



DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN SIDOARJO

BerAKHLAK⁺

DOKUMEN

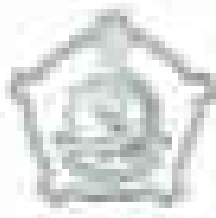
PERUBAHAN RENCANA STRATEGIS
DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN SIDOARJO
TAHUN 2021 – 2026



**DINAS TENAGA KERJA
KAB. SIDOARJO**

JL.RAYA JATI NOMOR 4 SIDOARJO
TELP 031 8946664

		Pre-Activity			Post-Activity		
		Assessment 1 (Skill)	Assessment 2 (Skill)	Assessment 3 (Skill)	Assessment 4 (Skill)	Assessment 5 (Skill)	
1	Identify the components of a simple circuit.						
2	Explain the function of each component in a simple circuit.						
3	Design a simple circuit that includes a battery, a bulb, and a switch.						
4	Construct a simple circuit that includes a battery, a bulb, and a switch.						
5	Explain the difference between a series circuit and a parallel circuit.						
6	Design a series circuit that includes a battery, two bulbs, and a switch.						
7	Construct a series circuit that includes a battery, two bulbs, and a switch.						
8	Design a parallel circuit that includes a battery, two bulbs, and a switch.						
9	Construct a parallel circuit that includes a battery, two bulbs, and a switch.						
10	Explain the difference between a series circuit and a parallel circuit.						



PEMERINTAH KABUPATEN BENDU
DINAS TENAGA KERJA

Jl. Raya Jati No. 4 Bengkulu

Telpon 010422222

Email: ditenker@kemendagri.go.id / ditenker@kemendagri.go.id

KEPUTUSAN KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN BENDU
NOMOR : 188 / 7 / 2021

TENTANG

POROSKTURAN TIM PENYUSUN REVISI RENCANA STRATEGIS (REVISI) DI LAMPUNG DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN BENDU
TAHUN 2021-2026

KEPALA DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN BENDU

Membang

1. Untuk melaksanakan persiapan pelaksanaan program kegiatan pembangunan pada khususnya dalam pembangunan daerah yang mencakup Daerah dan pembangunan daerah Kabupaten Bengkulu serta sebagai penjabaran Peraturan Bupati tentang Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bengkulu, serta sebagai Review Rencana Strategis (Rencana) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bengkulu Tahun 2021-2026;
2. Untuk selaras dengan hal tersebut, perlu membentuk Tim Penyusun Review Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bengkulu Tahun 2021-2026 dan ditetapkan dengan Nama Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bengkulu.

Daftar

1. Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lambatan Negara Republik Indonesia Tahun 200 Nomor 104, Tambahan Lambatan Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
2. Undang-Undang Nomor 31 tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2008-2025 (Lambatan Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 59, Tambahan Lambatan Negara Republik Indonesia Nomor 4730);
3. Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lambatan Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 24, Tambahan Lambatan Negara Republik Indonesia Nomor 587) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015;
4. Peraturan pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tata Cara Penyusunan Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lambatan Negara Republik

- Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817).
8. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2019 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 118, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887).
 9. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 44, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322).
 10. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 52, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6323).
 11. Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2019 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 167, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402).
 12. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020 Nomor 10, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402).
 13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 58 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi 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 (Lembaran Negara Tahun 2017 Nomor 1212).
 14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (Berita Negara Tahun 2019 Nomor 1114).
 15. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 60 Tahun 2019 tentang Statistik, Kependudukan, dan Pemerintahan Pembangunan dan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1447).
 16. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 58 Tahun 2020 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah.
 17. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknik Pengukuran Keuangan Daerah.
 18. Peraturan Menteri Dalam Negeri 500-5000 Tahun 2021 tentang Hasil Verifikasi, Mutasi dan Inventarisasi Pemerintahan Statistik, Kependudukan dan Pemerintahan Pembangunan dan Keuangan Daerah.

14. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 7 Tahun 2018 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2018-2024 (Lampiran Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2018 Nomor 2 Seri D).
15. Peraturan Daerah Kabupaten Sidoarjo Nomor 8 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Sidoarjo Tahun 2008-2025 (Lampiran Daerah Kabupaten Sidoarjo Tahun 2018 Nomor 2 Seri D), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Sidoarjo Nomor 10 Tahun 2018 (Lampiran Daerah Kabupaten Sidoarjo Tahun 2018 Nomor 2 Seri D).
16. Peraturan Daerah Kabupaten Sidoarjo Nomor 8 Tahun 2008 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Sidoarjo Tahun 2008-2025.
17. Peraturan Daerah Kabupaten Sidoarjo Nomor 11 Tahun 2019 tentang Pemerintahan dan Susunan Perangkat Daerah.
18. Peraturan Daerah Kabupaten Sidoarjo Nomor 2 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2021-2026 (Lampiran Daerah Kabupaten Sidoarjo Tahun 2021 Nomor 1 Seri D, Tambahan Lampiran Daerah Kabupaten Sidoarjo Nomor 18).
19. Peraturan Daerah Sidoarjo Nomor 01 Tahun 2021 tentang Perubahan Rencana Kerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo Tahun 2021.
20. Peraturan Daerah Sidoarjo Nomor 02 Tahun 2021 tentang Rencana Strategi Perangkat Daerah Kabupaten Sidoarjo Tahun 2021-2026.
21. Peraturan Daerah Sidoarjo Nomor 04 Tahun 2022 tentang Peraturan, Sistem Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sidoarjo (Berita Daerah Kabupaten Sidoarjo Tahun 2022 Nomor 28).
22. Peraturan Daerah Sidoarjo Nomor 17 Tahun 2022 tentang Rencana Kerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo Tahun 2022.
23. Peraturan Daerah Sidoarjo Nomor 03 Tahun 2022 tentang Peraturan Rencana Kerja Perangkat Daerah Tahun 2022.

REDAKTORIAN

Mengetahui

KEBANTU

KEBANTU

Ttd. **Putriyani Nurani** Sekretaris (Mendagri) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo Tahun 2021-2026.

Buana, Kabupaten Ttd. **Putriyani Nurani** Sekretaris (Mendagri) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo Tahun 2021-2026.

KRITIS

Tugas Tim sebagai mana dimaksud dalam bentuk adalah sebagai berikut:

- a. Mengajar dan mempersiapkan Peserta Didik Dosis Tinggi Rupa Kabupaten Situbone
- b. Mengajar dan mempersiapkan yang telah ditetapkan Dosis Dosis Tinggi Rupa Kabupaten Situbone
- c. Mengajar seluruh prosedur, pedoman dan prosedur serta struktur belajar yang terkait dengan pelaksanaan Rupa Rupa
- d. Mempersiapkan, mempersiapkan dan menyiapkan data yang diperlukan untuk menyusun Rupa Rupa
- e. Mengajar Rupa Rupa Dosis Dosis Tinggi Rupa Kabupaten Situbone

KESIMPULAN

Keputusan Rupa Dosis di mana bentuk, dan tinggi struktur.

Dibuat di : **SITUBONE**
Pada tanggal : **1 Desember 2022**

**KEPALA DINAS TENAGA KEPERAWATAN
KABUPATEN SITUBONE**



DR. H. ANANDA, S.Ns
Pembina Lina Mula
NIP. 197007198212001

**BUKANAN ANGGOTA THE TENTHLY REFINED WENJAM
STRATEGIS (RENYTA) DI LINGKUNGAN DAERAH TENGAH KIRI
KABUPATEN BONGAPLO TAHUN 2021-2023**

- | | |
|---------------------|---|
| 1. Penanggung Jawab | Komisaris Utama Tenaga Kerja Kabupaten Bongaplo |
| 2. Nama | Deswanta Dinar Tenaga Kerja Kab Bongaplo |
| 3. Koordinator | 1. Kepala Bidang Hubungan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja
2. Kepala Bidang Hubungan Industri
3. Kepala Bidang Perencanaan dan Pengembangan Tenaga Kerja |
| 4. Anggota | 1. Sub Koordinator Perencanaan Pendidikan dan Pelatihan
2. Sub Koordinator Perencanaan Lembaga Pendidikan Kerja
3. Sub Koordinator Perencanaan dan Pelatihan Kejuruan Industri
4. Sub Koordinator Pengembangan Kerja dan Kemampuan Kejuruan
5. Sub Koordinator Pengembangan dan Penyelenggaraan Pendidikan Hubungan Industri
6. Sub Koordinator Fasilitas Kesejahteraan Kerja
7. Sub Koordinator Perencanaan Tenaga Kerja dan Pengawasan
8. Sub Koordinator Pengelolan Informasi Pasar Kerja
9. Sub Koordinator Perwujudan Kemampuan Kerja dan Perencanaan Tenaga Kerja
10. Kepala Sub Bidang Urusan dan Hubungan
11. Pengelola Sistem Perencanaan
12. Pengasah dan kerja bidang |

KEPALA DAERAH TENGAH KIRI

DESWANTA D. S. S.
Kepala Dinas
KABUPATEN BONGAPLO



PEMERINTAH KABUPATEN SIDOARJO
SEKRETARIAT DAERAH

Jalan Gubernur Suryo No. 1 Sidoarjo Kode Pos 61211
Telepon (031) 89421946, 8921960, 8921853 Faks (031) 8941145
Email: setda@sidoarjokab.go.id Website: www.sidoarjokab.go.id

Sidoarjo, 03 Januari 2023

Kepada
Yth. Sdr. Kepala Perangkat Daerah
di Lingkungan Pemerintah
Kabupaten Sidoarjo
di
S I D O A R J O

SURAT EDARAN

Nomor: 050/63/438.6.1/2023

TENTANG

**PENYUSUNAN RANCANGAN PERUBAHAN RENSTRA PERANGKAT DAERAH
TAHUN 2021-2026**

Dalam rangka menindaklanjuti 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, dengan ini mohon dapatnya Saudara segera melakukan penyusunan Rancangan Perubahan Rencana Strategis (Renstra) Perangkat Daerah Tahun 2021-2026 dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

1. Tata cara dan sistematika penyusunan Perubahan Renstra Perangkat Daerah mengacu pada Permendagri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Raperda tentang RPJPD dan RPJMD, serta Perubahan RPJPD, RPJMD, dan RKPD. (sebagaimana terlampir).
2. Penyusunan Rancangan Perubahan Renstra Perangkat Daerah berpedoman pada Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2021 tentang RPJMD Kabupaten Sidoarjo Tahun 2021-2026.
3. Tujuan pada Renstra PD tidak dapat dilakukan perubahan indikator kinerja dan target kinerja, mengingat terkait langsung dengan capaian RPJMD.



4. Terkait level Sasaran Perangkat Daerah indikator kinerja tidak dapat dilakukan perubahan sedangkan target kinerja dapat dilakukan perubahan, jika berdasarkan hasil pengendalian dan evaluasi. target kinerja tersebut telah terlampaui, dan diperlukan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja Perangkat Daerah, tetapi jika belum tercapai target tidak dapat dilakukan perubahan kecuali disebabkan oleh kejadian luar biasa/force majeure (bencana alam, huru-hara, pandemi, kerusuhan).
5. Berdasarkan hasil evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KEMENPAN DAN RB) serta keselarasan antara Renstra-PD dan Perjanjian Kinerja (PK) Kepala Perangkat Daerah, maka dalam dokumen Perubahan Renstra-PD terdapat penambahan Sasaran dan indikator yaitu “ **Meningkatnya kualitas penyelenggaraan Pemerintahan**” dengan Indikator : Nilai SAKIP PD, Nilai RB, Nilai SKM, Nilai IPP dengan baseline capaian realisasi kinerja pada Tahun 2022. (ditambahkan pada Bab IV dan Bab VII Renstra PD sesuai sistematika terlampir)
6. Terkait level Sasaran Perangkat Daerah dimungkinkan dapat dilakukan perubahantarget jika berdasarkan hasil pengendalian dan evaluasi target kinerja Sasaran Kepala Perangkat Daerah tersebut telah terlampaui, dan diperlukan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja Perangkat Daerah, tetapi jika belum tercapai target tersebut tidak dapat dilakukan perubahan.
7. Dalam rangka konsistensi dan keselarasan antar dokumen perencanaan dan penganggaran Perangkat Daerah, maka kegiatan dan sub kegiatan baru yang belum tercantum dalam dokumen Renstra-PD, tetapi sudah terdapat dalam Renja-PD, KUA-PPAS maupun APBD pada Tahun 2022 dan 2023 wajib dituangkan dalam Perubahan Renstra-PD.
8. Indikator kinerja dan target Program dalam Renstra-PD tidak dapat dilakukan Perubahan mengingat tercantum dalam Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2021 tentang RPJMD Kabupaten Sidoarjo Tahun 2021-2026.
9. Indikator Kinerja Kegiatan dalam Renstra-PD tidak dapat dilakukan perubahan sedangkan target kinerja tahunan kegiatan mulai Tahun 2023 s.d. 2026 masih dapat

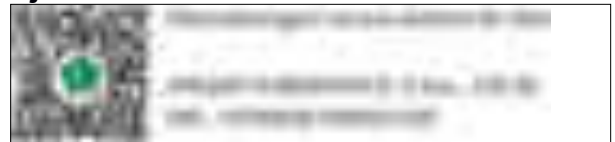


dilakukan perubahan berdasarkan hasil pengendalian dan evaluasi tahunan Renja PD sedangkan target akhir kegiatan sesuai dengan target akhir Renstra PD.

10. Melakukan pemetaan (*mapping*) penyesuaian sub kegiatan dan indikator sub kegiatan sesuai dengan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021, mulai Tahun 2023 s.d 2026 pada Tabel Matriks di Bab VI Renstra PD, dan tidak diperkenankan untuk melakukan penambahan atau perubahan indikator sub kegiatan kecuali hanya perubahan target kinerja.
11. Rancangan Perubahan Renstra-PD dan Berita Acara Perubahan Renstra-PD beserta surat pengantar Kepala Perangkat Daerah dikirimkan kepada **Kepala BAPPEDA Kabupaten Sidoarjo selambat-lambatnya pada tanggal 16 Januari 2023**, dalam bentuk *hardcopy* dan *softcopy* (pdf) untuk selanjutnya akan dilakukan fasilitasi dan verifikasi bersama Tim.
12. Rancangan Perubahan Renstra Perangkat Daerah mulai Tahun 2023 s.d 2026 berupa, target kinerja kegiatan dan sub kegiatan, beserta Pagu Indikatifnya Pendanaannya di input pada aplikasi Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD) dengan alamat : <http://sipd-ri.kemendagri.go.id> sesuai *user* dan *password* akun Perangkat Daerah masing-masing paling lambat tanggal **25 Januari 2023**.

Demikian untuk menjadi perhatian.

**a.n. BUPATI SIDOARJO
Pj. SEKRETARIS DAERAH**



ANDJAR SURJADIANTO, S.Sos,CGCAE
Pembina Utama Muda
NIP.19700926 199003 1 005

Tembusan :

- Yth. 1. Sdr. Inspektur Kabupaten Sidoarjo;
2. Sdr. Kepala BAPPEDA Kabupaten Sidoarjo;
3. Sdr. Kepala BPKAD Kabupaten Sidoarjo.



Lampiran I Surat
Nomor : 050/63/438.6.1/2023
Tanggal : 03 Januari 2023

JADWAL TENTATIVE PERUBAHAN RENSTRA PERANGKAT DAERAH TAHUN 2021-2026

	TAHAPAN PENYUSUNAN PERUBAHAN RENSTRA PD	JADWAL TENTATIVE
A.	<i>PERSIAPAN PENYUSUNAN RENSTRA</i>	
1.	Pembentukan Rancangan Keputusan Bupati tentang pembentukan tim penyusun Perubahan Renstra Perangkat Daerah	Minggu ke-IV Desember 2022 s.d Minggu ke-I Januari 2023
B.	<i>PENYUSUNAN RANCANGAN</i>	
1.	Penyusunan Rancangan Perubahan Renstra	3 s.d 13 Januari 2023
2.	Fasilitasi Rancangan Perubahan Renstra PD	16 s.d 19 Januari 2023
C.	<i>PERUMUSAN RANCANGAN AKHIR</i>	
1.	Perumusan Rancangan Akhir Perubahan Renstra	20 s.d 23 Januari 2023
D.	<i>PENETAPAN</i>	
1.	Rancangan Akhir Renstra disampaikan kepala Perangkat Daerah kepada Kepala Bappeda untuk diverifikasi	24 s.d 25 Januari 2023
2.	Verifikasi Rancangan Akhir oleh Bappeda	26 s.d 31 Januari 2023
3.	Penyempurnaan Rancangan Akhir Renstra	2 s.d 3 Februari 2023
4.	Penyampaian kembali Rancangan Akhir Renstra yang telah disempurnakan kepada Kepala Bappeda	6-8 Februari 2023
5.	Bappeda menyampaikan Rancangan Akhir yang telah diverifikasi kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah untuk ditetapkan dengan Peraturan Bupati	8-9 Februari 2023
6.	Penetapan Perubahan Renstra Perangkat Daerah dengan Perbup	10 Februari 2023



Lampiran II Surat
 Nomor : 050/63/438.6.1/2023
 Tanggal : 03 Januari 2023

HAL-HAL YANG PERLU DIPERHATIKAN DAN SISTEMATIKA PERUBAHAN RENSTRA PD SESUAI PERMENDAGRI NOMOR 86 TAHUN 2017

No.	BAB	URAIAN	HAL-HAL YANG PERLU DI PERHATIKAN
1	BAB I PENDAHULUAN	1.1 Latar Belakang	Ditambahkan Kepmendagri 050-5889 Tahun 2021 sebagai Peraturan yang menjadi dasar perubahan Renstra PD
		1.2 Landasan Hukum	Ditambahkan : -Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah -Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang perubahan atas PP 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah -Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah -Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan daerah -Permendagri 86 Tahun 2017 -Permendagri 70 Tahun 2019 -Permendagri 90 Tahun 2019 -Permendagri Nomor 18 Tahun 2020 tentang Peraturan Pelaksanaan PP Nomor 13 Tahun 2019 -Permendagri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah -Kepmendagri 050-5889 Tahun 2021 tentang Hasil Verifikasi, Validasi dan Inventarisasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi Dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Dan Keuangan Daerah -Perda No. 2 Tahun 2021 tentang RPJMD Kabupaten Sidoarjo Tahun 2021-2026. -Perbup Nomor 61 Tahun 2021 tentang Perubahan Renja PD Tahun 2021 -Perbup No. 63 Tahun 2021 tentang Renstra PD Kab. Sidoarjo Tahun 2021-2026. -Perbup No. 77 Tahun 2022 tentang Renja PD Tahun 2023.

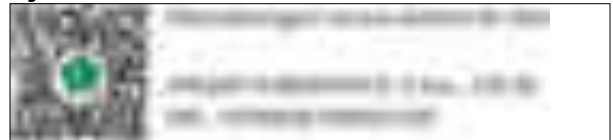


-Perbup Nomor 80 Tahun 2022
tentang Perubahan Renja PD
Tahun 2022
-Perbup



	PENDANAAN	pendanaan indikatif	Kepmendagri 050-5889 Tahun 2021 , untuk Sub kegiatan dan indikator lama berhenti pada Tahun 2022. Dan untuk kerangka pendanaan Tahun 2021 dan 2022 disesuaikan dengan PaguIndikatif sesuai DPPA T.A 2021dan 2022 sedangkan T.A 2023pagu dapat disesuaikan Renja PD T.A 2023, sedangkan Tahun 2024 s.d 20226 disesuaikanm dengan Pagu Indikatif dalam RPJMD Kab. Sidoarjo. Disamping itu jika terdapat untuk sub kegiatan baru yang muncul pada T.A 2022 dan 2023 diakomodir pula dalam Matriks Rencana kerja dan Pendanaan pada Bab VI ini. Penambahan Sub kegiatan dimasukkan dalam matriks Bab VI ini
7	BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN	Pada Bab ini diuraikan kinerja perangkat daerah yang mengacu pada RPJMD	Tanpa sub bab, menambahkan di Tabel 7.1 Indikator Tujuan dan Sasaran PD yang mengacu pada RPJMD yaitu indikator : Nilai SAKIP, Nilai RB, Nilai SKM, Nilai IPP.
8	BAB VIII PENUTUP	Menguraikan kesimpulan dari Renstra PD	Tanpa Sub Bab (Tetap) dan ditanda tangani Kepala Perangkat Daerah

**a.n. BUPATI SIDOARJO
Pj. SEKRETARIS DAERAH**



ANDJAR SURJADIANTO, S.Sos,CGCAE

Pembina Utama Muda

NIP.19700926 199003 1 005



Lampiran III Surat
Nomor : 050/63/438.6.1/2023
Tanggal : 03 Januari 2023

**PEMERINTAH KABUPATEN SIDOARJO
DINAS TENAGA KERJA**

Jl. Raya Jati No. 4 Sidoarjo
Telepon. 031 8946664 Fax: 031 8956827
Email : disnaker@sidoarjokab.go.id Website : <http://disnaker.sidoarjokab.go.id>

**BERITA ACARA
HASIL PERUBAHAN RENSTRA
DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN
SIDOARJO TAHUN 2023
Nomor :**

Pada hari ini



Indikator kinerja : Presentase kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan tepat waktu melalui Perjanjian Bersama	Indikator kinerja : Presentase kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan tepat waktu melalui Perjanjian Bersama	Tetap
Sasaran 4 : Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Pemerintahan	Sasaran 4 : Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Pemerintahan	Baru
Indikator Kinerja 1. Nilai SAKIP PD 2. Nilai RB 3. Nilai IPP 4. Nilai SKM	Indikator Kinerja 1. Nilai SAKIP PD 2. Nilai RB 3. Nilai IPP 4. Nilai SKM	Baru

1. FORMULASI INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)

a. Uraian Formulasi IKU (Indikator Kinerja Utama) Perangkat Daerah

Indikator Kinerja Tujuan dan Sasaran	Cara Pengukuran	Definisi Operasional
Persentase Tenaga Kerja yang terserap di sembilan sektor	Jumlah penduduk yang bekerja dibanding jumlah angkatan kerja dikalikan 100%	Tenaga kerja yang bekerja di sektor 1. Sektor Pertanian, Kehutanan, Perburuan dan Perikanan 2. Sektor Pertambangan dan Penggalian 3. Sektor Industri Pengolahan 4. Sektor Listrik, Gas dan Air 5. Sektor Bangunan 6. Sektor Perdagangan Besar, Eceran, Rumah Makan, dan Hotel 7. Sektor Angkutan, Pergudangan dan Komunikasi 8. Sektor Keuangan, Asuransi, Usaha Persewaan Bangunan, Tanah, Dan Jasa Perusahaan 9. Sektor Jasa Kemasyarakatan
Persentase Pencari Kerja yang telah ditempatkan	Jumlah pencari kerja yang ditempatkan dibanding jumlah pencari kerja dikalikan 100%	Pencari kerja yang ditempatkan melalui perantaraan dan informasi pasar kerja
Persentase lulusan pelatihan yang telah bekerja	Jumlah lulusan pelatihan yang telah bekerja dibanding jumlah peserta pelatihan dikalikan 100%	Peserta pelatihan yang berbasis uji kompetensi yang telah bekerja baik di perusahaan maupun wirausaha
Persentase kasus perselisihan yang diselesaikan tepat waktu	Jumlah perselisihan yang diselesaikan tepat waktu melalui PB dibanding	Kasus perselisihan hubungan industrial (perselisihan hak, kepentingan, PHK, dan antar



melalui Perjanjian Bersama (PB)	perselisihan yang tercatat dikali 100%	SP/SB dalam 1 perusahaan) antara pekerja/SP dengan pengusaha atau antar SP/SB dalam 1 perusahaan yang tercatat dan terselesaikan melalui Perjanjian Bersama
---------------------------------	--	--

2. TARGET KINERJAaperson

a. Rincian Target Indikator Kinerja Sasaran Sebelum Perubahan

INDIKATOR KINERJA SASARAN	SATUAN	KONDISI AWAL RENSTRA (2021)	TARGET KINERJA PADA TAHUN					KONDISI AKHIR RENSTRA (2026)
			2022	2023	2024	2025	2026	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1. Presentase lulusan pelatihan yang telah bekerja	Persen	55	57	59	61	63	65	65
2. Presentase pencari kerja yang telah ditempatkan	Persen	55	60	67	69	71	72	72
3. Presentase kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan tepat waktu melalui Perjanjian Bersama	Persen	21	22	23	24	25	26	26



a. Rincian Target Indikator Kinerja Sasaran Setelah Perubahan (jika ada perubahan target sasaran Renstra PD

INDIKATOR KINERJA	SATUAN	KONDISI AWAL RENSTRA (2021)	TARGET KINERJA PADA TAHUN					KONDISI AKHIR RENSTRA (2026)
			2022	2023	2024	2025	2026	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1. Presentase lulusan pelatihan yang telah bekerja	Persen	55	57	69,49	69,59	69,79	70	70
2. Presentase pencari kerja yang telah ditempatkan	Persen	55	60	67	68	69	70	70
3. Presentase kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan tepat waktu melalui Perjanjian Bersama	Persen	21	22	24,85	24,95	25	26	26
4. Nilai SAKIP PD	Persen	-	81,68	81,93	81,95	81,97	82	8234
Nilai RB	Persen		34	34,69	34,79	34,89	35	35
Nilai IPP	Persen		4,03	4,25	4,3	4,35	4,4	4,4
Nilai SKM	Persen		96,0	96,2	96,3	96,4	96,5	96,5



a. Rincian Target Indikator Kinerja Kegiatan Sebelum Perubahan

INDIKATOR KINERJA	SATUAN	KONDISI AWAL RENSTRA (2021)	TARGET KINERJA PADA TAHUN					KONDISI AKHIR RENSTRA (2026)
			2022	2023	2024	2025	2026	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1. Jumlah Dokumen Rencana Renega Kerja yang Disusun	dokumen	-	80	83	85	87	89	89
2. Persentase peserta yang memahami materi bimtek	%	-	81	83	85	87	89	89
3. Jumlah pencari kerja yang ditempatkan melalui jobfair	orang	500	600	650	700	750	800	800
4. Persentase peserta yang memahami sosialisasi	%	60	80	83	86	89	92	92
5. Jumlah transmigran yang difasilitasi penempatannya	KK	5	5	5	5	5	5	5

b. Rincian Target Indikator Kinerja Kegiatan Setelah Perubahan

INDIKATOR KINERJA	SATUAN	KONDISI AWAL RENSTRA (2021)	TARGET KINERJA PADA TAHUN					KONDISI AKHIR RENSTRA (2026)
			2022	2023	2024	2025	2026	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1. Jumlah perusahaan yang menyusun dokumen Rencana Tenaga Kerja Mikro	Perusahaan	80 dok	80dok	17	17	18	19	19
2. Persentase pencari kerja yg difasilitasi penempatannya melalui perantara kerja	%	-	81	60	61	62	63	63
3. Persentase pencari kerja yang difasilitasi penempatannya melalui sistem informasi pasar kerja (bursa kerja)	%	500	600	60	61	62	63	63
4. Persentase cpmi yang terfasilitasi rekomendasinya dalam rangka pemberangkatan secara legal	%	60	80	100	100	100	100	100
5. Persentase layanan imta (validasi notifikasi) yg terselesaikan	%			100	100	100	100	100
6. Jumlah transmigran yang difasilitasi penempatannya	KK	5	5	2	2	2	2	2



Dari hasil Perubahan Renstra tersebut tersebut, dapat disimpulkan bahwa sebagai berikut :

1. Perubahan Renstra PD ini digunakan sebagai masukan dalam Review RPJMD Kabupaten Sidoarjo Tahun 2021-2026;
2. Rencana Strategis Tahun 2021 - 2026 masih relevan untuk digunakan acuan dalam penyusunan dokumen perencanaan tahunan;
3. Rencana Strategis Tahun 2021 - 2026 masih dapat digunakan / relevan untuk digunakan acuan dalam penyusunan dokumen RKA-SKPD.

Demikian kesimpulan hasil Perubahan Rencana Strategis Tahun 2021



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	ii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1. LATAR BELAKANG.....	1
1.1.1 PENGERTIAN RENSTRA.....	1
1.2.1 FUNGSI RENSTRA OPD DALAM PENYELENGGARAAN PEMBANGUNAN DAERAH.....	2
1.3.1 PROSES PENYUSUNAN RENSTRA OPD	2
1.4.1 KETERKAITAN RENSTRA OPD DENGAN RPJMD, RENSTRA KEMENTERIAN/LEMBAGA (K/L), RENSTRA KABUPATEN DAN RENCANA KERJA (RENJA) OPD	6
1.2. LANDASAN HUKUM	8
1.3. MAKSUD DAN TUJUAN.....	10
1.4. SISTEMATIKA PENULISAN.....	11
BAB I PENDAHULUAN.....	11
BAB II GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH.....	11
BAB III ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI.....	12
BAB IV TUJUAN DAN SASARAN	12
BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN.....	12
BAB II.....	13
GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH.....	13
2.1. TUGAS, FUNGSI DAN STRUKTUR ORGANISASI PERANGKAT DAERAH	13
2.2. SUMBER DAYA PERANGKAT DAERAH	22
2.3. KINERJA PELAYANAN PERANGKAT DAERAH	27
2.4. TANTANGAN DAN PELUANG PENGEMBANGAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH.....	33
2.4.1 Telaahan Capaian Sasaran Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo terhadap Sasaran Renstra Kementerian Ketenagakerjaan dan Renstra Provinsi	33
BAB III.....	36
PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS.....	36
PERANGKAT DAERAH.....	36
BAB IV.....	53
TUJUAN DAN SASARAN	53
BAB V.....	60
STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN.....	60
BAB VI.....	70
RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN	70
SERTA PENDANAAN	70
BAB VII.....	88
BAB VII.....	91
PENUTUP.....	91

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.....	3
Gambar 2.....	4
Gambar 3.....	7
Gambar 4.....	14
Gambar 5.....	58

DAFTAR TABLE

Table 1.....	23
Table 2.....	23
Table 3.....	24
Table 4.....	24
Table 5.....	25
Table 6.....	26
<i>Table 7</i>	29
Table 8.....	31
Table 9.....	34
Table 10.....	37
Table 11.....	42
Table 12.....	46
Table 13.....	47
Table 14.....	50
Table 15.....	51
Table 16.....	51
Table 17.....	55
Table 18.....	61
Table 19.....	64
Table 20.....	67
Table 21.....	74
Table 22.....	83
Table 23.....	88
Table 24.....	90

KATA PENGANTAR

Segala Puji dan syukur kami panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Kuasa atas hidayah-Nya dokumen **“Rancangan Perubahan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo Tahun 2021-2026”** telah kami susun sebagai arah dan pedoman bagi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo untuk melaksanakan program, kegiatan dan sub kegiatan dalam kurun waktu 5 tahun kedepan. Penyusunan Dokumen Rancangan Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo ini merupakan implemantasi berlakunya Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 Tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi 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 Kerja Permerintah Daerah. Desain program, Kegiatan dan sub kegiatan mengacu pada Permendagri Nomor 90 Tahun 2019 dan Kepmendagri Nomor 050-5889 Tahun 2021.

Kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan data dan informasi dalam penyelesaian Dokumen Rancangan Perubahan Renstra ini. Akhir kata, semoga dokumen. Rancangan Perubahan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo ini dapat memberikan informasi kepada stakeholders dan pihak-pihak terkait.

Sidoarjo, 10 Maret 2023

**KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN SIDOARJO**



AINUN AMALIA, S.SOS
Pembina Utama Muda
NIP. 197505131993112001

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

1.1.1 PENGERTIAN RENSTRA

Penyusunan dan penetapan Rencana Strategis Perangkat Daerah yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 25 tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, pada pasal 15 ayat 3 menegaskan bahwa Perangkat Daerah menyiapkan rancangan renstra PD sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah, pemerintah daerah berwenang untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas pembantuan yang diberikan otonomi yang seluas luasnya. Pemberian otonomi yang seluas- luasnya kepada daerah diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan dan peran serta masyarakat.

Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 Tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi 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, Rencana Strategis (Renstra) Perangkat Daerah 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.

Pada tahun 2021 Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo yang merupakan salah satu perangkat daerah di Kabupaten Sidoarjo telah menyusun dan menetapkan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo tahun 2021-2026. Dimana, dalam penyusunannya, telah berpedoman pada RPJMD Kabupaten Sidoarjo Tahun 2021-2026, Permendagri 86 Tahun 2016, Permendagri 90 Tahun 2019, Kepmendagri Nomor 050-3708 Tahun 2020 dan Peraturan Bupati Nomor 05 tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo.

Pada tahun 2021, disahkan Kepmendagri Nomor 050-5889 Tahun 2021 tentang Hasil Verifikasi, Validasi, dan Inventarisasi Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Daerah dimana dalam Kepmendagri ini diatur tentang nomenklatur program, kegiatan dan sub kegiatan beserta indikatornya untuk seluruh urusan pemerintah daerah. Hal itu yang menjadi latar belakang diperlukannya Reviu Renstra, selain itu pada tahun 2022 terjadi perubahan susunan organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo.

Implikasi disahkannya kebijakan tersebut adalah berubahnya Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo terutama pada matriks Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo tahun 2021-2026. Sehingga perlu dilakukan perubahan atas Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo tahun 2021-2026.

1.2.1 FUNGSI RENSTRA OPD DALAM PENYELENGGARAAN PEMBANGUNAN DAERAH

Berdasarkan dengan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004, dalam rangka mendorong proses pembangunan secara terpadu efisien, perencanaan pembangunan mempunyai 5 tujuan dan fungsi pokok yakni:


- a. Mendukung koordinasi antar pelaku pembangunan.
- b. Menjamin terciptanya integrasi, sinkronisasi dan sinergi antar daerah, waktu dan fungsi pemerintah, baik pusat maupun daerah.
- c. Menjamin keterkaitan dan konsistensi antara perencanaan, penganggaran pelaksanaan dan pengawasan.
- d. Mengoptimalkan partisipasi masyarakat dalam perencanaan pembangunan.
- e. Menjamin tercapainya penggunaan sumber daya secara efisien, efektif dan adil.

Dengan demikian fungsi renstra OPD dalam adalah sebagai pedoman pelaksanaan pembangunan dalam kurun waktu 5 (lima) tahun kedepan dengan sasaran pencapaian yang jelas dan terukur.

1.3.1 PROSES PENYUSUNAN RENSTRA OPD


Berangkat dari amanat dari Permendagri Nomor 86 Tahun 2017, maka Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kabupaten Sidoarjo sebagai salah satu Perangkat Daerah di Kabupaten Sidoarjo berkewajiban Menyusun Dokumen Rencana Strategis Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Tahun 2021-2026.

Dokumen ini merupakan alat perencanaan yang diadakan sebagai pedoman pencapaian visi pembangunan daerah Kabupaten Sidoarjo Tahun 2021-2026. Penyusunan dokumen ini secara teknis merujuk pada arsitektur kinerja pembangunan yang secara umum terdiri dari dua rangkaian proses yaitu proses teknokratis dan proses politis. Rangkaian proses tersebut ditunjukkan pada gambar 1 proses Penyusunan Renstra dilakukan bersamaan dengan proses Penyusunan RPJMD sebab keduanya memiliki keterkaitan yang erat, baik dalam konteks prosesnya maupun konten dari kedua dokumen tersebut yang saling melengkapi satu sama lain.




Rancangan Awal Rentsra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo disusun berdasarkan Rancangan Awal RPJMD Kabupaten Sidoarjo yang juga disesuaikan dengan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo. Proses politik selanjutnya adalah sinkronisasi dan pendampingan rancangan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo untuk melengkapi rancangan RPJMD. Musrenbang RPJMD dilaksanakan untuk menghasilkan rancangan akhir RPJMD. Rancangan akhir RPJMD ini dibahas bersama antara pemerintah Kabupaten dengan DPRD dalam forum rapat pleno DPRD tentang penetapan RPJMD untuk dijadikan Perda RPJMD Kabupaten Sidoarjo 2021-2026. Perda dimaksud akan dijadikan rujukan hukum untuk menetapkan Rancangan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo menjadi Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo. Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo yang ditetapkan oleh Kepala Dinas harus sinkron dengan konten dari Perda RPJMD Kabupaten Sidoarjo.

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah terdapat




digunakan sebagai bahan penyusunan rancangan RKPD. (3) Rencana Kerja Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) memuat program, kegiatan, lokasi dan kelompok sasaran yang disertai indikator kinerja dan pendanaan sesuai dengan tugas dan fungsi setiap Perangkat Daerah. (4) Rencana Kerja Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditetapkan Kepala Daerah setelah RKPD



pembangunan yang belum terakomodasi dalam RPJMD dapat dimulai dalam dokumen Renja Kerja Pemerintah Daerah (RKPD). Selain itu, diperlukan telaah dokumen perencanaan lainnya Renstra K/L dan Renstra Provinsi/Kabupaten/Kota, untuk mensinergikan rencana strategis PD dengan pusat dan provinsi.


Pada proses penyusunan Renstra PD dapat dilihat pada gambar bagian alur tersebut dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2017. Seiring dengan adanya tuntutan pelayanan pemerintah yang lebih efektif dan efisien kepada pihak asyarakat, swasta, maupun stakeholder lainnya, maka pemerintah Kabupaten Sidoarjo khususnya Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo untuk lebih mengutamakan dan menjalankan fungsinya sebagai regulator, fasilitator, mediator, coordinator, maupun pengawasan sehingga dalam pengendalian pembangunan kepada masyarakat tetap terjaga dan sesuai dengan sasaran.



Rencana Strategis merupakan suatu proses yang berorientasi kepada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu satu sampai dengan lima tahun dengan memperhitungkan potensi, peluang, dan kendala yang ada atau yang mungkin timbul. Rencana Strategis mengandung tujuan, sasaran, serta capaian yang realistis/1 untuk mengantisipasi perkembangan masa depan.

1.4.1 KETERKAITAN RENSTRA OPD DENGAN RPJMD, RENSTRA KEMENTERIAN/LEMBAGA (K/L), RENSTRA KABUPATEN DAN RENCANA KERJA (RENJA) OPD

Dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah,



Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo juga merupakan bagian dari unitas dokumen perencanaan pembangunan daerah. Oleh sebab itu, maka Renstra ini memiliki keterkaitan dengan berbagai dokumen perencanaan pembangunan yang lain, baik pada level yang lebih tinggi atau ruang lingkup yang lebih luas, maupun pada level dan ruang lingkup yang lebih rendah dan lebih kecil. Gambar 3 berikut ini menjelaskan tentang keterkaitan antara Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo dengan dokumen perencanaan pembangunan lainnya.

Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo menurut gambar di atas mempedomani RPJMD Kabupaten Sidoarjo dan menjadi pedoman dalam Penyusunan Renja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo setiap tahunnya dari Tahun 2021 sampai dengan Tahun 2026. Kesatuan berbagai dokumen perencanaan pembangunan di Kabupaten Sidoarjo dimaksudkan untuk menjamin adanya kesatuan arah pembangunan, untuk mencapai visi pembangunan yang terukur kinerja pembangunannya; baik kinerja input yang terlihat pada besaran sumber daya yang digunakan untuk pembangunan, kinerja output yang dilihat dari apa yang dikerjakan dan dihasilkan suatu kegiatan, kinerja outcome yang teridentifikasi dari apa yang dicapai dari suatu program dan akhirnya kinerja impact yang tergambar oleh adanya perubahan sebagaimana tertuang dalam visi, misi, tujuan dan sasaran pembangunan daerah.

Pada RPJMD bahwasannya visi dari RPJMD Kabupaten Sidoarjo Tahun 2021-

Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo juga memiliki hubungan pada Renstra Kementerian Ketenagakerjaan dan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Tranmigrasi Provinsi Jawa Timur dimana terletak pada sasaran strategis yang berhubungan langsung dengan tugas dan pokok yang dilakukan oleh kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo. Dalam konteks praktis maka Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo dalam melaksanakan tugas penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang Ketenagakerjaan, artinya Rencana Strategisnya berpedoman pada misi kedua RPJMD Kabupaten Sidoarjo yaitu Membangkitkan pertumbuhan ekonomi dengan fokus pada kemadirian lokal berbasis pada usaha mikro, koperasi, pertanian, perikanan, sektor jasa dan industri untuk membuka lapangan pekerjaan dan mengurangi kemiskinan.

1.2. LANDASAN HUKUM


Penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo Tahun 2021-2026 dilandasi oleh berbagai peraturan-peraturan hukum sebagaimana disebutkan di bawah ini :

1. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 4421);
3. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik (Lembaran Negara Tahun 2008 Nomor 61, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4846);
4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah
5. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Tahun 2008 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4815); Tambahan Lembaran Negara Nomor 4815);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 2008 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 48, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4833);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2018 tentang Standar Pelayanan Minimal (Lembaran Negara Tahun 2018 Nomor 2, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6178);
10. 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);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi



Penyelenggaraan Pemerintah Daerah;

12. Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah;
13. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan;
14. Peraturan Presiden Nomor 111 Tahun 2022 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan;
15. Peraturan Presiden Nomor 18 tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional tahun 2020



Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;

28. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 1 Tahun 2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Provinsi Jawa Timur Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2009 Nomor 1 Seri E);
29. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 5 Tahun 2012 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Provinsi Jawa Timur Tahun 2011

- a. Membantu dalam mencapai tujuan dan sasaran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo yang mengacu pada tujuan dan sasaran/1RPJMD pemerintah Kabupaten Sidoarjo;
- b. Membantu dalam sinkronisasi tujuan, sasaran, program dan kegiatan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo dengan tujuan, strategi, kebijakan dan capaian program RPJMD;
- c. Sebagai dasar/pijakan penyusunan dokumen perencanaan dan penganggaran tahunan yakni Renja/RKT, RKA dan DPA-OPD Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo dan penganggaran tahunan.
- d. Menjamin keselarasan strategi dan tujuan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo dengan dokumen perencanaan lainnya
- e. Melakukan komitmen terhadap kesepakatan program yang sudah dibahas secara partisipatif mulai dari penyusunan implementasi dan pertanggungjawaban.
- f. Memberikan arah kebijakan dan strategi pembangunan ketegakerjaan melalui penetapan visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, dan program dalam kurun waktu tahun 2021-2026.
- g. Menterjemahkan arah kebijakan pemerintah Kabupate Sidoarjo terkait perkembangan pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo agar lebih dipahami dan bermanfaat bagi masyarakat.
- h. Memastikan bahwa sumber daya dan dana daerah diarahkan untuk menangani isu strategis dan pelayanan publik pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo
- i. Mengembangkan kesepakatan untuk memadukan semua sumber daya dalam mencapai tujuan dan
- j. Merumuskan fokus, strategis, dan langkah-langkah yang jelas untuk mencapai tujuan pembangunan di bidang Ketenagakerjaan.

1.4. SISTEMATIKA PENULISAN

Secara garis besar, sistematika penyusunan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo tahun 2021-2026 adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

- 1.1 Latar Belakang
- 1.2 Landasan Hukum Maksud dan Tujuan
- 1.3 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

2.5 Kerjasama Daerah

BAB III ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI

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 Kementerian Ketegakerjaan dan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur.

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

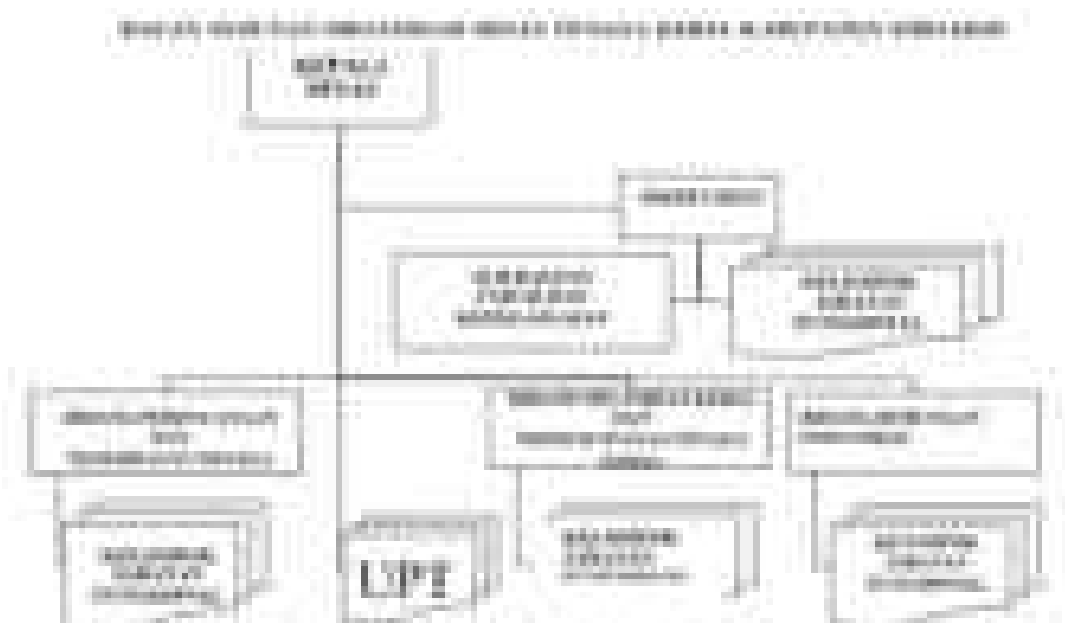
2.1. TUGAS, FUNGSI DAN STRUKTUR ORGANISASI PERANGKAT DAERAH

Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo merupakan unsur penunjang urusan Tenaga Kerja. Dipimpin oleh seorang Kepala Dinas, yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada bupati melalui Sekretaris Daerah.

Berdasarkan Peraturan Bupati Sidoarjo Nomor 05 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan Tenaga Kerja dan urusan Transmigrasi Dalam menyelenggarakan tugas tersebut, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo mempunyai fungsi:

1. Perumusan kebijakan sesuai dengan lingkup tugasnya;
2. Pelaksanaan Kebijakan sesuai dengan lingkup tugasnya;
3. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan sesuai dengan lingkup tugasnya;
4. Pelaksanaan administrasi dinas;
5. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugasnya.

Untuk dapat menjalankan tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo memiliki struktur organisasi sebagai berikut:



Gambar 4

Susunan Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo

Uraian tugas sesuai dengan struktur Organisasi Susunan Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo adalah sebagai berikut:

1. TUGAS POKOK DAN FUNGSI KEPALA DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN SIDOARJO.

Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo mempunyai tugas memimpin, koordinasi, pengawasan, evaluasi dan penyelenggaraan kegiatan. Untuk melaksanakan tugasnya, Kepala Dinas mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a. Perencanaan program kebijakan yang menjadi kewenangan dinas serta kesekretariatan;
- b. pengkoordinasian pelaksanaan tugas dinas;
- c. pembinaan pelaksanaan program dan kinerja dinas;
- d. pemantauan dan evaluasi pelaksanaan tugas dinas;
- e. pelaporan pelaksanaan tugas kepada Bupati;
- f. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati/1sesuaidengan bidang tugasnya.

Kepala Dinas berwenang menandatangani rekomendasi/persetujuan teknis sesuai bidang yang menjadi kewenangan dinas yang diperlukan oleh Perangkat Daerah yang berwenang menyelenggarakan urusan pemerintahan daerah bidang penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu untuk proses penerbitan perizinan.

2. SEKRETARIAT

Sekretariat mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas di bidang sekretariat meliputi perencanaan, keuangan, kepegawaian, tata usaha, perlengkapan, rumah tangga, evaluasi dan pelaporan kinerja Dinas. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Sekretariat mempunyai fungsi:

- a. Pengkoordinasian penyusunan program kerja dan laporan kinerja;

- b. Pengelolaan administrasi umum dan kepegawaian;
 - c. Pengelolaan administrasi keuangan;
 - d. Pengoordinasian program/kegiatan area Reformasi Birokrasi, Sistem Pengendali Intern Pemerintahan (SPIP), Zona Integritas, dan akuntabilitas pada dinas;
 - e. Pelaksanaan kegiatan/ sub kegiatan perencanaan dan keuangan, meliputi :
 - 1. Penyusunan program kerja dinas;
 - 2. Pengkoordinasian seluruh data penunjang kinerja, yang menjadi kewenangan dinas;
 - 3. Penyusunan rencana kebutuhan anggaran;
 - 4. Pelaksanaan pengendalian, evaluasi dan capaian/1program/kegiatan/sub kegiatan pada Dinas;
 - 5. Penyusunan laporan kinerja dinas;
 - 6. Pelaksanaan analisa dan evaluasi data perencanaan;
 - 7. Pelaksanaan administrasi keuangan;
 - 8. Pelaksanaan pengendalian serapan anggaran;
 - 9. Pelaksanaan analisa dan evaluasi anggaran;
 - 10. Penyusunan laporan pengelolaan keuangan;
 - f. Pelaporan kinerja dinas;
 - g. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai tugasnya.
- a. Pelaksanaan sub kegiatan Kepegawaian , meliputi :
- 1. Melaksanakan pelayanan surat menyurat, kearsipan, perpustakaan dan dokumentasi;
 - 2. Melaksanakan pengelolaan barang termasuk pembangunan dan pemeliharaan gedung kantor dinas;
 - 3. Melaksanakan pengadaan, pengelolaan, pemeliharaan, pemanfaatan, pelaporan aset yang menjadi kewenangan Dinas sesuai peraturan yang berlaku;
 - 4. Menerima dan mengoordinasikan publikasi, pelayanan (front office) dan tindak lanjut pengaduan masyarakat, baik secara langsung maupun tidak langsung;
 - 5. Melaksanakan pengelolaan teknologi informasi /website dinas;
 - 6. Melaksanakan manajemen pengelolaan kepegawaian;
 - 7. Melaksanakan pembinaan dan pengembangan pegawai dalam mencapai profesionalisme ASN;
 - 8. Melaksanakan analisa dan evaluasi data kegiatan umum;
 - 9. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris sesuai dengan tugasnya.
- b. Perencanaan dan Penempatan Tenaga Kerja, meliputi :
- 1. Penyusunan kebijakan teknis perencanaan dan penempatan tenaga kerja;
 - 2. Pembinaan dan pelaksanaan kebijakan teknis perencanaan dan penempatan tenaga kerja;

3. Pelaksanaan pembinaan pejabat fungsional
 4. Pengantar kerja;
 5. Pelaksanaan kegiatan/ sub kegiatan
- c. Perencanaan Tenaga Kerja dan Transmigrasi meliputi ;
1. Menyusun perumusan kebijakan teknis perencanaan tenaga kerja dan transmigrasi;
 2. Melaksanakan kebijakan teknis perencanaan tenaga kerja dan transmigrasi, meliputi:
 - a) Penyusunan konsep bahan program/rencana kegiatan perencanaan tenaga kerja makro;
 - b) Penyiapan kebutuhan perencanaan tenaga kerja mikro dan pilihan metodologinya;
 - c) Pemberian fasilitasi penyusunan perencanaan tenaga kerja mikro;
 - d) Penyiapan bahan sosialisasi tenaga kerja makro/mikro;
 - e) Penyiapan bahan pendataan calon transmigran;
 - f) Penyiapan bahan sosialisasi ketransmigrasian;
 - g) Penyiapan seleksi administrasi dan fisik calon transmigran;
 - h) Penyiapan bahan klarifikasi lokasi pemukiman daerah tujuan transmigrasi;
 - i) Penyiapan bahan laporan kegiatan pendaftaran dan seleksi transmigran;
 - j) Penyiapan bahan pendampingan dan pengawalan transmigran ke daerah tujuan dengan berita acara serah terima transmigran;
 3. Menyusun dan memperbarui data perencanaan tenaga kerja dan transmigrasi;
 4. Melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan kebijakan teknis perencanaan tenaga kerja dan transmigrasi;
 5. Melaksanakan tugas ketatausahaan dan mengkoordinir kebutuhan data pada bidang;
- d. Pelaksanaan kegiatan/ sub kegiatan Pengelolaan Informasi Pasar Kerja meliputi:
1. Menyusun perumusan kebijakan teknis pengelolaan informasi pasar kerja;
 2. Melaksanakan kebijakan teknis pengelolaan informasi pasar kerja, meliputi :
 - a) Melaksanakan kegiatan pencarian, verifikasi dan pemasangan lowongan kerja lintas Kabupaten/Kota dalam dan luar Provinsi;
 - b) Menyebarluaskan informasi pasar kerja lintas Kabupaten/Kota dalam dan ke luar Provinsi melalui sarana media papan informasi, teknologi informasi berupa website dan sarana media lainnya;
 - c) Menyiapkan bahan pengembangan penyuluhan dan bimbingan jabatan ke pencari kerja dan dunia pendidikan/pelatihan kerja serta konsultasi karir baik secara langsung maupun online;
 - d) Menyiapkan bahan pembinaan dan pendampingan pelaksanaan bursa kerja khusus, ijin penyelenggaraan pameran bursa kerja/ Jobfair;
 3. Menyusun/1 dan memperbarui data pengelolaan informasi pasar kerja;
 4. Melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan kebijakan teknis pengelolaan

informasi pasar kerja.

e. Pelaksanaan kegiatan/ sub kegiatan Perluasan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja meliputi :

1. Menyusun perumusan kebijakan teknis perluasan kerja dan penempatan tenaga kerja;
2. Melaksanakan kebijakan teknis perluasan kerja dan penempatan tenaga kerja, meliputi :
 - a) Penyiapan bahan perencanaan dan pelaksanaan sosialisasi/ promosi program perluasan kesempatan kerja sektor informal kepada masyarakat;
 - b) Penyiapan bahan penyusunan sistem dan pembinaan perluasan kesempatan kerja;
 - c) Penyiapan bahan pembinaan dan pendayagunaan tenaga kerja sukarela/ sarjana sebagai pendorong dan pendamping kegiatan usaha produktif di sektor informal;
 - d) Penyiapan bahan koordinasi program pengembangan dan perluasan kerja;
 - e) Penyiapan bahan perencanaan dan pelaksanaan pendaftaran dan fasilitasi pembentukan tenaga kerja mandiri (tkm), Padat karya, Pendayagunaan Tenaga Kerja Sukarela/ sarjana atau pola lain yang mendukung terciptanya perluasan kesempatan kerja;
 - f) Penyiapan bahan pelaksanaan penyelenggaraan program perluasan kerja melalui bimbingan usaha mandiri dan sektor informal serta program padat karya;
 - g) Penyiapan bahan monitoring dan evaluasi pelaksanaan teknis perlindungan dan perluasan kesempatan kerja;
 - h) Penyiapan bahan penyusunan mekanisme penempatan Antar Kerja Lokal, Antar Kerja Antar Daerah, Antar Kerja Antar Negara dan Antar Kerja Khusus;
 - i) Penyiapan bahan pelaksanaan seleksi Penempatan Antar Kerja Antar Daerah (AKAD);
 - j) Penyiapan bahan pembinaan Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) dan lembaga Bursa Kerja Khusus (BKK);
 - k) penyiapan bahan penempatan bagi pencari kerja penyandang cacat, lansia dan perempuan;
 - l) penyiapan bahan rekomendasi ID dan penyelesaian permasalahan ketenagakerjaan Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI);
 - m) penyiapan bahan penyebarluaskan informasi syarat dan mekanisme bekerja ke luar negeri kepada masyarakat;
 - n) penyiapan bahan pembinaan Pekerja Migran Indonesia (PMI) pra dan purna penempatan;
 - o) penyiapan bahan monitoring dan evaluasi penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) yang lokasi kerjanya dalam wilayah kabupaten.

3. menyusun dan memperbarui data perluasan kerja dan penempatan tenaga kerja;
4. monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kebijakan teknis perencanaan dan penempatan tenaga kerja;
5. pelaporan kinerja bidang;
6. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugasnya.

3. Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja

Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja meliputi :

- a. penyusunan kebijakan teknis pelatihan kerja dan produktivitas/1tenaga kerja;
- b. pembinaan dan pelaksanaan kebijakan teknis pelatihan kerja/1dan produktivitas tenaga kerja;
- c. pelaksanaan kegiatan/ sub kegiatan Pelatihan Tenaga Kerja/1meliputi :
 1. menyusun perumusan kebijakan teknis pelatihan tenaga kerja;
 2. melaksanakan kebijakan teknis pelatihan tenaga kerja dan/1Peningkatan Produktivitas;
 - a. menyusun bahan perencanaan dan pembinaan pelaksanaan pelatihan dan produktivitas;
 - b. menyusun rencana program pelatihan berbasis/1kompetensi melalui analisis kebutuhan pelatihan;
 - c. menyusun bahan kebutuhan program penyelenggaraan pelatihan dan produktivitas;
 - d.
 - e. menyusun bahan fasilitasi dan pelaksanaan pelatihan pemagangan dalam negeri;
 - f. menyusun bahan pengembangan kurikulum, sistem, metode dan modul pelatihan dan Teknik peningkatan produktivitas;
 - g. menyusun bahan penyusunan pedoman pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi dan peningkatan produktivitas;
 - h. menyusun bahan penyelenggaraan pelatihan dan perningkatan produktivitas;
 - i. menyusun bahan fasilitasi pelaksanaan sosialisasi Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia dan Program pelatihan;
 - j. menyusun bahan koordinasi penyelenggaraan pelatihan dan produktivitas;
 - k. menyusun bahan monitoring, evaluasi dan penyusunan laporan penyelenggaraan pelatihan dan pembinaan produktivitas;
 - l. menyusun bahan pelaksanaan pengukuran produktivitas tenaga kerja;

- m. menyusun data pembinaan dan pelaksanaan peningkatan produktivitas tenaga kerja;
- n. melaksanakan program pemagangan dalam negeri;
- 3. menyusun dan memperbarui data pelatihan tenaga kerja;
- 4. melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan kebijakan teknis pelatihan tenaga kerja;
- d. pelaksanaan kegiatan sub kegiatan Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja meliputi :
 - 1. menyusun perumusan kebijakan teknis pembinaan lembaga pelatihan kerja;
 - 2. melaksanakan kebijakan teknis pembinaan lembaga pelatihan kerja meliputi;
 - a. menyusun dan melaksanakan pembinaan Lembaga pelatihan kerja;
 - b. menyusun bahan fasilitasi pembinaan dan mengembangkan kapasitas instruktur dan tenaga kepelatihan;
 - c. menyiapkan rekomendasi permohonan bantuan peralatan atau program pelatihan dari Lembaga pelatihan kerja kepada kementerian ketenagakerjaan serta memonitor pelaksanaan dan realisasinya;
 - d. menyiapkan bahan koordinasi pembinaan LPK;
 - e. memfasilitasi permohonan legalisasi sertifikat pelatihan dari Lembaga pelatihan kerja;
 - f. menyiapkan bahan penyuluhan dan pemrosesan rekomendasi perijinan LPK;
 - g. menyiapkan bahan penyuluhan dan pemrosesan Tanda Daftar LPK perusahaan dan LPK Pemerintah;
 - h. menyiapkan koordinasi sertifikasi kompetensi dan akreditasi LPK;
 - i. menyiapkan surat keterangan penyelenggaraan pelatihan LPK.
 - 3. menyusun dan memperbarui data pembinaan lembaga pelatihan kerja;
 - 4. melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan kebijakan teknis pembinaan lembaga pelatihan kerja;
 - 5. melaksanakan tugas ketatausahaan dan mengkoordinir kebutuhan data pada bidang;
 - a. monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kebijakan teknis pelatihan kerja dan produktivitas tenaga;
 - b. pelaporan kinerja bidang pelatihan kerja dan produktivitas tenaga;
 - c. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugasnya.

4. Bidang Hubungan Industrial

Bidang Hubungan Industrial mempunyai fungsi:

- a. penyusunan kebijakan teknis hubungan industrial;
- b. pembinaan dan pelaksanaan kebijakan teknis hubungan industrial;
- c. pelaksanaan kegiatan sub kegiatan Persyaratan Kerja dan Kelembagaan Ketenagakerjaan meliputi :
 1. penyusunan kebijakan teknis bidang Hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja;
 2. melaksanakan kebijakan teknis persyaratan kerja dan kelembagaan ketenagakerjaan;
 3. menyusun dan memperbarui data persyaratan kerja dan kelembagaan ketenagakerjaan;
 4. melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan kebijakan teknis persyaratan kerja dan kelembagaan ketenagakerjaan;
 5. melaporkan kinerja sub kegiatan persyaratan kerja dan kelembagaan ketenagakerjaan;
- d. pelaksanaan kegiatan sub kegiatan Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial meliputi :
 1. penyusunan perumusan kebijakan teknis pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
 2. melaksanakan kebijakan teknis pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial meliputi:
 - a) penyiapan bahan perencanaan dan pelaksanaan pembinaan penyelenggaraan fasilitas dan kesejahteraan di perusahaan;
 - b) penyiapan bahan perencanaan dan pelaksanaan pembinaan kepesertaan jaminan sosial dan tenaga kerja;
 - c) penyiapan bahan perencanaan dan pelaksanaan penyusunan dan pengusulan besaran upah minimum kabupaten;
 - d) penyiapan bahan perencanaan dan pelaksanaan penetapan organisasi pengusaha dan organisasi pekerja/ buruh untuk duduk dalam lembaga dewan pengupahan;
 - e) penyiapan bahan survey dan rekapitulasi kebutuhan hidup layak (KHL);
 3. menyusun dan memperbarui data pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
 4. melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan kebijakan teknis pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
 5. melaporkan kinerja sub kegiatan pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- e. pelaksanaan kegiatan sub kegiatan Fasilitasi Kesejahteraan Pekerja, Pendataan dan Informasi Hubungan Industrial meliputi:

1. menyusun perumusan kebijakan teknis fasilitasi kesejahteraan pekerja, pendataan dan informasi hubungan industrial;
2. melaksanakan kebijakan teknis fasilitasi kesejahteraan pekerja, pendataan dan informasi hubungan industrial;
 - a) pembentukan lembaga sarana hubungan industrial perusahaan melalui lembaga kerjasama bipartite, perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama;
 - b) memberikan bukti pelaporan jenis pekerjaan penunjang bagi perusahaan pemberi pekerjaan;
 - c) memberikan bukti pendaftaran perjanjian kerjasama dan perjanjian pemborongan pekerjaan antara perusahaan pemberi kerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dan perusahaan penerima pekerjaan;
 - d) memberikan bukti pencatatan serikat pekerja/ serikat buruh dan perjanjian kerja waktu tertentu;
 - e) memberikan pembinaan dan pengembangan sarana hubungan industrial;
 - f) menyiapkan bahan perencanaan dan pelaksanaan pemberian fasilitasi penyusunan dan pengesahan peraturan perusahaan untuk perusahaan;
 - g) menyiapkan bahan perencanaan dan pelaksanaan pendaftaran perjanjian kerja bersama untuk perusahaan;
 - h) menyiapkan bahan pelaksanaan penerbitan bukti pelaporan jenis pekerjaan penunjang dalam pemborongan sebagian pekerjaan;
 - i) menyiapkan bahan pelaksanaan pemberian rekomendasi izin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/ buruh;
 - j) menyiapkan bahan perencanaan dan pelaksanaan pemberian bimbingan teknis penyusunan dan pelaksanaan syarat kerja di perusahaan;
 - k) pengupahan menyiapkan bahan survey dan rekapitulasi kebutuhan hidup layak (KHL);
3. menyusun dan memperbarui data fasilitasi kesejahteraan pekerja, pendataan dan informasi hubungan industrial;
4. melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan kebijakan teknis fasilitasi kesejahteraan pekerja, pendataan dan informasi hubungan industrial;
5. melaksanakan tugas ketatausahaan dan mengkoordinir kebutuhan data pada bidang;
 - f. monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kebijakan teknis hubungan industrial;

- g. pelaporan kinerja bidang;
- h. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugasnya.

1. Unit Pelaksana Teknis Daerah

Unit Pelaksana Teknis Daerah merupakan unsur pelaksana teknis Dinas, yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas yang bersifat teknis operasional dan atau penunjang tertentu. Unit Pelaksana Teknis Daerah dipimpin oleh seorang Kepala, yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas dan pembinaan teknis dilaksanakan oleh Kepala Bidang sesuai bidang tugasnya.

2. Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas Tenaga Kerja sesuai dengan keahlian yang dari sejumlah tenaga dalam jenjang jabatan fungsional yang dapat dibagi dalam berbagai kelompok sesuai sifat dan keahliannya. Setiap Kelompok Jabatan Fungsional dikoordinir oleh seorang Koordinator dari tenaga fungsional senior yang ditunjuk dan bertanggungjawab kepada Kepala Dinas melalui Kepala Bidang atau Sekretaris sesuai tugas fungsinya. Koordinator itu sendiri ditetapkan oleh pejabat pembina kepegawaian atas usulan pejabat yang berwenang yaitu melaksanakan tugas koordinasi penyusunan rencana, pelaksanaan dan pengendalian, pemantauan dan evaluasi, serta pelaporan pada satu kelompok substansi pada masing-masing pengelompokan uraian fungsi.

Jumlah pemangku Jabatan Fungsional ditentukan berdasarkan kebutuhan, beban kerja dan peta jabatan. Pembinaan, Jenis dan Jenjang Jabatan Fungsional serta Rincian Tugas Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

2.2. SUMBER DAYA PERANGKAT DAERAH

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo dalam menjalankan tugas dan fungsinya didukung oleh berbagai sumber daya seperti Sumber Daya Manusia (SDM) serta sarana dan prasarana. Berikut ini akan disampaikan uraian terkait sumber daya - sumber daya sebagai Input dalam pelaksanaan tugasnya.

1. Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber Daya Manusia merupakan modal penting yang menentukan perkembangan organisasi kearah yang lebih baik. Pembinaan terhadap Sumber Daya Manusia (SDM) atau aparatur di lingkungan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo merupakan salah satu faktor kunci bagi keberhasilan organisasi dalam upaya

membangun sistem transportasi yang handal. Peningkatan kompetensi dan profesionalitas setiap aparatur harus terus menerus dilakukan evaluasi untuk selanjutnya dilakukan peningkatan melalui berbagai kegiatan peningkatan SDM baik melalui penyegaran maupun mekanisme pendidikan dan latihan yang ada. Total terdapat 34 orang PNS di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo, Tenaga Harian Lepas sebanyak 16 orang. Berikut merupakan profil jumlah pegawai yang ditinjau dari jenis kelamin, golongan, dan tingkat pendidikan.

Table 1

Susunan PNS Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Pegawai
1	Laki-laki	17 orang
2	Perempuan	17 orang
Total		34 orang

Sumber data: Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo, Desember 2022

Tabel 1 menunjukkan jumlah pegawai berdasarkan jenis kelamin. Jumlah pegawai berjenis kelamin laki-laki dan perempuan sama banyak jumlahnya. Jumlah pegawai ditinjau berdasarkan umur ditunjukkan pada Tabel 2.2 kelompok umur dengan jumlah pegawai tertinggi adalah umur 51-60 tahun sebanyak 12 orang dan kelompok umur 41-50 tahun sebanyak 10

Table 3

Susunan PNS Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo Berdasarkan Golongan

No	Pangkat/Golongan	Jumlah Pegawai
1	Golongan IV	8 orang
2	Golongan III	19 orang
3	Golongan II	6 orang
4	Golongan I	1 orang
Total		34 orang

Sumber data: Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo, Desember 2022

Jika ditinjau berdasarkan tingkat pendidikan berdasarkan tabel 4, sebanyak 1 orang memiliki pendidikan terakhir SMP dan 6 memiliki pendidikan terakhir SMA. 1 orang memiliki pendidikan terakhir Diploma . 21 orang memiliki Pendidikan Sarjana. 5 orang memiliki Pendidikan Pasca Sarjana. Jabatan yang dengan pendidikan terakhir, SMP dan SMA ini antara lain administrasi umum.

Table 4

Susunan PNS Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo
Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Uraian	Jumlah Pegawai
1	Pasca Sarjana	5 orang
2	Sarjana	21 orang
3	Diploma 3	1 orang
4	SMA	6 orang
5	SMP	1 orang
Total		34 orang

Sumber data: Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo, Desember 2022

Terakhir, adalah analisis beban kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo. Berdasarkan analisis, total kebutuhan pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo sebanyak 64 orang, eksisting saat ini telah tersedia sebanyak 48 pegawai. Yang artinya Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo masih terjadi defisit pegawai sebanyak 16 orang.

Table 5

Kebutuhan Pegawai dan Eksisting Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo

NO	NAMA JABATAN SESUAI PERMENPAN		KEBUTUHAN	EKSISTING	
				ASN	NON ASN
JUMLAH			64	34	16
1.	Kepala Dinas		1	1	0
2.	-	Sekretaris	1	1	0
3.	-	Kasubbag Umum dan Kepegawaian	1	1	0
4.	-	Pengadministrasi Umum	1	1	0
5.	-	Pengelola Kepegawaian	1	1	0
6.	-	Pengelola Sarana dan Prasarana Kantor	1	0	1
7.	-	Pengemudi	1	0	0
8.	-	Petugas Keamanan	6	1	4
9.	-	Pramu Kebersihan	3	0	2
10.	-	Petugas Pelayanan/ Front Office	2	0	2
11.	-	Pranata Komputer Terampil	1	1	0
12.	-	Fungsional Perencana/ Analis Keuangan	1	0	0
13.	-	Bendahara	1	1	0
14.	-	Pengelola Keuangan	2	2	0
15.	-	Analis Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan	2	1	1
16.	-	Pengelola Data Pelaksaaan Program dan Anggaran	1	0	0
17.	Kepala Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas		1	1	0
18.	-	Analis Ketenagakerjaan/ Analis Kebijakan Ahli Muda	2	2	0
19.	-	Analis Kompetensi dan Kualifikasi Tenaga Kerja	2	0	0
20.	-	Pengelola Data Pelatihan	2	2	0
21.	-	Petugas Pelayanan Pelatihan Ketenagakerjaan	2	0	2
22.	-	Pengadministrasi Umum	1	1	0
23.	-	Pengelola Kegiatan dan Anggaran	1	0	0
24.	Kepala Bidang Perencanaan Dan Penempatan Tenaga Kerja Kepala Bidang Perencanaan Dan Penempatan Tenaga Kerja		1	1	0
25.	-	Pengantar Kerja Ahli Pertama/Muda/ Madya	4	3	0
26.	-	Pengelola Tenaga Kerja Indonesia	3	1	2

27.		-	Pengadministrasi Umum	1	1	0
29.		-	Pengelola Kegiatan dan Anggaran	1	0	0
30.			Kepala Bidang Hubungan Industrial	1	1	0
31.		-	Mediator Hubungan Industrial Ahli Pertama/Muda/Madya	13	13	0
32.		-	Petugas Pelayanan Hubungan Industrial	2	0	2
33.		-	Pengelola Kegiatan dan Anggaran	1	0	0

Sumber data : Analisis Beban Kerja Dinas Tenaga Kerja, 2022

Jika ditinjau dari kebutuhan data di atas dapat diketahui bahwa eksisting pegawai yang dimiliki Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo saat ini sebanyak 50 orang dengan total kebutuhan 64 pegawai, hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kekosongan atau kebutuhan pegawai sebesar 22% atau 14 pegawai.

2. Ketersediaan Sarana dan Prasarana

Sarana dan Prasarana pendukung kelancaran tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo tidak lepas dengan ketersediannya pada sarana dan prasarana perkantoran yang menunjang pencapaian sasaran kinerja di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo. Berikut ini uraian tabel tentang sarana dan prasarana:

Table 6

Sarana dan Prasarana Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo

NO	SARANA	JUMLAH	KONDISI	
			Baik	Rusak
I. Kendaraan Dinas				
1	Sepeda Motor Roda 2	11 Unit	10 Unit	1 Unit
2	Roda 4 Station	8 Unit	6 Unit	2
3	Roda 4 truck	1 Unit	1 Unit	-
II. Peralatan Kantor				
1	Laptop	27 Unit	21 Unit	6 Unit
2	Komputer PC	9 Unit	5 Unit	4 Unit
3	Printer	29 Unit	28 Unit	1 Unit

Sumber data: Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo, Desember 2022

Sumber daya perangkat daerah yang dimiliki Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo sebanyak 103 unit dengan skala 97% dalam kondisi baik, serta sebanyak 22 Unit dalam kondisi buruk.

2.3. KINERJA PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo sebagai unsur pelaksana penunjang urusan pemerintahan bidang Ketenagakerjaan telah melakukan perumusan kebijakan teknis dan koordinasi penyusunan perencanaan pembangunan daerah. Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo diukur dengan 6 (Enam) indikator kinerja diantaranya: (1) persentase tenaga kerja yang terserap di 9 sektor (sesuai sektor kewenangan disnaker); (2) Persentase lulusan pelatihan yang telah bekerja ; (3) Persentase pencari kerja yang telah ditempatkan; (4) Persentase kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan tepat waktu melalui Perjanjian Bersama (PB) ; (5) Jumlah lapangan kerja baru ; (6) Nilai Sakip, Nilai RB, Nilai IPP, Nilai SKM, Persentase Penyerapan Anggaran.

Dalam pelaksanaannya, kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo telah memuaskan. Dilihat dari pencapaian realisasi kinerja yang telah melampaui target yang ditetapkan. Berikut hasil kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo periode tahun 2021-2026:

Table 7

Hasil Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo Periode 2021-2026

No	Indikator Kinerja Dinas Tenaga Kerja	Target Renstra OPD pada tahun						Realisasi Capaian pada tahun						Rasio Capaian pada tahun					
		2021	2022	2023	2024	2025	2026	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2021	2022	2023	2024	2025	2026
1	Persentase tenaga kerja yang terserap di 9 sektor (sesuai sektor kewenangan disnaker)	89,17 %	89,61 %	91,3%	91,35 %	91,4%	91,45%	89,13 %	91,2%	-	-	-	-	99,96 %	101,8 %	-	-	-	-
2	Persentase lulusan pelatihan yang telah bekerja	55%	57%	69,49 %	69,59 %	69,69%	69,79%	55,81%	69,39%	-	-	-	-	101,5 %	121,7 %	-	-	-	-
3	Persentase pencari kerja yang telah ditempatkan	55%	60%	67%	67,5%	68%	68,5%	63,48%	66,93%	-	-	-	-	105,8%	111,5%	-	-	-	-

4	Persentase kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan tepat waktu melalui Perjanjian Bersama (PB)	10%	22%	24,8%	24,85%	24,9%	25	18,10%	24,75%	-	-	-	-	181%	112,5%	-	-	-	-
5.	Jumlah lapangan kerja baru	29.059 Lapangan kerja	24.252 Lapanagan kerja	30.000 Lapana gan kerja	-	-	-	18.447 Lapana gan kerja	30.856 Lapanagan kerja	-	-	-	-	63,5%	127,2%	-	-	-	-
6.	Nilai Sakip,	81	81,69	81,92	81,92	81,92	81,92	81,68	81,92	-	-	-	-	100,8%	100,3%	-	-	-	-
	Nilai RB,	34,48	34,48	34,6	34,65	34,68	34,7	33,91	34,59	-	-	-	-	100,6%	100,3%	-	-	-	-
	Nilai IPP,	4,03	4,2	4,25	4,28	4,32	4,35	4,03	4,23	-	-	-	-	100%	100,7%	-	-	-	-
	Nilai SKM	90	92	96,2	96,25	96,28	96,3	90,94	96,17	-	-	-	-	101%	101%	-	-	-	-

Sumber data : Laporan Kinerja Tahun 2021-2026 Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo

Table 8

Anggaran dan Realisasi Pendanaan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo Periode 2016-2021

No	Indikator Kinerja Disnaker Kabupaten Sidoarjo	Target Rentsra OPD pada tahun						Realisasi Capaian pada tahun						Rasio Capaian pada tahun						Rata-Rata Pertumbuhan		
		2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Anggaran	Realisasi	
1	Persentase Tenaga Kerja yang Terserap di 9 Sektor	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	Persentase lulusan pelatihan yang telah bekerja	-	1.172.000	1.903.493	2.145.373	2.959.811	5.056.348	-	1.075.634	1.800.143	2.052.117	2.825.788	4.943.216	97,76%	%26	%56	%96	%56	86	%69,76	%69,66	
3	Persentase pencari kerja yang telah ditempatkan	-	1.481.150	1.860.780	1.564.529	475.423	-	-	1.306.104	1.764.440	1.452.338	393.575	-	-	%88	%56	%36	%83	%75,66	%46,61	%50,81	

4	Persentase kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan tepat waktu melalui Perjanjian Bersama (PB)	-	540.000	353.700	264.268	1.292.438	-	-	524.372	344.055	262.205	935.436	-	-	97%	97%	99%	67%	97,29%	112.50%	66.19%
5.	Jumlah lapangan kerja baru	-																			

Sumber data : Laporan Kinerja Tahun 2021-2026 Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo

Berdasarkan tabel 8 diketahui bahwa dari 5 program pada rencana strategis periode 2016-2021, rasio antara realisasi penyerapan anggaran dan anggaran sudah cukup baik karena penyerapan anggaran selama tahun 2016-2021 pada rasio capaian mencapai 92,68% akan tetapi masih kurang maksimal karena kurang dari 100 %. Selain itu bila dibandingkan dengan matriks capaian kinerja pelayanan dapat disimpulkan bahwa terserapnya anggaran diikuti dengan peningkatan kinerja pelayanan. Kurangnya penyerapan anggaran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo dapat dikarenakan berbagai faktor, antara lain:

- a. Kurangnya sumber daya manusia khususnya Tenaga Ahli di bidang Ketenagakerjaan;
- b. Adanya aturan yang membatasi untuk pelaksanaan kegiatan dari dana DBHCHT.

2.4. TANTANGAN DAN PELUANG PENGEMBANGAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

Pada sub bab ini akan diuraikan tantangan dan peluang yang didapatkan berdasarkan telaah dokumen Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan, Rencana Strategis Dinas Tenaga Kabupaten Sidoarjo Provinsi Jawa Timur.

2.4.1 Telaahan Capaian Sasaran Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo terhadap Sasaran Renstra Kementerian Ketenagakerjaan dan Renstra Provinsi

Strategi merupakan uraian mengenai langkah-langkah ataupun upaya yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang kemudian dijabarkan kedalam kebijakan kebijakan maupun program-program sebagai penentu dan arah dalam rangka peningkatan dalam pencapaian tujuan dan sasaran pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo secara efektif dan efisien dalam waktu tahun 2021-2026.

Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2017 Tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi 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, merupakan sebagai penentu dasar dalam isu strategis pada pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo. Terdapat dua dokumen yang menjadi dasar dalam penentuan isu-isu strategis dalam Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo yaitu telaah pada Renstra Kementerian Ketenagakerjaan serta Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur.

Dengan kondisi dan perkembangan pada saat ini, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo perlu untuk terus berinovasi guna meningkatkan kinerja, Ketenagakerjaan. Tantangan yang dihadapi dalam pengembangan pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo antara lain:

- a. Banyaknya lulusan SMA/SMK tiap tahunnya
- b. Dunia usaha dan industri yang semakin berkembang
- c. Banyaknya pengaduan perselisihan Hubungan Industrial

Sedangkan peluang yang mampu dimanfaatkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo dalam pengembangan pelayanannya antara lain :

- a. Adanya job fair/bursa kerja dan PBJ
- b. Pelatihan tenaga kerja yang semakin banyak jenisnya sesuai kebutuhan dunia usaha dan industri
- c. Kuantitas dan kualitas mediator dalam melakukan pembinaan atau dalam menyelesaikan perselisihan Hubungan Industrial

Telaah capaian sasaran Renstra Dinas Tenaga Kabupaten Sidoarjo terhadap renstra kementerian dan provinsi dilakukan untuk mengetahui kesinambungan antara indikator kinerja yang ada dan berkontribusi terhadap Dinas Tenaga Kabupaten Sidoarjo.

Table 9

Komparasi Capaian Sasaran Renstra Dinas Tenaga Kabupaten Sidoarjo terhadap Sasaran Renstra PD Provinsi dan Renstra K/L

No	Sasaran Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo	Indikator Kinerja Dinas Tenaga Kerja Sidoarjo 2021-2026	Sasaran pada renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jatim Tahun 2019-2024	Sasaran pada Renstra Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2019-2024
1.	Meningkatnya angkatan kerja terlatih yang telah bekerja	Presentase lulusan pelatihan yang telah bekerja	Kualitas produktivitas dan kompetensi tenaga kerja	Meningkatnya tenaga kerja yang berdaya saing dan iklim hubungan industrial yang kondusif dalam menghadapi pasar kerja fleksibel
2.	Meningkatnya penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja	Presentase pencari kerja yang telah di tempatkan	Penempatan dan perluasan kesempatan kerja	
3.	Meningkatnya kondisi Hubungan Industrial yang kondusif	Presentase kasus perselisihan Hubungan Industrial yang diselesaikan tepat waktu melalui perjanjian bersama (PB)		

Berdasarkan hasil telaahan terhadap sasaran Renstra Kementerian Ketenagakerjaan dan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur, tantangan dan peluang pengembangan pelayanan Dinas Tenaga Kabupaten Sidoarjo dalam 5 (lima) tahun kedepan untuk menjalankan tugas dan fungsinya antara lain:

- a) Tantangan:

1. Rendahnya tingkat produktivitas tenaga kerja khususnya penganggur;
2. Pergeseran struktur tenaga kerja dari sekunder menjadi tersier membutuhkan spesifikasi kompetensi tenaga kerja sekaligus merupakan kebutuhan sertifikasi bagi tenaga kerja dalam rangka persaingan global
3. Masih tingginya angkatan kerja yang bekerja disektor informal
4. Revolusi industri 4.0 dan 5.0 berakibat pergeseran kebutuhan karakteristik tenaga kerja
5. Tuntutan kepemilikan sertifikasi keahlian (kebutuhan pasar kerja global)
6. Kewajiban perusahaan mengikutsertakan pekerja pada program BPJS: dan
7. Adanya Permenker Nomor 18 tahun 2017 tentang Tata Cara Wajib Laporan Ketenagakerjaan Di Perusahaan Dalam Jaringan yang diubah menjadi Permenker Nomor 4 Tahun 2019 tentang perubahan Permenker Nomor 18 Tahun 2017 tentang Tata Cara Wajib Laporan Ketenagakerjaan Di Perusahaan Dalam jaringan; sehingga kabupaten Sidoarjo tidak dapat memantau secara langsung perusahaan yang ada di wilayahnya.

b) Peluang :

1. Indonesia akan mengalami masa emas demografi dalam kurun waktu 2025-2040
2. Pergeseran struktur tenaga kerja dari sekunder menjadi tersier sebagai dampak adanya revolusi industri 4.0 dan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi pendukung dunia kerja
3. Adanya Perpres no 111 Tahun 2022 tentang Pelaksanaan Pencapaian Pembangunan Berkelanjutan
4. Adanya PMK no 104/PMK.05/2020 tentang Penempatan Dana dalam Rangka Pelaksanaan Program PEN, dapat mengurangi jumlah pengangguran dan kemiskinan
5. Meningkatnya job fair baik luring maupun daring
6. Adanya lembaga Kerjasama Tripartit, Dewan Pengupahan, dan Tim Deteksi Dini
7. Era globalisasi yang mendorong mobilitas tenaga kerja yang semakin tinggi dan jenis dan variasi jenis jenis pekerjaan baru.

BAB III

PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

3.1. IDENTIFIKASI PERMASALAHAN BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

Pada identifikasi permasalahan yang berdasarkan tugas pokok dan fungsi pelayanan Dinas Tenaga Kabupaten Sidoarjo yaitu mengacu pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2017. Terdapat pada Tabel 3.1 yaitu ada 3 (tiga) kolom. Kolom pertama yang berisikan tentang aspek kajian yaitu pada aspek-aspek kajian yang telah dilakukan yakni kajian terhadap Renstra K/L atau Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi terhadap Renstra OPD Provinsi yaitu pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Timur. Kolom kedua berisikan tentang capaian kinerja OPD. Data capaian kinerja ini bersumber dari Dinas Tenaga Kabupaten Sidoarjo. Kolom keempat dan kelima berisikan tentang faktor-faktor yang dapat dikendalikan dalam kewenangan OPD dan diluar kewenangan OPD. Sumber yang terdapat pada kolom keempat, kelima, dan keenam merupakan hasil dari diskusi dengan pemangku kepentingan atau pejabat structural pada Dinas Tenaga Kerja.

Dalam mengidentifikasi permasalahan juga melakukan analisis faktor-faktor yang mempengaruhi dengan adanya tujuan untuk mencapai target kinerja. Faktor-faktor ini dibedakan menjadi faktor internal dan faktor eksternal. Permasalahan yang muncul pada Dinas Tenaga Kabupaten Sidoarjo antara lain:

1. Meningkatnya tingkat pengangguran terbuka secara umum, pengangguran muda (20-34 tahun) dan pengangguran terdidik (SMA/SMK) khususnya;
2. Masih tingginya perselisihan hubungan industrial;
3. Lemahnya perlindungan terhadap pekerja/buruh;
4. Tingkat keterampilan yang dimiliki oleh pencari kerja dalam menghadapi persaingan global;
5. Penerapan dan penegakan hukum dalam konflik hubungan industrial belum optimal;
6. Rendahnya pemanfaat perangkat teknologi informasi sebagai sarana pencarian peluang kesempatan kerja;
7. Memunculkan kebutuhan jabatan-jabatan baru yang belum pernah ada sebelumnya karena dinamika revolusi industri 4.0 dan 5.0;
8. Pengelolaan data dasar ketenagakerjaan yang terpadu;
9. Jumlah dan kualifikasi SDM aparatur fungsional;
10. Sarana prasarana yang belum mengakomodasi kebutuhan peningkatan kompetensi tenaga kerja dan kebutuhan pasar kerja.

Table 10

Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi
Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo


No	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Tingkat Pengangguran yang masih tinggi	<ul style="list-style-type: none"> a. Rendahnya akses terhadap lapangan kerja b. Rendahnya Produktivitas pekerja terutama setengah penganggur 	<ul style="list-style-type: none"> a. Minimnya Akses Informasi dan pengetahuan mengenai bursa kerja b. Ketidak sesuaian antara kompetensi angkatan kerja dan kualifikasi kebutuhan perusahaan c. Ketidakesesuaian antara kebutuhan dunia industri dengan kurikulum pendidikan d. Magang belum terfasilitasi
2.	Masih tingginya perselisihan hubungan industrial	Belum optimalnya penindakan terhadap perusahaan yang melanggar peraturan perundangundangan ketenagakerjaan	<ul style="list-style-type: none"> a. Kuantitas dan Kualitas Mediator Ketenagakerjaan tidak sebanding dengan jumlah perusahaan. b. Kurangnya pemahaman Tenaga Kerja dan Perusahaan terhadap peraturan Ketenagakerjaan

3.2. TELAAHAN VISI, MISI DAN PROGRAM KEPALA DAERAH DAN WAKILKEPALA DAERAH TERPILIH

Visi RPJMD yang merupakan visi dari Kepala Daerah terpilih harus sejalan dengan Visi RPJPD Kabupaten Sidoarjo Tahun 2021-2026. Adapun visi RPJPD Kabupaten Sidoarjo adalah **“Mewujudkan Masyarakat yang Mandiri, Sejahtera, dan Madani”**. Sehubungan dengan itu, rumusan Visi RPJMD Kabupaten Sidoarjo 2021- 2026 adalah **“Mewujudkan Kabupaten Sidoarjo yang sejahtera, maju, berkarakter dan berkelanjutan”**.


Visi tersebut memiliki unsur yang akan dijelaskan sebagai berikut:

- a. Sidoarjo Sejahtera menggambarkan kondisi masyarakat yang terpenuhi kebutuhan secara ekonomi, sosial, politik dan keamanan serta segala aspek kehidupan lainnya. Hal ini dicerminkan dari tingkat pendapatan perkapita Indeks Pembangunan Manusia serta berbagai indikator lainnya seperti kualitas pendidikan, dan kesehatan. Pembangunan yang ingin diwujudkan dalam Visi ini tidak hanya berorientasi pada pertumbuhan (growth) semata, namun juga



akan ditekankan pada aspek pemerataan (equality). Hal ini dimaksudkan agar hasil- hasil pembangunan tidak hanya menjadi milik kelompok masyarakat tertentu, namun menjadi hak seluruh masyarakat Kabupaten Sidoarjo tanpa terkecuali.

b.




dalam proses pembangunan. Karakteristik masyarakat Kabupaten Sidoarjo yang tegas, lugas, namun tetap ramah dan hangat menjadi modal teramat besar bagi pembangunan Kabupaten Sidoarjo ke depan.

- f. Pelaksanaan pembangunan berdasar prinsip-prinsip pembangunan berkelanjutan.

Misi merupakan perwujudan visi pembangunan Kabupaten Sidoarjo Tahun 2021-2026 dijabarkan kedalam 5 misi yang dijalankan secara berkesinambungan dengan strategis serta memfokuskan pada pengembangan sektor-sektor ekonomi serta pengembangan sumber daya manusia sebagai basis pengembangan kemakmuran masyarakat Kabupaten Sidoarjo. Berikut ini 5 (Lima) misi tersebut:

Misi 1: Terwujudnya Kabupaten Sidoarjo yang Sejahtera, Maju Berkarakter dan Berkelanjutan

Visi tersebut menunjukkan bahwa Pemerintah Kabupaten Sidoarjo ingin mewujudkan: i) kondisi masyarakat yang terpenuhi kebutuhan secara ekonomi, sosial, politik, dan keamanan serta segala aspek kehidupan lainnya; ii) Sidoarjo maju merupakan manifestasi



Pembangunan berpusat pada manusia (people centered development) ini memberikan kesadaran pada seluruh dunia bahwa investasi pembangunan pada penguatan kualitas sumber daya manusia (human resources) akan memberikan dampak yang besar pada percepatan pembangunan jangka panjang. Terkait dengan hal tersebut, maka misi ini akan fokus pada upaya penguatan Sumber Daya Manusia, khususnya bidang pendidikan dan kesehatan serta kebutuhan dasar lainnya. Membangun sumber daya unggul tentu meliputi berbagai aspek, antara lain terbentuknya karakter masyarakat yang luhur berbasis nilai-nilai budaya dan agama. Dinamika pembangunan dunia telah membuktikan bahwa penempatan nilai-nilai karakter budaya sebagai prinsip pembangunan akan mendorong pembangunan kearah yang lebih jelas.

Misi 5: Mewujudkan Masyarakat Religius yang Berpegang Teguh pada Nilai-Nilai Keagamaan serta Mampu Menjaga Kerukunan Sosial Antar Warga.

Nilai (value) yang mendasari semangat juang dan pola hidup masyarakat memiliki peran penting dalam proses pembangunan. Nilai-nilai keagamaan yang berakulturasi dengan nilai-nilai tradisi luhur sebuah masyarakat akan membentuk karakter sosial yang khas. Karakteristik masyarakat Kabupaten Sidoarjo yang tegas, lugas, namun tetap ramah dan hangat menjadi modal teramat besar bagi pembangunan Kabupaten Sidoarjo ke depan. Berpijak pada value tersebut, diyakini akan melahirkan tatanan masyarakat yang tertib, tentram, toleran dan memiliki penghargaan terhadap kesetaraan gender.

Telaahan terhadap Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah memberikan gambaran peran serta keterlibatan langsung pada Dinas Tenaga Kerja

dengan pihak bersangkutan dalam penempatan tenaga kerja.

Faktor penghambat atau penyebab dari permasalahan pertama yakni kurangnya anggaran untuk sarana dan prasarana dalam penunjang program dan kegiatan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo. Faktor pendorong atau faktor yang dapat mengatasi permasalahan tersebut adalah penambahan sarana dan prasarana yang dapat dipergunakan sebagai penunjang kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo.

Faktor penghambat atau penyebab permasalahan kedua yakni terjadi kurangnya tenaga ahli yang berkompeten pada masing-masing jabatan dan tindaklanjut kinerja yang tidak dapat menunjang program dan kegiatan. Faktor pendorong atau faktor yang dapat mengatasi permasalahan tersebut penambahan SDM terampil dan professional.

Faktor penghambat atau penyebab permasalahan ketiga yakni peserta perekrutan pelatihan tidak sesuai ketentuan dan merupakan given. Faktor pendorong atau faktor yang dapat mengatasi permasalahan tersebut Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo diberi kewenangan untuk dapatnya menjaring peserta pelatihan sesuai ketentuan.

Faktor penghambat atau penyebab permasalahan keempat yakni terjadi kurangnya komunikasi antara penerima kuasa dan pengusaha. Faktor pendorong atau faktor yang dapat mengatasi permasalahan tersebut adalah pihak penerima kuasa seharusnya menyampaikan kuasa secara penuh tanpa ada yang dikurangi.

Faktor penghambat atau penyebab permasalahan kelima yakni tidak tepatnya perwakilan yang didelegasikan untuk penyelesaian PHI.

Table 11

Faktor Penghambat dan Pendorong Pelayanan Perangkat Daerah Terhadap Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah

Visi : Terwujudnya Kabupaten Sidoarjo yang Sejahtera, Maju, Berkarakter dan Berkelanjutan			
Program KDH dan Wakil KDH terpilih	Permasalahan Pelayanan Dinas Tenaga Kabupaten Sidoarjo	Faktor	
		Penghambat	Pendukung
(1)	(2)	(3)	(4)
Misi 2 : Membangkitkan pertumbuhan ekonomi dengan fokus kemandirian local berbasis usaha mikro, koperasi, pertanian, perikanan, sektor jasa dan industri untuk membuka lapangan pekerjaan dan mengurangi kemiskinan.			
Program Prioritas: Menciptakan lapangan kerja baru	<ol style="list-style-type: none"> 1. Strategi/Program dan fasilitasi Disnaker belum optimal dalam menangani permasalahan Ketenagakerjaan 2. Daya saing Angkatan Kerja Masyarakat Sidoarjo yang relatif masih rendah terutama dari aspek pendidikan dan produktivitas 3. Masih tingginya permasalahan Hubungan Industrial yang dapat produktivitas kerja dan usaha 4. Penegakan hukum khususnya bagi perusahaan yang kurang patuh peraturan perundang undangan masih belum optimal 5. Ketersediaan informasi pasar kerja belum optimal 6. Kerjasama dengan dunia pendidikan belum optimal 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketidak sesuaian antara kompetensi angkatan kerja dan kualifikasi kebutuhan perusahaan 2. Ketidaksesuaian antara kebutuhan dunia industri dengan kurikulum pendidikan 3. Magang belum terfasilitasi 4. Laju pertumbuhan pencari Kerja tidak sebanding dengan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Laju pertumbuhan ekonomi Kabupaten Sidoarjo diatas rata LPE Provinsi Jawa Timur 2. Banyaknya pelaku/Sentra UMKM di Kabupaten Sidoarjo sebagai Kota UMKM 3. Rasio ketergantungan penduduk sebesar 39,61 berpotensi meningkatkan PDRB dan meraih manfaat ekonomi bonus demografi 4. Angkatan kerja semakin berpendidikan dan berkualitas dalam 10 tahun terakhir 5. Komposisi angkatan kerja disektor formal masih mendominasi 62,99% 6. Jumlah perusahaan selalu meningkat dari waktu ke waktu terutama sector jasa 59,76% 7. Perkembangan teknologi informasi pendukung revolusi industri 4.0 khususnya terkait dengan transaksi daring 8. Kepatuhan dan kepedulian perusahaan yang menerima

		<p>pertumbuhan lowongan pekerjaan</p> <p>5. Masih tingginya pelanggaran norma Kerja dan norma K3</p> <p>6. Status pekerja 65% sebagai buruh/karyawan/pegawai , 18% pekerja mandiri</p> <p>7. Golongan penganggur didominasi kalangan terdidik terutama SMK 15,41%</p> <p>8. Pekerja yang over/under educated disektor tertentu</p> <p>9. Terdapat sebagian pengusaha yang membuka/relokasi ke wilayah lain karena UMK relatif rendah</p>	<p>atau memfasilitasi Tenaga Kerja difabel</p> <p>9. Terdapat beberapa kawasan Industri Strategis yang berpeluang terhadap terbukanya kesempatan Kerja baru</p> <p>10. Perkembangan jumlah penduduk miskin yang semakin menurun dalam 5 tahun terakhir sebelum pandemi</p>
--	--	--	--



		<p>10. Rendahnya muatan kurikulum berbasis Pasar Kerja</p> <p>11. Secara geografis sebagai wilayah transit dari Surabaya menuju wilayah selatan atau sebaliknya</p>	
--	--	---	--

3.3. TELAAHAN RENSTRA KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN DAN RENSTRA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI JAWA TIMUR

Pada telaahan Renstra Kementerian Ketenagakerjaan serta Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur akan dijelaskan mengenai tujuan dan sasaran yang ada pada Renstra Kementerian Ketenagakerjaan serta Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur.

Berdasarkan tujuan harus dapat menunjukkan suatu kondisi yang akan dicapai dimasa mendatang. Sasaran merupakan hasil yang akan dicapai dalam rumusan yang spesifik, terukur dalam kurun waktu tertentu secara berkesinambungan yaitu sejalan dengan tujuan yang telah ditetapkan. Berikut ini adalah penjabaran berdasarkan tujuan dan sasarnya.

3.3.1 Tujuan dan Sasaran Kementerian Ketenagakerjaan

Sasaran Renstra Kementerian Dinas Tenaga Kerja yang sinergis dengan Renstra Dinas Tenaga Kabupaten Sidoarjo adalah **“Meningkatnya tenaga kerja yang berdaya saing dan iklim hubungan industrial yang kondusif dalam menghadapi pasar keija fleksibel”**. Permasalahan yang muncul untuk mencapai misi tersebut antara lain terbatasnya sarana dan prasarana sebagai penunjang kegiatan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo, terbatasnya SDM yang memiliki profesional dalam tenaga ahli yang sesuai untuk klasifikasi Ketenagakerjaan yang menyebabkan indikator kinerja kurang sesuai, kurangnya koordinasi dan komunikasi kerjasama antara Dinas Tenaga Kabupaten Sidoarjo dengan penegak hukum bagi pelanggar dalam perselisihan Hubungan Industrial.



Table 12

Telaah Renstra Kementerian Ketenagakerjaan

3.3.2 Telaahan Renstra Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Timur

Sasaran Renstra Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Timur selanjutnya yang si

muncul untuk mencapai misi ter-sebut antara lain kurangnya Kuantitas dan Kualitas Mediator Ketenagakerjaan tidak se banding dengan jumlah perusahaan, Kurangnya pemahaman Tenaga Kerja dan Perusahaan terhadap peraturan Ketenagakerjaan

Sehingga untuk mendorong pencapaian sasaran tersebut perlu menyusun rumusan kebijakan tentang pengintegrasian ke Dinas Tenaga Kabupaten Sidoarjo, menyusun rumusan kebijakan agar OPD memanfaatkan pada program yang telah direncanakan didalam renstra dapat terlaksana. Berikut adalah tujuan dan sasaran pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Timur, yaitu :

Table 13

Telaah Renstra Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Timur

No	Sasaran Jangka Menengah Renstra Provinsi	Permasalahan Pelayanan PD	Sebagai Faktor	
			Penghambat	Pendorong
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Kualitas produktivitas dan kompetensi tenaga kerja	<ul style="list-style-type: none"> a. Belum optimalnya pelayanan publik oleh aparatur karena jumlah SDM dan wewenang. b. Terbatasnya alokasi dana pelatihan kerja dan produktivitas dibandingkan jumlah kebutuhan. c. Terbatasnya kesempatan kerja di dalam/ luar negeri yang tidak bisa diisi/ditempati akibat ketidaksesuaian kompetensi. d. Belum optimalnya pemanfaatan kurikulum berbasis kompetensi. 	<ul style="list-style-type: none"> a. Kepatuhan aparatur pelayanan terhadap standar minimum pelayanan publik masih belum termanifestasikan dalam pelaksanaan tugas. b. Kualitas pendidikan SDM di pasar kerja. c. Produktivitas kerja dalam menghadapi persaingan global. d. Terbatasnya pelatihan dan uji kompetensi untuk angkatan kerja baru. e. Terbatasnya sarana dan prasarana pelatihan yang berbasis IT atau yang sesuai kebutuhan industri/ pasar. 	<ul style="list-style-type: none"> a. Meningkatnya kerjasama/MoU dengan dunia kerja dan dunia pendidikan terkait penempatan kerja. b. Terbatasnya Tempat Uji Kompetensi beserta sumber daya pendukungnya. c. Dukungan sarana prasana Balai Latihan Kerja.

2.	Penempatan dan perluasan kesempatan kerja	Terbatasnya aparatur pelayanan yakni fungsional pengantar kerja sehingga pelayanan penempatan tenaga kerja tidak bisa dilakukan secara optimal	<p>a. Keterhubungan (<i>Link and match</i>) antara kebutuhan pasar kerja dengan kompetensi angkatan kerja dan kehadiran wirausaha yang menghasilkan suatu pembaruan yang lebih efisien masih belum optimal.</p> <p>b. Pemanfaatan lowongan pekerjaan melalui media informasi digital situs Jobfair(www.jfs.si doarj okab.go.id/) belum optimal.</p> <p>c. Inovasi program perluasan lapangan kerja sektor informal masih minim sehingga angkatan kerja muda dan berpendidikan kurang tertarik berusaha di sektor informal.</p> <p>d. Terbatasnya analisa jabatan akibat destruction pasar kerja sebagai akibat revolusi industri 4.0.</p>	<p>a. Dukungan perundang-undangan/ regulasi yang mengatur penempatan kerja.</p> <p>b. Semakin meningkatnya kegiatan <i>multievent</i> program <i>Job Market Fair</i>, baik luring (<i>offline</i>) maupun daring (<i>online</i>).</p> <p>c. Lembaga Pelatihan Kerja Swasta/LPKS dan unit Pelatihan Industri dalam melaksanakan program pelatihan.</p> <p>d. Tersedianya kawasan industri yang luas, pelaku usaha UMKM baik formal maupun informal.</p>
3.	Efektivitas pembinaan dan mediasi hubungan industrial.	<p>(a) Tingginya konflik ketenagakerjaan antara pengusaha dengan pekerja atau Serikat Pekerja.</p> <p>(b) Tidak seimbang rasio dari jumlah mediator hubungan industrial dengan jumlah perusahaan.</p> <p>(c) Rendahnya perlindungan terhadap pekerja/ buruh.</p>	<p>a. Penerapan dan penegakan hukum ketenagakerjaan belum optimal.</p> <p>b. Perlindungan terhadap tenaga kerja/ K3 belum memadai.</p> <p>c. Masih banyak perusahaan yang belum memiliki sarana hubungan industrial.</p> <p>d. Masih banyak perusahaan yang belum menerapkan struktur dan skala upah</p> <p>e. Rendahnya kesadaran dunia usaha untuk melaporkan</p>	<p>a. Dukungan partisipasi pelaku hubungan industrial/ dunia usaha.</p> <p>b. Adanya peraturan perundang-undangan yang diterbitkan pemerintah dalam rangka penciptaan hubungan industrial yang harmonis.</p> <p>c. Adanya lembaga LKS Bipartit untuk mendukung Hubungan Industrial yang kondusif/ Hubungan Industrial.</p>

			<p>kondisi perusahaan sesuai regulasi.</p> <p>f. Kurangnya kesadaran dari pengusaha dan pekerja/ buruh atau Serikat pekerja/Serikat buruh akan hak dan kewajiban mereka dalam hubungan industrial.</p>	
4.	Efektifitas pengawasan di bidang norma ketenagakerjaan	<p>a) Kualitas dan jumlah Pengawas Ketenagakerjaan tidak se-banding dengan jumlah perusahaan.</p> <p>b) Belum optimalnya penindakan terhadap perusahaan yang melanggar peraturan perundangundangan ketenagakerjaan.</p>	<p>a. Pembinaan kepada perusahaan terkait norma-norma ketenagakerjaan masih belum optimal.</p> <p>b. Masih rendahnya tingkat Partisipasi perusahaan dalam penerapan norma ketenagakerjaan/ Pengawasan ketenagakerjaan</p> <p>c. Rendahnya kewajiban perusahaan untuk melaporkan kondisi perusahaan (UU no. 7/ 1981).</p>	<p>a. Adanya Satgas Pengawasan Ketenagakerjaan untuk mendorong penegakan hukum norma ketenagakerjaan.</p> <p>b. Adanya dukungan peraturan regulasi atau perundangan- undangan yang diterbitkan pemerintah dalam rangka pengawasan yang efektif.</p>

3.4. PENENTUAN ISU-ISU STRATEGIS

Berdasarkan hasil analisis terhadap Visi Misi Bupati Sidoarjo, Renstra Kementerian Ketenagakerjaan, Renstra Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Timur, Strategis faktor pendorong dan factor penghambat Dinas Tenaga Kabupaten Sidoarjo. Berikut Faktor Penghambat dan Faktor Pendorong Dinas Tenaga Kabupaten Sidoarjo antara lain:

Faktor Penghambat:

1. Ketidak sesuaian antara kompetensi angkatan kerja dan kualifikasi kebutuhan perusahaan
2. Ketidakesesuaian antara kebutuhan dunia industri dengan kurikulum pendidikan
3. Magang belum terfasilitasi
4. Laju pertumbuhan pencari Kerja tidak sebanding dengan pertumbuhan lowongan pekerjaan
5. Masih tingginya pelanggaran norma Kerja dan norma K3
6. Status pekerja 65% sebagai buruh/karyawan/pegawai, 18% pekerja mandiri
7. Golongan penganggur didominasi kalangan terdidik terutama SMK 15,41%
8. Pekerja yang over/under educated disektor tertentu

9. Terdapat sebagian pengusaha yang membuka/relokasi ke wilayah lain karena UMK relatif rendah
10. Rendahnya muatan kurikulum berbasis Pasar Kerja
11. Secara geografis sebagai wilayah transit dari Surabaya menuju wilayah selatan atau sebaliknya

Faktor Pendorong

1. Laju pertumbuhan ekonomi Kabupaten Sidoarjo diatas rata LPE Provinsi Jawa Timur
2. Banyaknya pelaku/Sentra UMKM di Kabupaten Sidoarjo sebagai Kota UMKM
3. Rasio ketergantungan penduduk sebesar 39,61 berpotensi meningkatkan PDRB dan meraih manfaat ekonomi bonus demografi
4. Angkatan kerja semakin ber-pendidikan dan berkualitas dalam 10 tahun terakhir
5. Komposisi angkatan kerja disektor formal masih mendominasi 62,99%
6. Jumlah perusahaan selalu meningkat dari waktu ke waktu terutama sector jasa 59,76%
7. Perkembangan teknologi informasi pendukung revolusi industri 4.0 khususnya terkait dengan transaksi daring
8. Kepatuhan dan kepedulian perusahaan yang menerima atau memfasilitasi Tenaga Kerja difabel
9. Terdapat beberapa kawasan Industri Strategis yang berpeluang terhadap terbukanya kesempatan Kerja baru
10. Perkembangan jumlah penduduk miskin yang semakin menurun dalam 5 tahun terakhir sebelum pandemic

Metode penentuan isu-isu strategis pelayanan PD antara lain dapat dilakukan dengan cara:

1. Dibahas melalui forum Focussed Group Discussion (FGD) dengan melibatkan para pakar yang memiliki pengalaman merumuskan isu-isu strategis.
2. Menggunakan metode pembobotan dengan cara sebagai berikut:
 - a. Menentukan skor terhadap masing-masing kriteria yang telah ditetapkan, dengan mengisi tabel dengan contoh sebagai berikut:
 - b. Melakukan penilaian isu strategis terhadap kriteria yang telah ditetapkan berdasarkan skala tersebut, dengan mengisi tabel sebagai berikut:

Table 14

Skor Kriteria Penentuan Isu-Isu Strategis

No	Kriteria	Bobot
1	Memiliki pengaruh yang besar/signifikan terhadap pencapaian sasaran Renstra K/L atau Renstra Provinsi/Kabupaten/Kota	20
2	Merupakan tugas dan tanggung jawab pemerintah daerah	10
3	Dampak yang ditimbulkannya terhadap daerah dan masyarakat	20
4	Memiliki daya ungkit yang signifikan terhadap pembangunan daerah	10

5	Prioritas janji politik yang perlu diwujudkan	30
6	Kemungkinan atau kemudahannya untuk ditangani	10
Total		100

Berdasarkan skor kriteria penentuan isu strategi telah ditentukan hasil penilaian isu strategis sebagai berikut:

Table 15
Nilai Skala Kriteria

No	Isu Strategis	Total Skor						Total Skor
		1 (20)	2 (10)	3 (20)	4 (10)	5 (30)	6 (10)	7
1	Rendahnya akses terhadap lapangan kerja	5	6	5	6	6	4	540
2	Masih tingginya perselisihan Hubungan Industrial	6	5	5	5	5	3	500
3	Munculnya kebutuhan jabatan jabatan baru yang belum pernah ada sebelumnya karena dinamika revolusi industri 4.0	5	5	4	5	4	3	430
4	Rendahnya produktivitas pekerja terutama setengah penganggur	6	6	5	6	5	3	520

Table 16
Rata-Rata Skor Isu Strategis

No	Isu Strategis	Total Skor	Rata-Rata
1	Rendahnya akses terhadap lapangan kerja	540	90
2	Masih tingginya perselisihan Hubungan Industrial	500	83,3
3	Munculnya kebutuhan jabatan jabatan baru yang belum pernah ada sebelumnya karena dinamika revolusi industri 4.0	430	71,7
4	Rendahnya produktivitas pekerja terutama setengah penganggur	520	86,6

Maka urutan isu strategis sebagai berikut:

1. Rendahnya akses terhadap lapangan kerja
2. Rendahnya produktivitas pekerja terutama setengah penganggur
3. Masih tingginya perselisihan Hubungan Industrial

4. Rendahnya produktivitas pekerja terutama setengah penganggur

Berdasarkan hasil skoring diatas, diketahui bahwa untuk menjawab isu strategis terkait Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo, perlu memprioritaskan program penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja, serta program pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja. Namun isu-isu strategis lainnya tidak bisa diabaikan karena bersinambungan dengan urusan tenaga kerja yaitu hubungan industrial yang mempunyai tujuan terciptanya hubungan industrial yang harmonis dan kondusif.




BAB IV

TUJUAN DAN SASARAN

4.1. TUJUAN DAN SASARAN JANGKA MENENGAH PERANGKAT DAERAH

Visi RPJMD yang merupakan Visi Kepala Daerah terpilih harus sejalan dengan Visi RPJPD Kabupaten Sidoarjo Tahun 2021-2026. Adapun Visi RPJPD Kabupaten



Selain tujuan OPD dirumuskan sasaran dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo sebagai berikut:

1. Meningkatnya angkatan kerja terlatih yang telah bekerja
2. Meningkatnya penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja
3. Meningkatnya kondisi Hubungan Industrial yang kondusif

Tabel 17 memperlihatkan Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Perangkat Daerah yaitu sebagai berikut :

Table 17

Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Perangkat Daerah


Sasaran RPJMD: Terselenggaranya Tata Kelola Pemerintahan yang Bersih, Transparan dan Tangkas Berbasis Digital.																
NO	Tujuan	Indikator Tujuan	Target						Sasaran	Indikator Sasaran	Target					
			2021	2022	2023	2024	2025	2026			2021	2022	2023	2024	2025	2026
1.	Membangkitkan pertumbuhan ekonomi dengan fokus pada kemandirian lokal berbasis usaha mikro, koperasi, pertanian, perikanan, sector jasa dan industri untuk membuka lapangan pekerjaan dan mengurangi kemiskinan	Terserapnya tenaga kerja untuk mengatasi pengangguran	89,17%	89,61%	91,3%	91,35%	91,40%	91,45%	Meningkatnya Angkatan Kerja yang telah bekerja	Persentase lulusan pelatihan yang telah bekerja	55%	57%	58%	59%	61%	63%
								Meningkatnya penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja	Presentase pencari kerja yang telah ditempatkan	55%	60%	67%	69%	71%	72%	
								Meningkatnya kondisi hubungan industrial yang kondusif	Presentase kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan tepat waktu melalui perjanjian	21%	22%	23%	24%	25%	26%	



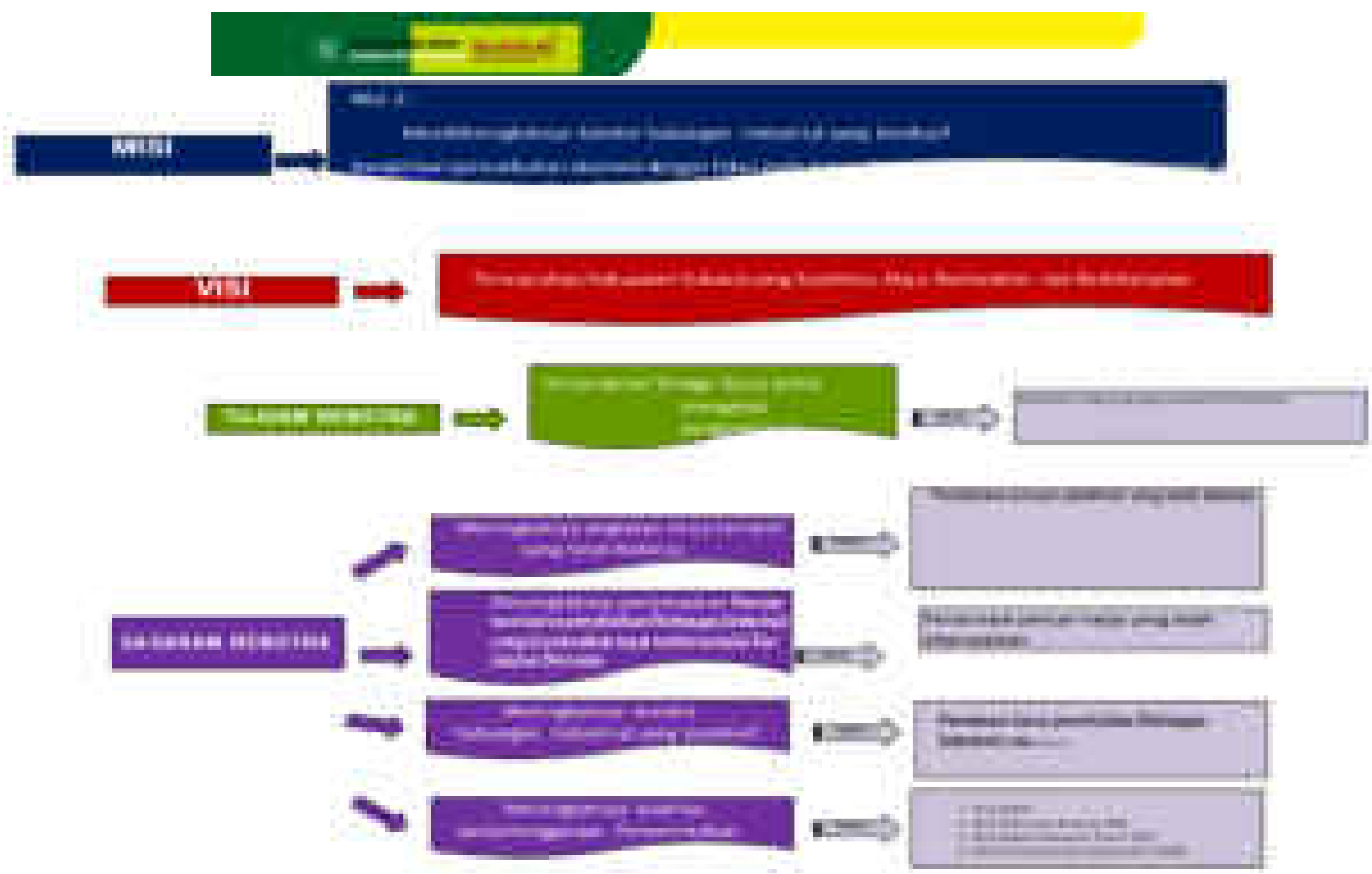
								Meningkatnya kualitas penyelenggaraan pemerintahan	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	A	A	A	A	A	A
									Nilai Indeks Reformasi Birokrasi (RB)		34	34,24	34,29	34,35	34,4
									Nilai IPP		4,03	4,25	4,3	4,35	4,4
									Nilai Survei Kepuasan Masyarakat (SKM)		96,4	96,5	96,6	96,7	96,8

Sumber: Matriks Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo (2021-2026).

*) Tahun 2021 berdasarkan perjanjian kinerja eksisting



Berdasarkan tabel 4.1, indikator tujuan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo antara lain Persentase Tenaga Kerja yang Terserap Di Sembilan Sektor. Dimana indikator ini juga merupakan indikator sasaran dalam RPJMD Kabupaten Sidoarjo Tahun 2021-2026, artinya Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo kinerja berkontribusi secara langsung atas pencapaian indikator sasaran dalam RPJMD. Sebelum dilakukan Perubahan Renstra, indikator tujuan Perangkat Daerah merupakan indikator sasaran dalam RPJMD a. Pada Tahun 2022 telah dilakukan Perubahan Renstra , ada penambahan sasaran yaitu Meningkatnya kualitas penyelenggaraan Pemerintahan dengan 4 (Empat) indikator sasaran antara lain : Nilai SAKIP; Nilai Reformasi Birokrasi (RB); Nilai Indeks Pelayanan Publik (IPP) dan Nilai Survei Kepuasan Masyarakat (SKM). Selanjutnya pada gambar 4.1 akan dijabarkan cascading atau keterkaitan visi dan misi dalam RPJMD yang berkaitan dengan tujuan dan sasaran Dinas Tenaga Kerja beserta indikator sasaran yang digunakan.



Gambar 5
Cascading Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo



BAB V

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

5.1. STRATEGI DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN SIDOARJO

Strategi adalah langkah yang berisikan program-program sebagai prioritas pembangunan daerah atau perangkat daerah dalam mencapai sasaran. Sedangkan arah kebijakan adalah rumusan kerangka pikir atau kerangka kerja untuk menyelesaikan permasalahan pembangunan dan mengantisipasi isu strategi perangkat daerah yang dilaksanakan secara bertahap.

Misi pembangunan jangka menengah Kabupaten Sidoarjo yang sinergis dengan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo adalah Meningkatnya Infrastruktur Pendukung Kegiatan Ekonomi Sosial yang Berkeadilan dan Memperhatikan Prinsip Pembangunan Berkelanjutan. Strategi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo Tahun 2021-2016 dapat ditentukan melalui alternatif-alternatif strategi yang dianalisis dengan menggunakan metode analisis SWOT yaitu dengan menelaah dan mengidentifikasi faktor internal (Aspek Kekuatan dan Aspek Kelemahan) dan Faktor Eksternal (Aspek Tantangan dan Aspek Ancaman). Sehingga jika berdasarkan pada faktor internal dan faktor eksternal dapat dianalisis lebih mendalam untuk Strategi adalah langkah yang berisikan program-program sebagai prioritas pembangunan daerah atau perangkat daerah dalam mencapai sasaran. Sedangkan arah kebijakan adalah rumusan kerangka pikir atau kerangka kerja untuk menyelesaikan permasalahan pembangunan dan mengantisipasi isu strategi perangkat daerah yang dilaksanakan secara bertahap.

Misi kedua perencanaan jangka menengah Kabupaten Sidoarjo yang sinergis dengan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo adalah Membangkitkan Pertumbuhan Ekonomi dengan fokus pada Kemandirian Lokal Berbasis Usaha Mikro, Koperasi, Pertanian, Perikanan, Sektor Jasa dan Industri untuk membuka Lapangan Pekerjaan dan Mengurangi Kemiskinan.

Strategi adalah cara untuk mewujudkan tujuan yang dirancang secara konseptual, analitik, realistik, rasional dan komprehensif. Selanjutnya strategi diwujudkan dalam kebijakan dan program. Strategi diperlukan untuk memperjelas arah dan tujuan pengembangan dan peningkatan Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupten Sidoarjo. Dalam mengemban tugas dan kewenangannya, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo harus memiliki pedoman/acuan agar pelaksanaan tugas dan fungsi tetap berada pada koridor yang ditetapkan dan hasilnya dapat dirasakan secara nyata hasilnya baik oleh aparatur maupun masyarakat. Strategi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo Tahun 2021-2016 dapat ditentukan melalui alternatif-alternatif strategi yang dianalisis dengan menggunakan metode analisis SWOT. Penetapan strategi dilakukan dengan tabulasi silang terhadap faktor-faktor internal dan eksternal untuk mendapatkan hal-hal sebagai berikut :

1. *Strengths – Opportunities Strategy (SO)*, yaitu menggunakan kekuatan internal untuk memanfaatkan peluang eksternal.
2. *Weakness – Opportunities Strategy (WO)*, yaitu memperbaiki kelemahan internal dengan mengambil keuntungan dari peluang eksternal.
3. *Strengths – Treats Strategy (ST)*, yaitu menggunakan kekuatan internal untuk menghindari atau mengurangi dampak dari ancaman eksternal.

Weakness – Treaths Strategy (WT), yaitu merupakan strategi pertahanan untuk menghindari kelemahan internal dan menghindari ancaman eksternal.

Yaitu dengan menelaah dan mengidentifikasi faktor internal (Aspek Kekuatan dan Aspek Kelemahan) dan Faktor Eksternal (Aspek Tantangan dan Aspek Ancaman). Sehingga jika berdasarkan pada faktor internal dan faktor eksternal dapat dianalisis lebih lanjut mengenai penentuan, pengambilan, serta penerapan strategis maupun kebijakan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo dalam perwujudan ketersediaan pelayanan berbasis ketenagakerjaan yang transparan. Berikut merupakan identifikasi dan faktor internal dan faktor eksternal.

Table 18

Analisis Faktor Internal dan Faktor Eksternal Ketenagakerjaan
Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo

Faktor Lingkungan Internal	
1	Kekuatan
	<ol style="list-style-type: none"> 1) Tersedianya Peraturan Bupati Nomor 05 Tahun 2022 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo 2) Ketersediaan sarana prasarana yang mendukung dalam pelaksanaan teknis operasional kegiatan pada masing-masing bidang 3) Ketersediaan aplikasi pendukung sebagai penunjang teknis operasional pelayanan ketenagakerjaan 4) Tersedianya media publikasi yang dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo dalam rangka menciptakan pelayanan informasi publik yang efektif dan efisien 5) Memiliki RTKD yang memadai 6) Meningkatnya tenaga kerja yang bekerja disektor formal 7) Meningkatnya kualitas dan kuantitas penyelesaian konflik hubungan industrial
2.	Kelemahan
	<ol style="list-style-type: none"> 1) Terbatasnya anggaran dalam pelaksanaan pembinaan kelembagaan dan program penempatan kerja 2) Kurangnya sarana dan prasarana untuk pendukung kegiatan 3) Kurangnya sarana prasarana baik pada pengembangan layanan informasi ketenagakerjaan 4) Masih lemahnya keterbukaan terkait pendaftaran pelatihan 5) Terbatasnya kualitas dan kuantitas SDM 6) Masyarakat masih belum optimal memanfaatkan teknologi informasi terkait dengan pencarian kerja yang telah tersedia (sistem masih kurang memadai) 7) Terdapat pengusaha yang merelokasikan tempat usahanya ke luar Sidoarjo dengan alasan UMK 8) Tingkat Pengangguran Terbuka masih tinggi di Jawa Timur 9) Terbatasnya sarana dan prasarana pelatihan berbasis teknologi informasi sesuai dengan kebutuhan 10) Tingginya konflik hubungan industrial


- 11) Ketidakseimbangan antara kesempatan kerja dengan angkatan kerja
- 12) Rendahnya tingkat kepatuhan perusahaan terhadap hubungan industrial
- 13) Tidak seimbang jumlah mediator dengan jumlah konflik hubungan industrial
- 14) Kurang optimalnya pelayanan penempatan kerja baik dari system maupun SDM
- 15) Kurangnya variabilitas pelatihan untuk memenuhi sesuai tuntutan pasar kerja
- 16) Kuantitas dan Kompetensi Aparatur masih kurang memadai
- 17) Anggaran untuk program transmigrasi sangat terbatas

Faktor Eksternal	
1) Peluang	<ul style="list-style-type: none"> 1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja 2) Tingginya kebutuhan akan pelatihan oleh masyarakat di usia angkatan kerja 3) Tuntutan akan penyelesaian PHI dari pihak yang berselisih 4) Banyaknya minat para angkatan kerja terhadap informasi pasar kerja
2. Ancaman	<ul style="list-style-type: none"> 1) Belum optimalnya pelaksanaan pelatihan kerja 2) Semakin meningkatnya jumlah penduduk, berpotensi meningkatnya juga pengangguran 3) Kurangnya ketrampilan masyarakat akan mengakibatkan susah di dunia kerja 4) Tidak semua PHI bias diselesaikan dengan Perjanjian Bersama 5) Kondisi luas wilayah dan jumlah penduduk Kabupaten Sidoarjo yang lebih banyak di wilayah pedesaan daripada perkotaan menyebabkan sulitnya mendapatkan informasi terkait lapangan pekerjaan

Berdasarkan kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo, strategi yang dapat diambil diantaranya:

Strategi strategi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo	
1	Pengelolaan data dasar ketenagakerjaan
2	Adanya upaya untuk perlindungan terhadap pekerja/buruh Normalisasi sungai-sungai berbasis masyarakat secara berkelanjutan
3	Meminimalisir perselisihan hubungan industrial
4	Tingkat ketrampilan yang dimiliki oleh pencari kerja dalam menghadapi persaingan global
5	Penerapan dan penegakan hukum dalam konflik hubungan industrial yang belum optimal
6	Memunculkan kebutuhan jabatan-jabatan baru yang belum pernah ada sebelumnya
7	Pembukaan akses informasi yang optimal ke masyarakat

Identifikasi strategi-strategi pengembangan pelayanan pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo diatas bertujuan untuk meningkatkan jumlah pelayanan ketenagakerjaan . Tuntutan perkembangan jaman yang semakin modern dan kebutuhan masyarakat yang semakin



modern dan kebutuhan masyarakat yang semakin kompleks menuntut adanya ketersediaan pelayanan publik yang transparansi, akuntabilitas, serta responsifitas khususnya pada keterbukaan informasi.

5.2. ARAH KEBIJAKAN DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN SIDOARJO

Pada arah kebijakan merupakan arah atau tindakan yang diambil oleh Pemerintah Daerah untuk mencapai tujuan tersebut. Kebijakan dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo adalah:


1. Optimalisasi pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi beserta uji kompetensi;
2. Optimalisasi kualitas Lembaga Pelatihan Kerja dengan sertifikasi akreditasi dan pengendalian mutu serta Up-grading instruktur;
3. Menyesuaikan jurusan pada BLK dengan perkembangan industry maupun perkembangan teknologi industry secara bertahap dengan metode menghapus (Eliminate), mengurangi paket pelatihan (Reduce), menambah paket pelatihan (Raise) dan membuat/menciptakan jurusan baru (Create);
4. Link and Match antara kebutuhan pasar kerja dengan kompetensi angkatan kerja melalui bursa kerja serta optimalisasi data sebaran sector lapangan usaha yang akan berkembang di wilayah Sidoarjo serta data jabatan tentang pekerjaan yang terdestrupsi akibat globalisasi Transformasi Digital serta Distrupsi di pasar kerja (resolusi industry 4.0 maupun era society 5.0);
5. Pengembangan Melenial Job Center untuk mendukung era GIG ekonomi yang semakin berkembang pesat;
6. Memperkuat system teknologi informasi penempatan serta menjalin kemitraan dengan pengguna;
7. Pengembangan pelatihan wirausaha baru berbasis enterprenuership serta milenial yang dilaksanakan didaerah berdasarkan keunggulan daerah untuk mereduksi jumlah urbanisasi muda;
8. Mendorong penyelesaian PHI yang kondusif dan mendorong pembentukan LKS Bipartit dan Pengesahan Peraturan Perusahaan;
9. Mewujudkan Vocational training pasca kepulangan PMI Wanita serta Pengembangan Shelter.

Table 19

Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Kebijakan

VISI : Terwujudnya Kabupaten Sidoarjo yang Sejahtera, Maju, Berkarakter dan Berkelanjutan			
MISI 2: Membangkitkan pertumbuhan ekonomi dengan fokus pada Kemandirian Lokal yang berbasis Usaha Mikro, Koperasi, Pertanian, Perikanan, Sektor Jasa dan Industri untuk membuka lapangan pekerjaan dan mengurangi kemiskinan			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Terciptanya Lapangan Kerja yang berdampak pada Penanggulangan Kemiskinan	1. Meningkatnya angkatan kerja terlatih yang telah bekerja	1. Menyelenggarakan pelatihan untuk mewujudkan tenaga kerja yang kompeten, bersertifikasi, dan berdaya saing nasional dan global	a. Optimalisasi pelaksanaan pelatihan dan sertifikasi berbasis kompetensi b. Pengembangan pedoman sertifikasi c. Mendorong tenaga untuk memiliki sertifikasi keahlian
		2. Memperluas cakupan dan variabilitas materi serta metode pelatihan	a. Pengembangan dan inovasi materi dan metode pelatihan b. Pengembangan modul pelatihan
		3. Meningkatkan kualitas dan optimalisasi fungsi balai pelatihan kerja	a. Optimalisasi kualitas Lembaga Pelatihan Kerja dan sertifikasi, akreditasi dan pengendalian mutu b. Peningkatan kualitas instruktur Lembaga Pelatihan Kerja
		4. Meningkatkan produktivitas tenaga kerja setengah pengangguran	a. Meningkatkan jumlah tenaga kerja produktif b. Optimalisasi bimbingan teknis pengukuran produktivitas
	2. Meningkatnya penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan	1. Menyelenggarakan job fair secara rutin baik luring maupun daring	a. Optimalisasi penyelenggaraan baik job fair secara luring maupun daring
		2. Mengembangkan system informasi dan website pencari dan penempatan kerja berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi	a. Optimalisasi data penyedia pekerjaan dan pencari pekerjaan b. Pengembangan system informasi pencari dan penempatan kerja berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi c. Optimalisasi website pencari kerja
		3. Mempercepatan penempatan tenaga kerja di sektor formal melalui program antar kerja lokal (AKL), antar kerja antar	a. Optimalisasi program AKL, AKAD, dan AKAN

		<p>daerah (AKAD), dan antar Kerja antar negara (AKAN)</p> <p>4. Mengimplementasikan syarat kerja dan sistem pengupahan sesuai dengan peraturan yang berlaku</p>	<p>a. Peningkatan kepatuhan syarat kerja dan sistem pengupahan dan mendorong pembentukan LKS Bipartit dan Pengesahan Peraturan Perusahaan</p>
	<p>3. Meningkatnya hubungan industrial yang kondusif</p>	<p>1. Meningkatkan koordinasi dan pemantauan terkait ketenagakerjaan dengan industry-industri,</p> <p>2. Percepatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan mogok kerja, dan mengoptimalkan aparat fungsional dan meningkatkan ketrampilan melalui pelatihan yang relevan</p> <p>4. Mendorong terciptanya iklim hubungan industrial yang kondusif dan harmonis melalui penguatan kapasitas dan pemberdayaan kelembagaan hubungan industrial</p> <p>5. Penegakan hukum ketenagakerjaan</p>	<p>a. Optimalisasi koordinasi dan pemantauan tenaga kerja</p> <p>b. Peningkatan komunikasi dan koordinasi antara pengusaha dengan serikat pekerja</p> <p>c. Memperkuat iklim investasi dan daya Tarik kawasan industry</p> <p>d. Mendorong percepatan penyelesaian perselisihan hubungan industri</p> <p>a. Penguatan hubungan industrial dengan koordinasi serta sinergi</p> <p>b. Peningkatan fungsi kelembagaan hubungan industrial</p> <p>c. Optimalisasi kapasitas dan pemberdayaan kelembagaan hubungan industrial</p> <p>a. Optimalisasi peningkatan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan</p> <p>b. Mengadakan sosialisasi forum ketenagakerjaan</p> <p>c. Mendorong peningkatan kepatuhan perusahaan terhadap peraturan yang berlaku</p>



Untuk menjalankan strategi dan arah kebijakan yang telah dijabarkan sebelumnya, maka dilaksanakan program perangkat daerah. Program tersebut merupakan penjabaran dari kebijakan perangkat daerah dalam bentuk upaya yang berisi satu atau lebih dari kegiatan dengan menggunakan sumber daya yang disediakan untuk mencapai hasil yang terukur sesuai dengan tugas dan fungsi.

Table 20

Keterikatan Tujuan Sasaran Organisasi Perangkat Daerah (OPD)

No	Sasaran RPJMD	Tujuan OPD	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Program dan Kegiatan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1.	Terserapnya tenaga kerja untuk mengatasi pengangguran	Terserapnya tenaga kerja untuk mengatasi pengangguran	Persentase tenaga kerja yang diserap di Sembilan sektor	1.Meningkatnya angkatan kerja terlatih yang telah bekerja 2. Meningkatnya penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja	Persentase lulusan pelatihan yang telah bekerja Persentase Pencari Kerja yang telah Ditempatkan	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja a. Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi b. Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta c. Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja d. Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota 1. Program Perencanaan Tenaga Kerja a. Penyusunan Rencana Kerja 2. Program Penempatan Tenaga Kerja a. Pelayanan Antar Kerja di Daerah Kab/Kota b. Pengelolaan Informasi Pasar Kerja c. Perlindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kab/Kota



				<p>3. Meningkatnya kondisi hubungan industrial yang kondusif</p> <p>4. Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Pemerintah</p>	<p>Persentase kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan tepat waktu melalui Perjanjian Bersama</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Nilai SAKIP 2. Nilai Reformasi Birokrasi (RB) 3. Nilai Indeks Pelayanan Publik (IPP) 4. Nilai Survey Kepuasan Masyarakat 	<p>d. Penerbitan Perpanjangan IMTA yang lokasi kerja dalam 1 (satu) Daerah Kab/Kota</p> <p>3. Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Penataan Persebaran Penduduk yang berasal dari 1 (satu) Kab/Kota <p>1. Program Hubungan Industrial</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk perusahaan yang hanya beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kab/Kota b. Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan Di Daerah Kab/Kota <p>Program Penunjang Urusan Pemerintahan Kabupaten/Kota</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah 2. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah 3. Administrasi Barang Milik
--	--	--	--	---	--	---



					5. (SKM)	Daerah pada Perangkat Daerah 4. Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah 5. Administrasi Umum Perangkat Daerah 6. Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah 7. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah 8. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah
--	--	--	--	--	----------	--



BAB VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

RENCANA PROGRAM, KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN

Rencana Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan adalah cara untuk melaksanakan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan serta upaya yang dilakukan untuk mengetahui capaian keberhasilan sasaran dan tujuan. Sedangkan program dimaksud sebagai kumpulan kegiatan yang sistematis dan terpadu untuk mendapatkan hasil yang dilaksanakan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo guna mencapai sasaran tertentu. Dengan adanya program, kegiatan dan sub kegiatan diharapkan pula dapat menyelesaikan permasalahan- permasalahan yang dihadapi.

Di dalam RPJMD, Dinas Tenaga Kerja mempunyai program prioritas yang akan menjadi tugas dan tanggung jawab, berikut keterkaitan program prioritas kepada Dinas Tenaga Kerja:

1. Program Prioritas: 100.000 Lapangan Kerja Baru:
 - a. Program Penempatan Tenaga Kerja
 - b. Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja

Pada program prioritas tersebut telah tercemin dan sesuai dengan tujuan, indikator tujuan, sasaran, indikator sasaran, program, indikator program, kegiatan, indikator kegiatan, sub kegiatan dan indikator kegiatan sub. Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo yang direncanakan untuk periode tahun 2021

2) Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro

3. Program Penempatan Tenaga Kerja, terdiri dari kegiatan :

- a. Penyusunan Antar Kerja di Daerah Kab/Kota, dengan sub kegiatan:
 1. Perluasan Kesempatan Kerja
 2. Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan Bagi Pencari Kerja
 3. Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan
- b. Pengelolaan Informasi Pasar Kerja, dengan sub kegiatan:
 1. Job Fair/Bursa Kerja
 2. Pemeliharaan dan Operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online
- c. Perlindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) Di Daerah kab/Kota, dengan sub kegiatan :
 1. Peningkatan Perlindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)
- d. Penerbitan Perpanjangan IMTA yang Lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Kab/Kota, dengan sub kegiatan :
 1. Koordinasi Sinkronisasi Perpanjangan IMTA yang Lokasi Kerja Dalam 1 (satu) Daerah Kab/Kota.

4. Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi, terdiri dari kegiatan:

- a. Penataan Persebaran Penduduk yang berasal dari 1 (satu) Daerah Kab/Kota, dengan sub kegiatan:
 1. Pemandahan dan Penempatan Transmigran yang berasal dari 1 (satu) Daerah Kab/Kota
 2. Pembuatan dan Pelaksanaan KLHS RPJPD/ RPJMD.

5. Program Hubungan Industrial, terdiri dari kegiatan:

- a. Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kab/Kota, dengan sub kegiatan:
 - 1) Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama Bagi Perusahaan
 - 2) Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Serta Pengupahan
- b. Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kab/Kota, dengan sub kegiatan :
 - 1) Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan yang berakibat/berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kab/Kota
 - 2) Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan yang berakibat/berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kab/Kota
 - 3) Penyelenggaraan Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta




Non Afiliasi

- 4) Pelaksanaan Operasional embaga Kerjasama Tripartit Daerah Kab/Kota
- 5) Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan

6. Program Penunjang Urusan Pemerintah Kab/Kota, terdiri dari kegiatan :

- a. Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah, dengan sub kegiatan:
 1. Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah
 2. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD
 3. Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
- b. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah, dengan sub kegiatan:
 1. Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN
 2. Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD
 3. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD
 4. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD
- c. Administrasi Umum Perangkat Daerah, dengan sub kegiatan:
 1. Penyediaan Barang Cetakan Dan Pengadaan
 2. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor
 3. Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor
 4. Penyediaan Peralatan Rumah Tangga
 5. Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan
 6. Penyediaan Bahan Logistik Kantor
 7. Fasilitas Kunjungan Tamu
 8. Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
- d. Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah, dengan sub kegiatan:
 1. Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan
 2. Pengadaan Mebel
 3. Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya
 4. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah, dengan sub kegiatan:
 5. Penyediaan Jasa Surat Menyurat
 6. Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
 7. Penyediaan Jasa Pelayanan
 8. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah, dengan sub kegiatan:
 9. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan

- 
10. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan.
 11. Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya
 12. Pemeliharaan/ Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya
 13. Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah, dengan sub kegiatan:
 14. Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya
 15. Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Ursan Pemerintah Daerah, dengan sub kegiatan:
 16. Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya

Rencana Program, Kegiatan, Sub Kegiatan dan Pendanaan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo Tahun 2021-2022 terlihat pada Tabel 21. sedangkan Rencana Program, Kegiatan, Sub Kegiatan dan Pendanaan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo Tahun 2023-2026 terlihat pada Tabel 22.

Table 21

Rencana Program, Kegiatan, Sub Kegiatan dan Pendanaan
Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo Tahun 2021-2022

Misi Bupati	Tujuan PD	Indikator Tujuan	Sasaran PD	Indikator Sasaran	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome)/Kegiatan (intermediate output)/Sub Kegiatan (output)	Target Kinerja Program dan Pendanaan								
							Tahun 2021		Tahun 2022						
							Target	Rp	Target	Rp					
Membangkitkan Pertumbuhan Ekonomi dengan Fokus pada Kemandirian Lokal Berbasis Usaha Mikro, Koperasi, Pertanian, Perikanan, Sektor Jasa dan Industri untuk membuka Lapangan Pekerjaan dan Mengurangi Kemiskinan	Terserapnya Tenaga Kerja untuk Mengatasi Pengangguran	Persentase Tenaga Kerja Yang Terserap Di Sembilan Sektor	Meningkatnya Angkatan Kerja Terlatih yang Telah Bekerja	Persentase lulusan pelatihan yang telah bekerja	PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	Persentase tenaga kerja bersertifikat kompetensi	81,50%	5.056.348.178	82%	9.467.466.767					
						Persentase lembaga pelatihan yang terakreditasi	19%		20%						
						Persentase Ins-truktor Berserti-fikat Kompetensi	49,50%		50%						
						Persentase Lem-baga Pelatihan kerja yang me-miliki perizinan	42,95%		43%						
										Pelaksanaan Pelatihan Berdasarkan Unit Kompe-tensi	Persentase pe-serta pelatihan yang meningkat pengetahuannya setelah mengikuti pelatihan	55%	3.897.476.420	82%	9.044.244.586
										Proses Pelak-sanaan Pendi-dikan dan Pe-latihan Ke-trampilan bagi pencari kerja berdasarkan klaster kompe-tensi	Jumlah peserta yang mengikuti pelatihan ke-trampilan berda-sarkan unit kompetensi	704 orang	3.897.476.420	1208 orang	9.044.244.586
										Koordinasi Lintas Lemba-ga dan Kerja Sama dengan Sektor Swasta untuk Penye-diaan Instruk-tur serta Sara-na dan Prasa-rana Lembaga Pelatihan Kerja	Jumlah lembaga Pelatihan yang mendapatkan sosialisasi		N/A	50 lembaga	23.611.700
										Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Persentase pe-serta pembinaan lembaga pelati-han kerja yang memahami ma-teri pembinaan			80	163.688.300

Misi Bupati	Tujuan PD	Indikator Tujuan	Sasaran PD	Indikator Sasaran	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome)/Kegiatan (intermediate output)/Sub Kegiatan (output)	Target Kinerja Program dan Pendanaan			
							Tahun 2021		Tahun 2022	
							Target	Rp	Target	Rp
					Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Jumlah lembaga pelatihan kerja swasta yang mendapatkan pembinaan.		141.158.370	80	163.688.300
					Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja	Presentase lembaga pelatihan yang mengajukan perizinan				
					Penyediaan Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja secara Terintegrasi	Jumlah lembaga yang mengajukan perizinan	0	N/A	0	N/A
					Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/ Kota	Persentase peserta yang memahami bimtek produktivitas		1.211.909.908	51%	1.212.495.200
					Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	Jumlah peserta yang mengikuti bimtek produktivitas	200 orang	1.211.909.908	0 orang	1.212.495.200
					Jumlah peserta yang mengikuti uji kompetensi	656 orang	1192 orang			
			Meningkatnya penempatan tenaga kerja	Persentase Pencari Kerja yang telah ditempatkan	PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA	Persentase Dokumen Rencana Tenaga Kerja yang tersusun		N/A	50%	10.700.003
						Persentase kegiatan yang dilaksanakan yang mengacu ke rencana tenaga kerja			100%	
					Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja yang Disusun	0	N/A	100%	10.700.003
					Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro	Jumlah Dokumen Perencanaan Tenaga Kerja makro yang tersusun	0	N/A	1 dokumen	N/A
					Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro	Jumlah Dokumen Perencanaan Tenaga Kerja mikro yang tersusun	0	N/A	80 dokumen	10.700.003
					PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	Persentase pencari kerja yang difasilitasi penempatannya	60%	305.521.529	64%	1.477.022.353
					Pelayanan Antar Kerja di Daerah Kabupaten/ Kota	Persentase peserta yang memahami materi bimtek			81%	64.700.000
					Perluasan Kesempatan Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Diberdayakan Melalui Program Perluasan Kesempatan Kerja	N/A	N/A	72 Orang	64.700.000

Misi Bupati	Tujuan PD	Indikator Tujuan	Sasaran PD	Indikator Sasaran	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome)/Kegiatan (intermediate output)/Sub Kegiatan (output)	Target Kinerja Program dan Pendanaan			
							Tahun 2021		Tahun 2022	
							Target	Rp	Target	Rp
					Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Jumlah pencari kerja yang ditempatkan melalui Jobfair	500 orang	656.004.003	600 orang	1.398.041.903
					Job Fair/Bursa Kerja	Jumlah Pencari Kerja yang mendapatkan Pekerjaan melalui Job Fair/Bursa Kerja	40 orang	284.286.274	40 orang	1.396.041.903
					Perlindungan PMI (Prad an Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten	persentase pe-serta yang memahami sosia-lisasi	60%	115.202.253	80%	14.280.450
					Peningkatan Pelindungan dan Kompe-tensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)	Jumlah PMI yang mendapatkan Sosialisasi	30 orang	15.202.253	150 orang	65.725.450
					PROGRAM PEMBANGUNAN KAWA-SAN TRANS-MIGRASI	Persentase transmigran yang diberang-katkan	60%	67.280.186	100%	29.751.400
					Penataan Persebaran Penduduk yang berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah trans-migran yang difasilitasi pe-nempatannya	5 KK	67.280.186	5KK	29.751.400
					Pemindahan dan Penempatan Transmigran yang berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/ Kota	Jumlah transmigran yang dipindahkan dan ditempatkan	5 KK	67.280.186	5KK	29.751.400
					PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	Persentase per-selisihan hubungan industrial yang diselesaikan melalui Perjan-jian Bersama oleh Mediator Hubungan Industrial	21%	1.098.282.633	22%	1.098.204.972
				Persentase perusahaan yang memiliki LKS Bipartit		26%	25%			
				Persentase peru-sahaan yang menerapkan Fasi-litas Kesejah-teraan Pekerja		37%	37,50%			
					Pengesahan Peraturan Pe-	Persentase Persyaratan kerja yang disahkan	100%	983.135.401	100%	376.831.212

Misi Bupati	Tujuan PD	Indikator Tujuan	Sasaran PD	Indikator Sasaran	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome)/Kegiatan (intermediate output)/Sub Kegiatan (output)	Target Kinerja Program dan Pendanaan			
							Tahun 2021		Tahun 2022	
							Target	Rp	Target	Rp
					rusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama un-tuk perusaha-an yang hanya beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten / Kota	Persentase peserta yang memahami materi persyaratan kerja Persentase Peserta yang Memahami Materi Persyaratan Kerja	75%		77%	
					Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan	Jumlah perusahaan yang melaksanakan pengesahan peraturan perusahaan yang terkait dengan Hubungan Industrial dan terdaftar di WLKP Online	214 perusahaan 75 perusahaan	316.409.804	30 perusahaan 75 perusahaan	N/A
					Pendaftaran Perjanjian Kerjasama bagi Perusa-haan	Jumlah Perusahaan yang menyusun Perjanjian Kerja Bersama		N/A	281 perusahaan 30 perusahaan	17.009.870
					Penyelengga-raan Penda-taan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan	Jumlah data dan informasi Sarana HI (PP/PKB, Struktur skala Upah, dan LKS Bipartit)dan pekerja yang terdaftar sebagai peserta Jamsostek serta Pengupahan)	118 laporan 30 Orang	666.725.597	118 laporan 30 Orang	368.821.342
					Pencegahan dan Penyele-saian Perseli-sihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutu-pan Perusahaan di Daerah Kabupaten/ Kota	Persentase kasus perselisihan hu-bungan industrial yang diproses Persentase pe-serta bimbingan teknis/sosialisasi yang memahami materi	100% 75%	218.362.928	100% 76%	722.373.760
					Pencegahan Perselisihan Hubungan In-dustrial, Mo-gok Kerja, dan	Jumlah perselisihan yang dicegah	0 0	N/A	102 perkara 100 perkara	17.009.870

Misi Bupati	Tujuan PD	Indikator Tujuan	Sasaran PD	Indikator Sasaran	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome)/Kegiatan (intermediate output)/Sub Kegiatan (output)	Target Kinerja Program dan Pendanaan				
							Tahun 2021		Tahun 2022		
							Target	Rp	Target	Rp	
					Penutupan Perusahaan yang Beraki-bat/ Berdam-pak pada Ke-pentingan di satu Daerah Kabupaten/ Kota						
					Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mo-gok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/ Berdampak pada Kepentingan di satu Daerah Kabupaten/ Kota	Jumlah perkara Perselisihan yang terselesaikan	30 perkara		30 perkara		
							100 %	218.362.928	100%		317.337.500
					Penyelenggara-an Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/ Serikat Buruh serta Non Afiliasi	Jumlah Asosiasi Pengusaha dan Serikat Pekerja yang diverifikasi	0	N/A	110 Orang		33.819.870
					Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah Kabupaten/ Kota	Jumlah LKS Tripartit yang Dibina	0	N/A	3 Lembaga		293.937.500
					Pengembang-an Pelaksana-an Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	Terlaksananya program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	0		50 lembaga		
							0	N/A	30 orang		60.269.020


Misi Bupati	Tujuan PD	Indikator Tujuan	Sasaran PD	Indikator Sasaran	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome)/Kegiatan (intermediate output)/Sub Kegiatan (output)	Target Kinerja Program dan Pendanaan			
							Tahun 2021		Tahun 2022	
							Target	Rp	Target	Rp
					PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/ KOTA	Tingkat kepuasan aparatur perangkat daerah terhadap pelayanan kesekretariatan	88%	8.492.301.974	88%	9.469.084.311
					Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah tahapan perencanaan yang dilaksanakan	4 tahapan	53.096.188	4 tahapan	23.464.000
					Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah rekomendasi hasil evaluasi kinerja yang ditindak-lanjuti	4 rekomendasi		4 rekomendasi	
					Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan PD	2 dokumen	50.998.475	2 dokumen	12.720.500
					Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	4 Dokumen	2.097.713	4 Dokumen	10.744.000
					Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase realisasi anggaran PD	89%	6.245.149.093	90%	6.276.076.409
					Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah orang yang menerima Gaji dan Tunjangan ASN	36org/bulan	6.243.911.533	36org/bulan	6.275.284.409
					Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulan-an/ Triwulan-an/ Semester-an SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Bulan-an/Triwulan-an/ Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulan-an/Triwulan-an/Semesteran SKPD	14 laporan	1.237.560	14 laporan	792.000
					Administrasi Umum Perangkat Daerah		90%	851.284.896	90%	1.101.769.602
					Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/ Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah paket Komponen Listrik / Penerangan yang disediakan	167 paket	15.810.504	687 paket	34.879.326
					Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan perlengkapan kantor yang disediakan	516 paket	57.008.671	1740 paket	83.296.013
					Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah paket bahan logistik kantor yang disediakan	40100 paket	274.000.000	32580 paket	295.800.000

Misi Bupati	Tujuan PD	Indikator Tujuan	Sasaran PD	Indikator Sasaran	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome)/Kegiatan (intermediate output)/Sub Kegiatan (output)	Target Kinerja Program dan Pendanaan			
							Tahun 2021		Tahun 2022	
							Target	Rp	Target	Rp
					Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	jumlah paket barang cetak dan penggandaan yang disediakan	17163 paket	14.534.843	52288 paket	39.631.900
					Penyediaan bahan bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah dokumen bahan Bacaan dan Peraturan perundang-undangan yang disediakan	7 dokumen	10.389.300	7 dokumen	10.023.600
					Fasilitasi Kunjungan Tamu	Jumlah laporan fasilitasi kunjungan tamu	1120 laporan	32.500.000	2600 laporan	77.790.000
					Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	100 laporan	383.544.621	100 laporan	560.348.179
					Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase barang Milik Daerah yang Berhasil Diadakan tepat waktu	100%	565.688.047	100%	79.723.900
					Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah unit Kendaraan Perorangan Dinas atau kendaraan dinas jabatan yang disediakan	1 unit	472.468.000	0	N/A
					Pengadaan Mebel	Jumlah paket Mebel yang disediakan	1 unit	1.250.000	0	N/A
					Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah unit Peralatan dan mesin lainnya yang disediakan	5 unit	91.970.047	14 unit	21.193.600
					Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah unit sarana dan prasarana gedung kantor atau bangunan lainnya yang disediakan	0	N/A	10 unit	58.530.300
					Penyediaan Jasa Penunjang urusan pemerintahan Daerah	Jumlah pengelola keuangan yang terbayar	26 Orang/Bulan	1.132.747.785	100%	1.688.500.400
				Jumlah surat keluar masuk yang dikelola		4000 Surat	3.500.000	4000 Surat	13.000.000	
				Jumlah tenaga keamanan kantor yang terbayar		6 Orang/Bulan	223.744.800	4 Orang	149.163.200	

Misi Bupati	Tujuan PD	Indikator Tujuan	Sasaran PD	Indikator Sasaran	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome)/Kegiatan (intermediate output)/Sub Kegiatan (output)	Target Kinerja Program dan Pendanaan				
							Tahun 2021		Tahun 2022		
							Target	Rp	Target	Rp	
						Jumlah tenaga kebersihan kantor yang terbayar	4 Orang/Bulan	149.163.200	2 Orang	79.381.600	
						Rekening listrik, air, telepon dan internet yang terbayar	12 Bulan	163.700.000	12 Bulan	180.000.000	
						Penyediaan jasa surat menyurat	Jumlah laporan penyediaan jasa surat menyurat	4000 laporan	3.500.000	4000 laporan	13.000.000
						Penyediaan jasa komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah laporan Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik yang disediakan	12 Bulan	163.700.000	12 Bulan	180.000.000
						Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	12 Bulan	967.855.985	12 Bulan	1.395.500.400
						Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Barang Milik Daerah Dalam Kondisi Baik	60%	170.000.818	60%	399.550.000
						Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Jabatan yang dipelihara	1 unit	13.688.723	1 unit	20.000.000
						Penyediaan Jasa Pemeliharaan Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perijinan Kendaraan Dinas operasional atau lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya	21 Unit	96.312.095	21 Unit	135.000.000
						Pemeliharaan Mebel	Jumlah mebeleur yang dipelihara	8 unit	10.000.000	20 unit	20.000.000
						Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah peralatan dan mesin lainnya yang dipelihara	50 unit	40.000.000	50 unit	109.550.000
						Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor	Jumlah luas gedung/ kantor yang dipelihara/ rehabilitasi	1464 M2	10.000.000	1464 M2	115.000.000



Misi Bupati	Tujuan PD	Indikator Tujuan	Sasaran PD	Indikator Sasaran	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome)/Kegiatan (intermediate output)/Sub Kegiatan (output)	Target Kinerja Program dan Pendanaan			
							Tahun 2021		Tahun 2022	
							Target	Rp	Target	Rp
						dan Bang-unan Lainnya				



BAB VII

KINERJA PENYELENGARAAN

BIDANG URUSAN

Penetapan indikator kinerja sebagai ukuran kinerja OPD yang akan digunakan untuk mengukur kinerja atau keberhasilan dari suatu organisasi. Pengukuran kinerja organisasi akan dapat dilakukan dengan cepat, tepat serta akurat jika dilakukan dengan penetapan indikator kinerja yang telah disepakati bersama. Penetapan indikator kinerja tersebut sebagai syarat penting untuk menetapkan rencana strategis sebagai penjabaran dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah atau Rencana Strategis Organisasi.

Misi dari pembangunan jangka menengah Kabupaten Sidoarjo dan sinergi dengan tugas

Sasaran 1: Meningkatnya Angkatan Kerja terlatih yang telah bekerja									
Presentase lulusan pelatihan yang telah bekerja	51,36	55	57	69,49	69,59	69,69	69,79	69,79	69,79
Sasaran 2: Meningkatnya penempatan Tenaga Kerja dan perluasan kesempatan Kerja									
Presentase pencari Kerja yang telah ditempatkan	51,4	55	60	67	67,5	68	68,5	68,5	68,5
Sasaran 3: Meningkatnya kondisi Hubungan Industrial yang kondusif									
Presentase kasus perselisihan Hubungan Industrial yang diselesaikan tepat waktu melalui Perjanjian Bersama (PB)	25	21	22	24,8	24,85	24,9	25	25	25
Sasaran 4 : Meningkatnya kualitas penyelenggaraan Pemerintahan									
1. Nilai SAKIP	N/A	81	81,6%	81,92	81,92	81,92	81,92	81,92	81,92
1. Nilai Reformasi Birokrasi (RB)	N/A	34,48	34,48	34,6	34,65	34,68	34,7	34,7	34,7
2. Nilai IPP	N/A	4,03	4,2	4,25	4,28	4,32	4,35	4,35	4,35
3. Nilai SKM	N/A	90	92	96,2	96,25	96,28	96,3	96,3	96,3

Berdasarkan Tabel 23, terdapat penambahan sasaran yaitu Meningkatkan kualitas penyelenggaraan Pemerintahan dengan 4 (Empat) Indikator Sasaran yaitu sebagai berikut (1) Nilai SAKIP ; (2) Nilai Reformasi Birokrasi (RB) ; (3) Nilai Indeks Pelayanan Publik (IPP); dan (4) Nilai Survei Kepuasan Masyarakat (SKM).

Dengan adanya tujuan renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo Tahun 2021-2026 yang kemudian dijabarkan dalam sasaran renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo:

1. Meningkatkan angkatan Kerja terlatih yang telah bekerja
2. Meningkatkan penempatan Tenaga Kerja dan perluasan kesempatan Kerja
3. Meningkatkan hubungan kondisi hubungan Industrial yang kondusif
4. Meningkatkan kualitas penyelenggaraan Pemerintahan

Adapula kegunaan indikator kinerja yang mengutamakan pada dasar penilaian kinerja dan sebagai petunjuk atas kemajuan dalam rangka mencapai tujuan atau sasaran. Sasaran dan indikator kinerja pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo yang tertuang pada tabel 24.

Table 24**Formulasi perhitungan IKU Dinas Tenaga Kerja**

Sasaran OPD	IKU OPD	Formulasi
Meningkatnya angkatan Kerja terlatih yang telah bekerja	Presentase pencari Kerja yang telah ditempatkan	Jumlah pencari Kerja yang ditempatkan dibanding jumlah pencari Kerja dikalikan 100%
Meningkatnya penempatan Tenaga Kerja dan perluasan kesempatan Kerja	Presentase lulusan pelatihan yang telah bekerja	Jumlah lulusan pelatihan yang telah bekerja dibanding dengan jumlah peserta pelatihan dikalikan 100%
Meningkatnya hubungan kondisi hubungan Industrial yang kondusif	Presentase kasus perselisihan Hubungan Industrial yang diselesaikan tepat waktu melalui Perjanjian Bersama (PB)	Jumlah perselisihan yang diselesaikan tepat waktu melalui PB dibanding perselisihan yang tercatat dikalikan 100%
Meningkatnya kualitas penyelenggaraan Pemerintahan	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	Hasil evaluasi SAKIP
	Nilai indeks Reformasi Birokrasi (RB)	Hasil penilaian RB
	Nilai indeks pelayanan Publik	Hasil evaluasi pelayanan Publik
	Niali survei kepuasan Masyarakat (SKM)	Hasil survei kepuasan Masyarakat

BAB VII

PENUTUP

Rencana Strategis ini adalah dokumen perencanaan bidang / urusan Ketenagakerjaan untuk periode 5 (Lima) Tahun. Renstra ini disusun untuk peningkatan kinerja penyelenggaraan bidang / urusan Ketenagakerjaan dalam kerangka mewujudkan Visi dan Misi Daerah Kabupaten Sidoarjo yang telah dispesifikasi dan disepakati dalam Kinerja Penyelenggaraan Pemerintah Daerah dalam RPJMD Kabupaten Sidoarjo Tahun 2021-2026. Sasaran, program dan kegiatan pembangunan dalam Renstra ini telah diselaraskan dengan pencapaian sasaran, program dan kegiatan pembangunan yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis Kementrian / Lembaga untuk tercapainya sasaran pembangunan nasional di Kabupaten Sidoarjo.

Hal ini strategis yang harus menjadi komitmen bersama adalah Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo ini akan menjadi acuan resmi penilaian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo. Karena itu, Renstra ini harus menjadi pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja (Renja) dan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) serta digunakan sebagai bahan penyusunan Rancangan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) Kabupaten Sidoarjo. Harus dipastikan bahwa program, kegiatan, lokasi dan kelompok sasaran dalam Renja dan RKA Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo merupakan solusi yang paling tepat untuk mewujudkan target kinerja penyelenggaraan bidang / urusan Ketenagakerjaan dan atau target kinerja sasaran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo.

Pengendalian dan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo yang telah dijabarkan dalam Renja dan RKA Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo harus ditingkatkan. Hasil pengendalian dan evaluasi pelaksanaan tersebut disusun laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo. Laporan Kinerja itu akan menjadi bukti pencapaian kinerja dan bahan perbaikan pencapaian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo dimasa yang akan datang.

Dengan demikian Rencana Strategis ini pencerminan tuntutan pembangunan yang memang dibutuhkan oleh stakeholder sesuai dengan Visi dan Misi Daerah yang ingin dicapai. Akhir kata, semoga rencana strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo ini dapat diimplementasikan dengan baik sesuai tahapan tahapan yang telah ditetapkan secara konsisten dalam rangka mendukung terwujudnya good governance melalui rencana tahunan dalam bentuk rencana kerja (renja) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo.

Sidoarjo, 10 Maret 2023

**KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN SIDOARJO**

AINUN AMA LIA, S. Sos
Pembina Utama Muda (IV/c)
NIP. 19750513 199311 2 001