



BerAKHLAK

Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

RENCANA STRATEGIS 2024 - 2026



DINAS TENAGA KERJA,
KOPERASI DAN USAHA MIKRO
KOTA TANJUNGPINANG



Jl. Daeng Celak, Senggarang. Kota Tanjungpinang
Email : dtkkum.tanjungpinang@gmail.com
<https://disnakerkopum.tanjungpinangkota.go.id>

KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat-Nya sehingga Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan Usaha Mikro Kota Tanjungpinang Tahun 2024-2026 dapat diselesaikan sesuai dengan yang diharapkan. Sesuai dengan ketentuan Pasal 119 Ayat 2 Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah, perumusan rancangan akhir rencana strategis ini diharapkan dilakukan untuk mempertajam strategi, arah kebijakan, program dan kegiatan Perangkat Daerah berdasarkan strategi, arah kebijakan, program pembangunan Daerah yang ditetapkan dalam Peraturan Daerah tentang RPD. Selanjutnya melalui penyusunan Rencana Strategis (RENSTRA) ini dapat menjabarkan komitmen Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan Usaha Mikro Kota Tanjungpinang dalam mendukung penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan daerah selama jangka waktu 3 (tiga) tahun ke depan dalam tataran konsistensi, sinkronisasi dan keberpihakan stakeholders terhadap Kota Tanjungpinang.

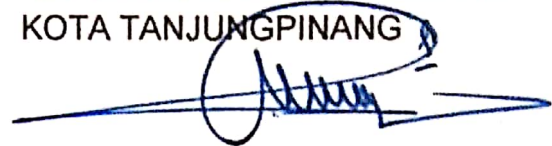
Perumusan rancangan akhir rencana strategis ini dilaksanakan dengan harapan untuk mempertajam strategi, arah kebijakan, program dan kegiatan Perangkat Daerah berdasarkan strategi, arah kebijakan, program pembangunan Daerah yang ditetapkan dalam Peraturan Daerah tentang RPJMD. Selanjutnya melalui penyusunan Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan Usaha Mikro Kota Tanjungpinang yang akan memberikan pedoman dan arah dalam merencanakan serta melaksanakan program/ kegiatan yang menjabarkan komitmen Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan Usaha Mikro Kota Tanjungpinang dalam mendukung tujuan dan sasaran Pemerintah Kota Tanjungpinang 3 (tiga) tahun ke depan dalam tataran konsistensi, sinkronisasi dan keberpihakan stakeholders terhadap Urusan Bidang Ketenagakerjaan dan Urusan Bidang Koperasi dan Usaha Mikro di Kota Tanjungpinang

Guna mewujudkan tujuan dan sasaran pembangunan daerah secara konsisten dan berkelanjutan, dalam proses penyusunan rencana strategis ini tidak terlepas atau tetap berpedoman pada Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kota Tanjungpinang Tahun 2024-2026.

Dengan telah tersusunnya dokumen Rencana Strategis ini, kami ucapkan terima kasih kepada seluruh pihak atas partisipasi dan kerjasamanya. Semoga Rencana Strategis ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Tanjungpinang, April 2023

KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KOPERASI DAN USAHA MIKRO
KOTA TANJUNGPINANG



ACHMAD NUR FATAH, S.Sos, M.Si

Pembina Utama Muda,

NIP. 19700113 199009 1 002



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah mengamanatkan Pemerintah Daerah untuk menyusun Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD), Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD), dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) dengan menggunakan pendekatan teknokratik, partisipatif melibatkan para pemangku kepentingan (stakeholders), politis, serta atas-bawah (top-down) dan bawah-atas (bottom-up) melalui Musyawarah Perencanaan Pembangunan (Musrenbang).

Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) merupakan penjabaran visi, misi, dan program Walikota yang memuat tujuan, sasaran, strategi, arah kebijakan pembangunan daerah dan keuangan daerah, serta program Perangkat Daerah dan lintas Perangkat Daerah yang disertai kerangka pendanaan yang bersifat indikatif untuk jangka waktu lima tahun. Masa berlaku RPJMD Kota Tanjungpinang Tahun 2018-2023 telah habis pada tahun 2023, maka Walikota Kota Tanjungpinang yang merupakan salah satu kepala daerah dengan masa jabatan yang berakhir tahun 2023 diamatkan untuk menyusun Dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Tanjungpinang Tahun 2024-2026 dan memerintahkan seluruh Kepala Perangkat Daerah untuk menyusun Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra PD) Kota Tanjungpinang Tahun 2024-2026.

Dalam penyusunan Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra PD) Kota Tanjungpinang Tahun 2024-2026, memperhatikan: (1) Kesesuaian sasaran pokok dan arah kebijakan RPJMD Kota Tanjungpinang sampai dengan tahun 2026; (2) Hasil evaluasi capaian indikator kinerja perangkat daerah dalam Renstra Dinas Tenaga Kerja



Koperasi dan Usaha Mikro Kota Tanjungpinang Tahun 2018-2023; (3) Isu-isu strategis yang berkembang; (4) Kebijakan nasional; dan (5) Regulasi yang berlaku.

Renstra Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan Usaha Mikro 2024-2026 disusun sebagai acuan / pedoman dalam menyusun Renja tahunan Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan Usaha Mikro Kota Tanjungpinang. Dokumen ini lebih bersifat visioner dan memuat perspektif kebijakan pembangunan yang akan dilakukan selama 3 (tiga) tahun dan akan saling melengkapi dengan dokumen perencanaan lainnya.

Dari uraian tersebut di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam rangka penyusunan dokumen perencanaan pembangunan, terwujud sinkronisasi antar dokumen perencanaan pembangunan dari tingkat kota dengan perangkat daerah serta antara dokumen perencanaan lima tahunan dengan dokumen tahunan. Pada tahap yang lebih operasional Renstra Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan Usaha Mikro Kota Tanjungpinang akan diacu dan dipedomani dalam penyusunan RAPBD dan rinciannya (RKA-PD) Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan Usaha Mikro selama tahun 2024-2026.

1.2 Landasan Hukum

Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro Kota Tanjungpinang Tahun 2024 – 2026 disusun berdasarkan peraturan perundang-undangan sebagai berikut :

1. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
2. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);
3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
4. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);



5. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
6. Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4725);
7. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);
8. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 55 Tahun 2005 tentang Dana Perimbangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 137, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4575);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Laporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2008 tentang Dekonsentrasi Dan Tugas Pembantuan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 23, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4697);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 2008 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 48, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4833);
13. Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2010 tentang Penyelenggaraan Penataan Ruang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5103);
14. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 Tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887);



15. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2018 Tentang Standar Pelayanan Minimal (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 2; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6178);
16. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
17. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 Tentang Laporan Dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 52, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6323);
18. Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2015-2019;
19. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
20. Peraturan Daerah Provinsi Kepulauan Riau Nomor 2 Tahun 2009 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2009 Nomor 2);
21. Peraturan Daerah Provinsi Kepulauan Riau Nomor 7 tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Kepulauan Riau (Lembaran Daerah Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2016 Nomor 7);
22. Peraturan Daerah Provinsi Kepulauan Riau Nomor 1 tahun 2017 Tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2017-2037 (Lembaran Daerah Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2017 Nomor 1);
23. Peraturan Daerah Provinsi Kepulauan Riau Nomor 1 tahun 2018 Tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Provinsi Kepulauan Riau Nomor 8 tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2016-2021 (Lembaran Daerah Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2018 Nomor 1);
24. Peraturan Daerah Kota Tanjungpinang Nomor 3 Tahun 2017 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kota Tanjungpinang Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Kota Tanjungpinang Tahun 2017 Nomor 14);



25. Peraturan Daerah Kota Tanjungpinang Nomor 10 Tahun 2014 Tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kota Tanjungpinang Tahun 2014-2034 (Lembaran Daerah Kota Tanjungpinang Tahun 2014 Nomor 10);
26. Peraturan Daerah Kota Tanjungpinang Nomor 11 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Tanjungpinang (Lembaran Daerah Kota Tanjungpinang Tahun 2016 Nomor 11);
27. Peraturan Daerah Kota Tanjungpinang Nomor 1 Tahun 2019 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Tanjungpinang Tahun 2018-2023 (Lembaran Daerah Kota Tanjungpinang Tahun 2019 Nomor 33);
28. Peraturan Walikota Tanjungpinang Nomor 41 Tahun 2016 Uraian Tugas Pokok dan Fungsi Organisasi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan Usaha Mikro Kota Tanjungpinang.

1.3 Maksud dan Tujuan

Penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro tahun 2024-2026 di maksud sebagai dokumen acuan perencanaan Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan Usaha Mikro Kota Tanjungpinang dalam menyusun kebijakan keuangan, berbasis kinerja, strategi dan arah kebijakan , tujuan, sasaran strategis serta program dan kegiatan pembangunan daerah dalam kurun waktu 3 tahun adalah sebagai penjabaran dari RPJMD Kota Tanjungpinang Tahun 2024-2026 sesuai dengan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro.

Tujuan dari penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro Kota Tanjungpinang yaitu:

- 1) Memberikan arahan tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan urusan Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro selama kurun waktu tahun 2024-2026 dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro dalam mendukung Visi dan Misi Walikota Tanjungpinang.
- 2) Menyediakan tolok ukur kinerja pelaksanaan program dan kegiatan pembangunan pertanian dan perikanan kurun waktu tahun 2024-2026 dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya sebagai dasar dalam melakukan pengendalian dan evaluasi kinerja pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro.
- 3) Memberikan pedoman bagi seluruh aparatur Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro dalam menyusun Rencana Kerja (Renja) Dinas Tenaga Kerja,



Koperasi dan Usaha Mikro yang merupakan dokumen perencanaan tahunan dalam kurun waktu tahun 2024-2026.

1.4 Sistematika Penulisan Renstra Perangkat Daerah.

Sistematika penulisan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro adalah sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan

Bab ini berisi tentang latar belakang, landasan hukum, maksud dan tujuan, sistematika penulisan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikrotahun 2024-2026.

Bab II Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah

Bab ini berisi tentang tugas, fungsi, dan struktur organisasi Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro, sumber daya, kinerja pelayanan, serta tantangan dan peluang pengembangan pelayanan Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro.

Bab III Permasalahan dan Isu-Isu Strategis Perangkat Daerah

Bab ini berisi tentang identifikasi permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro, telaahan Renstra Kementerian Ketenagakerjaan, Telaah Renstra Kementerian Koperasi dan Usaha Mikro telaahan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau, telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW), telaahan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) RPJMD, dan Penentuan Isu-isu Strategis.

Bab IV Tujuan dan Sasaran

Bab ini berisi tentang tujuan dan sasaran jangka menengah Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro

Bab V Strategi dan Arah Kebijakan

Bab ini berisi tentang strategi dan kebijakan pembangunan jangka menengah Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro

Bab VI Rencana Program dan Kegiatan serta Kerangka Pendanaan

Bab ini berisi tentang Rencana Program dan Kegiatan, Kelompok Sasaran dan Pendanaan Indikatif Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro tahun 2024-2026.

Bab VII Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan



Bab ini berisi tentang indikator kinerja Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD Kota Tanjungpinang tahun 2024-2026.

Bab VIII Penutup

Bab ini berisi tentang pedoman transisi dan kaidah pelaksanaan Renstra Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro.



BAB II

GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

2.1 Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah

Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro dibentuk Peraturan Walikota Nomor 35 Tahun 2023 tentang Uraian Tugas Pokok, Fungsi, Tata Kerja dan Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro Kota Tanjungpinang (Lembaran Daerah Kota Tanjungpinang Tahun 2023 Nomor 35) sebagaimana telah dirubah dengan Peraturan Walikota Nomor 35 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2016 tentang Uraian Tugas Pokok, Fungsi, Tata Kerja dan Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro Kota Tanjungpinang (Lembaran Daerah Kota Tanjungpinang Tahun 2023 Nomor 35). Susunan organisasi perangkat daerah adalah sebagai berikut:

- a. Kepala Dinas;
- b. Sekretariat, terdiri atas:
 1. Sub Bagian Penyusunan Program, Evaluasi dan Pelaporan; dan
 2. Sub Bagian Umum, Kepegawaian dan Keuangan.
- c. Bidang Penempatan dan Pelatihan Tenaga Kerja, terdiri atas:

Kelompok Jabatan Fungsional.
- d. Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, terdiri atas:

Kelompok Jabatan Fungsional.
- e. Bidang Koperasi dan Usaha Mikro, terdiri atas:



Kelompok Jabatan Fungsional.

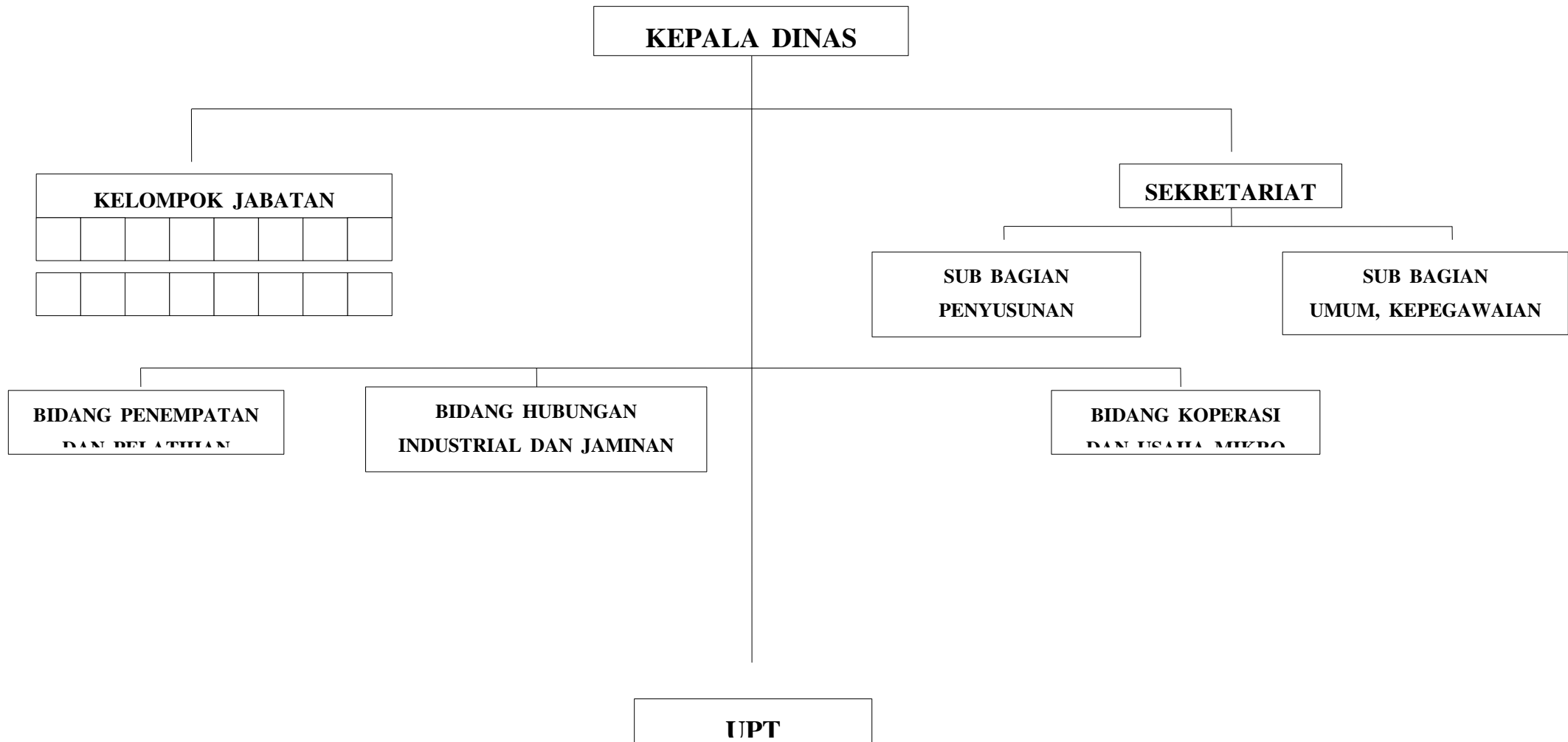
f. UPT; dan

g. Kelompok Jabatan Fungsional.



Gambar 2.1 Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan Usaha Mikro

**BAGAN SUSUNAN ORGANISASI
DINAS TENAGA KERJA, KOPERASI DAN USAHA MIKRO**





2.1.1 Uraian Tugas Pokok dan Fungsi

Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro mempunyai tugas pokok membantu Wali Kota 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 pada ayat (1), Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro menyelenggarakan fungsi:

- 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 Wali Kota terkait dengan tugas dan fungsinya.

Dalam pelaksanaan tugasnya, Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Wali Kota melalui Sekretaris Daerah.



A. Kepala Dinas

Kepala Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan di Bidang Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro, penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria, pemberian bimbingan teknis dan supervisi, serta evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kebijakan di Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, Penempatan dan Pelatihan Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro dan melaksanakan tugas lain yang diberikan Wali Kota sesuai lingkup tugas dan fungsinya.

Dalam pelaksanaan tugas sebagaimana dimaksud Pasal 4, Kepala Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro 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.

B. Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas dinas di bidang penyusunan program, pelayanan administrasi umum, kepegawaian, dan penatausahaan keuangan.

Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Sekretariat menyelenggarakan fungsi:

- a. pengkoordinasian penyusunan perencanaan kegiatan program kerja evaluasi, dan pelaporan kegiatan dinas;
- b. pengkoordinasian pengelola dan pelaporan kegiatan pelayanan administrasi umum, administrasi kepegawaian dan administrasi penatausahaan keuangan;
- c. pengkoordinasian pelaksanaan pembinaan organisasi dan tata laksana kerja dilingkungan Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro;
- d. penyiapan data, informasi, hubungan masyarakat serta penyelenggaraan penyusunan dokumentasi dan perpustakaan;
- e. penyelenggaraan urusan umum dan pelengkapan, keprotokolan dan hubungan masyarakat, rumah tangga dan investarisasi sarana dan prasarana serta aset dinas, ketatausahaan persuratan dan kearsipan;
- f. penyelenggaraan pengelolaan urusan kepegawaian;
- g. penyelenggaraan urusan tata kelola keuangan;
- h. pelaksanaan koordinasi pembinaan, pengendalian, evaluasi serta pelaporan pelaksanaan kegiatan unit kerja;
- i. pelaksanaan koordinasi pada unit kerja dilingkungan Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro terhadap penyusunan RENSTRA, LAKIP, LPPD dan LKPD; dan
- j. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.



i. 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.

Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Sub Bagian Penyusunan Program, Evaluasi dan Pelaporan menyelenggarakan fungsi:

- a. penyusunan rencana dan program kerja Dinas berdasarkan program kerja tahun sebelumnya sebagai bahan untuk melaksanakan program kerja selanjutnya sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan;
- b. perumusan dan penyusunan rencana strategis (RENSTRA) dan rencana kerja (RENJA) Perangkat Daerah;
- c. perumusan dan penyusunan Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (LPPD), Laporan Kinerja Pemerintah Daerah (LKPD), Laporan Akuntabilitas Instansi Pemerintah (LAKIP) dan segala bentuk pelaporan lainnya sesuai dengan lingkup kerjanya, pengoordinasian internal dalam penyusunan program kerja Dinas;
- d. pembagian tugas atau kegiatan kepada para bawahan di Sub Bagian Penyusunan Program, Evaluasi dan Pelaporan dengan memberikan arahan baik secara lisan maupun tulisan sesuai dengan permasalahan dan bidang tugasnya masing-masing;
- e. penyimpulan dan mempelajari peraturan perundang-undangan, kebijakan teknis, pedoman dan petunjuk teknis serta bahan-bahan lainnya yang berhubungan dengan tugas Sub Bagian Penyusunan Program, Evaluasi dan Pelaporan sebagai pedoman dan landasan kerja;
- f. pengumpulan, penghimpunan dan pengelolaan data informasi yang berhubungan dengan tugas Sub Bagian Penyusunan Program, Evaluasi dan Pelaporan;
- g. penyiapan bahan-bahan dalam rangka penyusunan kebijakan, pedoman dan petunjuk teknis pada bidang tugas Sub Bagian Penyusunan Program, Evaluasi dan Pelaporan;
- h. pelaksanaan hubungan kerja dengan unit organisasi/ instansi yang terkait dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas;
- i. pelaksanaan evaluasi dan penyusunan laporan terhadap semua hasil pelaksanaan program kerja tahunan Dinas; dan
- j. pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh pimpinan.



ii. Sub Bagian Umum, Kepegawaian dan Keuangan

Sub Bagian Umum, Kepegawaian dan Keuangan mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Sekretariat di bidang urusan administrasi umum, kepegawaian, pengelolaan barang/aset Perangkat Daerah dan keuangan.

Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Sub Bagian Umum Kepegawaian dan Keuangan menyelenggarakan fungsi:

- a. perencanaan kegiatan Sub Bagian Umum Kepegawaian dan Keuangan berdasarkan kegiatan tahun sebelumnya sebagai bahan untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan peraturan yang ditetapkan;
- b. pembagian tugas atau kegiatan kepada para bawahan di lingkungan Sub Bagian Umum Kepegawaian dan Keuangan dengan memberikan arahan secara lisan maupun tulisan sesuai dengan permasalahan dan bidang tugasnya masing-masing;
- c. pembinaan peraturan perundang-undangan, kebijakan teknis, pedoman dan petunjuk teknis serta bahan-bahan lainnya yang berhubungan dengan tugas Sub Bagian Umum Kepegawaian dan Keuangan sebagai pedoman dan landasan kerja;
- d. penyusunan anggaran kegiatan kedalam Rencana Anggaran Satuan Kerja;
- e. pengumpulan, pengembangan dan pengelolaan data serta informasi yang berhubungan dengan tugas Sub Bagian Umum Kepegawaian dan Keuangan;
- f. penyiapan bahan-bahan dalam rangka penyusunan kebijakan, pedoman dan petunjuk teknis mengenai Sub Bagian Umum Kepegawaian dan Keuangan;
- g. penginventarisasi permasalahan-permasalahan yang berhubungan dengan tugas Sub Bagian Umum Kepegawaian dan Keuangan serta penyiapan bahan-bahan dalam rangka pemecahan masalah;
- h. pelaksanaan hubungan kerja dengan unit organisasi/ instansi yang terkait dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas;
- i. penyiapan penyusunan program kerja Sub Bagian Umum Kepegawaian dan Keuangan yang akan dilaksanakan;



- j. pelaksanaan penataan dan pengelolaan barang/aset Perangkat Daerah, administrasi kepegawaian serta administrasi umum, administrasi persuratan, kearsipan dan administrasi keuangan;
- k. penyusunan dan pembuatan laporan bulanan/tahunan terhadap pengelolaan barang milik daerah/aset Perangkat Daerah, urusan kepegawaian dan umum, urusan ketatausahaan dan urusan pengelolaan keuangan serta segala bentuk laporan lainnya yang berada di lingkungan kerjanya;
- l. pelaksanaan tugas selaku Pejabat Penatausahaan Keuangan Perangkat Daerah;
- m. penghimpunan, pengelolaan dan pengevaluasian serta menyusun laporan keuangan Perangkat Daerah;
- n. pelaksanaan Verifikasi Surat Permintaan Pembayaran (SPP);
- o. penyiapan Surat Perintah Membayar (SPM);
- p. penelitian kelengkapan Surat Permintaan Pembayaran (SPP), Surat Permintaan Pembayaran Ganti Uang (SPP-GU); Surat Permintaan Pembayaran Tambahan Uang (SPP-TU); dan Surat Permintaan Pembayaran Langsung (SPP-LS) Gaji dan Tunjangan PNS serta penghasilan lainnya yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang diajukan oleh Bendahara Pengeluaran;
- q. pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh pimpinan;

C. Bidang Penempatan dan Pelatihan Tenaga Kerja

Bidang Penempatan dan Pelatihan Kerja dipimpin oleh seorang Kepala Bidang sebagai Koordinator yang mempunyai tugas penyiapan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria pemberian bimbingan teknis, fasilitas, koordinasi, serta supervisi serta pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di Bidang Penempatan dan Pelatihan Tenaga Kerja.

Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud ayat (1) diatas, Bidang Penempatan dan Pelatihan Kerja menyelenggarakan fungsi:

- a. pelaksanaan dan pengkoordinasian penyusunan rencana program kerja tahunan di Bidang Penempatan dan Pelatihan Tenaga Kerja;
- b. penyusunan bahan norma, standar, prosedur, dan kriteria di Bidang Penempatan dan Pelatihan Tenaga Kerja;



- c. menyiapkan 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 Produktivitas;
- f. perencanaan dan pelaksanaan Informasi dan Perluasan Kesempatan Tenaga Kerja, memproses pengajuan usulan atau rekomendasi penetapan penempatan dan pelatihan kerja;
- g. pelaksanaan pelayanan rekomendasi di Bidang Penempatan dan Pelatihan Tenaga Kerja;
- h. menyiapkan bahan-bahan di Bidang Penempatan dan Pelatihan Tenaga Kerja dalam rangka penyusunan RENSTRA, RENJA dan LAKIP serta LPPD Dinas Tenaga Kerja; Koperasi dan Usaha Mikro;
- i. pelaksanaan pembinaan dan bimbingan penempatan dan pelatihan kerja;
- j. pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan pada Bidang Penempatan dan Pelatihan Tenaga Kerja;
- k. membuat laporan dan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi Bidang Penempatan dan Pelatihan Tenaga Kerja kepada Kepala Dinas;
- l. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

D. Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas di Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang meliputi pembinaan kepada pekerja dan pengusaha sesuai peraturan perundang-undangan dan norma-norma ketenagakerjaan.

Dalam melaksanakan tugas pokok, sebagaimana dimaksud ayat (1) diatas, Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan mempunyai fungsi:

- a. pelaksanaan dan pengoordinasian penyusunan rencana program kerja tahunan dalam pembinaan hubungan industrial, persyaratan kerja, kesejahteraan pekerja, pengupahan, jaminan sosial ketenagakerjaan, kelembagaan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- b. pelaksanaan perencanaan, pengoordinasian dan pengendalian rencana jangka menengah dan tahunan bidang pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja, persyaratan kerja, kesejahteraan pekerja, pengupahan,



- jaminan sosial ketenagakerjaan, kelembagaan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- c. pelaksanaan sosialisasi, evaluasi dan pelaporan penerapan standart penyelenggaraan pembinaan hubungan industrial, persyaratan kerja, kesejahteraan pekerja, pengupahan, jaminan sosial ketenagakerjaan, kelembagaan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai ketentuan standart yang ditetapkan;
 - d. pelaksanaan koordinasi dan konsultasi kepada dewan pengupahan Kota Tanjungpinang melalui rapat untuk menetapkan besarnya kebutuhan hidup layak (KHL) di Kota Tanjungpinang;
 - e. pelaksanaan koordinasi dan konsultasi kepada lembaga kerjasama tripartit (LKS TRIPARTIT) melalui rapat dalam membahas masalah-masalah ketenagakerjaan;
 - f. pelaksanaan pembinaan hubungan industrial, persyaratan kerja, kesejahteraan pekerja, pengupahan, jaminan sosial ketenagakerjaan, kelembagaan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
 - g. membuat laporan dan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan kepada Kepala Dinas;
 - h. penyiapan bahan-bahan Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dalam rangka penyusunan RENSTRA, RENJA dan LAKIP serta LPPD Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro;
 - i. penyusunan rencana kegiatan Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan;
 - j. pemberian masukan dan informasi tentang Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan kepada Kepala Dinas;
 - k. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

E. Bidang Koperasi dan Usaha Mikro

Bidang Koperasi dan Usaha Mikro dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang mempunyai tugas pokok merumuskan dan melaksanakan sebagian tugas Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro.

Dalam melaksanakan tugas pokok, sebagaimana dimaksud ayat (1) diatas, Bidang Koperasi dan Usaha Mikro, menyelenggarakan fungsi:



- a. pelaksanaan dan pengkoordinasian penyusunan rencana program kerja tahunan di Bidang Koperasi dan Usaha Mikro;
- b. pelaksanaan pembinaan, pengembangan, pengawasan Koperasi dan Usaha Mikro;
- c. penyiapan bahan perumusan kebijakan, koordinasi bidang koperasi dan usaha mikro;
- d. penyiapan bahan-bahan di Bidang Koperasi dan Usaha Mikro dalam rangka penyusunan RENSTRA, RENJA dan LAKIP serta LPPD Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro;
- e. penetapan kebijakan pemberdayaan Koperasi dan Usaha Mikro dalam penumbuhan iklim usaha di Tingkat Kota;
- f. penciptaan usaha simpan pinjam yang sehat di Tingkat Kota sesuai dengan kebijakan Pemerintah;
- g. pemberian fasilitas penyediaan pembiayaan bagi Koperasi dan Usaha Mikro;
- h. monitoring, dan evaluasi upaya pemerdayaan koperasi dalam wilayah kota;
- i. pelaksanaan dan fasilitasi kebijakan pemberdayaan Koperasi dan Usaha Mikro;
- j. pemberian fasilitasi, perizinan informasi, kemitraan, perlindungan, pembinaan dan pengembangan produksi, pemasaran, sumberdaya manusia, teknologi bagi Usaha Mikro;
- k. monitoring, dan evaluasi upaya pemberdayaan Usaha Mikro dalam Wilayah Kota;
- l. penyelenggaraan pengembangan produksi dan pemasaran hasil Usaha Mikro skala kota;
- m. membuat laporan dan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi Bidang Koperasi dan Usaha Mikro kepada Kepala Dinas;
- n. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

2.1.2 Kelompok Jabatan Fungsional dan Unit Pelaksana Teknis



1. Kelompok Jabatan Fungsional

Pada masing-masing unit kerja di lingkungan Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro dapat dibentuk sejumlah kelompok jabatan fungsional sesuai dengan kebutuhan dan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melakukan kegiatan sesuai dengan bidang tenaga fungsional masing-masing berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pejabat Fungsional berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab secara langsung kepada Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama, Pejabat Administrator atau Pejabat Pengawas yang memiliki keterkaitan dengan pelaksanaan tugas Jabatan Fungsional.

2. Unit Pelaksana Teknis

- (1) UPT mempunyai kedudukan sebagai unsur pelaksana teknis operasional Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro.
- (2) UPT dipimpin oleh seorang Kepala UPT yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro.
- (3) UPT dapat dibentuk setelah memenuhi kriteria sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (4) Pembentukan UPT serta organisasi tata kerja diatur dalam Peraturan Wali Kota.

2.1.3 Tata Kerja

Dalam melaksanakan tugasnya, setiap pimpinan dan unit organisasi dan kelompok jabatan fungsional wajib menerapkan prinsip koordinasi, integrasi dan sinkronisasi baik dalam lingkungan masing-masing maupun antar satuan organisasi di lingkungan Pemerintah Kota



Tanjungpinang serta dengan instansi lain di luar Pemerintah Kota Tanjungpinang sesuai dengan tugas masing-masing

- (1) Dalam menjalankan tugas dan fungsinya setiap unit kerja di lingkungan Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro wajib memperhatikan, melaksanakan dan menerapkan prinsip organisasi dan manajemen, koordinasi, integrasi, sinkronisasi, simplikasi, efisiensi, transparansi dan akuntabilitas publik.
- (2) Setiap unit kerja di lingkungan Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro wajib mentaati peraturan perundang-undangan secara hierarki, prosedur dan tata kerja yang ditetapkan.
- (3) Setiap unsur pimpinan bertanggung jawab melakukan pembinaan, pendayagunaan dan pengawasan terhadap pegawai, keuangan, perlengkapan, organisasi dan tata laksana di lingkungan kerjanya masing-masing serta senantiasa berusaha meningkatkan prestasi kerja dan menjamin kelancaran, keberhasilan, kebersihan dan tertib penyelenggaraan wewenang, tugas, kewajiban dan bertanggung jawab terhadap jabatan yang diberikan kepadanya dalam rangka mewujudkan Pemerintahan yang baik dalam rangka memberikan pelayanan kepada masyarakat secara optimal dan maksimal.
- (4) Setiap unsur pimpinan wajib mengawasi bawahannya masing-masing dan apabila terjadi penyimpangan agar mengambil langkah yang diperlukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) Setiap unsur pimpinan dalam lingkungan satuan kerja bertanggung jawab memimpin dan mengoordinasikan bawahannya masing-masing dan memberikan bimbingan serta petunjuk bagi pelaksanaan tugas bawahan.
- (6) Setiap unsur pimpinan wajib mengikuti dan mematuhi petunjuk dan bertanggung jawab kepada atasan masing-masing dan menyampaikan laporan berkala tepat waktu.



- (7) Setiap laporan yang diterima oleh pimpinan satuan organisasi dari bawahan, wajib diolah dan dipergunakan sebagai bahan untuk penyusunan laporan lebih lanjut dan untuk memberikan petunjuk kepada bawahan.
- (8) Dalam menyampaikan laporan masing-masing kepada atasan, tembusan laporan wajib disampaikan kepada satuan organisasi lain yang secara fungsional mempunyai hubungan kerja.
- (9) Dalam melaksanakan tugasnya setiap unsur pimpinan dibantu oleh jabatan pelaksana di bawahnya dan dalam rangka pemberian bimbingan kepada bawahan masing-masing wajib mengadakan rapat berkala.

2.2 Sumber Daya Perangkat Daerah

Pegawai dilingkungan Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro sampai dengan tahun 2023 sebanyak 36 orang, terdiri dari 24 PNS (13 laki-laki dan 11 perempuan) dan 12 Non PNS (7 laki-laki dan 5 perempuan). Dilihat dari pendidikannya, terlihat jumlah pegawai paling banyak berpendidikan S1 sejumlah 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:

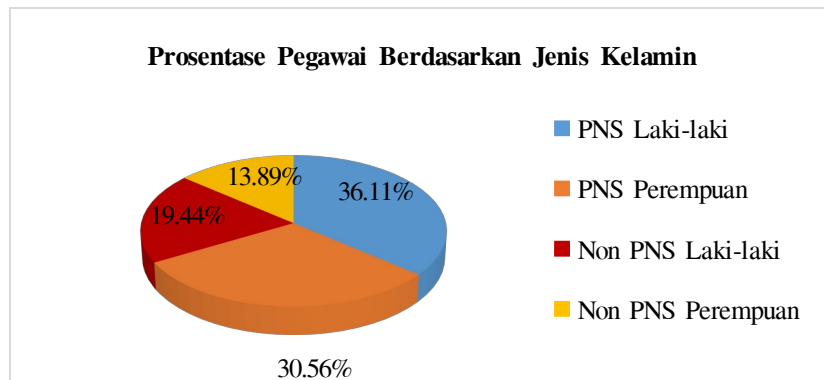
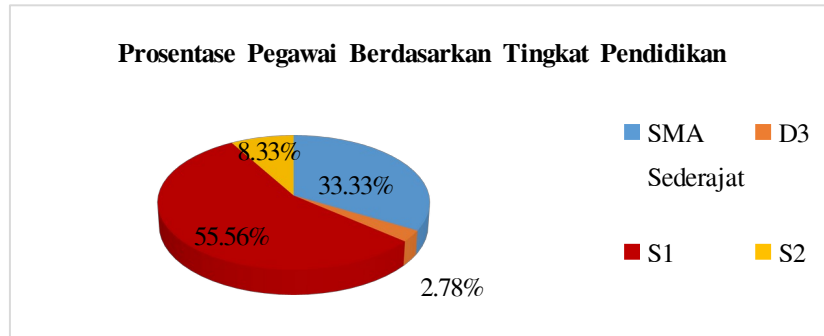
Tabel 2.2.1
Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan
di Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro Tahun 2018

No	Tingkat Pendidikan	PNS		Non PNS		Jumlah
		L	P	L	P	
1	SMP Sederajat	0	0	0	0	0
2	SMA Sederajat	2	3	5	2	12
3	D3	1	0	0	0	1
4	S1	8	7	2	3	20



No	Tingkat Pendidikan	PNS		Non PNS		Jumlah
		L	P	L	P	
5	S2	2	1	0	0	3
6	S3	0	0	0	0	0
	Jumlah	13	11	7	5	36

Sumber Data :Subbag Umum Kepegawaian dan Keuangan



Dilihat dari golongannya, pegawai PNS paling banyak dari golongan III yaitu sejumlah 17 orang pada tahun 2023, seperti terlihat pada Tabel 2.2.2 berikut ini.

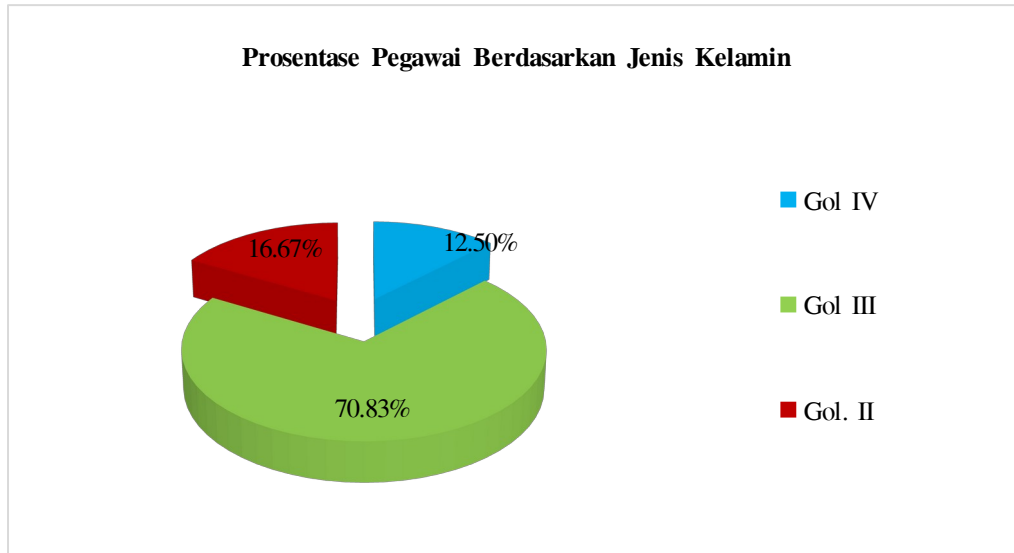
Tabel 2.2.2
Jumlah Pegawai Berdasarkan Golongan
di Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro Tahun 2023

No	Golongan	L	P	Jumlah
1	Golongan II	2	2	4
2	Golongan III	10	7	17



3	Golongan IV	1	2	3
	Jumlah	13	11	24

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



No	Aset / Sarana dan Prasarana	Jumlah	Kondisi
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
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 2024 – 2026 berdasarkan target Renstra periode sebelumnya yaitu 2018 – 2023 (. 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 Meningkatnya Penyerapan Tenaga Kerja yaitu :

1. Meningkatnya Kualitas dan Penyerapan Tenaga Kerja dengan indikator :
 - a. Tingkat pengangguran Terbuka (TPT).
 - b. Peningkatan Tenaga Kerja Yang Kompeten.
2. Meningkatnya Penempatan dan Perluasan Tenaga Kerja.
3. Meningkatnya Perlindungan Tenaga Kerja Dalam Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, yaitu :
 - a. Perselisihan Buruh dan Pengusaha.
 - b. Besaran Pemeriksaan Perusahaan.
 - c. Persentase Pekerja Buruh yang menjadi Peserta BPJS Ketenagakerjaan.



Sedangkan untuk urusan Koperasi dan UKM indikator kinerja pelayanan yang ingin di capai adalah Berkembangnya Usaha Perdagangan Industri dan UMKM, Yaitu :

1. Meningkatnya Kelembagaan dan Pengawasan Usaha Koperasi secara berkelanjutan :
 - a. Persentase Koperasi Aktif
 - b. Persentase Usaha Simpan Pinjam Berijin.
 - c. Persentase Pengurus Koperasi Memiliki Kompetensi Dalam Pengelolaan Koperasi
2. Meningkatnya Daya Saing UMKM.
 - a. Persentase UM yang Terbina dan Terfasilitasi Perizinan Usaha.
 - b. Persentase Kemitraan Bagi Pelaku Usaha Mikro.

Kinerja Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan Usaha Mikro Kota Tanjungpinang selama kurun waktu tahun 2018 - 2023 adalah sebagai berikut (Tabel T-C.23):

.



Tabel T-C.23.

**Pencapaian Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan Usaha Mikro
Kota Taniungbinang**

No	Indikator Kinerja Sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Satuan	Realisasi Capaian Tahun Ke-				Target
			2019	2020	2021	2022	
1	2	4	5	6	7	8	9
I	Meningkatnya Penyerapan Tenaga Kerja.						
1	Meningkatnya kualitas dan penyerapan tenaga kerja						
	Persentase Tingkat Pengangguran Terbuka	%	5,64	9,30	6,31	5,27	5,11
	Prosentase Peningkatan Tenaga Kerja Yang Kompeten	%	33,00	46,00	50,00	100,00	70,00
2	Meningkatnya Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja	%	57,63	70,00	46,85	38,29	80,00
3	Meningkatnya Perlindungan Tenaga Kerja Dalam Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial						
	Perselisihan buruh dan pengusaha	%	17,79	18,00	8,78	7,21	10,00
	Besaran Pemeriksaan Perusahaan	%	65,84	78,00	31,76	40,32	85,00
	Prosentase Pekerja/ Buruh yang Menjadi Peserta BPJS Ketenagakerjaan	%	71,42	76,00	96,63	100,00	90,00
II	Berkembangnya Usaha Perdagangan Industri dan UMKM						
1	Meningkatnya Kelembagaan dan Pengawasan Usaha Koperasi Secara Berkelanjutan.						
	Persentase koperasi aktif	%	37,50	38,36	38,74	41,13	40,71
	Persentase Usaha Simpan Pinjam Berijin	%	32,71	33,00	33,00	13,33	36,00
	Persentase pengurus koperasi memiliki kompetensi dalam pengelolaan koperasi	%	12,00	12,00	5,37	40,93	15
2	Meningkatnya daya Saing Usaha Mikro kecil dan menengah						
	Persentase Usaha Mikro Yang Terbina dan Terfasilitasi Perizinan Usaha	%	15,00	15,00	16,00	32,79	50
	Prosentase Kemitraan Bagi Pelaku Usaha Mikro	%	2,60	4,60	33,42	5,37	10,6



Anggaran dan realisasi anggaran selama kurun waktu tahun 2018-2023 adalah sebagai berikut:

Tabel T-C24.

Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan Usaha Mikro
Kota Taniungpinang

Uraian (Program Nomenklatur Lama) Berdasarkan RPJMD Renstra 2018-2023	Uraian (Program Nomenklatur Baru) Berdasarkan Pemendagri 90 Tahun 2019	Anggaran Pada Tahun Ke-				Realisasi Anggaran Pada Tahun Ke-				Rasio Antara Realisasi dan Anggaran Tahun Ke-				Rata-Rata Pertumbuhan	
		2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022	Anggaran	Realisasi
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Gaji dan Tunjangan		3.790.450.641	3.679.022.144			3.780.308.691	3.638.541.209			99,73243419				3734736392	3709424950
Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja		813.705.000	-			771.765.912	-			94,84591				406852500	385882956
Program Peningkatan Sumber Daya Manusia		259.130.000	-			225.487.856	-			87,01727164				129565000	112743928
Program Perluasan dan Pengembangan Kesempatan Kerja		122.730.000	-			107.234.147	-							61365000	53612073,5
Program Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan		620.712.500	229.635.000			548.438.793	229.269.000			88,35633131	99,84061663			425173750	388853896,5
Program Peningkatan Kualitas Ketenagakerjaan		364.269.000	304.258.000			352.327.464	94.301.400			96,72178088	30,99389334			334263500	223314432
Program penciptaan iklim Usaha Kecil Menengah yang kondusif		141.235.000	-			117.033.700	-			82,86451659				70617500	58516850
Program Pengembangan Usaha Skala Mikro		-	233.100.000			-	172.566.150			#DIV/0!	74,03095238			116550000	86283075
Perkantoran		2.915.050.000	2.623.314.270			2.493.743.822	2.226.218.084			85,54720578	84,8628054			2769182135	2359980953
Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur		562.800.000	708.820.000			492.158.000	685.102.018			87,44811656	96,65387799			635810000	588630009
Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan		10.000.000	-			-	-			0	#DIV/0!			5000000	0
	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA			7.358.322.722	7.168.392.500			6.847.316.383	5.645.203.725			93,05539648	78,75132012	7.263.357.611	6.246.260.054
	PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA			-	777.362.320			-	82.974.030			#DIV/0!	10,67379108	388.681.160	41.487.015
	PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL			347.953.860	230.254.594			298.931.405	177.086.419			85,91121967	76,90896235	289.104.227	238.008.912
	PROGRAM PENDIDIKAN DAN LATIHAN PERKOPERASIAN			295.865.873	229.104.050			213.209.799	165.690.830			72,06299153	72,32121388	262.484.962	189.450.315
	PROGRAM PEMBERDAYAAN DAN PERLINDUNGAN KOPERASI			-	87.350.660			-	-			#DIV/0!	0	43.675.330	-
	PROGRAM PEMBERDAYAAN USAHA MENENGAH, USAHA KECIL, DAN USAHA MIKRO (UMKM)			112.245.962	175.095.380			56.421.450	62.510.227			50,26590622	35,70067183	143.670.671	59.465.839
Total		9.600.082.141	7.778.149.414	8.114.388.417	8.667.559.504	8.888.498.385	7.045.997.861	7.415.879.037	6.133.465.231	92,58773263	90,58707266	91,39171871	70,76346264	8.540.044.869	7.370.960.129



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 Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan Usaha Mikro Kota Tanjungpinang

Identifikasi permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan Usaha Mikro Kota Tanjungpinang diperoleh dengan memperhatikan capaian atau kondisi saat ini serta faktor internal dan eksternal yang berpengaruh terhadap aspek-aspek dalam pelaksanaan tugas dan fungsi pelayanan. Permasalahan pembangunan terkait dengan tugas dan fungsi pelayanan Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan Usaha Mikro Kota Tanjungpinang adalah sebagai berikut :

1. Penanganan Pengangguran dan Perselisihan Tenaga Kerja Belum Optimal.
2. Pengembangan Usaha Mikro dan Pengelolaan Koperasi Belum Optimal.

No	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah	BIDANG
1	2	3	4	
1	Penanganan Pengangguran dan Perselisihan Tenaga Kerja Belum Optimal	Peningkatan Kesempatan Kerja yang Belum Optimal	Lapangan pekerjaan yang tersedia tidak berbanding dengan jumlah pencari kerja	PENEMPATAN DAN PELATIHAN TENAGA KERJA
			Perluasan Kesempatan Kerja belum berkembang secara optimal	
			Minimnya informasi pasar kerja	
			Kompetensi Tenaga Kerja yang belum sesuai dengan tuntutan pasar kerja	
		Masih terdapat perselisihan pekerja/buruh dengan Perusahaan	Perlindungan Tenaga Kerja dan Pengembangan Hubungan Industrial Belum Optimal	HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
2	Pengembangan Usaha Mikro dan Pengelolaan Koperasi Belum Optimal	Pengelolaan koperasi yang belum optimal	Kompetensi SDM Koperasi Belum Optimal	KOOPERASI DAN USAHA MIKRO
			Pengawasan Koperasi Belum Optimal	
		Pengembangan Usaha Mikro Belum Optimal	Minimnya Pengetahuan Pelaku Usaha dalam Pengembangan Usahanya (akses permodalan, legalitas usaha, manajemen usaha, dll)	

3.2 Telaahan Renstra Kementerian Ketenagakerjaan RI dan Kementerian Koperasi dan UKM RI

a. Sasaran Jangka Menengah Renstra Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia

1. Meningkatnya kesempatan kerja
2. Peningkatan pembangunanketenagakerjaan di provinsi
3. Peningkatan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja
4. Peningkatan kualitas penempatan dan pemberdayaan tenaga kerja
5. Penciptaan Hubungan Industrial yang harmonis dan memperbaiki iklim ketenagakerjaan
6. Peningkatan perlindungan tenaga kerja, menciptakan rasa keadilan dalam dunia usaha dan pengembangan sistem.
7. Peningkatan kapasitas dan kualitas organisasi



Tabel 3.2.a
Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan Usaha Mikro Kota Tanjungpinang

Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan Usaha Mikro Kota Tanjungpinang	Faktor	
	Penghambat	Pendorong
Peningkatan Kesempatan Kerja yang Belum Optimal	Lapangan pekerjaan yang tersedia tidak berbanding dengan jumlah pencari kerja	AKAD (Antar Kerja Antar Daerah) dan AKL (Antar Kerja Lokal)
	Perluasan Kesempatan Kerja belum berkembang secara optimal	Pengembangan wirausaha baru melalui program perluasan kesempatan kerja
	Minimnya informasi pasar kerja	Peningkatan sistem informasi pasar kerja melalui website Kemenaker dan Dinas
	Kompetensi Tenaga Kerja yang belum sesuai dengan tuntutan pasar kerja	Pelatihan berbasis kompetensi dan sesuai dengan permintaan pasar kerja
Masih terdapat perselisihan pekerja/buruh dengan Perusahaan	Perlindungan Tenaga Kerja dan Pengembangan Hubungan Industrial Belum Optimal	Pembinaan tenaga kerja dan pengusaha
		Penguatan kelembagaan dan sarana hubungan industrial

b. Sasaran Jangka Menengah Renstra Kementerian Koperasi dan UKM Republik Indonesia

1. Meningkatnya Kontribusi PDB Sektor Koperasi
2. Meningkatnya Kontribusi PDB Sektor UMKM
3. Meningkatnya Inovasi Usaha Koperasi
4. Meningkatnya Inovasi dalam Produktivitas UKM
5. Meningkatnya Skala Usaha UKM

Tabel 3.2.b
Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan Usaha Mikro Kota Tanjungpinang



Permasalahan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan Usaha Mikro Kota Tanjungpinang	Faktor	
	Penghambat	Pendorong
Pengelolaan koperasi yang belum optimal	Kompetensi SDM Koperasi Belum Optimal	Pelatihan berbasis kompetensi bagi pengurus/pengawas koperasi
	Pengawasan Koperasi Belum Optimal	Penilaian koperasi
Pengembangan Usaha Mikro Belum Optimal	Minimnya Pengetahuan Pelaku Usaha dalam Pengembangan Usahanya	Pelatihan Usaha Mikro dan fasilitasi akses permodalan

3.3 Telaahan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi KEPRI dan Dinas Koperasi dan UKM Provinsi KEPRI

3.3.1 Telaahan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi KEPRI

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 3.3.1
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

Sasaran Jangka Menengah Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau	Permasalahan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan Usaha Mikro Kota Tanjungpinang	Faktor	
		Penghambat	Pendorong
Tingkat Pengangguran Terbuka			
Tingkat Kesempatan Kerja	Peningkatan Kesempatan Kerja yang Belum Optimal	Lapangan pekerjaan yang tersedia tidak berbanding dengan jumlah pencari kerja	AKAD (Antar Kerja Antar Daerah) dan AKL (Antar Kerja Lokal)
		Perluasan Kesempatan Kerja belum berkembang secara optimal	Pengembangan wirausaha baru melalui program perluasan kesempatan kerja
		Minimnya informasi pasar kerja	Peningkatan sistem informasi pasar kerja melalui website Kemenaker dan Dinas
		Kompetensi Tenaga Kerja yang belum sesuai dengan tuntutan pasar kerja	Pelatihan berbasis kompetensi dan sesuai dengan permintaan pasar kerja
Tingkat lulusan pelatihan kerja			
Tingkat kepatuhan wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan			
Tingkat perselisihan hubungan industrial	Masih terdapat perselisihan pekerja/buruh dengan Perusahaan	Perlindungan Tenaga Kerja dan Pengembangan Hubungan Industrial Belum Optimal	Pembinaan tenaga kerja dan pengusaha Penguatan kelembagaan dan sarana hubungan industrial

3.3.2 Telaahan Renstra Dinas Koperasi dan UKM Provinsi KEPRI

Tabel 3.3.2
Permasalahan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro Kota Tanjungpinang
berdasarkan Sasaran Renstra Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Kepulauan Riau beserta Faktor
Penghambat dan Pendorong Keberhasilan Penanganannya

Sasaran Jangka Menengah Renstra Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Kepulauan Riau	Permasalahan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan Usaha Mikro Kota Tanjungpinang	Faktor	
		Penghambat	Pendorong
3	4	5	6
Meningkatnya skala usaha UMKM yang mampu melakukan ekspor produk	Pengembangan Usaha Mikro Belum Optimal	Minimnya Pengetahuan Pelaku Usaha dalam Pengembangan Usahanya	Pelatihan Usaha Mikro dan fasilitasi akses permodalan
Meningkatnya kualitas kelembagaan koperasi			
Meningkatnya kualitas usaha koperasi	Pengelolaan koperasi yang belum optimal	Kompetensi SDM Koperasi Belum Optimal	Pelatihan berbasis kompetensi bagi pengurus/pengawas koperasi
Meningkatnya koperasi sehat		Pengawasan Koperasi Belum Optimal	Penilaian koperasi
Meningkatnya akuntabilitas Knerja Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah			

3.3.3 Telaahan 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 Tanjungpinnag dan disesuaikan dengan Perda tentang Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis, Renstra Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro Kota Tanjungpinnag tidak ada keterkaitan.

3.3.4 Telaahan 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 professional 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 3 (tiga) Tahun. 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 2024-2026 sebagai berikut:

1. Meningkatkan Penempatan Pencari Kerja.
2. Meningkatkan Pembinaan Hubungan Industrial
3. Meningkatkan kualitas koperasi dan pemberdayaan usaha mikro

4.2 Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah

1. Meningkatnya kualitas dan penyerapan tenaga kerja.
2. Meningkatnya Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja
3. Meningkatnya Perlindungan Tenaga Kerja Dalam Hubungan Industrial.
4. Terciptanya kesadaran para pengurus, Pengelola dan Anggota Koperasi untuk menumbuhkan Koperasi ke arah yang lebih baik.
5. Meningkatnya pembinaan dan pemberdayaan Usaha Mikro di Kota Tanjungpinang.

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



Tabel TC-25

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

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/Sasaran	Formula Indikator	Satuan	Capaian pada Tahun Awal Perencanaan		Proyeksi Tahun	Target Kinerja Indikator Tujuan dan Sasaran Tahun Ke-		
						2021	2022		2024	2025	2026
1	Meningkatkan Penempatan Pencari Kerja		Tingkat Pengangguran Terbuka	Jumlah Pengangguran Terbuka di bagi jumlah angkatan kerja Kota Tanjungpinang dikali 100	%	6,31	5,27	5,11	5,60 - 5,40	5,3- 5,10	5,00 - 4,00
		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	%	50	131,00	70	32,86	65,71	100
		Meningkatnya Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja	Persentase Penempatan tenaga kerja	Jumlah Pencari Kerja terdaftar yang ditempatkan dibagi jumlah pencari kerja yang terdaftar dikali 100	%		37,56	38	38	39	40
2	Meningkatkan Pembinaan Hubungan Industrial		Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB, PKWT, LKS Bipartit, UMK Struktur Skala Upah, dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan)	Jumlah Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak dibagi jumlah perusahaan Kota Tanjungpinang dikali 100	%		56,62	57,02	57,80	57,91	58,10
		Meningkatnya Perlindungan Tenaga Kerja Dalam Hubungan Industrial.	Persentase Perselisihan Pekerja/ Buruh dan Pengusaha yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB)	Besaran kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB) dibagi jumlah kasus yang tercatat dikali 100	%	84,62	87,50	87,88	88,57	91,18	91,67
			Besaran Pekerja/ Buruh yang menjadi peserta program BPJS Ketenagakerjaan	Jumlah pekerja/ buruh peserta BPJS Ketenagakerjaan dibagi jumlah pekerja/ buruh Kota Tanjungpinang dikali 100	%		53,95	54,59	54,91	55,39	56,03
3	Meningkatkan kualitas koperasi dan pemberdayaan usaha mikro		Persentase Koperasi sehat	Jumlah koperasi sehat dibagi jumlah koperasi dikali 100	%		4,32	14,52	16,75	18,88	19,90
		Terciptanya kesadaran para pengurus, Pengelola dan Anggota Koperasi untuk menumbuhkan Koperasi ke arah yang lebih baik	Persentase koperasi aktif	Jumlah koperasi aktif dibagi jumlah koperasi dikalikan 100	%	38,74	41,65	45,04	46,25	47,46	48,67
		Meningkatnya pembinaan dan pemberdayaan Usaha Mikro di Kota Tanjungpinang	Jumlah Usaha Mikro yang dibina	Jumlah usaha mikro yang diberikan fasilitasi atau pendampingan	Orang	2.350	4.816	5.057	5.310	5.575	5.854



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. Peningkatan pelatihan berbasis kompetensi serta menciptakan kewirausahaan baru.
4. Pembinaan hubungan industrial melalui peningkatan Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah, dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan)
5. Meningkatkan kualitas SDM pengurus dan anggota koperasi.
6. Meningkatkan Produktivitas dan nilai koperasi
7. Meningkatkan pengawasan, pemeriksaan dan pembinaan koperasi secara berkelanjutan.
8. Meningkatkan kualitas SDM 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 3 (tiga) 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



disektor 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. Peningkatan SDM yang bersertifikasi sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.
4. Peningkatan hubungan industrial dengan fokus peningkatan penerapan tata kelola kerja yang layak pada perusahaan.
5. Peningkatan Kualitas Pengurus koperasi dan kompetensi SDM melalui Pembinaan, Pelatihan dan Pendampingan.
6. Peningkatan pemberdayaan koperasi pada peningkatan produktivitas, nilai tambah dan perluasan akses pasar, akses pembiayaan, penataan manajemen dan standarisasi usaha koperasi.
7. Peningkatan koperasi dengan prioritas pada pengawasan, penilaian dan pembinaan terhadap koperasi agar lebih sehat, efisien, produktif dan mandiri.
8. Peningkatan standarisasi produk UM dan perlindungan HAKI produk UM.





BAB VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

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

1. PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA

Kegiatan :

- 1) Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi

Sub Kegiatan :

- a. Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi

2. PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA

Kegiatan :

- 1) Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)

Sub Kegiatan :

- a. Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro

3. PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA

Kegiatan :

- 1) Pelayanan antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota

Sub Kegiatan :

- a. Perluasan Kesempatan Kerja

- 2) Pengelolaan Informasi Pasar Kerja

Sub Kegiatan :

- b. Pemeliharaan dan Operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online

4. PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL

Kegiatan :

- 1) Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang Hanya Beroperasi dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota.

Sub Kegiatan :

- a. Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan

- 2) Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota

Sub Kegiatan :

- a. Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota



- b. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota
- c. Penyelenggaraan Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Non Afiliasi.
- d. Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerja Sama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota
- e. Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja.

5. PROGRAM PENGAWASAN DAN PEMERIKSAAN KOPERASI

Kegiatan :

- 1) Pemeriksaan dan Pengawasan Koperasi, Koperasi Simpan Pinjam/ Unit Simpan Pinjam Koperasi yang Wilayah Keanggotaannya dalam Daerah Kabupaten/ Kota.

Sub Kegiatan :

- a. Pemeriksaan dan Pengawasan Koperasi, Koperasi Simpan Pinjam/ Unit Simpan Pinjam Koperasi yang Wilayah Keanggotaannya dalam Daerah Kabupaten/ Kota.
- b. Pemeriksaan Kepatuhan Koperasi Terhadap Peraturan Perundang-Undangan Kewenangan Kabupaten/Kota

6. PROGRAM PENILAIAN KESEHATAN KSP/USP

Kegiatan :

- 1) Penilaian Kesehatan Koperasi Simpan Pinjam/Unit Simpan Pinjam Koperasi yang Wilayah Keanggotaannya dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota.

Sub Kegiatan :

- a. Pelaksanaan Penilaian Kesehatan KSP/USP Koperasi Kewenangan Kabupaten/Kota.
- b. Penghargaan Kesehatan KSP/USP Koperasi Kewenangan Kabupaten/Kota.

7. PROGRAM PENDIDIKAN DAN LATIHAN PERKOPERASIAN

Kegiatan :

- 1) Pendidikan dan Latihan Perkoperasian Bagi Koperasi yang Wilayah Keanggotaan dalam Daerah Kabupaten/Kota.

Sub Kegiatan :

- a. Peningkatan Pemahaman dan Pengetahuan Perkoperasian serta Kapasitas dan Kompetensi SDM Koperasi.

8. PROGRAM PEMBERDAYAAN DAN PERLINDUNGAN KOPERASI

Kegiatan :

- 1) Pemberdayaan dan Perlindungan Koperasi yang Keanggotaan dalam Daerah Kabupaten/Kota.



Sub Kegiatan :

- a. Pemberdayaan Peningkatan Produktivitas, Nilai Tambah, Akses Pasar, Akses Pembiayaan, Penguatan Kelembagaan, Penataan Manajemen, Standarisasi, dan Restrukturisasi Usaha Koperasi Kewenangan Kabupaten/Kota.

9. PROGRAM PEMBERDAYAAN USAHA MENENGAH, USAHA KECIL, DAN USAHA MIKRO (UMKM)

Kegiatan :

- 1) Pemberdayaan Usaha Mikro yang Dilakukan Melalui Pendataan, Kemitraan, Kemudahan Perizinan, Penguatan Kelembagaan dan Koordinasi dengan Para Pemangku Kepentingan

Sub Kegiatan :

- a. Pemberdayaan Melalui Kemitraan Usaha Mikro.
- b. Pemberdayaan Kelembagaan Potensi dan Pengembangan Usaha Mikro.
- c. Peningkatan Pemahaman dan Pengetahuan Usaha Mikro serta Kapasitas dan Kompetensi SDM Usaha Mikro dan Kewirausahaan.

10. PROGRAM PENGEMBANGAN UMKM

Kegiatan :

- 1) Pengembangan Usaha Mikro dengan Orientasi Peningkatan Skala Usaha Menjadi Usaha Kecil.

Sub Kegiatan :

- a. Fasilitasi Usaha Mikro Menjadi Usaha Kecil dalam Pengembangan Produksi dan Pengolahan, Pemasaran, SDM, serta Desain dan Teknologi.

11. PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA

Kegiatan :

- 1) Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah.

Sub Kegiatan :

- a. Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah
- b. Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah

- 2) Administrasi Keuangan Perangkat Daerah.

Sub Kegiatan :

- a. Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN.
- b. Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN.

- 3) Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah.

Sub Kegiatan :

- a. Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya.
- b. Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan.

- 4) Administrasi Umum Perangkat Daerah.



Sub Kegiatan :

- a. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor.
 - b. Penyediaan Peralatan Rumah Tangga.
 - c. Penyediaan Bahan Logistik Kantor.
 - d. Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan.
 - e. Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan.
 - f. Penyediaan Bahan/Material.
 - g. Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD.
- 5) Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah.

Sub Kegiatan :

- a. Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya.
- 6) Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah.

Sub Kegiatan :

- a. Penyediaan Jasa Surat Menyurat.
 - b. Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik.
 - c. Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor.
- 7) Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah.

Sub Kegiatan :

- a. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan.
- b. Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya

Secara rinci rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran, dan pendanaan indikatif secara rinci tercantum pada Tabel T-C.27 :



TABEL T-C.27

Tujuan	Sasaran	Kode Rekening	Urusan, Bidang Urusan, Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Formula Indikator	Satuan	Capaian pada Tahun Awal Perencanaan		Proyeksi Tahun Berjalan	Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja pada Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah		Unit Kerja Penanggung Jawab
							2021	2022		2023	Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026			
											Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
Meningkatkan Penempatan Pencari Kerja				Tingkat Pengangguran Terbuka	Jumlah Pengangguran Terbuka di bagi jumlah angkatan kerja Kota Tanjungpinang dikali 100	%	6,31	N/A	6,3	5,60 - 5,40		5,3- 5,10		5,00 - 4,00		5,00 -4,00		
	Meningkatnya kompetensi tenaga kerja			Prosentase Peningkatan Tenaga Kerja Yang Kompeten	Jumlah tenaga kerja yang dilatih dibagi jumlah Pendaftar pelatihan berbasis kompetensi dikali 100	%				32,86		65,71		100		100		BIDANG PENEMPATAN DAN PELATIHAN TENAGA KERJA
			PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	Besaran calon tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Pelatihan Berbasis Kompetensi dibagi Jumlah Pencari Kerja yang Mendaftar dikali 100	%				32,86	700.000.000	65,71	900.000.000	100	1.100.000.000	100	2.700.000.000	
			Keg. Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	Jumlah Pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi	Jumlah Pelatihan yang dilaksanakan	Kegiatan		3	5	2	700.000.000	3	900.000.000	4	1.100.000.000	9	2.700.000.000	
			Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Master Kompetensi	Jumlah calon Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan	Jumlah calon tenaga kerja yang dilatih dibagi jumlah Pendaftar pelatihan berbasis kompetensi dikali 100"	Orang	14	131	110	115	700.000.000	115	900.000.000	120	1.100.000.000	350	2.700.000.000	
	Meningkatnya Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja			Persentase Penempatan tenaga kerja	Jumlah Pencari Kerja terdaftar yang ditempatkan dibagi jumlah pencari kerja yang terdaftar dikali 100	%		37,56	38	38		39		40		40		BIDANG PENEMPATAN DAN PELATIHAN TENAGA KERJA
			Program Perencanaan Tenaga Kerja	Tersusunnya Dokumen perencanaan ketenagakerjaan yang berkualitas.	Jumlah dokumen perencanaan ketenagakerjaan yang berkualitas.	Dokumen				1,00	200.000.000					1,00	200.000.000	
			Keg. Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RIK)	Dokumen Rencana Tenaga Kerja Makro	Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja Makro	Dokumen				1	200.000.000					1	200.000.000	
			Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro	Tersusunnya Rencana Tenaga Kerja Makro	Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja Makro	Dokumen				1	200.000.000					1	200.000.000	
			PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	Persentase Penempatan tenaga kerja	Jumlah Pencari Kerja terdaftar yang ditempatkan dibagi jumlah pencari kerja yang terdaftar dikali 100	%		37,56	38	38	650.000.000	39	900.000.000	40	850.000.000	40	2.400.000.000	
			Keg. Pelayanan antar Kerja di Daerah Kabupaten/ Kota	Persentase tenaga kerja yang diberdayakan	Jumlah tenaga kerja yang diberdayakan pada tahun n dibagi total tenaga kerja yang diberdayakan selama 3 tahun dikali 100	%	-	-	-	31,08	400.000.000	33,78	600.000.000	35,14	500.000.000	100	1.500.000.000	
			Sub. Keg. Perluasan Kesempatan Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Diberdayakan Melalui program Perluasan Kesempatan Kerja	Jumlah Tenaga kerja yang dberdayakan	Orang	-	110,00	112	115	400.000.000	125	600.000.000	130	500.000.000	370	1.500.000.000	
			Keg. Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Jumlah Aplikasi Informasi Pasar Kerja yang tersedia	Jumlah Aplikasi Informasi Pasar Kerja yang tersedia	Unit	-	-	-	1	250.000.000	1	300.000.000	1	350.000.000	3	900.000.000	
			Sub. Keg. Pemeliharaan dan Operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online	Jumlah Duta dan Informasi yang Dhasilkan Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online	Jumlah pengunjung website pencari kerja	Orang	-	-	800	810	250.000.000	820	300.000.000	830	350.000.000	2460	900.000.000	



TABEL T-C.27

Tujuan	Sasaran	Kode Rekening	Urusan, Bidang Urusan, Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Formula Indikator	Satuan	Capaian pada Tahun Awal Perencanaan		Proyeksi Tahun Berjalan	Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja pada Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah		Unit Kerja Penanggung Jawab	
							2021	2022		2023	Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Target		Rp
											Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
Meningkatkan Pembinaan Hubungan Industrial				Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKR, PKWT, LKS Bipartit, UMK Struktur Skala Upah, dan terdaftar peserta BPJS	Jumlah Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak dibagi jumlah perusahaan Kota Tanjungpinang dikali 100	%		56,62	57,02	57,80		57,91		58,10		0			
	Meningkatnya Perlindungan Tenaga Kerja Dalam Hubungan Industrial.			Persentase Perselisihan Pekerja/ Buruh dan Pengusaha yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB)	Besaran kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB) dibagi jumlah kasus yang tercatat dikali 100 kompetensi dikali 100	%	84,62	87,5	87,88	88,57		91,18		91,67				BIDANG HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN	
				Besaran Pekerja/ Buruh yang menjadi peserta program BPJS Ketenagakerjaan	Jumlah pekerja/ buruh peserta BPJS Ketenagakerjaan dibagi jumlah pekerja/ buruh Kota Tanjungpinang dikali 100	%		53,95	54,59	54,91		55,39		56,03				BIDANG HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN	
			PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKR, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah, dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan).	Jumlah Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak dibagi jumlah perusahaan Kota Tanjungpinang dikali 100	%		56,62	57,02	57,80	150.000.000	57,91	150.000.000	58,10	150.000.000	58,10	450.000.000		
			Keg. Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang Hanya Beroperasi dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/ Kota	Persentase Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama yang dilayani		%				100	150.000.000	100	150.000.000	100	150.000.000	100	450.000.000		
			Sub. Keg. Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan	Jumlah Perusahaan yang Melaksanakan Pengesahan Peraturan Perusahaan yang Terkait dengan Hubungan Industrial dan Tendaftar di WLPK-Online		Perusahaan				100	150.000.000	100	150.000.000	100	150.000.000	300	450.000.000		
			Keg. Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/ Kota	Menurunnya angka perselisihan di Kota Tanjungpinang.		Kasus	39	32	32	31	771.000.000	30	725.000.000	29	730.000.000	29	2.226.000.000		
			Sub. Keg. Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/ Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/ Kota	Jumlah Perselisihan yang Dicegah		Orang				200	180.000.000	200	180.000.000	200	180.000.000	600	540.000.000		
			Sub. Keg. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/ Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/ Kota	Jumlah Perkara Perselisihan yang Terselesaikan		Perkara				40	41.000.000	40	45.000.000	40	50.000.000	120	136.000.000		
			Sub. Keg. Penyelenggaraan Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/ Serikat Buruh serta Non-Afiliasi	Jumlah Asosiasi Pengusaha dan Serikat Pekerja yang Diverifikasi		Asosiasi Pengusaha dan Serikat Pekerja				9	50.000.000					9	50.000.000		
			Sub. Keg. Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerja Sama Tripartit Daerah Kabupaten/ Kota	Jumlah LKS Tripartit yang Dibina		Lembaga				2	350.000.000	2	350.000.000	2	350.000.000	6	1.050.000.000		
			Sub. Keg. Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	Terlaksananya Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja		Orang				100	150.000.000	100	150.000.000	100	150.000.000	300	450.000.000		



TABEL T-C.27



Renstra Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro Tahun 2024-2026

BA
R

Tujuan	Sasaran	Kode Rekening	Urusan, Bidang Urusan, Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Formula Indikator	Satuan	Capaian pada Tahun Awal Perencanaan		Proyeksi Tahun Berjalan	Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja pada Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah		Unit Kerja Penanggung Jawab	
							2021	2022		2023	Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Target		Rp
											Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
Meningkatkan kualitas koperasi dan pemberdayaan usaha mikro				Persentase Koperasi sehat	Jumlah koperasi sehat dibagi jumlah koperasi dikali 100	%		4,32	14,52	16,75		18,88		19,9		55,53			
	Terciptanya kesadaran para pengurus, Pengelola dan Anggota Koperasi untuk menumbuhkan Koperasi ke arah yang lebih baik			Persentase koperasi aktif	Jumlah koperasi aktif dibagi jumlah koperasi dikalikan 100	%	38,74	41,65	45,04	46,25		47,46		48,67		48,67		BIDANG KOPERASI DAN USAHA MIKRO	
			PROGRAM PENGAWASAN DAN PEMERIKSAAN KOPERASI	Persentase Koperasi yang sudah dilakukan Pemeriksaan dan Pengawasan Koperasi	Jumlah Koperasi yang sudah dilakukan pemeriksaan dan pengawasan dibagi jumlah koperasi keseluruhan dikali 100	%				6,47	150.000.000	8,89	160.000.000	11,27	170.000.000	11,27	480.000.000		
			Reg. Pemeriksaan dan Pengawasan Koperasi, Koperasi Simpan Pinjam/ Unit Simpan Pinjam Koperasi yang Wilayah Keanggotaannya dalam Daerah Kabupaten/ Kota	Jumlah Koperasi yang Telah Dilakukan Pengawasan dan Pemeriksaan	Jumlah Koperasi yang Telah Dilakukan Pengawasan dan Pemeriksaan	Unit				10,00	150.000.000	10,00	160.000.000	10,00	170.000.000	10	480.000.000		
			Pengawasan Kekuatan, Kesehatan, Kemandirian, Ketangguhan, serta Akuntabilitas Koperasi Kewenangan Kabupaten/ Kota	Jumlah Koperasi yang Telah Dilakukan Pengawasan Kekuatan, Kesehatan, Kemandirian, Ketangguhan, serta Akuntabilitas Koperasi Kewenangan Kabupaten/ Kota	Jumlah Koperasi yang Telah Dilakukan Pengawasan Kekuatan, Kesehatan, Kemandirian, Ketangguhan, serta Akuntabilitas Koperasi Kewenangan Kabupaten/ Kota	Unit				15	100.000.000	15	110.000.000	15	120.000.000	45	330.000.000		
			Pemeriksaan Kepatuhan Koperasi Terhadap Peraturan Perundang-Undangan Kewenangan Kabupaten/ Kota	Jumlah Koperasi yang Memenuhi Peraturan Perundang-Undangan Kewenangan Kabupaten/ Kota Kinerja	Jumlah Koperasi yang Memenuhi Peraturan Perundang-Undangan Kewenangan Kabupaten/ Kota Kinerja	Unit	382	398	399	402	50.000.000	405	50.000.000	408	50.000.000	408	150.000.000		
			PROGRAM PENILAIAN KESEHATAN KSP/ USP KOPERASI	Persentase Koperasi Sehat	Jumlah koperasi sehat dibagi jumlah koperasi dikalikan 100	%				20	200.000.000	20	200.000.000	20	200.000.000	60	600.000.000		
			Reg. Penilaian Kesehatan Koperasi Simpan Pinjam/ Unit Simpan Pinjam Koperasi yang Wilayah Keanggotaannya dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/ Kota	Peningkatan Jumlah Koperasi Sehat	Jumlah Koperasi Sehat yang telah di nilai dan mendapatkan penghargaan pada tahun n	Unit				20	200.000.000	20	200.000.000	20	200.000.000	60	600.000.000		
			Pelaksanaan Penilaian Kesehatan KSP/ USP Koperasi Kewenangan Kabupaten/ Kota	Jumlah Unit Usaha Koperasi yang Telah Dilakukan Penilaian Kesehatan		Unit			20	10	50.000.000	10	50.000.000	10	50.000.000	30	150.000.000		
			Penghargaan Kesehatan KSP/ USP Koperasi Kewenangan Kabupaten/ Kota	Jumlah Koperasi yang Mendapatkan Penghargaan Kesehatan		Unit				10	150.000.000	10	150.000.000	10	150.000.000	30	450.000.000		
			PROGRAM PENDIDIKAN DAN LATIHAN PERKOPERASIAN	Persentase Peningkatan Pelatihan dan Kompetensi Pengurus Koperasi	Jumlah pengurus koperasi yang mendapatkan pelatihan dibagi total pengurus koperasi dikali 100	%	18,24	18,62	0	11,49	250.000.000	12,64	275.000.000	13,79	300.000.000	13,79	825.000.000		
			Reg. Pendidikan dan Latihan Perkoperasian Bagi Koperasi yang Wilayah Keanggotaan dalam Daerah Kabupaten/ Kota	Jumlah pengurus koperasi yang sudah mengikuti diklat	Jumlah pengurus koperasi yang sudah mengikuti diklat	Orang	135	162	0	100	250.000.000	110	275.000.000	120	300.000.000	330	825.000.000		
			Peningkatan Pemahaman dan Pengetahuan Perkoperasian serta Kapasitas dan Kompetensi SDM Koperasi	Meningkatnya SDM pengurus koperasi.	Jumlah SDM yang Memahami Pengetahuan Perkoperasian	Orang	135	162	0	100	250.000.000	110	275.000.000	120	300.000.000	330	825.000.000		
			PROGRAM PEMBERDAYAAN DAN PERLINDUNGAN KOPERASI	Persentase Koperasi yang berkembang.	Jumlah Koperasi yang berkembang dibagi jumlah KSP (Koperasi Simpan Pinjam) di kali 100	%				2,98	50.000.000	2,98	50.000.000	2,98	50.000.000	8,93	150.000.000		
			Reg. Pemberdayaan dan Perlindungan Koperasi yang Keanggotaan dalam Daerah Kabupaten/ Kota	Meningkatnya Unit Koperasi	Jumlah Koperasi yang berkembang pada tahun n	Unit				5	50.000.000	5	50.000.000	5	50.000.000	15	150.000.000		
			Pemberdayaan Peningkatan Produktivitas, Nilai Tambah, Akses Pasar, Akses Pembiayaan, Penguatan Kelembagaan, Penataan Manajemen, Standarisasi, dan Restrukturisasi Usaha Koperasi Kewenangan Kabupaten/ Kota	Meningkatnya Produktivitas, Nilai Tambah, Akses Pasar, Akses Pembiayaan, Penguatan Kelembagaan, Penataan Manajemen, Standarisasi, dan Restrukturisasi Usaha Koperasi Kewenangan Kabupaten/ Kota	Jumlah Unit Usaha yang Produktif, Bernilai Tambah, Memiliki Akses Pasar, Akses Pembiayaan, Penguatan Kelembagaan, Penataan Manajemen, Standarisasi, dan Restrukturisasi Usaha Koperasi Kewenangan Kabupaten/ Kota	Unit				5	50.000.000	5	50.000.000	5	50.000.000	15	150.000.000		



TABEL T-C.27

Tujuan	Sasaran	Kode Rekening	Urusan, Bidang Urusan, Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Formula Indikator	Satuan	Capaian pada Tahun Awal Perencanaan		Proyeksi Tahun Berjalan	Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja pada Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah		Unit Kerja Penanggung Jawab	
							2021	2022		2023	Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Target		Rp
											Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
	Meningkatnya pembinaan dan pemberdayaan Usaha Mikro di Kota Tangerang			Persentase Usaha Mikro yang dibina	Jumlah usaha mikro yang diberikan fasilitasi atau pendampingan dibagi jumlah usaha mikro dikali 100	Orang	2.350	2.430	2.500	2.400		2.400		7.387		7.387		BIDANG KOPERASI DAN USAHA MIKRO	
			PROGRAM PEMBENDAYAAN USAHA MENENGAH, USAHA KECIL, DAN USAHA MIKRO (UMKM)	Persentase Usaha Mikro naik kelas.	Jumlah Usaha Mikro naik kelas dibagi jumlah seluruh usaha mikro dikali 100	%	0,34	1,24		1,02	540.000.000	1,02	600.000.000	1,02	660.000.000	3,06	1.800.000.000		
			Keg. Pemberdayaan Usaha Mikro yang Dilakukan Melalui Pendataan, Kemitraan, Kemudahan Perizinan, Penguatan Kelembagaan dan Koordinasi dengan Para Pemangku Kepentingan	Meningkatnya Usaha Mikro naik kelas	Jumlah Usaha Mikro naik kelas.	Usaha Mikro	50	182		150	540.000.000	150	600.000.000	150	660.000.000	450	1.800.000.000		
			Pemberdayaan Melalui Kemitraan Usaha Mikro	Jumlah pelaku Usaha yang sudah bermitra	Jumlah pelaku usaha yang terfasilitasi KUR	orang	50	88		50	180.000.000	50	200.000.000	50	220.000.000	150	540.000.000		
			Pemberdayaan Kelembagaan Potensi dan Pengembangan Usaha Mikro	Jumlah Pelaku usaha mikro yang berkembang	Jumlah pelaku usaha yang mendapatkan pembinaan dan pendampingan	orang		94		50	180.000.000	50	200.000.000	50	220.000.000	150	180.000.000		
			Peningkatan Pemahaman dan Pengetahuan Usaha Mikro serta Kapasitas dan Kompetensi SDM Usaha Mikro dan Kewirausahaan	Jumlah SDM yang memahami pengetahuan kewirausahaan usaha mikro	Jumlah pelaku usaha yang mengikuti pelatihan kewirausahaan	orang				50	180.000.000	50	200.000.000	50	220.000.000	150	180.000.000		
			PROGRAM PENGEMBANGAN UMKM	Persentase Usaha Mikro yang terfasilitasi.	Jumlah Usaha Mikro yang terfasilitasi dibagi jumlah UM seluruhnya di kali 100	%	0,34	0,60		0,34	180.000.000	0,34	200.000.000	0,34	220.000.000	1,02	540.000.000		
			Keg. Pengembangan Usaha Mikro dengan Orientasi Peningkatan Skala Usaha Menjadi Usaha Kecil	Meningkatnya jumlah Usaha Mikro yang Terfasilitasi dalam Pengembangan Produksi dan Pengolahan, Pemasaran, SDM, serta Desain dan Teknologi	Jumlah Usaha Mikro yang terfasilitasi.	Orang	50	88		50	180.000.000	50	200.000.000	50	220.000.000	150	540.000.000		
			Fasilitasi Usaha Mikro Menjadi Usaha Kecil dalam Pengembangan Produksi dan Pengolahan, Pemasaran, SDM, serta Desain dan Teknologi	Jumlah Usaha Mikro yang Terfasilitasi dalam Pengembangan Produksi dan Pengolahan, Pemasaran, SDM, serta Desain dan Teknologi	Jumlah Usaha Mikro yang terfasilitasi.	Orang	50	88		50	180.000.000	50	200.000.000	50	220.000.000	150	540.000.000		



TABEL T-C.27

Tujuan	Sasaran	Kode Rekening	Urusan, Bidang Urusan, Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Formula Indikator	Satuan	Capaian pada Tahun Awal Perencanaan		Proyeksi Tahun Berjalan	Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja pada Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah		Unit Kerja Penanggung Jawab	
							2021	2022		2023	Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Target		Rp
											Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
Meningkatkan Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah																0			
	Meningkatnya Tata Kelola Penyelenggaraan Perangkat Daerah			Indikator Sasaran : Nilai Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah	Nilai Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah	Nilai	BB	BB	B	B		B		B		B		SEKRETERAT	
			PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/ KOTA			Nilai	BB	BB		BB	7.856.013.728	BB	8.092.513.728	BB	8.397.663.728	BB	24.346.191.185		
				Indikator Program : Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Perangkat Daerah	Hasil evaluasi AKIP yang mencakup 4 komponen yaitu perencanaan, pelaksanaan, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, dan evaluasi akuntabilitas kinerja internal	Nilai	BB	BB	BB	BB		BB		BB		BB			
			Kegiatan :	Indikator Kegiatan :															
		XXX01.2.01	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase pemenuhan kebutuhan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah dokumen/laporan perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja perangkat daerah yang tersusun dibagi jumlah dokumen/laporan perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja perangkat daerah yang seharusnya disusun dikalikan 100	%			100	100	23.000.000	100	23.000.000	100	23.000.000	100	69.000.000		
			Sub Kegiatan :																
		XXX01.2.01.01	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah		Dokumen	3	3	3	3	15.000.000	3	15.000.000	3	15.000.000	9	45.000.000		
			Sub Kegiatan :																
		XXX01.2.01.07	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah		Laporan	1	1	1	1	8.000.000	1	8.000.000	1	8.000.000	3	24.000.000		
			Kegiatan :	Indikator Kegiatan :															
		XXX01.2.02	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase pemenuhan kebutuhan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Jumlah dokumen/laporan administrasi keuangan perangkat daerah yang tersusun dibagi jumlah dokumen/laporan administrasi	%			100	100	5.794.613.728	100	5.844.613.728	100	5.944.613.728	100	17.583.841.185		
			Sub Kegiatan :																
		XXX01.2.02.01	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN		Orang/ Bulan			23	24	3.944.613.728	24	3.944.613.728	24	3.944.613.728	72	11.833.841.185		
		XXX01.2.02.02	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Tersedianya Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN		%			100	98	1.850.000.000	99	1.900.000.000	100	2.000.000.000	100	5.750.000.000		
			Kegiatan :	Indikator Kegiatan :															
		XXX01.2.05	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Persentase pemenuhan kebutuhan administrasi kepegawaian perangkat daerah	Jumlah kebutuhan administrasi kepegawaian perangkat daerah yang terpenuhi dibagi jumlah kebutuhan administrasi kepegawaian perangkat daerah yang seharusnya dipenuhi dikalikan 100	%			100	95	53.400.000	95	53.400.000	95	53.400.000	95	160.200.000		
			Sub Kegiatan :																
		XXX01.2.05.02	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya		Paket	-	-	23	24	23.400.000	24	23.400.000	24	23.400.000	72	70.200.000		
			Sub Kegiatan :																
		XXX01.2.05.11	Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah Orang yang Mengikuti Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan		Orang	-	-	-	5	30.000.000	5	30.000.000	5	30.000.000	15	90.000.000		



TABEL T-C.27



Renstra Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro Tahun 2024-2026

BA
R

Tujuan	Sasaran	Kode Rekening	Urusan, Bidang Urusan, Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Rumus Indikator	Satuan	Capaian pada Tahun Awal Perencanaan		Proyeksi Tahun Berjalan	Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja pada Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah		Unit Kerja Penanggung Jawab	
							2021	2022		2023	Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Target		Rp
											Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	17	18		
			Kegiatan 1	Indikator Kegiatan 1					98	98	820.000.000	98	870.000.000	98	625.000.000	98	1.715.000.000		
		X.XXX01.2.06	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase pemenuhan kebutuhan administrasi umum perangkat daerah	Jumlah kebutuhan penyediaan jasa penunjang urusan pemerintahan daerah yang terpenuhi dibagi jumlah kebutuhan penyediaan jasa penunjang urusan pemerintahan daerah yang seharusnya dipenuhi dikalikan 100	%													
			Sub Kegiatan 1																
		X.XXX01.2.06.01	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan		Paket	12	12	12	12	35.000.000	12	38.500.000	12	42.350.000	36	115.850.000		
			Sub Kegiatan 1																
		X.XXX01.2.06.03	Penyediaan Perakatan Rumah Tangga	Jumlah Paket Perakatan Rumah Tangga yang Disediakan		Paket	12	12	12	12	50.000.000	12	55.000.000	12	60.500.000	36	165.500.000		
			Sub Kegiatan 1																
		X.XXX01.2.06.04	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik yang Disediakan		Paket	12	12	12	12	95.000.000	12	104.500.000	12	114.950.000	36	314.450.000		
			Sub Kegiatan 1																
		X.XXX01.2.06.05	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan		Paket	12	12	12	12	110.000.000	12	121.000.000	12	133.100.000	36	364.100.000		
			Sub Kegiatan 1																
		X.XXX01.2.06.06	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan		Dokumen	12	12	12	12	20.000.000	12	20.000.000	12	20.000.000	36	60.000.000		
			Sub Kegiatan 1																
		X.XXX01.2.06.07	Penyediaan Bahan/Material	Jumlah Paket Bahan/Material yang Disediakan		Paket	2	2	2	2	50.000.000	2	55.000.000	2	60.500.000	6	165.500.000		
			Sub Kegiatan 1																
		X.XXX01.2.06.09	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD		Laporan	12	12	12	12	160.000.000	12	176.000.000	12	193.600.000	36	529.600.000		
			Kegiatan 1	Indikator Kegiatan 1					70	75	100.000.000	75	100.000.000	80	100.000.000	80	300.000.000		
		X.XXX01.2.07	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Usuan Pemerintahan Daerah	Persentase pemenuhan kebutuhan pengadaan barang milik daerah Penunjang Usuan Pemerintahan Daerah	Jumlah kebutuhan barang milik daerah penunjang urusan pemerintahan daerah yang terpenuhi dibagi jumlah kebutuhan barang milik daerah penunjang urusan pemerintahan daerah yang	%													
			Sub Kegiatan 1																
		X.XXX01.2.07.06	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan		Unit				10	100.000.000	10	100.000.000	10	100.000.000	36	300.000.000		
			Kegiatan 1	Indikator Kegiatan 1					98	98	1.090.000.000	98	1.199.000.000	98	1.318.900.000	98	3.607.900.000		
		X.XXX01.2.08	Penyediaan Jasa Penunjang Usuan Pemerintahan Daerah	Persentase pemenuhan kebutuhan penyediaan jasa penunjang urusan pemerintahan daerah	Jumlah kebutuhan penyediaan jasa penunjang urusan pemerintahan daerah yang terpenuhi dibagi jumlah kebutuhan penyediaan jasa penunjang urusan pemerintahan daerah yang	%													
			Sub Kegiatan 1																
		X.XXX01.2.08.01	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat		Laporan	-	-	12	12	10.000.000	12	11.000.000	12	12.100.000	36	33.100.000		
			Sub Kegiatan 1																
		X.XXX01.2.08.02	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan		Laporan			12	12	80.000.000	12	88.000.000	12	96.800.000	36	264.800.000		
			Sub Kegiatan 1																
		X.XXX01.2.08.04	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan		Laporan			14	12	1.000.000.000	12	1.100.000.000	12	1.210.000.000	36	3.310.000.000		
			Kegiatan 1	Indikator Kegiatan 1					95	95	275.000.000	95	302.500.000	95	332.750.000	95	910.250.000		
		X.XXX01.2.09	Pembelian Barang Milik Daerah Penunjang Usuan Pemerintahan Daerah	Persentase pemenuhan kebutuhan pembelian barang milik daerah penunjang urusan pemerintahan daerah	Jumlah kebutuhan pembelian barang milik daerah penunjang urusan pemerintahan daerah yang terpenuhi dibagi jumlah kebutuhan pembelian barang milik daerah penunjang urusan pemerintahan daerah yang seharusnya dipenuhi dikalikan 100	%													
			Sub Kegiatan 1																
		X.XXX01.2.09.02	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan Dibayarkan Pajak dan Perizinannya		Unit	-	-	12	5	200.000.000	5	220.000.000	5	242.000.000	15	662.000.000		
			Sub Kegiatan 1																
		X.XXX01.2.09.06	Pembelian Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara		Unit			12	12	75.000.000	12	82.500.000	12	90.750.000	36	248.250.000		
			TOTAL								10.926.013.728		11.527.513.728		12.097.663.728		34.551.191.185		



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 T-C.28 sebagai berikut:



Renstra Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro Tahun 2024-2026

Tabel T-C.28.

Indikator Kinerja Perangkat Daerah yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPD
Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan Usaha Mikro Kota Tanjungpinang

No	Indikator	Formula Indikator	Satuan	Capaian pada Tahun Awal Perencanaan		Proyeksi Tahun Berjalan	Target Capaian Setiap Tahun			Kondisi Kinerja pada Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah
				2021	2022		2024	2025	2026	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	Indikator Tujuan :									
	Tingkat Pengangguran Terbuka	Jumlah Pengangguran Terbuka di bagi jumlah angkatan kerja Kota Tanjungpinang dikali 100	%	6,31	N/A	5,11	5,60 - 5,40	5,3- 5,10	5,00 - 4,00	5,00 - 4,00
	Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB, PKWT, LKS Bipartit, UMK Struktur Skala Upah, dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan)	Jumlah Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak dibagi jumlah perusahaan Kota Tanjungpinang dikali 100	%		56,62	57,02	57,8	57,91	58,1	58,1
	Persentase Koperasi sehat	Jumlah koperasi sehat dibagi jumlah koperasi dikali 100	%		4,32	14,52	16,75	18,88	19,90	19,90
	Indikator Sasaran :									0
	Prosentase Peningkatan Tenaga Kerja Yang Kompeten	Jumlah tenaga kerja yang dilatih dibagi jumlah Pendaftar pelatihan berbasis kompetensi dikali 100	%	50		70	32,86	65,71	100	100
	Persentase Penempatan tenaga kerja	Jumlah Pencari Kerja terdaftar yang ditempatkan dibagi jumlah pencari kerja yang terdaftar dikali 100	%		37,56	38,00	38,00	39,00	40,00	40,00
	Persentase koperasi aktif	Jumlah koperasi aktif dibagi jumlah koperasi dikalikan 100	%	38,74	41,65	45,04	46,25	47,46	48,67	48,67
	Persentase Usaha Mikro yang dibina	Jumlah Usaha Mikro Yang Diberikan Fasilitas atau Pendampingan	Orang	2350	2430	2500	2400	2400	2607	2607



BAB VIII

PENUTUP

Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan Usaha Mikro tahun 2024-2026 merupakan penjabaran dari RPJMD tahun 2024 - 2026 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 2024-2026 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 2024–2026 adalah selama lima tahun. Untuk menjaga kesinambungan pembangunan serta mengisi kekosongan dokumen perencanaan pada masa transisi, maka Renstra Tahun 2024–2026 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 2024-2026 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 2024 hingga tahun 2026. 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.