



**DOKUMEN
RENCANA STRATEGIS
(RENSTRA)
2019-2024**



PEMERINTAH KABUPATEN SAMPANG
DINAS KOPERASI USAHA MIKRO DAN TENAGA KERJA
JL. RAJAWALI NO. 30 TELP. (0323) 321026 FAX. 322518
Email : www.diskopukmsampang@ymail.com
SAMPANG – 69214

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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.

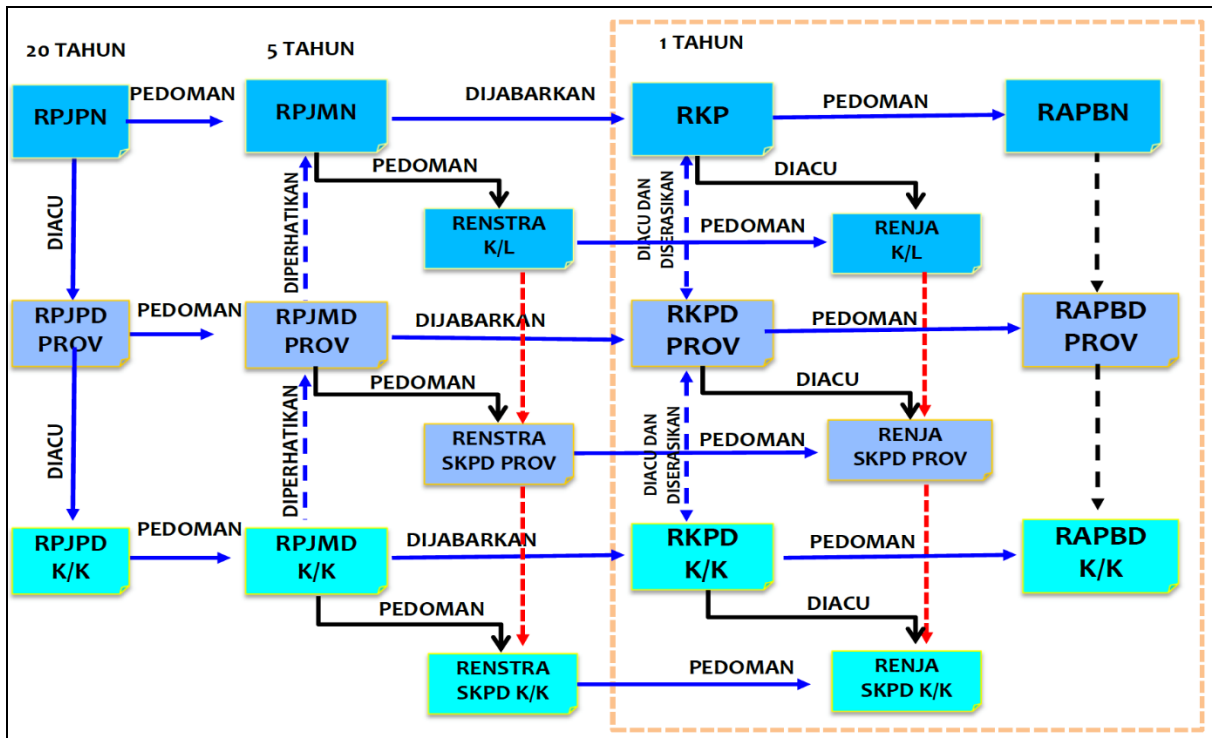
Renstra Perangkat Daerah berfungsi untuk mengklarifikasikan secara eksplisit visi dan misi Bupati yang tertuang dalam RPJMD, kemudian menerjemahkan secara strategis, sistematis, dan terpadu ke dalam tujuan, strategi, kebijakan, dan program prioritas pembangunan daerah serta tolok ukur pencapaiannya. 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 Koperasi, Usaha Mikro dan Tenaga Kerja 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
Keterkaitan antar Dokumen Perencanaan Pusat Dan Daerah

1.2 Landasan Hukum

Landasan hukum merupakan penjelasan tentang undang-undang, peraturan pemerintah, Peraturan Daerah, dan ketentuan peraturan lainnya yang mengatur tentang struktur organisasi, tugas dan fungsi, kewenangan Perangkat Daerah, serta pedoman yang dijadikan acuan dalam penyusunan perencanaan dan penganggaran Perangkat Daerah. Adapun landasan hukum yang digunakan dalam penyusunan Renstra Bappelitbangda Tahun 2019-2024 adalah sebagai berikut:

1. Undang-undang Nomor 17 Tahun 2012 tentang perkoperasian;;
2. Undang-undang Nomor 20 TAHUN 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah
3. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
4. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 No 104, Tambahan Negara Republik Indonesia No. 4421)

5. Undang-undang No. 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2004 No. 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia No. 4438);
6. Undang-undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah
7. Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 No 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia No. 4725);
8. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 No 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia No. 5234);
9. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lebaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan kedua atas Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4578);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia nomor 4614);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 Tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4663);
13. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Kabupaten/ Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);
14. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 89, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4741);
15. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia

- Tahun 2008 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4815);
16. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah, sebagaimana telah diubah terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
 17. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah;
 18. 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;
 19. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 7 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2019-2024;
 20. Peraturan Daerah Kabupaten Sampang Nomor 7 Tahun 2006 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Sampang Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Kabupaten Sampang Tahun 2006 Nomor 7);
 21. Peraturan Daerah Kabupaten Sampang Nomor 1 Tahun 2012 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sampang (Lembaran Daerah Kabupaten Sampang Tahun 2012 Nomor 1);
 22. 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);
 23. Peraturan Daerah Kabupaten Sampang Nomor 2 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Sampang Tahun 2019-2024.

1.3 Maksud dan Tujuan

Maksud penyusunan Renstra Dinas Koperasi Usaha Mikro dan Tenga Kerja Kabupaten Sampang Tahun 2019-2024 adalah untuk Memberikan arah kepada Perangkat Daerah (PD) Dinas Koperasi Usaha Mikro dan Tenaga Kerja dalam menjalankan berbagai program dan kegiatan untuk jangka waktu lima tahun kedepan yang koordinatif, sinergi, dan akuntabel selaras dengan RPJMD Kabupaten Sampang Tahun 2019-2024.

Tujuan penyusunan Renstra Dinas Koperasi Usaha Mikro dan Tenga Kerja Kabupaten Sampang 2019-2024 adalah untuk:

1. Untuk menetapkan prioritas program dan kegiatan yang strategis selama 5 (lima) tahun;
2. Untuk memberikan landasan kebijakan taktis strategi lima tahunan dalam kerangka pencapaian visi, misi sebagai tolok ukur keberhasilan pembangunan;
3. Pedoman/landasan penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah (RKPD), berikutnya sebagai rujukan penyusunan Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (RAPBD), dimana penjabaran dari RKPD akan dituangkan lebih lanjut dalam Kebijakan Umum Anggaran (KUA) dan Prioritas Plafon Anggaran (PPA);
4. Acuan penyusunan Laporan Keterangan Pertanggungjawaban (LKPJ) Kepala Daerah, dan tolok ukur kinerja Kepala Daerah;

1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dokumen Renstra Dinas Koperasi, Usaha Mikro dan Tenaga Kerja Kabupaten Sampang adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Mengemukakan secara ringkas pengertian Renstra, fungsi Renstra dalam penyelenggaraan pembangunan daerah, proses penyusunan Renstra, keterkaitan Renstra dengan RPJMD, Renstra K/L dan Renstra provinsi/kabupaten/kota, dan dengan Renja.

1.2 Landasan Hukum

Memuat penjelasan tentang undang-undang, peraturan pemerintah, Peraturan Daerah, dan ketentuan peraturan lainnya yang mengatur tentang struktur organisasi, tugas dan fungsi, kewenangan Bappelitbangda, serta pedoman yang dijadikan acuan dalam penyusunan perencanaan dan penganggaran Perangkat Daerah.

1.3 Maksud dan Tujuan

Memuat penjelasan tentang maksud dan tujuan dari penyusunan Renstra

1.4 Sistematika Penulisan

Menguraikan pokok bahasan dalam penulisan Renstra, serta susunan garis besar isi dokumen.

BAB II GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

Memuat informasi tentang peran (tugas dan fungsi) dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah, mengulas secara ringkas apa saja sumber daya yang dimiliki dalam penyelenggaraan tugas dan fungsinya, mengemukakan capaian-capaian penting yang telah dihasilkan melalui pelaksanaan Renstra periode sebelumnya, mengemukakan capaian program prioritas yang telah dihasilkan melalui pelaksanaan RPJMD periode sebelumnya, dan mengulas hambatan-hambatan utama yang masih dihadapi dan dinilai perlu diatasi melalui Renstra Perangkat Daerah ini.

2.1 Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah

Memuat penjelasan umum tentang dasar hukum pembentukan Bappelitbangda, struktur organisasi, serta uraian tugas dan fungsi. Uraian tentang struktur organisasi ditujukan untuk menunjukkan organisasi, jumlah personil, dan tata laksana Perangkat Daerah (proses, prosedur, mekanisme).

2.2 Sumber Daya Perangkat Daerah

Memuat penjelasan ringkas tentang macam sumber daya yang dimiliki dalam menjalankan tugas dan fungsinya, mencakup sumber daya manusia, asset/modal, dan unit usaha yang masih operasional.

2.3 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

Bagian ini menunjukkan tingkat capaian kinerja berdasarkan sasaran/target Renstra sebelumnya, menurut SPM untuk urusan wajib, dan/atau indikator kinerja pelayanan dan indikator yang telah diratifikasi oleh pemerintah.

2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah Bagian ini mengemukakan hasil analisis Renstra K/L dan Renstra Perangkat Daerah Provinsi, Hasil telaahan terhadap RTRW, dan Hasil analisis terhadap KLHS.

BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Bappelitbangda

Pada bagian ini dikemukakan permasalahan-permasalahan pelayanan Perangkat Daerah beserta faktor-faktor yang mempengaruhinya.

3.2 Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala daerah dan wakil kepala daerah terpilih

Bagian ini mengemukakan apa saja tugas dan fungsi yang terkait dengan visi, misi, serta program kepala daerah dan wakil kepala daerah terpilih.

3.3 Telaahan Renstra K/L dan Renstra Perangkat Daerah Provinsi

Bagian ini mengemukakan apa saja faktor-faktor penghambat ataupun faktor-faktor pendorong dari pelayanan yang mempengaruhi permasalahan pelayanan ditinjau dari sasaran jangka menengah Renstra K/L ataupun Renstra Bappelitbangda Provinsi Jawa Timur.

3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis. Pada bagian ini dikemukakan apa saja faktor-faktor penghambat dan pendorong dari pelayanan Perangkat Daerah yang mempengaruhi permasalahan pelayanan ditinjau dari implikasi RTRW dan KLHS.

3.5 Penentuan Isu-isu Strategis

Pada bagian ini direview kembali faktor-faktor dari pelayanan yang mempengaruhi permasalahan pelayanan.

BAB IV TUJUAN DAN SASARAN

4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah

Pada bagian ini dikemukakan rumusan pernyataan tujuan dan sasaran jangka menengah Perangkat Daerah yang selanjutnya akan menjadi dasar penyusunan kinerja selama lima tahun.

BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Pada bagian ini dikemukakan rumusan pernyataan strategi dan arah kebijakan Perangkat Daerah dalam lima tahun mendatang.

BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Pada bagian ini dikemukakan rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran, dan pendanaan indikatif.

BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Pada bagian ini dikemukakan indikator kinerja Perangkat Daerah yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai Perangkat Daerah dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD.

BAB VIII PENUTUP

BAB II

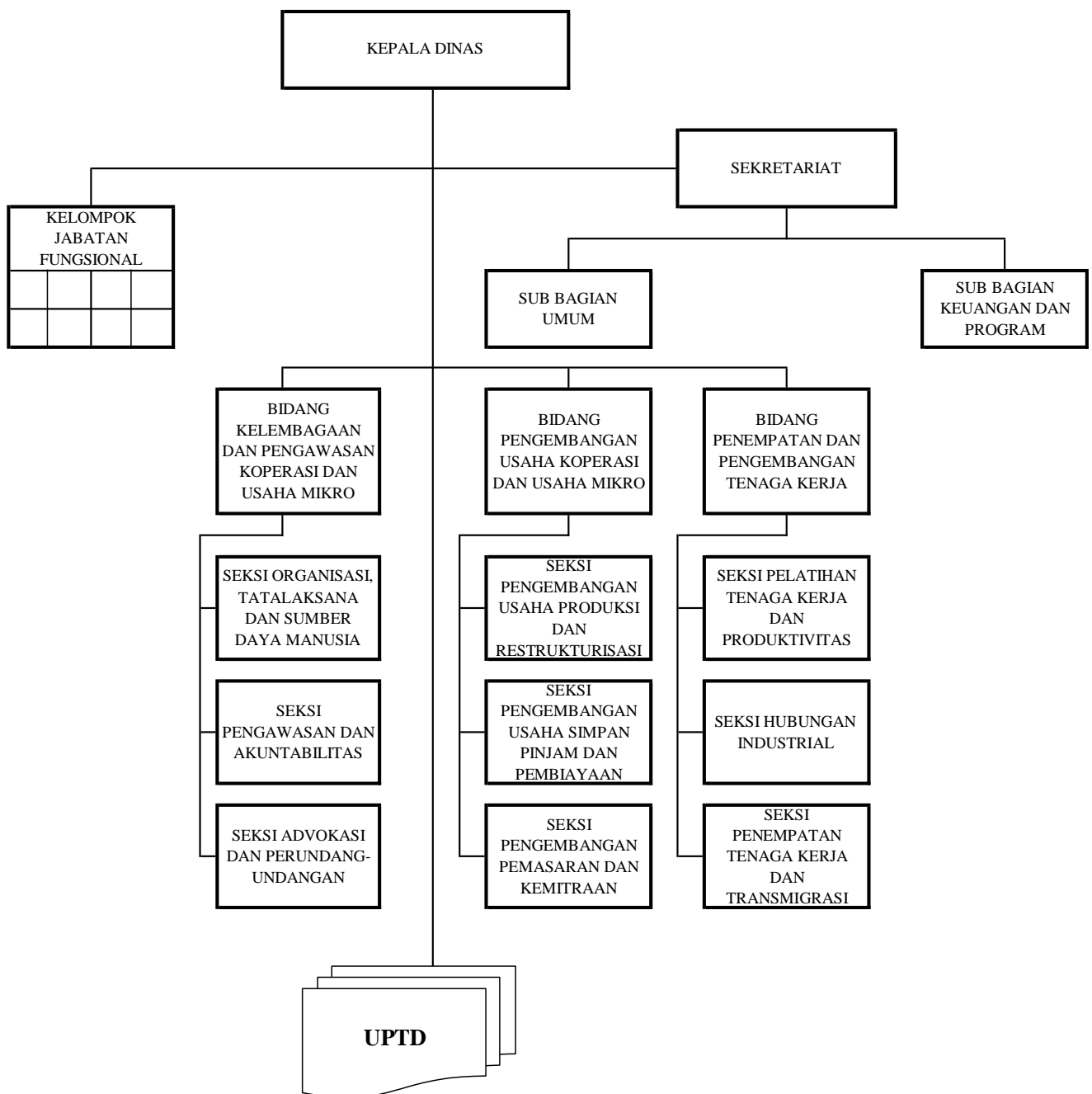
GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

Perencanaan pembangunan daerah memegang peranan penting dalam pembangunan. UU Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional mendefinisikan perencanaan sebagai suatu proses untuk menentukan tindakan masa depan yang tepat, melalui urutan pilihan, dengan memperhitungkan sumber daya yang tersedia. Sedangkan PP 8 Tahun 2008 mendefinisikan pembangunan daerah adalah pemanfaatan sumber daya yang dimiliki untuk peningkatan kesejahteraan masyarakat yang nyata, baik dalam aspek pendapatan, kesempatan kerja, lapangan berusaha, akses terhadap pengambilan kebijakan, berdaya saing, maupun peningkatan indeks pembangunan manusia. Jadi Perencanaan Pembangunan Daerah menurut PP 8 Tahun 2008 adalah suatu proses penyusunan tahapan-tahapan kegiatan yang melibatkan berbagai unsur pemangku kepentingan didalamnya, guna pemanfaatan dan pengalokasian sumber daya yang ada dalam rangka meningkatkan kesejahteraan sosial dalam suatu lingkungan wilayah/daerah dalam jangka waktu tertentu.

Dinas Koperasi Usaha Mikro dan Tenaga Kerja Kabupaten Sampang merupakan Perangkat Daerah yang memiliki peranan penting dalam mewujudkan penumbuhan ekonomi masyarakat untuk meningkatkan berkualitas dan kesejahteraan masyarakat sehingga tujuan-tujuan pembangunan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah

Berdasarkan Perbup No. 54 Tahun 2017 tentang ***Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Koperasi, Usaha Mikro Dan Tenaga Kerja*** Kabupaten Sampang, struktur organisasi Diskumnaker Kabupaten Sampang sesuai dengan Keputusan tersebut dapat dilihat pada bagan berikut ini:



Sumber : Diskumnaker Kabupaten Sampang, 2019

Gambar 2.1
Susunan Organisasi Diskumnaker Kabupaten Sampang

Dinas Koperasi Usaha Mikro dan Tenaga Kerja (Diskumnaker) Membantu Bupati Dalam Melaksanakan Urusan Pemerintah Daerah Bidang Koperasi Usaha Mikro dan Tenaga Kerja dan merupakan salah satu unsur penyelenggaraan pemerintahan daerah yang dipimpin oleh Kepala Dinas, berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Diskumnaker memiliki Fungsi :

1. Perumusan kebijakan teknis dalam rangka, perencanaan pembinaan dan pengembangan Koperasi Usaha mikro dan tenaga kerja;

-
2. Pelaksanaan koordinasi dengan unsur terkait dalam rangka penyelenggaraan kegiatan dibidang Koperasi Usaha Mikro dan Tenaga Kerja;
 3. Pengelolaan administrasi umum, kepegawaian, keuangan, perlengkapan kerumahtanggaan, hukum, kelembagaan serta tugas-tugas hubungan masyarakat;
 4. Pelaksanaan Pengawasan dan Pengendalian kegiatan Koperasi Usaha mikro dan tenaga kerja.
 5. Pelaksanaan Evaluasi Program Pelaporan hasil-hasil pembinaan dan pengembangan Koperasi Usaha Mikro dan Tenaga Kerja.
 6. Pelaksanaan pembinaan dan pengembangan Koperasi Usaha Mikro dan Tenaga Kerja.
 7. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai bidang tugasnya

Adapun **Susunan Organisasi Dinas Koperasi Usaha Mikro dan Tenaga Kerja** terdiri atas :

a. Kepala Dinas ;

b. Sekretariat, membawahi :

1. Sub Bagian Umum;
2. Sub Bagian Program dan Keuangan;

c. Bidang Bidang Kelembagaan Dan Pengawasan Koperasi Dan Usaha Mikro

1. Seksi Organisasi, Tatalaksana Dan Sumber Daya Manusia;
2. Sub seksi pengawasan dan akuntabilitas;
3. Sub seksi advokasi dan perundang- undangan;

d. Bidang pengembangan usaha koperasi dan usaha mikro:

1. Seksi Pengembangan Usaha Produksi Dan Restrukturisasi;
2. Seksi Pengembangan Usaha Simpan Pinjam Dan Pembiayaan;
3. Seksi Pengembangan Pemasaran Dan Kemitraan.

e. Bidang Penempatan dan Pengembangan Tenaga Kerja:

1. Seksi pelatihan tenaga kerja dan produktivitas;
2. Seksi hubungan industrial;
3. Seksi penempatan tenaga kerja dan transmigrasi.

f. Kelompok Jabatan Fungsional.

Uraian dari Susunan Organisasi tersebut adalah sebagai berikut:

- Sekretariat dipimpin oleh Sekretaris yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Dinas;
- Masing-masing Bidang dipimpin oleh Kepala Bidang yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Dinas;

Tugas Dan Fungsi

1. Sekretariat

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

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Sekretariat mempunyai fungsi :

- pengelolaan pelayanan administrasi umum;
- pengelolaan administrasi keuangan;
- pengelolaan urusan rumah tangga, hubungan masyarakat dan protokol;
- pengelolaan administrasi perlengkapan;
- pengelolaan surat menyurat, kearsipan dan perpustakaan;
- pembinaan organisasi dan tatalaksana Badan;
- pelaksanaan monitoring dan evaluasi organisasi dan tatalaksana Badan
- pelaksanaan koordinasi penyusunan perundang-undangan;
- pelaksanaan koordinasi penyusunan program, rencana anggaran, pengelolaan keuangan serta mempertanggungjawabkan pelaksanaannya;
- pengelolaan administrasi kepegawaian dan pembinaan sumber daya manusia;
- pelaksanaan koordinasi penyelesaian masalah hukum (non yudisial);
- pelaksanaan koordinasi perencanaan jaringan teknologi informasi dan pemeliharaannya (maintenance);
- Pelaksanaan koordinasi, integrasi dan sinkronisasi perencanaan pembangunan daerah;
- pelaksanaan koordinasi penyelenggaraan tugas-tugas bidang;
- pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.
 - a. **Sub Bagian Umum**, mempunyai tugas :
 - melaksanakan penerimaan, pendistribusian dan pengiriman surat-surat, penggandaan naskah-naskah dinas, kearsipan dan perpustakaan;

-
- melaksanakan urusan rumah tangga dan keprotokolan;
 - melaksanakan tugas bidang hubungan masyarakat;
 - menyusun perencanaan dan pelaksanaan urusan kepegawaian;
 - melaksanakan penyusunan kebutuhan perlengkapan, pengadaan, perawatan perlengkapan kantor dan pengamanan;
 - membantu penyelesaian masalah hukum di luar pengadilan (non yudisial);
 - menyiapkan bahan penataan kelembagaan, ketatalaksanaan dan perundang-undangan;
 - menyiapkan bahan perencanaan jaringan teknologi informasi dan pemeliharannya (maintenance); dan
 - melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris

b. Sub Bagian Program dan Keuangan, mempunyai tugas :

- menghimpun data dan menyiapkan bahan koordinasi penyusunan program dan kegiatan badan dan perangkat daerah;
- menghimpun data dalam rangka pelaksanaan program dan kegiatan badan dan perangkat daerah;
- melaksanakan perencanaan program dan kegiatan badan dan perangkat daerah;
- menghimpun data, menyusun dan mengevaluasi Rencana Strategis Badan;
- memfasilitasi penyusunan Rencana Strategis Perangkat Daerah;
- menghimpun data dan menyiapkan bahan penyusunan program anggaran, Rencana Kerja dan evaluasinya;
- menyiapkan bahan perencanaan sistem penganggaran dan kebijakan;
- menyiapkan bahan monitoring serta evaluasi organisasi dan pelaporan;
- menyusun Laporan Capaian Program Kegiatan; dan
- melaksanakan pengelolaan keuangan termasuk pembayaran gaji pegawai;
- melaksanakan koordinasi pelaksanaan kegiatan termasuk penyelesaian rekomendasi hasil pengawasan;
- melaksanakan pengelolaan akuntansi keuangan;
- melaksanakan pengadministrasian dan penatausahaan keuangan;

-
- menyusun laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan pengelolaan keuangan; dan
 - melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris

2. Bidang Kelembagaan dan Pengawasan Koperasi dan Usaha Mikro

Bidang Kelembagaan dan Pengawasan Koperasi dan Usaha Mikro mempunyai tugas melaksanakan perencanaan dan perumusan kebijakan bidang Pembangunan Ekonomi. Untuk melaksanakan tugasnya Bidang Kelembagaan dan Pengawasan Koperasi dan Usaha Mikro mempunyai fungsi:

- pengumpulan dan penyiapan bahan serta penyusunan rencana kegiatan pembangunan dan pengembangan kelembagaan serta Sumber Daya Manusia Koperasi dan Usaha Mikro ;
- pelaksanaan pembinaan manajemen penataan organisasi dan tatalaksana Koperasi dan Usaha Mikro;
- pelaksanaan penyusunan pedoman pembinaan hukum, kelembagaan, ketatalaksanaan serta manajemen kelembagaan Koperasi dan Usaha Mikro;
- pelaksanaan kegiatan pembinaan dan pengembangan Kelembagaan Koperasi dan Sumberdaya Daya Manusia Koperasi dan Usaha Mikro;
- pelaksanaan Penyuluhan Perkoperasian dan Usaha Mikro;
- pelaksanaan advokasi dan konsultasi hukum serta fasilitasi penyelesaian permasalahan perkoperasian dan Usaha Mikro
- pelaksanaan pengawasan monitoring dan evaluasi penyusunan laporan pelaksanaan kegiatan; dan
- pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas

Bidang Kelembagaan dan Pengawasan Koperasi dan Usaha Mikro membawahi :

1. Seksi Advokasi dan Perundang Undangan;
2. Seksi Pengawasan dan Akuntabilitas;
3. Seksi Organisasi, Tata Laksana dan SDM;

3. Bidang Pengembangan Usaha Koperasi dan Usaha Mikro

mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan bidang pengembangan usaha koperasi dan usaha mikro. Untuk melaksanakannya, Bidang Pengembangan Usaha Koperasi dan Usaha Mikro mempunyai fungsi:

- perumusan penyusunan kebijakan teknis pembangunan dan pengembangan usaha Koperasi dan Usaha Mikro;

-
- pelaksanaan pemberdayaan, pembinaan dan bimbingan serta pengembangan produksi, restrukturisasi dan simpan pinjam usaha koperasi dan usaha mikro;
 - pelaksanaan pengembangan iklim usaha dan daya saing serta kondisi yang mendorong pertumbuhan usaha Koperasi dan Usaha Mikro;
 - pemberian fasilitasi akses penjaminan dan pembiayaan Usaha Koperasi dan Usaha Mikro;
 - melaksanakan bimbingan pengembangan pemasaran dan kemitraan Usaha Koperasi dan Usaha Mikro;
 - pelaksanaan monitoring dan evaluasi penyusunan laporan pelaksanaan kegiatan pengembangan usaha Koperasi dan Usaha Mikro; dan
 - pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas

Bidang Pemberdayaan Usaha Koperasi membawahi:

1. Seksi pengembangan usaha produksi dan restrukturisasi;
2. Seksi pengembangan usaha simpan pinjam dan pembiayaan;
3. Seksi pengembangan pemasaran dan kemitraan

4. Bidang Penempatan dan Pengembangan Tenaga Kerja

Bidang Penempatan dan Pengembangan Tenaga Kerja mempunyai tugas melaksanakan dan mengkoordinasikan kegiatan penempatan dan pengembangan Tenaga Kerja Bidang. Untuk melaksanakan tugasnya, Bidang Bidang Penempatan dan Pengembangan Tenaga Kerja mempunyai fungsi:

- pelaksanaan kebijakan program tenaga kerja dan hubungan industri;
- pengumpulan bahan penyusunan dan petunjuk teknis, sosialisasi, pembinaan pemberian bimbingan dibidang Tenaga Kerja dan Hubungan Industrial, Pelatihan dan produktivitas Tenaga Kerja, meliputi pembinaan, kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerja, pemberian bimbingan dibidang Pembinaan, Penempatan, dan Hubungan Industrial;
- pelaksanaan kebijakan teknis tenaga kerja pembinaan, pengurusan, penyaluran penempatan dan perluasan tenaga kerja memberikan bimbingan dan pembinaan pelatihan, produktifitas tenaga kerja, membantu yang berkaitan dengan hak pekerja kesejahteraan dan jaminan social tenaga kerja Pengumpulan bahan penyusunan program dan petunjuk teknis, sosialisasi, pembinaan transmigrasi yang meliputi kebijakan pembinaan transmigrasi;
- pelaksanaan kebijakan teknis transmigrasi pembinaan, pemberian bimbingan, mengurus, menyiapkan, dan pengerahan transmigrasi, urusan pendaftaran dan

seleksi calon transmigran, menyusun rencana program pemindahan calon transmigran;

- pelaksanaan kebijakan teknis transmigrasi penyiapan, pengerahan, pendaftaran, seleksi, pelatihan dan fasilitasi pemindahan transmigran;
- pengumpulan dan pengolahan data serta menyiapkan sarana dan pertimbangan untuk meningkatkan Tenaga Kerja dan Hubungan Industrial;
- pemrosesan, pelaksanaan pemberian bantuan sarana Tenaga Kerja dan Hubungan Industrial; dan
- pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

Bidang Penempatan dan Pengembangan Tenaga Kerja membawahi :

1. Seksi Pelatihan Tenaga Kerja Dan Produktivita;
2. Seksi Seksi HI (hubungan Industrial)
3. Penempatan tenaga kerja dan Transmigrasi;

5. Unit Pelaksana Teknis

Balai Latihan Kerja (BLK) adalah unsur pelaksana teknis operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang tertentu. BLK Dalam pelaksanaan kegiatan ada dalam pengolahan kasi Pelatihan Tenga Kerja dan Produktifitas. Jumlah, nomenklatur, susunan organisasi, uraian tugas dan fungsi UPT Dinas diatur tersendiri dalam Peraturan Bupati.

6. Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok Jabatan Fungsional terdiri atas sejumlah tenaga dalam jenjang jabatan fungsional tertentu yang terbagi dalam berbagai kelompok sesuai dengan bidang keahliannya. Setiap kelompok dipimpin oleh seorang tenaga fungsional senior yang diangkat oleh Kepala Dinas. Jenis jenjang dan jumlah jabatan fungsional ditetapkan oleh Kepala Dinas berdasarkan kebutuhan dan beban kerja, sesuai peraturan kebijakan Kepala Dinas yang berlaku.

2.2. Sumber Daya

2.2.1 Sumber Daya Manusia

Personel Diskumnaker Kabupaten Sampang terdiri dari sejumlah pegawai yang masing-masing mengisi jabatan struktural dan staf fungsional umum sebagai pelaksana sesuai dengan struktur yang telah ditetapkan. Secara terinci, kondisi pegawai di Diskumnaker Kabupaten Sampang menunjukkan data sebagai berikut :

Tabel 2.1
Komposisi Pegawai Menurut Jenis Kelamin
(Posisi Per 30 Juni 2019)

No	Jenis Kelamin	Jumlah (org)
1	Laki - Laki	17
2	Perempuan	8
	Jumlah	25

Sumber : Diskumnaker Kabupaten Sampang, 2019

Jumlah personel Laki-laki 68,% dan jumlah personel perempuan 32%. Hal ini menunjukkan pegawai Diskumnaker didominasi oleh laki-laki.

Tabel 2.2
Komposisi Pegawai Menurut Tingkat Pendidikan
(Posisi Per 30 Juni 2019)

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (org)
1	Pasca Sarjana (S2)	15
2	Sarjana (S1)	7
3	Diploma	-
4	SLTA	2
5	SLTP	1
6	SD	
	Jumlah	25

Sumber : Diskumnaker Kabupaten Sampang, 2019

Sebesar 60 % pegawai Diskumnaker merupakan lulusan pasca sarjana (S2), 28% lulusan Sarjana (S1), dan 12% lulusan SLTA. Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa lebih dari setengah pegawai Diskumnaker merupakan lulusan pasca sarjana. Tentunya kondisi personel tersebut merupakan potensi SDM dalam menjalankan tupoksi sesuai bidang dan mendukung dalam pelayanan.

Tabel 2.3
Komposisi Pegawai Menurut Pangkat / Golongan Ruang
(Posisi Per 30 Juni 2019)

No	Golongan	Jumlah (org)
1	Pembina Utama Muda (IV/c)	1
2	Pembina Tk I (IV/b)	1
3	Pembina (IV/a)	3
4	Penata Tk I (III/d)	8
	Penata (III/c)	5
	Penata Muda Tk. I (III/b)	3
	Penata Muda (III/a)	2
	Jumlah	23
5	Pengatur Tk. I (II/d)	
	Pengatur (II/c)	1
	Pengatur Muda Tk. I (II/b)	

No	Golongan	Jumlah (org)
	Pengatur Muda (II/a)	
	Jumlah	1
6	Juru Tingkat I (I/d)	1
	Juru (I/c)	-
	Juru Muda Tingkat I (I/b)	-
	Juru Muda (I/a)	-
	Jumlah	1
7	CPNS	
	Penata Muda (III/a)	0
	Pengatur (II/c)	
	Jumlah	0
	Jumlah Keseluruhan	25

Sumber : Diskumnaker Kabupaten Sampang, 2019

Tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah pegawai terbanyak adalah Penata Tk I (III/d) yaitu 8 orang atau sebesar 32%.

2.2.2 Sarana dan Prasarana

Disamping sumber daya manusia yang profesional, ketersediaan sarana dan prasarana juga merupakan unsur penting dalam mendukung kelancaran pelaksanaan tugas pokok dan fungsi. Diskumnaker Kabupaten Sampang telah dilengkapi sarana dan prasarana yang diharapkan mampu mendukung pelaksanaan tugas dan fungsinya. Untuk prasarana gedung telah disediakan gedung yang cukup memadai untuk menampung pelaksanaan tugas.

Adapun jenis sarana dan prasarana yang dimiliki oleh Diskumnaker Kabupaten Sampang adalah sebagai berikut :

Tabel 2.4
Daftar Sarana dan Prasarana Dinkumnaker Kabupaten Sampang
(Per 30 Juni 2019)

No.	Jenis Sarana/Prasarana	Satuan	Jumlah/Keterangan		
			Baik	Kurang Baik	Rusak Berat
1	Bangunan gedung kantor	unit	2		
2	Tanah Bangunan Utk Kantor	unit	1		
3	Meubelair k	unit	164	91	
4	Perlengkapan Kantor	unit	50		
5	Kendaraan Dinas Operasional	unit	31		
	Roda 4	unit	5		
	Roda 2	unit	26		

No.	Jenis Sarana/Prasarana	Satuan	Jumlah/Keterangan		
			Baik	Kurang Baik	Rusak Berat
6	Komputer PC / Laptop	unit	45		
	Komputer PC	unit	11		
	Laptop	unit	20		5
	Perlengkapan Komputer	unit	21		
7	Peralatan Kantor	unit	85		
8	Alat-alat Studio	unit	21		4

Sumber : Diskumnaker Kabupaten Sampang, 2019

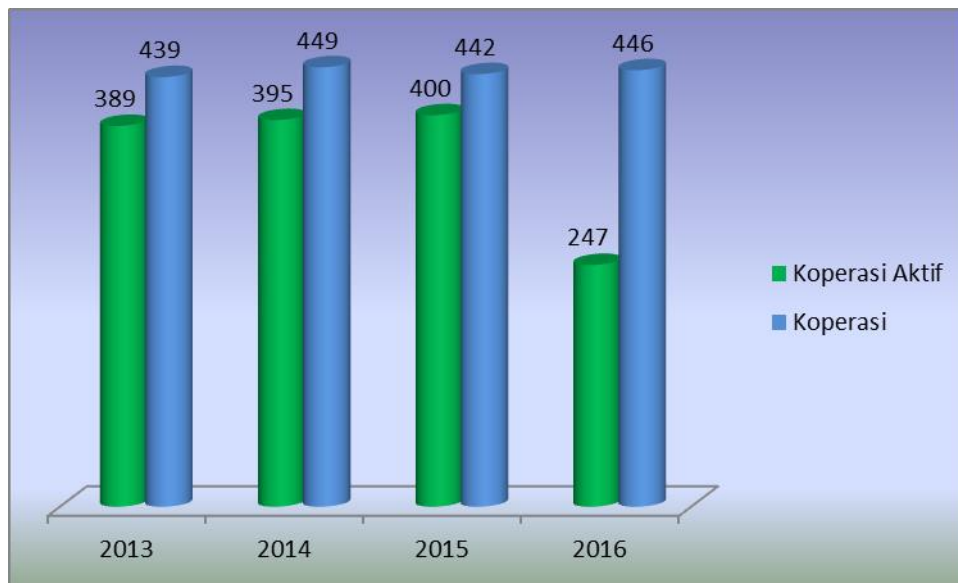
Sarana dan prasarana diatas tentunya dimanfaatkan secara optimal demi mendukung kinerja pelayanan Diskumnaker Kabupaten Sampang. Diharapkan untuk lima tahun ke depan sarana prasarana yang rusak sudah tidak ada lagi demi stabilitas kinerja pelayanan Diskumnaker Kabupaten Sampang.

2.3 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

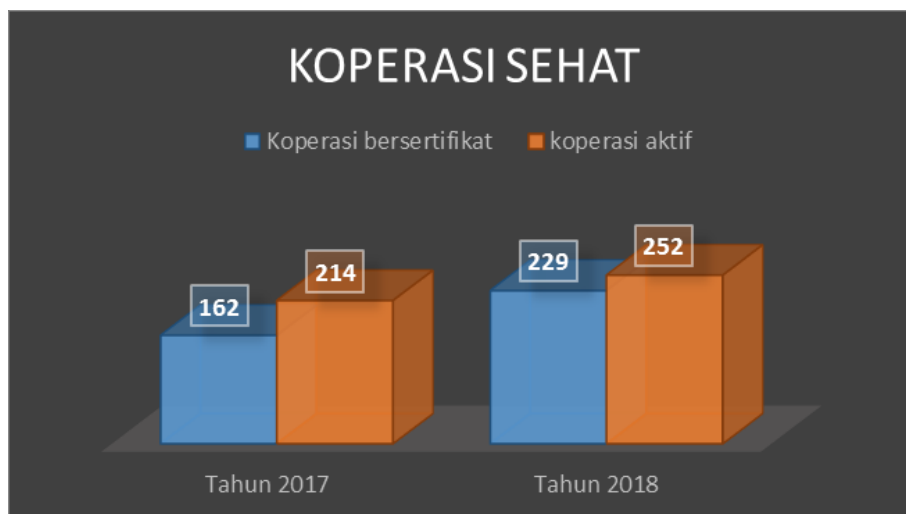
Dinas Koperasi Usaha Mikro dan Tenaga Kerja Kabupaten Sampang telah melaksanakan Pemberdayaan Koperasi, Usaha Mikro dan Tenaga Kerja agar mampu menjadi pelaku utama dalam perekonomian nasional. Upaya dan langkah-langkah melaksanakan pemberdayaan Koperasi, Usaha Mikro Tenaga Kerja dilaksanakan secara sistematis, konsisten dan berkesinambungan pada masa mendatang, Untuk itu perlu dikaji lingkungan strategis yang akan mempengaruhi proses pemberdayaan Koperasi dan Usaha mikro Tenaga Kerja yang akan dilaksanakan dimasa mendatang. Tugas pokok dan fungsinya Dinas Koperasi Usaha Mikro dan Tenaga Kerja memberi pelayanan kepada masyarakat yang berkualitas dan melayani, untuk peningkatan pertumbuhan ekonomi yang tinggi dan berkualitas, Meningkatkan Partisipasi masyarakat dan kapasitas kelembagaan pemerintahan.

Pencapaian Kinerja Pelayanan Dinas Koperasi Usaha Mikro dan Tenaga Kerja Kabupaten Sampang jika dilihat dari indikator utama yaitu Persentase koperasi aktif, Jumlah UMK baru, IKM Pelayanan Koperasi Usaha Mikro dan Pencari kerja yang ditempatkan maka dapat diterjemahkan bahwa :

jumlah peningkatan koperasi dalam kurun waktu periode 2013 s/d 2016 mengalami peningkatan dari segi kuantitas dan penajaman koperasi dari segi kualitas dari terget yang dicanangkan,



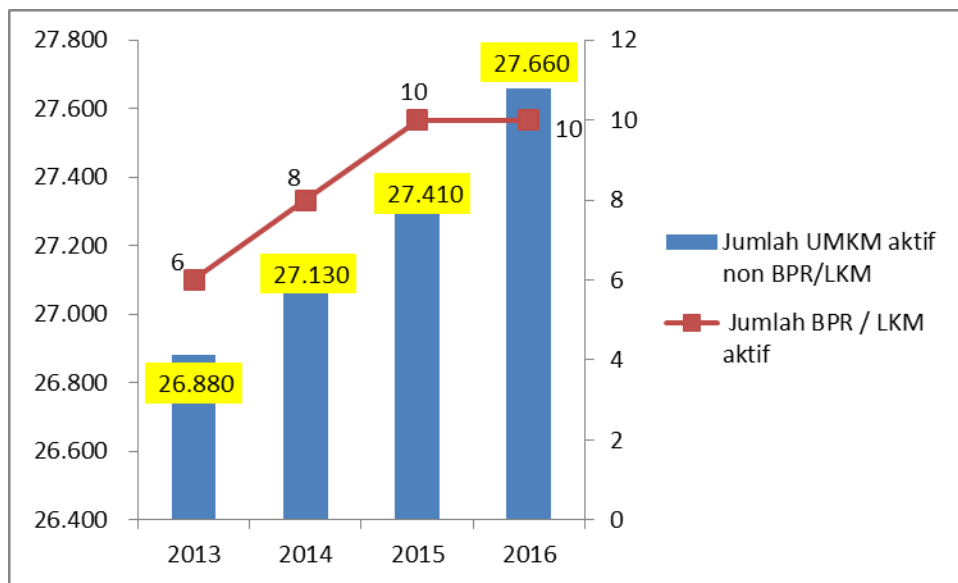
Pada tahun 2017 sampai dengan tahun 2017 s/d 2018 ditambahkan indikator yang lebih jelas terhadap koperasi yang aktif yang menunjukkan kinerja maksimal baik dari sisi kelayakan usaha, ketercukupan akses modal dan dunia luar maka didapatkan indikator koperasi Sehat. Berikut daftar koperasi sehat tahun 2017 s/d 2018



Indikator koperasi sehat adalah indikator yang mengarah jumlah koperasi aktif yang telah memiliki sertifikat NIK, yang secara peraturan Permenkop Nomor 10 Tahun 2015 tentang kelembagaan koperasi akan di jadikan dasar pemberian prioritas layanan bantuan terhadap keberlangsungan pembinaan koperasi.

Dari Pencapaian pertumbuhan Usaha mikro mengalami peningkatan baik dari jumlah kuantitas hasil binaan maupun dari segi kualitas, hal tersebut dikarenakan adanya strategi pembinaan yang dilakukan oleh dinas melalui pembverdayaan potensi lokal berupa kegiatan pelatihan kepada wirausaha baru, pelatihan Kerajinan miniatur Perahu Layar, Bintek ritel koperasi, Pelatihan pengembangan ekonomi lokal, pengembangan promosi produk usaha mikro dan koordinasi penggunaan dana pemerintah bagi Koperasi dan Usaha Mikro telah berdmprak kepada trend positif pada

perkembangan Usaha Mikro Kecil, yaitu terjadi pertumbuhan UMKM aktif non BPR dan BPR/LKM aktif sebagaimana terlihat pada Grafik berikut:



Hasil mengharuskan perlu adanya pembinaan yang intensif dan perhatian secara khusus terhadap pertumbuhan tersebut, sehingga pertumbuhan koperasi dan Usaha Mikro yang ada berbanding lurus antara kuantitas dan kualitas.

Memperhatikan keadaan pertumbuhan koperasi dan Usaha Mikro yang ada maka pembinaan kedepannya lebih diarahkan pada peningkatan kualitas baik dari segi usahanya, SDM pengelolahnya, kelembagaanya, dan aspek permodalannya. Sehingga kedepannya perlu memberdayakan tenaga pembina yang kredibel sebagai penggerak untuk peningkatan kualitas koperasi dan Usaha Mikro yang sudah ada

Pada aspek indikator yang kurang memenuhi target Renstra maka dapat dijelaskan karena adanya ketentuan peraturan yaitu Permenkop Nomor 10 Tahun 2015 tentang kelembagaan koperasi dan Permen Koperasi Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pendataan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah berbasis On line Data Sistem yang kurang dapat diantisipasi sehingga gerakan koperasi kurang memperhatikan ketentuan kriteria koperasi aktif disamping itu adanya jumlah tenaga Pembina yang benar-benar menguasai perkoperasi sangat terbatas, juga tingkat efektifitas dan efisiensi pelaksanaan program kegiatan tidak maksimal semisal ada kebijakan politis yang tidak mendukung sehingga mempengaruhi pada tataran pelaksanaan program kegiatan target tahunan disamping itu factor penyebab Kendala SKPD dalam melaksanakan program dan kegiatan

- a) Terbatasnya SDM Dinas Koperasi Usaha Mikro dan tenaga kerja sebagai tenaga teknis Pembina di Lapangan maupun Pembina administrasi Pembukuan Koperasi.
- b) Luasnya lokasi jangkauan Koperasi Usaha Mikro dan tenaga Tenaga Kerja

c) Terbatasnya sarana yang ada Berikut Table Pencapaian Kinerja



PERSENTASE (%) penempatan pencari kerja di sektor formal menunjukkan trend positif. Dari tahun ke tahun semakin banyak tenaga kerja terserap di sektor formal. Jika dibandingkan dengan target tahun 2017 sebesar 50% maka realisasi maka Rata-rata capaian kinerjanya menunjukkan angka di atas 100% yaitu 108,58% ($184/314 \times 100$). lebih lebih pada tahun 2018 naik menjadi 400% lebih. Namun kinerja penempatan pencari kerja baru dilaksanakan selama 2 tahun, mengingat indikator ini sama dengan rumusan formulasi berubah seiring dengan adanya perubahan struktur organisasi tahun 2016 akhir. Kondisi positif kinerja penempatan antara lain dikarenakan

1. Pendataan terhadap angka penempatan tenaga kerja yang semakin akurat;
2. Sebagai terobosan dalam mensosialisasikan, mengakomodasi peningkatan lowongan kerja, mengoptimalkan penempatan tenaga kerja, dan mengefektifkan fungsi layanan
3. penempatan tenaga kerja, penggagasan mengenai Bursa Kerja khusus serta adanya kegiatan
4. job marker fair tahun 2018
5. Penyebarluasan Informasi Pasar Kerja secara online melalui website www.infokerjajatim.com untuk mengoptimalkan penyerapan lowongan kerja di pasar kerja

Tabel 2.5
Pencapaian Kinerja Pelayanan Diskumnaker Kabupaten Sampang Tahun 2013-2018

NO	INDIKATOR KINERJA SESUAI TUGAS DAN FUNGSI PERANGKAT DAERAH	TARGET SPM	TARGET IKK	TARGET INDIKATOR LAINNYA	TARGET RENSTRA SKPD TAHUN KE-					REALISASI CAPAIAN TAHUN KE-					RASIO CAPAIAN PADA TAHUN KE-				
					2014	2015	2016	2017	2018	2014	2015	2016	2017	2018	2014	2015	2016	2017	2018
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
1	Jumlah Koperasi aktif _____ x 100 % Jumlah koperasi yang ada				394	396	250	394	404	180	400	247			87,97	90.50	55,38		
			Bab 8 rpjm		445	450	446	418	428	221	442	446			81.45	88.00	90.50		
					88,70	88.00	56,05	94.26	94.39	81.45	90.50	55,38			108,00	102.84	61,93		
	<u>Koperasi sehat</u> _____								165				162	229				75,70	90,87
	Jum kop RAT								220				214	252				74,00	75,70
								74,00	75,00				75,70	90,87				102,30	120,04
2	Jumlah UMKM				15.500	20.000	21.000	22.000	23.000	15.481	19.982	20.000	20.820	26.655	99.88	99.91	95.24	90.52	115.89
	pencari kerja yang ditempatkan _____ x 100 %												184	745				58,60	94,66
	pencari kerja yang terdaftar												314	787				50,00	58,60
								50,00	58,60				58,60	94,66				117,20	161,54

Sumber : Diskumnaker Kabupaten Sampang, 2019

Dari Realisasi capaian indikator kinerja pada jumlah koperasi aktif berbanding dengan jumlah koperasi yang ada pada tahun 2014 s/d 2016 mengalami Penambahan dari tahun ketahu dari target yang ditentukan. hal tersebut dikarenakan ada pembentukan koperasi secara regular yang difasilitasi oleh propinsi Jawa Timur dalam rangka pemberdayaan masyarakat perempuan dengan membentuk koperasi koperasi berbasis perkumpulan muslimat yang menjelma dalam koperasi wanita. program tersebut memberi kontribusi pencapaian terhadap target, sehingga target yang ada di renstra untuk capaian jumlah koperasi aktif mengalami peningkatan, pada tahun 2017 dan 2019 indikator koperasi berubah untuk memberi gambaran prioritas pembinaan yang nantinya dapat menjawab era MEA, Yaitu koperasi sehat yang merupakan formulasi dari koperasi yang layak dari segi usaha, peningkatan SHU dengan ketentuan harus melaksanakan RAT dalam kurun waktu 3 tahun maka didapatkan koperasi yang sehat yang terus meningkat capaian target koperasi sehat.

Pada sektor pertumbuhan jumlah Usaha Mikro Kecil Dan Menengah terus mengalami perkembangan hal ini dikarenakan sektor UMKM adalah sektor yang bertahan terhadap terpaan krisis moneter dan disamping Usaha Mikro Kecil dan Menengah merupakan pelaku usaha yang jumlahnya mendominasi karena disamping UMKM memiliki keunggulan potensi usaha ekonomi lokal, menyebar luas di seluruh pelosok wilayah, dan UMKM bergerak di hampir seluruh bidang / lapangan usaha merupakan sektor yang mudah digarap.

Dari sisi penempatan tenaga kerja telah dilakukan berbagai upaya untuk dapat meningkatnya jumlah tenaga kerja yang ditempatkan diantaranya melalui kegiatan Pembinaan lembaga lembaga sekolah (BKK) dalam rangka mempersiapkan para pencari kerja lebih siap memasuki dunia kerja, membentuk kepengurusan BKK Di Level tingkat Kabupaten, melalui kepengurusan organisasi BKK tingkat Kabupaten ini diharapkan dapat menjadi mediasi antara pihak perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja dengan pencari kerja yang membutuhkan pekerjaan.

Indikator pencari kerja yang ditempatkan mengalami peningkatan dari tahun-ketahun. Secara formal pencari kerja yang ditempatkan pada tahun 2017 sebanyak 184 orang dari daftar data pencari kerja yang telah memenuhi persyaratan dan terdaftar di Ak1/ kartu kuning. Sedangkan pada tahun 2018 mengalami peningkatan dari sisi kuantitas sebesar 404,89% dari tahun sebelumnya. Yaitu sebanyak 745 orang dari jumlah data pencari kerja yang terdaftar sebanyak 787 orang..

Tabel 2.6
Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Pelayan Diskumnaker Kabupaten Sampang

Uraian ***)	Anggaran pada Tahun ke-					Realisasi Anggaran pada Tahun ke-					Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke-					Rata-rata Pertumbuhan	
	THN 2014	THN 2015	THN 2016	THN 2017	THN 2018	THN 2014	THN 2015	THN 2016	THN 2017	THN 2018	1	2	3	4	5	Anggaran	Realisasi
	-2	-3	-4	-5	-6	-7	-8	-9	-10	-11	12	13	14	15	16	-17	-18
BELANJA	4.888.716.451	5.636.136.710	4.532.124.699	7.917.297.529	7.657.284.403	4.403.123.460	4.987.963.766	4.343.865.004	6.865.079.437	6.372.643.660	90,07	88,50	95,85	86,71	83,22	6.126.311.958	5.394.535.065
BTL	1.950.627.691	2.001.176.010	2.121.127.549	2.120.923.729	2.413.168.703	1.826.301.958	1.902.150.542	2.071.412.582	1,574,834,798	1.995.430.535	93,63	95,05	97,66	90,88	82,69	2.121.404.736	1.559.059.123
BL	2.938.088.760	3.634.960.700	2.410.997.150	5.796.373.800	5.244.115.700	2.576.821.502	3.085.813.224	2.272.452.422	4,379,897,240	4.377.213.125	87,70	84,89	94,25	85,18	83,47	4.004.907.222	2.462.460.055

Sumber : Diskumnaker Kabupaten Sampang, 2019

Pagu Anggaran pada periode renstra tahun awal 2016 lebih rendah dari tahun-tahun sebelumnya hal ini dikarenakan kebijakan menjelang perubahan SO (Struktur Organisasi) Sehingga ada pemangkasan kegiatan yang kurang prioritas untuk menunjang indikator sasaran capaian program kegiatan. Akan tetapi realisasi serapan anggaran mencapai 95,85% dan merupakan capaian realisasi anggaran tertinggi. Pada tahun 2017 terjadi penggabungan antara dinas Koperasi Usaha mikro kecil dan menengah dengan dinas yang membidangi ketenagakerjaan. Hal tersebut mengakibatkan adanya penambahan pagu anggaran hingga mencapai 7.917.297.529,- dan terealisasi sebesar 6.865.079.437,- atau mencapai 86,71%. Capaian realisasi ini lebih kecil dari tahun sebelumnya hal tersebut dikarenakan Pada kegiatan Program Pengembangan Wilayah Transmigrasi dengan indikator jumlah Transmigran yg di berangkatkan berbanding dengan jumlah calon transmigran yang mendaftar yaitu 26,67% , dari jumlah transmigrasi yang di tempatkan Dengan Jumlah Peserta Transmigrasi Yang Mendaftar, penyebabnya adalah karena karena Target kementrian dalam negeri untuk Jawa Timur dibatasi.

Pada tahun 2017 mengalami penurunan sampai pada tahun 2018 , realisasi pagu anggaran mengalami penurunan dari target batas yang dapat di toleransi yaitu 85% tetapi hanya terealisasi sebesar 83,22% pada tahun 2018. Hal tersebut karena ada kegiatan yang tidak maksimal realisasi capaiannya seperti Program Pengembangan Sistem Pendukung Usaha Bagi Koperasi dan UM yaitu fasilitasi pembiayaan dimana para pelaku K-UM mengalami kesulitan akses pembiayaan dan dari pihak pemegang kebijakan memberi persyaratan yang agak ketat karena penyerapan jasa dana bergulir mengalami tingkat kemacetan di tengah-tengah masyarakat. Dengan harapan nantinya dana yang ada di masyarakat tidak bertambah kemacetannya, kemudian dilakukannya kerjasama MoU dengan pihak Kejaksaan supaya tingkat kemacetan berkurang dan pemasukan PAD semakin meningkat.

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 2.7
Komparasi Capaian Sasaran Renstra Diskumnaker
Kabupaten Sampang sampai dengan Tahun 2018 terhadap
Sasaran Renstra Koperasi UKM, Tenaga Kerja Provinsi dan Renstra Kementerian Koperasi UMKM,
Tenaga Kerja

No.	Indikator Kinerja Sesuai Tugas Dan Fungsi Perangkat Daerah	Rata-rata Capaian	Sasaran pada Renstra Koperasi dan UKM Provinsi Jawa Timur	Sasaran pada Renstra Kementerian PPN / Bappenas
1	2	3	4	5
1	Persentase koperasi Aktif	90,92	Meningkatnya kapasitas pengelola Koperasi	Meningkatnya kontribusi KUMKM dalam perekonomian melalui pengembangan komoditas berbasis koperasi/sentra di sektor-sektor unggulan
2	Persentase koperasi berkualitas	111,17		
3.	Pertumbuhan jumlah UM baru	100,29	Meningkatnya jumlah Wira Usaha Baru dan Omset UMKM di Sentra	
4.	IKM Pelayanan Koperasi Usaha Mikro dan Tenaga Kerja	79,30	pengukuran secara komprehensif kegiatan tentang tingkat kepuasan masyarakat yang diperoleh dari hasil pengukuran atas pendapat masyarakat dalam memperoleh pelayanan dari penyelenggara pelayanan publik	Perencanaan dan evaluasi pembangunan yang berkualitas serta tersedianya layanan/informasi yang akurat dan tepat waktu
No.	Indikator Kinerja Sesuai Tugas Dan Fungsi Perangkat Daerah	Rata-rata Capaian	Sasaran pada Renstra Tenaga Kerja Provinsi Jawa Timur	Sasaran pada Renstra Kementerian PPN / Bappenas
5.	Pencari kerja yang ditempatkan	139,37	Meningkatnya penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja di sektor informal.	Peningkatan Kualitas Penempatan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja

Sumber : Diskumnaker Kabupaten Sampang, 2019

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa terdapat keterkaitan antara renstra Diskumnaker Kabupaten Sampang dengan Dinas Koperasi dan UKM dan Juga Tenaga Kerja Propinsi Jawa Timur. Ini menunjukkan bahwa Renstra Diskumnaker yang mengacu pada Perubahan RPJMD Kabupaten Sampang selaras dengan Renstra Propinsi, sehingga perencanaan pembangunan baik propinsi dan daerah terpadu, selaras dan bersinergi.

2.4.1 Hasil telaahan terhadap RTRW

RTRW sendiri merupakan rencana tata ruang yang bersifat umum dari wilayah kabupaten, yang merupakan penjabaran dari RTRW provinsi, dan yang berisi tujuan, kebijakan, strategi penataan ruang wilayah, rencana struktur ruang, rencana pola ruang, penetapan kawasan strategis, arahan pemanfaatan ruang, dan ketentuan pengendalian pemanfaatan ruang.

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 dan pola ruang sesuai Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2012 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) Kabupaten Sampang Tahun 2012-2032, pada kinerja pelayanan DISKUMNAKER menimbulkan implikasi terhadap tugas dan fungsi pelayanan Pembangunan.

- Pengembangan dan pemantapan Perkotaan Sampang sebagai Pusat Kegiatan Lokal (PKL) atau sebagai ibukota kabupaten dimana Pusat industri sebagai pusat produksi dan pengolahan barang Jasa perekonomian, yaitu sebagai pusat pelayanan kegiatan keuangan/ bank, dan/atau sebagai pusat koleksi dan distribusi barang, dan/atau sebagai pusat simpul transportasi, pemerintahan, yakni sebagai pusat jasa pelayanan pemerintah
- PKLp I dengan pusat Perkotaan Ketapang. Wilayah kecamatan yang termasuk di dalam wilayah pelayanan adalah Kecamatan Ketapang, Kecamatan Banyuates dan Kecamatan Sokobanah. Fungsi pengembangan utama sebagai pusat pengembangan kawasan agroindustri, perikanan laut, dan hortikultura. Kegiatan pelayanan:
 - ✓ Pengembangan kegiatan agroindustri (agribisnis, hortikultura dan pertanian pangan);
 - ✓ Pengembangan kawasan perikanan laut dan darat;
 - ✓ Pengembangan jalur wisata; serta
 - ✓ Pengembangan kawasan peternakan
- Pengembangan perkotaan Pusat Kegiatan Kawasan (Terbentuknya pusat tempat sentra kerajinan di wilayah karang penang dan paguyupan di wilayah kedungdung dan tambelangan)

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.

Salah satu alat pengendalian yang digunakan dalam mewujudkan pembangunan berkelanjutan adalah Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS). Dalam KLHS RPJMD Kabupaten Sampang Tahun 2019-2024, Diskumnaker mendukung dalam pencapaian tujuan:

- a. Tujuan 8 : Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi
- b. Tujuan 10 : Berkurangnya Kesenjangan
- c. Tujuan 11 : Kota dan Pemukiman yang Berkelanjutan
- d. Tujuan 17 : Kemitraan untuk Mencapai Tujuan.

BAB III

PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah

Permasalahan pelayanan Perangkat Daerah khususnya pada Pelayanan Dinas Koperasi, Usaha Mikro Dan Tenaga Kerja adalah berkaitan dengan penumbuhan ekonomi para pelaku usaha mikro dan anggota koperasi serta penciptaan Wirausaha Baru bagi para pengangguran dari semua elemen yang ada di masyarakat. Untuk itu dinas yang membidangi koperasi, Usaha Mikro dan Tenaga Kerja menetapkan fungsi dan tugasnya sebagai pelayan dan pembina di bidang penumbuhan dan penyehatan lembaga yang berbadan hukum maupun yang berbadan usaha, meningkatkan peran pelaku usaha dari sisi SDM yang mempunyai kemampuan berwirausaha handal, SDM mampu menciptakan adanya Produk Barang dan Jasa sebagai satu satunya cara memperoleh pendapatan untuk meningkatkan kesejahteraan bagi anggota dan masyarakat, memfasilitasi adanya permodalan dengan harapan dapat akses dengan dunia perbankan/ lembaga keuangan lainnya untuk peningkatan usahanya. Dinas juga memfasilitasi adanya pemasaran produk dengan melakukan berbagai kemitraan dunia usaha dalam rangka terserapnya produk pelaku usaha mikro dan koperasi.

Disisi lain dinas koperasi usaha mikro dan tenaga kerja juga memfasilitasi pengembangan dan penempatan tenaga kerja yaitu dengan memfasilitasi dari kalangan mereka yang telah lulus sekolah kejuruan maupun masyarakat yang berkeinginan untuk bekerja di luar negeri. Agar pembinaan kepada para pencari kerja terarah dan tepat sasaran maka dilakukanlah upaya pelatihan kepada dari kalangan yang baru lulus sekolah maupun pelatihan dari kalangan kelompok masyarakat , dengan harapan mereka nantinya akan merasa nyaman dalam menghadapi tantangan kebutuhan dunia usaha.

Permasalahan yang kerap kali terjadi dalam pelaksanaan tugas dan fungsi adalah belum maksimalnya perhatian dari elemen bidang-bidang terhadap capaian yang mengarah pada hasil (benefit) dan dampak (impact) sehingga rencana tahunan bukan merupakan tidak lanjut dari hasil dan dampak kegiatan pada tahun tahun sebelumnya, juga belum optimalnya pembinaan dan pengawasan terhadap hasil hasil kegiatan sehingga pemilahan data berdasarkan jenis dan fungsi peruntukannya belum

terdata dengan baik. Secara umum terkait teknis dapat kami sampaikan sebagai berikut :

Tabel 3.1
Pemetaan Permasalahan untuk Penentuan Prioritas dan Sasaran
Perangkat Daerah

No.	Masalah	Pokok Masalah	Akar Masalah
1.	Presentase kelembagaan koperasi dan usaha mikro yang belum optimal	Masih banyak koperasi yang belum menerapkan prinsip-prinsip koperasi secara benar	<ol style="list-style-type: none"> 1. masih banyaknya koperasi tidak aktif (tidak melaksanakan RAT) sehingga perlu dibina agar bisa menjadi aktif lagi 2. Rapat Anggota Tahunan belum dilaksanakan secara menyeluruh sesuai dengan aspirasi anggota 3. Belum maksimal pemanfaatan asosiasi atau paguyuban oleh pelaku usaha mikro 4. Lemahnya ketercukupan surat perizinan yang dipunyai oleh pelaku usaha mikro
2.	Presentase peningkatan akses permodalan bagi K-UM	Banyak pelaku K-UM yang belum memenuhi prinsip dasar pemberian kredit	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengelolaan manajemen KSP USP masih belum optimal 2. pada umumnya koperasi dan usaha mikro masih belum memanfaatkan sepenuhnya pembiayaan melalui lembaga keuangan bank maupun non bank (KUR, DAGULIR, LPDB) 3. Lemahnya ketercukupan surat perizinan yang dipunyai oleh pelaku usaha mikro 4. Sanksi hukum tidak tegas dan tidak jelas terhadap koperasi yang secara fakta di lapangan tidak melakukan kegiatan usaha
3.	Presentase produksi dan Pemasaran	Lemahnya kemitraan dengan Asosiasi dunia usaha	<ol style="list-style-type: none"> 1. Belum maksimal pemanfaatan asosiasi atau paguyuban oleh pelaku usaha mikro, 2. Belum optimal stand by di sebagai salah satu sarana pemasaran dan pengembangan produk. 3. Mutu produk koperasi dan usaha mikro belum memenuhi standar pasar Produk unggulan lokal belum berdaya saing 4. Kurangnya jiwa wirausaha

No.	Masalah	Pokok Masalah	Akar Masalah
			<p>pelaku koperasi dan usaha mikro</p> <p>5. Masih kurangnya kemampuan SDM Koperasi dan Usaha Mikro dalam mendivirsifikasi produknya</p> <p>6. Kurang optimalnya penguasaan manajemen pengelolaan ritel koperasi</p> <p>7. Kurangnya pemanfaatan IT dalam pengelolaan manajemen koperasi dan usaha mikro</p>
4.	Presentase Pengembangan dan penempatan tenaga kerja dan transmigrasi belum optimal	<p>1. Belum tersedia sarana pelatihan kerja yang mendukung untuk melatih angkatan kerja baru;</p> <p>2. Belum adanya pendayagunaan tenaga fungsional Instruktur Latihan Kerja (ILK) di pemerintahan kabupaten sampang;</p> <p>3. Jenis pelatihan kerja diarahkan kepada kebutuhan pasar kerja;</p> <p>4. Serikat Pekerja secara umum belum memberikan kontribusi terhadap industrial harmony;</p>	<p>1. Perlindungan dan pengembangan lembaga tenaga kerja belum optimal</p> <p>2. Belum adanya pendayagunaan tenaga fungsional pengantar kerja di pemerintahan kabupaten sampang ;</p> <p>3. Produktifitas (kualitas/ ketrampilan) tenaga kerja masih rendah</p> <p>4. Masih rendahnya kualitas tenaga kerja yang dibutuhkan dunia kerja</p> <p>5. Minimnya kompetensi yang dimiliki oleh tenaga kerja</p> <p>6. Terbatasnya lembaga pelatihan yang memenuhi kebutuhan lapangan kerja</p> <p>7. Masih lemahnya dokumen-dokumen terkait persyaratan ketenagakerjaan</p> <p>8. Rendahnya informasi/ ketersediaan info tentang pasar kerja</p> <p>9.</p>

Sumber : Diskumnaker Kabupaten Sampang, 2019

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

Menelaah Menelaah Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih ditujukan untuk memahami arah pembangunan yang

akan dilaksanakan selama kepemimpinan kepala daerah dan wakil kepala daerah terpilih. Adapun visi Pemerintah Kabupaten Sampang yang telah dituangkan dalam RPJMD Kabupaten Sampang adalah : **“Sampang Hebat Bermartabat”** dengan Misi

1. **Mewujudkan Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas dan Berdaya Saing**
2. **Mewujudkan Kemandirian Ekonomi Daerah dan Pedesaan Melalui Pengembangan Agribisnis, Pariwisata dan Ekonomi Kreatif**
3. **Meningkatkan Pembangunan Infrastruktur Yang Berkualitas Dan Berkelanjutan.**
4. **Memperkuat Tata Kelola Pemerintahan dan Desa Yang Transparan, Akuntabel dan Berorientasi Pada Pelayanan Publik**
5. **Mewujudkan Harmonisasi Kehidupan Masyarakat Yang Waspada, Tanggap, Tertib dan Bersatu**

Dinas koperasi Usaha mikro dan tenaga kerja Kabupaten Sampang terkait **Visi dan Misi** kepala daerah yaitu mempunyai tugas dan fungsi Sebagai unsur pelaksana:

“ Membantu Bupati Dalam Melaksanakan Urusan Pemerintah Daerah Bidang KOPERASI, USAHA MIKRO DAN TENAGA KERJA ”.

yaitu mengemban *misi 2* yang berorientasi pada **Mewujudkan Kemandirian Ekonomi Daerah dan Pedesaan Melalui Pengembangan Agribisnis, Pariwisata dan Ekonomi Kreatif** dengan menumbuhkembangkan potensi produk-produk unggulan daerah pedesaan yang mampu untuk memproduksi baik berupa barang dan jasa yang dapat mewujudkan wirausaha baru melalui penumbuhan Partisipasi angkatan kerja yang mendukung adanya potensi pariwisata sebagai satu kesatuan yang saling melengkapi. Melalui tindak lanjut maka pemerintah hadir pemberian sarana infrastruktur yang mendukung terciptanya kapasitas produksi barang maupun jasa yang dibutuhkan dan memperkenalkan melalui akses pemasaran terutamanya melalui destinasi wisata di samping dalam rangka menjawab adanya pasar bebas.

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 PD	Faktor	
			Penghambat	Pendorong
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Misi 2. Mewujudkan Kemandirian Ekonomi Daerah dan Pedesaan Melalui Pengembangan Agribisnis, Pariwisata dan Ekonomi Kreatif			
1	Program Kelembagaan dan Pengawasan Koperasi dan Usaha Mikro	Aspek Peningkatan Jumlah kualitas Koperasi dan Usaha Mikro	Banyaknya koperasi yang tidak ber RAT, Pelaku UM masih belum maksimal	Adanya Akses pelaporan melalui On line Data System, Adanya akses

			akses teknologi	lembaga pelatihan dan Sosial Enterpreneur
		Aspek sumber pembiayaan Koperasi dan Usaha Mikro	Peningkatan SHU yang masih rendah, pelaku usaha mikro yang belum bankable	Adanya jaminan pembiayaan, adanya PPKL
2	Program Pengembangan Usaha Koperasi dan usaha mikro	Belum Optimalnya Peningkatan Ekonomi Kreatif	Minimnya Kapasitas Produksi Barang Jasa	Terbatasnya Sarana Pelatihan Dan Produksi Barang Dan Jasa
		Belum Optimalnya Jalinkemitraan	Kodisi usaha dan jaringan pasar KUM sangat terbatas, Legalitas usaha dan administrasi kelembagaan yang sangat tidak memadai,	Magang, alih teknologi, Enterpreneur
3	Program Penempatan dan Pengembangan Tenaga Kerja	Layanan akses informasi pelatihan dan penempatan tenaga kerja yang belum maksimal	Belum optimalnya peran dan fungsi dari lembaga kerja sama antara BKK dengan dunia kerja	Fasilitasi lembaga BKK yang belum maksimal
4	Program Pembinaan Lingkungan Sosial	layanan Penguatan sarana dan prasarana kelembagaan pelatihan	Kapasitas Pelatihan Masih Didasarkan Pada Ketercukupan Peralatan Tanpa Ada Pemilahan Kompetensi Peserta ,	Jumlah Peserta Pelatihan Yang Berbasis Masyarakat Dan Berbasis Kopetensi Yang Tersedia Secara Maksimal

Sumber : Diskumnaker Kabupaten Sampang, 2019

3.3 Telaahan Renstra K/L dan Renstra Perangkat Daerah Provinsi

Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi sebagai lembaga teknis yang membidangi Koperasi Usaha Mikro Dan Ketenagakerjaan maka kementerian yang membidangi koperasi usaha mikro dan kementerian ketenagakerjaan menetapkan program-programnya sesuai RPJMN

Kementerian Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah juga Kementerian Ketenagakerjaan adalah suatu departemen kementerian negara yang menangani urusan pemerintah dalam rangka penajaman koordinasi dan sinkronisasi program pemerintah bidang pemberdayaan koperasi dan UMKM serta ketenagakerjaan sesuai dengan kedudukan dan tugas fungsinya.

Pada pelaksanaan kegiatan kerap kali ditemukan berbagai hambatan dalam pengimplementasian rencana program kegiatan sehingga perlu penelaahan terhadap faktor penghamatannya, sisi lain Peningkatan jumlah dan peran koperasi dan UMKM

dalam perekonomian nasional sangat baik dan sulit ditimpa krisis moneter akan tetapi dari sisi peningkatan kualitas pemberdayaan koperasi dan UMKM melalui pengembangan kebijakan dan program-program pemberdayaan koperasi dan UMKM berdasarkan hasil kajian belum memberi dampak secara maksimal, sisi lain Peningkatan daya saing produk KUMKM melalui peningkatan kemampuan dalam pengembangan produk-produk kreatif inovatif berkualitas belum membuahkan hasil.

Pada aspek peningkatan pemasaran produk UMKM melalui peningkatan kelembagaan dan jaringan pemasaran serta pangsa pasar produk belum bisa mengimbangi tuntutan era MEA, akses pembiayaan dan penjaminan koperasi dan UMKM melalui penyediaan skema dan perluasan akses pembiayaan yang sesuai dengan kebutuhan KUMKM belum juga dapat di respon dengan cepat oleh para pelaku usaha dan koperasi karena terbatasnya perizinan dan tidak terpenuhinya prinsip dasar pemberian kredit. Pengembangan wirausaha koperasi dan UMKM baru melalui penumbuhan wirausaha baru yang inovatif meningkatkan kesadaran berwirausaha sebagai budaya dan mengembangkan kewirausahaan di kalangan masyarakat masih harus menjadi perhatian semua pihak dan perlu adanya sinergi berbagai pemangku kepentingan agar tercipta Perbaikan iklim usaha yang lebih berpihak kepada UMKM untuk itu perlu kualitas layanan publik yang transparan akuntabel dan kredibel menyediakan peraturan perundang-undangan yang lebih berpihak kepada KUMKM.

Dari sisi lain misalnya Untuk mendukung terciptanya kemampuan dan kualitas kerja tenaga kerja, maka konsep link and match antara pendidikan formal dan pelatihan kerja dengan tuntutan persyaratan kerja dari kesempatan kerja perlu diperhatikan, penciptaan hubungan industrial yang harmonis melalui peningkatan kualitas pekerja dan peran aktif LKS Bipartit untuk mendukung dinamika hubungan industrial di tingkat perusahaan akan mampu mendeteksi secara dini permasalahan-permasalahan yang terjadi di perusahaan, sehingga dapat mengatasi masalah unjuk rasa, mogok kerja dan pemutusan hubungan kerja.

pengawasan ketenagakerjaan perlu diarahkan kepada penegakan norma ketenagakerjaan dan terimplementasikannya aturan ketenagakerjaan secara konsisten di perusahaan. Dukungan hukum ketenagakerjaan yang dinamis dan berkeadilan sangat diperlukan untuk memayungi berbagai aktivitas usaha, sehingga usaha dapat berjalan dengan baik. Selain itu, hubungan antar subyek hukum ketenagakerjaan dimaksud juga diharapkan dapat berjalan dengan harmonis, sinergis dan konstruktif.:

Tabel 3.3
Permasalahan Pelayanan Diskumnaker Kabupaten Sampang berdasarkan Sasaran Renstra
Kementrian Koperasi dan UMKM RI dan Renstra Koperasi dan UKM Provinsi Jawa Timur beserta
Faktor Penghambat dan Pendorong Keberhasilan Penanganannya

No	Sasaran Jangka Menengah Renstra K/L	Permasalahan Pelayanan SKPD Provinsi/Kabupaten/ Kota	Sebagai Faktor	
			Penghambat	Pendorong
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Peningkatan daya saing produk KUMKM	pengembangan produk-produk kreatif inovatif berkualitas belum Maksimal	Kompetensi pelaku usaha belum maksimal	Pelaku usaha Mikro dan koperasi sulit ditimpa krisis moneter
2	Peningkatan pemasaran produk UMKM	pengembangan kelembagaan dan jaringan pemasaran belum bisa mengimbangi tuntutan era MEA,	Belum maksimalnya adanya kemitraan dengan dunia usaha	Layana IT market pelece
3	pembiayaan dan penjaminan	Terbatasnya pelaku usaha dengan prinsip dasar pemberian kredit	terbatasnya perizinan dan tidak terpenuhinya prinsip dasar pemberian kredit.	Adanya lembaga penjamin jamkrida dan jamkrido
4	penumbuhan wirausaha baru yang inovatif	sinergi berbagai pemangku kepentingan masih belum optimal	kesadaran berwirausaha dikalangan masyarakat masih rendah	Sosial enterpreneurship
5	Penumbuhan kemampuan dan kualitas kerja tenaga kerja	akses link and match antara pendidikan formal dan pelatihan kerja	Belum terciptanya hubungan industrial yang bersinergi	Forum BKK
6	pengawasan ketenagakerjaan	Lemahnya penegakan norma ketenagakerjaan dan terimplementasikannya aturan ketenagakerjaan	Lemahnya Penumbuhan Kelembagan Dalam Dunia Kerja	Adanya Regulasi Peraturan Pembentukan Lembaga Pekerja/Buruh
7	Pelayanan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	besaran kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama	fungsi layanan pengawas ketenagakerjaan kurang maksimal	Fasilitasi penyelesaian prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial
8	Perluasan layanan informasi transmigrasi	Perluasan kesempatan kerja dan penyediaan lapangan kerja	Meningkatkan kompetensi/ kapasitas angkatan kerja	Peningkatan kerjasama dengan daerah sasaran transmigrasi

Sumber : Diskumnaker Kabupaten Sampang, 2019

Mengidentifikasi potensi peluang dan tantangan pelayanan sebagai masukan penting dalam perumusan isu-isu strategis dan pilihan atau kebijakan strategis dalam Renstra Dinas koperasi dan usaha mikro kabupaten Sampang. Hal ini merupakan

proses penting untuk harmonisasi dan sinergi antara Renstra Sampang dengan provinsi serta mencegah tumpang tindih program dan kegiatan antara kementerian dengan provinsi

Sasaran yang termuat dalam Renstra Jatim adalah

1. Meningkatnya kapasitas pengelola koperasi
2. Meningkatnya produktivitas koperasi
3. Meningkatnya kontribusi UMKM terhadap PDRB
4. Meningkatnya jumlah wirausaha baru dan omzet UMKM di sentra
5. Meningkatnya standarisasi UMKM dan produk UMKM
6. Meningkatnya kinerja koperasi simpan pinjam.
7. Tingkat Pengangguran Terbuka
8. Peningkatan Jumlah pengusaha yang belum terverifikasi
9. Tersedia sarana pelatihan kerja untuk melatih angkatan kerja baru dan korban PHK melalui program revitalisasi lembaga
10. Sebagian besar pekerja di perusahaan diasuransikan
11. peningkatan perlindungan tenaga kerja menciptakan rasa keadilan dalam dunia usaha dan pengembangan sistem pengawasan ketenagakerjaan
12. Belum adanya Sebagian besar Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) sudah mencapai Kebutuhan Hidup Layak (KHL);
13. Jumlah Pekerja anak semakin berkurang
14. Perusahaan-perusahaan besar sudah mempunyai sistem dan manajemen K3

3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis

Bahwa berdasarkan peraturan daerah kabupaten Sampang nomor 2 tahun 2017 tentang produk unggulan daerah yang menjelaskan bahwa wa pro tensi produk unggulan daerah perlu dikelola dan dikembangkan berbasis kondisi dan kekhasan daerah agar memiliki daya saing sehingga dapat berdampak pada peningkatan kesejahteraan masyarakat beberapa produk industri dan pertanian di kabupaten Sampang memiliki kekhasan dan keunggulan yang berpotensi untuk dikembangkan bagi terwujudnya kesejahteraan masyarakat serta juga berdasarkan peraturan daerah kabupaten Sampang nomor 39 tahun 2018 tentang penataan dan pemberdayaan pedagang kaki lima ma yang isinya menjelaskan bahwa peningkatan jumlah pedagang kaki lima di daerah telah berdampak pada terganggunya kelancaran lalu lintas estetika dan kebersihan kota serta fungsi prasarana lingkungan kota

Bahwa kegiatan pedagang kaki lima yang merupakan usaha perdagangan sektor informal perlu ditata dan diberdayakan guna menunjang pertumbuhan perekonomian masyarakat kabupaten Sampang sekaligus sebagai salah satu pilihan dalam penyediaan barang dagang yang dibutuhkan oleh masyarakat:

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

No	Rencana Tata Ruang Wilayah terkait Tugas dan Fungsi SKPD	Permasalahan Pelayanan SKPD	Faktor	
			Penghambat	Pendorong
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Wilayah pelayanan PKL dan Sentra meliputi Kecamatan Sampang, Camplong, Sreseh, Torjun, Jrengik dan Pengarengan	Wilayah Relokasi pedagang PKL masih semrawut	Belum dilakukan pendataan PKL	Pembentukan paguyuban dan Pemberian fasilitas
2	wilayah pelayanan PKL dan pengrajin batik adalah Kecamatan Ketapang, Kecamatan Banyuates dan Kecamatan Sokobanah	Wilayah Relokasi pedagang PKL dan pengrajin masih berada di rumah-rumah	Belum dilakukan pendataan PKL	Pembentukan paguyuban dan Pemberian fasilitas
3	wilayah pelayanan PKL dan Sentra adalah Kecamatan Kedungdung, Kecamatan Robatal, Kecamatan Karangpenang, Kecamatan Omben dan Kecamatan Tambelangan	Wilayah Relokasi pedagang PKL dipasar masih belum ada penertiban	Belum dilakukan pendataan PKL	Pembentukan paguyuban dan Pemberian fasilitas

Sumber : Diskumnaker Kabupaten Sampang, 2019

3.5 Penentuan Isu-isu Strategis

Dari identifikasi permasalahan pelayanan dapat dirumuskan isu-isu strategis sebagai berikut:

1. Masih diperlukan inovasi dalam pengembangan Koperasi Usaha mikro dan tenaga kerja dalam bidang manajemen, informasi, pemasaran, bahan baku, permodalan dan perkuatan kapasitas pengelola usahanya. Diperlukan optimalisasi pemberdayaan SDM dilingkungan Dinas Koperasi Usaha Mikro dan Tenaga Kerja Kabupaten Sampang, khususnya dalam peningkatan kompetensi untuk menunjang kelancaran sesuai tugas pokok dan fungsinya termasuk kompetensi teknis serta attitude.

2. Masih diperlukan optimalisasi penggunaan dana pemberdayaan untuk memberdayakan Koperasi Usaha Mikro dan Tenaga Kerja, yang meliputi peningkatan kapasitas usaha dan kompetensi SDM pengelola Koperasi Usaha mikro
3. Masih diperlukan Perluasan layanan informasi transmigrasi guna Perluasan kesempatan kerja dan penyediaan lapangan kerja. Perlu fungsi layanan pengawas ketenagakerjaan agar penyelesaian prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial terfasilitasi

Dari identifikasi permasalahan pelayanan dapat dirumuskan isu-isu strategis sebagai berikut:

LEMAHNYA kualitas SDM pelaku usaha yang berdampak pada menurunnya Inovasi produk layanan sehingga perlu penumbuhan pelatihan berbasis kompetensi yang berpijak pada optimalisasi produk unggulan daerah guna dapat meningkatnya produksi, distribusi dan Promosi melalui jalin kemitraan Dunia Usaha berbasisi layanan informasi yang dapat menunjang destinasi pariwisata yang dapat memperluas penyediaan lapangan kerja dan kesempatan kerja bagi masyarakat sampang

BAB IV TUJUAN DAN SASARAN

4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah

Pernyataan tujuan jangka menengah Dinas Koperasi, Usaha Mikro dan Tenaga Kerja mengacu kepada sasaran RPJMD Kabupaten Tentang koperasi usaha mikro dan tentang Ketenagakerjaan yaitu Meningkatnya kualitas koperasi dan kuantitas usaha mikro, dan Meningkatnya partisipasi angkatan kerja. Dengan indikator

1. Persentase pertumbuhan koperasi berkualitas
2. Persentase pertumbuhan UM Mandiri
3. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)

Dari sasaran RPJMD Kabupaten sampang tersebut maka oleh dinas dijadikan sebagai tujuan renstra Dinas sehingga Tujuan Renstra Dinas Koperasi Usaha mikro dan tenaga kerja adalah

1. Meningkatnya Kualitas dan Kuantitas Koperasi dan UM
2. Meningkatkan partisipasi angkatan kerja

Dengan indikator tujuan sasaran

1. Meningkatnya Koperasi aktif dan UM Mandiri
2. Meningkatnya pencari kerja yang ditempatkan

Dari tujuan sasaran tersebut maka dibuatlah indikator sebagai pernyataan yang konkrit dari sasaran yang dituju yaitu:

1. Persentase koperasi aktif bersertifikat
2. Persentase Peningkatan SHU
3. Persentase Pertumbuhan Usaha Mikro
4. Persentase Pencari kerja yang ditempatkan

Tabel 4.1
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Diskumnaker Kabupaten Sampang Tahun 2019-2024

NO.	TUJUAN	SASARAN	IDIKATOR	Target	Target	Target	Target	Target	Target
			TUJUAN/SASARAN	2019	2020	2021	2022	2023	2024
(1)	(2)	3	4	5	6	7	8	9	10
1.1	Meningkatkan kualitas koperasi dan kuantitas usaha mikro	Meningkatnya Koperasi aktif dan UM Mandiri	Persentase Koperasi Aktif Bersertifikat	49,09	50,90	51,97	53,02	53,90	55,12
			Presentase Peningkatan SHU	4,99	5,05	5,05	5,07	5,15	5,27
			Persentase Pertumbuhan Usaha Mikro	1,01	1,08	1,15	1,22	1,28	1,33
1.2	Meningkatkan partisipasi angkatan kerja	Meningkatnya pencari kerja yang ditempatkan	Persentase Pencari Kerja Yang Ditempatkan	94,83	94,98	95,13	95,26	95,39	95,52

Sumber : Diskumnaker Kabupaten Sampang, 2019

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 Bappelitbangda haruslah relevan dan konsisten dengan strategi dan arah kebijakan yang tertuang dalam RPJMD Kabupaten Sampang Tahun 2019-2024. Seperti telah dibahas pada bab sebelumnya Diskumnaker Kabupaten Sampang mendukung pada misi 2 serta mendukung pada pencapaian sasaran **“Meningkatnya pemerataan dan pertumbuhan ekonomi daerah dan perdesaan melalui pengembangan agribisnis, pariwisata dan ekonomi kreatif”**.

Tabel 5.1
Strategi dan Arah Kebijakan RPJMD Kabupaten Sampang Tahun 2019-2024

MISI/TUJUAN/SASARAN		INDIKATOR KINERJA		STRATEGI	ARAH KEBIJAKAN	PERANGKAT DAERAH PENANGGUNG JAWAB
Misi 2: Mewujudkan kemandirian ekonomi daerah dan Perdesaan melalui pengembangan agribisnis, pariwisata dan ekonomi kreatif						
T.2	Meningkatnya pemerataan dan pertumbuhan ekonomi daerah dan perdesaan melalui pengembangan agribisnis, pariwisata dan ekonomi kreatif	IT.8	Pertumbuhan Ekonomi	Meningkatkan iklim investasi yang kondusif dalam upaya mewujudkan pertumbuhan ekonomi inklusif terutama pada sektor unggulan daerah”	Peningkatan pertumbuhan ekonomi berkualitas dan inklusif melalui pengembangan agribisnis, pariwisata, dan ekonomi kreatif	DISPERTA, DISPERIKANAN, DISPERINDAGPRIN
S.8	Meningkatnya partisipasi angkatan kerja	IS.26	Tingkat Pengangguran Terbuka			
S.9	Meningkatnya kualitas dan kuantitas usaha mikro	IS.27	Pertumbuhan UM Mandiri			BPPKAD, INSPEKTORAT, BAPPELITBANGDA, SETDA

Sumber : Diskumnaker Kabupaten Sampang, 2019

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 Diskumnaker 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 Diskumnaker Kabupaten Sampang

SW OT	<u>Kekuatan / Strength</u> 1. Bantuan Pelatihan 2. Akses Permodalan dan peralatan bagi UMKM 3. <i>Forum BKK</i> 4. Layanan penumbuhan wirausaha baru	<u>Kelemahan / Weakness</u> 1 Koordinasi pembinaan KumNaker kurang intensif 2 Keterbatasan SDM 3 Lemahnya peran hubungan industri /pablik relation 4 in
<u>Peluang /Opportunity</u> 1 Daya saing 2 Perkembangan teknologi dan informasi 3 Kemitraan 4 Pasar bebas 5 Ekonomi berbasis keunggulan 6 Angkatan kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Meningkatkan Penguatan bidang kelembagaan, Pengutan Produksi barang dan jasa • Pengutan Promosi/ Pemasaran • Penguatan Pengembangan Ekonomi Lokal 	Meningkatkan SDM pembina koperasi dalam rangkan penumbuhan kelembagaan dan perluasan hubungan industri yang mengarah penempatan kerja
<u>Ancaman /Threat</u> Target-target kinerja pelayanan yang tertuang dalam indikator tujuan dan sasaran tidak tercapai: a. Persentase Koperasi Aktif b. Persentase Peningkatan SHU c. Persentase Pertumbuhan Usaha Mikro d. Persentase pencari kerja yang di tempatkan	Meningkatkan kualitas Koperasi pelaku usaha dan perluasan penempatan kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Meningkatkan koordinasi dan sinergisitas dengan pelaku usaha /dunia industr • Meningkatkan pablik relation

Sumber : Diskumnaker Kabupaten Sampang, 2019

Berdasarkan hasil identifiaksi permasalahan pembangunan dan isu-isu strategis pada bab sebelumnya, maka Strategi dan Arah Kebijakan Diskumnaker Kabupaten Sampang Tahun 2019-2024 dapat disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5.3
Strategi dan Arah Kebijakan Diskumnaker Kabupaten Sampang
Tahun 2019-2024

VISI : SAMPANG HEBAT BERMARTABAT			
MISI 2 : MEWUJUDKAN KEMANDIRIAN EKONOMI DAERAH DAN PEDESAAN MELALUI PENGEMBANGAN AGRIBISNIS, PARIWISATA DAN EKONOMI KREATIF			
TUJUAN PD	SASARAN PD	STRATEGI	ARAH KEBIJAKAN
1. Meningkatnya Kualitas dan Kuantitas Koperasi dan UM	1. Meningkatnya Koperasi aktif dan UM Mandiri	PENGUATAN SDM	DIKLAT PERKOPERASIAN, OPTIMALISASI PPKL, LAYANAN BUSINESS development service/TKB
		PENGUATAN BIDANG KELEMBAGAAN	SOSIALISASI PERKOPERASIAN, FASILITASI IZIN USAHA/BH, PENGUATAN LEMBAGA SOSIAL ENTERPRENEUR, PEMBERIAN DOMAIN WIBESIDE, FASILITASI STANDARISASI PRODUK
		PENGUATAN PRODUKSI BARANG DAN JASA	PENDAYAGUNAAN POTENSI LOKAL, MANAJEMEN USAHA, PENGUATAN SARANA PRODUKSI
		PENGUATAN PERMODALAN	KEMITRAAN DENGAN LEMBAGA PENJAMIN, PENGUATAN PRINSIP DASARA PEMBERIAN KRIDIT
		PENGUATAN PROMOSI PEMASARAN	DESAIN PRODUK, JATIM ISO/BUKALAPAK, PENUMBUHAN ASOSIASI KERJASAMA
2. Meningkatnya partisipasi angkatan kerja	2. Meningkatnya pencari kerja yang ditempatkan	PENGUATAN LEMBAGA BKK	kemitraan Bursa Kerja Khusus (BKK) dengan DU/DI. prakerin
		PENGUATAN KOMPETENSI ANGGARAN KERJA	Pelatihan kerja yang fleksibel dan mudah diterima, Pembinaan bekerja
		PENGUATAN PENEMPATAN	Pendayagunaan tenaga

		<i>TENAGA KERJA</i>	<i>fungsiional pengantar Kerja</i>
		<i>PENGUATAN HUBUNGAN INDUSTRIAL</i>	<i>industrial harmony, JAMSOSTEK,</i>
		<i>PENGUATAN PENGEMBANGAN EKONOMI LOKAL</i>	<i>kemitraan Pemerintah-Swasta dalam Pengembangan Ekonom, PENUMBUHAN WUB bagi keluarga TKI</i>

Sumber : Diskumnaker Kabupaten Sampang, 2019

INOVASI PELAYANAN KOPERASI USAHA MIKRO DAN TENAGA KERJA

TUJUAN INOVASI :

Untuk memudahkan masyarakat dalam mendapatkan pelayanan secara cepat dan fleksibel.

KENIS LAYANAN

- Layanan AK1 / Kartu kuning
- Layanan akses permodalan bagi K-UM

I. LAYANAN AK1/KARTU KUNING

KONDISI SEBELUM INOVASI (PERMASALAHAN) :

Untuk mendapatkan kartu pencari kerja (AK1) masyarakat harus datang ke kantor yang membidangi ketenagakerjaan, kadang masyarakat belum mengetahui tentang persyaratan yang harus dibawa untuk mendapatkan kartu AK1, sehingga masyarakat tidak bisa langsung mendaftar/memiliki kartu AK1 pada hari itu juga sehingga dapat merugikan masyarakat baik dari segi waktu.

KONDISI SETELAH INOVASI :

Yaitu dengan memanfaatkan teknologi informasi melalui website: AYO KITA KERJA , Melalui pendaftaran AK1 secara online, maka masyarakat bisa mendaftar AK1 darimana saja dan kapan saja. Masyarakat bisa memanfaatkan web yang disediakan kami untuk melihat syarat-syarat pendaftaran kartu AK1 sekaligus langsung mendaftar secara online. Untuk memperoleh fisik kartu AK1, masyarakat tetap harus datang ke kantor yang membidangi ketenagakerjaan dengan melampirkan syarat tertentu. Dengan melaksanakan metode ini masyarakat bisa langsung mengambil fisik kartu AK1 tanpa harus antri (maksimal 5 menit) Karena proses entry data sudah dilaksanakan secara online.

HARAPAN DI MASA YANG AKAN DATANG TERKAIT INOVASI :

Pelaksanaan inovasi ini akan terus dikembangkan ditingkatkan dengan memperhatikan perkembangan sarana dan prasarana teknologi informasi, misalnya : dengan melaksanakan pendaftaran secara online.,

II. Layanan akses permodalan bagi K-UM

KONDISI SEBELUM INOVASI (PERMASALAHAN) :

layanan akses permodalan dilakukan melalui serangkaian kegiatan yang diawali dengan permohonan melalui proposal kepada dinas yang membidangi. akses permodalan ini secara kuantitatif masih sulit untuk bisa dilakukan oleh masyarakat karena kebanyakan masyarakat pedesaan masih terbatas untuk mengetahui pembuatan proposal. Kemudian bagi mereka yang mengajukan masih dilakukan serangkaian register yang harus diketahui oleh pimpinan, yang proses endingnya membutuhkan waktu lama. kemudian ditindaklanjuti oleh fasilitator yang secara teknis kemudian dilakukan ceklis persyaratan administrasi, ditindaklanjuti oleh TKB yang secara teknis mengetahui usaha dari nasabah yang mengajukan permohonan. Survey akhir dilakukan oleh tim pokjanis setelah memenuhi unsur kelayakan administrasi, hal ini yang membutuhkan banyak waktu dan terjadi ketidak efektifan sehingga kerap kali terabaikan oleh personil yang menanganinya.

KONDISI SETELAH INOVASI :

Yaitu melalui pemanfaatan IT on line dimana masyarakat diminta untuk melakukan akses permodalan yang difasilitasi/ sediakan oleh Bidang Pengembangan Usaha Koperasi dan Usaha Mikro Dinas Koperasi Usaha Mikro dan Tenaga Kerja Kabupaten Sampang, informasi tentang keberadaan layanan ini disampaikan melalui sosialisasi di kecamatan melalui pendampingan TKB di masing –masing kecamatan. Aplikasi ini sudah memuat persyaratan dan legalitas usaha bagi K-UM. Kemudian akan dilakukan ceklist dan validasi keakuratan data, bagi data yang sudah memenuhi persyaratan akan mendapat pemberitahuan melalui SMS untuk melakukan / melengkapi dokumen pendukung dan kemudian ditindaklanjuti dengan survey oleh tim Pokjanis dan dikeluarkanlah rekomendasi berita acara tentang besaran pagu pinjaman untuk disampaikan kepada pemohon yang kemudian ditandatangani oleh pemohon untuk disampaikan kepada bank pelaksana oleh tim pokjanis yang nantinya terealisasi melalui rekening pemohon usaha K-UM.

HARAPAN DI MASA YANG AKAN DATANG TERKAIT INOVASI :

Pelaksanaan inovasi ini akan terus dikembangkan untuk mengintegrasikan kebutuhan yang tak terlayani dan sebagai tindak lanjut mohon dapatnya difasilitasi

BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Rencana program dan kegiatan yang akan dilaksanakan oleh Diskumnaker selama 2019-204 merupakan program-program prioritas RPJMD Kabupaten Sampang Tahun 2019-2024 yang sesuai dengan tugas dan fungsi Bappelitbangda. Rencana program dan kegiatan beserta pagu indikatif dijabarkan ke dalam matrik Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan Perangkat Daerah. Program dan kegiatan yang dirumuskan di renstra ini kemudian dijadikan acuan dan pedoman penyusunan Renja Perangkat Daerah.

Penjabaran program dan kegiatan-kegiatan tersebut terlampir dalam tabel matrik Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan Dinas Koperasi, Usaha Mikro dan Tenga Kerja Tahun 2019-2024 sebagaimana terlampir.

BAB VII KINERJA PENYELENGGARA BIDANG URUSAN

Diskumnaker Kabupaten Sampang mendukung pada **misi 4** serta mendukung pada pencapaian sasaran **“MEWUJUDKAN KEMANDIRIAN EKONOMI DAERAH DAN PEDESAAN MELALUI PENGEMBANGAN AGRIBISNIS, PARIWISATA DAN EKONOMI KREATIF”**. Indikator kinerja Diskumnaker yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD Kabupaten Sampang Tahun 2019-2024 merupakan indikator kinerja yang berpengaruh secara langsung terhadap pencapaian kinerja tujuan dan sasaran RPJMD tersebut.

Indikator tujuan dan sasaran Renstra Diskumnaker mengacu pada indikator tujuan dan sasaran RPJMD sebagaimana tabel berikut:

Tabel 7.1
Indikator Kinerja Perangkat Daerah yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD

NO	Indikator Tujuan dan Sasaran RPJMD	Kondisi Kinerja pada awal periode RPJMD	Target Capaian Setiap Tahun						Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD
		TH 2018	TH 2019	TH 2020	TH 2021	TH 2022	TH 2023	TH 2024	TH 2024
MENINGKATNYA PEMERATAAN DAN PERTUMBUHAN EKONOMI DAERAH DAN PERDESAAN MELALUI PENGEMBANGAN AGRIBISNIS, PARIWISATA DAN EKONOMI KREATIF									
1.	Meningkatnya Kualitas dan Kuantitas Usaha Mikro								
	Persentase Pertumbuhan Koperasi Berkualitas	10,28	11,02	11,45	11,64	11,66	12,09	12,25	12,25
	Persentase Pertumbuhan UM Mandiri	2,58	2,76	3,18	3,32	3,44	3,55	3,60	3,60
2.	Meningkatnya Partisipasi Angkatan Kerja								
	Meningkatnya partisipasi angkatan kerja	2,48	2,38	2,33	2,30	2,26	2,23	2,21	2,21

Sumber : Diskumnaker Kabupaten Sampang, 2019

Tabel 7.2
Keterhubungan Renstra Diskumnaker dengan RPJMD Kabupaten Sampang Tahun 2019-2024

SASARAN RPJMD		TUJUAN RENSTRA DISKUMNAKER		SASARAN RENSTRA DISKUMNAKER		Kondisi Awal (2018)	TARGET						Kondisi Akhir (2024)
URAIAN	INDIKATOR	URAIAN	INDIKATOR	URAIAN	INDIKATOR		2019	2020	2021	2022	2023	2024	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Meningkatnya kualitas koperasi dan kuantitas usaha mikro	Persentase pertumbuhan koperasi berkualitas	Meningkatkan kualitas koperasi dan kuantitas usaha mikro	Persentase pertumbuhan koperasi berkualitas	Meningkatnya Koperasi aktif dan UM Mandiri	Persentase Koperasi Aktif Bersertifikat	29,37	49,09	50,90	51,97	53,02	53,90	55,12	55,12
					Persentase Peningkatan SHU	4,56	4,99	5,05	5,05	5,07	5,15	5,27	5,27
	Persentase pertumbuhan UM Mandiri		Persentase pertumbuhan UM Mandiri		Persentase pertumbuhan Usaha Mikro	0,92	1,01	1,08	1,15	1,22	1,28	1,33	1,33
Meningkatnya partisipasi angkatan kerja	Tingkat Pengangguran Terbuka	Meningkatkan partisipasi angkatan kerja	Tingkat Pengangguran Terbuka	Meningkatnya pencari kerja yang ditempatkan	Persentase Pencari kerja yang ditempatkan	94,66	94,83	94,98	95,13	95,26	95,39	95,52	95,52

Sumber : Diskumnaker Kabupaten Sampang, 2019

BAB VIII PENUTUP

Dengan tersusunnya Rencana Strategis Dinas Koperasi, Usaha Mikro dan tenaga kerja Kabupaten Sampang 2019 – 2024 telah jelas arah pembangunan selama lima tahun ke depan. Oleh karena itu Rencana Strategis Tahun 2019 – 2024 diharapkan mampu memberikan dorongan dalam melaksanakan kegiatan bagi setiap Perangkat Daerah khususnya Dinas Koperasi, Usaha Mikro dan Tenaga Kerja Kabupaten Sampang untuk menumbuhkan kesatuan gerak dan langkah seluruh komponen organisasi dalam melaksanakan **visi** dan **misi** Kepala Daerah Terpilih Kabupaten Sampang. Dengan demikian proses pembangunan dilaksanakan berdasarkan kerangka sistem perencanaan pembangunan nasional. Perangkat Daerah (PD) berkewajiban untuk menyusun Renstra OPD yang memuat visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program, dan kegiatan pokok pembangunan sesuai dengan tugas dan fungsi satuan kerja yang disusun dengan berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) Kabupaten Sampang Tahun 2019 – 2024 yang nantinya akan menjadi pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (Renja-OPD);

Dengan demikian untuk keberhasilan pencapaian Tujuan sasaran Dinas Koperasi , Usaha Mikro dan Tenaga Kerja Kabupaten Sampang yang telah ditetapkan. Maka kepada seluruh personil dituntut untuk berkerja keras dan pro aktif untuk mendukung tujuan Pembangunan Nasional khususnya Pembangunan dibidang Koperasi dan Usaha mikro dan tenaga kerja yaitu melalui pemberdayaan ekonomi kerakyatan terutama Koperasi Usaha mikro dan tenaga kerja dikabupaten Sampang.

Diharapkan pula Rencana kerja ini merupakan awal perencanaan pembangunan di kabupaten sampang khususnya didalam memberdayakan Koperasi, Usaha Mikro dan Tenaga Kerja yang tidak menimbulkan adanya duplikasi dan tupang tindih.

Semoga langkah awal yang baik ini akan berdampak pada hal-hal yang positif diwaktu mendatang demi keberhasilan dan kesuksesan serta kemajuan Koperasi, Usaha Mikro dan peningkatan kesempatan bagi tenaga kerja yang ada di kabupaten sampang.

BUPATI SAMPANG

H. SLAMET JUNAIDI

