



RENCANA STRATEGIS

**DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN SAMPANG
TAHUN 2019-2024**

**PEMERINTAH KABUPATEN SAMPANG
TAHUN 2023**

DAFTAR ISI

Daftar Isi	i
BAB I : PENDAHULUAN.....	I-1
1.1 Latar Belakang.....	I-1
1.2 Landasan Hukum	I-2
1.3 Maksud dan Tujuan.....	I-6
1.4 Sistematika Penulisan	I-6
BAB II : GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH	II-1
2.1 Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah	II-1
2.2 Sumber Daya Perangkat Daerah	II-9
2.3 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah.....	II-13
2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah	II-18
BAB III : PERMASALAHAN DAN ISU – ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH	III-1
3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah	III-1
3.2 Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah Dan Wakil Kepala Daerah Terpilih.....	III-1
3.3 Telaahan Renstra K/L dan Renstra Perangkat Daerah Provinsi.....	III-3
3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah Dan Kajian Lingkup Hidup Strategis.....	III-4
3.5 Penentuan Isu – Isu Strategis.....	III-4
BAB IV : TUJUAN DAN SASARAN	IV-1
4.1 Tujuan Dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah.....	IV-1
BAB V : STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN	V-1
BAB VI : RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN	VI-1
BAB VII : KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN	VII-1
BAB VIII : PENUTUP.....	VIII-1

BAB I PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 2 tahun 2022 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Sampang maka, di bentuklah Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kabupaten Sampang dengan tugas pokok, fungsi dan tata kerja yang dijabarkan dalam Peraturan Bupati Sampang Nomor 124 tahun 2022 yaitu sebagai Lembaga teknis daerah yang mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Dengan dibentuknya Dinas Tenaga Kerja, maka kami susun Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas Tenaga Kerja sebagai berikut.

Rencana Strategis yang selanjutnya disebut Renstra Perangkat Daerah merupakan dokumen perencanaan jangka menengah yang memuat tujuan, sasaran, program, dan kegiatan pembangunan dalam rangka pelaksanaan Urusan Pemerintahan Wajib dan/atau Urusan Pemerintahan Pilihan sesuai dengan tugas dan fungsi setiap Perangkat Daerah, yang disusun berpedoman kepada RPJMD dan bersifat indikatif.

Sesuai amanat Permendagri Nomor 86 Tahun 2017 pasal 15, Perangkat Daerah menyusun Renstra Perangkat Daerah. Dalam rangka penyusunan Renstra Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud Perangkat Daerah melakukan koordinasi, sinergi dan harmonisasi yang berpedomann pada dokumen perencanaan daerah maupun dokumen terkait lainnya.

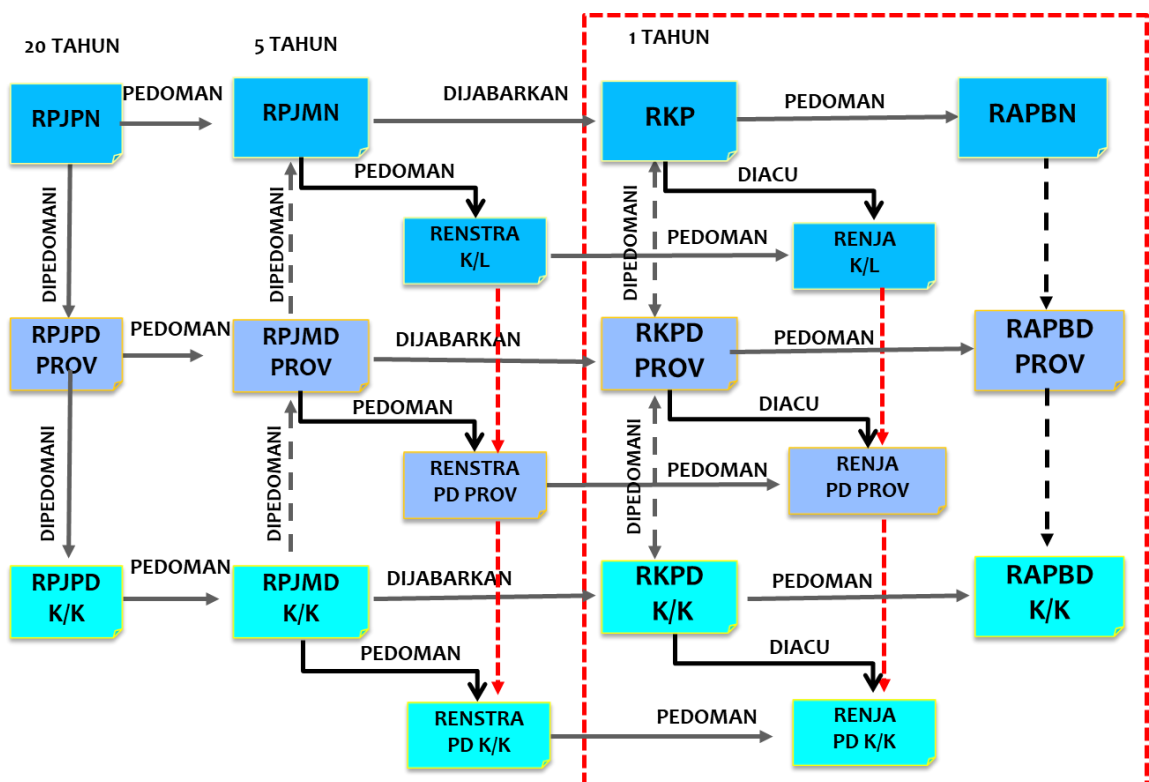
Renstra Perangkat Daerah berfungsi untuk mengklarifikasikan secara eksplisit visi dan misi Bupati yang tertuang dalam RPJMD, kemudian menerjemahkan secara strategis, sistematis, dan terpadu ke dalam tujuan, strategi, kebijakan, dan program prioritas pembangunan daerah serta tolok ukur pencapaiannya. Renstra dapat membantu dalam mengungkapkan tujuan dan mengidentifikasi langkah-langkah menuju tercapainya tujuan tersebut, serta menciptakan fokus dan kemampuan organisasi terhadap perubahan internal dan eksternal.

Untuk menghasilkan sebuah dokumen Renstra yang baik dan berkualitas tentunya terdapat tahapan dan proses penyusunannya, adapun tahapan penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sampang Tahun 2019-2024 adalah sebagai berikut:

- a. Persiapan penyusunan;
- b. Penyusunan rancangan awal;

- c. Penyusunan rancangan
- d. Pelaksanaan forum Perangkat Daerah/lintas Perangkat Daerah yang dikoordinasi oleh Bappelitbangda
- e. Perumusan rancangan akhir; dan
- f. Penetapan.

Selain memperhatikan tahapan dan proses penyusunannya, dokumen Renstra Perangkat Daerah juga harus mengacu dan berpedoman pada RPJMD, Renstra Perangkat Daerah Provinsi dan Renstra K/L. Hal ini dilaksanakan supaya dokumen Renstra Perangkat Daerah selaras dan konsisten dengan perencanaan di daerah, propinsi, dan pusat. Untuk melihat keterkaitan dokumen-dokumen tersebut dapat dilihat dari bagan di bawah ini :



Sumber: Kemendagri RI, 2017 (Permendagri No 86 Tahun 2019)

Gambar 1.1
Sinkronisasi Perencanaan & Penganggaran Pusat dan Daerah

1.2. LANDASAN HUKUM

Landasan hukum penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) Kabupaten Sampang Tahun Anggaran 2019–2024 adalah:

1. Undang-undang Nomor 25 tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 164, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);

2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
3. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2020 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2020 tentang Kebijakan Keuangan Negara dan Stabilitas Sistem Keuangan untuk Penanganan Pandemi Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) dan/atau Dalam Rangka Menghadapi Ancaman yang Membahayakan Perekonomian Nasional dan/atau Stabilitas Sistem Keuangan Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 134, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6516);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2018 tentang Standar Pelayanan Minimal (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 2, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6178);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016, Nomor 114), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019, Nomor 187);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 52, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6323);
8. Peraturan Presiden Nomor 87 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 199), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Presiden Nomor 76 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Presiden Nomor 87 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 186);

9. Peraturan Presiden Nomor 80 Tahun 2019 tentang Percepatan Pembangunan Ekonomi di Kawasan Gresik-Bangkalan-Mojokerto-Surabaya-Sidoarjo-Lamongan, Kawasan Bromo-Tengger-Semeru, serta Kawasan Selingkar Wilis dan Lintas Selatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 225);
10. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 10);
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 67 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 15 Tahun 2008 tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 927);
12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 157);
13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian, dan Evaluasi Rancangan Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 100 Tahun 2018 tentang Penerapan Standar Pelayanan Minimal (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1540);
15. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1114);
16. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Dan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1447);

17. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-3708 Tahun 2020 tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
18. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 tentang Hasil Verifikasi, Validasi Dan Inventarisasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi Dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Dan Keuangan Daerah;
19. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 7 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2019-2024 (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2019 Nomor 5 Seri D);
20. Peraturan Daerah Kabupaten Sampang Nomor 7 Tahun 2006 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kabupaten Sampang Tahun 2005–2025 (Lembaran Daerah Kabupaten Sampang Tahun 2006 Nomor 7);
21. Peraturan Daerah Kabupaten Sampang Nomor 29 Tahun 2008 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Sampang Tahun 2008 Nomor 29);
22. Peraturan Daerah Kabupaten Sampang Nomor 1 Tahun 2012 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sampang (Lembaran Daerah Kabupaten Sampang Tahun 2012 Nomor 1);
23. Peraturan Daerah Kabupaten Sampang Nomor 7 Tahun 2012 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) Kabupaten Sampang Tahun 2012-2032 (Lembaran Daerah Kabupaten Sampang Tahun 2012 Nomor 7);
24. Peraturan Daerah Kabupaten Sampang Nomor 3 Tahun 2020 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Sampang Tahun 2020 Nomor 3);
25. Peraturan Daerah Kabupaten Sampang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Sampang Tahun 2019-2024;
26. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 20 Tahun 2020 tentang Pedoman Penyaluran Bantuan Pemerintah di Kementerian Ketenagakerjaan Tahun Anggaran 2021;
27. Peraturan Bupati Sampang Nomor 124 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sampang.

1.3. MAKSUD DAN TUJUAN

Maksud penyusunan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) Kabupaten Sampang Tahun 2019 – 2024 adalah menyediakan informasi mengenai rencana jangka menengah tahun 2019-2024 sebagai dokumen acuan dalam pelaksanaan kebijakan dan program pembangunan urusan Tenaga Kerja untuk kurun waktu lima tahun secara terencana, terarah, terpadu, dan berkesinambungan sesuai dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Sampang Tahun 2019-2024.

Tujuan penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) Kabupaten Sampang Tahun 2019 – 2024 adalah:

- a. Mewujudkan sinkronisasi, sinergisitas, dan berkelanjutan antara Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah atau RPJMD kabupaten Sampang Tahun 2019-2024 dengan Renstra DISNAKER Tahun 2019-2024 dalam rangka pencapaian visi, misi, tujuan, sasaran, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kabupaten Sampang dengan Tugas Pokok dan Fungsi DISNAKER Kabupaten Sampang.
- b. Memberikan pedoman dan perencanaan dalam penyusunan rencana kerja DISNAKER selama lima Tahun.
- c. Menentukan tolak ukur kinerja untuk melakukan pengendalian dan evaluasi pembangunan bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi, sehingga pelaksanaan kebijakan dan program tersebut dapat berjalan secara efektif dan efisien serta mempunyai sasaran yang jelas, menumbuh kembangkan budaya organisasi yang berbasis kinerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi, mendukung prinsip-prinsip pemerintahan yang baik dalam rangka pengembangan nilai budaya positif dilingkungan masyarakat dan dunia usaha.

1.4. SISTEMATIKA PENULISAN

Sistematika Penyusunan Renstra Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja (DPMPSTP NAKER) Kabupaten Sampang Tahun 2019-2024 adalah sebagai berikut :

BAB I	PENDAHULUAN
	1.1 Latar Belakang
	1.2 Landasan Hukum
	1.3 Maksud dan Tujuan
	1.4 Sistematika Penulisan

BAB II	GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH
	2.1 Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah
	2.2 Sumber Daya Perangkat Daerah
	2.3 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah
	2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah
BAB III	PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH
	3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah
	3.2 Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih
	3.3 Telaahan Renstra K/L dan Renstra Perangkat Daerah Provinsi
	3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis
	3.5 Penentuan Isu-isu Strategis
BAB IV	TUJUAN DAN SASARAN
	4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah
BAB V	STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN
BAB VI	RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN
BAB VII	KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN
BAB VIII	PENUTUP

BAB II GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

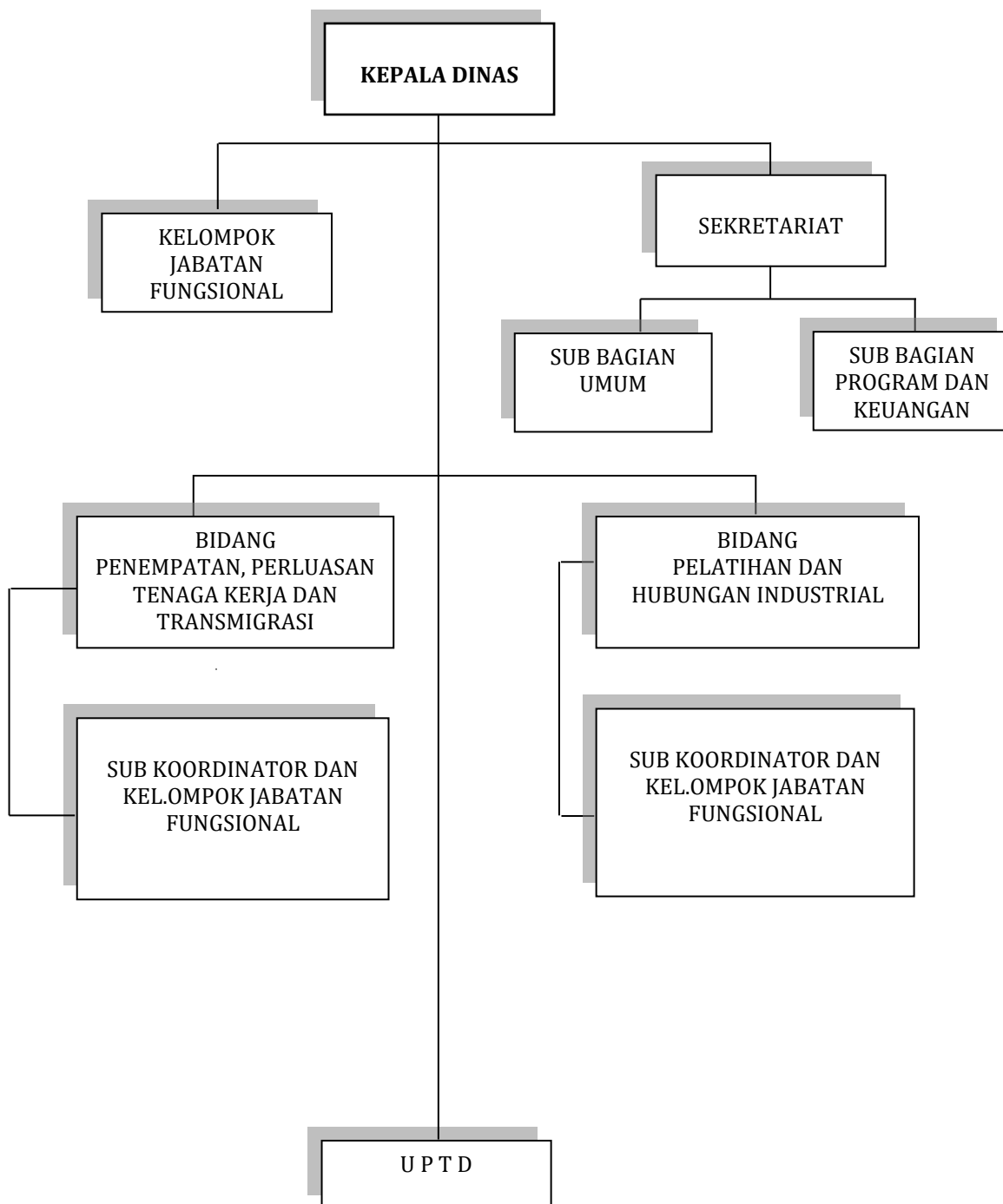
2.1 TUGAS, FUNGSI, DAN STRUKTUR ORGANISASI PERANGKAT DAERAH

Sebagaimana tercantum dalam Peraturan Daerah Kabupaten Sampang Nomor 2 tahun 2022, tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah dan Peraturan Bupati Sampang Nomor 124 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sampang dalam melaksanakan tugas dan fungsinya Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sampang mempunyai tugas pokok melaksanakan kewenangan dibidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi, yang meliputi Sekretariat, Bidang Penempatan, Perluasan Tenaga Kerja dan Transmigrasi, dan Bidang Pelatihan dan Hubungan Industrial.

Dalam melaksanakan tugas kedinasan tersebut, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sampang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang dibantu oleh :

1. Sekretariat yang dipimpin oleh seorang Sekretaris dibantu 2 (dua) Sub Bagian yaitu Sub Bagian Umum, Sub Bagian Program dan Keuangan;
2. Bidang Penempatan, Perluasan Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang dipimpin oleh seorang Kepala Bidang dan terdiri atas kelompok Jabatan Fungsional;
3. Bidang Pelatihan dan Hubungan Industrial yang dipimpin oleh seorang Kepala Bidang dan terdiri atas kelompok Jabatan Fungsional;
4. Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPT Dinas); dan
5. Kelompok Jabatan Fungsional;

STRUKTUR ORGANISASI DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN SAMPANG



Untuk menjalankan tugas pokok Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sampang di dukung oleh Struktur Organisasi sebagai berikut :

Tugas Pokok : Membantu Kepala Daerah dalam melaksanakan urusan Pemerintah Daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan yang diberikan oleh Pemerintah dan atau Pemerintah Propinsi Jawa Timur serta melakukan tugas konsultatif dan koordinatif dibidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Fungsi :

- a. Perumusan kebijakan bidang perencanaan, tenaga kerja dan transmigrasi;
- b. Pelaksanaan kebijakan bidang perencanaan, tenaga kerja dan transmigrasi;
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan bidang perencanaan, tenaga kerja dan transmigrasi;
- d. Pelaksanaan administrasi dinas bidang perencanaan, tenaga kerja dan transmigrasi; dan
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sampang membagi secara terinci yang terdiri atas :

1. Kepala Dinas

Kepala Dinas dalam melaksanakan tugasnya bertanggungjawab langsung kepada Bupati, sedangkan pertanggungjawaban dalam bidang administrasi melalui Sekretaris Daerah.

2. Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan administrasi umum, kepegawaian, perlengkapan, penyusunan program, hubungan masyarakat,

protokol dan keuangan serta mewakili Kepala Dinas dalam menjalankan urusan-urusan yang menjadi tugas pokok dan fungsi Kepala Dinas.

Sekretariat Mempunyai Fungsi :

- a. Pengelolaan dan pelayanan administrasi umum;
- b. Pengelolaan administrasi kepegawaian dan pembinaan sumber daya manusia;
- c. Pengelolaan administrasi keuangan;
- d. Pengelolaan urusan rumah tangga, hubungan masyarakat dan protokol;
- e. Pengelolaan administrasi perlengkapan;
- f. Pengelolaan surat menyurat, kearsipan dan perpustakaan;
- g. Pembinaan organisasi dan tatalaksana Dinas;
- h. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi organisasi dan tatalaksana Dinas;
- i. Pelaksanaan koordinasi penyusunan perundang-undangan;
- j. Pelaksanaan koordinasi penyusunan program, rencana anggaran, pengelolaan keuangan serta mempertanggungjawabkan pelaksanaannya;
- k. Pelaksanaan koordinasi penyelesaian masalah hukum (non yudisial);
- l. Pelaksanaan koordinasi perencanaan jaringan teknologi informasi dan pemeliharannya (“maintenance”);
- m. Pelaksanaan koordinasi penyelenggaraan tugas-tugas bidang;
- n. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas yang berkaitan dengan tugas dan fungsinya.

Sekretariat Membawahi :

- a. Sub Bagian Umum, mempunyai tugas :
 - 1) Melaksanakan penerimaan, pendistribusian dan pengiriman surat, penggandaan naskah dinas, kearsipan dan perpustakaan;
 - 2) melaksanakan urusan rumah tangga dan keprotokolan;
 - 3) melaksanakan tugas bidang hubungan masyarakat;
 - 4) menyusun perencanaan dan pelaksanaan urusan kepegawaian;
 - 5) melaksanakan penyusunan kebutuhan perlengkapan, pengadaan, perawatan perlengkapan kantor dan pengamanan;

- 6) membantu penyelesaian masalah hukum di luar pengadilan (non yudisial);
 - 7) menyiapkan bahan penataan kelembagaan, ketatalaksanaan dan perundang-undangan;
 - 8) menyiapkan bahan perencanaan jaringan teknologi informasi dan pemeliharannya (maintenance); dan
 - 9) melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris.
- b. Sub Bagian Program dan Keuangan, mempunyai tugas :
- 1) menghimpun data dan menyiapkan bahan koordinasi penyusunan program;
 - 2) melaksanakan pengolahan data;
 - 3) melaksanakan perencanaan program;
 - 4) menghimpun data, menyusun Rencana Strategis Dinas dan evaluasinya;
 - 5) menghimpun data dan menyiapkan bahan penyusunan program anggaran, Rencana Kerja dan evaluasinya;
 - 6) menyiapkan bahan perencanaan sistem penganggaran dan kebijakan;
 - 7) menyiapkan bahan monitoring serta evaluasi organisasi dan pelaporan;
 - 8) menyusun Laporan Capaian Program Kegiatan;
 - 9) melaksanakan pengelolaan keuangan termasuk pembayaran gaji pegawai;
 - 10) melaksanakan koordinasi pelaksanaan kegiatan termasuk penyelesaian rekomendasi hasil pengawasan;
 - 11) melaksanakan pengelolaan akuntansi keuangan;
 - 12) melaksanakan pengadministrasian dan penatausahaan keuangan;
 - 13) menyusun laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan pengelolaan keuangan; dan
 - 14) melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris.

3. Kepala Bidang Penempatan, Perluasan Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Bidang Penempatan, Perluasan Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai tugas melaksanakan perumusan dan kebijakan teknis pengelolaan di bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja dan Trasmigrasi. Untuk melaksanakan tugasnya Bidang Penempatan, Perluasan Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai fungsi :

- a. melaksanakan perumusan dan kebijakan teknis pengelolaan Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja dan Trasmigrasi;
- b. melaksanakan pelayanan antar kerja di daerah Kabupaten, menerbitkan Izin lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta, pengelolaan Informasi Pasar, perlindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI), penerbitan serta perpanjangan izin kerja tenaga asing;
- c. melakukan pembinaan dan kerjasama antara pemerintah dan swasta ketenagakerjaan;
- d. melaksanakan perumusan program dan perencanaan pembinaan pelaksanaan kegiatan perluasan kesempatan kerja dan kewirausahaan, bursa kerja informasi pasar kerja, analisa dan klarifikasi jabatan, bimbingan jabatan dan penyuluhan;
- e. melakukan pembinaan penempatan tenaga kerja umum, tenaga kerja muda penyandang cacat dan lanjut usia, melaksanakan koordinasi dan kerjasama dengan para pengusaha, lembaga dan instansi dalam pertukaran informasi guna merealisasikan perluasan kesempatan kerja dan penempatan tenaga kerja;
- f. melaksanakan pendaftaran dan seleksi kepada calon transmigrasi, pemantapan, pelatihan dan bimbingan mental kepada calon transmigrasi, pelaksanaan pemindahan penduduk, pembinaan sosial, ekonomi dan budaya masyarakat, serta organisasi kemasyarakatan, pemberian izin usaha/rekomendasi teknis di bidang penempatan perluasan kesempatan kerja dan transmigrasi, pencadangan tanah untuk kawasan transmigrasi;
- g. melaksanakan koordinasi pelaksanaan kegiatan perencanaan, penganggaran, pelaksanaan dan pengendalian program kegiatan,

- menganalisis data informasi kinerja serta mengadakan pemantauan dan evaluasi kinerja program kegiatan serta serapan anggaran bidang; dan
- h. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

4. Kepala Bidang Pelatihan dan Hubungan Industrial

Bidang Pelatihan dan Hubungan Industrial mempunyai tugas melaksanakan perumusan dan kebijakan teknis pengelolaan di bidang Pelatihan dan Hubungan Industrial. Untuk melaksanakan tugasnya, Bidang Pelatihan dan Hubungan Industrial mempunyai fungsi:

- a. Melaksanakan perumusan dan kebijakan teknis pengelolaan di bidang Pelatihan dan Hubungan Industrial;
- b. Menyusun rencana pelatihan, pembinaan berdasarkan unit kompetensi tenaga kerja;
- c. Melaksanakan perizinan dan pendaftaran lembaga pelatihan kerjadan memberlkan konsultasi produktifitas pada perusahaan kecil serta pengukuran produktivitas tingkat daerah kabupaten;
- d. Melakukan pengesahan peraturan perusahaan, pendaftaran perjanjian kerja, pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan yang beropersai dalam satu (1) daerah;
- e. Supervisi dan pengarahan teknis pelaksanaan program dan kegiatan, menganalisa data dan informasi kinerja bidang pelatihan dan hubungan industrial; dan
- f. Melaksanakan tugas lain yang diberikan Kepala Dinas..

5. Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD)

Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) mempunyai tugas :

- a. UPTD adalah unsur pelaksana teknis operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang tertentu;
- b. UPTD dipimpin oleh seorang Kepala yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala Dinas.

- c. Pembentukan UPTD dapat dilakukan dengan mempertimbangkan peningkatan pelayanan dan beban kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

6. Kelompok Jabatan Fungsional

- a. Kelompok Jabatan Fungsional terdiri atas sejumlah tenaga dalam jenjang jabatan fungsional tertentu yang terbagi dalam berbagai kelompok sesuai dengan bidang keahliannya.
- b. Setiap kelompok jabatan fungsional dipimpin oleh seorang tenaga fungsional yang diangkat oleh Kepala Perangkat Daerah atas nama Bupati.
- c. Jenis jenjang dan jumlah jabatan fungsional ditetapkan oleh Bupati berdasarkan kebutuhan dan beban kerja, sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- d. Pejabat fungsional dan pelaksana berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab secara langsung kepada Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama, Pejabat Administrator atau Pejabat Pengawas.
- e. Jabatan fungsional sebagaimana dimaksud pada huruf (d), diatur sebagai berikut:
 - 1) pejabat fungsional jenjang pertama yang ditempatkan di Sekretariat berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Sub Bagian yang memiliki keterkaitan dengan pelaksanaan tugas Jabatan fungsional;
 - 2) pejabat fungsional jenjang muda yang ditempatkan di Sekretariat berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Sekretaris;
 - 3) pejabat fungsional jenjang pertama dan jenjang muda yang ditempatkan di Bidang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Bidang yang memiliki keterkaitan dengan pelaksanaan tugas Jabatan fungsional; dan
 - 4) pejabat fungsional jenjang madya dan jenjang utama berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Dinas;

- f. Pejabat fungsional sebagaimana dimaksud pada huruf (d) melaksanakan tugas pokok dan tugas tambahan yang diberikan oleh Kepala Dinas/Sekretaris/Kepala Bidang/Kepala Sub Bagian dengan penugasan yang diberikan melalui Keputusan Kepala Dinas;
- g. Pelaksanaan tugas pokok dan tugas tambahan Pejabat Fungsional sebagaimana dimaksud pada huruf (f) dilaksanakan secara perorangan dan/atau kelompok.
- h. Pelaksanaan tugas secara kelompok sebagaimana dimaksud pada huruf (g) dilaksanakan melalui pembentukan Tim, Satuan Tugas dan/atau Kelompok Kerja yang ditetapkan dengan keputusan Kepala Dinas.
- i. Dalam hal pejabat fungsional diangkat untuk memimpin suatu unit kerja mandiri berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan, pejabat fungsional tersebut dapat membawahi pejabat fungsional dan pelaksana

2.2 SUMBER DAYA PERANGKAT DAERAH

2.2.1 Sumber Daya Manusia

Untuk menyelenggarakan kegiatan organisasi didukung dengan Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber daya manusia adalah aset bagi suatu organisasi dan sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan untuk terwujudnya tujuan organisasi. Berikut ini adalah jumlah Personalia Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sampang yang dirinci pada tabel berikut:

Tabel 2.1
Data Administrasi Kepegawaian Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sampang Menurut Jenis Kelamin

Uraian	Satuan	Jumlah
a. Jenis Kelamin		
1. Laki-laki	Orang	12
2. Perempuan	Orang	1
Jumlah	Orang	13

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sampang, 2023

Analisis Gender di Disnaker Kabupaten Sampang didominasi oleh laki-laki sebanyak 12 orang atau 92,31 % dan Perempuan sebanyak 1 orang atau 7,69 %.

Tabel 2.2
Data Administrasi Kepegawaian Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sampang
Menurut Golongan dan Jabatan

U r a i a n	Satuan	Jumlah
A. Golongan		
1. Golongan I	Orang	0
2. Golongan II	Orang	0
3. Golongan III	Orang	11
4. Golongan IV	Orang	2
JUMLAH	Orang	13
B. Pejabat Struktural		
1. Eselon II	Orang	0
2. Eselon III	Orang	2
3. Eselon IV	Orang	2
4. Pejabat Fungsional	Orang	2
5. Staf PNS	Orang	9
JUMLAH	Orang	13

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sampang, 2023

Tabel 2.3
Data Admnistrasi Kepegawaian Dinas Tenaga Kerja
Kabupaten Sampang
Menurut Tingkat Pendidikan

No	U r a i a n	S a t u a n	J u m l a h
1	Lulusan SD	Orang	0
2	Lulusan SLTP	Orang	0
3	Lulusan SLTA	Orang	0
4	Lulusan D.I	Orang	0
5	Lulusan D.II	Orang	0
6	Lulusan D.III	Orang	0
7	Lulusan D.IV	Orang	0
8	Lulusan S-1	Orang	7
9	Lulusan Pasca Sarjana / S-2	Orang	6
10	Lainnya	Orang	0
Jumlah		Orang	13

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sampang, 2023

2.2.2 Sumber Daya Sarana dan Prasarana

Di samping sumber daya yang profesional, ketersediaan sarana dan prasarana kerja juga merupakan unsur yang mempunyai peran penting dalam rangka mendukung kelancaran pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sampang. Sarana dan Prasarana Pendukung di Disnaker Kabupaten Sampang sampai saat ini belum cukup memadai. Adapun jenisnya tertera pada tabel sebagai berikut :

Tabel 2.4
Sarana Prasarana di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sampang
(Posisi 31 Januari 2023)

No.	Nama Barang	Baik	Rusak Ringan	Rusak Berat	Jumlah
1	Sepeda motor	6	-	-	6
2	Station Wagon	2	-	-	2
3	Pompa Air	2	-	-	2
4	Teralis	1	-	-	1
5	Mesin Ketik	-	-	-	-
6	Mesin Ketik Elektronik	-	-	-	-
7	Mesin Printer	1	-	4	5
8	Filling Kabinet	4	-	-	4
9	Brankas	-	-	-	-
10	Lemari kayu	5	-	-	5
11	Alat penghancur kertas	-	-	-	-
12	Papan informasi	6	-	-	6
13	Papan info/papan baca	1	-	-	1
14	Papan nama instansi	1	-	-	1
15	Gorden	2	8	1	11
16	Almari	9	-	1	10
17	Meja kerja	25	-	-	25
18	Meja rapat	0	-	-	0
19	Sofa tamu	0	-	1	1
20	Kursi kerja	5	-	-	5
21	Kursi rapat	100	-	-	100

22	Karpet	-	-	-	-
23	Penunjuk waktu	4	-	-	4
24	Kulkas	1	-	-	1
25	A.C.	11	-	5	16
26	Televisi	-	-	-	-
27	Kamera digital	-	-	-	-
28	Ukiran	-	-	-	-
29	Lukisan/foto	-	-	-	-
30	Dispenser	1	-	1	2
31	Kamera/ cctv	8	-	-	8
32	Umbul-umbul	-	-	-	-
33	NoteBook	2	-	-	2
34	Software	-	-	-	-
35	Website dan Server	-	-	-	-
36	Scanner	1	-	-	1
37	Jaringan computer	1	-	-	1
38	Proyektor	2	-	-	2
39	Monitor	1	-	3	4
40	Mesin jilid	1	-	-	1
41	Telepon	-	-	1	1
42	Microphone	1	-	-	1
43	Loudspeker	1	-	-	1
44	Mesin Faximile	-	-	1	1
45	Bangunan gedung kantor permanen	1	-	-	1
46	Gedung kantor	1	-	-	1
47	Instalasi listrik	1	-	-	1
48	Instalasi PLTD kapasitas sedang	1	-	-	1
49	Ekonomi	1	-	-	1
50	Hukum	1	-	-	1

Sumber : Disnaker Kabupaten Sampang, 2023

Aset Sarana Pendukung yang dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sampang diperoleh DPMPTSP dan dinas-dinas yang lain karena adanya perubahan Struktur Organisasi Pemerintah Daerah.

2.3 KINERJA PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

Pengukuran kinerja instansi pemerintah merupakan tahapan untuk melihat capaian kinerja instansi pemerintah dalam satu tahun anggaran. Sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pengukuran kinerja merupakan tahapan penting untuk membandingkan antara target dalam penetapan kinerja dengan hasil yang diperoleh melalui pelaksanaan program dan kegiatan.

Hasil pengukuran kinerja yang dituangkan ke dalam laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah disusun untuk mengukur capaian kinerja atas pelaksanaan program, kegiatan, dan Sub Kegiatan yang memberikan informasi keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan program, kegiatan, dan Sub Kegiatan. Pengukuran dilakukan dengan mengukur capaian atas sasaran strategis yang telah diperjanjikan dalam dokumen penetapan kinerja dengan indikator-indikator kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat capaian suatu sasaran yang telah ditetapkan.

Pengukuran kinerja merupakan suatu proses mencatat, dan mengukur pencapaian sasaran, melalui hasil-hasil ataupun proses pelaksanaan suatu kegiatan. Berdasarkan Permenpan dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010, tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dalam proses pengukuran kinerja menitikberatkan pada upaya pencapaian hasil kerja atau outcome, tidak hanya pada penggunaan sumber dana. Indikator kinerja outcome adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka tertentu.

Suatu Perangkat Daerah dikatakan berhasil dalam pencapaian sasaran strategis dilihat dari prosentase nilai tingkat pencapaian indikator kerjanya. Disamping itu, untuk mengetahui seberapa besar tingkat capaian kinerja dalam satu tahun anggaran dilakukan dengan membandingkan kinerja pada tahun – tahun sebelumnya. Adapun Kriteria Penilaian Capaian Kinerja adalah sebagai berikut :

Tabel 2.3.1
Kriteria Penilaian Capaian Kinerja

No	Nilai Capaian Kinerja	
	Interval Penilaian	Kriteria Penilaian Realisasi Kinerja
1.	$91 \leq 100$	Sangat Tinggi
2.	$76 \leq 90$	Tinggi
3.	$66 \leq 75$	Sedang
4.	$51 \leq 65$	Rendah
5.	≤ 50	Sangat Rendah

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sampang, 2023

Tabel T-C .23.
Pencapaian Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sampang
Tahun 2019 - 2024

NO.	INDIKATOR KINERJA SESUAI TUGAS DAN FUNGSI PERANGKAT DAERAH	Target NSPK	Target IKK	Target Ind. Lain	TARGET						REALISASI						CAPAIAN					
					2019	2020	2021	2022	2023	2024	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2019	2020	2021	2022	2023	2024
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(6)	(6)	(6)	(6)	(6)	(6)	(6)	(6)	(6)	(6)	(6)	(6)	(6)	(6)	(6)	(6)	(6)
	TUJUAN :																					
	Meningkatkan Partisipasi Angkatan Kerja																					
	Indikator Tujuan : Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)				66,55	69,75	70,43	71,44	70,71	70,97	66,42	69,93	70,19	70,45	-	-	99,80	100,25	99,65	98,61	-	-
	SASARAN :																					
1	Meningkatnya Pencari Kerja Yang Difasilitasi																					
	Persentase pencari kerja yang difasilitasi				70	80	76,57	77,23	77,85	78,44	67,86	85,7	85,7	100	-	-	96,94	107,12	111,9 2	129,48	-	-
2	Terselesaikannya Sengketa Pengusaha dan Pekerja																					
	Persentase sengketa pengusaha dan pekerja yang diselesaikan				100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	-	-	100	100	100	100	-	-

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pada Tahun 2022 indikator sasaran “Persentase capaian indikator kinerja sasaran dalam RPJMD \leq 100%” atau tercapai 100%. Capaian indikator tersebut adalah 114,74 %, capaian Indikator sasaran RPJMD sebanyak 2 indikator dari 2 Indikator sasaran. Namun secara total rata-rata capaian keseluruhan indikator sasaran Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sampang Tahun 2019-2024 adalah 100 atau sangat baik.

Tabel T-C. 24.
Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan
DINAS TENAGA KERJA
Kabupaten Sampang

KODE	PROGRAM /KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	Anggaran Pada Tahun Ke -						Realisasi Anggaran Pada Tahun Ke -						Rasio Antara Realisasi dan Anggaran Tahun Ke-						Rata - Rata Pertumbuhan	
			2019	2020	2021	2022	2023	2024	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Anggaran	Realisasi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)
URUSAN PEMERINTAHAN BIDANG TENAGA KERJA																						
2.07.03	Pogram Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	Persentase Pencari Kerja yang dilatih di BLK	-	-	0	581.062.744	833.358.207	869.993.311	-	-	0	581.062.744	833.358.207	869.993.311	-	-	0	100	100	100	1.088.320.535	1.088.320.535
2.07.04	Program Penempatan Tenaga Kerja	Persentase Pencari Kerja yang difasilitasi	-	-	584.089.608	301.057.786	408.691.523	426.657.934	-	-	584.089.608	301.057.786	408.691.523	426.657.934	-	-	100	100	100	100	952.378.731	1.536.468.339
2.07.05	Program Hubungan Industrial	Persentase Sengketa Pengusaha Pekerja yang diselesaikan	-	-	32.400.973	9.225.000	47.116.659	49.187.946	-	-	32.400.973	9.225.000	47.116.659	49.187.946	-	-	100	100	100	100	109.796.513	142.197.486

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa rata-rata pertumbuhan target Belanja Tidak Langsung (BTL) dari Tahun 2019 - 2024 sebesar 100 persen, sedangkan realisasinya bertumbuh dengan rata-rata 100 persen. Hal ini disebabkan oleh jumlah personel, besaran gaji dan tunjangan ASN Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sampang yang dianggarkan selama tiga tahun terakhir.

Belanja Langsung (BL) merupakan jumlah total dari anggaran program/kegiatan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sampang yang dialokasikan dari Tahun 2019 - 2024. Rata-rata pertumbuhan target Belanja Langsung sebesar 100 persen dan realisasinya sebesar 100 persen. Rata-rata pertumbuhan tertinggi pada Program **Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur** target sebesar 100 persen dan realisasinya sebesar 99,93 persen. Hal ini dikarenakan pada program tersebut ada pada Tahun 2019 dan 2020 sehingga nilai rata-rata pertumbuhannya cukup signifikan. Sedangkan rata-rata pertumbuhan terendah pada Belanja Langsung terdapat pada program **Program Peningkatan Sistem Perencanaan, Penganggaran, Pelaporan, dan Pelaporan Pelayanan Informasi Publik** dengan target sebesar 100 persen dan realisasi sebesar 60,28 persen. Hal ini dikarenakan kegiatan dilaksanakan sesuai dengan Kebutuhan Dinas dan dianggarkan sesuai dengan kebijakan Tim Anggaran Pendapatan Daerah.

2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah

Analisis Renstra K/L dan Renstra Perangkat Daerah Provinsi ditujukan untuk menilai keserasian, keterpaduan, sinkronisasi dan sinergisitas pencapaian sasaran pelaksanaan Renstra Perangkat Daerah Kabupaten terhadap sasaran Renstra K/L dan Renstra Perangkat Daerah Provinsi sesuai dengan urusan yang menjadi kewenangan selaras dengan tugas dan fungsi.

Tabel 2.1
Komparasi Capaian Sasaran Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sampang
sampai dengan Tahun 2022 terhadap Sasaran Renstra
Disnakertrans Provinsi dan Renstra Kementerian Tenaga Kerja

No.	Indikator Kinerja Sesuai Tugas Dan Fungsi Perangkat Daerah	Rata-rata Capaian	Sasaran pada Renstra Disnakertrans Provinsi Jawa Timur	Sasaran pada Renstra Kementerian Dalam Negeri
1	2	3	4	5
1.	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	71,44	71,33	-
a.	Persentase Pencari Kerja yang ditempatkan	63,24	-	4 - 5 %
b.	Jumlah Pengangguran dan Pencari Kerja yang dilatih	12,24	9,55 %	3,5%
c.	Persentase Pencari Kerja yang difasilitasi	77,85	10,80 %	51 %
d.	Persentase Sengketa Pengusaha Pekerja yang diselesaikan	100%	3,60	-

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa terdapat keterkaitan antara Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sampang dengan Disnakertrans Provinsi Jawa Timur. Ini menunjukkan bahwa Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sampang yang mengacu pada RPJMD Kabupaten Sampang selaras dengan Renstra Disnakertrans Provinsi Jawa Timur.

2.4.1 Hasil Telaahan terhadap RTRW

Implementasi telaahan RTRW dalam dokumen Renstra adalah bertujuan mewujudkan pembangunan jangka menengah yang berorientasi pada aspek keruangan, yang pada dasarnya mendukung terwujudnya ruang wilayah yang aman, nyaman, produktif, dan berkelanjutan.

Merujuk pada struktur ruang Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sampang yang dilaksanakan tidak terkait dengan lokasi atau penempatan fasilitas tertentu, **melainkan** diatur dalam ketentuan penataan ruang dan dampak lingkungan hidup. Sehingga tidak memerlukan Analisis Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) dan dokumen hasil kajian Lingkungan Hidup Strategis terkait tugas dan fungsi/ pelayanan/ wilayah yang menjadi tanggung jawab perangkat daerah masing – masing.

2.4.2. Hasil Telaahan Terhadap KLHS

Maraknya isu degradasi lingkungan hidup, maka pada proses pelaksanaan pembangunan di berbagai daerah harus dapat memperhatikan aspek lingkungan dan pembangunan berkelanjutan. Disebutkan dalam

Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup bahwa “Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib melaksanakan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) ke dalam penyusunan perencanaan maupun evaluasi Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW), Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP), dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota.” Dengan demikian penyusunan KLHS menjadi suatu kewajiban yang harus dilakukan oleh Pemerintah dan Pemerintah Daerah sebagai bentuk implementasi dari amanat yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan hidup serta untuk memastikan agar pembangunan berkelanjutan dapat berjalan dengan baik dan mampu menjawab persoalan lingkungan. Tetapi pelayanan yang dilaksanakan Oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sampang tidak terkait dengan lokasi/ penempatan fasilitas tertentu atau diatur dalam ketentuan penataan ruang sehingga tidak memerlukan Analisis terhadap dokumen Hasil Kajian Lingkungan Hidup Strategis terkait tugas dan fungsi/ pelayanan / wilayah yang menjadi tanggung jawab perangkat daerah.

BAB III

PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

Pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) berpedoman pada Peraturan Bupati Sampang Nomor 124 tahun 2022 tentang tugas pokok, fungsi, dan tata kerja Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kabupaten Sampang. Perbup tersebut menjadi dasar pada pelaksanaan tugas urusan Tenaga Kerja sekaligus dalam menentukan isu strategis sesuai dengan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kabupaten Sampang yang harus diselesaikan pada periode lima tahun mendatang.

3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Dinas Tenaga Kerja

Berdasarkan Tugas dan Fungsi **Dinas Tenaga Kerja** (Disnaker) serta masukan dari penyelenggara pelayanan Kabupaten Sampang teridentifikasi permasalahan yang dihadapi adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Pemetaan Permasalahan untuk Penentuan Prioritas dan Sasaran Perangkat Daerah

No	Masalah	Pokok Masalah	Akar Masalah/ tindak lanjut
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Kurangnya Sumber Daya Manusia dari segi kuantitas dan kualitas	Pelayanan yang diberikan kurang maksimal	Pengajuan tambahan karyawan/PNS
2	Kurangnya sarana dan prasarana yang digunakan untuk menunjang pelayanan.	Sarana dan Prasarana yang terbatas	Pengajuan Sarana dan Prasarana
3	Kurangnya koordinasi Pihak Industri di dalam melaksanakan kewajibannya	Pihak Industri seringkali mengalami kesalahpahaman dengan para pekerja.	Koordinasi dengan Pihak Industri dan Tenaga Kerja yang bermasalah

Sumber : Dpmpstsp Naker Kabupaten Sampang, 2021

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

Sesuai dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Sampang Tahun 2019-2024 ditentukan visi dan misi Kabupaten Sampang sebagai berikut :

“Sampang Hebat Bermartabat”



Gambar 3.1
Misi Pembangunan Kabupaten Sampang Tahun 2019-2024

Misi Bupati dan Wakil Bupati Sampang

- Mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing
- Mewujudkan kemandirian ekonomi daerah dan Perdesaan melalui pengembangan agribisnis, pariwisata dan ekonomi kreatif
- Meningkatkan pembangunan infrastruktur yang berkualitas dan berkelanjutan
- Memperkuat tata kelola pemerintahan dan desa yang transparan, akuntabel, dan berorientasi pada pelayanan publik
- Mewujudkan harmonisasi kehidupan masyarakat yang waspada, tanggap, tertib, damai dan bersatu

Dari visi-misi diatas, tugas dan fungsi Disnaker mendukung pada pencapaian misi 2 yaitu **“Mewujudkan kemandirian ekonomi Daerah dan Perdesaan melalui pengembangan agribisnis, pariwisata, dan ekonomi kreatif”**. Program aksi yang tertuang dalam RPJMD terkait dengan tugas dan fungsi Disnaker yaitu Mendorong pertumbuhan industri pengolahan untuk penyediaan lapangan kerja. Program aksi tersebut kelak akan dijabarkan dalam program dan kegiatan Perangkat Daerah.

Dalam pelaksanaan tugas dan fungsi Disnaker Kabupaten Sampang dalam rangka pencapaian Visi, Misi dan Program Kabupaten Sampang terdapat beberapa faktor penghambat dan pendorong pada tabel 3.2 berikut :

Tabel 3.2
Telaahan Visi dan Misi Kepala Daerah Terpilih serta Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah

Visi : “Sampang Hebat Bermartabat”				
No	Misi dan Program Aksi	Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah	Faktor	
			Penghambat	Pendorong
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	<p>“Mewujudkan kemandirian ekonomi daerah dan Perdesaan melalui pengembangan agribisnis, pariwisata dan ekonomi kreatif”.</p> <p>Program Aksi: Mendorong pertumbuhan industri pengolahan untuk penyediaan lapangan pekerjaan/kerja</p>	<p>1 Fungsi koordinasi perencanaan dan pengendalian masih kurang optimal</p> <p>2 Belum tercapainya target pada indikator kinerja “Persentase capaian indikator kinerja sasaran dalam RPJMD $\geq 80\%$” secara sempurna</p>	<p>1. Belum optimalnya penggunaan sistem teknologi informasi</p> <p>2. Banyak masyarakat yang belum memahami penggunaan layanan system teknologi informasi</p> <p>3. Peningkatan kerjasama dan koordinasi antara Disnaker dengan Dinas teknis terkait sektoral dalam nota kesepahaman</p>	<p>1. Keterlibatan dan perhatian langsung pimpinan Daerah terhadap peningkatan kualitas pelayanan Disnaker</p> <p>2. Adanya anggaran khusus untuk pelaksanaan pelatihan tenaga kerja</p> <p>3. Dukungan OPD teknis terkait.</p>

Sumber : Disnaker Kabupaten Sampang, 2023

3.3 Telaahan Renstra K/L dan Renstra Perangkat Daerah Provinsi

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sampang akan mengemukakan faktor penghambat dan pendorong dari pelayanan Perangkat Daerah, yang akan mempengaruhi penanganan permasalahan Perangkat Daerah ditinjau dari sasaran jangka menengah Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sampang

Tabel 3.3
Permasalahan Pelayanan DISNAKER Kabupaten Sampang Berdasarkan Sasaran Renstra Kemenaker dan Renstra Disnakertrans Provinsi Jawa Timur beserta Faktor penghambat dan Pendorong Keberhasilan Penanganannya

No	Sasaran Jangka Menengah Renstra Kemenaker	Sasaran Jangka Menengah Renstra Perangkat Daerah Jawa Timur:	Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah	Sebagai Faktor	
				Penghambat	Pendorong
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	
1	Meningkatnya tenaga kerja yang berdaya saing dan iklim hubungan	Sasaran Jangka Menengah Renstra Disnakertrans Provinsi Jawa Meningkatnya	1. Sistem yang tersedia belum di manfaatkan secara	1. Kurangnya koordinasi dalam hal pengendalian dan perencanaan di masing-masing	1. Kebijakan pemerintah baik berupa Undang-undang,

	industrial yang kondusif dalam menghadapi pasar kerja fleksibel.	kualitas produktivitas dan kompetensi tenaga kerja	2. Belum tercapainya target pada indikator kinerja "Persentase capaian indikator kinerja sasaran dalam RPJMD $\geq 80\%$ " secara sempurna	lingkup Bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi 2. Keterbatasan SDM pada Disnaker dalam melaksanakan tugas dan fungsinya	Peraturan menteri dan peraturan pendukung lainnya untuk melaksanakan tugas dan fungsi pelayanan Disnaker secara ideal 2. Komitmen pemerintah untuk mewujudkan pemerintahan yang akuntabel, efektif dan efisien 3. Perkembangan teknologi dan informasi
--	--	---	--	--	--

Sumber : Disnaker Kabupaten Sampang, 2023

3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah Dan Kajian Lingkup Hidup Strategis

Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sampang yang dilaksanakan tidak terkait dengan lokasi / penempatan fasilitas tertentu, melainkan diatur dalam ketentuan penataan ruang dan dampak lingkungan hidup. Sehingga tidak memerlukan Analisis Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) dan dokumen Hasil Kajian Lingkungan Hidup Strategis terkait tugas dan fungsi / pelayanan/ wilayah yang menjadi tanggung jawab Perangkat Daerah.

Tabel 3.4
Permasalahan Pelayanan OPD berdasarkan Analisis KLHS beserta Faktor Penghambat dan Pendorong Keberhasilan Penanganannya

No	Sasaran Jangka Menengah Renstra Perangkat Daerah Provinsi	Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah	Sebagai Faktor	
			Penghambat	Pendorong
1	Meningkatnya kualitas produktivitas dan kompetensi tenaga kerja	Kurangnya Pembukaan Lowongan Pekerjaan	Pengangguran yang Masih kurang paham dengan pekerjaan yang sudah disediakan	Terdapat Pelatihan di BLK bagi masyarakat usia kerja, yaitu usia 15 Tahun keatas

3.5 Penentuan Isu - Isu Strategis

Formulasi isu - isu penting berupa rekomendasi dan catatan yang strategis untuk di tindaklanjuti dalam perumusan program dan kegiatan prioritas tahun yang direncanakan. Perangkat Daerah mengidentifikasi faktor internal dan faktor eksternal,

dimana faktor internal terdiri dari kekuatan (*strength*) kelemahan (*weakness*) dan faktor eksternal terdiri dari peluang (*opportunities*) dan ancaman (*threats*).

Identifikasi Faktor internal yaitu :

Kekuatan (*strength*) :

- a. Mengurangi Tingkat Pengangguran di Kabupaten Sampang
- b. Meningkatkan Para Pencari Kerja untuk Memperoleh pekerjaan dengan adanya Job Fair
- c. Kelengkapan sarana dan prasarana
- d. Kualitas dan kuantitas Sumber Daya Manusia yang menangani bidang tenaga kerja dan transmigrasi

Kelemahan (*Weakness*) :

- a. Kurangnya Pengetahuan Pencari Kerja
- b. Keterbatasan akses informasi dan kompetensi Sumber Daya Manusia terkait informasi bursa kerja
- c. Kurangnya koordinasi penyedia lapangan kerja (perusahaan) dan Disnaker

Identifikasi faktor eksternal yaitu :

Peluang (*Opportunities*)

- a. Penerapan Pelatihan kerja di BLK
- b. Penerapan Informasi Lowongan Pekerjaan melalui Media Sosial
- c. Pengembangan industri kreatif berbasis produk sebagai upaya peningkatan daya saing ekonomi lokal

Ancaman (*Threats*)

- a. Akses Sosial media yang kurang dipahami oleh Masyarakat dalam memperoleh informasi lapangan pekerjaan.
- b. Ketidaksesuaian identitas pencari kerja
- c. Kurangnya informasi masyarakat tentang tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sampang

Adapun isu-isu strategis yang berkembang di Dinas Tenaga Kerja di Kabupaten Sampang adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan Pelatihan Bagi Pencari Kerja di BLK Kabupaten Sampang
2. Peningkatan kualitas dan kuantitas promosi untuk membuka informasi seluas-luasnya kepada masyarakat terkait pelatihan dan bursa kerja di Kabupaten Sampang.

3. Peningkatan kapasitas sumber daya manusia aparatur guna menunjang keberhasilan pelaksanaan keseluruhan proses penyelenggaraan bidang tenaga kerja dan transmigrasi.
4. Pelaksanaan sosialisasi terkait tenaga kerja, baik tenaga kerja dalam negeri maupun Pekerja Migran Indonesia (PMI).
5. Membangun sistem aplikasi dan penyusunan data base penyelenggaraan pelayanan tenaga kerja dan transmigrasi.
6. Peningkatan intensitas koordinasi dan konsultasi dengan dinas/instansi teknis terkait baik secara horizontal maupun vertikal. Hal ini bermanfaat dalam memecahkan berbagai permasalahan dan hambatan yang dihadapi.

BAB IV

TUJUAN DAN SASARAN

4.1 Tujuan Dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah

Tujuan Renstra Perangkat Daerah merupakan penjabaran/implementasi dari sasaran RPJMD yang akan dilaksanakan/dicapai. Tujuan perangkat daerah yang mengacu pada RPJMD dikompilasikan dengan isu-isu dan analisis strategis serta merupakan suatu yang akan dicapai atau dihasilkan pada jangka waktu lima tahun. Tujuan ini tidak harus dinyatakan dalam bentuk kuantitatif, akan tetapi harus dapat menunjukkan suatu kondisi yang ingin dicapai di masa mendatang.

Mengacu visi-misi RPJMD Kabupaten Sampang Tahun 2019-2024 seperti yang telah dibahas pada bab sebelumnya, Disnaker Kabupaten Sampang mendukung pada **misi 2**, yakni **“mewujudkan Kemandirian Ekonomi Daerah dan Pedesaan Melalui Pengembangan Agribisnis, Pariwisata dan Ekonomi Kreatif”** mendukung pada Prioritas Pembangunan 1 **“Pemantapan Pemulihan Ekonomi Melalui Penguatan Sektor Unggulan dan Infrastruktur Yang Berkelanjutan”**, dengan Sasaran **“Meningkatnya Partisipasi Angkatan Kerja”** sehingga penjabaran atas sasaran RPJMD tersebut menjadi tujuan yang akan dicapai Disnaker Kabupaten Sampang dalam kurun waktu 2019-2024. Adapun tujuan dan sasaran renstra Disnaker Kabupaten Sampang Tahun 2019-2024 adalah sebagai berikut :

**Tabel T-C.25.
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Disnaker Kabupaten Sampang Tahun 2019-2024**

NO	Tujuan/ Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	Kondisi Awal (2018)	TARGET						Kondisi Akhir Renstra (2024)	
					2019	2020	2021	2022	2023	2024		
1.	Tujuan:											
	Meningkatnya Partisipasi Angkatan Kerja	1	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	%	N/A	66,55	69,75	70,43	71,44	70,71	70,97	70,97
	Sasaran:											
	Meningkatnya Pencari Kerja yang difasilitasi	1	Persentase Pencari Kerja yang ditempatkan	%	N/A	70	80	76,57	77,23	77,85	78,44	78,44
	Terselesaikannya sengketa pengusaha dan pekerja	2	Persentase sengketa pengusaha dan pekerja yang diselesaikan	%	100	100	100	100	100	100	100	100

Sumber : Disnaker Kabupaten Sampang, 2023

Penetapan Indikator Kinerja Perangkat Daerah bertujuan untuk memberi gambaran tentang ukuran keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran Renstra Perangkat Daerah yang ditetapkan menjadi Indikator Kinerja Utama (IKU). Indikator Kinerja Utama diambil dari Indikator sasaran strategis dimana IKU yang ditetapkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sampang adalah sebagai berikut :

1. Persentase pencari kerja yang ditempatkan
2. Persentase sengketa pengusaha dan pekerja yang diselesaikan

Tabel 4.1
Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja
Kabupaten Sampang

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	DEFINISI OPERASIONAL DAN FORMULA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
1	Meningkatnya pencari kerja yang difasilitasi	<i>Persentase Pencari Kerja yang ditempatkan</i>	$\frac{\text{Jumlah pencari kerja yang mendapat pekerjaan}}{\text{Jumlah pendaftar pencari kerja}} \times 100\%$	<i>Bidang Penempatan, Perluasan Tenaga Kerja dan Transmigrasi</i>
2	Terselesaikannya sengketa pengusaha dan pekerja	<i>Persentase sengketa pengusaha dan pekerja yang diselesaikan</i>	$\frac{\text{Jumlah sengketa yang diselesaikan}}{\text{Jumlah sengketa}} \times 100\%$	<i>Bidang Pelatihan dan Hubungan Industrial</i>

Sumber : Disnaker Kabupaten Sampang, 2023

BAB V

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Penentuan strategi Perangkat Daerah didasarkan pada tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan pada bab sebelumnya. Rumusan tujuan dan sasaran berdasarkan visi dan misi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih yang sudah ditetapkan merupakan langkah awal dalam menyusun pilihan-pilihan strategi dan sarana untuk mengevaluasi pilihan tersebut.

Strategi adalah langkah-langkah Perangkat Daerah untuk mencapai sasaran. Rumusan strategi berupa pernyataan yang menjelaskan bagaimana tujuan dan sasaran akan dicapai yang selanjutnya diperjelas dengan serangkaian arah kebijakan. Selain itu perumusan strategi juga memperhatikan masalah yang telah dirumuskan pada tahap perumusan masalah. Sebagai salah satu rujukan penting dalam perencanaan pembangunan daerah, rumusan strategi akan mengimplementasikan bagaimana sasaran pembangunan akan dicapai dengan serangkaian arah kebijakan Perangkat Daerah. Oleh karena itu, strategi diturunkan dalam sejumlah arah kebijakan dan program pembangunan operasional dari upaya-upaya nyata dalam mewujudkan tujuan dan sasaran Perangkat Daerah.

Tahap pertama perumusan strategi adalah menetapkan tujuan dan sasaran pembangunan. Tahapan ini sudah di rumuskan pada bab sebelumnya. Strategi dan arah kebijakan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sampang haruslah relevan dan konsisten dengan strategi dan arah kebijakan yang tertuang dalam RPJMD Kabupaten Sampang Tahun 2019-2024. Seperti telah dibahas pada bab sebelumnya Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sampang mendukung pada **misi 2**, yakni **“Mewujudkan Kemandirian Ekonomi Daerah dan Pedesaan Melalui Pengembangan Agribisnis, Pariwisata dan Ekonomi Kreatif”** serta mendukung pada **Prioritas Pembangunan 1 “Pemantapan Pemulihan Ekonomi Melalui Penguatan Sektor Unggulan dan Infrastruktur Yang Berkelanjutan”**, dengan **Sasaran “Meningkatnya Partisipasi Angkatan Kerja”** sehingga penjabaran atas sasaran RPJMD tersebut menjadi tujuan yang akan dicapai Disnaker Kabupaten Sampang dalam kurun waktu 2019-2024.

Tabel T-C.26.
Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Kebijakan Tahun 2019-2024

MISI/TUJUAN/SASARAN		INDIKATOR KINERJA		STRATEGI	ARAH KEBIJAKAN	PERANGKAT DAERAH PENANGGUNG JAWAB
Misi 2: Mewujudkan Kemandirian Ekonomi Daerah dan Pedesaan Melalui Agribisnis, Pariwisata dan Ekonomi Kreatif						
T.2	Meningkatnya Pemeratan dan Pertumbuhan Ekonomi daerah dan Pedesaan melalui pengembangan Agribisnis, pariwisata dan ekonomi kreatif	IT.3	Pertumbuhan Ekonomi	Meningkatnya Pemeratan dan Pertumbuhan Ekonomi daerah dan Pedesaan melalui pengembangan Agribisnis, pariwisata dan ekonomi kreatif		Dinas Tenaga Kerja
		IT.4	Tingkat Pengangguran Terbuka			
		IT.5	Indeks Gini			
S.10	Meningkatnya Partisipasi Angkatan Kerja	IS. 15	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)		Mengurangi Pengangguran dengan membuka Pelatihan Kerja di BLK	

Sumber : Disnaker Kabupaten Sampang, 2023

Tahap kedua adalah menyusun peta strategis dengan analisa SWOT (*strength, weakness, opportunity, dan threats*). Analisis SWOT merupakan analisis mengenai hal-hal pokok yang ada di lingkungan yang diasumsikan berpengaruh terhadap apa yang terjadi dan yang akan terjadi di lingkungan Disnaker Kabupaten Sampang mencakup dua lingkungan pokok, yaitu lingkungan internal dan lingkungan eksternal. Dengan menggunakan analisis SWOT, diharapkan dapat mengungkapkan faktor internal dan faktor eksternal yang dianggap penting dalam mencapai tujuan, yaitu dengan mengidentifikasi kekuatan (*strength*), kelemahan (*weakness*), kesempatan (*opportunity*), dan ancaman (*threat*).

Tabel 5.2
Analisis SWOT dalam Peta Strategi Disnaker Kabupaten Sampang

SW OT	<u>Kekuatan / Strength</u> Kebijakan pemerintah baik berupa Undang-undang, Peraturan menteri dan peraturan pendukung lainnya untuk melaksanakan tugas dan fungsi pelayanan Disnaker secara ideal	<u>Kelemahan / Weakness</u> 1 Koordinasi dalam hal perencanaan dan litbang masih belum optimal 2 Keterbatasan SDM
<u>Peluang /Opportunity</u> 1 Komitmen pemerintah untuk mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang akuntabel, efektif dan efisien 2 Perkembangan ilmu pengetahuan, penelitian dan pengembangan 3 Perkembangan teknologi dan informasi	<ul style="list-style-type: none"> • Meningkatkan kualitas dokumen perencanaan • Menerapkan Sistem Perencanaan dan Pengendalian berbasis spasial, teknologi dan informasi 	Meningkatkan SDM Bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi
<u>Ancaman /Threat</u> a. Kesenjangan informasi di masyarakat b. Tuntutan masyarakat akan pelayanan publik yang berkualitas	<ul style="list-style-type: none"> a. Penyajian data yang berkualitas dalam bentuk yang mudah dimengerti dalam meningkatkan penyampaian informasi b. Memberdayakan dan meningkatkan potensi tenaga kerja dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan publik 	<ul style="list-style-type: none"> • Meningkatkan koordinasi di bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Sumber : Disnaker Kabupaten Sampang, 2023

Berdasarkan hasil identifikasi permasalahan pembangunan dan isu-isu strategis pada Bab sebelumnya maka strategi dan arah kebijakan Disnaker Kabupaten Sampang Tahun 2019-2024 dapat disajikan pada tabel berikut:

Strategi dan Arah Kebijakan RPJMD Kabupaten Sampang Tahun 2019-2024

Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Meningkatnya Partisipasi Angkatan Kerja	Meningkatnya Pencari Kerja yang ditempatkan	<ul style="list-style-type: none"> • Memberikan kemudahan kepada pencari kerja untuk mendapatkan pekerjaan dengan pembuatan Kartu Kuning • Meningkatkan kemampuan Pencari kerja dengan mengikuti Pelatihan kerja di BLK 	<ul style="list-style-type: none"> • Menyusun Dokumen Rencana Tenaga Kerja Daerah (RTKD) • Merumuskan sistem kerjasama dengan Perusahaan – perusahaan.
	Terselesaikannya sengketa pengusaha dan pekerja	<ul style="list-style-type: none"> • Menyusun Pendapatan Minimum Kabupaten (PMK) • Menjaga hubungan harmonis antara pengusaha dan pekerja • mempersiapkan tenaga kerja yang kompeten sesuai dengan kebutuhan dunia industri (pekerja) • mempersiapkan kesempatan kerja bagi angkatan kerja (pemberi kerja/pengusaha) 	<ul style="list-style-type: none"> • Menyusun Dokumen Rencana Tenaga Kerja Daerah (RTKD) • Merumuskan sistem kerjasama dengan Perusahaan – perusahaan.

Beberapa inovasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sampang sebagai upaya untuk mempercepat tercapainya sasaran Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sampang antara lain:

INOVASI DAERAH	DESKRIPSI / KETERANGAN	KOORDINATOR
SIMPLE BOOS Sistem Informasi Pelatihan Berbasis Kompetensi	Sebuah aplikasi yang berfungsi menampilkan informasi para pencari kerja yang telah mengikuti pelatihan dan telah lulus dan memiliki sertifikasi kompetensi dari lembaga sertifikasi kompetensi nasional.	Bidang Pelatihan dan Hubungan Industrial
YAKUZA Pelayanan Penjemputan Jenazah	Peningkatan pelayanan dalam hal penjemputan jenazah Pekerja Migran Indonesia (PMI).	Bidang Penempatan, Perluasan Tenaga Kerja dan Transmigrasi
MO - LING LING (Mobil Keliling Konseling dalam rangka memberikan layanan tentang masalah Pencari Kerja	Kehadiran layanan Mobil Keliling Konseling ini Bermanfaat Bagi Pencari Kerja atau mempermudah pencari kerja dengan memfasilitasi Kartu Kuning agar mudah untuk mendapatkan pekerjaan.	Bidang Penempatan, Perluasan Tenaga Kerja dan Transmigrasi
MINI JOB FAIR (Lowongan Persyaratan Pencari Kerja dalam kapasitas yang lokasi kecamatan/ kelurahan / desa sekolah)	Kehadiran layanan Mini Job Fair merupakan mitra kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sampang mempunyai peranan yang sangat penting dan strategis di dalam melaksanakan kegiatan antar pencari kerja dan pemberi kerja sekaligus sebagai salah satu sarana utama dalam melaksanakan pembinaan sumberdaya manusia. Agar pencari kerja lulusan (alumninya) dapat disalurkan dan	Bidang Penempatan, Perluasan Tenaga Kerja dan Transmigrasi

	<p>ditempatkan pada suatu pekerjaan/jabatan yang sesuai dengan bakat, minat pendidikan, pengalaman dan ketrampilan. Dapat mengisi lowongan pekerjaan / jabatan yang tersedia sesuai yang diinginkan oleh pengguna tenaga kerja, serta dapat melayani secara cepat, tepat dan terpadu sesuai dengan mekanisme sistem Antar Kerja. Diharapkan nantinya para lulusan/alumni SMK Negeri dan Swasta di Kabupaten Sampang dapat difasilitasi penempatan tenaga kerjanya melalui Mini Job Fair.</p>	
--	--	--

BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Program merupakan kumpulan kegiatan yang sistematis dan terpadu untuk mendapatkan hasil yang dilaksanakan oleh satu atau beberapa instansi pemerintah ataupun masyarakat yang dikoordinasikan oleh instansi pemerintah guna mencapai sasaran dan tujuan tertentu. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sampang memiliki program yang akan dikelola selama 5 (lima) tahun kedepan (2019-2024) yang diarahkan untuk mencapai tujuan sebagaimana tercantum dalam visi dan misi. Untuk selanjutnya pencapaian visi dan misi Dinas Tenaga Kerja akan menunjang tercapainya visi dan misi Pemerintah Kabupaten Sampang selama 5 tahun kedepan. Untuk mengimplementasikan dan melaksanakan kebijakan/program tersebut, ditetapkan satu atau beberapa kegiatan dan Sub Kegiatan di mana kegiatan dan Sub Kegiatan itu sendiri merupakan bagian dari program yang dilaksanakan oleh satu atau beberapa satuan kerja sebagai bagian dari pencapaian sasaran yang terukur dan terarah pada suatu program. Oleh karena itu, rencana program perlu dijabarkan kedalam kegiatan yang terukur kinerjanya, jelas kelompok sasarannya, dan juga ada perencanaan anggarannya.

Penjabaran program dan kegiatan serta Sub Kegiatan tersebut terlampir dalam tabel matrik Rencana Program, Kegiatan , Sub Kegiatan dan Pendanaan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sampang sebagaimana berikut :

Tabel 2.1
Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Disnaker Kabupaten Sampang

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator kinerja Tujuan, sasaran, program (outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan														Unit kerja perangkat Daerah Penganggung-jawab	Lokasi	
						2019		2020		2021		2022		2023		2024		Kondisi kinerja pada akhir periode renstra Perangkat Daerah				
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp			
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	
Meningkatnya Partisipasi Angkatan Kerja																						
	Meningkatnya Pencari Kerja yang difasilitasi																					
	Terselesaikannya sengketa pengusaha dan pekerja																					
		2.07	URUSAN PEMERINTAHAN BIDANG TENAGA KERJA											100 %	4.224.057.472	100 %	4.224.057.472	100 %	4.224.057.472	Disnaker	Sampang	
		2.07.01	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Persentase Penunjang Urusan Pemerintah yang difasilitasi										100 %	1.686.140.401	100 %	1.686.140.401	100 %	1.686.140.401			
		2.07.01.2.01	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Keuangan yang baik dan Tepat										100 %	8.480.320	100 %	8.480.320	100 %	8.480.320			

				yang baik dan tepat waktu															
		2.07.01.2.02.01	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN Dana Transfer	Tersedianya gaji dan tunjangan ASN									100%	1.135.950.837	100%	1.135.950.837	100%	1.135.950.837	
		2.07.01.2.02.05	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD									1 Lap	987.995	1 Lap	987.995	1 Lap	987.995	
		2.07.01.2.02.07	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD									3 Lap	1.030.792	3 Lap	1.030.792	3 Lap	1.030.792	
		2 07 01 2.05	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Rasio pegawai yang mengikuti bimtek dan jumlah ASN OPD									3 Org	8.000.000	3 Org	8.000.000	3 Org	8.000.000	
		2.07.01.2.05.11	Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah Orang yang Mengikuti Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan									3 Org	8.000.000	3 Org	8.000.000	3 Org	8.000.000	
		2.07.01.2.06	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase Pemenuhan Administrasi Umum Perangkat Daerah									100%	129.168.102	100%	129.168.102	100%	129.168.102	

		2.07.01.2.06.01	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan									14 Paket	11.597.586	14 Paket	11.597.586	14 Paket	11.597.586		
		2.07.01.2.06.02	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan									25 Paket	14.136.246	25 Paket	14.136.246	25 Paket	14.136.246		
		2.07.01.2.06.04	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan									38 Paket	24.294.270	38 Paket	24.294.270	38 Paket	24.294.270		
		2.07.01.2.06.06	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan									2 Dok	2.760.000	2 Dok	2.760.000	2 Dok	2.760.000		
		2.07.01.2.06.08	Fasilitasi Kunjungan Tamu	Jumlah Laporan Fasilitasi Kunjungan Tamu									1 Lap	1.911.000	1 Lap	1.911.000	1 Lap	1.911.000		
		2.07.01.2.06.09	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD									2 Lap	74.469.000	2 Lap	74.469.000	2 Lap	74.469.000		
		2 07 01 2.08	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase penyediaan jasa penunjang urusan pemerintahan daerah									100%	312.795.442	100%	312.795.442	100%	312.795.442		
		2.07.01.2.08.01	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat									1 Lap	1.478.817	1 Lap	1.478.817	1 Lap	1.478.817		
		2.07.01.2.08.02	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan									2 Lap	52.316.625	2 Lap	52.316.625	2 Lap	52.316.625		

		2.07.01.2.08.04	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan									1 Lap	259.000.000	1 Lap	259.000.000	1 Lap	259.000.000		
		2 07 01 2.09	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Pemeliharaan Barang Milik Daerah Yang dipelihara									100%	89.726.913	100%	89.726.913	100%	89.726.913		
		2.07.01.2.09.01	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya									3 Kend	45.308.273	3 Kend	45.308.273	3 Kend	45.308.273		
		2.07.01.2.09.06	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara									29 Unit	8.700.000	29 Unit	8.700.000	29 Unit	8.700.000		
		2.07.01.2.09.09	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi									1 Unit	35.718.640	1 Unit	35.718.640	1 Unit	35.718.640		
		2.07.03	PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	Persentase Pencari Kerja yang dilatih di BLK									69,23%	2.413.999.989	69,23%	2.413.999.989	69,23%	2.413.999.989		
		2.07.03.2.01	Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	Persentase Pencari Kerja yang dilatih di BLK									69,23%	2.413.999.989	69,23%	2.413.999.989	69,23%	2.413.999.989		
		2.07.03.2.01.01	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	Jumlah Peserta Yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan									336 Org	2.413.999.989	336 Org	2.413.999.989	336 Org	2.413.999.989		
		2.07.04	PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	Persentase pencari kerja yang difasilitasi									77,85%	100.447.678	77,85%	100.447.678	77,85%	100.447.678		

			pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota																	
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

BAB VII

KINERJA PENYELENGGARA BIDANG URUSAN

Indikator kinerja adalah alat ukur spesifik secara kuantitatif dan kualitatif yang terdiri dari unsur masukan, proses, keluaran, hasil, manfaat, dan/atau dampak yang menggambarkan tingkat capaian kinerja suatu kegiatan. Indikator kinerja Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) perlu ditetapkan karena secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai Organisasi Perangkat Daerah dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD.

Indikator kinerja perangkat daerah yang mengacu pada tujuan dan sasaran Rencana Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) ditampilkan pada Tabel 7.1 berikut:

Tabel T - C.28

Indikator Kinerja Perangkat Daerah yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD

Mendukung Misi 2

No	Tujuan/Sasaran/Indikator	Kondisi Awal RPJMD (2018)	Target						Kondisi Akhir RPJMD (2024)
			2019	2020	2021	2022	2023	2024	
T.2 Meningkatnya pemerataan dan pertumbuhan ekonomi daerah dan pedesaan melalui pengembangan agribisnis, pariwisata dan ekonomi kreatif									
IT.4	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	2,48 %	2,38 %	2,33 %	3,22 %	3,08 %	2,78 %	2,35 %	2,35 %
S.10 Meningkatnya Partisipasi Angkatan Kerja									
IS.15	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	N/A	66,55	69,75	70,43	71,44	70,71	70,97	70,97

Sumber : Disnaker Kabupaten Sampang, 2023

Tabel 7.1
Keterhubungan Renstra Disnaker dengan RPJMD Kabupaten Sampang

SASARAN RPJMD		TUJUAN RENSTRA DPMPPTSP NAKER		SASARAN RENSTRA DPMPPTSP NAKER		Kondisi Awal (2018)	REALISASI			TARGET			Kondisi Akhir (2024)
URAIAN	INDIKATOR	URAIAN	INDIKATOR	INDIKATOR	URAIAN		2019	2020	2021	2022	2023	2024	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Meningkatnya Partisipasi Angkatan Kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)					N/A	66,55%	69,75%	70,43%	71,44%	70,71%	70,97%	70,97%
		Meningkatnya Partisipasi Angkatan Kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)			N/A	66,55%	69,75%	70,43%	71,44%	70,71%	70,97%	70,97%
				Meningkatnya Pencari Kerja yang difasilitasi	Persentase Pencari Kerja yang ditempatkan	94,66 %	95,73 %	56,91 %	75,9%	95,26 %	95,39 %	95,52 %	95,52 %
				Terselesaikannya Sengketa Pengusaha dan Pekerja	Persentase Sengketa Pengusaha dan Pekerja yang diselesaikan	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Sumber : Disnaker Kabupaten Sampang 2023

Tabel 7.2
KERTAS KERJA INDIKATOR KINERJA PADA RENSTRA PERANGKAT DAERAH
DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN SAMPANG

No	Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Program	Indikator Program	Kegiatan	Indikator Kegiatan	Sub Kegiatan	Indikator Sub Kegiatan	Keterangan
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	Tujuan Renstra Perangkat Daerah Mengacu pada :										
1	Meningkatnya partisipasi angkatan kerja	Tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK)	Meningkatnya Pencari Kerja yang difasilitasi	Persentase Pencari Kerja yang ditempatkan	PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	Persentase Pencari Kerja yang dilatih di BLK	Pelaksanaan Pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi	Persentase Pencari Kerja yang dilatih di BLK	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	Jumlah Pengangguran dan Pencari Kerja yang dilatih	Orang
										<i>*Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Tahun n</i>	Orang
										Pengadaan Sarana Pelatihan Kerja Kab/ Kota	Jumlah Peralatan dan sarana untuk pelatihan di BLK yang di pelihara
									<i>* Jumlah Pengadaan dan Pemeliharaan Sarana Pelatihan Kerja</i>		Unit
									PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	Persentase Pencari Kerja yang di Fasilitasi	Pelayanan Antar Kerja di Daerah Kabupaten / Kota
					Jumlah Perpindahan Masyarakat ke Daerah Transmigrasi (KK)	KK					
					<i>* Jumlah SDM Pelayanan Antar Kerja yang tersedia dan/ atau Ditingkatkan Kompetensinya</i>	Orang					
					Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan Bagi Pencari Kerja	Sosialisasi Bursa Tenaga kerja	Orang				
						<i>* Jumlah Pencari Kerja yang mendapatkan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan</i>	Orang				

							Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Persentase Pencari Kerja yang di Fasilitas	Job Fair/ Bursa Kerja	Job Fair	Kegiatan
										<i>*Jumlah Pencari Kerja yang mendapatkan Pekerjaan Melalui Job Fair / Bursa Kerja</i>	<i>Orang</i>
							Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten / Kota	Persentase Pencari Kerja yang di Fasilitas	Peningkatan Perlindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/ Pekerja Migran Indonesia (PMI)	Jumlah Pendampingan PMI bermasalah	Orang
										<i>* Jumlah CPMI / PMI yang Dilindungi dan Ditingkatkan Kompetensinya</i>	<i>Orang</i>
					PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	Persentase Sengketa Pengusaha Pekerja yang diselesaikan	Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja bersama untuk Perusahaan yang Hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah	Persentase Sengketa Pengusaha Pekerja yang diselesaikan	Pengesahan Peraturan perusahaan bagi perusahaan	Jumlah Perusahaan yang diberi Sosialisasi peraturan pelaksanaan tentang ketenagakerjaan	Perusahaan
										Penyusunan UMK	Peraturan
										Jumlah Kecamatan yang di data dan di survey (KHL dalam rangka penyusunan upah minimum kabupaten	Kecamatan
										<i>*Jumlah Data dan Informasi Sarana HI (PP/PKB, Struktur Skala Upah, dan LKS Bipartit) dan Pekerja yang terdaftar sebagai Peserta Jamsostek</i>	<i>Laporan</i>
							Pencegahan dan Peyeleaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten / Kota	Persentase Sengketa Pengusaha Pekerja yang diselesaikan	Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Kasus Hubungan Industrial yangdiselesaikan	Kasus
										<i>* Jumlah Perkara Perselisihan yang terselesaikan</i>	<i>Perkara</i>

					PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH	Persentase penunjang urusan pemerintahan daerah yang difasilitasi	Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase Laporan Perencanaan dan Evaluasi Kinerja Yang Tersusun Tepat Waktu	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan PD (Renstra, Renja, SOP) <i>*Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah</i>	Dok <i>dokumen</i>
									Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Jumlah Dokumen RKA-SKPD yang disusun <i>*Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD</i>	Dok <i>dokumen</i>
									Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	Jumlah Dokumen Perubahan RKA-SKPD yang disusun <i>*Jumlah Dokumen Perubahan RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD</i>	Dok <i>dokumen</i>
									Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD	Jumlah Dok DPA-SKPD yang disusun <i>*Jumlah Dokumen DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen DPA-SKPD</i>	Dok <i>dokumen</i>
									Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA-SKPD	Jumlah Dokumen DPPA-SKPD yang disusun <i>*Jumlah Dokumen Perubahan DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan DPA-SKPD</i>	Dok <i>dokumen</i>
									Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Evaluasi PD (LPPD, LKPJ, SPIP, SAKIP, RB)	Dok

									*Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	dokumen
						Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase penyusunan laporan keuangan yang baik dan tepat waktu	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Pegawai ASN	Orang
					Jumlah Kontrak Daerah yang dibayarkan				OB	
					*Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN				orang/bulan	
					Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD			Jumlah Lapr. Keuangan Akhir Tahun SKPD	Dok	
								*Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	laporan	
					Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD			Jumlah Lapr. Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	Dok	
						*Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	laporan			
					Kegiatan Administrasi Barang Milik Daerah Pada Perangkat Daerah	Persentase Penyusunan Laporan Barang Milik Daerah	Penyusunan Perencanaan Kebutuhan Barang Milik Daerah SKPD	Jumlah Dokumen RKBMD	Dok	
								Jumlah Dokumen RKPBMMD	Dok	
								* Jumlah Rencana Kebutuhan Barang Milik Daerah	Dokumen	

								Penatausahaan Barang Milik Daerah PADA SKPD	Jumlah Dokumen Semesteran Barang Milik Daerah	Dok	
									<i>* Jumlah Laporan Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD</i>	<i>laporan</i>	
							Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Rasio pegawai yang mengikuti bimtek dan jumlah ASN OPD	Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	Jumlah ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Berdasarkan Tugas dan Fungsi	Orang
									<i>* Jumlah Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan</i>	<i>orang</i>	
								Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah ASN yang mengikuti bimtek implementasi perundang-undangan	Orang	
									<i>*Jumlah Orang yang Mengikuti Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan</i>	<i>orang</i>	
							Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase Pemenuhan Administrasi Umum Perangkat Daerah	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Komponen Listrik yang disediakan	Jenis
									<i>*Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan</i>	<i>paket</i>	
								Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Alat Kebersihan Kantor	Jenis	
									Jumlah Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jenis	

										Jumlah Spanduk/ Umbul-umbul/ Bendera yang diadakan	Jenis
										*Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	paket
									Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Alat Tulis Kantor	Jenis
										*Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	paket
									Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Jumlah barang cetakan yang disediakan	Jenis
										Jumlah belanja penggandaan yang disediakan	Jenis
										*Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan	paket
									Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah bahan bacaan yang disediakan	Exemplar
										*Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan	dokumen
									Fasilitasi Kunjungan Tamu	Jumlah Pemenuhan Makanan dan Minuman Kunjungan Tamu	Ob
										*Jumlah Laporan Fasilitasi Kunjungan Tamu	laporan
									Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Pemenuhan Makanan dan Minuman Rapat	Orang
										Jumlah Rapat koordinasi dan Konsultasi Dalam Daerah	Kali
										Jumlah Rapat koordinasi dan Konsultasi Luar Daerah	Kali
										Jumlah kebutuhan BBM	Liter

									<i>*Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD</i>	<i>laporan</i>
						Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase Pengadaan Barang Milik Daerah	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah pengadaan peralatan dan mesin lainnya	Unit
					<i>*Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan</i>				<i>unit</i>	
					Pengadaan Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya			Jumlah Gedung Kantor yang dibangun/ di rehab	Unit	
								<i>*Jumlah Unit Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang disediakan</i>	<i>unit</i>	
					Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase penyediaan jasa penunjang urusan pemerintahan daerah	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah surat yang terkirim	Surat	
								<i>*Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat</i>	<i>laporan</i>	
							Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Cakupan pemenuhan kebutuhan listrik, air, dan komunikasi	Bulan	
								<i>*Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan</i>	<i>laporan</i>	
							Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Cakupan penyediaan jasa pelayanan umum kantor	OB	
								<i>*Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan</i>	<i>laporan</i>	

							Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Pemeliharaan Barang Milik Daerah Yang dipelihara	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas/Operasional yang dipelihara	Unit		
										Jumlah Kendaraan Dinas yang mendapatkan perizinan kendaraan	Unit		
										<i>*Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya</i>	<i>unit</i>		
									Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin lainnya yg dipelihara	Unit		
										<i>*Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara</i>	<i>unit</i>		
									Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor yang dipelihara	Unit		
										<i>*Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi</i>	<i>unit</i>		
									Kegiatan Penataan Organisasi	Persentase pelayanan publik yang dilaksanakan	Fasilitasi Pelayanan Publik dan Tata Laksana	Jumlah dokumen SKM	Dok
												Jumlah Promosi pelayanan Pablik Perangkat Daerah	Kali
							<i>*Jumlah Laporan Hasil Fasilitasi Pelayanan Publik dan Tata Laksana</i>	<i>laporan</i>					

Tabel 7.3
INDIKATOR KINERJA PEMBANGUNAN DAERAH TAHUN 2019-2024
PMDN 17/2021

No.	ASPEK/FOKUS/BIDANG URUSAN/ INDIKATOR KINERJA PEMBANGUNAN DAERAH	Satuan	REALISASI KINERJA SEBELUM KINERJA AWAL (PREBASELINE)		2018	REALISASI		TARGET PADA PERUBAHAN RPJMD 2019-2024				Target Akhir Kinerja RPJMD
			2016	2017		2019	2020	2021	2022	2023	2024	
II.	Fokus Urusan Pemerintahan Wajib yang Tidak Berkaitan dengan Pelayanan Dasar											
1	Tenaga Kerja											
	Persentase Pencari Kerja yang Dilatih di BLK	%				97,50	38,00	68,18	68,75	69,23	69,29	69,29
	Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah, dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan)*	%	N/A	N/A	N/A	50%	50%	80%	82%	85%	87%	87%
	Jumlah tenaga kerja yang ditempatkan di dalam negeri*	orang	N/A	N/A	N/A	346	647	550	566	575	580	580
	Jumlah Pekerja yang meningkat produktivitasnya*	orang	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	15	20	25	30	30
	Jumlah tenaga kerja yang mendapat pelatihan berbasis kompetensi dan pelatihan pemagangan dalam negeri*	orang	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	160	400	400	400	400
IV	Fokus Sumber Daya Manusia	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
a.	Tingkat Ketergantungan	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Rasio Ketergantungan	%	-	-	40,92	44,91	47,59	47,59	46,28	45,17	44,50	44,5
b.	Kualitas Tenaga Kerja											
	Persentase Pencari Kerja yang Ditempatkan	%	-	-	94,66	95,73	56,91	75,00	95,26	95,39	95,52	95,52
	Rasio lulusan S1, S2, S3	-	-	-	2,57	2,77	4,92	5,67	6,42	7,17	7,92	7,92

BAB VIII

PENUTUP

Renstra Disnaker Kabupaten Sampang Tahun 2019-2024 adalah dokumen perencanaan jangka menengah Perangkat Daerah dan merupakan penjabaran atas RPJMD Kabupaten Sampang Tahun 2019-2024. Dalam Renstra ini memuat gambaran pelayanan perangkat daerah, permasalahan dan isu-isu strategis, tujuan dan sasaran, strategi dan arah kebijakan, rencana program dan kegiatan, serta kinerja penyelenggaraan bidang urusan.

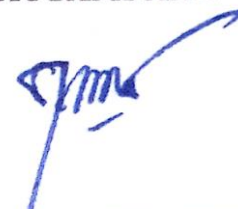
Berdasarkan hasil evaluasi kinerja pelayanan Disnaker Kabupaten Sampang pada Renstra periode sebelumnya, secara total rata-rata capaian keseluruhan indikator kinerja pelayanan adalah sangat baik.

Dari identifikasi permasalahan pelayanan maka dirumuskanlah isu-isu strategis Renstra Tahun 2019-2024 yaitu Pengendalian dan evaluasi atas target-target sasaran dalam RPJMD masih belum optimal, koordinasi dalam hal pengendalian dan perencanaan di masing-masing lingkup Bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi masih belum optimal, SDM pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sampang dalam melaksanakan tugas dan fungsinya masih sangat terbatas, usulan kajian kelitbang Perangkat Daerah masih belum terakomodir secara maksimal.

Mengacu pada visi-misi RPJMD Kabupaten Sampang Tahun 2019-2024, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sampang mendukung pada **misi 2**, yakni *“mewujudkan Kemandirian Ekonomi Daerah dan Pedesaan Melalui Pengembangan Agribisnis, Pariwisata dan Ekonomi Kreatif”* **mendukung pada Prioritas Pembangunan 1** *“Pemantapan Pemulihan Ekonomi Melalui Penguatan Sektor Unggulan dan Infrastruktur Yang Berkelanjutan”*, **dengan Sasaran** *“Meningkatnya Partisipasi Angkatan Kerja”*. Hal tersebut berimplikasi pada rencana program dan kegiatan yang akan dilaksanakan oleh Bappelitbangda selama 2019-2024. Program-program tersebut merupakan program-program prioritas RPJMD Kabupaten Sampang Tahun 2019-2024 yang sesuai dengan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sampang.

Selanjutnya dokumen Renstra ini dijadikan acuan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sampang dalam menyusun Rencana Kerja (Renja) tahunan dan sebagai pedoman serta tolak ukur pengendalian dan evaluasi kinerja yang akan dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dalam kurun waktu lima tahun.

BUPATI SAMPANG



H. SLAMET JUNAIDI