

PEMERINTAH KABUPATEN SUMENEP
LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
(LKJiP)

TAHUN 2020



DINAS TENAGA KERJA

Jl. Jokotole Nomor 5 Telp. (0328) 662901

S U M E N E P

KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa kami panjatkan kehadirat Allah Tuhan Yang Maha Esa atas segala limpahan Rahmat, karunia dan perlindungannya sehingga kami dapat melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab kami dibidang pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan khususnya pembangunan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian pada tahun 2020.

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sumenep Tahun 2020 wajib dilaksanakan sesuai Keputusan Presiden Republik Indonesia No 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Instruksi Presiden Nomor 5 Tahun 2004 tentang Percepatan Pemberantasan Korupsi, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja Dan Review Atas Laporan Kinerja.

Acuan yang dipakai merujuk kepada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor. : No 53 Tahun 2014 tentang Penyusunan LKjIP, dan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sumenep tahun 2016 – 2021 yang didalamnya tercantum Visi Misi Dinas Tenaga Kerja.

LKjIP Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sumenep merupakan gambaran hasil yang dicapai berdasarkan kinerja kegiatan masing-masing program yang dilaksanakan oleh Sekretariat, Bidang Penempatan dan Perluasan Tenaga kerja, Bidang Hubungan Industrial dan Syarat-syarat kerja, Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja serta UPTD. Balai Latihan Kerja Kepulauan Kecamatan Arjasa Kabupaten Sumenep.

Beberapa sasaran yang belum dicapai, menggambarkan belum terfokusnya kegiatan yang dilaksanakan dan kendala yang ada. Kekurangan tersebut akan diperbaiki pada tahun berikutnya dengan



peningkatan kinerja melalui disiplin pelaksanaan Rencana Strategis yang telah disetujui.

Semoga Allah Swt. Selalu memberikan petunjuk taufik dan hidayah Nya kepada kita semua untuk melaksanakan pembangunan demi terwujudnya Kabupaten Sumenep yang sejahtera dan mampu mengembangkan seluruh potensi yang ada, baik sumber daya manusia maupun sumber daya alam yang dilandasi nilai-nilai religius dan kultural.

Sumenep, Februari 2021

KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN SUMENEP

Ir. H. MUHAMMAD SYAHRIAL, MM
Pembina Utama Muda
NIP. 19610522 198608 1 001

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Landasan Hukum	2
1.3. Maksud Dan Tujuan	3
1.4. Gambaran Umum	3
1.5. Permasalahan Dan Solusi Permasalahan	11
1.6. Struktur Organisasi	13
1.7. Peran Strategis	15
1.8. Kekuatan Sumber Daya Yang Ada	16
1.9. Sistematika Laporan	18
BAB II PERENCANAAN KINERJA	19
2.1. Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran.....	19
2.2. Target Kinerja Dalam Perjanjian Kinerja	21
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	24
3.1. Capaian Kinerja	24
3.2. Realisasi Anggaran	36
BAB IV PENUTUP	39

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sumenep berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Sumenep Nomor : 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Sumenep, serta Perbup No. 45 Tahun 2016 perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Fungsi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sumenep Uraian Tugas Sekretariat, Bidang, Subag dan Seksi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sumenep, Dinas sebagaimana dimaksud pada pasal (2) mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan dibidang tenaga kerja dan transmigrasi sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme.

Salah satu azas penyelenggaraan *good governance* yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 adalah azas akuntabilitas yang menentukan bahwa setiap kegiatan dan hasil akhir dari kegiatan penyelenggara negara harus dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat atau rakyat sebagai kedaulatan tertinggi negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Akuntabilitas tersebut salah satunya diwujudkan dalam bentuk penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP).

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah disusun sebagai salah satu bentuk pertanggungjawaban Dinas Tenaga Kerja dalam melaksanakan tugas dan fungsi selama tahun 2020 dalam rangka melaksanakan misi dan mencapai visi Dinas Tenaga Kerja dan sekaligus sebagai alat kendali dan pemacu peningkatan kinerja

setiap unit organisasi di lingkungan Dinas Tenaga Kerja, serta sebagai salah satu alat untuk mendapatkan masukan bagi *stakeholders* demi perbaikan kinerja Disnaker. Selain untuk memenuhi prinsip akuntabilitas, penyusunan Laporan Kinerja tersebut juga merupakan amanat Peraturan Presiden No 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan Instruksi Presiden Nomor 5 Tahun 2004 tentang Percepatan Pemberantasan Korupsi, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja Dan Review Atas Laporan Kinerja.

1.2. LANDASAN HUKUM

Dasar hukum yang melandasi disusunnya Laporan Akuntabilitas Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tahun 2020, antara lain :

- 1.2.1. Peraturan Pemerintah Nomor : 39 Tahun 2006 tentang Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan;
- 1.2.2. Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Nasional.
- 1.2.3. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan Tata Cara, Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah.
- 1.2.4. Peraturan Presiden No 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
- 1.2.5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja Dan Reviu Atas Laporan Kinerja.

1.2.6. Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor: 239/IX/6/8/2003 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

1.2.7. Perbup No. 45 Tahun 2016 Peraturan Bupati tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Fungsi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sumenep.

1.3. MAKSUD DAN TUJUAN

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah merupakan suatu bentuk laporan yang sekaligus menjadi media yang berisi informasi dan data serta gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan / program dan kebijakan dalam mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sumenep. Sebagai salah satu media atas kinerja yang telah dilaksanakan, maka penyusunan LKjIP Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sumenep ini bertujuan untuk :

- 1) Memperoleh informasi mengenai kinerja organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sumenep selama satu tahun anggaran
- 2) Untuk mendorong terciptanya pemerintahan yang baik dan terpercaya
- 3) Sebagai bahan evaluasi kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sumenep dan masukan dalam rangka memperbaiki kinerja instansi dilingkungan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sumenep di masa yang akan datang.

1.4. GAMBARAN UMUM

1.4.1. Kedudukan

Sesuai dengan Peraturan Daerah Nomor 09 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Sumenep, perlu menetapkan Peraturan Bupati

tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Fungsi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sumenep.

1.4.2. Tugas Pokok dan Fungsi

Berdasarkan Peraturan Bupati Sumenep No 45 tahun 2016 tentang Tugas dan Fungsi Sekretariat Daerah dan Sekretaris Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, maka Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sumenep mempunyai uraian tugas sebagai berikut :

- a. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sumenep mempunyai **Tugas** membantu Bupati dalam menyusun kebijakan dan mengkoordinasikan dinas daerah dan lembaga teknis daerah.
- b. Dalam melaksanakan tugasnya, Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sumenep menyelenggarakan **fungsi** :
 - penyusunan dan pengkoordinasian program kerja pelaksanaan tugas tenaga kerja dan transmigrasi;
 - penyusunan, pelaksanaan rencana dan program bidang penempatan dan perluasan kesempatan kerja;
 - penyusunan, pelaksanaan rencana dan program bidang hubungan industrial dan jaminan sosial;
 - penyusunan, pelaksanaan rencana dan program bidang pelatihan dan produktivitas tenaga kerja;
 - pelaksanaan pengelolaan, penyelenggaraan, penyuluhan ketenagakerjaan dan transmigrasi;
 - pelaksanaan penyuluhan dan pelatihan, keterampilan ketenagakerjaan dan penyiapan pemberangkatan transmigrasi; dan
 - pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati.

Dinas Tenaga Kerja terdiri dari :

- Sekretariat Dinas ;
- Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja ;

- Bidang Hubungan Industrial Dan Syarat-Syarat Kerja ;
- Bidang Bidang Pelatihan dan Produktivitas .
- UPTD. Balai Latihan Kerja Kepulauan.

Sebagaimana tertuang dalam Peraturan Bupati nomor 45 tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas fungsi dan tata kerja Dinas Tenaga Kerja kabupaten sumenep, maka fungsi Dinas Tenaga Kerja dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Sekretariat Dinas membawahi 2 Kasubag :

- Kasubag Umum dan Kepegawaian ;
- Kasubag Program, Perencanaan dan Keuangan ;

Untuk melaksanakan tugas dimaksud, sekretariat Dinas mempunyai fungsi :

- Kasubag Umum dan Kepegawaian ;
 - a. penyusunan dan pengkoordinasian program kerja pelaksanaan tugas sekretariat;
 - b. penyelenggaraan administrasi surat menyurat, kearsipan serta pembinaan ketatalaksanaan;
 - c. pengolahan, menganalisa dan memformulasikan rencana kebutuhan perlengkapan dan peralatan serta pelaksanaan keamanan dan kebersihan kantor, serta proses kedudukan hukum kegiatan;
 - d. penyelenggaraan tata usaha kepegawaian yang meliputi pengembangan, peningkatan karier pegawai, kesejahteraan dan pemberhentian pegawai di lingkungan Dinas;
- Kasubag Program, Perencanaan dan Keuangan ;
 - a. penyelenggaraan penyusunan rencana anggaran, pengelolaan keuangan serta pertanggungjawaban pelaksanaannya;
 - b. pelaksanaan koordinasi penyelenggaraan tugas-tugas Bidang;

- c. pelaksanaan monitoring dan evaluasi organisasi dan tatalaksana; dan
- d. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

2. Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan kerja membawahi 3 Kepala Seksi yaitu :

- Seksi Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
- Seksi Pengembangan dan Perluasan Kesempatan Kerja; dan
- Seksi Informasi dan Pasar Kerja.

Bidang penempatan dan perluasan tenaga kerja mempunyai tugas melaksanakan urusan penempatan, perluasan dan pemberdayaan tenaga kerja, informasi dan pasar kerja serta transmigrasi.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja mempunyai fungsi :

- Seksi Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
 - a. pengoordinasian pelayanan penandatanganan perjanjian kerja;
 - b. pengoordinasian penyelesaian permasalahan TKI pra dan purna penempatan;
 - c. pengoordinasian pelayanan pemulangan dan kepulangan TKI;
 - d. pelaksanaan pemberdayaan TKI purna;
 - e. pengoordinasian pelayanan dan Verifikasi kelengkapan dokumen ketenagakerjaan calon TKI ke luar negeri;
 - f. pengoordinasian perpanjangan Ijin Mempekerjakan Tenaga kerja Asing (IMTA)
- Seksi Pengembangan dan Perluasan Kesempatan Kerja;
 - a. pengoordinasian pelaksanaan dan fasilitasi pembinaan tenaga kerja pola mandiri, penerapan teknologi tepat

- guna, padat karya suka rela atau pola lain yang mendukung terciptanya perluasan kerja;
- b. pengoordinasian pelaksanaan penyuluhan / sosialisasi pendaftaran dan persiapan pemberangkatan calon transmigrans;
 - c. pengoordinasian pelaksanaan evaluasi tugas penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja; dan
 - d. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.
- Seksi Informasi dan Pasar Kerja
- a. penyusunan dan pengkoordinasian program kerja pelaksanaan tugas penempatan dan perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat serta penyebarluasan informasi pasar kerja dalam pelayanan antar kerja kepada pencari kerja dan pemberi kerja;
 - b. pelaksanaan serta merekomendasi penerbitan izin kepada lembaga penempatan tenaga kerja swasta;
 - c. pengoordinasian pelaksanaan penyebarluasan informasi pasar kerja melalui sarana informasi dan media lainnya;
 - d. pengoordinasian pelaksanaan mekanisme dan fasilitasi penempatan Tenaga Kerja Antar Kerja Lokal (AKL), Tenaga Kerja Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) dan Tenaga Kerja Antar Negara (AKAN);

3. Bidang Hubungan Industrial dan Syarat-syarat kerja (Hubinsyaker) membawahi 3 Kepala Seksi :

- Seksi Persyaratan Kerja.
- Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja ;
- Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Bidang Hubungan Industrial dan Syarat-syarat kerja mempunyai tugas Persyaratan kerja, Pengupahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Untuk melaksanakan tugas dimaksud Bidang Hubungan Industrial dan syarat kerja mempunyai fungsi :

–Seksi Persyaratan Kerja ;

- a. pelaksanaan penyusunan dan pelaksanaan program kegiatan bidang Hubungan Industrial dan *Syarat – Syarat Kerja*;
- b. pelaksanaan penerimaan, penelitian dan pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB), Peraturan Perusahaann (PP), dan Pencatatan Perjanjian Kerja antara Pengusaha dengan pekerja/buruh;
- c. pelaksanaan pembinaan lembaga kerjasama bipartit dan tripartit;
- d. pelaksanaan bimbingan atau pembinaan system Pengupahan;
- e. pemverifikasian dan penyediaan bahan rekomendasi atas usulan pengajuan izin pembentukan atau pencabutan izin Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja dan outsorsching;

–Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja ;

- a. pelaksanaan penyusunan dan pengusulan penetapan UMK upah minimum kabupaten dan evaluasi terhadap pelaksanaan UMK dan pengembangan kepesertaan program jaminan sosial serta fasilitas kesejahteraan pekerja atau buruh;
- b. pelaksanaan bimbingan atau pembinaan system Pengupahan;

–Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

- a. pelaksanaan deteksi dini terhadap potensi perselisihan di perusahaan;
- b. pelaksanaan sumber daya manusia dan lembaga penyelesaian perselisihan diluar pengadilan;
- c. pelaksanaan fasilitasi pembentukan dan pemberdayaan Lembaga Kerja Sama Bipartit di perusahaan;

d. pelaksanaan mediasi terhadap potensi dan mediasi perselisihan perselisihan di perusahaan, mogok kerja dan penutupan perusahaan;

4. Bidang Pelatihan Dan Produktivitas membawahi 3 Kepala Seksi :

- Seksi Kelembagaan Pelatihan
- Seksi Penyelenggaraan Pelatihan
- Seksi Pembinaan Produktivitas Tenaga Kerja.

Bidang Pelatihan dan Produktivitas mempunyai tugas melaksanakan urusan penyelenggaraan pelatihan, kelembagaan pelatihan dan pembinaan produktivitas tenaga kerja.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud Bidang Pelatihan dan Produktivitas mempunyai fungsi :

- Seksi Kelembagaan Pelatihan
 - a. pelaksanaan pemberian rekomendasi atas permohonan izin lembaga pelatihan kerja swasta;
 - b. pelaksanaan memverifikasi informasi regulasi bidang pelatihan kerja yang akan disebarluaskan kepada lembaga pelatihan kerja swasta;
- Seksi Penyelenggaraan Pelatihan
 - a. pengoordinasian penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi (PBK);
 - b. pelaksanaan peningkatan kompetensi sumber daya manusia lembaga pelatihan kerja swasta;
- Seksi Pembinaan Produktivitas Tenaga Kerja.
 - a. pelaksanaan penyebarluasan informasi produktivitas kepada perusahaan kecil;
 - b. pengoordinasian pemberian konsultasi produktivitas kepada perusahaan kecil;
 - c. pengoordinasian pengukuran produktivitas tingkat kabupaten/kota;

d. pengoordinasian pemantauan (surveillance) tingkat produktivitas; dan

a. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

5. UPTD. Balai Latihan Kerja Kepulauan.

UPTD. Balai Latihan Kerja Kepulauan mempunyai tugas pokok dan fungsi memberikan pelatihan dan keterampilan kepada masyarakat.

Untuk melaksanakan tugas dimaksud UPTD. Balai Latihan Kerja Kepulauan mempunyai fungsi :

- Memberikan pelatihan / keterampilan kepada masyarakat kepulauan khususnya usia muda 15 – 40 Tahun.

- Diantara pelatihan / keterampilan yang diberikan yaitu :

a. Pelatihan Bordir Konveksi / Menjahit.

b. Pelatihan Meubelair.

c. Pelatihan Las Listrik.

- Menciptakan tenaga kerja muda yang profesional.

1. Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja.

Kegiatan yang dilaksanakan :

a. Penyelenggaraan dan Pelatihan Tenaga Kerja;

b. Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja

c. Pembinaan dan Monitoring Produktivitas Tenaga Kerja

2. Program Peningkatan kesempatan kerja.

Kegiatan yang dilaksanakan terdiri dari :

a. Penyebaran Informasi Bursa Tenaga Kerja

b. Pemberangkatan Calon Transmigran dan Kerjasama Antar Daerah (KSAD)

c. Pemanduan dan Bimbingan Usaha Mandiri

3. Program perlindungan Pengembangan lembaga ketenagakerjaan

Kegiatan yang dilaksanakan terdiri dari :

a. Optimalisasi Kinerja Lembaga Perselisihan Hubungan Industrial (PHI).

- b. Penyelenggaraan Sistem Pengupahan yang berkeadilan dan Penciptaan Ketenangan Kerja
- c. Pembinaan dan Pengembangan Sarana Hubungan Industrial

1.5. PERMASALAHAN DAN SOLUSI PERMASALAHAN

PERMASALAHAN

Program dan Kegiatan :

- ❖ *Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja*
 1. Minimnya masyarakat kabupaten sumenep untuk membentuk kelompok kerja.
 2. Kurangnya kesadaran lembaga pelatihan kerja yang ada dimasyarakat untuk mendaftarkan diri / melapor keaktifan lembaganya pada dinas tenaga kerja.
 3. Kurangnya motivasi dan inovasi masyarakat untuk mengembangkan usahanya setelah mendapatkan pelatihan dan bantuan peralatan dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sumenep.
- ❖ *Program Peningkatan kesempatan kerja*
 1. Kurangnya lapangan pekerjaan di Kab. Sumenep
 2. Kurang memahaminya masyarakat tentang program Pemberangkatan Transmigrasi.
 3. Kurangnya motivasi dan inovasi masyarakat untuk mengembangkan usahanya setelah mendapatkan pelatihan dan bantuan peralatan dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sumenep.
- ❖ *Program perlindungan Pengembangan lembaga ketenagakerjaan*
 1. Kurangnya informasi terhadap buruh tentang sarana hubungan industrial dan jaminan sosial
 2. Kurangnya wawasan dari LKS Tripartit terhadap masalah-masalah ketenagakerjaan.

3. Kurangnya pemahaman dari pengusaha dan pekerja/buruh atas peranan LKS Bipartit.
4. Pengusaha dan pekerja/buruh kurang memahami terhadap peraturan atau perjanjian yang telah disepakati bersama
5. Pengusaha dan pekerja kurang mengetahui aturan tentang tata cara penyelesaian Hubungan Industrial dan PHK yang benar.
6. Masih Banyaknya anak Yang Putus Sekolah dari Rumah Tangga Sangat Miskin (RTSM).

SOLUSI

Dari seluruh permasalahan kegiatan yang ada pada dasarnya dapat diantisipasi dengan mengambil langkah **SOLUSI** sebagai berikut :

- *Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja*
 1. Memberikan pembinaan kepada masyarakat yang berwirausaha agar membentuk kelompok.
 2. Melakukan pembinaan ke Lembaga Pelatihan Kerja yang ada di Kabupaten Sumenep agar mendaftarkan keaktifan lembaganya ke Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sumenep.
 3. Memberikan motivasi dan invonasi serta bekal pelatihan dan bantuan sarana peralatan usaha kerja kepada masyarakat agar kedepannya lebih maju dalam mengembangkan usahanya.
- *Program Peningkatan Kesempatan Kerja*
 1. Lebih sering mengadakan job canvassing ke perusahaan untuk menggali informasi lowongan kerja.
 2. Memberikan pembinaan dan penjelasan tentang pentingnya manfaat mengikuti program Transmigrasi.
 3. Memberikan motivasi dan invonasi serta bekal pelatihan dan bantuan sarana peralatan usaha kerja kepada masyarakat agar kedepannya lebih maju dalam mengembangkan usahanya.

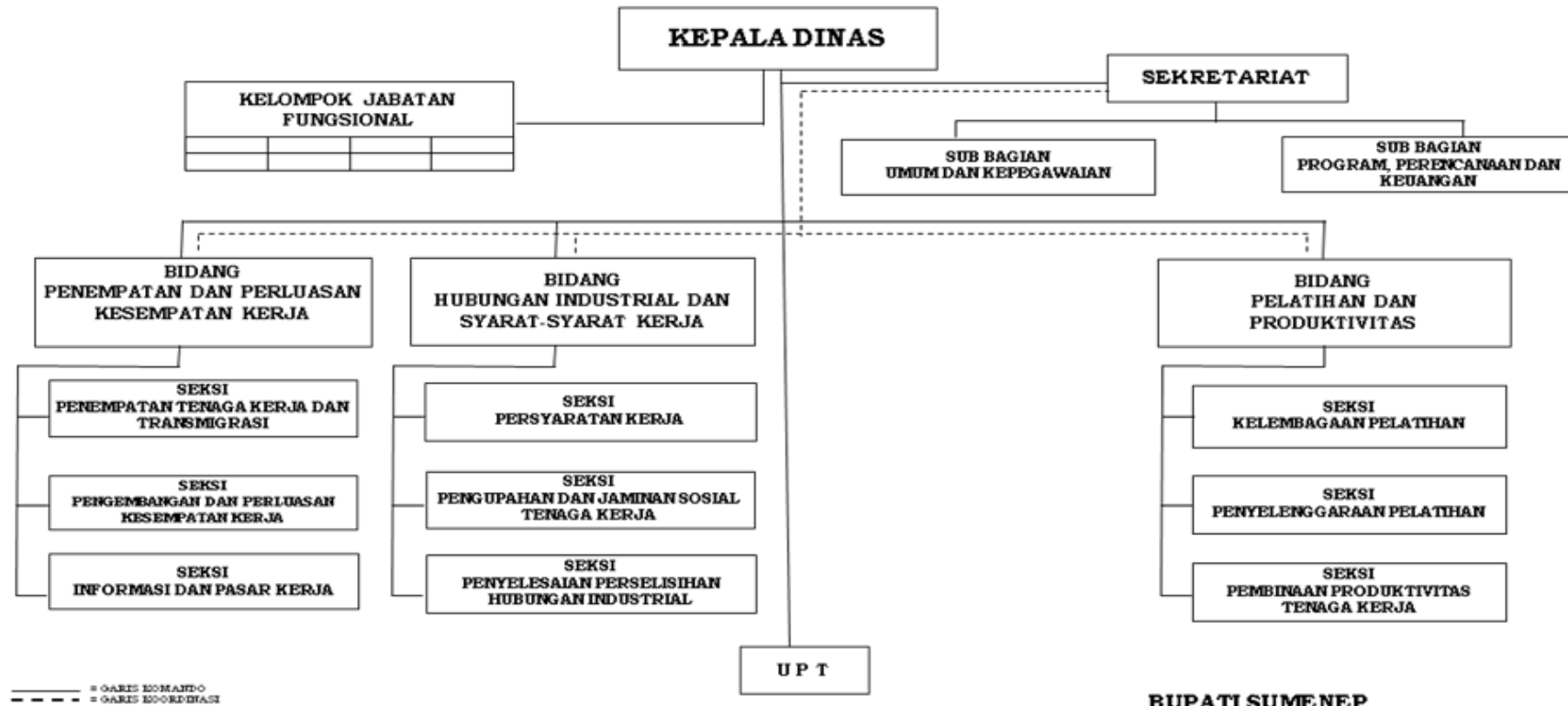
- *Program Perlindungan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan*
 1. Sosialisasi peningkatan pembuatan Peraturan Perusahaan dan kepesertaan jaminan soisal
 2. Melaksanakan study komparasi ke luar daerah utk menambah wawasan LKS Tripartit
 3. Meningkatkan bimbingan dan monitoring pembentukan LKS Bipartit di perusahaan -perusahaan.
 4. Peningkatan Pembinaan tentang penyebab terjadinya PHK
 5. Peningkatan Bimbingan Teknik tentang perselisihan Hubungan Industri dan tata cara Pemutusan Hubungan Kerja.
 6. Melakukan Pembinaan Kepada anak yang putus sekolah melalui Program Pengurangan Pekerja Anak Dalam Rangka Mendukung Program Keluarga Harapan (PPA-PKH).

1.6. STRUKTUR ORGANISASI

Pada tahun 2020, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sumenep dalam pelaksanaan kegiatan tugas dan fungsinya berdasarkan Peraturan Bupati No. 45 Tahun 2016 terdiri dari 1 Unit eselon II, 4 unit eselon III, 12 unit eselon IV, terdiri dari 1 sekretariat 3 bidang adapun bagan Organisasinya sebagai berikut :

LAMPIRAN : PERATURAN BUPATI SUMENEP
 NOMOR : 45 TAHUN 2016
 TANGGAL : 23 Desember 2016

**BAGAN STRUKTUR ORGANISASI
 DINAS TENAGA KERJA**



BUPATI SUMENEP

TTD

Dr. KH. A. BUSYRO KARIM, M.Si

Tugas pokok masing masing unit kerja sesuai peraturan Bupati Sumenep No 45 Tahun 2016 tanggal 23 Desember 2016 sebagai berikut :

- 1) **Sekretariat** sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) huruf b, Sekretaris mempunyai tugas menyelenggarakan urusan umum, perlengkapan, kepegawaian, program, perencanaan dan keuangan;
- 2) **Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja**, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) huruf c, mempunyai tugas melaksanakan urusan penempatan, perluasan dan pemberdayaan tenaga kerja, informasi dan pasar kerja serta transmigrasi;
- 3) **Bidang Hubungan Industrial dan Syarat - Syarat Kerja**, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) huruf d, mempunyai tugas Persyaratan kerja, Pengupahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- 4) **Bidang Pelatihan dan Produktivitas**, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) huruf e, mempunyai tugas melaksanakan urusan penyelenggaraan pelatihan, kelembagaan pelatihan dan pembinaan produktivitas tenaga kerja.
- 5) **Unit Pelaksana Teknis (UPT)**, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) huruf f, merupakan unsur pelaksana teknis operasional Dinas di lapangan

1.7. PERAN STRATEGIS

1. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, Kepala Dinas, Sekretaris, Kepala Bidang, Kepala Sub Bagian, Kepala Seksi, Kepala UPT dan Kelompok Jabatan Fungsional, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3, wajib menerapkan prinsip koordinasi, integrasi dan sinkronisasi baik dalam lingkungan masing-

2. masing maupun antar satuan organisasi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten serta instansi lain diluar Pemerintah Kabupaten sesuai dengan tugas dan fungsinya;
3. Setiap pimpinan satuan unit organisasi wajib mengawasi bawahannya masing-masing dan bila terjadi penyimpangan agar mengambil langkah-langkah yang diperlukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
4. Setiap pimpinan satuan organisasi bertanggungjawab memimpin dan mengkoordinasikan bawahannya masing-masing dan memberikan bimbingan serta petunjuk bagi pelaksanaan tugas bawahannya;
5. Setiap pimpinan satuan organisasi wajib mengikuti dan mematuhi petunjuk dan bertanggungjawab kepada atasannya masing-masing dan menyiapkan laporan berkala tepat waktu;
6. Setiap laporan yang diterima oleh pimpinan satuan organisasi dari bawahannya wajib diolah dan dipergunakan sebagai bahan untuk penyusunan laporan lebih lanjut dan untuk memberikan petunjuk kepada bawahannya; dan Dalam menyiapkan laporan masing-masing kepada atasan, tembusan laporan wajib disampaikan pula kepada satuan organisasi lain yang secara fungsional mempunyai hubungan kerja.

1.8. KEKUATAN SUMBER DAYA YANG ADA

Untuk menjalankan tugasnya terdiri dari 1 Unit eselon II, 4 unit eselon III, 12 unit eselon IV, terdiri dari 1 sekretariat 3 bidang. Dari sisi sumber daya kepegawaian jumlah pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sumenep sampai dengan akhir tahun 2020 tercatat sebanyak 39 orang, secara rinci dapat dilihat pada tabel berikut :

STRUKTUR PERANGKAT DAERAH

NO	PERANGKAT DAERAH	JUMLAH				ESELON				PEJABAT		JUMLAH SELURUH (ORG)
		UPT	SUB.BAG	BIDANG	SEKSI	ESELON I	ESELON II	ESELON III	ESELON IV	STRUKTURAL	FUNGSIONAL / STAF	
		(JML)	(JML)	(JML)	(JML)	(ORG)	(ORG)	(ORG)	(ORG)	(ORG)	(ORG)	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	Dinas Tenaga Kerja	1	2	3	9	-	1	4	12	17	22	39

1.9. Sistematika Laporan

a) Latar Belakang

Bagian ini menguraikan secara singkat tentang latar belakang yang akan dicapai beserta hasil capaian, kendala-kendala yang dihadapi dalam mencapai tujuan dan sasaran, langkah-langkah yang diambil, serta langkah antisipatifnya

b) Bab. I Pendahuluan

Bagian ini menguraikan latar belakang, landasan hukum, tujuan, peran strategis, kekuatan sumber daya, tugas, fungsi dan struktur organisasi, peran strategis, kekuatan sumber daya serta sistematika laporan

c) Bab. II Perencanaan

Bagian ini menguraikan tentang Rencana Strategis dan Penetapan/Perjanjian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sumenep Tahun 2017

d) Bab. III Akuntabilitas Kinerja

Bagian ini menguraikan tentang pengukuran, sasaran dan Akuntabilitas Pencapaian Sasaran Strategis, Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sumenep Tahun 2017, dan analisis penyebab keberhasilan/kegagalan kinerja.

e) Bab. IV. Penutup

Bagian ini menguraikan tentang Keberhasilan dan Kegagalan Pencapaian Sasaran yang telah ditetapkan, permasalahan dan Kendala, serta Strategi Pemecahannya untuk tahun mendatang.

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

2.1. Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran

Rencana strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sumenep didasarkan pada Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2016 tentang Rencana pembangunan jangka Panjang Kabupaten Sumenep 2016-2021 dimana RPJMD berfungsi sebagai pedoman manajerial taktis strategis beserta perangkatnya dalam penyelenggaraan pemerintahan, pengelolaan dan pelaksanaan pembangunan serta pelayanan kepada masyarakat. Untuk memudahkan pelaksanaan kegiatan tahunan maka RPJMD tersebut dijabarkan ke dalam perencanaan kinerja tahunan yang memuat sasaran-sasaran yang ingin dicapai dalam periode waktu satu tahunan dan strategi yang digunakan untuk mewujudkan pencapaian sasaran tersebut serta tolok ukur dan target kinerja apa saja yang akan digunakan untuk menunjukkan kualitas pencapaian sasaran yang bersangkutan.

Rencana strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sumenep dalam RPJMD tersebut meliputi visi, misi, tujuan serta strategi pokok pembangunan adalah sebagai berikut :

1. Visi

Visi merupakan cara pandang jauh ke depan yang merefleksikan cita-cita yang ingin dicapai dan sekaligus menentukan arah perjalanan institusi ini. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sumenep merupakan salah satu institusi pada Pemerintah Daerah Kabupaten Sumenep, maka secara logis visinya merupakan turunan dari visi Pemerintah Kabupaten Sumenep, yaitu :

“SUPER MANTAP”

Yaitu “Sumenep Makin Sejahtera dengan Pemerintahan Mandiri, Agamis, Nasionalis, Transparan, Adil dan Profesional”

2. Misi ke I

Untuk mewujudkan visi Kabupaten Sumenep yang telah ditetapkan, maka perlu merumuskan misi yang menggambarkan upaya untuk mencapai tujuan dari Dinas Tenaga Kerja, yaitu :

1. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan, kesehatan dan pengentasan kemiskinan.
2. Mempercepat pembangunan infrastruktur wilayah kepulauan daratan yang didukung pengelolaan sumber daya alam serta lingkungan.
3. Meningkatkan kemandirian perekonomian pedesaan dan perkotaan dengan memperhatikan potensi ekonomi lokal yang unggul berdaya saing tinggi.
4. Meningkatkan kultur tata kelola pemerintahan yang profesional dan akuntabel.
5. Meningkatkan tata kelola kehidupan masyarakat aman dan kondusif melalui partisipasi masyarakat serta stackholder dalam proses pembangunan.
6. Meningkatkan dan mengembangkan nilai – nilai keagamaan, budaya serta rasionalisme yang didukung kearifan lokal dalam kehidupan masyarakat.

3. Tujuan ke 2

Dengan mengacu pada pernyataan Visi dan Misi yang telah ditetapkan serta didasarkan pada isu-isu dan analisis stratejik, maka ditetapkan tujuan yang menunjukkan suatu kondisi yang ingin dicapai, tujuan organisasi Dinas Tenaga Kerja yaitu :

- Meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja, sebagai bentuk upaya meningkatkan kesejahteraan masyarakat dalam rangka pengentasan kemiskinan.

4. Sasaran yang Ingin Dicapai

Berdasarkan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sumenep dalam RPJMD Tahun 2016-2021, kegiatan

Dinas Tenaga Kerja Tahun Anggaran 2019 dapat dikategorikan dalam 3 (tiga) Sasaran sebagai berikut :

- a. Meningkatnya perluasan lapangan kerja dan kesempatan berusaha
- b. Meningkatnya Minat Calon Transmigrasi
- c. Meningkatnya kualitas dan tenaga kerja
- d. Meminimalisir tingkat Perselisihan Hubungan Industrial
- e. Meningkatkan Pelatihan Keterampilan Kerja

2.2. Target Kinerja Dalam Perjanjian Kinerja

Perjanjian Kinerja pada dasarnya adalah pernyataan komitmen pimpinan yang mempresentasikan tekad dan janji untuk mencapai kinerja yang jelas dan terukur dalam rentang waktu satu tahun berdasarkan tugas, fungsi dan wewenang serta kinerja utama yang akan dicapai yang ditentukan dengan mempertimbangkan tema pembangunan dan sumber daya yang tersedia.

Adapun Perjanjian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sumenep Tahun 2020 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.3.1

Perjanjian Kinerja Tahun 2020

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Meningkatnya perluasan lapangan kerja dan kesempatan berusaha	Partisipasi angkatan kerja	74,24
		Persentase Pencari Kerja yang ditempatkan	39,66
2	Menurunnya Perselisihan Antara Pengusaha dan Pekerja	Persentase Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang ditangani	0,20
3	Meningkatnya Kepesertaan Program BPJS Bagi Pekerja dan Buruh	Persentase pekerja/buruh yang menjadi peserta program BPJS Ketenaga Kerjaan	4.405

Guna mendukung keberhasilan kinerja yang telah ditetapkan tersebut, maka perlu adanya kegiatan-kegiatan yang menunjang keberhasilan sasaran yang akan dicapai, adapun program dan kegiatan yang dilakukan antara lain :

a. Program peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja

Kegiatan yang dilaksanakan :

- 1) Penyelenggaraan dan Pelatihan Tenaga Kerja ;
- 2) Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja.
- 3) Pembinaan dan Monitoring Produktivitas Tenaga Kerja.

b. Program Peningkatan kesempatan kerja

Kegiatan yang dilaksanakan terdiri dari :

- 1) Penyebaran Informasi Pasar Kerja.
- 2) Pemanduan dan Bimbingan Usaha Mandiri.
- 3) Pemberangkatan Calon Transmigran dan Kerjasama Antar Daerah (KSAD).

c. Program perlindungan lembaga ketenagakerjaan

Kegiatan yang dilaksanakan terdiri dari :

- 1) Penyelenggaraan Sistem Pengupahan yang berkeadilan dan Penciptaan Ketenangan Kerja.
- 2) Pembinaan dan Pengembangan Sarana Hubungan Industrial.
- 3) Optimalisasi Kinerja Lembaga Perselisihan Hubungan Industrial (PHI).

d. Program Pembinaan Lingkungan Sosial (DBHCHT)

Kegiatan yang dilaksanakan terdiri dari :

- 1) Pembinaan dan Pelatihan Kerja bagi Tenaga Kerja dan Masyarakat melalui Pelatihan Pecah Batu.
- 2) Bantuan Sarana Produksi Bagi Masyarakat/Kelompok Masyarakat di Bidang Pecah Batu.
- 3) Pembinaan dan Pelatihan Kerja bagi Tenaga Kerja dan Masyarakat melalui Pelatihan Rias Pengantin.

- 4) Bantuan Sarana Produksi Bagi Masyarakat/Kelompok Masyarakat di Bidang Rias Pengantin.
- 5) Pembinaan dan Pelatihan Kerja bagi Tenaga Kerja dan Masyarakat melalui Pelatihan Keterampilan Bordir.
- 6) Pembinaan dan Pelatihan Kerja bagi Tenaga Kerja dan Masyarakat melalui Pelatihan Meubelair.
- 7) Pembinaan dan Pelatihan Kerja Bagi Tenaga Kerja dan Masyarakat melalui Pembinaan Tenaga Kerja Mandiri Terdidik (TKMT).
- 8) Bantuan Sarana Produksi Bagi Masyarakat/Kelompok Masyarakat di Bidang Tenaga Kerja Mandiri Terdidik (TKMT).
- 9) Penyediaan/ Peningkatan/ Pemeliharaan Sarana/ Prasarana Kelembagaan Pelatihan.
- 10) Penyediaan/ Peningkatan/ Pemeliharaan Sarana/prasarana kelembagaan pelatihan Bantuan sarana produksi bagi masyarakat/kelompok masyarakat.
- 11) Pembinaan dan Pelatihan Keterampilan Kerja bagi Tenaga Kerja dan Masyarakat.

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

3.1. Capaian Kinerja

3.1.1. Realisasi dan Capaian Kinerja

Dari tabel di atas sasaran strategis yang diperjanjian sebagaimana dimaksud pada huruf a di atas, dilakukan pengukuran realisasi dan capaian kinerja, baik Realisasi dan Capaian Kinerja Atas Target Kinerja Sasaran maupun Realisasi dan Capaian Kinerja Atas Target Kinerja Tujuan. Adapun realisasi kinerja dimaksud sebagai berikut:

Realisasi dan Capaian Kinerja Atas Target Kinerja Sasaran Renstra 2020

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TAHUN 2020		
				TARGET KINERJA	REALISASI KINERJA	CAPAIAN KINERJA
1	2	3	4	5	6	7
1	Meningkatnya perluasan lapangan kerja dan kesempatan berusaha	Partisipasi partisipasi angkatan kerja	%	74,24	74,25	100,01%
		Persentase Pencari Kerja yang ditempatkan	%	39,66	58,41	147,27%
2	Menurunnya Perselisihan Antara Pengusaha dan Pekerja	Persentase Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang ditangani	%	0,20	0	300%
3	Meningkatnya Kepesertaan Program BPJS Bagi Pekerja dan Buruh	Jumlah pekerja/buruh yang menjadi peserta program BPJS Ketenaga Kerjaan	Peserta	4.405	26.710	606,35%

Realisasi dan Capaian Kinerja Atas

Target Kinerja Tujuan Renstra 2020

NO	TUJUAN	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TAHUN 2020		
				TARGET KINERJA	REALISASI KINERJA	CAPAIAN KINERJA
1	2	3	4	5	6	7
	Meningkatkan kesejahteraan Masyarakat	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	%	1,9	3,01	63.12

3.1.2. Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Tahun Sebelumnya

Untuk memberikan informasi peningkatan realisasi kinerja 3 (tiga) tahun terakhir maka kami sajikan dalam tabel sebagai berikut :

Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran Renstra 3 (tiga) Tahun Terakhir

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	REALISASI		
				2018	2019	2020
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1	Meningkatnya perluasan lapangan kerja dan kesempatan berusaha	Partisipasi angkatan kerja	%	74,25	74,25	74,25
		Persentase Pencari Kerja yang ditempatkan	%	37,15	65,64	58,41
2	Menurunnya Perselisihan Antara Pengusaha dan Pekerja	Persentase Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang ditangani	%	0,35	0	0
3	Meningkatnya Kepesertaan Program BPJS Bagi Pekerja dan Buruh	Jumlah pekerja/buruh yang menjadi peserta program BPJS Ketenaga Kerjaan	Peserta	5.170	23.189	26.710

**Perbandingan Realisasi Kinerja Tujuan Renstra
3 (tiga) Tahun Terakhir**

NO	TUJUAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	REALISASI		
				2018	2019	2020
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1	Meningkatkan kesejahteraan Masyarakat	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	Indeks	3.08	3.05	3.01

3.1.3. Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Target Akhir Renstra

Capaian kinerja sampai dengan tahun 2020 dibandingkan dengan target kinerja yang harus dicapai pada tahun akhir Renstra, dapat diuraikan sebagaimana tabel berikut :

**Capaian Kinerja Tahun 2020 Terhadap
Target Kinerja Sasaran Akhir Renstra**

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	CAPAIAN s/d TAHUN 2020	TARGET 2021	CAPAIAN AKHIR RPJMD s/d TAHUN 2019
1	2	3	4	5	6	7
1	Meningkatnya perluasan lapangan kerja dan kesempatan berusaha	Partisipasi angkatan kerja	%	74,25	74,31	99.91
		Persentase Pencari Kerja yang ditempatkan	%	39,66	40,06	99.00
	Menurunnya Perselisihan Antara Pengusaha dan Pekerja	Persentase Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang ditangani	%	0,20	0.15	133.33
	Meningkatnya Kepesertaan Program BPJS Bagi Pekerja dan Buruh	Jumlah pekerja/buruh yang menjadi peserta program BPJS Ketenaga Kerjaan	Peserta	4.405	4.513	23.189

**Capaian Kinerja Terhadap Target Kinerja
Tujuan Akhir Renstra**

NO.	TUJUAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	CAPAIAN s/d TAHUN 2020	TARGET 2021	CAPAIAN AKHIR RPJMD s/d TAHUN 2020
1	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	Meningkatkan kesejahteraan Masyarakat	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	%	3,01	1,85	3,01

1. Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan Atau Peningkatan / Penurunan Kinerja Serta Alternatif Solusi Yang Telah Dilakukan

Analisis Keberhasilan/Kegagalan Kinerja Sasaran 1 dipengaruhi oleh :

Program/Kegiatan

Sasaran 1 : Meningkatnya perluasan lapangan kerja dan kesempatan berusaha Keberhasilan kinerja sasaran 1 ditunjang oleh tercapainya target kinerja Program Peningkatan Kesempatan Kerja. Sedangkan tercapainya kinerja program tersebut ditunjang dengan keberhasilan kinerja Kegiatan Pemanduan dan Bimbingan Usaha Mandiri dan kegiatan Penyebaran Informasi Bursa Tenaga Kerja. Keberhasilan kinerja sasaran 1 mengenai Meningkatnya Perluasan Lapangan Kerja dan Kesempatan Berusaha ditunjang oleh hampir seluruh program pendukungnya. Terutama target kinerja Program Pembinaan Lingkungan Sosial yang semua kegiatannya tercapai seratus persen (100%). Tercapainya kinerja program tersebut ditunjang oleh banyaknya minat masyarakat untuk mengikuti pelatihan pembinaan lingkungan social.

2. Analisis Keberhasilan/Kegagalan Kinerja Sasaran 2 Dipengaruhi oleh:

Program/Kegiatan

Menurunnya Perselisihan Antara Pekerja dan Pengusaha disebabkan dari adanya Program Perlindungan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan yang menyelesaikan kasus perselisihan antara perusahaan dengan pekerja.

3. Analisis Keberhasilan/Kegagalan Kinerja Sasaran 3 Dipengaruhi oleh:

Program/Kegiatan

Program Perlindungan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan adalah penunjang dari keberhasilan kinerja sasaran meningkatnya Kepesertaan Program BPJS bagi Pekerja dan Buruh. Tercapainya sasaran kinerja tersebut dikarenakan oleh sering diadakannya sosialisasi mengenai pentingnya keikutsertaan BPJS yang diadakan bidang Hubungan Industrial.

4. Faktor Lainnya :

Sasaran 3 : Keberhasilan dari kinerja sasaran 3 selaras dengan kebijakan pemerintah mengenai kewajiban bagi perusahaan untuk membayarkan iuran BPJS kesehatan dari keluarga pekerja dengan ketentuan maksimal 5 anggota yang diatur dalam Perpres No. 11 tahun 2013.

3.1.4. Analisis Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Untuk mengukur tingkat efisiensi sumber daya pada tahun 2020, dapat dilakukan dengan melakukan Analisis Efisiensi atas realisasi kinerja Sasaran Renstra sebagaimana tabel berikut :

Efisiensi Penggunaan Sumber Daya Anggaran Atas Realisasi Kinerja Sasaran Renstra

NO	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Kinerja			Anggaran			Tingkat Efisiensi
				Target	Realisasi	Capaian	Alokasi	Realisasi	Penyerapan	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
1	Meningkatnya perluasan lapangan kerja dan kesempatan berusaha									
	Program Peningkatan Kesempatan Kerja	Persentase Peningkatan Kesempatan Kerja	Persentase	100%	98%	98.00%	117.934.187	115.281.034	97.75%	0.25%
	Penyebaran Informasi Bursa Tenaga Kerja	Jumlah Pencari Kerja dan Lowongan Kerja	Orang	600	203	33.83%	65.358.187	64.323.009	98.42%	-64.58%
	Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang di Deportasi	Jumlah TKI yang dideportasi	Orang	90	179	198.88%	20.151.000	18.688.825	92.74%	106.14%
	Pemanduan dan Bimbingan Usaha Mandiri	Jumlah Perorangan/Kelompok yang dilatih/dibina	Orang	10	10	100.00%	32.425.000	32.269.200	99.52%	0.48%
	Program Penempatan dan Pemberdayaan Transmigrasi	Persentase Penempatan dan Pemberdayaan Transmigrasi	Persentase	100%	30%	30.00%	61.673.200	18.358.990	29.77%	0.23%
	Pemberangkatan Calon transmigran dan Kerja Sama Antar Daerah	Jumlah Calon Transmigran yang akan diberangkatkan dengan Kabupaten Tujuan Transmigran yang disepakati	KK dan KSAD	7	2	28.57%	61.673.200	18.358.990	29.77%	-1.20%
	Program Peningkatan Kualitas dan Produktifitas Tenaga Kerja	Persentase Peningkatan Kualitas dan Produktifitas Tenaga Kerja	Persentase	100%	82%	82.00%	191.975.000	188.848.400	98.37%	-16.37%
	Penyelenggaraan dan Pelatihan Tenaga kerja	Jumlah Pelaksanaan Pelatihan	Orang	32	32	100.00%	126.975.000	126.259.000	99.44%	0.56%
	Pembinaan dan Monitoring Produktifitas Tenaga Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Produktif	Orang	80	55	68.75%	32.500.000	32.497.400	99.99%	-31.24%
	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja	Jumlah Pengelolaan dan Kemitraan Lembaga Pelatihan	Lembaga	30	30	100.00%	32.500.000	30.092.000	92.59%	7.41%
	Program Pembinaan Lingkungan Sosial	Persentase Pembinaan Lingkungan Sosial (DBHCHT)	Persentase	100%	100%	100.00%	1.354.409.052	1.111.725.993	82.08%	17.92%

	Pembinaan dan Pelatihan Kerja Bagi Tenaga Kerja dan Masyarakat Melalui Pelatihan Pecah Batu	Jumlah Perorangan/Kelompok yang dilatih	Kelompok	1	1	100.00%	49.800.000	28.793.000	57.82%	42.18%
	Bantuan Sarana Produksi Bagi Masyarakat Atau Kelompok Masyarakat di Bidang Pecah Batu	Jumlah Bantuan Peralatan Mesin Pemecah Batu yang diberikan/dihibahkan	Unit	1	1	100.00%	100.100.000	100.090.000	99.99%	0.01%
	Pembinaan dan Pelatihan Kerja Bagi Tenaga Kerja dan Masyarakat Melalui Pelatihan Rias Pengantin	Jumlah Perorangan/Kelompok yang dilatih	Kelompok	1	1	100.00%	54.800.000	45.262.000	82.59%	17.41%
	Bantuan Sarana Produksi Bagi Masyarakat Atau Kelompok Masyarakat di Bidang Rias Pengantin	Jumlah Bantuan Peralatan Rias Pengantin yang diberikan/dihibahkan	Paket	1	1	100.00%	45.000.000	44.903.870	99.79%	0.21%
	Pembinaan dan Pelatihan Keterampilan Kerja Bagi Tenaga Kerja dan Masyarakat Melalui Pelatihan Keterampilan Bordir	Jumlah Perorangan/Kelompok yang dilatih	Kelompok	1	1	100.00%	139.375.700	103.604.300	74.33%	25.67%
	Pembinaan dan Pelatihan Keterampilan Kerja Bagi Tenaga Kerja dan Masyarakat Melalui Pelatihan Meubelair	Jumlah Perorangan/Kelompok yang dilatih	Kelompok	1	1	100.00%	139.375.871	126.202.900	90.55%	9.45%
	Pembinaan dan Pelatihan Kerja bagi Tenaga Kerja dan Masyarakat melalui Pembinaan Tenaga Kerja Mandiri Terdidik (TKMT)	Jumlah Perorangan/Kelompok yang dilatih	Kelompok	4	4	100.00%	129.700.000	122.860.354	94.73%	5.27%
	Bantuan Sarana Produksi Bagi Masyarakat/Kelompok Masyarakat di Bidang Tenaga Kerja Mandiri Terdidik (TKMT)	Jumlah Bantuan Peralatan Mesin Pemecah Batu yang diberikan/dihibahkan	Paket	4	4	100.00%	120.150.000	115.780.817	96.36%	3.64%
	Penyediaan/ Peningkatan/ Pemeliharaan Sarana/ Prasarana Kelembagaan Pelatihan	Jumlah Sarana dan Prasarana yang dibangun	Bangunan	1	1	100.00%	372.082.000	297.894.361	80.06%	19.94%
	Penyediaan/ Peningkatan/ Pemeliharaan Sarana/prasarana kelembagaan pelatihan Bantuan sarana produksi bagi masyarakat/kelompok masyarakat	Jumlah Sarana dan Prasarana yang tersedia	Unit	2	2	100.00%	87.393.500	72.798.500	83.30%	16.70%

	Pembinaan dan Pelatihan Keterampilan Kerja bagi Tenaga Kerja dan Masyarakat	Jumlah Perorangan/Kelompok yang dilatih	Kelompok	2	2	100.00%	116.631.981	53.535.891	45.90%	54.10%
	Program Pelatihan Keterampilan Kerja	Persentase Pelatihan Keterampilan Kerja	Persentase	100%	100%	100.00%	40.000.000	38.326.100	95.82%	4.18%
	Pelatihan Berbasis Kompetensi dan Masyarakat	Jumlah Perorangan/Kelompok yang dilatih	Orang	25	25	100.00%	40.000.000	38.326.100	95.82%	4.18%
2	Menurunnya Perselisihan Antara Pekerja dan Pengusaha									
	Program Perlindungan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan	Persentase Perlindungan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan	Persentase	100%	97%	97.00%	99.005.500	96.175.500	97.14%	-0.14%
	Optimalisasi Kinerja Lembaga Perselisihan Hubungan Industrial	Jumlah Perselisihan Hubungan Industrial menurun	Kasus	5	2	40.00%	30.018.000	30.018.000	100.00%	-60.00%
3	Meningkatnya Kepesertaan Program BPJS Bagi Pekerja dan Buruh									
	Program Perlindungan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan	Persentase Perlindungan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan	Persentase	100%	97%	97.00%	99.005.500	96.175.500	97.14%	-0.14%
	Penyelenggaraan Sistem Pengupahan yang berkeadilan dan Penciptaan Ketenangan Kerja	Jumlah Upah Minimum Kabupaten Yang Layak	Perusahaan	100	100	100.00%	35.965.000	35.965.000	100.00%	0.00%
	Pembinaan dan Pengembangan Sarana Hubungan Industrial	Jumlah Sarana Hubungan Industrial Yang Melaksanakan Kegiatan Sesuai Aturan	Perusahaan	40	40	100.00%	33.022.500	30.192.500	91.43%	8.57%

3.1.5. Analisis Program/Kegiatan yang Menunjang Keberhasilan

Tingkat capaian kinerja tujuan/sasaran dipengaruhi oleh beberapa faktor baik berdampak langsung maupun tidak langsung terhadap tercapainya target kinerja. Penyebab keberhasilan/kegagalan kinerja tujuan/sasaran dikelompokkan menjadi dua yaitu yang disebabkan oleh program / kegiatan dan faktor lainnya. Secara rinci penyebab keberhasilan/ kegagalan kinerja Tujuan / Sasaran dapat diuraikan sebagai berikut :

Realisasi Kinerja Tahun 2020

NO.	TUJUAN/SASARAN/ PROGRAM/KEGIATAN	INDIKATOR	TAR GET	REALI SASI	CAPAI AN
1	2	3	4	5	6
I.	Meningkatnya perluasan lapangan kerja dan kesempatan berusaha				
I.1.	Program Peningkatan Kesempatan Kerja	Persentase	100%	98%	98.00%
I.1.1.	Penyebaran Informasi Bursa Tenaga Kerja	Orang	600	203	33.83%
I.1.2.	Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang di Deportasi	Orang	90	179	198.88%
I.1.3.	Pemanduan dan Bimbingan Usaha Mandiri	Orang	10	10	100.00%
I.2.	Program Penempatan dan Pemberdayaan Transmigrasi	Persentase	100%	30%	30.00%
I.2.1.	Pemberangkatan Calon transmigran dan Kerja Sama Antar Daerah	KK & KSAD	7	2	28.57%
I.2.2.	Program Peningkatan Kualitas dan Produktifitas Tenaga Kerja	Persentase	100%	82%	82.00%
I.2.3.	Penyelenggaraan dan Pelatihan Tenaga kerja	Orang	32	32	100.00%
I.3.	Pembinaan dan Monitoring Produktivitas Tenaga Kerja	Orang	80	55	68.75%
.3.1.	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja	Lembaga	30	30	100.00%
.3.2.	Program Pembinaan Lingkungan Sosial	Persentase	100%	100%	100.00%
I.3.3.	Pembinaan dan Pelatihan Kerja Bagi Tenaga Kerja dan Masyarakat Melalui Pelatihan Pecah Batu	Kelompok	1	1	100.00%
I.3.4.	Bantuan Sarana Produksi Bagi Masyarakat Atau Kelompok Masyarakat di Bidang Pecah Batu	Unit	1	1	100.00%
I.3.5.	Pembinaan dan Pelatihan Kerja Bagi Tenaga Kerja dan Masyarakat Melalui Pelatihan Rias Pengantin	Kelompok	1	1	100.00%
.3.6.	Bantuan Sarana Produksi Bagi Masyarakat Atau Kelompok Masyarakat di Bidang Rias Pengantin	Paket	1	1	100.00%

I.3.7.	Pembinaan dan Pelatihan Keterampilan Kerja Bagi Tenaga Kerja dan Masyarakat Melalui Pelatihan Keterampilan Bordir	Kelompok	1	1	100.00%
I.3.8.	Pembinaan dan Pelatihan Keterampilan Kerja Bagi Tenaga Kerja dan Masyarakat Melalui Pelatihan Meubelair	Kelompok	1	1	100.00%
I.3.9.	Pembinaan dan Pelatihan Kerja bagi Tenaga Kerja dan Masyarakat melalui Pembinaan Tenaga Kerja Mandiri Terdidik (TKMT)	Kelompok	4	4	100.00%
I.3.10.	Bantuan Sarana Produksi Bagi Masyarakat/Kelompok Masyarakat di Bidang Tenaga Kerja Mandiri Terdidik (TKMT)	Paket	4	4	100.00%
I.3.11.	Penyediaan/ Peningkatan/ Pemeliharaan Sarana/ Prasarana Kelembagaan Pelatihan	Bangunan	1	1	100.00%
I.3.12.	Penyediaan/ Peningkatan/ Pemeliharaan Sarana/prasarana kelembagaan pelatihan Bantuan sarana produksi bagi masyarakat/kelompok masyarakat	Unit	2	2	100.00%
I.3.13.	Pembinaan dan Pelatihan Keterampilan Kerja bagi Tenaga Kerja dan Masyarakat	Kelompok	2	2	100.00%
.5.	Program Pelatihan Keterampilan Kerja	Persentase	100%	100%	100.00%
I.5.1	Pelatihan Berbasis Kompetensi dan Masyarakat	Orang	25	25	100.00%
II.	Menurunnya Perselisihan Antara Pekerja dan Pengusaha				
II.1.	Program Perlindungan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan	Persentase	100%	40%	40.00%
II.1.1.	Optimalisasi Kinerja Lembaga Perselisihan Hubungan Industrial	Kasus	5	2	40.00%
III.	Meningkatnya Kepesertaan Program BPJS Bagi Pekerja dan Buruh				
III.1.	Program Perlindungan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan	Persentase	100%	100%	100.00%
III.1.1	Penyelenggaraan Sistem Pengupahan yang berkeadilan dan Penciptaan Ketenangan Kerja	Perusahaan	100	100	100.00%
III.1.2	Pembinaan dan Pengembangan Sarana Hubungan Industrial	Perusahaan	40	40	100.00%

Dalam pencapaian kinerja Dinas Tenaga Kerja didukung dengan 3 (tiga) Sasaran Program dengan analisis sebagai berikut:

1) Sasaran Meningkatnya Perluasan Lapangan Kerja Dan kesempatan berusaha, hal ini didukung program sebagai berikut:

a. *Program Peningkatan Kesempatan Kerja*

- Tidak terlaksananya kegiatan Penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja informasi lowongan pekerjaan (Job Fair) dalam daerah dikarenakan adanya Pandemi Covid-19, sehingga realisasi kinerja tidak maksimal.
- Melakukan Kegiatan Pemanduan dan Bimbingan Usaha Mandiri Sektor Informal (UMSI) dimana melakukan kegiatan pelatihan pada embrio usaha yang telah ada di masyarakat Kabupaten Sumenep.

b. *Program Penempatan dan Pemberdayaan Transmigrasi.*

- Kegiatan Pemberangkatan Calon Transmigran dan Kerjasama Antar Daerah (KSAD) terkendala Pandemi Covid-19.

c. *Program Peningkatan Kualitas dan Produktifitas Tenaga Kerja.*

- Melakukan Kegiatan Penyelenggaraan dan Pelatihan Tenaga Kerja dimana melakukan berbagai jenis pelatihan kerja seperti keterampilan Rias Pengantin, dan Menjahit diarahkan untuk memberi pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja serta bimbingan usaha terhadap angkatan kerja, agar mampu tumbuh dan berkembang secara mandiri dan dapat menciptakan lapangan kerja baru, baik untuk diri sendiri maupun orang lain

d. *Kegiatan Pembinaan dan Monitoring Produktivitas Tenaga Kerja.*

- Pembinaan dan Monitoring terhadap usaha masyarakat yang telah mengikuti pelatihan dan menerima bantuan sarana peralatan usaha.

e. *Kegiatan Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja.*

- Kegiatan pembinaan terhadap Lembaga Pendidikan Keterampilan Swasta, diarahkan kepada LPK agar aktif dalam mengelola lembaganya.

f. *Program Pelatihan Keterampilan Kerja.*

- *Kegiatan* Pelatihan Berbasis Kompetensi dan Masyarakat yang mengarah kepada pelatihan / keterampilan yang berbasis kompetensi.

g. Program Pembinaan Lingkungan Sosial

- Terlaksananya Kegiatan Pembinaan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja dan masyarakat melalui :
 - Pembinaan dan Pelatihan Kerja bagi Tenaga Kerja dan Masyarakat melalui Pelatihan Pecah Batu.
 - Bantuan Sarana Produksi Bagi Masyarakat/Kelompok Masyarakat di Bidang Pecah Batu.
 - Pembinaan dan Pelatihan Kerja bagi Tenaga Kerja dan Masyarakat melalui Pelatihan Rias Pengantin.
 - Bantuan Sarana Produksi Bagi Masyarakat/Kelompok Masyarakat di Bidang Rias Pengantin.
 - Pembinaan dan Pelatihan Kerja bagi Tenaga Kerja dan Masyarakat melalui Pelatihan Bordir.
 - Pembinaan dan Pelatihan Kerja bagi Tenaga Kerja dan Masyarakat melalui Pelatihan Meubelair.
 - Pembinaan dan Pelatihan Kerja bagi Tenaga Kerja dan Masyarakat melalui Tenaga Kerja Mandiri Terdidik (TKMT).
 - Bantuan Sarana Produksi Bagi Masyarakat/Kelompok Masyarakat di Bidang Tenaga Kerja Mandiri Terdidik (TKMT)
 - Penyediaan / Peningkatan / Pemeliharaan / Sarana / Prasarana Kelembagaan Pelatihan.
 - Pembinaan dan Pelatihan Keterampilan kerja bagi Tenaga Kerja dan Masyarakat.

Pelatihan yang kesemuanya kegiatan ini di dukung dari Anggaran yang berasal dari Dana khusus yaitu Dana Bagi Hasil Cukai Hasil Tembakau (DBHCHT) 2020.

- 2) Sasaran Bidang Hubungan Industrial dan Syarat-Syarat Kerja dengan indikator Kinerja Prosentase hubungan Industrial dan syarat-syarat kerja terealisasi, hal ini didukung dengan Kegiatan sebagai berikut :

- *Prosentase Perlindungan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan*
 - Terlaksananya Kegiatan Penyelenggaraan Sistem Pengupahan yang berkeadilan dan Penciptaan Ketenangan Kerja dengan baik dengan melakukan Memberikan sosialisasi tentang UMK 2020 ke perusahaan – perusahaan, serta sosialisasi syarat – syarat kerja.
 - Terlaksananya Kegiatan Pembinaan dan Pengembangan Sarana Hubungan Industrial untuk meningkatkan bimbingan dan monitoring ke perusahaan –perusahaan.
 - Terlaksananya Kegiatan Optimalisasi Kinerja Lembaga Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) untuk Peningkatan Pembinaan tentang penyebab terjadinya PHK, bertujuan menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan yang diwujudkan secara optimal sesuai dengan nilai-nilai pancasila, Mengutamakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat, sehingga tidak berlanjut ke Pengadilan Hubungan Industrial, Menyamakan persepsi dalam rangka menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial sesuai Perundang-Undangan Ketenagakerjaan.

3.2. Realisasi Anggaran

Realisasi anggaran program/kegiatan merupakan realisasi penyerapan anggaran program/kegiatan tahun anggaran 2020. Adapun realisasi program/kegiatan secara rinci sebagaimana tabel berikut :

Realisasi Anggaran Program/Kegiatan Tahun Anggaran 2020

NO	PROGRAM/KEGIATAN	ANGGARAN	REALISASI	CAPAIAN
1	2	3	4	5
1	Program Peningkatan Manajemen dan Pelayanan Administrasi	691.201.068	609.265.160	88.15
1.1	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	1.056.800	1.006.800	95.27
1.2	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	82.320.000	61.678.241	74.92

1.3	Penyediaan Bahan dan Jasa Kebersihan Kantor	71.066.775	69.974.960	98.46
1.4	Penyediaan Kebutuhan Bahan Perkantoran	13.064.158	11.956.316	91.52
1.5	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	4.052.000	3.553.000	87.69
1.6	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	23.550.000	17.505.000	74.33
1.7	Penyediaan Makanan dan Minuman	8.730.000	8.718.000	99.86
1.8	Rapat-Rapat Koordinasi dan Konsultasi	96.840.000	81.040.778	83.69
1.9	Peringatan Hari-Hari Besar	-	-	
1.10	Operasional UPTD	112.473.200	105.587.100	93.88
1.11	Penyediaan Jasa Layanan Perkantoran	88.120.000	88.116.400	100.00
1.12	Pengadaan peralatan dan perlengkapan Gedung Kantor / Rumah Dinas	73.295.500	73.295.500	100.00
1.13	Pemeliharaan rutin / berkala gedung Kantor / Rumah Dinas	49.204.635	28.469.265	57.86
1.14	Pemeliharaan rutin / berkala kendaraan dinas/operasional	61.990.000	54.015.800	87.14
1.15	Pemeliharaan rutin / berkala peralatan dan perlengkapan gedung Kantor	5.438.000	4.348.000	79.96
2	Program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur	-	-	
2.1	Pendidikan dan Pelatihan Formal	-	-	
3	Program Perencanaan dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	6.104.200	4.604.200	75.43
3.1	Penyusunan Laporan Keuangan	934.500	1.184.500	126.75
3.2	Penyusunan Dokumen Perencanaan dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	5.169.700	3.419.700	66.15
4	Program Peningkatan Kesempatan Kerja	117.934.187	115.281.034	97.75
4.1	Penyebaran Informasi Bursa Tenaga Kerja	65.358.187	64.323.009	98.42
4.2	Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang di Deportasi	20.151.000	18.688.825	92.74
4.3	Pemanduan dan Bimbingan Usaha Mandiri	32.425.000	32.269.200	99.52
5	Program Penempatan dan Pemberdayaan Transmigrasi	61.673.200	18.358.990	29.77
5.1	Pemberangkatan Calon transmigran dan Kerja Sama Antar Daerah	61.673.200	18.358.990	29.77
6	Program Peningkatan Kualitas dan Produktifitas Tenaga Kerja	191.975.000	188.848.400	98.37
6.1	Penyelenggaraan dan Pelatihan Tenaga kerja	126.975.000	126.259.000	99.44
6.2	Pembinaan dan Monitoring Produktivitas Tenaga Kerja	32.500.000	32.497.400	99.99
6.3	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja	32.500.000	30.092.000	92.59
7	Program Perlindungan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan	99.005.500	96.175.500	97.14
7.1	Penyelenggaraan Sistem Pengupahan yang berkeadilan dan Penciptaan Ketenangan Kerja	35.965.000	35.965.000	100.00
7.2	Pembinaan dan Pengembangan Sarana Hubungan Industrial	33.022.500	30.192.500	91.43
7.3	Optimalisasi Kinerja Lembaga Perselisihan Hubungan Industrial	30.018.000	30.018.000	100.00

8	Program Pembinaan Lingkungan Sosial	1.354.409.052	1.111.725.993	82.08
8.1	Pembinaan dan Pelatihan Kerja Bagi Tenaga Kerja dan Masyarakat Melalui Pelatihan Pecah Batu	49.800.000	28.793.000	57.82
8.2	Bantuan Sarana Produksi Bagi Masyarakat Atau Kelompok Masyarakat di Bidang Pecah Batu	100.100.000	100.090.000	99.99
8.3	Pembinaan dan Pelatihan Kerja Bagi Tenaga Kerja dan Masyarakat Melalui Pelatihan Rias Pengantin	54.800.000	45.262.000	82.59
8.4	Bantuan Sarana Produksi Bagi Masyarakat Atau Kelompok Masyarakat di Bidang Rias Pengantin	45.000.000	44.903.870	99.79
8.5	Pembinaan dan Pelatihan Keterampilan Kerja Bagi Tenaga Kerja dan Masyarakat Melalui Pelatihan Keterampilan Bordir	139.375.700	103.604.300	74.33
8.6	Pembinaan dan Pelatihan Keterampilan Kerja Bagi Tenaga Kerja dan Masyarakat Melalui Pelatihan Meubelair	139.375.871	126.202.900	90.55
8.6	Pembinaan dan Pelatihan Kerja bagi Tenaga Kerja dan Masyarakat melalui Pembinaan Tenaga Kerja Mandiri Terdidik (TKMT)	129.700.000	122.860.354	94.73
8.7	Bantuan Sarana Produksi Bagi Masyarakat/Kelompok Masyarakat di Bidang Tenaga Kerja Mandiri Terdidik (TKMT)	120.150.000	115.780.817	96.36
8.8	Penyediaan/ Peningkatan/ Pemeliharaan Sarana/ Prasarana Kelembagaan Pelatihan	372.082.000	297.894.361	80.06
8.9	Penyediaan/ Peningkatan/ Pemeliharaan Sarana/prasarana kelembagaan pelatihan Bantuan sarana produksi bagi masyarakat/kelompok masyarakat	87.393.500	72.798.500	83.30
8.10	Pembinaan dan Pelatihan Keterampilan Kerja bagi Tenaga Kerja dan Masyarakat	116.631.981	53.535.891	45.90
9	Program Pelatihan Keterampilan Kerja	40.000.000	38.326.100	95.82
9.1	Pelatihan Berbasis Kompetensi dan Masyarakat	40.000.000	38.326.100	95.82

BAB IV

PENUTUP

Laporan Kinerja Dinas Tenaga Kerja ini merupakan laporan pertanggungjawaban atas pencapaian tugas pokok dan fungsi serta pengelolaan SDM dan pelaksanaan kebijaksanaan yang dipercayakan kepada Pemerintah, dan juga merupakan sebagai alat kendali, alat penilai kualitas kinerja dan alat pendukung terwujudnya *good governance*. Dengan mengacu pada Renstra Dinas Tenaga Kerja Tahun 2016-2021. Penyusunan Laporan Kinerja Dinas Tenaga Kerja mengacu pada Peraturan Presiden No 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, serta sesuai Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja Dan Reviu Atas Laporan Kinerja.

Dalam perseptif, LKjIP ini berfungsi sebagai media pertanggungjawaban kepada publik tentang keberhasilan / kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sumenep. Hal ini tampak pada pencapaian Indikator Kinerja Utama Tahun 2019, secara umum sudah dapat memenuhi target yang ditetapkan, walaupun masih terdapat beberapa Indikator Kinerja Utama yang belum dapat mencapai target yang ditetapkan. Dalam upaya pelaksanaan kegiatan untuk mencapai target yang telah ditentukan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sumenep mengalami beberapa hambatan dan kendala. Hambatan dan kendala yang dijumpai dalam pencapaian target kinerja sasaran adalah sebagai berikut :

Permasalahan yang selalu timbul yaitu :

1. Masih banyaknya para pencari kerja yang tidak melapor atau absen setiap 6 (enam) bulan sekali. Hal ini dapat menyulitkan untuk

pendataan jumlah pencaker yang sudah ditempatkan atau belum ditempatkan ;

2. Masih banyaknya penganggur dan setengah penganggur ;
3. Masih minimnya modal bagi tenaga kerja yang dilatih untuk mengembangkan usahanya dan kurangnya Sumber Daya Manusia (SDM), disisi lain banyak pegawai masih sedikit yang memiliki diklat kepelatihan ;
4. Kurangnya koordinasi dengan daerah penempatan transmigrasi dalam penempatan calon transmigrasi, masih banyaknya para calon transmigran yang ditempatkan pada lokasi yang lebih terpencil (jarak dengan Kabupaten),
5. Masih adanya sebagian pengusaha yang belum membuat peraturan perusahaan /kesepakatan kerja ;
6. juga masih banyaknya para TKI berangkat secara illegal

Untuk mengatasi adanya kendala / hambatan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan dan transmigrasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sumenep telah mengambil langkah-langkah sebagai berikut :

1. Memberikan arahan kepada para pencari kerja khususnya para pencari Kartu AK 1 (Kartu Kuning) untuk selalu melapor setiap 6 (enam) bulan sekali dan koordinasi dengan perusahaan ;
2. Memperbanyak penyerapan tenaga kerja penganggur dan setengah penganggur melalui kegiatan padat karya dan meningkatkan pelatihan keterampilan produktivitas ;
3. Penambahan kegiatan melalui Pembinaan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja dan masyarakat melalui berbagai pelatihan.
4. Meningkatkan koordinasi dengan daerah penempatan transmigrasi ;
5. Pembinaan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja dan masyarakat melalui pembinaan Usaha Mandiri Sektor Informal (UMSI).

Koordinasi dan Sosialisasi program Antar Kerja Antar Negara (AKAN) sehingga masyarakat yang ingin bekerja keluar negeri berangkat secara legal.

Demikian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sumenep Tahun Anggaran 2020. Kendala/hambatan maupun permasalahan-permasalahan yang dihadapi pada tahun kedepan.

KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN SUMENEP

Ir. H. MUHAMMAD SYAHRIAL, MM
Pembina Utama Muda
NIP 19610522 198608 1 001