

KATA PENGANTAR

Rencana strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan Usaha Mikro tahun 2018-2023 merupakan dokumen perencanaan yang disusun sebagai panduan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan Usaha Mikro dalam jangka waktu 5 (Lima) tahun kedepan pada masa kepemimpinan Walikota dan Wakil Walikota Tanjungpinang.

Seiring dengan telah ditetapkan RPJMD Kota Tanjungpinang tahun 2018-2023, maka Dinas Tenaga kerja, koperasi dan Usaha Mikro perlu menyelaraskan dokumen lima tahunan OPD yaitu renstra yang ditujukan untuk konsistensi pencapaian indikator kinerja sesuai dengan dokumen RPJMD Kota Tanjungpinang.

Penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan Usaha Mikro ini merupakan penjabaran dari visi, misi dan program dalam RPJMD Kota Tanjungpinang 2018-2023 kedalam strategi pembangunan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Tenaga Kerja Koperasi dan Usaha Mikro, sehingga renstra ini merupakan pedoman bagi penyusunan Rencana Kerja (Renja) dan Penganggaran selama tahun 2018-2023.

Kepada Tim Penyusun Renstra ini kami ucapkan terimakasih atas kerja kerasnya sehingga renstra ini terselesaikan. Akhir kata kritik dan saran dari pembaca kami harapkan untuk kesempurnaan dokumen ini.

Tanjungpinang April 2019
Kepala Dinas
Tenaga Kerja Koperasi dan Usaha Mikro
Kota Tanjungpinang

Drs. MARZUL HENDRI

Pembina Utama Muda
NIP. 19680306 198810 1 001



BAB II

GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

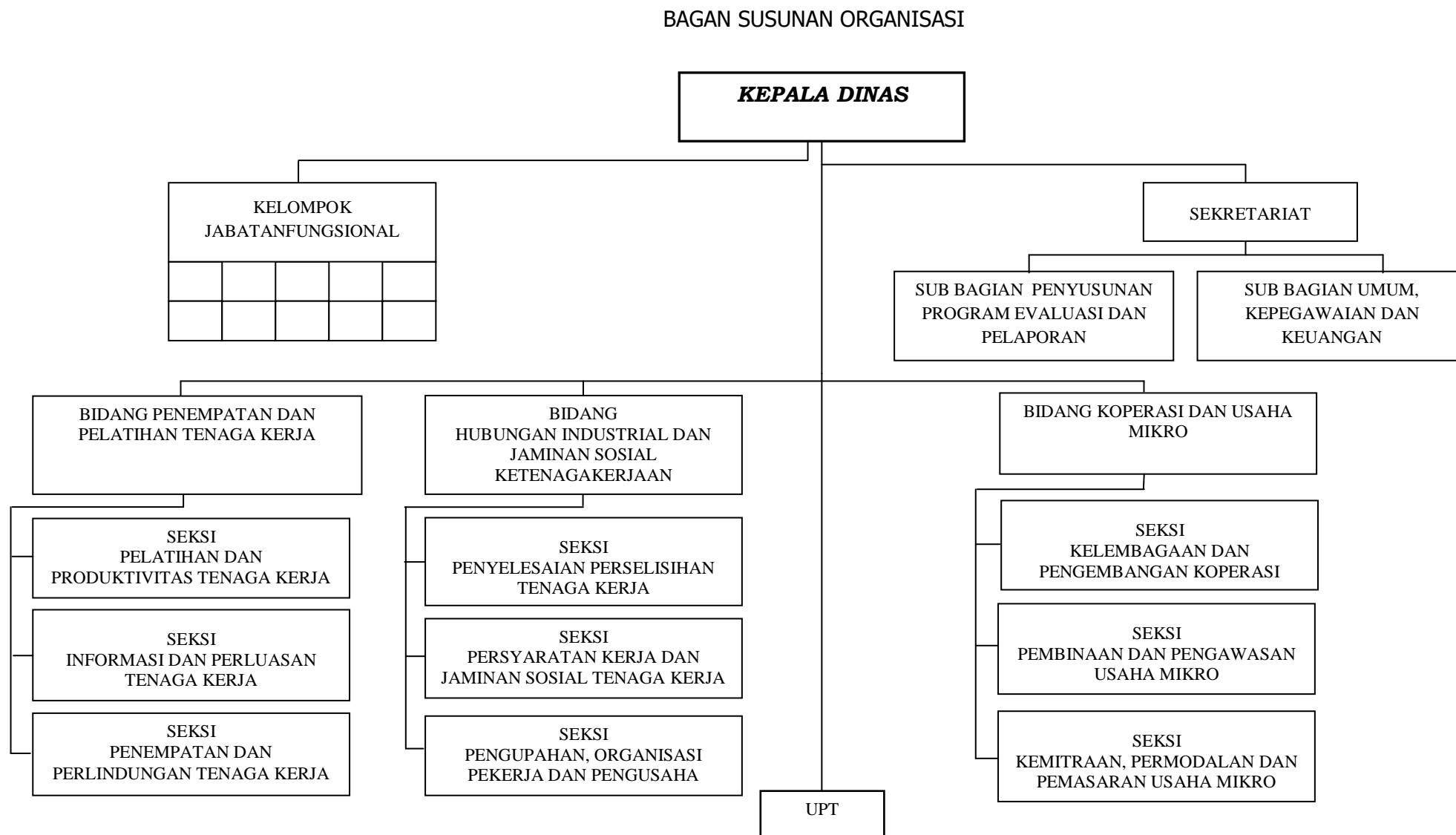
2.1 Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah

Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Tanjungpinang Nomor 11 Tahun 2016 Tentang Tentang Perubahan Ketiga atas Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2009 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas daerah Kota Tanjungpinang (Lembaran Daerah Kota Tanjungpinang Tahun 2016 Nomor 11). Susunan organisasi perangkat daerah adalah sebagai berikut:

- a. Kepala Dinas;
- b. Sekretariat, terdiri dari :
 1. Sub Bagian Penyusunan Program dan Evaluasi Pelaporan
 2. Sub Bagian Umum, Kepegawaian dan Keuangan
- c. Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja, terdiri dari :
 1. Seksi Pelatihan dan Produktivitas;
 2. Seksi Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja;
 3. Seksi Informasi dan Perluasan Tenaga Kerja
- d. Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, terdiri dari :
 1. Seksi Penyelesaian Perselisihan Tenaga Kerja;
 2. Seksi Persyaratan Kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
 3. Seksi Pengupahan, Organisasi Pekerja dan Pengusaha;
- e. Bidang Koperasi dan Usaha Mikro, terdiri dari :
 1. Seksi Kelembagaan dan Pengembangan Koperasi;
 2. Seksi Pembinaan dan Pengembangan Usaha Mikro;
 3. Seksi Kemitraan, Permodalan dan Pemasaran Usaha Mikro;
- f. UPTD; dan
- h. Kelompok Jabatan Fungsional.



Gambar 2.1 Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan Usaha Mikro





2.1.1 Uraian Tugas

Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro sesuai dengan Peraturan Walikota Nomor 41 Tahun 2016 tentang Uraian Tugas Pokok dan Fungsi Susunan Organisasi Dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan Usaha Mikro Kota Tanjungpinang mempunyai tugas pokok membantu Walikota melaksanakan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas Pembantuan yang diberikan kepada Kota di bidang Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro.

Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud diatas, Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan Usaha Mikro menyelenggarakan fungsi sebagai berikut :

- a. Perumusan Kebijakanteknis urusan pemerintahan di bidang Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro;
- b. Pemberian layanan di bidang Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro;
- c. Pembinaan Pelaksanaan tugas di bidang Tenagakerja, Koperasi dan Usaha Mikro
- d. Pelaksanaan urusan Kesekretariatan Dinas, dan
- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan Walikota.

2.1.2 Tugas dan Fungsi

1. Tugas Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro :

Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro mempunyai tugas pokok membantu Walikota melaksanakan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas pembantuan yang diberikan kepada Kota di Bidang Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro.

2. Fungsi Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro :

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud diatas, Dinas Tenaga kerja, Koperasi dan Usaha Mikro Kota Tanjungpinang menjalankan fungsi, sebagai berikut :

- a. Perumusan kebijakan penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah di bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, Penempatan dan Pelatihan Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro;
- b. Pelaksanaan kebijakan penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah di bidang Hubungan Industrial dan Jaminan



Sosial Ketenagakerjaan, Penempatan dan Pelatihan Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro;

- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah di bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, Penempatan dan Pelatihan Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro;
- d. Pelaksanaan administrasi dinas dalam rangka penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah di bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, Penempatan dan Pelatihan Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro; dan
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota terkait dengan tugas dan fungsinya.

Dalam pelaksanaan tugasnya, Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro dipimpin seorang Kepala Dinas yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah.

KEPALA DINAS

Kepala Dinas mempunyai **Tugas Pokok** :

- a. Melaksanakan administrasi dinas dalam rangka penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan di bidang Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro;
- b. Penyusunan norma, standar, prosedur dan kriteria;
- c. Pemberian bimbingan teknis dan supervisi;
- d. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan;
- e. Pelaksanaan kebijakan di bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, Penempatan dan Pelatihan Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro;
- f. Melaksanakan tugas lain yang diberikan Walikota sesuai lingkup tugas dan fungsinya.

Kepala Dinas menyelenggarakan **Fungsi** :

- a. Penyusunan program dan kegiatan dinas dalam jangka pendek, menengah dan jangka panjang;
- b. Penyelenggaraan urusan tata usaha perkantoran yang meliputi urusan perencanaan dan evaluasi, keuangan serta urusan umum dan kepegawaian;



- c. Perumusan kebijakan teknis di bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, Penempatan dan Pelatihan Tenaga kerja, Koperasi dan Usaha Mikro;
- d. Pelaksanaan kebijakan di bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, Penempatan dan Pelatihan Tenaga kerja, Koperasi dan Usaha Mikro;
- e. Penyusunan norma, standar, prosedur dan kriteria di bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, Penempatan dan Pelatihan Tenaga kerja, Koperasi dan Usaha Mikro;
- f. Pelaksanaan bimbingan teknis dan supervisi di bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, Penempatan dan Pelatihan Tenaga kerja, Koperasi dan Usaha Mikro;
- g. Pemantauan, pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan kebijakan di bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, Penempatan dan Pelatihan Tenaga kerja, Koperasi dan Usaha Mikro;
- h. Pelayanan terhadap pemberian rekomendasi dan perizinan sesuai dengan lingkup tugasnya;
- i. Penyelenggaraan administrasi dan pelayanan umum kepada masyarakat dalam lingkup tugasnya;
- j. Pembinaan terhadap unit pelaksana teknis sesuai dengan lingkup tugasnya;
- k. Pelaksanaan koordinasi dengan unsur terkait lainnya dalam setiap penyelenggaraan kegiatan dinas; dan
- l. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

Dalam Melaksanakan Tugas dan Fungsinya Kepala Dinas membawahi :

- A. Sekretariat;
- B. Bidang Penempatan dan Pelatihan Tenaga Kerja;
- C. Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan;
- D. Bidang Koperasi dan Usaha Mikro.

I. SEKRETARIAT

Sekretariat Mempunyai **Tugas Pokok** :

Melaksanakan sebagian tugas Dinas di bidang penyusunan program, pelayanan administrasi umum, kepegawaian, dan penatausahaan keuangan.



Sekretariat menyelenggarakan **fungsi** :

- a. Penyusunan rencana kegiatan kesekretariatan meliputi surat menyurat, kearsipan, rumah tangga dan perjalanan dinas;
- b. Pelaksanaan pelayanan administrasi kesekretariatan Dinas meliputi penyusunan program, administrasi umum dan kepegawaian, serta keuangan;
- c. Pelaksanaan perencanaan, pengadaan, pemeliharaan sarana dan prasarana kantor serta barang inventarisasi;
- d. Pelaksanaan pengoordinasian penyelenggaraan tugas-tugas Bidang;
- e. Pelaksanaan kegiatan dokumentasi dan hubungan masyarakat;
- f. Pelaksanaan pengoordinasian penyusunan perencanaan, evaluasi dan pelaporan kegiatan Dinas;
- g. Pelaksanaan monitoring, evaluasi, dan pelaporan kegiatan kesekretariatan; dan
- h. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan.

Dalam Pelaksanaan Tugas dan Fungsinya Sekretariat membawahi Sub Bagian, antara lain:

1. Sub Bagian Penyusunan Program, Evaluasi dan Pelaporan;
2. Sub Bagian Umum, Kepegawaian dan Keuangan.

1. Sub Bagian Penyusunan Program, Evaluasi dan Pelaporan

Sub Bagian Penyusunan Program, Evaluasi dan Pelaporan mempunyai

Tugas Pokok :

Melaksanakan sebagian tugas Sekretariat urusan penyusunan program, evaluasi dan pelaporan.

Sub Bagian Penyusunan Program, Evaluasi dan Pelaporan menyelenggarakan **Fungsi** :

- a. Penyusunan rencana dan program kerja dinas;
- b. Penyiapan rencana anggaran pendapatan dan belanja dinas;
- c. Pelaksanaan evaluasi dan monitoring program kerja dinas;
- d. Pengkoordinasian internal dalam penyusunan program kerja dinas;
- e. Pembuatan laporan kegiatan program kerja tahunan, dan



- f. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan.

2. Sub Bagian Umum, Kepegawaian dan Keuangan

Sub Bagian Umum, Kepegawaian dan Keuangan mempunyai

Tugas Pokok :

Melaksanakan sebagian tugas Sekretariat urusan umum, kepegawaian dan keuangan.

Sub Bagian Umum, Kepegawaian dan Keuangan menyelenggarakan

Fungsi :

- a. Penyusunan kebutuhan pengelolaan administrasi ketatausahaan, perlengkapan dan rumah tangga dinas;
- b. Penerimaan, penganalisaan dan pengendalian serta penyampaian administrasi tata persuratan;
- c. Pengetikan, pengolahan, pencatatan serta pengaturan klasifikasi tata persuratan;
- d. Penghimpunan dan penataan kearsipan;
- e. Pengaturan, pemeliharaan dan perawatan kerahasiaan arsip;
- f. Pengkoordinasian pengelolaan administrasi barang daerah;
- g. Pelaksanaan pelaporan pengadaan barang dan penyusunan inventarisasi barang;
- h. Pelaksanaan kegiatan kehumasan, dokumentasi dan kearsipan dinas;
- i. Pengaturan dan pengkoordinasian urusan rumah tangga dinas, pemeliharaan kantor, pemeliharaan kendaraan dinas. Kebersihan, keamanan dan tugas lainnya;
- j. Pelaksanaan dan pengaturan ketatalaksanaan rumah tangga dinas;
- k. Penyusunan dan pelaporan kegiatan subbag umum kepada sekretaris;
- l. Pelaksanaan pembinaan disiplin pegawai;
- m. Pelaksanaan tata laksana kepegawaian yang meliputi kenaikan pangkat, gaji berkala, daftar penilaian prestasi pegawai (DP-3/SKP), mutasi, sanksi kepegawaian, pensiun dan lain-lain yang berkaitan dengan kepegawaian;
- n. Pembuatan analisa dan penyusunan rencana kebutuhan pegawai berdasarkan pendidikan dan latihan serta pangkat dan jabatan;
- o. Pengurusan administrasi kepangkatan Pegawai Negeri Sipil (PNS);
- p. Pelaksanaan dokumentasi kegiatan pegawai;



- q. Penyusunan rencana dan tata laksana belanja tidak langsung;
- r. Penyelenggaraan, pelaksanaan dan penyelesaian administrasi pegawai;
- s. Penyelenggaraan dan pelaksanaan penyusunan dan pelaporan keuangan;
- t. Penyelenggaraan dan pelaksanaan pembukuan, pertanggungjawaban, verifikasi, pelaporan dan pembinaan bendaharawan;
- u. Penyusunan dan pelaporan pengelolaan keuangan;
- v. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

II. BIDANG PENEMPATAN DAN PELATIHAN TENAGA KERJA

Kepala Bidang Penempatan dan Pelatihan Tenaga Kerja mempunyai **tugas pokok :**

Penyiapan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, penyusunan norma, standar, prosedur dan kriteria, pemberian bimbingan teknis, fasilitasi, koordinasi serta supervisi, pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang Penempatan dan Pelatihan Kerja.

Kepala Bidang Penempatan dan Pelatihan Tenaga Kerja menyelenggarakan **fungsi :**

- a. Pelaksanaan dan pengoordinasian penyusunan rencana program kerja tahunan bidang penempatan dan pelatihan kerja;
- b. Penyusunan bahan norma, standar, prosedur, dan kriteria di bidang penempatan dan pelatihan kerja;
- c. Penyiapan bahan dan perumusan kebijakan teknis, fasilitasi dan pengoordinasian serta pembinaan teknis penempatan dan pelatihan kerja;
- d. Perencanaan dan pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja;
- e. Perencanaan dan pelaksanaan pelatihan dan produktifitas;
- f. Perencanaan dan pelaksanaan informasi dan perluasan tenaga kerja, memproses pengajuan usulan atau rekomendasi penetapan penempatan dan pelatihan kerja;
- g. Pelaksanaan pelayanan rekomendasi dan perizinan di bidang penempatan dan pelatihan kerja;



- h. Pelaksanaan pembinaan dan bimbingan penempatan dan pelatihan kerja;
- i. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan bidang penempatan dan pelatihan kerja;
- j. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

Dalam Pelaksanaan Tugas dan Fungsinya membawahi Seksi antara lain :

- 1. Seksi Pelatihan dan Produktifitas ;
- 2. Seksi Penempatan Tenaga Kerja;
- 3. Seksi Informasi dan Perluasan tenaga Kerja.

1. Seksi Pelatihan dan Produktifitas mempunyai Tugas Pokok :

Membantu kepala Bidang Penempatan dan Pelatihan Tenaga Kerja dalam melaksanakan penyiapan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, penyusunan norma, standar, prosedur dan kriteria, pemberian bimbingan teknis, fasilitasi, koordinasi serta supervisi serta pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kebijakan lingkup pelatihan dan Produktifitas.

Seksi Pelatihan dan Produktifitas, menyelenggarakan fungsi :

- a. Pelaksanaan penyusunan rencana program kerja tahunan seksi;
- b. Penghimpunan dan penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis Pelatihan dan Produktifitas;
- c. Penyusunan bahan norma, standar, prosedur dan kriteria di seksi pelatihan dan produktifitas;
- d. Pengidentifikasian dan penyusunan rencana anggaran pelatihan rutin, pembangunan dan kerjasama dengan pihak ketiga;
- e. Penyusunan jadwal waktu pelaksanaan pelatihan rutin, pembangunan dan kerjasama dengan pihak ketiga;
- f. Penetapan persyaratan administrasi peserta pelatihan dan mengadakan kordinasi dalam pelaksanaan pelatihan;
- g. Penyusunan rencana program-program pelatihan yang akan dilaksanakan disesuaikan dengan potensi serta menyelenggarakan pelatihan;
- h. Pelaksanaan pelatihan dan pemagangan untuk tenaga kerja yang disesuaikan dengan potensi serta menyelenggarakan pelatihan;
- i. Pengembangan program-program pelatihan yang dilaksanakan dengan mengaju kepada trilogi pelatihan;



- j. Pelaksanaan terhadap sebagian tugas kepala bidang dalam memberikan pelayanan umum dan teknis di bidang pelatihan sesuai dengan sifat dan keperluannya;
- k. Penyusunan dan penyiapan pedoman bagi perizinan lembaga pelatihan kerja;
- l. Penyusunan dan penyiapan pedoman teknis pembinaan bagi instruktur, tenaga pelatihan dan pemagangan tenaga kerja;
- m. Penyusunan dan penyiapan pedoman teknis bagi pelatihan tenaga kerja dan konsultasi pekerja;
- n. Penginventarisasian sertifikasi kelembagaan pelatihan dan sertifikasi tenaga kerja mencakup jenis sertifikat yang berlaku, jumlah tenaga kerja menurut sertifikasinya dan jumlah lembaga pelatihan;
- o. Pengadaan registrasi lulusan lembaga latihan baik pemerintah, perusahaan dan lembaga pelatihan swasta;
- p. Penginventarisasian kelembagaan, instruktur, tenaga pelatihan program dan kegiatan pengembangan produktivitas serta menginventarisasi data program yang mencakup jenis pelatihan, kualifikasi iuran serta lembaga penyelenggaraanya;
- q. Penginventarisasian lembaga pelaksana pengembangan produktivitas yang mencakup program jenis sertifikasi yang berlaku, jumlah tenaga kerja menurut sertifikasinya dan jumlah lembaga pelatihan menurut akreditasinya;
- r. Penyiapan bahan pembinaan kelembagaan produktivitas untuk meningkatkan kualitas pelatihan di lembaga latihan;
- s. Penyiapan bahan pembinaan kelembagaan produktivitas untuk meningkatkan kualitas pelatihan dan akreditasi lembaga latihan;
- t. Pelaksanaan pelayanan rekomendasi dan perizinan di seksi pelatihan dan produktifitas;
- u. Pelaksanaan fasilitasi dan koordinasi pelatihan dan produktivitas;
- v. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan seksi pelatihan dan produktifitas;
- w. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.



2. Seksi Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja mempunyai

Tugas Pokok :

Membantu Kepala Bidang Penempatan dan Pelatihan Tenaga Kerja dalam melaksanakan penyiapan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, penyusunan norma, standar, prosedur dan kriteria, pemberian bimbingan teknis, fasilitasi, koordinasi serta supervisi serta pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kebijakan lingkup penempatan dan perlindungan tenaga kerja.

Seksi Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja menyelenggarakan **Fungsi :**

- a. Pelaksanaan penyusunan rencana program kerja tahunan seksi;
- b. Penghimpunan dan penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis penempatan dan perlindungan tenaga kerja;
- c. Penyusunan bahan norma, standar, prosedur dan kriteria di seksi penempatan dan perlindungan tenaga kerja;
- d. Pengidentifikasian dan penyusunan rencana anggaran penempatan dan perlindungan tenaga kerja;
- e. Penyiapan bahan penyusunan distem dan pedoman pembinaan informasi persediaan tenaga kerja dan kebutuhan tenaga kerja;
- f. Penyiapan bahan pembinaan, rencana dan kegiatan untuk penyaluran tenaga kerja antar lokal, kerja antar daerah dan kerja antar negara;
- g. Penyiapan bahan penyusunan sistem dan pedoman pembinaan tenaga kerja pemerintah, tenaga kerja pemuda dan wanita, tenaga kerja penyandang cacat dan lanjut usia;
- h. Pelaksanaan proses rekomendasi perizinan bagi Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS), penyaluran tenaga kerja antar lokal, daerah dan antar negara;
- i. Penelitian dan penilaian tentang kebenaran rencana kebutuhan TKI yang diajukan oleh Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) dengan membubuhkan persetujuan pada Surat Permintaan TKI (*Job Order*) dan meneliti perjanjian kerjasama antar TKI dengan pengguna setelah Calon TKI yang bersangkutan memperoleh Visa Kerja, serta meneliti dokumen persyaratan bagi calon TKI yang akan diberangkatkan ke Luar Negeri;



- j. Pembinaan, pengendalian dan evaluasi, serta koordinasi dengan instansi terkait terhadap pelaksanaan program penyaluran tenaga kerja lokal, antar daerah dan antar negara;
- k. Pelaksanaan monitoring dan penilaian pelaksanaan rencana dan kegiatan penyaluran tenaga kerja antar lokal, daerah dan antar negara termasuk pendeportasian TKI Illegal, penyaluran tenaga kerja pemuda dan wanita, tenaga kerja penyandang cacat dan usia lanjut;
- l. Pelaksanaan pengumpulan data, menyiapkan bahan dan menyusun laporan yang berhubungan dengan pelaksanaan penyaluran tenaga kerja antar lokal, daerah dan antar negara termasuk pendeportasian TKI Illegal;
- m. Perlindungan kepada calon TKI yang mempunyai Hak untuk memperoleh Perlindungan sesuai perundang-undangan (pra penempatan, masa penempatan dan purna penempatan);
- n. Pelayanan rekomendasi dan perizinan di seksi penempatan dan perlindungan tenaga kerja;
- o. Pelaksanaan Fasilitasi dan koordinasi penempatan dan perlindungan tenaga kerja;
- p. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan seksi penempatan dan perlindungan tenaga kerja;
- q. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

3. Seksi Informasi dan Perluasan Tenaga Kerja mempunyai **Tugas Pokok :**

Membantu Kepala Bidang Penempatan dan Pelatihan Tenaga Kerja dalam melaksanakan penyiapan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, penyusunan norma, standar, prosedur dan kriteria. Pemberian bimbingan teknis, fasilitasi, koordinasi, serta supervisi serta pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kebijakan lingkup Informasi dan Perluasan Tenaga Kerja.

Seksi Informasi dan Perluasan Tenaga Kerja menyelenggarakan **Fungsi :**

- a. Pelaksanaan penyusunan rencana program kerja tahunan seksi;
- b. Penghimpunan dan penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis Informasi dan Perluasan Tenaga Kerja;



- c. Penyusunan bahan norma, standar, prosedur dan kriteria di seksi Informasi dan Perluasan Tenaga Kerja;
- d. Pengidentifikasian dan penyusunan rencana anggaran Informasi dan Perluasan Tenaga Kerja;
- e. Penyiapan bahan penyusunan distem dan pedoman pembinaan informasi persediaan tenaga kerja dan kebutuhan tenaga kerja;
- f. Pengumpulan dan pengolahan data pencari kerja dan lowongan kerja perusahaan swasta;
- g. Penyiapan bahan penyusunan sistem dan pedoman pembinaan informasi pendidikan dan pelatihan tenaga kerja pada lembaga pelatihan, instansi Pemerintah dan Swasta;
- h. Penyiapan bahan sistem dan metode penyuluhan jabatan, analisa jabatan dan bimbingan jabatan;
- i. Penyebarluasan informasi ketenagakerjaan kepada masyarakat melalui media cetak, elektronik dan anjungan informasi;
- j. Penganalisaan data ketenagakerjaan untuk bahan laporan mingguan, bulanan, dan tahunan, dan bahan sajian informasi kepada masyarakat;
- k. Pelaksanaan monitoring dan penilaian pelaksanaan rencana dan kegiatan penyaluran tenaga kerja antar lokal, daerah dan antar negara termasuk pendeportasian TKI Illegal, penyaluran tenaga kerja pemuda dan wanita, tenaga kerja penyandang cacat dan usia lanjut;
- l. Pengumpulan data informasi potensi sumber daya alam dan sumber daya manusia dalam rangka teknologi tepat guna;
- m. Penginventarisasian data/bahanm penyusunan pedoman pengarahan, pendaftaran, seleksi dan menyebarluaskan data dan informasi yang berhubungan dengan kegiatan teknologi tepat guna, tenaga kerja mandiri dan perluasan kerja;
- n. Penyiapan bahan untuk seminar; rapat dalam rangka kerjasama dengan instansi pemerintah maupun lembaga swasta untuk pengembangan /percontohan usaha mandiri;
- o. Pelaksanaan Pelayanan rekomendasi dan perizinan di seksi Informasi dan perluasan tenaga kerja;
- p. Pelaksanaan Fasilitas dan koordinasi Informasi dan perluasan tenaga kerja;



- q. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan seksi Informasi dan perluasan tenaga kerja;
- r. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

III. BIDANG HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN JAMINAN SOSIAL KETENAGA KERJAAN.

Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan mempunyai **tugas pokok** :

Penyiapan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, penyusunan norma, standar, prosedur dan kriteria, pemberian bimbingan teknis, fasilitasi, koordinasi serta supervisi, pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.

Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan menyelenggarakan **Fungsi** :

- a. Pelaksanaan dan pengoordinasian penyusunan rencana program kerja tahunan bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan;
- b. Penyusunan bahan norma, standar, prosedur, dan kriteria di bidang hubungan industrial dan jaminan sosial ketenagakerjaan;
- c. Penyiapan bahan dan perumusan kebijakan teknis, fasilitasi dan koordinasi serta pembinaan teknis hubungan industrial dan jaminan sosial ketenagakerjaan;
- d. Pemrosesan pengajuan usulan atau rekomendasi kebijakan hubungan industrial dan jaminan sosial ketenagakerjaan;
- e. Pelaksanaan pelayanan rekomendasi dan perizinan di bidang hubungan industrial dan jaminan sosial ketenagakerjaan;
- f. Pelaksanaan pembinaan dan bimbingan hubungan industrial dan jaminan sosial ketenagakerjaan;
- g. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan bidang hubungan industrial dan jaminan sosial ketenagakerjaan;
- h. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

Dalam pelaksanaan tugasnya Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan membawahi Seksi, antara lain :

- 1. Seksi Penyelesaian Perselisihan Tenaga Kerja;



2. Seksi Persyaratan Kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
3. Seksi Pengupahan, Organisasi Pekerja dan Pengusaha.

1. Seksi Penyelesaian Perselisihan Tenaga kerja, mempunyai **Tugas**

Pokok :

Melaksanakan penyiapan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, penyusunan norma, standar, prosedur dan kriteria, pemberian bimbingan teknis, fasilitasi, koordinasi, serta supervisi serta pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kebijakan lingkup Penyelesaian Perselisihan Tenaga Kerja.

Seksi Penyelesaian Perselisihan Tenaga kerja, menyelenggarakan

Fungsi :

- a. Pelaksanaan penyusunan rencana program kerja tahunan seksi;
- b. Penghimpunan dan penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis Penyelesaian Perselisihan Tenaga Kerja;
- c. Penyusunan bahan norma, standar, prosedur dan kriteria di seksi Penyelesaian Perselisihan Tenaga Kerja ;
- d. Pelaksanaan pembinaan, bimbingan teknis Penyelesaian Perselisihan Tenaga Kerja;
- e. Pembinaan dan pemasyarakatan hubungan industrial bagi tenaga kerja dan perusahaan;
- f. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Mediator Hubungan Industrial;
- g. Pencegahan, penanggulangan, penanganan mogok kerja/atau unjuk rasa dan kasus *lock out* (Penutupan Perusahaan);
- h. Pelaksanaan proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial di pengadilan dan diluar pengadilan;
- i. Pelaksanaan pelayanan rekomendasi dan perizinan di seksi Penyelesaian Perselisihan Tenaga Kerja;
- j. Pelaksanaan fasilitasi dan koordinasi Penyelesaian Perselisihan Tenaga Kerja;
- k. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan seksi Penyelesaian Perselisihan Tenaga Kerja;
- l. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.



2. Seksi Persyaratan Kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja,
memunyai **Tugas Pokok :**

Melaksanakan penyiapan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, penyusunan norma, standar, prosedur dan kriteria, pemberian bimbingan teknis, fasilitasi, koordinasi, serta supervisi serta pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kebijakan lingkup Seksi Persyaratan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Seksi Persyaratan Kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja,
menyelenggarakan **Fungsi :**

- a. Pelaksanaan penyusunan rencana program kerja tahunan seksi;
- b. Penghimpunan dan penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis Persyaratan Kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
- c. Penyusunan bahan norma, standar, prosedur dan kriteria di seksi Persyaratan Kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
- d. Pelaksanaan pembinaan, bimbingan teknis Persyaratan Kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
- e. Pelayanan administrasi pendaftaran/pencatatan Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerjasama (PP/PKB), Perjanjian Kerja Eaktu Tertentu dan Perjanjian Waktu Tidak Tertentu (PKWT/PKWTT);
- f. Pelayanan administrasi pendaftaran/pencatatan perusahaan dan pekerjaan bagi perusahaan penyedia jasa tenaga kerja/perusahaan pemborongan pekerjaan dan sebagian pekerjaan.
- g. Pelayanan administrasi/pencatatan bagi tenaga kerja BPJS kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan;
- h. Pembinaan terhadap tenaga kerja dan perusahaan tentang ketentuan persyaratan kerja dan jaminan sosial ketenagakerjaan;
- i. Pelayanan rekomendasi dan peizinan di seksi Persyaratan Kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
- j. Pelaksanaan fasilitasi dan koordinasi Persyaratan Kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
- k. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaoran seksi Persyaratan Kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
- l. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.



3. Seksi Pengupahan Organisasi Pekerja dan Pengusaha, mempunyai

Tugas Pokok :

Melaksanakan penyiapan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, penyusunan norma, standar, prosedur dan kriteria, pemberian bimbingan teknis, fasilitasi, koordinasi, serta supervisi serta pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kebijakan lingkup Seksi Pengupahan Organisasi Pekerja dan Pengusaha.

Seksi Pengupahan Organisasi Pekerja dan Pengusaha, menyelenggarakan Fungsi :

- a. Pelaksanaan penyusunan rencana program kerja tahunan seksi ;
- b. Penghimpunan dan penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis Pengupahan Organisasi Pekerja dan Pengusaha;
- c. Penyusunan bahan norma, standar, prosedur dan kriteria di seksi Pengupahan Organisasi Pekerja dan Pengusaha;
- d. Pelaksanaan pembinaan, bimbingan teknis Pengupahan Organisasi Pekerja dan Pengusaha;
- e. Penyiapan dan melaksanakan program kerja Dewan Pengupahan, Lembaga Kerjasama Tripartit (LKS Tripartit);
- f. Pelaksanaan sosialisasi Upah Minimum bagi pekerja dan perusahaan;
- g. Pencatatan dan pembinaan Organisasi Pekerja, Organisasi Pengusaha dan Lembaga Kerjasama (LKS Bipartit) ditingkat perusahaan;
- h. Pembinaan terhadap tenaga kerja dan perusahaan tentang ketentuan pengupahan organisasi pekerja dan pengusaha;
- i. Pelayanan rekomendasi dan perizinan di seksi Pengupahan Organisasi Pekerja dan Pengusaha;
- j. Pelaksanaan pelatihan struktur dan skala upah bagi pengusaha dan pekerja;
- k. Pelaksanaan fasilitasi dan koordinasi pengupahan organisasi pekerja dan pengusaha;
- l. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan seksi Pengupahan Organisasi Pekerja dan Pengusaha;
- m. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.



IV. BIDANG KOPERASI DAN USAHA MIKRO

Kepala Bidang Koperasi dan Usaha Mikro mempunyai **tugas pokok** :

Merumuskan dan melaksanakan sebagian tugas Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro.

Kepala Bidang Koperasi dan Usaha Mikro menyelenggarakan **Fungsi** :

- a. Pembinaan dan pengawasan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) dan Usaha Simpan Pinjam (USP) Koperasi Tingkat Kota;
- b. Penyusunan Rencana Program dan Petunjuk Teknis di Bidang Koperasi dan Usaha Mikro;
- c. Pemberian fasilitasi pelaksanaan tugas dalam pengawasan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) dan Usaha Simpan Pinjam (USP) Koperasi Tingkat Kota;
- d. Pelaksanaan kebijakan pemberdayaan koperasi;
- e. Penciptaan usaha simpan pinjam yang sehat di tingkat kota sesuai dengan kebijakan pemerintah;
- f. Pembinaan Koperasi simpan pinjam (KSP) dan usaha simpan pinjam (USP) dalam wilayah kota;
- g. Penetapan kebijakan pemberdayaan usaha koperasi dalam menumbuhkan iklim usaha bagi usaha koperasi di tingkat kota;
- h. Pemberian fasilitasi Dana Bergulir;
- i. Pembinaan dan pengembangan usaha koperasi ditingkat kota;
- j. Pemberian fasilitasi akses penjaminan dalam penyediaan pembiayaan bagi usaha koperasi ditingkat kota;
- k. Pengawasan, monitoring, dan evaluasi upaya pemberdayaan usaha koperasi dalam wilayah kota;
- l. Penyelenggaraan pengembangan produksi dan pemasaran hasil usaha koperasi skala kota;
- m. Pelaksanaan dan fasilitasi kebijakan usaha koperasi skala kota;
- n. Penetapan kebijakan pemberdayaan Usaha, Kecil dan Menengah dalam penumbuhan iklim usaha kecil dan menengah di tingkat kota;
- o. Pendanaan/penyediaan sumber dana, tata cara dan syarat kebutuhan pemenuhan dana, persaingan prasarana, informasi, kemitraan, perizinan, perlindungan, pembinaan dan pengembangan Usaha Mikro di tingkat kota, produksi pemasaran, sumber daya manusia, teknologi;



- p. Pemberian fasilitasi akses penjaminan dalam penyesiaan pembiayaan bagi Usaha Mikro di tingkat kota meliputi kredit perbankan, penjaminan tenaga bukan bank, modal ventura, pinjaman dari dana pengasihan sebagai laba Badan Usaha Milik Negara (BUMN), hibah, jenis pembiayaan lain;
- q. Pengawasan, monitoring dan evaluasi usaha pemberdayaan Usaha Mikro dalam wilayah kota;
- r. Penyelenggaraan pengembangan produksi dan pemasaran hasil usaha masyarakat skala kota;
- s. Pelaksanaan dan fasilitasi kebijakan usaha kecil dan menengah skala kota;
- t. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

Dalam pelaksanaan tugasnya Kepala Bidang Koperasi dan Usaha Mikro membawahi Seksi, antara lain :

- 1. Seksi Kelembagaan dan Pengembangan Koperasi;
- 2. Seksi Pembinaan dan Pengembangan Usaha Mikro;
- 3. Seksi Kemitraan Permodalan dan Pemasaran Usaha Mikro.

1. Seksi Kelembagaan dan Pengembangan Koperasi, mempunyai

Tugas Pokok :

Melaksanakan sebagian tugas Bidang Koperasi dan Usaha Mikro di bidang Kelembagaan dan Pengembangan Koperasi.

Seksi Kelembagaan dan Pengembangan Koperasi menyelenggarakan **Fungsi :**

- a. Pelaksanaan penyusunan rencana program kegiatan dan petunjuk teknis di bidang koperasi dan usaha mikro;
- b. Penyiapan bahan pelaksanaan rencana program kegiatan dan petunjuk teknis di bidang koperasi dan usaha mikro;
- c. Penyiapan bahan koordinasi dan kerjasama dengan lembaga dan instansi lain di bidang koperasi dan usaha mikro;
- d. Penyiapan bahan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas;
- e. Peningkatan tumbuhnya kader koperasi yang tangguh;
- f. Pelaksanaan survei, pengumpulan data, pemetaan yang merupakan koperasi dalam pembinaan dan pengawasan koperasi;
- g. Peningkatan Citra koperasi dengan membangun kepercayaan



- masyarakat, lembaga keuangan dan mitra bisnis koperasi;
- h. Pengembangan peran serta masyarakat dan meningkatkan sinergi instansi pemerintah serta dunia usaha dalam pemberdayaan koperasi;
- i. Pelaksanaan monitoring, evaluasi kelembagaan dan pengembangan koperasi serta pendukungnya;
- m. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

2. Seksi Pembinaan dan Pengawasan Usaha Mikro, mempunyai **Tugas Pokok :**

Melaksanakan sebagian tugas Bidang Koperasi dan Usaha Mikro di bidang Pembinaan dan Pengembangan Usaha Mikro.

Seksi Pembinaan dan Pengembangan Usaha Mikro menyelenggarakan **Fungsi :**

- a. Penyiapan bahan penyusunan rencana pogram dan petunjuk teknis untuk pembinaan sumber daya manusia;
- b. Perencanaan dan perumusan kebijakan pembinaan pembinaan dan pengawasan usaha mikro;
- c. Pelaksanaan sosialisasi dan pembinaan dalam pengawasan usaha kecil dan menengah;
- d. Pengaturan dan pembinaan pemanfaatan dalam pengawasan usaha mikro;
- f. Penyiapan bahan pelaksanaan rencana program dan petunjuk teknis dibidang pembinaan sumberdaya manusia;
- g. Penyiapan bahan koordinasi dan kerjasama dengan lembaga dan instansi lain dibidang pembinaan sumber daya manusia;
- h. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

3. Seksi Kemitraan Permodalan dan Pemasaran Usaha Mikro, mempunyai **Tugas Pokok :**

Melaksanakan sebagian tugas Bidang Koperasi dan Usaha Mikro di bidang Kemitraan, Permodalan dan Pemasaran Usaha Mikro.

Seksi Kemitraan Permodalan dan Pemasaran Usaha Mikro, menyelenggarakan **Fungsi :**

- a. Penyiapan bahan penyusunan rencana pogram kegiatan dan petunjuk teknis di seksi Kemitraan Permodalan dan Pemasaran Usaha Mikro;
- b. Penyiapan bahan pelaksanaan rencana program dan petunjuk teknis di



Kemitraan Permodalan dan Pemasaran Usaha Mikro;

- c. Penyiapan bahan pengawasan dan pengendalian di seksi Kemitraan Permodalan dan Pemasaran Usaha Mikro;
- d. Penyiapan bahan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas;
- e. Penyiapan bahan koordinasi dan kerjasama dengan lembaga dan instansi lain dibidang Kemitraan Permodalan dan Pemasaran Usaha Mikro;
- f. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

2.2 Sumber Daya Perangkat Daerah

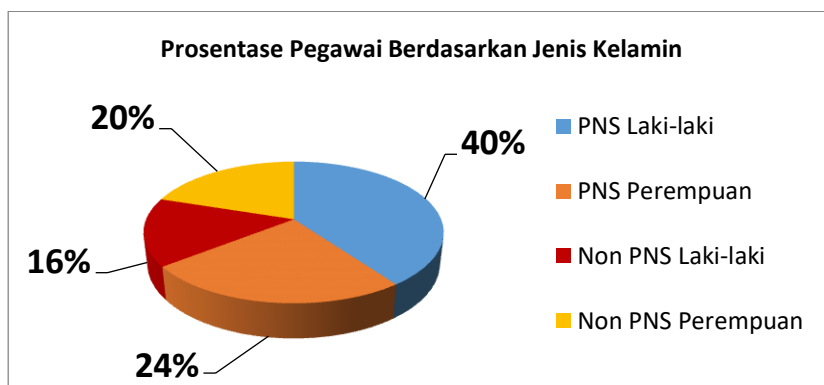
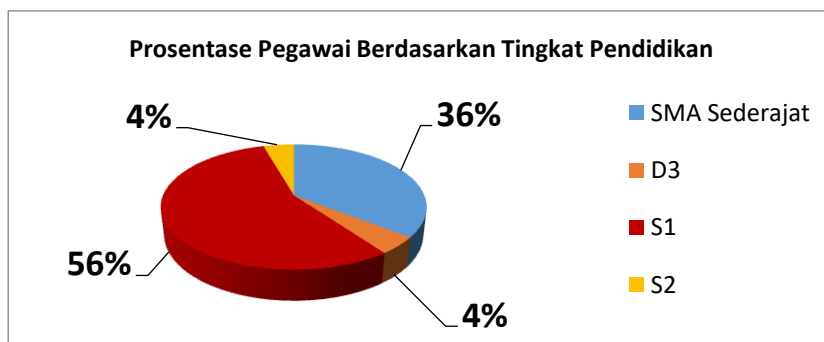
Pegawai dilingkungan Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro sampai dengan tahun 2018 sebanyak 45 orang, terdiri dari 29 PNS (18 laki-laki dan 11 perempuan) dan 16 Non PNS (7 laki-laki dan 9 perempuan). Dilihat dari pendidikannya, terlihat jumlah pegawai paling banyak berpendidikan S1 sejumlah 25 orang, berpendidikan S2 sejumlah 2 orang, berpendidikan D3 sejumlah 2 orang, dan berpendidikan SMA sejumlah 16 orang. Jumlah pegawai berdasarkan status kepegawaian tahun 2018 dapat dilihat pada Tabel 2.2.1 sebagai berikut:

Tabel 2.2.1

**Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan
di Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro Tahun 2018**

No	Tingkat Pendidikan	PNS		Non PNS		Jumlah
		L	P	L	P	
1	SMP Sederajat	0	0	0	0	0
2	SMA Sederajat	6	3	3	4	16
3	D3	1	1	0	0	2
4	S1	9	7	4	5	25
5	S2	2	0	0	0	2
6	S3	0	0	0	0	0
	Jumlah	18	11	7	9	45

Sumber Data :Subbag Umum Kepegawaian dan Keuangan

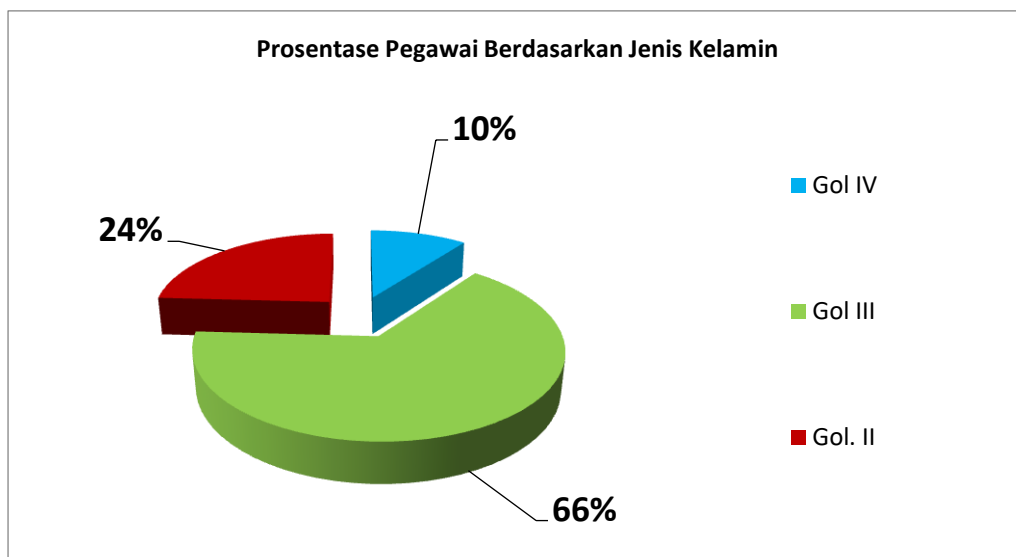


Dilihat dari golongannya, pegawai PNS paling banyak dari golongan III yaitu sejumlah 19 orang pada tahun 2018, seperti terlihat pada Tabel 2.2.2 berikut ini.

Tabel 2.2.2
Jumlah Pegawai Berdasarkan Golongan
di Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro Tahun 2018

No	Golongan	L	P	Jumlah
1	Golongan II	5	2	7
2	Golongan III	11	8	19
3	Golongan IV	2	1	3
	Jumlah	18	11	29

Sumber Data : Subbag Umum Kepegawaian dan Keuangan



Sarana dan prasarana yang dimiliki Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro dengan perincian sebagai berikut:

Tabel 2.2.3
Jumlah Sarana dan Prasarana Berdasarkan Kondisi
di Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro Tahun 2018

No	Aset / Sarana dan Prasarana	Jumlah	Kondisi
A	Sarana dan Prasarana Kantor		
1.	Kipas Angin	4 Unit	B
2.	Ac	6 Unit	B
3.	Faximile	1 Unit	B
4.	Telpon	1 Unit	B
5.	Personal Komputer Unit	3 Unit	B
6.	Laptop	1 Unit	B
7.	UPS	6 Unit	B
8.	Mesin Tik Listrik	1 Unit	B
9.	Mesin Tik Manual	1 Unit	B
10.	Filing Kabinet	4 buah	B
11.	Almari Arsip	4 buah	B
12.	Finger Print	1 Unit	B
13.	Mesin Penghancur Kertas	1 Unit	B
14.	Dispenser	3 Unit	B
15.	Camera Digital	1 Unit	B
16.	Printer	8 Unit	B
17.	Meja Kerja Pejabat Eselon II	1 buah	B
18.	Meja Kerja 1 Biro	4 buah	B
19.	Meja kerja ½ Biro	10 buah	B
20.	Sofa/Meja Tamu	1 buah	B
21.	Kursi Eselon II	1 buah	B



No	Aset / Sarana dan Prasarana	Jumlah	Kondisi
22.	Kursi Eselon III	4 buah	B
23.	Kursi Eselon IV	19 buah	B
24.	Kursi Staf	15 buah	B
25.	Proyektor	1 Unit	B
26.	Blower	10 Unit	B
B	Kendaraan Bermotor		
27.	Mobil	2 Unit	B
28.	Sepeda Motor	2 Unit	B

Sumber Data : Subbag Umum Kepegawaian dan Keuangan

2.3 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

Tingkat capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro Kota Tanjungpinang Tahun 2018 – 2023 berdasarkan target Renstra periode sebelumnya yaitu 2017 – 2018. Hal ini terkait dengan indikator kinerja pelayanan Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro Kota Tanjungpinang pada urusan masing-masing.

Pada urusan Tenaga Kerja, **indikator kinerja pelayanan** yang dicapai adalah **Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK), Tingkat pengangguran Terbuka (TPT)**, Persentase Pencari Kerja yang terdaftar yang ditempatkan, Jumlah tenaga terampil yang tersedia.

Perkembangan TPAK Kota Tanjungpinang dari tahun 2014 hingga tahun 2018 terjadi fluktuasi, yaitu pada **tahun 2017 TPAK Kota Tanjungpinang 64,56% (Enam Puluh Empat koma lima puluh enam persen)**, dan di **tahun 2018** mengalami kenaikan sebesar **64,72% (Enam puluh empat koma tujuh puluh dua persen)**. Tingkat **pengangguran terbuka** merupakan **indikator ketenagakerjaan** yang ditunjukkan untuk melihat seberapa besar jumlah pengangguran di suatu wilayah dibandingkan dengan jumlah penduduk yang termasuk pada kategori angkatan kerja. Besar kecilnya Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) mengindikasikan besarnya persentase angkatan kerja yang termasuk dalam pengangguran. Kondisi **TPT Kota Tanjungping dari tahun 2017 hingga 2018** mengalami peningkatan, **dari 7,11% (Tujuh koma sebelas persen) pada tahun 2017 menjadi 7,71% (Tujuh koma tujuh puluh satu persen) pada tahun 2018**. Capaian indikator jumlah tenaga terampil yang tersedia pada kurun waktu tahun 2017-2018 tidak ada mengalami



perubahan.

Sedangkan untuk urusan Koperasi dan UKM indikator kinerja pelayanan yang ingin di capai adalah Jumlah Koperasi, Jumlah Koperasi Aktif, Jumlah UMKM, Jumlah Usaha Kecil menengah (UKM) yang dibina, Persentase UMKM Aktif.

Jumlah Koperasi di Kota Tanjungpinang pada tahun 2017 sebanyak 371 (Tiga ratus tujuh puluh satu) unit meningkat pada tahun 2018 menjadi sebanyak 373 (Tiga ratus tujuh puluh tiga) unit. Pemberdayaan dan Perlindungan Koperasi terlihat dari indikator **Jumlah koperasi aktif pada tahun 2017 sebanyak 137 (Seratus tiga puluh tujuh) unit** naik menjadi sebanyak **140 (Seratus empat puluh) unit pada tahun 2018.** Berkaitan dengan usaha mikro kecil dan menengah, **jumlah UMKM pada tahun 2017 sebanyak 6.246 (Enam ribu dua ratus empat puluh enam) unit** menurun menjadi **3.837 (Tiga ribu delapan ratus tiga puluh tujuh) unit pada tahun 2018.** Jumlah Usaha kecil menengah (UKM) yang dibina pada tahun 2017 sebanyak **1.300 (Seribu tiga ratus) unit** meningkat menjadi **3.837 (Tiga ribu delapan ratus tiga puluh tujuh) unit pada tahun 2018.** Persentase UMKM Aktif pada **tahun 2017 sebesar 33 % (Tiga puluh tiga persen)** meningkat menjadi **100% (Seratus persen) pada tahun 2018.**

Kinerja Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan Usaha Mikro Kota Tanjungpinang selama kurun waktu tahun 2017-2018 adalah sebagai berikut:



Tabel 2.3.1
Pencapaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah
Urusan Ketenagakerjaan Kota Tanjungpinang

No	Indikator Kinerja Sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun ke-		Realisasi Renstra Perangkat Daerah Tahun ke-		Rasio Capaian Pada Tahun ke-	
				2017	2018	2017	2018	2017	2018
1.	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja			70	75	64,56	64,72	92,22	86,29
2.	Tingkat pengangguran Terbuka			8	7	7,11	7,71	88,87	110,14
3.	Persentase Pencari Kerja yang terdaftar yang ditempatkan			65	70	70,05	57,85	107,76	82,64
4.	Jumlah tenaga terampil yang tersedia			60	70	75	75	125	107,14



Tabel 2.3.2
Capaian Kinerja Urusan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kota Tanjungpinang

No	Indikator Kinerja Sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun ke-		Realisasi Renstra Perangkat Daerah Tahun ke-		Rasio Capaian Pada Tahun ke-	
				2017	2018	2017	2018	2017	2018
1	Jumlah Koperasi			85	85	72	72	84,70	84,70
2	Jumlah koperasi aktif			75	75	36,53	36,86	48,71	49,15
3	Jumlah UMKM			65	70	60	65	92,30	92,85
4	Jumlah Usaha kecil menengah (UKM) yang dibina			65	70	45	50	69,23	71,42
5	Persentase UMKM Aktif			95	95	90	90	94,73	94,73



Anggaran dan realisasi anggaran selama kurun waktu tahun 2017-2018 adalah sebagai berikut:

Tabel 2.3.3
Anggaran dan Realisasi Pendanaan Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro Kota Tanjungpinang

Program	Anggaran Pada Tahun ke					Realisasi Anggaran Pada Tahun ke					Persentase Realisasi Anggaran Pada Tahun ke					Rata-Rata Pertumbuhan Anggaran	Rata-Rata Pertumbuhan Realisasi Anggaran
	2014	2015	2016	2017	2018	2014	2015	2016	2017	2018	2014	2015	2016	2017	2018		
Program Pelayanan Administrasi Perkantoran				2,636,343,485.00	3,282,055,750.00				1,944,579,932.00	2,595,491,349.00				73.76	79.08		
Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur				20,000,000.00	193,375,000.00				17,015,000.00	117,177,500.00				85.08	60.60		
Program Penciptaan Iklim Usaha Kecil Menengah yang Kondusif				293,475,000.00	N/A				133,132,500.00	N/A				45.36	N/A		
Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja				398,425,000.00	237,248,300.00				391,479,280.00	181,972,209.00				98.23	76.70		
Program Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenaga Kerjaan				799,242,000.00	1,010,645,000.00				576,474,500.00	581,266,310.00				72.13	57.51		
Program Peningkatan Kualitas Kelembagaan Koperasi				124,375,000.00	237,835,000.00				N/A	115,089,600.00					48.39		
Program peningkatan daya saing SDM usaha mikro				N/A	191,779,500.00				N/A	158,009,400.00					82.39		



Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa realisasi anggaran dapat dikatakan baik atau kurang baik. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pengelolaan pendanaan pelayanan Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro yaitu:

2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah

2.4.1 TANTANGAN

Tantangan merupakan adalah situasi yang merupakan ancaman bagi organisasi yang datang dari luar organisasi (eksternal) dan dapat mengancam eksistensi organisasi dimasa depan. Tantangan Pengembangan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro sebagai berikut:

1. Sebagai Ibu Kota Propinsi Tanjungpinang menjadi tujuan mencari kerja bagi daerah lain;
2. Tingginya angka pengangguran
3. Kesempatan kerja yang tersedias angat terbatas;
4. Masih rendahnya kualitas dan produktivitas tenaga kerja;
5. Tenaga Kerja yang tidakter didik dan tidak mempunyai skill;
6. Berlakunya pasar bebas sehingga mengancam produk-produk lokal
7. Beredarnya produk-produk dari luar dengan harga yang lebih murah dengan kualitas yang lebih baik;
8. Penyalahgunaan pendirian koperasi oleh pihak-pihak tertentu.

2.4.2 PELUANG

Peluang adalah situasi atau kondisi yang merupakan peluang dari luar organisasi (eksternal) dan memberikan peluang berkembang bagi organisasi dimasa depan. Peluang dalam pengembangan pelayanan Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro sebagai berikut:

1. Tingginya komitmen kepala daerah untuk memajukan bidang Tenaga kerja koperasi dan Usaha Mikro;
2. Adanya peraturan perundang-undangan yang menunjang pelaksanaan tugas-tugas di Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro;
3. Tanjungpinang sebagai pusat ibu Kota Provinsi Kepri;
4. Tanjungpinang berbatasan dengan Negara tetangga yang memiliki pangsa pasar yang luas;
5. Perluasan Kesempatan Kerja yang berorientasi pada Usaha Mandiri;



6. Pengembangan kualitas dan sistem informasi pasar kerja, bursa kerja dan sistem perluasan kesempatan kerja;
7. Kebutuhan akan barang dan jasa semakin meningkat;
8. Hubungan Industrial yang kondusif, tanpa gejolak ketenagakerjaan yang berarti;
9. Makin tingginya kesadaran masyarakat atas kebutuhan pelayanan bidang Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro;



BAB III

PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah

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

a. Permasalahan terkait Sekretariat

- 1) Masih kurangnya sarana prasarana penunjang pelayanan.
- 2) Kurangnya kompetensi sumber daya manusia.
- 3) Belum optimalnya administrasi / belum tertib administrasi.
- 4) Kurangnya pemahaman terhadap pelayanan kedinasan yang sesuai dengan standar seharusnya.
- 5) Belum optimalnya koordinasi internal antar unit kerja/ bidang dalam pelaksanaan tugas sebagai tanggung jawabnya.
- 6) Belum optimalnya pemanfaatan hasil evaluasi sebagai informasi umpan (feed back) bagi perbaikan pelaksanaan dan perumusan perencanaan di masa datang.
- 7) Belum optimalnya penggunaan teknologi informasi dan belum terintegrasinya data dan pelaporan Bidang Penempatan dan Pelatihan Tenaga Kerja, Bidang Hubungan Industrial dan Bidang Koperasi dan Usaha Mikro.

b. Permasalahan terkait Bidang Penempatan

- 1) Belum tersedianya tenaga kerja sesuai kualifikasi dunia kerja.
- 2) Perluasan kesempatan kerja di sektor informal belum berkembang secara optimal.
- 3) Belum adanya Balai Latihan Kerja (BLK).
- 4) Tamatan pendidikan masih didominasi oleh lulusan SLTP-SLTA.
- 5) Keterbatasan kemampuan sosial ekonomi masyarakat, sehingga pelatihan sangat tergantung pada dana bantuan pemerintah.
- 6) Kompetensi Tenaga Kerja yang belum sesuai dengan tuntutan global.

c. Permasalahan terkait Bidang Hubungan Industrial

- 1) Belum optimalnya penindakan terhadap perusahaan yang melanggar ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan.
- 2) Belum optimalnya pembinaan kelembagaan Hubungan Industrial.
- 3) Sistem pelaporan kondisi perusahaan di kota Tanjungpinang masih kurang optimal.
- 4) Kurangnya pemahaman perusahaan dalam aturan ketenagakerjaan.



d. Permasalahan terkait Bidang Koperasi dan Usaha Mikro

- 1) Masih banyak koperasi yang belum menerapkan Prinsip-prinsip dan Nilai Koperasi secara benar.
- 2) Masih banyaknya koperasi yang berorientasi atau bergantung pada bantuan Pemerintah.
- 3) Kurangnya kesadaran anggota koperasi untuk berpartisipasi dalam meningkatkan modal dan memajukan usaha koperasi.
- 4) Rendahnya SDM pengurus koperasi.
- 5) Kurangnya jangkauan penyuluhan dan diklat perkoperasian.
- 6) Rendahnya tingkat pengetahuan pelaku usaha mikro akan pemasaran, manajemen, teknologi dan sebagainya.
- 7) Rendahnya tingkat promosi yang dilakukan usaha mikro baik dalam daerah sendiri maupun luar daerah.
- 8) Rendahnya akses usaha mikro terhadap permodalan.
- 9) Belum Optimalnya pola pikir pelaku usaha untuk mengembangkan usaha.

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

Visi pembangunan dalam RPJMD Tahun 2018-2023 merupakan visi Walikota dan Wakil Walikota yang disampaikan pada saat proses pemilihan Kepala Daerah. Visi tersebut adalah sebagai berikut:

"Tanjungpinang sebagai Kota yang Maju, Berbudaya dan Sejahtera dalam Harmoni Kebhinekaan Masyarakat Madani"

Misi pembangunan yang ditetapkan dalam mencapai visi yaitu sebagai berikut:

1. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang agamis, berbudaya, berwawasan kebangsaan dan berdaya saing global.
2. Meningkatkan pengembangan pariwisata dan pengembangan ekonomi kreatif, dan usaha ekonomi masyarakat.
3. Mengembangkan dan melestarikan khasanah budaya lokal dan nusantara untuk menciptakan kehidupan masyarakat yang harmonis, bertoleransi dan kebhinekaan guna mendukung pembangunan berkelanjutan.
4. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang profesional, berwibawa, amanah, transparan dan akuntabel didukung dengan struktur birokrasi yang berintegritas dan kompeten.



5. Melanjutkan pembangunan yang adil dan merata serta menciptakan iklim investasi dan usaha yang kondusif yang berwawasan lingkungan dan sistem pengupahan yang berkeadilan.

Sesuai dengan tugas dan fungsinya, Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro mengarah pada pencapaian unsur visi: Kota yang maju dan berbudaya Adapun misi RPJMD yang terkait dengan tugas dan fungsi dinas yaitu misi ke- 2 dan ke- 5 yaitu: misi ke-2 Meningkatkan pengembangan pariwisata dan pengembangan ekonomi kreatif, dan usaha ekonomi masyarakat, misi ke 5 Melanjutkan pembangunan yang adil dan merata serta menciptakan iklim investasi dan usaha yang kondusif yang berwawasan lingkungan dan sistem pengupahan yang berkeadilan., dengan tujuan meningkatkan kontribusi sektor pariwisata, perdagangan dan jasa terhadap perekonomian daerah, meningkatkan pemerataan pembangunan antar wilayah dan antar kelompok pendapatan dan sasaran berkembangnya usaha perdagangan, Industri dan UMKM, meningkatnya penyerapan tenaga Kerja.

Faktor pendorong dan faktor penghambat yang dihadapi Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro dalam pencapaian visi dan misi kepala daerah dan wakil kepala daerah tercantum pada tabel berikut ini.

Tabel 3.2
Faktor Penghambat dan Pendorong Pelayanan Perangkat Daerah
Terhadap Pencapaian Visi, Misi dan Program Kepala Daerah
dan Wakil Kepala Daerah

No	Misi, Tujuan dan Sasaran RPJMD	Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah	Faktor	
			Penghambat	Pendorong
1	Misi ke-2 Meningkatkan pengembangan pariwisata dan pengembangan ekonomi kreatif, dan usaha ekonomi masyarakat.	1. Kurangnya kesadaran anggota koperasi menerapkan prinsip-prinsip koperasi dan partisipasi dalam memajukan usaha koperasi 2. Rendahnya tingkat pengetahuan pengusaha usaha mikro akan pemasaran, manajemen, teknologi dan sebagainya.	1. Terbatasnya SDM yang terampil dan profesional 2. Sarana/ Prasarana dan anggaran yang kecil untuk melaksanakan promosi di dalam daerah maupun luar daerah 3. Belum adanya regulasi daerah yang mengatur tentang permodalan usaha mikro khususnya dari perbankan	1. Adanya pembinaan, pelatihan dari Kementerian, Provinsi maupun Kota untuk meningkatkan SDM Koperasi dan Usaha Mikro 2. Adanya produk hukum (peraturan perundang-undangan yang menjadi acuan pelaksanaan kegiatan) 3. Dukungan



No	Misi, Tujuan dan Sasaran RPJMD	Permasalahan Pelayanan Pelayanan Perangkat Daerah	Faktor	
			Penghambat	Pendorong
	Tujuan : Meningkatkan kontribusi sektor pariwisata, perdagangan dan jasa terhadap perekonomian daerah.	3. Rendahnya tingkat promosi yang dilakukan usaha mikro baik dalam daerah sendiri maupun luar daerah.		Pemerintah baik pusat maupun Provinsi dalam meningkatkan perekonomian masyarakat/Daerah.
	Sasaran: Berkembangnya usaha perdagangan, Industri dan UMKM	4. Rendahnya akses usaha mikro terhadap permodalan. 5. Belum meratanya kapasitas SDM dalam pelaksanaan pekerjaan		
2	Misi ke-5 Melanjutkan pembangunan yang adil dan merata serta menciptakan iklim investasi dan usaha yang kondusif yang berwawasan lingkungan dan sistem pengupahan yang berkeadilan.	1. Belum tersedianya tenaga kerja sesuai kualifikasi dunia kerja. 2. Belum adanya Balai Latihan Kerja (BLK) 3. Masih terbatasnya tempat uji kompetensi beserta sumber daya pendukungnya	1. Masih terbatasnya perluasan kesempatan kerja 2. Masih kurangnya pelatihan berbasis kompetensi 3. Masih adanya perusahaan yang belum mentaati peraturan ketenagakerjaan dan syarat kerja	1. Tersedianya sarana dan prasarana kerja yang cukup 2. Adanya anggaran atau dana 3. Tersedianya peraturan perundang-undangan tentang Ketenagakerjaan
	Tujuan : Meningkatkan pemerataan pembangunan antar wilayah dan antar kelompok pendapatan	4. Kurangnya pemahaman perusahaan dalam aturan ketenagakerjaan. 5. Perluasan kesempatan kerja di sektor informal belum berkembang secara optimal.	4. Lemahnya iklim investasi dalam menghadapi pasar global 5. Sistem pelaporan kondisi perusahaan di kota Tanjungpinang masih kurang optimal.	4. Bantuan pendanaan dari pihak swasta (perusahaan) di wilayah Kota Tanjungpinang. 5. Dukungan dari pimpinan dan para OPD di wilayah Kota Tanjungpinang
	Sasaran : Meningkatkan penyerapan tenaga Kerja	6. Kompetensi Tenaga Kerja yang belum sesuai dengan tuntutan global. 7. Belum optimalnya penindakan terhadap	7. Rendahnya tingkat pendidikan dan produktivitas tenaga kerja.	6. Tingginya minat masyarakat mengikuti kegiatan



No	Misi, Tujuan dan Sasaran RPJMD	Permasalahan Pelayanan Pelayanan Perangkat Daerah	Faktor	
			Penghambat	Pendorong
		perusahaan yang melanggar ketentuan per undang-undangan ketenagakerjaan. 8. Belum optimalnya pembinaan kelembagaan Hubungan Industrial. 9. Sistem pelaporan kondisi perusahaan di kota Tanjungpinang masih kurang optimal. 10. Kurangnya pemahaman perusahaan dalam aturan ketenagakerjaan.		

3.3 Telaahan Renstra K/L dan Renstra Perangkat Daerah Provinsi (Bagi Kabupaten/Kota)

3.3.1 Telaahan Renstra Kementerian Ketenagakerjaan

Dalam Renstra K/L disebutkan bahwa pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian dari pembangunan nasional memiliki peranan yang sangat penting untuk menciptakan SDM yang berkualitas khususnya pada aspek human capital dalam pembangunan Indonesia. Dimana telah terjadi dinamika dalam pembangunan ketenagakerjaan mengingat kondisi ketenagakerjaan sebagai muara dari berbagai kondisi di hulu, maka keberpihakan pemerintah dalam bentuk kebijakan ekonomi, politik dan sosial sangat berpengaruh kepada akselerasi pembangunan bidang ketenagakerjaan. Tema pembangunan bidang ketenagakerjaan adalah pembangunan yang kuat, inklusif dan berkelanjutan dengan agenda penguatan faktor utama pembangunan ekonomi melalui peningkatan daya saing tenaga kerja, memperbaiki iklim ketenagakerjaan dan menciptakan hubungan industrial yang harmonis serta memperluas kepesertaan jaminan sosial ketenagakerjaan.



Renstra Kemenaker RI mengangkat permasalahan diantaranya kemiskinan, ketimpangan ekonomi dan Middle Income Trap, Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN), Daya saing tenaga kerja, Pasar kerja dan penempatan tenaga kerja, hubungan industrial, pengawasan dan perlindungan ketenagakerjaan.

Sembilan agenda prioritas pembangunan ketenagakerjaan yang di sebut " NAWA KERJA KETENAGAKERJAAN " yaitu :

1. Penguatan Perencanaan Tenaga Kerja Nasional;
2. Percepatan Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja;
3. Percepatan Sertifikasi Profesi;
4. Perluasan Kesempatan Kerja Formal;
5. Penguatan Wirausaha Produktif;
6. Penciptaan Hubungan Industrial Yang Sehat dan Produktif;
7. Penegakan Hukum Ketenagakerjaan;
8. Peningkatan Perlindungan Pekerja Migran;
9. Pelayanan Ketenagakerjaan Sederhana, Transparan dan Akuntabel.

Visi Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi tahun 2015-2019 adalah:

Terwujudnya Tenaga Kerja dan Masyarakat Transmigrasi yang Produktif, Kompetitif dan Sejahtera

Dalam rangka mewujudkan visi ini maka misi Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah :

1. Perluasan kesempatan kerja dan peningkatan pelayanan penempatan tenaga kerja serta penguatan informasi pasar kerja dan bursa kerja.
2. Peningkatan kompetensi ketrampilan dan produktivitas tenaga kerja dan masyarakat transmigrasi.
3. Peningkatan pembinaan hubungan industrial serta perlindungan sosial tenaga kerja dan masyarakat transmigrasi.
4. Peningkatan pengawasan ketenagakerjaan.
5. Percepatan dan pemerataan pembangunan wilayah
6. Penerapan organisasi yang efisien, tatalaksana yang efektif dan terpadu dengan prinsip pemerintahan yang baik good governance, yang didukung oleh penelitian, pengembangan dan pengelolaan informasi yang efektif.



Sasaran strategis yang ingin dicapai Kementerian dalam dalam periode 2015-2019 adalah :

1. Peningkatan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja, dengan inidikator kinerja sasaran strategis :
 - Meningkatnya kompetensi tenaga kerja;
 - Meningkatnya produktivitas tenaga kerja.
2. Peningkatan kualitas pelayanan penempatan dan pemberdayaan tenaga kerja, dengan indikator kinerja sasaran strategis jumlah tenaga kerja yang mendapat fasilitas penempatan dan pemberdayaan tenaga kerja.
3. Penciptaan hubungan industrial yang harmonis dan perbaikan iklim ketenagakerjaan, dengan indikator kinerja sasaran strategis :
 - Meningkatnya perusahaan yang membentuk Perjanjian Kerja Bersama (PKB);
 - Menurunnya perselisihan Hubungan Industrial (HI);
 - Meningkatnya perusahaan yang telah menyusun struktur dan skala upah;
 - Meningkatnya Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit yang berfungsi.
4. Peningkatan perlindungan tenaga kerja, menciptakan rasa keadilan dalam dunia usaha dan pengembangan sistem pengawasan ketenagakerjaan, dengan indikator kinerja sasaran strategis :
 - Menurunnya jumlah pekerja anak nasional;
 - Menurunnya pelanggaran hukum di bidang hokum ketenagakerjaan;
 - Meningkatnya perusahaan yang menerapkan norma ketenagakerjaan.
5. Peningkatan pelayanan administrasi, perencanaan program, keuangan, ketatausahaan dan rumah tangga yang transparan dan akuntabel, dengan indikator kinerja sasaran strategis Rating Audit BPK.
6. Peningkatan kinerja institusi yang berkelanjutan, dengan indikator kinerja sasaran strategis Peningkatan Kinerja Akuntabilitas Kementerian.
7. Peningkatan kepuasan *stakeholder* dalam pelayanan perencanaan, penelitian dan pengembangan, data dan informasi ketenagakerjaan yang bermanfaat dan berkelanjutan, dengan indikator kinerja sasaran strategis Peningkatan pemanfaatan rekomendasi hasil perencanaan, penelitian dan pengembangan ketenagakerjaan oleh pengguna.

Sesuai dengan tugas dan fungsi, Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro mendukung pencapaian sasaran ke-: satu dan ketiga.

Faktor pendorong dan faktor penghambat dalam pencapaian sasaran renstra Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi tercantum pada tabel berikut.



Tabel 3.3.1

**Permasalahan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro Kota Tanjungpinang
berdasarkan Sasaran Renstra K/L beserta Faktor Penghambat dan Pendorong
Keberhasilan Penanganannya**

No	Sasaran Jangka Menengah Renstra K/L	Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah	Sebagai Faktor	
			Penghambat	Pendorong
	Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi	<ol style="list-style-type: none">1. Belum tersedianya tenaga kerja sesuai kualifikasi dunia kerja.2. Belum adanya Balai Latihan Kerja (BLK)3. Masih terbatasnya tempat uji kompetensi beserta sumber daya pendukungnya4. Kurangnya pemahaman perusahaan dalam aturan ketenagakerjaan.5. Perluasan kesempatan kerja di sektor informal belum berkembang secara optimal.6. Kompetensi Tenaga Kerja yang belum sesuai dengan tuntutan global.	<ol style="list-style-type: none">1. Terbatasnya SDM yang terampil dan profesional2. Masih terbatasnya perluasan kesempatan kerja3. Masih kurangnya pelatihan berbasis kompetensi4. Masih adanya perusahaan yang belum mentaati peraturan ketenagakerjaan dan syarat kerja5. Lemahnya iklim investasi dalam menghadapi pasar global6. Perilaku birokrasi dan regulasi yang tidak kondusif bagi pengembang usaha sehingga pendukung penciptaan lapangan kerja baru7. Rendahnya tingkat pendidikan dan produktivitas tenaga kerja.8. Belum semua instruktur yang memiliki sertifikasi kompetensi	<ol style="list-style-type: none">1. Tersedianya sarana dan prasarana kerja yang cukup2. Adanya anggaran atau dana3. Tersedianya peraturan perundang-undangan tentang Ketenagakerjaan4. Bantuan pendanaan dari pihak swasta (perusahaan) di wilayah Kota Tanjungpinang.5. Dukungan dari pimpinan dan para OPD di wilayah Kota Tanjungpinang6. Tingginya minat masyarakat mengikuti kegiatan7. Meningkatkan Pelatihan Yang berbasis Kompetensi



No	Sasaran Jangka Menengah Renstra K/L	Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah	Sebagai Faktor	
			Penghambat	Pendorong
		<ol style="list-style-type: none">1. Belum optimalnya penindakan terhadap perusahaan yang melanggar ketentuan per undang-undangan ketenagakerjaan.2. Belum optimalnya pembinaan kelembagaan Hubungan Industrial.3. Sistem pelaporan kondisi perusahaan di kota Tanjungpinang masih kurang optimal.4. Kurangnya pemahaman perusahaan dalam aturan ketenagakerjaan.	<ol style="list-style-type: none">1. Kurang pemahaman perusahaan tentang undang-undang ketenagakerjaan.2. Belum optimalnya pelaporan perusahaan tentang tenaga kerja.3. Terbatasnya kualitas aparatur dalam menguasai bidang tugas masing-masing.4. Belum tersedianya sarana dan prasarana penunjang pelaksanaan kegiatan yang memadai.5. Kurangnya peran pemerintah daerah terkait perusahaan yang melanggar ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan.	<ol style="list-style-type: none">1. Kebijakan Pusat dan Daerah saling mendukung dan menunjang terkait praturan perundang-undangan ketenagakerjaan.3. Mewujudkan system pengupahan yang adil.4. Peningkatan pelatihan bagi perusahaan tentang tata cara pelaporan yang benar.5. Meningkatkan kualitas tata kelola kelembagaan dan kerjasama hubungan industrial.6. Meningkatnya perusahaan yang telah menyusun struktur dan skala upah.

3.3.2 Telaahan Renstra Kementerian Koperasi dan UKM

Pemberdayaan Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) merupakan salah satu upaya pencapaian tujuan negaradan bangsa Indonesia sesuai Pembukaan Undang-Undang Dasar (UUD) Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yaitu untuk memajukan kesejahteraan umum. Pelaksanaannya menggunakan landasan azas kekeluargaan (pasal 33 ayat 1) dan penyelenggaraan perekonomian nasional yang berdasar atas demokrasi ekonomi (pasal 33 ayat 4). Pemberdayaan koperasi dan UMKM juga dilakukan dalam rangka pelaksanaan amanat beberapa Undang-undang



Perkembangan koperasi di Indonesia saat ini menunjukkan kinerja yang secara umum positif. Pada periode 2009 sampai 2013, jumlah unit dan anggota koperasi terus meningkat dengan rata-rata pertumbuhan unit sekitar 4,2 persen, dan anggota sebesar 4,1 persen. Rata-rata jumlah anggota pada tahun 2014 adalah sekitar 174 orang per koperasi. Di sisi lain, perkembangan tersebut menunjukkan kebutuhan yang tinggi terhadap pendampingan dalam penerapan prinsip-prinsip koperasi. Hal ini mengingat baru sekitar 54,3 persen dari koperasi aktif yang sudah melaksanakan rapat anggota tahunan (RAT) pada tahun 2014.

Amanat UUD 1945 dan tiga UU tersebut mengarahkan pemberdayaan koperasi dan UMKM untuk dilaksanakan melalui pendekatan keberpihakan (affirmative) dan pendekatan pengembangan kemandirian. Pendekatan keberpihakan diwujudkan dalam bentuk pemberian kesempatan berusaha, dukungan peningkatan kapasitas usaha dan keterampilan, serta perlindungan usaha terutama bagi koperasi dan UMKM yang berkembang di antara masyarakat berpendapatan rendah. Pada saat yang sama, pemberdayaan koperasi dan UMKM diarahkan untuk membangun kemandirian dan daya saing melalui penciptaan iklim usaha yang kondusif, penerapan iptek, dan penguatan skala ekonomi sehingga memiliki posisi tawar yang tinggi dalam menghadapi kondisi pasar yang dinamis. Pemberdayaan koperasi dan UMKM juga diarahkan untuk memperkuat meningkatkan kontribusinya dalam perekonomian, baik dalam penanggulangan kemiskinan, penciptaan lapangan kerja, maupun dalam peningkatan nilai tambah perekonomian yang menyokong pertumbuhan ekonomi yang tinggi dan pembangunan berkelanjutan.

VISI KEMENTERIAN KOPERASI DAN UKM

Terwujudnya Indonesia yang Berdaulat, Mandiri dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong

Misi:

1. Mewujudkan keamanan nasional yang mampu menjaga kedaulatan wilayah, menopang kemandirian ekonomi dengan mengamankan sumber daya maritim, dan mencerminkan kepribadian Indonesia sebagai negara kepulauan.
2. Mewujudkan masyarakat maju, berkesinambungan dan demokratis berlandaskan negara hukum.
3. Mewujudkan politik luar negeri bebas aktif dan memperkuat jati diri sebagai negara maritim.
4. Mewujudkan kualitas hidup manusia Indonesia yang tinggi, maju dan sejahtera.



5. Mewujudkan bangsa yang berdaya saing.
6. Mewujudkan Indonesia menjadi negara maritim yang mandiri, maju, kuat dan berbasiskan kepentingan nasional
7. Mewujudkan masyarakat yang berkepribadian dalam kebudayaan.

Ada pun sasaran strategis Kementerian Koperasi dan UKM meliputi:

1. Meningkatnya kontribusi KUMKM dalam perekonomian melalui pengembangan komoditas berbasis koperasi/ sentra di sektor-sektor unggulan
2. Meningkatnya daya saing koperasi dan UMKM
3. Meningkatnya wirausaha baru dengan usaha yang layak dan berkelanjutan
4. Meningkatnya kualitas kelembagaan dan usaha koperasi, serta penerapan praktek berkoperasi dan yang baik oleh masyarakat

3.3.3. Telaahan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi

Sasaran yang ingin dicapai dalam Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau adalah :

1. Tersedianya tenaga kerja yang berkompetensi sesuai dengan kebutuhan pasar kerja baik dalam negeri maupun luar negeri.
2. Meningkatnya mutu / kualitas penyelenggaraan pelatihan kerja dan produktivitas, bagi calon tenaga kerja, tenaga kerja (berbagai sektor usaha)
3. Tersedianya sumber daya pelatihan yang optimal dengan pengembangan jejaring kerjasama.
4. Terciptanya kesempatan kerja sektor pertanian, industri, jasa yang layak, dan tercapainya perluasan kesempatan kerja dan penempatan tenaga kerja dalam dan luar negeri
5. Meningkatnya kualitas konsituen hubungan industrial, pemerintah, pekerja dan pengusaha
6. Meningkatnya cakupan tenaga kerja yang mendapatkan perlindungan ketenagakerjaan dan sistem manajemen keselamatan kerja dan kesehatan kerja (SMK3) di tempat kerja.
7. Berkembangnya kawasan transmigrasi yang cepat tumbuh, cepat berkembang dan terlaksananya pemindahan serta penempatan transmigrasi pada lokasi yang sesuai dengan kompetensinya



Sesuai dengan tugas dan fungsi, Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha mikro Kota Tanjungpinang mendukung pencapaian sasaran Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau ke-: dua dan lima yaitu Meningkatnya mutu / kualitas penyelenggaraan pelatihan kerja dan produktivitas, bagi calon tenaga kerja, tenaga kerja (berbagai sektor usaha) dan Meningkatnya kualitas konsituen hubungan industrial, pemerintah, pekerja dan pengusaha.

Faktor pendorong dan faktor penghambat dalam pencapaian sasaran renstra Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau. tercantum pada tabel berikut.

Tabel 3.3.3

Permasalahan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro Kota Tanjungpinang berdasarkan Sasaran Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau beserta Faktor Penghambat dan Pendorong Keberhasilan Penanganannya

No	Sasaran Jangka Menengah Renstra K/L	Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah	Sebagai Faktor	
			Penghambat	Pendorong
	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau	1. Belum tersedianya tenaga kerja sesuai kualifikasi dunia kerja.	1) Terbatasnya SDM yang terampil dan professional.	1) Tersedianya sarana dan prasarana kerja yang cukup.
		2. Belum adanya Balai Latihan Kerja (BLK).	2) Masih terbatasnya perluasan kesempatan kerja.	2) Adanya anggaran atau dana.
		3. Masih terbatasnya tempat uji kopetensi beserta sumber daya pendukungnya.	3) Masih kurangnya pelatihan berbasis kompetensi.	3) Tersedianya peraturan perundang-undangan tentang Ketenagakerjaan.
		4. Kurangnya pemahaman perusahaan dalam aturan ketenagakerjaan.	4) Masih adanya perusahaan yang belum mentaati peraturan ketenagakerjaan dan syarat kerja.	4) Bantuan pendanaan dari pihak swasta (perusahaan) di wilayah Kota Tanjungpinang.
		5. Perluasan kesempatan kerja di sektor informal belum berkembang secara optimal.	5) Lemahnya iklim investasi dalam menghadapi pasar global.	5) Dukungan dari pimpinan dan para OPD di wilayah Kota Tanjungpinang.
		6. Kompetensi Tenaga Kerja yang belum sesuai dengan tuntutan global.	6) Perilaku birokrasi dan regulasi yang tidak kondusif bagi pengembang usaha sehingga mendukung penciptaan lapangan kerja baru.	6) Tingginya minat masyarakat mengikuti kegiatan. 7) Meningkatkan Pelatihan Yang berbasis Kompetensi.



No	Sasaran Jangka Menengah Renstra K/L	Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah	Sebagai Faktor	
			Penghambat	Pendorong
			7) Rendahnya tingkat pendidikan dan produktivitas tenaga kerja. 8) Belum semua instruktur yang memiliki sertifikasi kompetensi.	
		1. Belum optimalnya penindakan terhadap perusahaan yang melanggar ketentuan per undang-undangan ketenagakerjaan. 2. Belum optimalnya pembinaan kelembagaan Hubungan Industrial. 3. Sistem pelaporan kondisi perusahaan di kota Tanjungpinang masih kurang optimal. 4. Kurangnya pemahaman perusahaan dalam aturan ketenagakerjaan.	1. Kurang pemahaman perusahaan tentang undang-undang ketenagakerjaan. 2. Belum optimalnya pelaporan perusahaan tentang tenaga kerja. 3. Terbatasnya kualitas aparatur dalam menguasai bidang tugas masing-masing. 4. Belum tersedianya sarana dan prasarana penunjang pelaksanaan kegiatan yang memadai. 5. Kurangnya peran pemerintah daerah terkait perusahaan yang melanggar ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan.	1. Kebijakan Pusat dan Daerah saling mendukung dan menunjang terkait praturan perundang-undangan ketenagakerjaan. 2. Mewujudkan system pengupahan yang adil. 3. Peningkatan pelatihan bagi perusahaan tentang tata cara pelaporan yang benar. 4. Meningkatkan kualitas tata kelola kelembagaan dan kerjasama hubungan industrial. 5. Meningkatnya perusahaan yang telah menyusun struktur dan skala upah.

3.3.4 Telaah Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW)

Berdasarkan Rencana Tata Ruang Wilayah Kota Tanjungpinang, tentang Penjabaran Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga kerja, Koperasi dan Usaha Mikro Kota Tanjungpinag dan disesuaikan dengan Perda tentang Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis, Renstra Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro Kota Tanjungpinag tidak ada keterkaitan.



3.3.5 Telaah Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS)

Berdasarkan hasil Kajian Lingkungan Hidup Strategis, beberapa program yang dilaksanakan Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro Kota Tanjungpinang tidak terindikasi menimbulkan dampak terhadap lingkungan.

3.4 Penentuan Isu-isu Strategis

Isu strategis merupakan suatu kondisi yang berpotensi menjadi masalah maupun menjadi peluang suatu daerah dimasa datang. Isu strategis yang perlu ditangani dalam pelaksanaan Renstra Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro Kota Tanjungpinang sebagai berikut:

1. Masih adanya pengangguran, dan rendahnya penempatan kerja karena peluang kerja yang tersedia tidak sebanding dengan jumlah pencari kerja.
2. Jumlah pencari kerja semakin meningkat serta jumlah perusahaan semakin menurun.
3. Meningkatkan kualitas tenaga kerja melalui pelatihan, pemagangan, standarisasi kompetensi dan pengembangan produktivitas .
4. Meningkatkan penciptaan kesempatan kerja, kualitas penempatan dan pemberdayaan tenaga kerja.
5. Masih kurangnya SDM pendamping infrastruktur dan belum optimalnya pelaporan perusahaan tentang tenaga kerja.
6. Belum optimalnya penempatan tenaga kerja dan kurangnya sarana dan prasarana pelatihan tenaga kerja.
7. Terbatasnya jumlah tenaga kerja yang memperoleh pelatihan kewirausahaan dan pelatihan berbasis kompetensi (sertifikasi).
8. Meningkatkan kualitas perangkat hubungan industrial dan perbaikan iklim ketenagakerjaan.
9. Belum optimalnya penyelesaian kasus-kasus ketenagakerjaan dan hubungan industrial.
10. Perlindungan tenaga kerja melalui Program Jamsostek/BPJS belum optimal.
11. Penerapan dan penegakan hukum norma ketenagakerjaan belum optimal.
12. Banyaknya koperasi yang tidak aktif dan belum memenuhi standar kesehatan.
13. Kerjasama usaha antara koperasi dan Koperasi dan antara badan usaha lainnya baik secara vertikal maupun horizontal masih belum berkembang secara memadai.
14. Cakupan dan skala usaha koperasi dan usaha mikro, umumnya terbatas dan cenderung terkait dengan program pemerintah, terutama di sektor pertanian. Kegiatan yang bersifat non program, biasanya dalam bentuk Waserda, Warung, Toko dan Usaha Simpan Pinjam dengan volume usaha relatif kecil.



15. Citra Koperasi dan usaha mikro belum sepenuhnya baik, karena masih dipandang sebagai wadah golongan ekonomi lemah, sulit berkembang, tidak profesional dan kurang potensial untuk diajak bekerjasama dibidang usaha lainnya.
16. Kurangnya kemandirian koperasi dan usaha mikro, karena ketergantungan pada program pemerintah, sehingga berakibat pada tingkat kompetensi yang lemah.
17. Keterbatasan pengetahuan dan pemahaman para pengelola koperasi dan usaha mikro tentang teknis koperasi dan usaha mikro, terutama terkait dengan pemahaman atas akibat dan karakteristik koperasi sebagai badan usaha, dan manajemen usaha, sehingga secara umum belum menunjukkan perkembangan dan kinerja yang memadai.
18. Kemampuan permodalan usaha koperasi dan usaha mikro relatif terbatas disebabkan partisipasi anggota yang rendah.
19. Kurangnya kemampuan usaha mikro dalam mengakses teknologi dan alih teknologi, sehingga belum menghasilkan produksi dengan kualitas dan nilai tambah yang efisien.



BAB IV TUJUAN DAN SASARAN

4.1 Tujuan Jangka Menengah Perangkat Daerah

Tujuan adalah suatu kondisi yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 5 (lima) Tahunan. Rumusan tujuan dan sasaran merupakan dasar dalam menyusun pilihan-pilihan strategi pembangunan dan sarana untuk mengevaluasi pilihan tersebut. Tujuan yang ingin dicapai dalam pelaksanaan Renstra Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro dalam kurun waktu tahun 2018-2023 sebagai berikut:

1. Meningkatnya Penyerapan Tenaga Kerja.
2. Berkembangnya Usaha Perdagangan Industri dan UMKM

4.2 Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah

1. Meningkatnya Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja.
2. Meningkatnya Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja
3. Meningkatnya Perlindungan Tenaga Kerja Dalam Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial.
4. Meningkatnya Meningkatnya Kelembagaan Dan Pengawasan Usaha Koperasi Secara Berkelanjutan
5. Meningkatnya Daya Saing Usaha Mikro Kecil dan Menengah

Tujuan dan sasaran jangka menengah Perangkat Daerah beserta indikator kinerjanya disajikan dalam Tabel 4.1 sebagaimana berikut ini



Tabel 4.1

Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/ Sasaran	Formula/ Rumus	Satuan	Kondisi Awal		Target Kinerja Tujuan/Sasaran Pada Tahun				
						2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
			Prosentase Pengangguran Terbuka									
1.	Meningkatnya Penyerapan Tenaga Kerja	1. Meningkatkan kualitas dan penyerapan tenaga kerja	Prosentase Peningkatan Tenaga Kerja Yang Kompeten	Jumlah tenaga kerja yang dilatih dibagi jumlah Pendaftar pelatihan berbasis kompetensi dikali 100	%	16	16	38	46	55	65	70
		2. Meningkatkan Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja	Prosentase Pencari Kerja yang Ditempatkan	Jumlah tenaga kerja yang dilatih dibagi jumlah pendaftar pelatihan kewirausahaan dikali 100	%	58	58	65	70	75	80	85
		3. Meningkatkan Perlindungan Tenaga Kerja Dalam Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial.	Perselisihan Buruh dan Pengusaha	Jumlah Perselisihan pengusaha pekerja dibagi Jumlah perusahaan dikali 100	%	25	25	22	18	15	12	10
			Besaran Pemeriksaan Perusahaan	Jumlah Perusahaan Yang diperiksa dibagi jumlah perusahaan dikali 100	%	75	75	76	78	80	82	85
			Prosentase Pekerja/ Buruh yang Menjadi Peserta BPJS Ketenagakerjaan	Jumlah pekerja/buruh BPJS Ketenagakerjaan dibagi jumlah pekerja/buruh dikali 100	%	70	70	73	76	80	85	90

2	Berkembangnya Usaha Perdagangan Industri dan UMKM	1. Meningkatnya Kelembagaan dan Pengawasan Usaha Koperasi Secara Berkelanjutan.	Persentase koperasi aktif	Jumlah koperasi aktif dibagi jumlah koperasi dikali 100	%	36,86	36,86	37,53	38,36	39,16	39,95	40,71
			Persentase Simpan Pinjam Berizin	Jumlah Usaha Simpan Pinjam berizin dibagi jumlah usaha simpan pinjam dikali 100	%	30	30	32	33	34	35	36
			Prosentase Pengurus Koperasi Yang Memiliki Kompetensi Dalam Pengelolaan Koperasi	Jumlah pelaku usaha yang berizin dibagi jumlah Pelaku usaha kali 100%	%	10	10	11	12	13	14	15
		2. Meningkatnya daya Saing Usaha Mikro kecil	Persentase Usaha Mikro Yang Terbina	Jumlah Pelaku Usaha yang Terbina dibagi jumlah seluruh Pelaku usaha kali 100%	%	10	10	15	20	30	40	50
			Prosentase Kemitraan Bagi Pelaku Usaha Mikro	Jumlah pelaku usaha yang telah mendapatkan fasilitasi KUR dibagi jumlah seluruh pelaku usaha dikali 100	%	-	-	2,60	4,60	6,60	8,60	10,60



BAB V

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

5.1 Strategi

Strategi merupakan serangkaian upaya yang didasarkan pada potensi sumber daya yang dimiliki untuk mengatasi permasalahan pembangunan guna mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Strategi yang digunakan dalam rangka pencapaian sasaran Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro adalah sebagai berikut:

1. Optimalisasi penempatan tenaga kerja di sektor formal melalui program Antar Kerja Lokal (AKL), Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) dan Antar Kerja Antar Negara (AKAN).
2. Pengembangan jejaring informasi pasar kerja untuk mengoptimalkan penyerapan tenaga kerja di pasar kerja.
3. Pembudayaan usaha mandiri, pembinaan padat karya produktif dan pengenalan teknologi tepat guna (TTG) untuk mengoptimalkan perluasan kesempatan kerja di sektor informal
4. Mewujudkan peningkatan suasana ketenagakerjaan yang kondusif melalui pembinaan hubungan industrial, kesejahteraan pekerja, melaksanakan komunikasi intensif dengan seluruh stakeholder, terutama Asosiasi Pengusaha dan Serikat Pekerja/Buruh (SP/SB)
5. Meningkatkan kualitas kelembagaan koperasi melalui pemasyarakatan Koperasi dan peningkatan Kemampuan SDM dibidang pengelolaan Koperasi
6. Meningkatkan kualitas pelaku dan pengelolaan usaha Mikro melalui pelatihan, pembinaan, pendampingan serta fasilitasi standarisasi produk

5.2 Arah Kebijakan

Arah kebijakan adalah pedoman untuk mengarahkan strategi agar lebih lebih sistematis untuk mencapai tujuan dan sasaran yang berkelanjutan dalam kurun waktu 5 (lima) tahun periode Renstra. Arah Kebijakan yang diambil Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro dalam rangka pelaksanaan strategi adalah sebagai berikut.

1. Perluasan kesempatan kerja yang didukung peningkatan kompetensi, kemandirian tenaga kerja. Penempatan tenaga kerja pada pekerjaan yang layak di sektor formal dan perlindungan tenaga kerja baik di dalam negeri maupun di luar negeri.



2. Pengembangan dan perluasan kesempatan kerja di sektor informal yang produktif dan remuneratif perluasan kesempatan kerja di sektor informal
3. Mengupayakan hubungan industrial harmonis, dinamis dan berkeadilan, kelangsungan usaha serta peningkatan kesejahteraan pekerja
4. Peningkatan ketatalaksanaan kelembagaan, penyuluhan dan akuntabilitas koperasi serta Peningkatan Penyelenggaraan dan Pengembangan Diklat
5. Peningkatan standarisasi produk UM dan perlindungan HAKI produk UM

Adapun Startegi dan Arah Kebijakan Yang hendak dicapai Organisasi Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro dalam kurun waktu 5 tahun adalah sebagai berikut:

Tabel 5.1
Strategi dan Arah Kebijakan Jangka Menengah Pelayanan Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro

Visi : Tanjungpinang sebagai Kota yang Maju, Berbudaya dan Sejahtera dalam Harmoni Kebhinekaan Masyarakat Madani"			
Misi2. Meningkatkan pengembangan pariwisata, ekonomi kreatif, dan usaha ekonomi masyarakat			
Misi 5. Melanjutkan pembangunan yang adil dan merata serta menciptakan iklim investasi dan usaha yang kondusif yang berwawasan lingkungan			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Meningkatkan kontribusi sektor pariwisata, perdagangan dan jasa terhadap perekonomian daerah	Berkembangnya usaha perdagangan, Industri dan UMKM	Meningkatkan kualitas pelaku dan pengelolaan usahaMikro melalui pelatihan, pembinaan, pendampingan serta fasilitasi standarisasi produk	Peningkatan standarisasi produk UM dan perlindungan HAKI produk UM
Meningkatkan pemerataan pembangunan antar wilayah dan antar kelompok pendapatan	Meningkatnya penyerapan tenaga Kerja	1. Optimalisasi penempatan tenaga kerja di sektor formal melalui program Antar Kerja Lokal (AKL), Antar Kerja Antar Daerah	1. Perluasan kesempatan kerja yang didukung peningkatan kompetensi, kemandirian tenaga kerja. Penempatan tenaga kerja pada pekerjaan yang layak di



Visi : Tanjungpinang sebagai Kota yang Maju, Berbudaya dan Sejahtera dalam Harmoni Kebhinekaan Masyarakat Madani”

Misi2. Meningkatkan pengembangan pariwisata, ekonomi kreatif, dan usaha ekonomi masyarakat

Misi 5. Melanjutkan pembangunan yang adil dan merata serta menciptakan iklim investasi dan usaha yang kondusif yang berwawasan lingkungan

Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
		(AKAD) dan Antar Kerja Antar Negara (AKAN). 2. Pengembangan jejaring informasi pasar kerja untuk mengoptimalkan penyerapan tenaga kerja di pasar kerja. 3. Pembudayaan usaha mandiri, pembinaan padat karya produktif dan pengenalan teknologi tepat guna (TTG) untuk mengoptimalkan perluasan kesempatan kerja di sektor informal	sektor formal dan perlindungan tenaga kerja baik di dalam negeri maupun di luar negeri. 2. Pengembangan dan perluasan kesempatan kerja di sektor informal yang produktif dan remuneratif perluasan kesempatan kerja di sektor informal



BAB VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran, dan pendanaan indikatif.

1. Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja

- 1) Pelatihan Sablon dan percetakan
- 2) Pelatihan Menjahit dan Bordir
- 3) Pelatihan Kewirausahaan Bagi Pencari kerja Pemula
- 4) AK.1 On Line dan Website Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro
- 5) Pelatihan Bengkel Motor
- 6) Pelatihan Pembuatan Kue Tradisional
- 7) Pelatihan Barbershop
- 8) Pelatihan Salon kecantikan
- 9) Pelatihan Pembuatan Kue Basah
- 10) Pelatihan Menjahit Tingkat Mahir
- 11) Pelatihan Menjahit Tingkat Dasar
- 12) Pelatihan Membatik
- 13) Pelatihan Pembuatan Mebel
- 14) Pelatihan Mengemudi
- 15) Pelatihan Pembuatan Kerupuk Ikan
- 16) Pelatihan Bengkel Las Teralis
- 17) Pelatihan Pembuatan Tanjak
- 18) Pelatihan Pembuatan Kuliner

2. Program Peningkatan Sumber daya Manusia

- 1) Assesment dan Bimtek Tenaga Kerja Bidang Perhotelan
- 2) Assesment dan Bimtek Tenaga Kerja Bidang Instalasi Listrik

3. Program Perluasan dan Pengembangan Kesempatan Kerja

- 1) Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang Tahun 2018-2023
- 2) Bimtek Bursa Kerja Khusus (BKK)
- 3) Identifikasi Tenaga Kerja di Perusahaan di Kota Tanjungpinang dan Bintan
- 4) Job Fair

4. Program Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan

- 1) Penunjang Operasional Sekretariat Dewan Pengupahan (DEPEKO) Tanjungpinang
- 2) Pemberdayaan Lembaga Kerjasama (LKS Tripartit) Kota Tanjungpinang
- 3) Pengembangan Wawasan Antar Daerah Bagi Lembaga Ketenagakerjaan



- 4) Monitoring Penerapan Upah Minimum (UMK) bagi Pengusaha dan Pekerja
- 5) Pelaksanaan Verifikasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh di Kota Tanjungpinang
- 6) Peningkatan Kualitas Struktur dan Skala Upah bagi pekerja dan pengusaha di Kota Tanjungpinang
- 7) Sosialisasi berbagai Peraturan Pelaksanaan tentang Ketenagakerjaan
- 8) Peningkatan Kualitas Penyusunan Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)
- 9) Coffie Morning antar Pekerja , Serikat Pekerja, Perusahaan dan Pemerintah
- 10) Peningkatan Kapasitas Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- 11) Fasilitasi penyelesaian prosedur, penyelesaian perselisihan hubungan industrial
- 12) Pelayanan Administrasi dan Mediasi Pengaduan Perselisihan Hubungan Industrial
- 13) Pembinaan PKWT di Perusahaan di wilayah Kota Tanjungpinang
- 14) Pemantauan Deteksi Dini Kerawanan Hubungan Industrial pada Perusahaan

5. Program Peningkatan Kualitas Kelembagaan Koperasi

- 1) Pelatihan Manajemen Pengelolaan Koperasi
- 2) Pelatihan Penilaian Kesehatan Koperasi
- 3) Pembinaan, pengawasan, dan perhargaan koperasi
- 4) Kompetensi Bagi Pengurus Koperasi
- 5) Koordinasi Pelaksanaan Kebijakan dan Program Pembangunan Koperasi
- 6) Pengembangan Wawasan Koperasi

6. Program penciptaan iklim Usaha Kecil Menengah yang kondusif

- 1) Fasilitasi KUR bagi Usaha Mikro (SIPK)

7. Program Pengembangan Usaha Skala Mikro

- 2) Fasilitasi Dukungan Informasi Penyediaan Permodalan
- 3) Fasilitasi sarana dan prasarana pendukung bagi pelaku Usaha Mikro Kecil Menengah
- 4) Fasilitasi pengembangan Usaha Kecil Menengah
- 5) Manajemen Pemasaran dan Peningkatan Kualitas Produk Usaha Mikro

8. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran

- 1) Penyediaan jasa Administrasi Keuangan
- 2) Penyediaan jasa tenaga pendukung
- 3) Operasional Rutin Kantor

9. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur

- 1) Pengadaan Alat-alat Kantor dan Rumah Tangga



10. Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan

1) Perencanaan, Monitoring, Evaluasi Program dan Kegiatan OPD

Secara rinci rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran, dan pendanaan indikatif secara rinci tercantum pada Tabel 6.1 (terlampir).





BAB VII

KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Bagian penting dalam proses penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan Usaha Mikro adalah ketersediaan indikator kinerja yang berguna untuk mengukur capaian target kinerja pembangunan daerah. Indikator kinerja adalah alat ukur untuk menilai keberhasilan pembangunan secara kuantitatif maupun kualitatif. Keberadaan indikator sangat penting baik dalam evaluasi kinerja program-program pembangunan daerah. Indikator kinerja menjadi kunci dalam pelaksanaan pemantauan dan evaluasi kinerja, yaitu sebagai ukuran untuk menilai ketercapaian kinerja pembangunan daerah. Dalam perencanaan pembangunan daerah, indikator menjadi ukuran keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran pembangunan, serta program dan kegiatan yang telah dirumuskan dalam dokumen perencanaan.

Indikator kinerja penyelenggaraan urusan adalah indikator kinerja yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai oleh Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan Usaha Mikro dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD Kota Tanjungpinang. Target indikator kinerja Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan Usaha Mikro yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD ini akan diukur dalam evaluasi kinerja pembangunan. Pencapaian kinerja indikator yang termuat juga akan menjadi bahan dalam pelaporan kinerja Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan Usaha Mikro selama lima tahun, sehingga perlu dipedomani oleh seluruh aparatur Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan Usaha Mikro.

Indikator Kinerja penyelenggaraan urusan ini ditampilkan dalam Tabel 7.1 sebagai berikut:

Tabel 7.1
Indikator Kinerja Perangkat Daerah yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD Tahun 2018-2023

NO	Indikator	Satuan	Kondisi Awal		Target Capaian Setiap Tahun					Target Akhir RPJMD
			Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023	
1.	Tingkat Pengangguran Terbuka	%	6,13	5,96	5,79	5,62	5,45	5,28	5,11	4,94
2.	Persentase Peningkatan Usaha Kecil dan Menengah (UKM)	%	10	10	10	10	10	10	10	10





BAB VIII PENUTUP

Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan Usaha Mikro tahun 2018-2023 merupakan penjabaran dari RPJMD tahun 2018 - 2023 sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya .

Rencana Strategis ini merupakan acuan dan panduan bagi seluruh unit kerja dilingkungan Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan Usaha Mikro dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya yang memberikan gambaran tentang kinerja pelayanan, isu-isu strategis yang perlu diselesaikan, penetapan visi, misi, tujuan dan sasaran serta strategi dan kebijakan yang akan ditempuh dalam waktu 5 tahun mendatang.

Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan Usaha Mikro Kota Tanjungpinang Tahun 2018-2023 berkedudukan dan berfungsi antara lain merupakan alat bantu yang terukur bagi rujukan penilaian kinerja Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan Usaha Mikro Kota Tanjungpinang pada setiap akhir tahun anggaran dengan menggunakan sedapat mungkin lima tolak ukur yaitu masukan (*input*), keluaran (*output*), hasil (*outcome*), manfaat (*benefit*) dan dampak (*impact*). Oleh karenanya Rencana Strategis ini merupakan hasil kesepakatan antara Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan Usaha Mikro Kota Tanjungpinang dengan stafnya.

Agar Rencana Strategis yang telah disusun ini bermanfaat bagi Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan Usaha Mikro Kota Tanjungpinang ke depan, maka dalam implementasinya perlu adanya komitmen, semangat, tekad, kemauan, kemampuan dan etos kerja yang tinggi yang ditunjukkan melalui kesungguhan, kejujuran dan keterbukaan tidak hanya oleh segenap aparatur Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan Usaha Mikro Kota Tanjungpinang saja, melainkan juga semua stakeholder yang ada di lingkungan Pemerintah Kota Tanjungpinang.

Keberhasilan dari pelaksanaan program dan kegiatan dalam renstra Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan Usaha Mikro ini serta hambatan yang ditemukan akan tergambar nantinya dalam laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi (LAKIP) yang akan disusun setiap tahunnya.



8.1 Pedoman Transisi

Masa berlaku Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro Tahun 2018–2023 adalah selama lima tahun. Untuk menjaga kesinambungan pembangunan serta mengisi kekosongan dokumen perencanaan pada masa transisi, maka Renstra Tahun 2018–2023 dapat digunakan sebagai pedoman dalam penyusunan Renja Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan Usaha Mikro Tahun 2024, dengan tetap berpedoman pada RPJPD Kota Tanjungpinang Tahun 2005 - 2025.

8.2 Kaidah Pelaksanaan

Beberapa kaidah pelaksanaan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan Usaha Mikro tahun 2018-2023 yang perlu diatur sebagai berikut:

1. Sekretariat dan bidang-bidang pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan Usaha Mikro agar mendukung pencapaian target-target Renstra dan melaksanakan program dan kegiatan yang tercantum Renstra dengan sebaik-baiknya.
2. Diharapkan seluruh aparatur di Sekretariat dan bidang-bidang pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan Usaha Mikro dapat menjalin koordinasi dan kerjasama yang baik, sehingga tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam Renstra ini dapat tercapai.
3. Renstra akan dijabarkan dalam Rencana Kerja (Renja) Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan Usaha Mikro yang merupakan dokumen perencanaan tahunan dalam kurun waktu tahun 2018 hingga tahun 2023. Untuk menjaga konsistensi dan keselarasan kebijakan, program dan kegiatan, maka Penyusunan Renja wajib berpedoman pada Renstra.
4. Dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan serta memastikan pencapaian target-target Renstra, maka perlu dilakukan pengendalian dan evaluasi terhadap kebijakan, pelaksanaan dan hasil program dan kegiatan Renstra secara berkala.
5. Apabila terjadi perubahan kebijakan pembangunan di tingkat nasional dan atau daerah, maka dapat dilakukan perubahan Renstra Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan Usaha Mikro sesuai dengan kaidah dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Tabel 6.1
Rencana Program, Kegiatan dan Pendanaan Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro
Kota Tanjungpinang

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan / Sasaran (Impact)/ Program (outcome) / Kegiatan (output)	Formula / Rumus Indikator	Satuan	Kondisi Awal		Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab
									Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		Target Akhir Renstra		
									2017	2018	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
Meningkatnya Penyerapan Tenaga Kerja.				Prosentase Pengangguran Terbuka																	
	Meningkatnya kualitas dan penyerapan tenaga kerja			Prosentase Peningkatan Tenaga Kerja Yang Kompeten	Jumlah tenaga kerja yang dilatih dibagi jumlah Pendaftar pelatihan berbasis kompetensi dikali 100	%	16	16	38,00		46,00		55,00		65,00		70,00		70,00		
	Meningkatnya Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja			Prosentase Pencari Kerja yang Ditempatkan	Jumlah tenaga kerja yang dilatih dibagi jumlah pendaftar pelatihan kewirausahaan dikali 100	%	58	58	65,00		70,00		75,00		80,00		85,00		85,00		
			Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja						813.705.000,00		745.000.000,00		685.000.000,00		685.694.024,00		866.096.727,00		3.795.495.751,00		
			Pelatihan Sablon dan Percetakan	Jumlah Peserta Pelatihan Sablon dan Percetakan		Orang	0	20	0	-	20	50.000.000,00	20	50.000.000,00	20	50.000.000,00	20	50.000.000,00	80		
			Pelatihan Menjahit dan Bordir	Jumlah Peserta Pelatihan Menjahit dan Bordir		Orang	20	0	20	233.770.000,00	20	50.000.000,00	20	50.000.000,00	20	50.000.000,00	20	50.000.000,00	100		
			Pelatihan Kewirausahaan Bagi Pencari kerja Pemula	Jumlah Peserta Pelatihan Kewirausahaan Bagi Pencari kerja Pemula		Orang	0	0	20	74.685.000,00	20	50.000.000,00	20	50.000.000,00	20	50.000.000,00	20	50.000.000,00	100		
			AK.1 On Line dan Website Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro	Tersedianya Website dan AK1 On Line Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro		Website	0	0	1	144.500.000,00	0	-	0	-	0	-	0	-	1		
			Pelatihan Bengkel Roda Dua	Jumlah Peserta Pelatihan Bengkel Roda Dua		Orang	0	0	0	-	20	50.000.000,00	20	50.000.000,00	20	50.000.000,00	20	50.000.000,00	80		
			Pelatihan Pembuatan Kue Tradisional	Jumlah Peserta Pelatihan Pembuatan Kue Tradisional		Orang	0	0	20	151.485.000,00	20	50.000.000,00	20	30.000.000,00	20	30.000.000,00	20	50.000.000,00	100		
			Pelatihan Barbershop	Jumlah Peserta Pelatihan Barbershop		Orang	0	0	20	209.265.000,00	20	50.000.000,00	20	50.000.000,00	20	50.000.000,00	20	50.000.000,00	100		
			Pelatihan Salon Kecantikan	Jumlah Peserta Pelatihan Salon Kecantikan		Orang	0	0	0	-	20	50.000.000,00	20	50.000.000,00	20	50.000.000,00	20	50.000.000,00	80		
			Pelatihan Pembuatan Kue Basah	Jumlah Peserta Pelatihan Pembuatan Kue Basah		Orang	0	0	0	-	20	50.000.000,00	20	30.000.000,00	20	30.000.000,00	20	50.000.000,00	80		

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan / Sasaran (Impact)/ Program (outcome) / Kegiatan (output)	Formula/ Rumus Indikator	Satuan	Kondisi Awal		Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab
									Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		Target Akhir Renstra		
							2017	2018	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
			Pelatihan Bengkel Las Teralis	Jumlah Peserta Pelatihan Bengkel Las Teralis		Orang	0	0	0	-	20	50.000.000,00	20	50.000.000,00	20	50.000.000,00	20	50.000.000,00	80		
			Pelatihan Menjahit Tingkat Dasar	Jumlah Peserta Pelatihan Menjahit Tingkat Dasar		Orang	0	0	0	-	20	50.000.000,00	20	30.000.000,00	20	30.000.000,00	20	50.000.000,00	80		
			Pelatihan Menjahit Tingkat Mahir	Jumlah Peserta Pelatihan Menjahit Tingkat Mahir		Orang	20	0	0	-	20	50.000.000,00	20	30.000.000,00	20	30.694.024,00	20	86.096.727,00	80		
			Pelatihan Membuatik	Jumlah Peserta Pelatihan Membuatik		Orang	0	0	0	-	20	50.000.000,00	20	50.000.000,00	20	50.000.000,00	20	50.000.000,00	80		
			Pelatihan Pembuatan Mebel	Jumlah Peserta Pelatihan Pembuatan Mebel		Orang	0	0	0	-	20	30.000.000,00	20	50.000.000,00	20	50.000.000,00	20	50.000.000,00	80		
			Pelatihan Mengemudi	Jumlah Peserta Pelatihan Mengemudi		Orang	0	0	0	-	20	25.000.000,00	20	25.000.000,00	20	25.000.000,00	20	30.000.000,00	80		
			Pelatihan Pembuatan Kerupuk Ikan	Jumlah Peserta Pelatihan Pembuatan Kerupuk Ikan		Orang	0	0	0	-	20	30.000.000,00	20	30.000.000,00	20	30.000.000,00	20	50.000.000,00	80		
			Pelatihan Pembuatan Tanjak	Jumlah Peserta Pelatihan Pembuatan Tanjak		Orang	0	0	0	-	20	30.000.000,00	20	30.000.000,00	20	30.000.000,00	20	50.000.000,00	80		
			Pelatihan Pembuatan Kuliner	Jumlah Peserta Pelatihan Pembuatan Kuliner		Orang	0	0	0	-	20	30.000.000,00	20	30.000.000,00	20	30.000.000,00	20	50.000.000,00	80		
			Program Peningkatan Sumber Daya Manusia							259.130.000,00		0,00		100.000.000,00		100.000.000,00		100.000.000,00		559.130.000,00	
			Assesment dan Bimtek Tenaga Kerja Bidang Perhotelan	Jumlah Peserta Assesment dan Bimtek Tenaga Kerja Bidang Perhotelan		Orang	0	0	20	130.165.000,00	0	-	20	50.000.000,00	20	50.000.000,00	20	50.000.000,00	100		
			Assesment dan Bimtek Tenaga Kerja Bidang Instalasi Listrik	Jumlah Peserta Assesment dan Bimtek Tenaga Kerja Bidang Instalasi Listrik		Orang	0	0	20	128.965.000,00	0	-	20	50.000.000,00	20	50.000.000,00	20	50.000.000,00	100		
			Program Perluasan dan Pengembangan Kesempatan Kerja							122.730.000,00		150.000.000,00		160.000.000,00		160.000.000,00		150.000.000,00		742.730.000,00	
			Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang Tahun 2018-2023	Persentase Penyusunan Buku Rencana Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang Tahun 2018-2023		Kegiatan	0	0	1	122.730.000,00	0	-	0		0	-	0	-	1		
			Bimtek Bursa Kerja Khusus (BKK)	Jumlah Pencari kerja yang mengikuti bursa kerja online		Kegiatan	0	0	0	-	1	50.000.000,00	1	60.000.000,00	1	60.000.000,00	1	50.000.000,00	4		
			Identifikasi Tenaga Kerja di Perusahaan di Kota Tanjungpinang dan Bintan	Teridentifikasi Tenaga Kerja di perusahaan di kota Tanjungpinang dan Bintan		Kegiatan	0	0	0	-	1	50.000.000,00	1	50.000.000,00	1	50.000.000,00	1	50.000.000,00	4		
			Job Fair	Jumlah peserta Job Fair		Kegiatan	0	0	0	-	1	50.000.000,00	1	50.000.000,00	1	50.000.000,00	1	50.000.000,00	4		

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan / Sasaran (Impact)/ Program (outcome) / Kegiatan (output)	Formula/ Rumus Indikator	Satuan	Kondisi Awal		Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab		
									Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023			Target Akhir Renstra	
							2017	2018	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		Target	Rp
	Meningkatnya Perlindungan Tenaga Kerja Dalam Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial.			Perselisihan Buruh dan Pengusaha	Jumlah Perselisihan pengusaha pekerja dibagi Jumlah perusahaan dikali 100	%	25	25	22		18		15		12		10		10		
				Besaran Pemeriksaan Perusahaan	Jumlah Perusahaan Yang diperiksa dibagi jumlah perusahaan dikali 100	%	75	75	76		78		80		82		85		85		
				Prosentase Pekerja/ Buruh yang Menjadi Peserta BPJS Ketenagakerjaan	Jumlah pekerja/buruh BPJS Ketenagakerjaan dibagi jumlah pekerja/buruh dikali 100	%	70	70	73		76		80		85		90		90		
			Program Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan						620.837.500,00		642.000.000,00		642.000.000,00		642.000.000,00		780.000.000,00		3.326.837.500,00		
			Penunjang Operasional Sekretariat Dewan Pengupaham (DEPEKO) Tanjungpinang	Kesepakatan UMK Kota Tanjungpinang		Dokumen	1	1	1	269.635.000,00	1	100.000.000,00	1	100.000.000,00	1	100.000.000,00	1,00	100.000.000,00	5		
			Pemberdayaan Lembaga Kerjasama (LKS Tripartit) Kota Tanjungpinang	Kasus yang ditangani		Dokumen	1	1	1	245.022.500,00	1	100.000.000,00	1	100.000.000,00	1	100.000.000,00	1	100.000.000,00	5		
			Pengembangan Wawasan antar daerah bagi lembaga ketenagakerjaan	Jumlah lembaga ketenagakerjaan yang mengikuti pengembangan wawasan		Kegiatan	1	1	1	106.180.000,00	1	50.000.000,00	1	50.000.000,00	1	50.000.000,00	1	70.000.000,00	5		
			Monitoring Penerapan Upah Minimum (UMK) bagi Pengusaha dan Pekerja	Terlaksananya upah minimum Kota di Perusahaan		Laporan	0	0	0	-	1	52.000.000,00	1	52.000.000,00	1	52.000.000,00	1	55.000.000,00	4		
			Pelaksanaan Verifikasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh di Kota Tanjungpinang	Pelaksanaan Verifikasi Serikat Pekerja		Kegiatan	0	0	0	-	0	30.000.000,00	1	30.000.000,00	1	30.000.000,00	1	70.000.000,00	4		
			Peningkatan Kualitas Struktur dan Skala Upah bagi pekerja dan pengusaha di Kota Tanjungpinang	Terlaksananya Upah yang Berkeadilan		Kegiatan	0	0	0	-	0	30.000.000,00	1	30.000.000,00	1	30.000.000,00	1	50.000.000,00	4		
			Sosialisasi berbagai Peraturan Pelaksanaan tentang Ketenagakerjaan	Perusahaan Mengetahui Peraturan Ketenagakerjaan Tanjungpinang		Kegiatan	0	0	0	-	0	50.000.000,00	1	50.000.000,00	1	50.000.000,00	1	80.000.000,00	4		
			Peningkatan Kualitas Penyusunan Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama	Terlaksananya Sosialisasi PP di Perusahaan		Kegiatan	0	0	0	-	1	50.000.000,00	1	50.000.000,00	1	50.000.000,00	1	50.000.000,00	4		
			Coffie Morning antar Pekerja , Serikat Pekerja, Perusahaan dan Pemerintah	Terlaksananya Coffee Morning dengan pihak terkait		Kegiatan	0	0	0	-	0	30.000.000,00	1	30.000.000,00	1	30.000.000,00	1	35.000.000,00	4		
			Peningkatan Kapasitas Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	Terlaksananya Penyelesaian dan Perselisihan HI		Kegiatan	0	0	0	-	0	30.000.000,00	1	30.000.000,00	1	30.000.000,00	1	50.000.000,00	4		

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan / Sasaran (Impact)/ Program (outcome) / Kegiatan (output)	Formula/ Rumus Indikator	Satuan	Kondisi Awal		Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab		
									Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023			Target Akhir Renstra	
							2017	2018	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		Target	Rp
			Fasilitasi penyelesaian prosedur, penyelesaian perselisihan hubungan industrial	Jumlah Perselisihan dan Penyelesaian Perselisihan Tenagakerja		Kegiatan	0	0	0	-	0	30.000.000,00	1	30.000.000,00	1	30.000.000,00	1	30.000.000,00	4		
			Pelayanan Administrasi dan Mediasi Pengaduan Perselisihan Hubungan Industrial	Terlaksananya Pelayanan Mediasi Pengaduan Perselisihan HI		Kegiatan	0	0	0	-	0	30.000.000,00	1	30.000.000,00	1	30.000.000,00	1	30.000.000,00	4		
			Pembinaan PKWT di Perusahaan di wilayah Kota Tanjungpinang	Terlaksananya PKWT di Perusahaan		Kegiatan	0	0	0	-	0	30.000.000,00	1	30.000.000,00	1	30.000.000,00	1	30.000.000,00	4		
			Pemantauan Deteksi Dini Kerawanan Hubungan Industrial pada Perusahaan	Terlaksananya Pembinaan HI di Perusahaan		Kegiatan	0	0	0	-	0	30.000.000,00	1	30.000.000,00		30.000.000,00	1	30.000.000,00	4		
Berkembangnya Usaha Perdagangan Industri dan UMKM																					
	Meningkatnya Kelembagaan dan Pengawasan Usaha Koperasi Secara Berkelanjutan.			Persentase koperasi aktif	Jumlah koperasi aktif dibagi jumlah koperasi dikali 100	%	36,86	36,86	37,53		38,36		39,16		39,95		40,71		40,71		
				Persentase koperasi aktif	Jumlah Usaha Simpan Pinjam berizin dibagi jumlah usaha simpan pinjam dikali 100	%	30	30	32		33		34		35		36		36		
				Persentase pengurus koperasi memiliki kompetensi dalam pengelolaan koperasi	Jumlah pelaku usaha yang berizin dibagi jumlah Pelaku usaha kali 100	%	10	10	11		12		13		14		15		15		
			Program Peningkatan Kualitas Kelembagaan Koperasi							364.269.000,00		360.000.000,00		260.000.000,00		260.000.000,00		260.000.000,00		1.504.269.000,00	
			Pelatihan Manajemen Pengelolaan Koperasi	Jumlah Peserta Pelatihan manajemen pengelolaan koperasi		Kopersi	0	0	20	223.659.000,00	20	60.000.000,00	20	60.000.000,00	20	60.000.000,00	20	60.000.000,00	100		
			Pelatihan Penilaian Kesehatan Koperasi	Jumlah peserta pelatihan penilaian kesehatan koperasi		Kopersi	0	0	60	140.610.000,00	60	50.000.000,00	60	30.000.000,00	60	30.000.000,00	60	30.000.000,00	300		
			Pembinaan, pengawasan, dan penghargaan koperasi	Terlaksananya Pembinaan, pengawasan, dan penghargaan koperasi		Kopersi	0	0	0	-	60	50.000.000,00	60	50.000.000,00	60	50.000.000,00	60	50.000.000,00	240		
			Kompetensi Bagi Pengurus Koperasi	Terwujudnya Kompetensi Bagi Pengurus Koperasi		Kopersi	0	0	0	-	60	50.000.000,00	60	30.000.000,00	60	30.000.000,00	60	30.000.000,00	240		
			Pengembangan Koperasi melalui Pelatihan Teknis	Jumlah Peserta Pengembangan Koperasi melalui Pelatihan Teknis		Kopersi	0	0	0	-	60	50.000.000,00	60	30.000.000,00	60	30.000.000,00	60	30.000.000,00	240		
			Koordinasi Pelaksanaan Kebijakan dan Program Pembangunan Koperasi	Jumlah Peserta Koordinasi Pelaksanaan Kebijakan dan Program Pembangunan Koperasi		Kopersi	0	0	0	-	Usaha	50.000.000,00	60	30.000.000,00	60	30.000.000,00	60	30.000.000,00	240		

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan / Sasaran (Impact)/ Program (outcome) / Kegiatan (output)	Formula/ Rumus Indikator	Satuan	Kondisi Awal		Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab
									Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		Target Akhir Renstra		
							2017	2018	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
			Pengembangan Wawasan Koperasi	Terlaksananya Peningkatan dan Pengembangan kapasitas wawasan bagi Pengurus Koperasi di Kota Tanjungpinang		Kopersi	0	60	0	-	60	50.000.000,00	60	30.000.000,00	60	30.000.000,00	60	30.000.000,00	240		
	Meningkatnya daya Saing Usaha Mikro kecil dan menengah			Persentase Usaha Mikro Yang Terbina dan Terfasilitasi Perzinan Usaha	Jumlah Pelaku Usaha yang berizin dibagi jumlah seluruh Pelaku usaha kali 100	%	10	10	15		20		30		40		50		50		
				Prosentase Kemitraan Bagi Pelaku Usaha Mikro	Jumlah pelaku usaha yang telah mendapatkan fasilitasi KUR dibagi jumlah seluruh pelaku usaha dikali 100	%	-	-	2,60		4,60		6,60		8,60		10,60		10,60		
			Program penciptaan iklim Usaha Kecil Menengah yang kondusif						141.235.000,00		50.000.000,00		50.000.000,00		50.000.000,00		50.000.000,00		341.235.000,00		
			Fasilitasi KUR bagi Usaha Mikro (SIPK)	Jumlah Usaha Mikro yang terfasilitasi KUR (SIPK)		Usaha Mikro	0	0	100	141.235.000,00	100	50.000.000,00	100	50.000.000,00	100	50.000.000,00	100	50.000.000,00	500		
			Program Pengembangan Usaha Skala Mikro						0,00		230.000.000,00		170.000.000,00		170.000.000,00		170.000.000,00		740.000.000,00		
			Pengembangan sarana pemasaran Usaha Mikro Kecil Menengah	Jumlah Peserta Pemasaran Produk Usaha Mikro Kecil Menengah		usaha mikro	0	0	0	-	100	80.000.000,00	100	30.000.000,00	100	30.000.000,00	100	30.000.000,00	400		
			Fasilitasi Dukungan Informasi Penyediaan Permodalan	Jumlah Peserta fasilitasi Dukungan Informasi Penyediaan Permodalan		usaha mikro	0	0	0	-	100	50.000.000,00	100	30.000.000,00	100	30.000.000,00	100	30.000.000,00	400		
			Fasilitasi sarana dan prasarana pendukung bagi pelaku Usaha Mikro Kecil Menengah	Jumlah Fasilitasi sarana dan prasarana pendukung bagi pelaku Usaha Mikro Kecil Menengah		usaha mikro	0	0	0	-	100	50.000.000,00	100	30.000.000,00	100	30.000.000,00	100	30.000.000,00	400		
			Fasilitasi pengembangan Usaha Kecil Menengah	Jumlah Peserta fasilitasi Pengembangan Usaha Kecil Menengah		Usaha Mikro	0	0	0	-	100	50.000.000,00	100	30.000.000,00	100	30.000.000,00	100	30.000.000,00	400		
			Manajemen Pemasaran dan Peningkatan Kualitas Produk Usaha Mikro	Jumlah peserta pelatihan pemasaran dan peningkatan kualitas produk usaha mikro		Usaha Mikro	0	0	0	-	100		100	50.000.000,00	100	50.000.000,00	100	50.000.000,00	400		

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan / Sasaran (Impact)/ Program (outcome) / Kegiatan (output)	Formula/ Rumus Indikator	Satuan	Kondisi Awal		Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab
									Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		Target Akhir Renstra		
							2017	2018	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
			Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Persentase realisasi keuangan perangkat daerah	Jumlah realisasi keuangan perangkat daerah dibagi realisasi keuangan perangkat daerah dikali 100	%	90,00	90,00	90,00	2.785.050.000,00	90,00	2.780.489.488,00	90,00	3.017.516.603,00	90,00	2.937.000.370,00	90,00	2.997.004.905,00	90,00	14.517.061.726,00	
			Penyediaan Jasa Administrasi Keuangan	Jumlah pegawai pelaksana administrasi keuangan		%			100,00	1.500.000.000,00	100,00	1.500.000.000,00	100,00	1.500.000.000,00	100,00	1.500.000.000,00	100,00	1.500.000.000,00	100,00		
			penyediaan jasa tenaga pendukung	Jumlah Jasa tenaga pendukung		Org/ bulan			14	516.600.000,00	14	516.600.000,00	14	516.600.000,00	14	516.600.000,00	14	516.600.000,00	74		
			Operasional Kantor	Jumlah Pegawai yang melaksanakan rutin kantor		Bulan			12	768.450.000,00	12	763.889.488,00	12	1.000.916.603,00	12	920.400.370,00	12	980.404.905,00	60		
			Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	Persentase ketersediaan sarana dan prasarana terhadap kebutuhan	Jumlahsarana dan prasarana yang tersedia di bagijumlahkebutuh ansarana dan prasarana di kami 100	%	100,00	100,00	100,00	252.800.000,00	100,00	80.000.000,00	100,00	80.000.000,00	100,00	80.000.000,00	100,00	50.000.000,00	100,00	542.800.800,00	
			Pengadaan Alat-alat Kantor dan Rumah Tangga	Alat – alat kantor dan Rumah tangga		%	100,00	100,00	100,00	252.800.000,00	100,00	80.000.000,00	100,00	80.000.000,00	100,00	80.000.000,00	100,00	50.000.000,00	100,00		
			Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan						35.000.000,00		20.000.000,00		20.000.000,00		20.000.000,00		25.000.000,00		120.000.000,00		
				Persentase ketersediaan laporan capaian kinerja dan keuangan	Jumlah dokumen laporan capaian kinerja dan keuangan yang tersusun dibagi jumlah laporan capaian kinerja dan keuangan yang seharusnya tersusun dikali 100	%	100,00	100,00	100,00		100,00		100,00		100,00		100,00		100,00		
			Perencanaan, Monitoring, Evaluasi Program dan Kegiatan OPD	Jumlah dokumen perencanaan, monitoring dan evaluasi yang tersusun		Dokumen	0	0	5	35.000.000,00	4	20.000.000,00	3	20.000.000,00	3	20.000.000,00	5	25.000.000,00	20		
									5.394.756.500,00	5.057.489.488,00		5.184.516.603,00		5.104.694.394,00		5.448.101.632,00		26.189.559.777,00			









1