

## BAB IV

### TUJUAN DAN SASARAN , STRATEGI DAN KEBIJAKAN

#### DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN GRESIK

#### 4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Dinas Tenaga Kerja.

##### 4.1.1. Tujuan Dinas Tenaga Kerja

Tujuan organisasi merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi organisasi yang mengandung makna :

- a. Merupakan hasil akhir yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu sampai tahun terakhir RENSTRA.
- b. Menggambarkan arah strategis organisasi dan perbaikan-perbaikan yang ingin diciptakan sesuai tugas pokok dan fungsi organisasi.
- c. Meletakkan kerangka prioritas untuk memfokuskan arah sasaran dan strategi organisasi berupa kebijakan, program operasional dan kegiatan pokok organisasi selama kurun waktu RENSTRA.

Berdasarkan tujuan organisasi tersebut maka dalam kedudukannya sebagai Satuan Kerja Perangkat Daerah, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik dalam mewujudkan misinya menetapkan tujuan sebagai berikut :

**” Menciptakan kesejahteraan masyarakat melalui penguatan aksesibilitas kesempatan kerja”**

##### 4.1.2. Sasaran

Sasaran merupakan penjabaran dari tujuan organisasi dan menggambarkan hal-hal yang ingin dicapai melalui tindakan-tindakan yang akan dilakukan secara profesional. Sasaran organisasi yang ditetapkan pada dasarnya merupakan bagian dari proses perencanaan strategis dengan fokus utama berupa tindakan pengalokasian sumber daya organisasi ke dalam strategi organisasi.

Sasaran organisasi yang ditetapkan pada dasarnya merupakan bagian dari proses perencanaan strategis dengan fokus utama berupa tindakan pengalokasian sumber daya organisasi kedalam strategi organisasi. Oleh karenanya penetapan sasaran harus memenuhi kriteria *specific, measurable, aggressive but attainable, result oriented and time bond*.

Berdasarkan makna penetapan sasaran tersebut maka sampai dengan akhir tahun 2021, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik menetapkan sasaran dengan rincian sebagai berikut :

- 1. Mewujudkan optimalisasi capaian kinerja pelayanan ketenagakerjaan**
- 2. Peningkatan daya saing tenaga kerja didukung dengan pengembangan produktivitas dan kualitas tenaga kerja**
- 3. Meningkatkan hubungan industrial yang kondusif & peningkatan kesejahteraan pekerja.**
- 4. Meningkatnya tata kelola penyelenggaraan penempatan kerja & perluasan kesempatan kerja didukung memperkuat kerjasama multipihak.**

## Matriks Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Perangkat Daerah

NO.	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	TARGET KINERJA SASARAN PADA TAHUN KE- (%)					
				1 (2016)	2 (2017)	3 (2018)	4 (2019)	5 (2020)	6 (2021)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
1	Menciptakan kesejahteraan masyarakat melalui penguatan aksesibilitas kesempatan kerja	Mewujudkan optimalisasi capaian kinerja pelayanan ketenagakerjaan	Persentase Ketercapaian Kinerja Program Perangkat Daerah dengan nilai 100%	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
		Peningkatan daya saing tenaga kerja didukung dengan pengembangan produktivitas dan kualitas tenaga kerja	Persentase tenaga kerja yang bersertifikat	8,40	34,93	36,00	37,46	41,03	45,15
			Persentase Lowongan kerja yang dipenuhi	90,28	90,54	90,79	91,03	91,25	91,46
		Meningkatnya hubungan industrial yang kondusif dan peningkatan kesejahteraan pekerja	Persentase Kasus Perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan	88,51	92,39	91,09	92,16	92,86	93,39
		Meningkatkan tata kelola penyelenggaraan penempatan kerja dan perluasan kesempatan kerja didukung memperkuat kerjasama multipihak	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	64,69	64,71	64,74	64,78	64,83	64,89

## **4.2. Strategi dan Kebijakan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik**

### **4.2.1. Strategi**

Strategi pencapaian tujuan dan sasaran adalah merupakan strategi organisasi yang dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja yang berisi rencana menyeluruh dan terpadu mengenai upaya yang akan dilaksanakan secara operasional dengan memperhatikan ketersediaan sumber daya organisasi.

Untuk mencapai tujuan dan sasaran jangka menengah strategi yang dilaksanakan Dinas Tenaga Kera Kabupaten Gresik meliputi pembuatan kebijakan serta penentuan program dan kegiatan yang akan dilaksanakan dalam kurun waktu 2016 – 2021

### **4.2.2. Kebijakan**

Kebijakan adalah arah/tindakan yang ditetapkan oleh Instansi Pemerintah untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Kebijakan pada dasarnya merupakan ketentuan – ketentuan yang dipergunakan untuk dijadikan pedoman, pegangan atau petunjuk dalam pengembangan progam / kegiatan guna tercapainya kelancaran dan keterpaduan dalam mewujudkan tujuan.

Kebijakan yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Kabupaten Gresik untuk mewujudkan tujuan yang hendak dicapai lima tahun kedepan adalah :

1. Kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan untuk melaksanakan misi “Mewujudkan perencanaan pembangunan ketenagakerjaan yang komprehensif dan sistemik” adalah :
  - a. Meningkatkan jejaring kerjasama fungsional ketenagakerjaan
  - b. Peningkatan jumlah dan kualitas SDM aparatur, sarana dan prasarana yang memadai
  - c. Meningkatkan koordinasi masalah ketenagakerjaan

2. Kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan untuk melaksanakan misi “Mewujudkan tenaga kerja yang berkualitas dan produktif melalui lembaga latihan baik Pemerintah, Swasta maupun Perusahaan adalah :
  - Mengembangkan kelembagaan produktifitas dan standar kompetensi tenaga kerja
3. Kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan untuk melaksanakan misi Meningkatkan peran dan fungsi lembaga-lembaga latihan baik pemerintah, swasta maupun yang ada di perusahaan adalah :
  - Pendayagunaan sumber daya pelatihan Pemerintah, Swasta dan Perusahaan.
4. Kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan untuk melaksanakan misi Meningkatkan perlindungan tenaga kerja melalui peningkatan pengawasan, penerapan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan adalah :
  - a. Pemantapan dan peningkatan pelaksanaan norma kerja, keselamatan dan kesehatan kerja serta jaminan sosial tenaga kerja.
  - b. Mewujudkan jaminan kepastian hukum dan perlindungan tenaga kerja
5. Kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan untuk melaksanakan misi Meningkatkan standar pengupahan dan syarat kerja guna menciptakan kondisi hubungan industrial yang kondusif sesuai dengan hak dan kewajibannya adalah :
  - a. Kesepakatan bersama Tripartit Kabupaten Gresik
  - b. Peningkatan dan pemahaman hak dan kewajiban pelaku hubungan industrial
  - c. Penciptaan iklim yang makin kondusif bersama LKS Tripartit

- d. Peningkatan fungsi dan peran serikat pekerja/buruh
6. Kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan untuk melaksanakan misi Mewujudkan penyelenggaraan penempatan kerja dan perluasan kesempatan kerja di dalam dan di luar negeri secara cepat, tepat, aman dan profesional serta mengurangi tingkat pengangguran adalah :
- a. Meningkatkan penempatan tenaga kerja formal yang selaras dengan memberdayakan Lembaga Bursa Kerja dan Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta dan Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI)
  - b. Mengembangkan program pendukung pasar kerja dengan mendorong terbentuknya informasi pasar kerja serta membentuk bursa kerja
  - c. Mendorong penciptaan kesempatan kerja melalui investasi, pengembangan sarana dan prasarana ekonomi kerakyatan dan pemanduan usaha mandiri
  - d. Pembinaan terhadap BKK, LPTKS, UP3CTKI, PPJP dan Lembaga-lembaga pengerah jasa tenaga kerja.
  - e. Monitoring dan evaluasi atas kinerja TKA dalam kaitannya dengan penggunatenaga kerja nasional/lokal
  - f. Meningkatkan pembinaan tenaga kerja nasional
7. Kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan untuk melaksanakan misi meningkatkan produktifitas tenaga kerja sesuai kompetensi adalah :
- Memberikan dukungan yang diberikan agar pekerja dapat berpindah pekerjaan dengan produktifitas rendah ke pekerjaan dengan produktifitas yang lebih tinggi

Analisis lingkungan strategis merupakan deskripsi mengenai apa yang terjadi dalam lingkungan organisasi yang dapat memberikan pengaruh terhadap rencana strategis. Secara terstruktur lingkungan strategis Dinas Tenaga Kerja terdiri atas lingkungan internal dan lingkungan eksternal, yang masing-masing dapat diuraikan sebagai berikut :

#### 1. Lingkungan Internal

Melalui analisis lingkungan internal, dapat dilihat apa kekuatan dan bagaimana kelemahan dalam sebuah organisasi, sehingga dengan melakukan analisis lingkungan internal akan membantu suatu lembaga untuk dapat mengoptimalkan kekuatan yang ada dan meminimalkan kelemahannya. Kekuatan dan kelemahan tersebut dapat dijadikan alat untuk meraih peluang serta menghindari ancaman.

Analisis lingkungan internal terdiri dari S (Strenght – Kekuatan) dan W (Weaknes – Kelemahan) yang berasal dari dalam organisasi lingkungan internal

##### 1.1 Faktor Kekuatan Organisasi (Strenght) :

- 1) Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2008 tentang Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Gresik serta Keputusan Bupati Gresik Nomor 39 Tahun 2008 tentang Rincian, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja.
- 2) Adanya akses yang baik kepada stakeholder.
- 3) Koordinasi yang mantab di jajaran Disnaker maupun instansi terkait.
- 4) Kebijakan untuk masyarakat / Pro Job

##### 1.2 Faktor Kelemahan Organisasi (Weaknesses) :

- 1) Kualitas SDM belum optimal.
- 2) Penempatan pegawai tidak sesuai dengan disiplin ilmu yang dimiliki.

- 3) Kurangnya penguasaan pegawai di bidang teknologi informasi.

## 2. Lingkungan Eksternal

Analisis lingkungan eksternal diperlukan untuk dapat menentukan faktor-faktor penentu keberhasilan (Critical Success Factor) bagi suatu organisasi / lembaga tersebut sehingga dapat selalu merespon setiap perubahan yang terjadi.

Lingkungan eksternal meliputi situasi dan kondisi di sekitar lingkungan organisasi yang secara langsung berpengaruh pada organisasi. Lingkungan eksternal meliputi peluang dan ancaman.

### 2.1 Faktor peluang organisasi :

- 1) Dukungan stakeholder
- 2) Kondisi hubungan industrial yang aman, harmonis dan kondusif
- 3) Faktor eksternal lain yang mendukung efektifitas merupakan peluang organisasi

### 2.2 Faktor Ancaman / Tantangan organisasi :

- 1) Keraguan stakeholder terhadap kinerja Disnaker
- 2) Munculnya kelompok-kelompok yang memanfaatkan isu-isu krusial dibidang ketenagakerjaan

## 3. Faktor Kunci keberhasilan

Faktor-faktor kunci keberhasilan berfungsi untuk lebih memfokuskan strategi organisasi dalam rangka mencapai tujuan dan misi organisasi secara efektif dan efisien. Faktor-faktor kunci keberhasilan (Critical Success Factors) merupakan faktor-faktor yang sangat berperan dalam pencapaian keberhasilan organisasi yang mencakup bidang atau aspek dan misi yang didalamnya sangat tergantung pada keberhasilan kinerja pemerintah. Faktor-faktor kunci keberhasilan ini ditetapkan dengan terlebih dahulu menganalisis lingkungan internal dan eksternal. Selanjutnya dilakukan analisis dalam rangka menentukan tingkat urgensi dan dampak potensialnya dan kemudian dilanjutkan dengan penentuan skala prioritas.



Dengan menggunakan faktor-faktor inilah diharapkan keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik akan dapat diupayakan secara maksimal guna mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan untuk dicapai pada akhir tahun 2021 yang akan datang.

Faktor-faktor penentu keberhasilan dapat dilihat setelah kita menganalisa lingkungan eksternal maupun internal.

Faktor-faktor tersebut antara lain :

1. Tersedianya Dana, Prasarana dan Peralatan yang cukup
2. Terwujudnya kelembagaan dan manajemen informasi yang baik

Secara ringkas analisis strategik yang mengacu pada SWOT, disajikan dalam matrik formulasi Strategi SWOT sebagai berikut :

## Formulasi Strategi SWOT

<div>FAKTOR INTERNAL</div> <div>FAKTOR EKSTERNAL</div>	<b>KEKUATAN (S)</b>	<b>KELEMAHAN (W)</b>
	<div>1. Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2008 tentang Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Gresik serta Keputusan Bupati Gresik Nomor 39 Tahun 2008 tentang Rincian, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja</div> <div>2. Adanya akses yang baik kepada stakeholder</div> <div>3. Koordinasi yang mantab di jajaran Disnaker maupun instansi terkait</div> <div>4. Kebijakan untuk masyarakat / Pro Job</div>	<div>1. Kualitas SDM belum optimal</div> <div>2. Penempatan pegawai tidak sesuai dengan disiplin ilmu yang dimiliki</div> <div>3. Kurangnya penguasaan pegawai di bidang teknologi informasi</div>
<b>PELUANG (O)</b>	<b>STRATEGI : S - O</b>	<b>STRATEGI : W - O</b>
<div>1. Dukungan stakeholder</div> <div>2. Kondisi hubungan industrial yang aman, harmonis dan kondusif</div> <div>3. Faktor eksternal lain yang mendukung efektifitas merupakan peluang organisasi</div>	<div>1. Tersedianya Dana, Prasarana dan Peralatan yang cukup</div> <div>2. Terwujudnya kelembagaan dan manajemen informasi yang baik</div>	<div>1. Tersedianya SDM yang berkualitas dan profesional melalui pelatihan-pelatihan</div> <div>2. Peningkatan penguasaan teknologi informasi</div>
<b>ANCAMAN (T)</b>	<b>STRATEGI : S – T</b>	<b>STRATEGI : W - T</b>
<div>1. Keraguan stakeholder terhadap kinerja Disnaker</div> <div>2. Munculnya kelompok-kelompok yang memanfaatkan isu-isu krusial dibidang ketenagakerjaan</div>	<div>1. Meningkatkan kepercayaan stakeholder dengan mem berikan sosialisasi pema haman tentang kinerja Disnaker</div> <div>2. Meningkatkan sosialisasi antara perusahaan dengan pekerja tentang kebijakan pemerintah dibidang ketenaga kerjaan</div>	<div>1. Memonitor masalah ketenaga kerjaan di Kabupaten Gresik</div> <div>2. Mengantisipasi konflik antara perusahaan dengan pekerja dengan memfasilitasi diskusi / dialog untuk penyelesaian masalah ketenagakerjaan</div>