



# RENSTRA

RENCANA STRATEGIS 2021-2026

**DINAS KOPERASI, UMKM DAN  
TENAGA KERJA KOTA PALU  
PROVINSI SULAWESI TENGAH**

**MORAMBANGA KITA MARISI**

## KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur terpanjatkan kehadirat Allah SWT atas hidayah dan curahan nikmat kesehatan, sehingga penyusun Rencana Strategis (Renstra) Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil Menengah dan Tenaga Kerja Kota Palu Tahun 2021-2026 dapat terselesaikan, Sesuai Dengan Amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, bahwa Dinas Koperasi, UMKM dan Tenaga Kerja wajib menyusun Rencana Staregis ( Renstra) untuk periode Lima Tahunan.

Menyusun Rencana Strategis (Renstra) dimaksudkan sebagai bahan acuan pelaksanaan acuan kerja pada Dinas Koperasi, UMKM dan Tenaga Kerja Kota Palu yang mengacu pada dokumen RPJMD Kota Palu Tahun 2021-2026, dan selanjutnya penyusunan Renstra diharapkan berimplikasi pada pelaksanaan program yang efektif dan berkesinambungan dalam kurun waktu 5 (lima) Tahun, khususnya efektifitas pencapaian pada periode Tahun 2021-2026 sebagai manifestasi Visi dan Misi Walikota pada Tahun 2021-2026. Sekiranya terdapat kekeliruan dalam penyusunan Rencana Strategis ini maka diharapkan respon positif berupa masukan untuk penyempurnaannya, sehingga penyusunan Rencana Strategis dimaksud dapat memenuhi fungsinya.

Palu,

2021

Kepala Dinas  
Koperasi, UMKM dan Tenaga Kerja Kota Palu



SETYO SUSANTO, Atd  
Pembina

NIP. 19710415 199403 1 001

## DAFTAR ISI

	Hal
HALAMAN JUDUL	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I      PENDAHULUAN	1
1.1    Latar Belakang	1
1.2    Landasan Hukum	3
1.3    Maksud Dan Tujuan	7
1.4    Sistematika Penulisan	8
BAB II     GAMBARAN PELAYANAN DINAS KOPERASI, UMKM DAN TENAGA KERJA	11
2.1    Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Dinas Koperasi,UMKM dan Tenaga Kerja Kota Palu	11
2.2    Sumber Daya Dinas Koperasi,UMKM dan Tenaga Kerja Kota Palu	30
2.3    Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah	33
2.4    Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah	40
BAB III    PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS	42
3.1    Identifikasi Permasalahan berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan	42
3.2    Telaah Visi Misi dan Program Walikota dan Wakil Walikota	47
3.3    Telaah Renstra K/L Telaah Rekomendasi Isu Strategis KLHS terhadap sektor Koperasi, Usaha Mikro Kecil Menengah dan Tenaga Kerja Kota Palu	49
3.4    Telaah Rencana Tata Ruang Wilayah dan KLHS Penentuan Isu-Isu Strategis	57
BAB IV    TUJUAN DAN SASARAN	60
4.1    Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Dinas Koperasi, UMKM dan Tenaga Kerja Kota Palu	60

BAB V	STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN	65
BAB VI	RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN	71
BAB VII	KINERJA PENYELENGGARAAN DINAS KOPERASI, UMKM DAN TENAGA KERJA KOTA PALU	106
BAB VIII	PENUTUP	110

## **DAFTAR TABEL**

	Hal
Tabel 2.1	Personil PNS Menurut Golongan 30
Tabel 2.2	Personil PNS Menurut Pendidikan 31
Tabel 2.3	Personil PNS Menurut Eselon dan Jenis Kelamin 31
Tabel 2.4	Jenis dan Jumlah Aset 32
Tabel 2.5	Data Koperasi, UMKM dan Tenaga Kerja Kota Palu 35
Tabel 2.6	Pencapaian Kinerja Pelayanan Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil Menengah Dan Tenaga Palu Kerja Kota 36
Tabel 2.7	Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Dinas Koperasi UMKM dan Tenaga Kerja Kota Palu 38
Tabel 3.1	Pemetaan Permasalahan Bidang Urusan Koprasi, UMKM dan Tenaga Kerja 42
Tabel 3.2	Faktor Penghambat dan Pendorong Pelayanan Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah dan Tenaga Kerja Kota Palu Terhadap Pencapaian Visi, Misi dan Program Walikota Palu 48
Tabel 3.3	Permasalahan Pelayanan Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah dan Tenaga Kerja Kota Palu berdasarkan Sasaran Renstra Kementerian Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah beserta Faktor Penghambat dan Pendorong Keberhasilan Penanganannya 51
Tabel 3.4	Permasalahan Pelayanan Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah dan Tenaga Kerja Kota Palu berdasarkan Sasaran Renstra Kementerian Ketenagakerjaan beserta Faktor Penghambat dan Pendorong Keberhasilan Penanganannya 54
Tabel 3.5	Permasalahan Pelayanan Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah dan Tenaga Kerja Kota Palu berdasarkan Sasaran Renstra Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Provinsi Sulawesi Tengah beserta Faktor Penghambat dan Pendorong Keberhasilan Penanganannya 55

Tabel 3.6	Permasalahan Pelayanan Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah dan Tenaga Kerja Kota Palu berdasarkan Sasaran Renstra Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah beserta Faktor Penghambat dan Pendorong Keberhasilan Penanganannya	56
Tabel 4.1	Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Dinas Koperasi UMKM dan Tenaga Kerja Kota Palu	62
Tabel 5.1	Tujuan, Sasaran, Strategis dan Kebijakan	67
Tabel 6.1	Rencana Program, Kegiatan dan Pendanaan Dinas Koperasi UMKM dan Tenaga Kerja Kota Palu	72
Tabel 7.1	Indikator Kinerja Perangkat Daerah yang Mengacu Pada Tujuan dan Sasaran RPJMD	108

## **DAFTAR GAMBAR**

	Hal
Gambar 1. Bagan Alir Penyusunan Renstra Perangkat Daerah	
Gambar 2. Bagan Alir Keterkaitan Hubungan Pembangunan Daerah	
Gambar 3. Struktur Organisasi Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil Menengah dan Tenaga Kerja Kota Palu	12

# **BAB I**

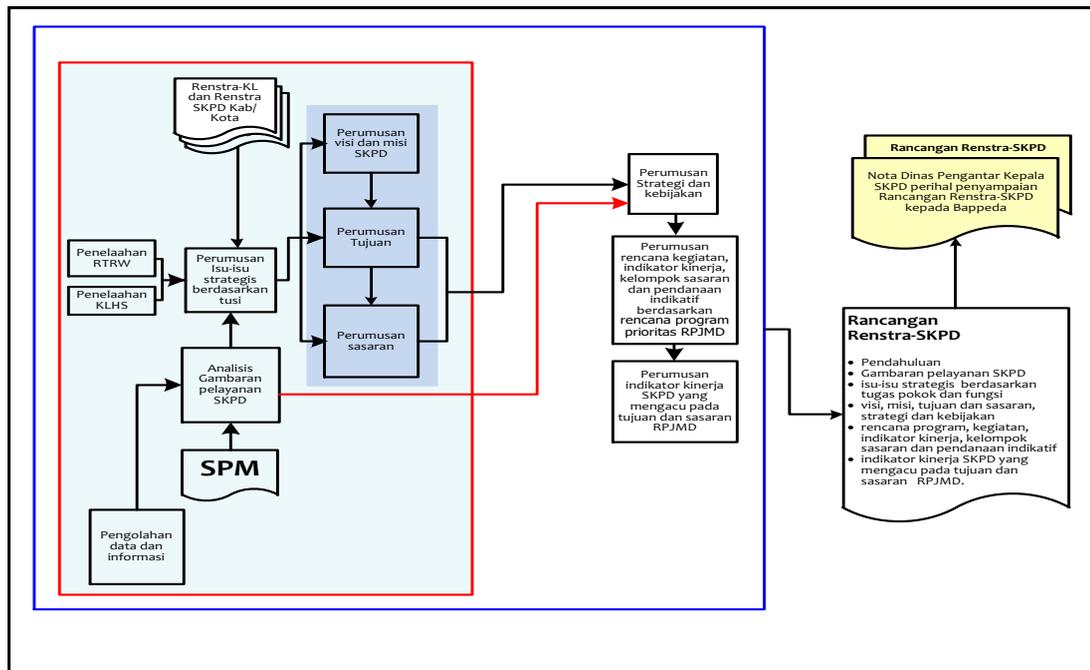
## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Rencana strategis (Renstra) merupakan dokumen perencanaan perangkat daerah untuk periode 5 (lima) tahun yang berisi tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program dan kegiatan sesuai dengan tugas dan fungsi perangkat daerah berpedoman pada RPJMD dan bersifat indikatif. Proses penyusunan renstra perangkat daerah meliputi: (1) Persiapan Penyusunan Renstra Perangkat Daerah; (2) Penyusunan rancangan Renstra Perangkat Daerah; (3) Penyusunan Rancangan Akhir Renstra Perangkat Daerah; dan (4) penetapan Renstra Perangkat Daerah.

Renstra Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil Menengah dan Tenaga Kerja memiliki keterkaitan dengan dokumen perencanaan baik ditingkat nasional, provinsi maupun Kabupaten/Kota. Keterkaitan Renstra Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil Menengah dan Tenaga Kerja Kota Palu dengan RPJMD Kota Palu, Renstra K/L dan Renstra Perangkat Daerah Provinsi, dan dengan Renja perangkat daerah diuraikan sebagai berikut. Penyusunan Renstra Perangkat Daerah mengacu pada tugas dan fungsi perangkat daerah sesuai dengan Peraturan Daerah Kota Palu Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Palu, Peraturan Wali Kota Kota Palu Nomor 13 Tahun 2017 tentang Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil Menengah dan Tenaga Kerja, Peraturan Daerah Kota Palu Nomor 4 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2021-2026, dan memperhatikan Renstra Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah serta Renstra Kementerian Ketenagakerjaan, Renstra Dinas Koperasi UMKM dan Tenaga Kerja Provinsi, Rencana Tata Ruang Wilayah Kota Palu, dan Hasil Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) Kota Palu.

Tahapan penyusunan rancangan Renstra Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil Menengah dapat digambarkan dalam bagan alir sebagai berikut:

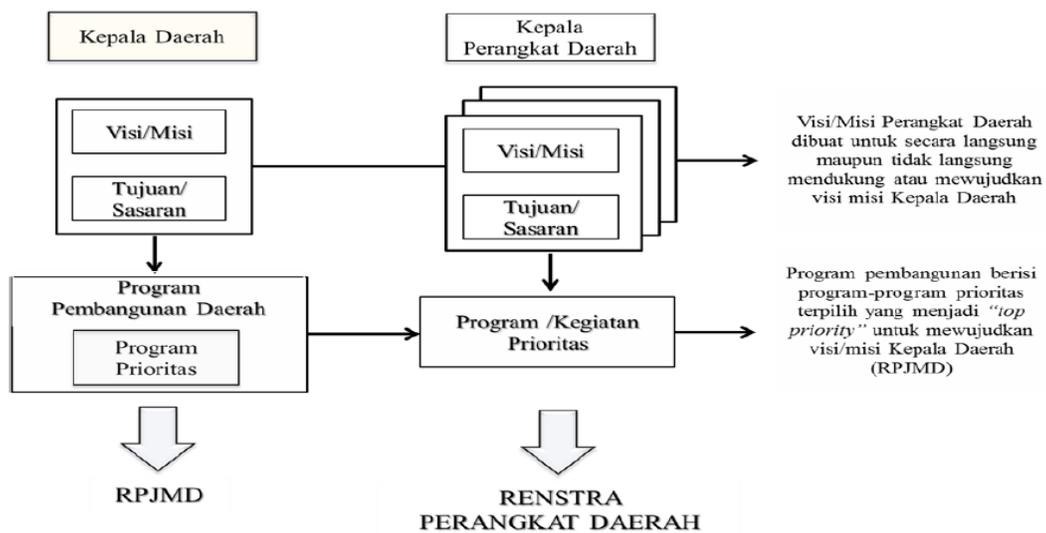


sumber : Permendagri 54 tahun 2010

Gambar 1. Bagan Alir Penyusunan Renstra Perangkat Daerah

Keterkaitan Penyusunan Renstra Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil Menengah dan Tenaga Kerja Kota Palu dengan dokumen perencanaan baik ditingkat nasional, provinsi maupun Kabupaten/Kota. Merupakan bentuk hubungan rencana pembangunan daerah untuk kurun waktu lima tahun yang tertuang dalam RPJMD dengan rencana strategis Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil Menengah dan Tenaga Kerja Kota Palu. Dan Secara operasional Renstra Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil Menengah dan Tenaga Kerja Kota Palu setiap tahunnya dijabarkan dalam Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil Menengah dan Tenaga Kerja Kota Palu yang merupakan dokumen perencanaan OPD untuk periode satu tahun.

Keterkaitan Hubungan rencana pembangunan daerah dan rencana strategis OPD dapat dilihat pada bagan alir berikut ini :



Sumber : Permendagri 86 Tahun 2017

Gambar 2. Bagan Alir Keterkaitan Hubungan Pembangunan Daerah

Program pembangunan daerah yang tertuang pada Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi menjadi pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja (Renja) Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil Menengah dan Tenaga Kerja Kota Palu yang disusun setiap tahun selama kurun waktu lima tahun. Selain itu Renstra Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil Menengah dan Tenaga Kerja Kota Palu menjadi acuan dalam pengendalian dan evaluasi pembangunan pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil Menengah dan Tenaga Kerja Kota Palu, baik evaluasi Renstra maupun evaluasi Renja Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil Menengah dan Tenaga Kerja Kota Palu.

## 1.2 Landasan Hukum

Landasan hukum dalam penyusunan Rencana Strategis Dinas Koperasi, dan Usaha Mikro Kecil Menengah dan Tenaga Kerja Kota Palu Tahun 2021-2026 adalah sebagai berikut:

1. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 116, Tambahan Lembaran Republik Indonesia Nomor 3502);

2. Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1994 tentang Pembentukan Daerah Kotamadya Daerah Tingkat II Palu (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1994 Nomor 38, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3555);
3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang KetenagaKerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
4. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaga Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
5. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);
6. 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);
7. 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);
8. 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);
9. 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 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);

10. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2019 tentang Sistem Nasional Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 148, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6374);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi, dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
13. Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 123);
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) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
15. 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);
16. 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);
17. Peraturan Presiden Nomor 59 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 36);

18. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 10);
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 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
20. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1114);
21. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1447);
22. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2020 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 288);
23. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah, (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);
24. Peraturan Menteri Koperasi Dan Usaha Kecil Dan Menengah Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2020 Tentang Rencana Strategis Kementerian Koperasi Dan Usaha Kecil Dan Menengah Tahun 2020-2024;
25. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2021 Tentang Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2020-2024;

26. Peraturan Daerah Kota Palu Nomor 17 Tahun 2011 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kota Palu Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Kota Palu Tahun 2011 Nomor 17, Tambahan Lembaran Daerah Kota Palu Nomor 14);
27. Peraturan Daerah Kota Palu Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kota Palu Tahun 2016 Nomor 10, Tambahan Lembaran Daerah Kota Palu Nomor 10) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2017 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Palu Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kota Palu Tahun 2017 Nomor 8, Tambahan Lembaran Daerah Kota Palu Nomor 8);
28. Peraturan Daerah Kota Palu Nomor 2 Tahun 2021 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Tahun 2021-2041 (Lembaran Daerah Kota Palu Tahun 2021 Nomor 2, Tambahan Lembaran Daerah Kota Palu Nomor 2);
29. Peraturan Daerah Kota Palu Nomor 4 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2021-2026;
30. Peraturan Wali Kota Palu Nomor 13 Tahun 2017 Tentang Tata tugas, Fungsi Dan Tata Kerja Dinas Koperasi, dan Usaha Mikro Kecil Menengah dan Tenaga Kerja Kota Palu.

### **1.3 Maksud dan Tujuan**

Maksud dari penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Koperasi, dan Usaha Mikro Kecil Menengah dan Tenaga Kerja Kota Palu adalah menyediakan dokumen perencanaan perangkat daerah untuk kurun waktu lima tahun yang mencakup gambaran kinerja, permasalahan, isu strategis tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program dan kegiatan perangkat daerah sebagai penjabaran dari RPJMD sesuai dengan tugas dan fungsi perangkat daerah.

Tujuan dari penyusunan Renstra Dinas Koperasi, dan Usaha Mikro Kecil Menengah dan Tenaga Kerja Kota Palu yaitu sebagai berikut:

1. Memberikan arahan tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan selama kurun waktu lima tahun dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi perangkat daerah dalam mendukung Visi dan Misi kepala daerah
2. Menyediakan tolok ukur kinerja pelaksanaan program dan kegiatan perangkat daerah untuk kurun waktu tahun lima tahun dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya sebagai dasar dalam melakukan pengendalian dan evaluasi kinerja Dinas Koperasi, dan Usaha Mikro Kecil Menengah dan Tenaga Kerja.
3. Memberikan pedoman bagi seluruh aparatur Dinas Koperasi, dan Usaha Mikro Kecil Menengah dan Tenaga Kerja dalam menyusun Rencana Kerja (Renja) Dinas Koperasi, dan Usaha Mikro Kecil Menengah dan Tenaga Kerja yang merupakan dokumen perencanaan Dinas Koperasi, dan Usaha Mikro Kecil Menengah dan Tenaga Kerja tahunan selama dalam kurun waktu lima tahun.

#### **1.4 Sistematika Penulisan**

Renstra Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil Menengah dan Tenaga Kerja Kota Palu Tahun 2021-2026 disusun berdasarkan sistematika penulisan sesuai Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tatacara 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 sebagai berikut:

**BAB I           PENDAHULUAN**

Bab ini Memuat tentang latar belakang, landasan hukum, maksud dan tujuan, serta sistematika Penulisan.

**BAB II           GAMBARAN PELAYANAN DINAS KOPERASI UMKM  
DAN TENAGA KERJA KOTA PALU**

Bab ini memuat tentang tugas, fungsi dan struktur organisasi, Sumber daya dan kinerja Pelayanan serta Tantangan dan peluang pengembangan pelayanan Renstra sebelumnya;

**BAB III          PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS**

Bab ini memuat identifikasi permasalahan, telaah visi, misi, telaah Renstra K/L, telaah RTRW dan KLHS serta penentuan isu-isu strategis;

**BAB IV          TUJUAN UJUAN DAN SASARAN**

Bab ini menjelaskan tujuan dan sasaran jangka menengah organisasi;

**BAB V           STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN**

Bab ini menjelaskan strategi dan arah kebijakan pembangunan Koperasi, Usaha Mikro Kecil Menengah dan Tenaga Kerja Kota Palu dalam kurun waktu lima tahun mendatang;

**BAB VI          RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA  
PENDANAAN**

Bab ini mengemukakan rencana program dan kegiatan indikator kinerja, kelompok sasaran dan pendanaan indikatif terkait pembangunan Koperasi, Usaha Mikro Kecil Menengah dan Tenaga Kerja Kota Palu;

## **BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN**

Bab ini mengemukakan indikator kinerja Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil Menengah dan Tenaga Kerja Kota Palu dalam lima tahun mendatang dalam mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD;

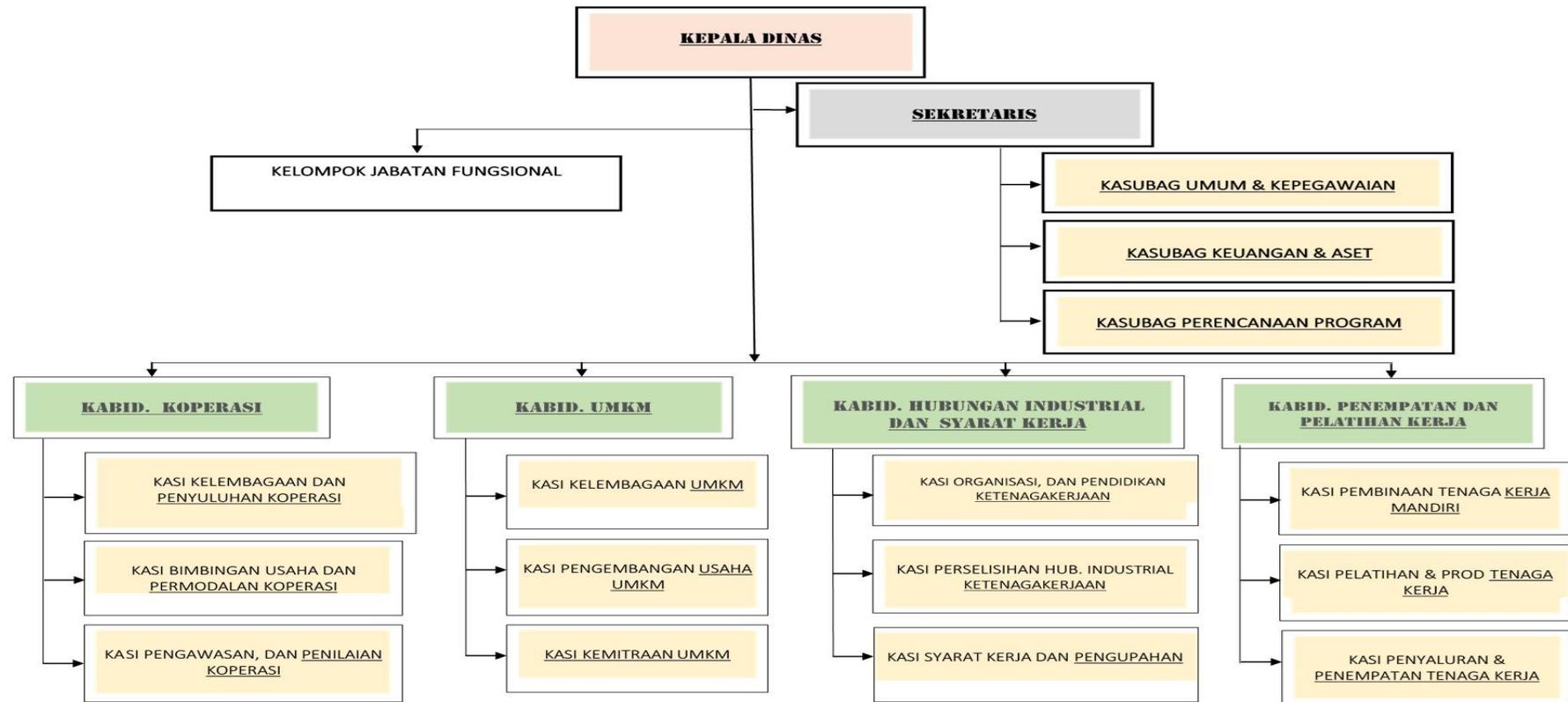
## **BAB VIII PENUTUP**

**BAB II**  
**GAMBARAN PELAYANAN DINAS KOPERASI, USAHA MIKRO KECIL**  
**MENENGAH DAN TENAGA KERJA**

**2.1 Tugas, Fungsi Dan Struktur Organisasi Dinas Koperasi,UMKM dan Tenaga Kerja Kota Palu**

Berdasarkan Peraturan Wali Kota Palu Nomor 13 Tahun 2017 Tentang Tugas, Fungsi Dan Tata Kerja Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah, Dan Tenaga Kerja. Mempunyai tugas menyelenggarakan kewenangan Pemerintah Daerah Kota dalam rangka desentralisasi di Bidang Koperasi, dan Usaha Kecil Menengah dan Tenaga Kerja dengan bentuk struktur organisasi tipe A dan memiliki tugas dan fungsi disajikan sebagai mana bagan struktur dibawah ini dan dijabarkan sebagai berikut :

**Gambar 1. Bagan Struktur Organisasi Dinas Koperasi Usaha Menengah Kecil Dan Tenaga Kerja Kota Palu**



Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil Menengah dan Tenaga Kerja mempunyai tugas melakukan pembinaan teknis, mengkoordinasikan dan mengendalikan serta merumuskan kebijakan teknis penyelenggaraan tugas desentralisasi dibidang Koperasi, Usaha Mikro Kecil Menengah dan tenaga kerja. adapun uraian tugas dan fungsi Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil Menengah dan Tenaga Kerja Kota Palu:

**A. Kepala Dinas**

- (1) Kepala Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil Menengah dan Tenaga Kerja, mempunyai tugas membantu Walikota melaksanakan urusan pemerintahan bidang Koperasi, Usaha Mikro Kecil Menengah dan Tenaga Kerja.
- (2) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada Pasal 2 ayat (1) Kepala Dinas mempunyai fungsi :
  - a. Perumusan kebijakan bidang Koperasi, Usaha Mikro Kecil Menengah dan Tenaga Kerja.
  - b. Pelaksanaan terhadap penyelenggaraan tugas di bidang Koperasi, Usaha Mikro Kecil Menengah dan Tenaga Kerja.
  - c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan Bidang Koperasi, Usaha Mikro Kecil Menengah dan Tenaga Kerja.
  - d. Pelaksanaan administrasi Bidang Koperasi, Usaha MikroKecil Menengah dan Tenaga Kerja.
  - e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota padatugas dan fungsinya.

**B. Sekretaris**

- (1) Sekretaris Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil Menengah dan Tenaga Kerja mempunyai tugas melaksanakan koordinasi, pelaksanaan dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unsur organisasi di

lingkungan Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil Menengah dan Tenaga Kerja

- (2) Sekretaris Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil Menengah dan Tenaga Kerja dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada Pasal 3 ayat (1) Sekertaris Dinas mempunyai fungsi;
  - a. Penyiapan dan mengkoordinasikan rumusan program kegiatan;
  - b. Melakukan pembinaan, pemantauan, evaluasi dan pelaporan tugas adminstrasi;
  - c. Pengelolaan adminstrasi kepegawaian;
  - d. Pelaksanaan pembinaan organisasi dan ketatalaksanaan;
  - e. Pengelolaan adminstrasi keuangan;
  - f. Pengelolaan asset;
  - g. Pengelolaan adminstrasi umum dan rumah tangga dan;
  - h. Penyelenggaraan tugas lain yang diperintahkan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsi.

Bidang sekretariat terdiri atas 3 (tiga) sub Bagian dan masing-masing menyelenggarakan tugas sebagai berikut:

- (1). Sub Bagian Perencanaan Program Mempunyai tugas
  - a. Melakukan penyusunan rencana program, kegiatan dan anggaran;
  - b. Melakukan koordinasikan penyusunan rencana strategis dan rencana kerja;
  - c. Melakukan koordinasi penyusunan laporan kinerja
  - d. Melakukan pengelolaan data;
  - e. Menyusun bahan pengawasan, pengendalian, dan evaluasi pelaksanaan tugas;

- f. Menyusun dan melaksanakan standar pelayanan sub bagian petencanaan program;
- g. Melaksanakan tugas lainnya yang diberikan oleh atasan

(2). Sub Bagian Keuangan dan Asset Mempunyai tugas :

- a. Menyusun rencana kegiatan pengelolaan asset dan pertanggung jawaban pengelolaan keuangan;
- b. Melakukan pengelolaan dan menyiapkan bahan pelaksanaan keuangan, urusan akuntansi dan pelaporan keuangan serta penyiapan bahan tanggapan pemeriksaan;
- c. Melaksanakan koordinasi pengelolaan adminstrasi pertanggung jawaban keuangan;
- d. Melaksanakan koordinasi pengelolaan adminstrasi pertanggung jawaban keuangan;
- e. Meyusun dan mengkoordinasikan pembuatan daftar gaji serta tambahan penghasilan;
- f. Menyiapkan rencana kebutuhan sarana dan prasarana perlengkapan kantor
- g. Melaksanakan penggandaan, penyiapan, pendistribusian dan inventarisasi perlengkapan kantor;
- h. Menyiapkan bahan pengawasan, pengendalian dan evaluasi pelaksanaan tugas;
- i. Menyusun standar pelayanan sub bagian keuangan dan asset;
- j. Melaksanakan tugas lainnya yang diberikan oleh atasan.

(3). Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Mempunyai tugas:

- a) Menyusun rencana kegiatan pelayanan administrasi umum, urusan rumah tangga, dan adminstrasi

- kepegawaian;
- b) Melakukan urusan surat menyurat;
  - c) Melaksanakan dokumentasi dan kearsipan
  - d) Mengelola urusan rumah tangga, perlengkapan, kebersihan, keamanan, dan ketertiban kantor ;
  - e) Mengelola informasi kepegawaian dan umum  
Menyusun dan menyiapkan kebutuhan sarana dan prasarana kantor;
  - f) Menyusun dan menyiapkan kebutuhan sarana dan prasarana kantor;
  - g) Menyusun bahan ketatalaksanaan tugas Dinas;
  - h) Mengelola urusan administrasi kepegawaian berkenaan dengan kenaikan pangkat, gaji berkala, pension, kartu pegawai, penghargaan, peningkatan kesejahteraan pegawai, menyiapkan bahan untuk mengikuti pendidikan, pelatihan, dan ujian Dinas;
  - i) Menyiapkan bahan pengawasan, pengendalian, dan evaluasi pelaksanaan tugas;
  - j) Melaksanakan pelayanan keprotokolan dan penyelenggaraan rapat-rapat Dinas;
  - k) Menyusun standar pelayanan sub bagian kepegawaiandan umum, dan;
  - l) Melaksanakan tugas lainnya yang diberikan oleh atasan;

### **C. BIDANG KOPERASI**

- 1) Bidang Koperasi mempunyai tugas merumuskan dan melaksanakan kebijakan operasional bimbingan teknis serta melakukan evaluasi terhadap penyelenggaraan bidang Koperasi.

- 2) Dalam melaksanakan tugasnya sebagaimana dimaksud pada ayat 1 kepala bidang Koperasi mempunyai tugas;
- a. Penyiapan rencana dan program, bahan perumusan dan penjabaran kebijaksanaan teknis, pemberian bimbingan dan pembinaan Koperasi;
  - b. Penyiapan data dan bahan pengkajian dan penilaian, penelitian permohonan dan pengelolaan perizinan usaha simpan pinjam;
  - c. Pemeriksaan dan Pengawasan Koperasi;
  - d. Penilaian kesehatan Koperasi simpan pinjam / unit simpan pinjam Koperasi;
  - e. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan perkoperasian;
  - f. Pelaksanaan pemberdayaan dan perlindungan Koperasi;
  - g. Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan teknis di bidang koperasi;
  - h. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai tugas pokok dan fungsi.

Bidang Koperasi terdiri atas 3 (tiga) Seksi dan masing-masing menyelenggarakan tugas sebagai berikut:

**1. Seksi Usaha Permodalan** Mempunyai tugas :

- a. Menyusun program perencanaan dan evaluasi kegiatan seksi pembinaan usaha dan permodal Koperasi;
- b. Menyiapkan kebijakan teknis pembinaan usaha, pengembangan usaha koperasi dan permodalan Koperasi;
- c. Melakukan pembinaan dan pendampingan, terhadap Koperasi menurut jenis usahanya;
- d. Memfasilitasi untuk mendapatkan bantuan sarana dan prasarana dan permodalan;
- e. Memfasilitasi pemasaran produk yang di hasilkan oleh Koperasi;

- f. Mendorong Koperasi tumbuh dan menjadi kuat, sehat, mandiri dan tangguh;
- g. Pemberian bimbingan pemberdayaan dan pengembangan usaha simpan pinjam Koperasi;
- h. Menyusun dan melaksanakan standar pelayanan yang ada pada seksi pembinaan usaha dan permodalan Koperasi;
- i. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan;

## **2. Seksi Kelembagaan dan Penyuluhan Koperasi**

mempunyai tugas :

- a. Menyusun program perencanaan dan evaluasi kegiatan seksi kelembagaan dan penyuluh Koperasi;
- b. Menyiapkan Kebijakan teknis, kelembagaan Koperasi;
- c. Menyiapkan, mengolah dan menyajikan data Koperasi;
- d. Memfasilitasi pembentukan, penggabungan, pembagiandan peleburan Koperasi;
- e. Memfasilitasi perubahan anggaran dasar Koperasi;
- f. Memfasilitasi pengesahan akta pendirian dan perizinan usaha Koperasi;
- g. Memfasilitasi dan melaksanakan pembubaran Koperasi;
- h. Menyelenggarakan penrtiban izin usaha Koperasi simpan pinjam, izin pembukaan kantor cabang, cabang pembantu dan kantor kas Koperasi simpan pinjam;
- i. Melakukan penyuluhan fungsi, peran dan prinsip Koperasi kepada kelompok-kelompok usaha masyarakat yang akan mendirikan Koperasi;
- j. Peningkatan sumber daya pengurus, badan pengawas dan anggota, melalui diklat dan magang;
- k. Menyusun dan melaksanakan standar pelayanan

yang ada pada seksi kelembagaan dan penyuluhan Koperasi;

1. Melakukan tugas lain yang di berikan oleh atasannya

**3. Seksi Pengawasan dan Penilaian Koperasi** mempunyai tugas :

- a. Menyusun Program perencanaan Koperasi dan evaluasi kegiatan seksi pengawasan dan penilaian Koperasi;
- b. Menyiapkan kebijakan teknis pengawasan Koperasi dan penilaian kesehatan Koperasi simpan pinjam (KSP) Unit simpan pinjam (USP);
- c. Melakukan penilaian kesehatan Koperasi Simpan Pinjam (KSP)/ Unit Simpan Pinjam (USP);
- d. Melaksanakan pengawasan dan pemeriksaan atas kepatuhan Koperasi terhadap peraturan perundang-undangan;
- e. Melakukan pengawasan kelengkapan organisasi Koperasi sesuai struktur tugas dan satuan pengendalian internal;
- f. Melakukan pengawasan dan pemeriksaan usaha Koperasi terhadap penghimpunan dana yang bersumber dari anggotanya, bank, lembaga keuangan lain dan penyertaan modal;
- g. Melakukan penerapan sanksi administratif, pelimpahan perkara, pemantauan pelaksanaan sanksi, keputusan atas pelimpahan perkara, rehabilitasi kelembagaan dan revitalisasi usaha;
- h. Menyusun dan melaksanakan standar pelayanan yang ada pada seksi pengawasan dan penilaian Koperasi;
- i. Melaksanakan tugas lain yang di berikan oleh atasannya.

**D. BIDANG USAHA MIKRO KECIL DAN MENENGAH**

- 1) Bidang Usaha Mikro Kecil dan Menengah mempunyai tugas pokok merumuskan dan melaksanakan kebijakan operasional, memberikan bimbingan teknis serta melakukan evaluasi terhadap penyelenggaraan pembinaan dan pengembangan kemitraan dan promosi di bidang pembinaan usaha kecil dan menengah, melakukan pemantauan , Kelembagaan Usaha Mikro Kecil dan Menengah.
- 2) Dalam menyelenggarakan tugas sebagaimana di maksud ayat (1) kepala Bidang Usaha Mikro Kecil Menengah mempunyai Fungsi;
  - a. Penyusunan Perencanaan dan program kegiatan di bidang Usaha Mikro Kecil dan Menengah;
  - b. Perumusan kebijakan teknis, pembinaan, pemberdayaan dan pengembangan di bidang;
  - c. Penyelenggaraan pemberdayaan Usaha Mikro Kecil dan Menengah melalui pendataan, kemitraan, kemudahan perizinan, penguatan kelembagaan dan koordinasi dengan para pemangku kepentingan;
  - d. Penyelenggaraan pengembangan Usaha Mikro Kecil dan Menengah melalui peningkatan skala Usaha Mikro menjadi usaha kecil;
  - e. Pengkoordinasian penataan dan pemberdayaan PKL;
  - f. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi pelaksanaan tugas di bidang Usaha Mikro Kecil dan Menengah;
  - g. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas dan fungsi;

Bidang Usaha Mikro Kecil dan Menengah terdiri atas 3 seksi dan masing-masing melaksanakan tugas sebagai

berikut:

1) **Seksi Kemitraan Usaha Mikro Kecil dan Menengah**

Mempunyai tugas :

- a. Menyusun Perencanaan dan program kegiatan seksi Usaha Mikro Kecil dan Menengah;
- b. Menyiapkan kebijakan teknis, kemitraan Usaha Mikro Kecil dan Menengah;
- c. Melakukan kerjasama antara perguruan tinggi, Badan Usaha Milik Negara (BUMN), Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) dan lembaga usaha lainnya dalam bentuk pola kemitraan Usaha Mikro Kecil dan Menengah;
- d. Melaksanakan informasi pasar melalui promosi dan pameran produk Usaha Mikro Kecil dan Menengah;
- e. Melakukan monitoring dan evaluasi terhadap kegiatan Usaha Mikro Kecil dan Menengah;
- f. Menyusun dan melaksanakan standar pelayanan yang ada pada seksi kemitraan Usaha Mikro Kecil dan Menengah;
- g. Melaksanakan tugas lain yang di berikan oleh atasannya.

2) **Seksi Pengembangan Usaha Mikro Kecil dan Menengah** mempunyai tugas ;

- a. Menyusun program perencanaan dan evaluasi kegiatan seksi pengembangan Usaha Mikro Kecil dan Menengah;
- b. Menyiapkan kebijakan teknis pengembangan Usaha Mikro Kecil dan Menengah;
- c. Memfasilitasi peningkatan kualitas produk dan pemasaran hasil Usaha Mikro Kecil dan Menengah

melalui pusat komunikasi berbasis Informasi Teknologi (IT);

- d. Melaksanakan pendidikan dan pelatihan dalam rangka pengembangan Usaha Mikro Kecil dan Menengah;
- e. Menyusun dan melaksanakan standar pelayanan yang ada pada seksi pengembangan Usaha Mikro Kecil dan Menengah;
- f. Melaksanakan tugas lain yang di berikan oleh atasannya.

**3) Seksi Kelembagaan Usaha Mikro Kecil dan Menengah** mempunyai tugas;

- a. Menyusun program perencanaan dan evaluasi kegiatan seksi kelembagaan Usaha Mikro Kecil dan Menengah;
- b. Menyiapkan kebijakan teknis, kelembagaan Usaha Mikro Kecil dan Menengah;
- c. Menyiapkan, mengelolah, dan menyajikan data Usaha Mikro Kecil dan Menengah yang terklasifikasi berdasarkan pengelompokan jenis usaha, Domisili per-Kelurahan;
- d. Melaksanakan seleksi dan kurasi usaha mikro;
- e. Memfasilitasi pengembangan kelompok usaha produktif atau perorangan bagi Usaha Mikro Kecil dan Menengah;
- f. Melakukan pembinaan kelembanggaan dan pengembangan sentra Usaha Mikro Kecil dan Menengah;
- g. Melakukan monitoring dan evaluasi kelembagaan Usaha Mikro Kecil dan Menengah;

- h. Menyusun dan melaksanakan standar pelayanan pada seksi pengembangan Usaha Mikro Kecil dan Menengah
- i. Melaksanakan tugas lain yang di lakukan oleh atasannya.

#### **E. BIDANG HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN SYARAT KERJA**

- 1) Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja mempunyai tugas merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis operasional, memberikan bimbingan serta melakukan evaluasi terhadap penyelenggaraan urusan hubungan industrial dan syarat kerja.
- 2) Dalam menyelenggarakan tugas sebagaimana di maksud ayat (1), kepala Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja mempunyai fungsi;
  - a. Penyiapan rumusan rencana program dan penjabaran kebijakan teknis Hubungan Industrial dan Syarat Kerja;
  - b. Penyiapan data dan bahan pengkajian Hubungan Industrial dan Syarat Kerja;
  - c. Penyiapan penyusunan dan perumusan kebijakan standar, pedoman, norma, dan kriteria (SPNK), hubungan industrial dan syarat kerja;
  - d. Pelaksanaan pembinaan pelaksanaan standar, pedoman, norma, dan criteria (SPNK) hubungan Industrial dan syarat kerja;
  - e. Pelaksanaan fasilitas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB);
  - f. Penyelenggaraan pengesahan Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) untuk perusahaan yang beroperasi di Daerah;

- g. Penyelenggarakan pengesahan dini terjadinya unjuk rasa, pemogokan, penutupan perusahaan, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);
- h. Penyelenggaraan penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);
- i. Penyelenggaraan koordinasi dengan organisasi pekerja/buruh, asosiasi pengusaha, dan stakeholder;
- j. Penyelenggaraan fasilitasi terhadap Lembaga Kerjasama Bipartite, Lembaga Kerjasama Tripartite, dan Dewan Pengupahan Daerah;
- k. Pelaksanaan tugas lain yang di berikan oleh atasan sesuai tugas dari atasan.

Bidang hubungan industrial dan syarat kerja terdiri atas 3 seksi, yakni:

1. **Kepala Seksi Organisasi dan Pendidikan Ketenagakerjaan** mempunyai tugas:
  - a. Menyusun program perencanaan dan evaluasi kegiatan seksi organisasi dan pendidikan ketenagakerjaan;
  - b. Menyiapkan kebijakan teknis organisasi dan pendidikan ketenagakerjaan;
  - c. Menyiapkan bahan petunjuk teknis lembaga kerjasama bipartite dan tripartit;
  - d. Melaksanakan pembinaan terhadap pelaksanaan organisasi pengusaha;
  - e. Menyiapkan bahan dan menyusun perencanaan pendidikan hubungan industrial;
  - f. Melaksanakan koordinasi dengan instansi terkait dalam rangka pembinaan keluarga berencana bagi pekerja;

- g. Melaksanakan pendataan dan verifikasi organisasi pekerja/buruh dan organisasi pengusaha serta lembaga kerjasama bipartite dan lembaga kerjasama tripartite;
- h. Menyusun dan melaksanakan standar pelayanan pada seksi organisasi ketenagakerjaan;
- i. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasannya.

2. **Kepala Seksi Perselisihan Hubungan Industrial Ketenagakerjaan** mempunyai tugas:

- a. Menyusun program perencanaan dan evaluasi kegiatan seksi Hubungan Industrial Ketenagakerjaan;
- b. Menyiapkan Kebijakan teknis perselisihan hubungan industrial ketenagakerjaan;
- c. Melakukan koordinasi dalam rangka pencegahan terjadinya unjuk rasa, pemogokan, penutupan perusahaan, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);
- d. Melakukan pembinaan kepada pengusaha dan pekerja/buruh;
- e. Melakukan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- f. Melaksanakan mediasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- g. Menangani dan menyelesaikan perselisihan hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja / buruh;
- h. Melaksanakan konsiliasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- i. Fasilitasi pertemuan lembaga kerjasama tripartit

(LKS);

- j. Menyusun dan melaksanakan standar pelayanan pada seksi perselisihan hubungan industrial ketenagakerjaan;
- k. Melaksanakan tugas-tugas lain yang di berikan oleh atasan;

3. **Kepala Seksi Syarat Kerja, Pengupahan dan Norma Kerja** mempunyai tugas:

- a. Menyusun perencanaan program kegiatan pada Seksi Syarat Kerja, Pengupahan dan Norma Kerja;
- b. Menyiapkan kebijakan teknis syarat kerja, pengupahan dan norma kerja;
- c. Menyusun standar, prosedur, norma dan kriteria (SPNK) syarat kerja, pengupahan dan norma kerja;
- d. Melakukan fasilitasi perjanjian kerja bersama (PKB);
- e. Melakukan penelitian dan verifikasi naskah perjanjian kerja waktu tertentu, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama;
- f. Melakukan pembinaan dan pendataan ketenagakerjaan di perusahaan swasta, badan usaha milik Negara/badan milik Daerah;
- g. Melakukan pembinaan terhadap pelaksanaan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama;
- h. Melakukan survey kebutuhan hidup layak (KHL) ;
- i. Melakukan fasilitasi dewan pengupahan Daerah untuk melakukan tugas memberikan saran dan pertimbangan kepada wali Kota dalam rangka

pengusulan upah minimum Kota (UMK), Upah minimum sektoral Kota (UMSK), serta penerapan system pengupahan di tingkat Kota;

- j. Menyusun dan melaksanakan standar pelayanan pada seksi syarat kerja, pengupahan dan norma kerja;
- k. Melakukan tugas lain yang di berikan oleh atasan.

#### **F. BIDANG PENEMPATAN DAN PELATIHAN TENAGA KERJA**

- 1) Bidang Penempatan dan Pelatihan Tenaga Kerja mempunyai tugas merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis operasional, memberikan bimbingan serta melakukan evaluasi terhadap penyelenggaraan teknis Penempatan dan Pelatihan Tenaga Kerja.
- 2) Dalam menyelenggarakan tugas sebagaimana di maksud ayat (1), Kepala Bidang Penempatan dan Pelatihan Tenaga Kerja mempunyai fungsi;
  - a. Penyiapan rencana program, bahan perumusan dan penjabaran kebijakan teknis Penempatan dan Pelatihan Tenaga Kerja;
  - b. Penyiapan data dan bahan pengkajian Penempatan dan Pelatihan Tenaga Kerja;
  - c. Melaksanakan pelatihan kerja dan pembinaan produktivitas tenaga kerja;
  - d. Melaksanaan Penempatan dan Pelatihan Tenaga Kerja;
  - e. Melaksanakan tugas lain yang di berikan oleh atasan.

Bidang penempatan dan pelatihan tenaga kerja terdiri atas 3 (tiga) seksi dan masing-masing melaksanakan tugas sebagai berikut:

**1. Kepala Seksi Pembinaan Tenaga Kerja Mandiri** mempunyai tugas :

- a. Menyusun program perencanaan dan evaluasi kegiatan seksi pembinaan tenagakerja mandiri;
- b. Menyiapkan kebijakan teknis pembinaan tenagakerja mandiri;
- c. Menyusun perencanaan ketenaga kerjaan skala mikro
- d. Penyelenggaraan perizinan dan pendaftar lembaga pelatihan kerja;
- e. Pembinaan lembaga pelatihan kerja swasta;
- f. Melakukan pengukuran produktivitas tingkat Kota;
- g. Penertiban perpanjangan izin mempekerjakan tenaga kerja asing (IMTA);
- h. Menyusun dan melaksanakan standar pelayanan yang pada seksi pembinaan tenaga kerja mandiri;
- i. Melaksanakan tugas-tugas lain yang di berikan atasan.

**2. Kepala Seksi Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja** mempunyai tugas :

- a. Menyusun program perencanaan dan evaluasi kegiatan seksi pelatihan dan produktivitas tenaga kerja;
- b. Menyiapkan kebijakan teknis pelatihan dan produktivitas tenaga kerja;
- c. Melaksanakan Pelatihan vokasional dan pelatihan berbasis kompetensi;
- d. Melaksanakan pembina dan pemberdayaan LPK dan BKK

- e. Melaksanakan konsultasi produktivitas perusahaan kecil;
- f. Mengumpulan dan pengelolaan data tenaga kerja;
- g. Menyusun dan melaksanakan standar pelayanan yang pada seksi pelatihan dan produktivitas tenaga kerja;
- h. Melaksanakan tugas-tugas lain yang di berikan atasan.

**3. Kepala Seksi Penyaluran dan Penempatan Tenaga Kerja** mempunyai tugas :

- a. Menyusun program perencanaan dan evaluasi kegiatan seksi penyaluran dan penempatan tenaga kerja;
- b. Menyiapkan kebijakan teknis penyaluran dan penempatan tenaga kerja;
- c. Menyiapan informasi bursa tenaga kerja dan kesempatan kerja
- d. Melaksanakan pembinaan dan pemberdayaan lembaga penempatan tenaga kerja Migran/tenaga kerja Indonesia;
- e. Melaksanakan pelayanan penempatan tenaga kerja;
- f. Penerbitan Izin lembaga penempatan tenaga kerja swasta (LPTKS);
- g. Pengelolaan informasi pasar kerja dalam Daerah;
- h. Perlindungan tenaga kerja indonesia di luar negeri (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah;
- i. Melayani pembuatan kartu angkatan kerja (AK 1);

- j. Menyusun dan melaksanakan standar pelayanan yang pada seksi penyaluran dan penempatan tenaga kerja;
- k. Melaksanakan tugas-tugas lain yang di berikan atasan.

## 2.2 Sumber Daya Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Tenaga Kerja Kota Palu

Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Tenaga Kerja Kota Palu dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, didukung oleh sumber daya sumber daya manusia dan asset/modal.

### 2.2.1 Sumber Daya Pegawai

Pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil Menengah dan Tenaga Kerja Kota Palu dalam rangka optimalisasi pelayanan, didukung oleh sumber daya pegawai sebanyak 72 orang. Yang terdiri dari:

- Pegawai Negeri Sipil : 37 Orang
- Pegawai Harian Lepas : 35 Orang

Tabel 2.1

Personil PNS Menurut Golongan

Bidang	Gol I		Gol II		Gol III		Gol IV		Jumlah
	P	W	P	W	P	W	P	W	
SEKRETARIAT	-	-	1	1	2	5	2	1	12
KOPERASI	-	-	1	-	1	2	1	1	6
UMKM	1	-	1	-	1	3	1	-	7
HUBINSYATKER	-	-	1	-	2	2	1	-	6
PENTALATKER	-	-	-	-	5	-	-	1	6
Jumlah	1	-	4	1	11	12	5	3	37

Sumber : Sekretariat Dinas Koperasi, UKM DAN Tenaga Kerja Kota Palu Tahun 2021

Tabel 2.2  
Personil PNS Menurut Pendidikan

Bidang	SMA		DIII		SI		S2		Jumlah
	P	W	P	W	P	W	P	W	
SEKRETARIAT	-	1	-	1	2	4	2	2	12
KOPERASI	1	-	-	-	1	2	1	1	6
UMKM	1	-	-	-	1	2	2	1	7
HUBINSYATKER	1	-	-	-	1	1	2	1	6
PENTALATKER	-	-	-	-	5	-	-	1	6
Jumlah	3	1	-	1	10	9	7	6	37

Sumber : Sekretariat Dinas Koperasi,UKM Tenaga Kerja Kota Palu Tahun 2021

Tabel 2.3  
Personil PNS Menurut Eselon dan Jenis Kelamin

Pendidikan	Pria	Wanita	Jumlah
Eselon II	1 Orang		1 Orang
Eselon III	3 Orang	2 Orang	5 Orang
Eselon IV	8 Orang	7 Orang	15 Orang
Jumlah	12 Orang	9 Orang	21 Orang

Sumber : Sekretariat Dinas Koperasi,UKM Tenaga Kerja Kota Palu Tahun 2021

Tingkat pendidikan pegawai rata-rata sarjana, bahkan terdapat 13 orang yang berpendidikan Magister, serta minimal pendidikan pegawai adalah SMU/ sederajat. Hal ini menunjukkan kapabilitas sumber daya manusia yang dimiliki dalam pelayanan Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil Menengah dan Tenaga Kerja sudah terbilang cukup tinggi.

### 2.2.2 Sumber Daya Aset

Selain sumber daya manusia, Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil Menengah dan Tenaga Kerja dalam upaya memberikan pelayanan yang optimal, belum sepenuhnya didukung oleh sarana dan prasarana (aset) yang memadai, oleh karena Dinas Koperasi UMKM dan Tenaga Kerja adalah Perangkat Daerah (PD) yang baru terbentuk pada tahun 2017 dari hasil pemisahan Perangkat Daerah (PD) sebelumnya. Minimnya sarana dan prasarana sebagaimana dimaksud terlihat dalam tabel berikut:

Tabel 2.4  
Jenis dan Jumlah Aset

Jenis	Posisi per 31/01/2021
Meja Biro	1
Meja Setengah Biro	12
Kursi Putar Ess II	1
Kursi Putar Ess III	3
Kursi Putar Ess IV	5
Komputer/Stavolt/Speaker	5
Kursi Lipat Chitos	50
Kursi Tangan	-
Kursi Plastik	-
Lemari Arsip Gantung	3
Pesawat Telepon	-
Mesin Ketik	-
Brankas	1
Filling Kabinet	4
Dispenser	2
Printer	4

Jenis	Posisi per 31/01/2021
Faximile	2
Televisi	1
Papan Data	1
UPS 1000 Watt	3
Kipas Angin	-
Kursi Tamu/Sofa	1
AC	7
AC Bawaan Dinas BP2KP	5
Laptop	8
Camera Digital	-
Kendaraan Roda Empat	3
Kendaraan Roda Dua	7
Infocus	1
Lemari Arsip Besi	2
Mesin Potong Rumput	-
Besi Pengaman Jendela	-
Meja Komputer	-
Kursi Pimpinan Sandaran	-

Sumber : Sekretariat Dinas Koperasi, UMKM Dan Tenaga Kerja KotaPalu Tahun 2021

### **2.3 Kinerja Pelayanan Dinas Koperasi UMKM dan Tenaga kerja**

Gambaran berkenaan dengan kinerja pelayanan Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil Menengah dan Tenaga Kerja Kota Palu, melalui evaluasi terhadap kinerja tahun sebelumnya, dalam pengertian lain bahwa; Pelayanan Dinas Koperasi UMKM dan Tenaga kerja ditandai oleh harapan terhadap peningkatan kapasitas jangkauan dan inovasi Koperasi, peningkatan kapasitas dan kualitas usaha mikro dan peningkatan mutu, kualitas dan kesejahteraan

ketenagakerjaan antara lain:

- a. Meningkatnya persentase kapasitas dan kualitas pelaku usaha mikro yang ditandai dengan munculnya para pelaku usaha mikro yang memenuhi persyaratan kelembagaan, managerial, kualitas produk dan peningkatan jangkauan pemasaran. Mengikatnya jumlah wirausaha muda yang di kembangkan serta bertambahnya tenant-tenant baru terfasilitasi pembukaan usaha baru melalui sekema kerjasama pengelolaan dana CSR ;
- b. Meningkatnya prosentase tenaga kerja yang produktif berbasis kompetensi ditandai dengan peningkatan kualitas dan produktifitas tenaga kerja terlatih;
- c. Meningkatnya kualitas hubungan industrail yang ditandai dengan penurunan prosentase angka Pemutusan hubungan kerja ( PHK);
- d. Peningkatan prosentase pesertaan tenaga kerja dalam program jaminan sosial ketenaga kerjaan dan kesehatan;
- e. Meningkatnya pembentukan Koperasi baru berbasis kemasyarakatan per kelurahan;
- f. Peningkatan prosentase kategori kesehatan koperasi ditandai dengan peningkatan koperasi yang menjalankan rapat Anggota Tahunan ( RAT );
- g. Peningkatan prosentase koperasi yang ditingkatan kapasitas usahanya ditandai dengan adanya koperasi yang membuka usaha baru. Kondisi sebagaimana diatas digambarkan dalam tabel berikut:

Tabel 2.5  
Data Koperasi, UMKM dan Tenaga Kerja Kota Palu Kota Palu  
Tahun 2021

NO	U R A I A N	KONDISI AWAL
		PRIODE RENSTRA 2021
1	Jumlah Koperasi (Unit)	216
2	Jumlah Koperasi Aktif (Unit)	85
3	Jumlah Koperasi yang dinilai kesehatannya (Unit)	41
4	Koperasi Pembentukan Baru (unit)	7
5	Koperasi yang di kembangkan kapasitas usaha	0
6	Jumlah Usaha Mikro (Unit Usaha)	41.750
7	Pencari Kerja terdaftar (Orang)	6352
8	Jumlah tenaga kerja dengan ikatan kerja	17.820
9	Pencari Kerja di tempatkan (Orang)	554
10	Jumlah tenaga kerja yang difasilitasi Perselisihan Ketenagakerjaan	88
11	Kasus Perselisihan terselesaikan	17
12	Jumlah tenaga kerja peserta jaminan sosial ketenaga kerjaan	1.500
13	PAD dari Sektor IMTA (Rp.000)	209.000

Sumber: Sekretariat Dinas Koperasi, UMKM dan Tenaga Kerja Tahun 2021

Kinerja Pelayanan Dinas Koperasi UMKM dan Tenaga Kerja Kota Palu yang berdampak pada perkembangan Pembangunan Koperasi, Usaha Mikro Kecil Menengah dan Tenaga Kerja, selanjutnya diharapkan mampu merealisasikan pencapaian target yang ditetapkan dalam Perubahan RPJMD Kota Palu sesuai Tabel

2.6 Pencapaian Kinerja Pelayanan Dinas Koperasi , UMKM dan Tenaga Kerja Kota Palu dan Tabel 2.7 Anggaran dan realisasi Pendanaan Pelayanan Dinas Koperasi, UMKM dan Tenaga Kerja Kota Palu.

**Tabel 2.6**  
**Pencapaian Kinerja Pelayanan Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil Menengah dan Tenaga Kerja Kota Palu**

NO	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target NSPK	Target IKK	Target SPM	Target Indikator Lainnya	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun ke-					Realisasi Capaian Tahun ke-					Rasio Capaian pada Tahun ke-				
						2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
[1]	[2]	[3]	[4]	[5]	[6]	[7]	[8]	[9]	[10]	[11]	[12]	[13]	[14]	[15]	[16]	[18]	[19]	[20]	[21]	[22]
1	Prosentase koperasi yang menjalankan RAT		100%			100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
2.	Prosentase koperasi yang dikembangkan usahanya		100%			100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
3.	Prosentase Usaha mikro yang dikembangkan Kapasitas dan Kualitas Usaha		100%			100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
4.	Prosentase Tenaga Kerja yang dilatih Kompetensi		100%			100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

NO	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target NSPK	Target IKK	Target SPM	Target Indikator Lainnya	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun ke-					Realisasi Capaian Tahun ke-					Rasio Capaian pada Tahun ke-				
						2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
[1]	[2]	[3]	[4]	[5]	[6]	[7]	[8]	[9]	[10]	[11]	[12]	[13]	[14]	[15]	[16]	[18]	[19]	[20]	[21]	[22]
5.	Prosentase Tenaga Kerja yang di PHK		100%			100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
6.	Prosentase tenaga kerja yang terfasilitasi jaminan sosial ketenaga kerjaan dan kesehatan		100%			100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Sumber : Sekretariat Dinas Koperasi, Usaha Menengah Kecil dan Tenaga Kerja Tahun 2021

Tabel 2.7

## Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Dinas Koperasi UMKM dan Tenaga Kerja Kota Palu

NO	Uraian	Anggaran pada Tahun ke-					Realisasi Anggaran pada Tahun ke-					Ratio antara Realisasi dan Anggaran					Rata-rata Pertumbuhan	
		2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	Anggaran	Realisasi
1	2	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	Program Pelayanan Jasa Administrasi Perkantoran	0	639.033.283	870.309.158	872.219.400	712.172.000	0	639.033.283	870.309.158	872.219.400	712.172.000	0	639.033.283	870.309.158	872.219.400	712.172.000	0	0
2	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	0	405.051.967	500.825.000	393.880.000	380.370.000	0	405.051.967	500.825.000	393.880.000	380.370.000	0	405.051.967	500.825.000	393.880.000	380.370.000	0	0
3	Program Peningkatan Disiplin Aparatur	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja Keuangan	0	40.050.000	29.420.000	29.260.000	20.136.500	0	40.050.000	29.420.000	29.260.000	20.136.500	0	40.050.000	29.420.000	29.260.000	20.136.500	0	0
5	Program Penciptaan Iklim Usaha Kecil Menengah yang Kondusif	0	0	0	139.153.000	252.242.500	0	0	0	139.153.000	252.242.500	0	0	0	139.153.000	252.242.500		
	Penyusunan Kebijakan tentang UKM	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
	Sosialisasi Kebijakan Tentang Usaha Kecil Menengah	0	0	0	105.953.000	0	0	0	0	105.953.000	0	0	0	0	105.953.000	0	0,01	0,01

NO	Uraian	Anggaran pada Tahun ke-					Realisasi Anggaran pada Tahun ke-					Ratio antara Realisasi dan Anggaran					Rata-rata Pertumbuhan	
		2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	Anggaran	Realisasi
1	2	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
	Fasilitas Pengembangan Sarana Promosi Hasil Produksi	0	0	0	33.200.000	0	0	0	0	33.200.000	0	0	0	0	33.200.000	0		
	Sosialisasi Tentang Perkoperasian	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	88	0	0	0	0	0,01	0,01
	Fasilitasi Pengembangan Usaha Kecil Menengah	0	0	43.360.000	0	142.080.000	0	0	43.360.000	0	142.080.000	0	0	0	0	0	0	0
	Pengembangan Jaringan Infrastruktur	0	0	0	0	110.162.000	0	0	0	0	110.162.000	0	0	43.360.000	0	142.080.000	0,01	0,01
	Revitalisasi Koperasi	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Penilaian KSP/USP koperasi	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Sumber : Sekretariat Dinas Koperasi, Usaha Menengah Kecil dan Tenaga Kerja Tahun 2021

## **2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil Menengah dan Tenaga Kerja.**

Tujuan Pembangunan adalah untuk mengurangi kesenjangan sosial ekonomi capaian kinerja pelayanan urusan Koperasi, Usaha Menengah Kecil dan Tenaga Kerja selama dalam kurun waktu 2016-2021 dalam menjalankan tugas dan fungsinya akan berimplikasi pada pelaksanaan program kegiatan pada periode lima tahun kedepan 2022-2026 sehingga yang akan di identifikasikan sebagai tantangan dan peluang bagi Dinas Koperasi, Usaha Menengah Kecil dan Tenaga Kerja untuk meningkatkan pelayanan. Adapun tantangan dan peluang dijabarkan sebagai berikut :

### 1. Tantangan

- 1) Terbatasnya Sumber Daya Manusia pengelola koperasi dan ketenaga kerjaan terhadap perubahan sistem global sebagai akibat dari rendahnya kompetensi
- 2) Sarana dan Prasarana yang tidak representatif dan tidak tersedia cukup ruangan untuk melakukan aktifitas pekerjaan.
- 3) Kemajuan dan kemudahan akses informasi berdampak terhadap terbukanya persaingan usaha yang semakin kompetitif
- 4) Pergeseran nilai dalam masyarakat yang menyebabkan rendahnya interaksi dan kerjasama, rendahnya motivasi berusaha dan rendahnya keterampilan/kreatifitas yang sebelumnya diwarisi secara turun temurun

### 2. Peluang

- 1) Dukungan Pemerintah Kota Palu terkait besarnya

perhatian/dukungan pada program pengembangan usaha mikro dan penumbuhan wirausaha baru;

- 2) Iklim Usaha yang positif sejalan dengan Perkembangan Kota Palu sebagai kota jasa beserta dukungan sarana/prasarana yang menyertainya;
- 3) Pesatnya perkembangan Teknologi informasi beserta berbagai kemudahan akses yang menyertainya.
- 4) Besarnya perhatian dan dukungan pihak-pihak terkait sebagai manipestasi perjanjian kerjasama dengan Pemerintah Kota Palu.

Dari Hasil identifikasi tantangan dan peluang maka perlu menetapkan strategi guna memanfaatkan peluang untuk berkembang dengan menggunakan kekuatan yang ada, Mendorong percepatan penumbuhan wirausaha baru dan percepatan pengembangan sektor Koperasi, UMKM dan Tenaga Kerja Kota Palu melalui perencanaan program tepat oleh setiap pejabat struktural serta membangun team work yang kompetitif dan merangsang kreatifitas sumber daya serta aktif menjalin kerjasama dengan pemangku kepentingan lainnya terutama perbankan, perguruan tinggi dan lembaga penyalur non profit penyalur CSR. Serta memanfaatkan peluang berkembang dengan mengatasi kelemahan internal mendorong pejabat lebih aktif dalam pemantauan lapangan dengan melibatkan PHL serta membangun kerja sama lebih insentif dengan kecamatan, kelurahan serta stekhoulder lainnya yang bergerak di bidang usaha mikro, koperasi dan ketenagakerjaan.

## **BAB III**

### **PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS**

#### **3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan**

Pembangunan sektor Koperasi UMKM Dan Tenaga Kerja di Kota Palu mengalami peningkatan yang signifikan dari tahun sebelumnya, hal ini ditandai oleh beberapa indikator antara lain: Meningkatnya pembentukan Koperasi baru, Meningkatnya Koperasi Sehat. Bertambahnya jumlah pelaku UMKM, Munculnya wirausaha baru UMKM, Menurunnya kasus-kasus perselisihan ketenagakerjaan, Meningkatnya pencari kerja yang ditempatkan.

Peningkatan sebagaimana dimaksud tidak terlepas dari upaya penyelenggaraan urusan Koperasi UMKM dan Tenaga Kerja Namun demikian pembangunan sektor Koperasi UMKM Dan Tenaga Kerja diperhadapkan dengan berbagai permasalahan dan tantangan seiring dengan dinamika masyarakat perkotaan yakni:

##### **a. Masalah Sektor Koperasi**

- Meningkatnya jumlah Koperasi tidak aktif, dampak dari pembentukan koperasi yang tidak sesuai dengan ketentuan;
- Rendahnya kesadaran dan peran aktif anggota koperasi untuk memajukan usaha koperasi;
- Kurangnya pemberdayaan koperasi untuk bergerak disektor riil dan produsen;
- Kurangnya akses permodalan koperasi;
- Kurangnya dorongan motifasi bagi koperasi untuk cepat tumbuh dan berkembang;

##### **b. Masalah Sektor UMKM**

- Masih minimnya fasilitasi pembukaan ruang pemasaran dan promosi produk usaha mikro di dalam dan luar daerah;

- Belum terfasilitasinya pendataan dan sistem informasi berbasis digitalisasi bagi pelaku usaha mikro;
- Belum mengoptimalkan potensi bahan baku lokal kompetitif sebagai produk unggulan daerah;
- Belum berkembangnya penciptaan wirausaha muda yang mengangkat potensi lokal
- Masih lemahnya kualitas kelembagaan produk usaha mikro yang berdampak pada akses pemasaran produk
- Kurangnya pembinaan, pendampingan usaha yang berkesinambungan dan penciptaan inkubator bisnis

**c. Masalah Sektor Ketenagakerjaan:**

- Masih rendahnya produktifitas dan profesionalisme pekerja, dampak dari kurangnya pemahaman hak dan kewajiban pekerja sesuai ketentuan yang berlaku;
- Rendahnya pekerja yang memiliki sertifikasi kompetensi keahlian, berdampak terhadap rendahnya kesempatan dan peluang kerja di era globalisasi saat ini khususnya tenaga kerja lokal;
- Kurangnya kesempatan kerja dan penciptaan lapangan kerja mandiri;
- Masih rendahnya tingkat kesejahteraan pekerja dampak dari kurangnya produktifitas dan tingginya biaya operasional perusahaan;
- Masih adanya penyalahgunaan narkoba di lingkungan kerja
- Masih minimnya regulasi yang melindungi pengusaha yang berdampak terhadap penciptaan iklim investasi yang kondusif;
- Regulasi tenaga kerja yang dilatar belakangi oleh kurangnya perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja.

**d. Masalah keorganisasian (penunjang urusan pemerintahan)**

- Pada tingkat struktur eselon II atau Kepala Dinas, belum terdapat keterkaitan proses bisnis yang jelas serta jenjang struktur di setiap Bidang (eselon III) sampai dengan eselon IV

juga masih belum memiliki keterkaitan hubungan kerja (business process) yang jelas dan terukur, sehingga penyusunan peta proses bisnis menjadi sulit dilaksanakan.

- Minimnya SDM yang berkompetensi berdampak pada pelaksanaan tugas dan fungsi;
- Minimnya sarana dan prasarana kerja penunjang urusan pemerintahan yang tersedia khususnya sarana yang berfungsi sebagai alat kerja berdampak pada keterlambatan pelaporan dan tidak tepat waktunya pelaksanaan pekerjaan tugas dan fungsi kerja sehari-hari.

Secara rinci permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi disajikan secara rinci dalam tabel berikut ini :

**Tabel 3.1**  
**Pemetaan Permasalahan Bidang Urusan Koperasi,**  
**UMKM dan Tenaga Kerja**

No	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Meningkatnya jumlah Koperasi yang tidak aktif	pembentukan koperasi yang tidak sesuai dengan ketentuan	Rendahnya Kompetensi SDM pengelola Koperasi
2	Kurang Berkembangnya Pengelolaan Koperasi	Rendahnya kesadaran dan peran aktif anggota koperasi untuk memajukan usaha koperasi	Rendahnya Kompetensi SDM pengelola Koperasi
3	Kurangnya pemberdayaan koperasi untuk bergerak disektor riil dan produsen;	Rendahnya pemahaman Pengelola Koperasi tentang Inovasi dan Model Bisnis Koperasi	Kurangnya fasilitasi peningkatan Kompetensi Pengelola Koperasi
4	Minimnya ruang pemasaran dan promosi produk usaha mikro di dalam dan luar daerah	Masih minimnya fasilitasi pembukaan ruang pemasaran dan promosi produk usaha mikro di dalam	Rendahnya Pembinaan dan promosi dari stakeholder
5	Ketidak tersediaan data yang valid tentang pelaku	Belum terfasilitasinya	Tidak tersedianya sarana dan prasarana

No	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
(1)	(2)	(3)	(4)
	UMKM	pendataan dan sistem informasi berbasis digitalisasi bagi pelaku usaha mikro;	
6	Produk yang dihasilkan tidak mengangkat Potensi lokal	Belum mengoptimalkan potensi bahan baku lokal kompetitif sebagai produk unggulan daerah	Rendahnya Pemahaman Pelaku Usaha Tentang Potensi Lokal
7	Rendahnya pertumbuhan wirausaha muda yang mengangkat potensi lokal	Belum berkembangnya penciptaan wirausaha muda yang mengangkat potensi lokal	Rendahnya promosi tentang daya saing produk lokal
8	Rendahnya pemasaran Produk usaha mikro	Masih lemahnya kualitas kelembagaan produk usaha mikro yang berdampak pada akses pemasaran produk	Masih Rendahnya pemahaman pelaku usaha mikro tentang pemasaran produk
9	pelaku usaha yang tidak memahami pentingnya branding bagi produk usahanya	Rendahnya konsistensi pelaku usaha untuk fokus pada usaha yang dilakukan	Kurangnya pembinaan, pendampingan usaha yang berkesinambungan dan penciptaan inkubator bisnis
10	rendahnya produktifitas dan profesionalisme pekerja,	kurangnya pemahaman hak dan kewajiban pekerja sesuai ketentuan yang berlaku	Rendahnya Kompetensi Pekerja
11	Rendahnya Peluang dan Kesempatan Kerja bagi pekerja	Rendahnya pekerja yang memiliki sertifikasi kompetensi	Kurang Kompetennya pekerja dalam teknologi informasi
12	Kurangnya kesempatan kerja dan penciptaan lapangan kerja mandiri;	Rendahnya Kemampuan Pekerja Untuk Melakukan Wirausaha	Rendahnya Pemahaman Pekerja akan Pangsa Pasar Global
13	Rendahnya tingkat kesejahteraan pekerja	Masih rendahnya tingkat kesejahteraan pekerja dampak	Minimnya fasilitasi Pekerja dan perusahaan tentang hak-hak pekerja

No	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
(1)	(2)	(3)	(4)
		dari kurangnya produktifitas dan tingginya biaya operasional perusahaan	
14	Meningkatnya angka pengangguran	Masih minimnya regulasi yang melindungi pengusaha yang berdampak terhadap penciptaan iklim investasi yang kondusif;	Regulasi tenaga kerja yang dilatar belakangi oleh kurangnya perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja
15	Tidak tersedianya data kinerja yang valid	belum terdapat keterkaitan proses bisnis yang jelas serta jenjang struktur di setiap Bidang (eselon III) sampai dengan eselon IV juga masih belum memiliki keterkaitan hubungan kerja (business process) yang jelas dan terukur	Rendahnya kemampuan individu dalam memahami tugas dan fungsi jabatan
16	Pelaporan dan evaluasi kinerja yang tidak tepat waktu	Minimnya SDM yang memiliki Kompetensi	Terbatasnya SDM yang dimiliki dinas
17	Rendahnya Disiplin aparatur	Minimnya Sarana Prasarana Penunjang Peningkatan Disiplin Aparatur	Tidak tersedianya alat kerja dan anggaran yang dialokasikan untuk penyediaan peralatan kerja

Sumber : Dinas Koprasi UMKM dan Tenaga Kerja 2021 (data diolah)

### **3.2 Telaahan Visi, Misi dan Program Walikota dan Wakil Walikota Palu**

Dinas Koperasi UMKM Dan Tenaga Kerja Kota Palu diharapkan mampu menjawab permasalahan pembangunan sektor Koperasi UMKM Dan Tenaga Kerja di Kota Palu dan berperan optimal mewujudkan Visi dan Misi Pemerintah Kota Palu yakni:

**VISI** : MEMBANGUN KOTA PALU YANG MANDIRI, AMAN DAN NYAMAN, TANGGUH SERTA PROFESIONAL DALAM KONTEK PEMBANGUNAN BERKELANJUTAN BERBASIS KEARIFAN LOKAL DAN KEAGAMAAN

#### **MISI** :

1. Membangun perkonomian yang mandiri dan siap bersaing dalam perkembangan ekonomi reagonal dan global
2. Membangun kembali tatanan lingkungan yang aman dan nyaman dengan dukungan infrastruktur yang berketahanan bencana;
3. Membangun sumber daya manusia yang tangguh menghadapi perkembangan global dan mampu beradaptasi terhadap bencana dan covid-19;
4. Membangun pemerintahan yang profesional dan selalu hadir melayani

Sesuai dengan tugas dan fungsi serta kewenangannya Dinas Koperasi UMKM dan Tenaga Kerja di Kota Palu berkaitan erat pada tiga Misi Pemerintah Daerah Kota Palu yaitu misi satu, misi tiga dan misi empat yakni :

1. Membanguan perkonomian yang mandiri dan siap bersaing dalam perkembangan ekonomi reagonal dan global;
2. Membangun sumber daya manusia yang tangguh menghadapi perkembangan global dan mampu beradaptasi terhadap bencana dan covid-19;
3. Membangun pemerintahan yang profesional dan selalu hadir melayani

Orientasi pengembangan ekonomi di landaskan pada pengembangan ekonomi kerakyatan dan Pemerintah saat ini lebih mengfokuskan pada pertumbuhan ekonomi untuk mengurangi angka kemiskinan melalui yang melalui peningkatan kapasitas dan kualitas usaha mikro dan kecil di tiap wilayah Kelurahan berbasis potensi lokal dan pengembangan kewirausaha yang adaptif terhadap digitalisasi dan kekinian, serta pertumbuhan koperasi yang lebih sehat dan koperasi yang berkewirausahaan melalui pengembangan usaha koperasi.

Selanjutnya Pemerintah Kota Palu berkeinginan untuk membangun sumber daya pekerja yang memiliki kompetensi keahlian yang profesionalisme, penciptaan lapangan kerja mandiri, serta meningkatkan kesejahteraan pekerja melalui jaminan sosial ketenaga kerjaan. Analisis permasalahan, faktor pendorong dan faktor penghambat dalam pencapaian Visi Misi Tujuan Dan Sasaran jangka menengah Pemerintah Kota Palu dicantumkan pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.2**

**Faktor Penghambat dan Pendorong Pelayanan Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah dan Tenaga Kerja Kota Palu Terhadap Pencapaian Visi, Misi dan Program Walikota Palu**

No	Sasaran Jangka Menengah RPJMD Kota Palu	Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah	Sebagai Faktor	
			Penghambat	Pendorong
1	Membangun perkonomian yang mandiri dan siap bersaing dalam perkembangan ekonomi regional dan global	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ketidak tersediaan data yang valid tentang pelaku UMKM.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Masih kurangnya UMKM yang mendapat fasilitasi pembiayaan dalam rangka meningkatkan kinerja UMKM</li> <li>• Rendahnya pemasaran Produk usaha mikro</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adanya komitmen kepala daerah untuk meningkatkan Daya Saing UMKM</li> </ul>
2	Membangun	<ul style="list-style-type: none"> <li>• rendahnya</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rendahnya</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adanya</li> </ul>

No	Sasaran Jangka Menengah RPJMD Kota Palu	Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah	Sebagai Faktor	
			Penghambat	Pendorong
	sumber daya manusia yang tangguh menghadapi perkembangan global dan mampu beradaptasi terhadap bencana dan covid-19	produktifitas dan profesionalisme pekerja,	Pemahaman Pekerja akan Pangsa Pasar Global	komitmen kepala daerah untuk meningkatkan Daya Saing
3	Membangun pemerintahan yang profesional dan selalu hadir melayani	Rendahnya Disiplin aparatur	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tidak tersedianya alat kerja dan anggaran yang dialokasikan untuk penyediaan peralatan kerja</li> <li>• Terbatasnya SDM yang dimiliki dinas</li> </ul>	Adanya komitmen kepala daerah untuk meningkatkan profesionalisme kinerja aparatur

### **3.3 Telaah Renstra Kementerian Koperasi dan UKM, Kementrian Ketenagakerjaan dan Renstra Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah, Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah**

#### **1. Telaah Renstra Kementerian Koperasi dan UKM**

Sesuai dengan arah kebijakan pembangunan nasional 2020-2024 dalam prioritas pembangunan Nasional ke empat Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah dan Tenaga Kerja Kota Palu Sesuai dengan tugas dan fungsinya mendukung pencapaian tujuan dan sasaran Kementerian Koperasi dan UKM sebagai berikut :

##### **a. Terwujudnya Koperasi Generasi Baru yang Maju dan Modern;**

Sasaran yang akan dicapai dari tujuan ke-1 adalah :

##### **a) Mewujudkan Koperasi Modern yang Berdaulat, Mandiri dan Maju**

Capaian sasaran ini diukur dengan tiga indikator kinerja yakni Persentase Kontribusi PDB sektor Koperasi, Jumlah Koperasi Model Baru dan Modern dan Pertumbuhan Start-up berbasis Koperasi.

**b. Terwujudnya UMKM yang Mampu Bersaing di Pasar Domestik dan Global**

Sasaran yang akan dicapai dari tujuan ke-2 adalah :

**b) Mewujudkan UMKM Naik Kelas yang Berdaulat dan Mampu Bersaing di Pasar Domestik dan Global**

Capaian sasaran ini diukur dengan enam indikator kinerja yakni Persentase Kontribusi PDB sektor UMKM, Persentase Total Nilai Ekspor UMKM, Persentase Total Investasi UMKM, Persentase UKM Naik Kelas, Pertumbuhan Tenaga Kerja UMKM dan Rasio Kewirausahaan.

Sesuai dengan 2 tujuan prioritas pembangunan Koperasi dan UMKM diatas maka arah kebijakan pembangunan Koperasi dan UMKM secara nasional diarahkan pada :

- 1) Pemberdayaan Koperasi dan UMKM pada sektor riil yaitu produksi dan konsumen yang berorientasi ekspor dan substitusi impor. Pengembangan sektor riil bersentuhan dengan penggerakan ekonomi masyarakat, khususnya pada sektor potensi keunggulan lokal.
- 2) Membangun komunitas, kelompok/ cluster berdasarkan sentra komoditas kewilayahan. Pembangunan cluster lebih ditekankan pada optimalisasi produksi potensial kewilayahan dalam naungan usaha koperasi;
- 3) Pemberdayaan potensi kewilayahan dilakukan secara sektoral dan kemitraan. Pengembangan potensi lokal kewilayahan harus dilakukan oleh seluruh instansi, badan dan lembaga serta stikhoulder terkait dalam bentuk kerjasama dan kemitraan dari produksi hingga pemasaran produk;

- 4) Pengembangan UMKM dilakukan secara variatif disesuaikan dengan karakteristik dan level UMKM. Arah kebijakan dimaksud mengarah pada pemberlakuan penggolongan, penetapan tingkatan melalui sekema seleksi produk dan kurasi produk, sehingga dapat dilakukan pembedaan pemberlakuan pembinaan dan pengembangan UMKM;
- 5) Modernisasi dan Inovasi teknologi, pemanfaatan ilmu teknologi kekinian merupakan hal mutlak yang harus dilakukan dalam pengembangan usaha dan pemasaran produk. Pemanfaatan teknologi tepat guna merupakan solusi untuk menekan biaya produksi dan meningkatkan kapasitas produksi;
- 6) Meningkatkan kapasitas, jangkauan, dan inovasi koperasi mencakup peningkatan kapasitas pengurus dan manajer koperasi, serta pendampingan kelompok untuk berkoperasi
- 7) Meningkatkan kemitraan usaha antara Usaha Mikro Kecil dan Usaha Besar, mencakup pengembangan kapasitas usaha dan kualitas produk, penguatan kapasitas kelembagaan dan perluasan kemitraan usaha;

Analisis permasalahan, faktor pendorong dan faktor penghambat dalam pencapaian tujuan dan sasaran jangka menengah Kementerian Koperasi Usaha Kecil dan Menengah tercantum pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 3.3**

**Permasalahan Pelayanan Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah dan Tenaga Kerja Kota Palu berdasarkan Sasaran Renstra Kementerian Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah beserta Faktor Penghambat dan Pendorong Keberhasilan Penanganannya**

No	Sasaran Jangka Menengah Renstra Kementerian Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah	Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah	Sebagai Faktor	
			Penghambat	Pendorong
1	Mewujudkan Koperasi Modern yang Berdaulat, Mandiri dan Maju	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Peluang bisnis bagi pelaku Koperasi dan UMKM yang</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Masih kurangnya UMKM yang</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adanya komitmen kepala daerah</li> </ul>

No	Sasaran Jangka Menengah Renstra Kementerian Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah	Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah	Sebagai Faktor	
			Penghambat	Pendorong
		mampu meningkatkan daya saingnya.	mendapat fasilitasi pembiayaan dalam rangka meningkatkan kinerja UMKM	untuk meningkatkan Daya Saing UMKM
2	Mewujudkan UMKM Naik Kelas yang Berdaulat dan Mampu Bersaing di Pasar Domestik dan Global	<ul style="list-style-type: none"> <li>• peningkatan konsumsi masyarakat yang terjadi pada konsumsi bahan makanan yang memang menjadi kebutuhan pokok.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pertumbuhan ekonomi Sulawesi Tengah merupakan laju pertumbuhan yang semu (<i>quasy growth</i>). Yang berakibat pada tergerusnya simpanan masyarakat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adanya komitmen kepala daerah untuk meningkatkan Daya Saing</li> </ul>

## 2. Telaah Renstra Kementerian Ketenagakerjaan

Sesuai dengan arah kebijakan pembangunan nasional 2020-2024 dalam prioritas pembangunan Nasional ke empat Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah dan Tenaga Kerja Kota Palu Sesuai dengan tugas dan fungsinya mendukung pencapaian dua tujuan yakni tujuan ke-1 (satu) dan 5 (lima), sesuai dengan tujuan dan sasaran Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2020-2024 yakni:

- 1. Mewujudkan tenaga kerja yang kompeten, tangguh, lincah dan berdaya saing dalam hubungan industrial yang kondusif untuk mendukung Indonesia yang maju, berdaulat, mandiri dan berkepribadian berlandaskan gotong royong;**

Sasaran yang akan dicapai dari tujuan ke-1 adalah :

Terwujudnya tenaga kerja yang kompeten, tangguh, lincah, produktif, dan berdaya saing dalam hubungan industrial yang kondusif untuk mendukung Indonesia yang maju, berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong.

Sasaran strategis ini diukur dengan indikator kontribusi terhadap produktivitas tenaga kerja nasional. di mana kontribusi ini merupakan kontribusi Kementerian Ketenagakerjaan terhadap produktivitas tenaga kerja nasional, yang dihitung berdasarkan besar upah yang diterima penduduk bekerja pada tahun t.

## **2. Mewujudkan perluasan dan kualitas perlindungan tenaga kerja yang mendorong produktivitas tenaga kerja berkelanjutan**

Sasaran yang akan dicapai dari tujuan ke-5 adalah : Terwujudnya hubungan industrial yang lebih berkualitas dan adil serta berorientasi pada peningkatan kualitas dan kesejahteraan tenaga kerja secara berkelanjutan capaian sasaran strategis ini diukur dengan tiga indikator Jumlah tenaga kerja yang terlindungi hak-hak dasarnya, Jumlah pekerja pada perusahaan yang menerapkan perlindungan hak-hak pekerja dan dialog sosial dan Kontribusi penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja terhadap penyediaan lapangan kerja.

Semua kebijakan tersebut diarahkan untuk menjadi Support Sistem bagi penciptaan SDM ketenagakerjaan Membangun integrasi, pelatihan, sertifikasi, dan penempatan tenaga kerja dalam sebuah bisnis proses yang utuh dan efektif untuk mempertemukan pencari kerja dengan permintaan pasar kerja yang unggul dalam menghadapi revolusi industri 5.0 dan pasar bebas. Analisis permasalahan, faktor pendorong dan faktor penghambat dalam pencapaian tujuan dan sasaran jangka menengah Kementrian Koperasi Ketenagakerjaan tercantum pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 3.4**

**Permasalahan Pelayanan Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah dan Tenaga Kerja Kota Palu berdasarkan Sasaran Renstra Kementerian Ketenagakerjaan beserta Faktor Penghambat dan Pendorong Keberhasilan Penanganannya**

No	Sasaran Jangka Menengah Renstra Kementerian Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah	Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah	Sebagai Faktor	
			Penghambat	Pendorong
1	Terwujudnya tenaga kerja yang kompeten, tangguh, lincah, produktif, dan berdaya saing dalam hubungan industrial yang kondusif untuk mendukung Indonesia yang maju, berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong	rendahnya kualitas dan produktivitas angkatan kerja.	sinkronisasi antar program/kegiatan ketenagakerjaan belum optimal	Adanya komitmen kepala daerah untuk meningkatkan produktivitas angkatan kerja
2	Terwujudnya hubungan industrial yang lebih berkualitas dan adil serta berorientasi pada peningkatan kualitas dan kesejahteraan tenaga kerja secara berkelanjutan	rendahnya pekerja formal akibat pandemi Covid-19	Tidak terintegrasinya kesejahteraan dan perlindungan pekerja yang dalam konteks fleksibilitas pasar kerja.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Peningkatan harmonitas hubungan dengan SP/SB yang lebih berkualitas</li> <li>- Penerapan pola hubungan kerja yang adaptif terhadap pasar kerja yang fleksibel</li> </ul>

**3. Telaah Renstra Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Provinsi Sulawesi Tengah.**

Sesuai dengan tugas dan fungsinya, Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil Menengah dan Tenaga Kerja Kota Palu mendukung pencapaian tujuan dan sasaran Renstra Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Provinsi Sulawesi Tengah yang terkait

dengan pelayanan koperasi, usaha mikro kecil menengah adalah sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan daya saing koperasi dan UKM
- 2) Meningkatkan kinerja UKM

Analisis permasalahan, faktor pendorong dan faktor penghambat dalam pencapaian tujuan dan sasaran Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Provinsi Sulawesi Tengah

**Tabel 3.5**

**Permasalahan Pelayanan Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah dan Tenaga Kerja Kota Palu berdasarkan Sasaran Renstra Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Provinsi Sulawesi Tengah beserta Faktor Penghambat dan Pendorong Keberhasilan Penanganannya**

No	Sasaran Jangka Menengah Renstra Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Provinsi Sulawesi Tengah	Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah	Sebagai Faktor	
			Penghambat	Pendorong
1	Meningkatnya daya saing koperasi dan UKM	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Peluang bisnis bagi pelaku Koperasi dan UMKM yang mampu meningkatkan daya saingnya.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Masih kurangnya UMKM yang mendapat fasilitasi pembiayaan dalam rangka meningkatkan kinerja UMKM</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adanya komitmen kepala daerah untuk meningkatkan Daya Saing UMKM</li> </ul>
2	Meningkatnya kinerja ukm dalam aktifitas ekonomi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• peningkatan konsumsi masyarakat yang terjadi pada konsumsi bahan makanan yang memang menjadi kebutuhan pokok.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pertumbuhan ekonomi Sulawesi Tengah merupakan laju pertumbuhan yang semu (<i>quasy growth</i>). Yang berakibat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adanya komitmen kepala daerah untuk meningkatkan Daya Saing</li> </ul>

No	Sasaran Jangka Menengah Renstra Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Provinsi Sulawesi Tengah	Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah	Sebagai Faktor	
			Penghambat	Pendorong
			pada tergerusnya simpanan masyarakat	

#### 4. Telaah Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah.

Sesuai dengan tugas dan fungsi pelayanan ketenagakerjaan pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil Menengah dan Tenaga Kerja Kota Palu maka Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil Menengah dan Tenaga Kerja Kota Palu mendukung pencapaian tujuan dan sasaran Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah. Terkait urusan layanan ketenagakerjaan antara lain : Meningkatkan Produktivitas, Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja.

**Tabel 3.6**

**Permasalahan Pelayanan Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah dan Tenaga Kerja Kota Palu berdasarkan Sasaran Renstra Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah beserta Faktor Penghambat dan Pendorong Keberhasilan Penanganannya**

No	Sasaran Jangka Menengah Renstra Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah	Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah	Sebagai Faktor	
			Penghambat	Pendorong
1	Meningkatnya Produktivitas, Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>Terbatasnya sumber daya manusia profesional dan Jumlah pengangguran yang tinggi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jaringan sistem informasi ketenagakerjaan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Adanya komitmen kepala daerah untuk meningkatkan</li> </ul>

No	Sasaran Jangka Menengah Renstra Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah	Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah	Sebagai Faktor	
			Penghambat	Pendorong
				Produktifitas dan Perlindungan Tenaga Kerja

### 3.4 Telaah Rencana Tata Ruang Wilayah dan KHLS

Rencana Tata Ruang Wilayah yang selanjutnya disingkat RTRW adalah hasil perencanaan tata ruang yang merupakan penjabaran strategi dan arahan kebijakan pemanfaatan ruang wilayah Provinsi dan Nasional ke dalam struktur dan pola ruang Kota. Saat ini RTRW kota palu sudah di sahkan dalam peraturan Daerah Kota Palu nomor 2 tahun 2021 tentang RTRW tahun 2021-2041.

Adapun tujuan penataan ruang wilayah Kota Palu adalah untuk mewujudkan ruang daerah sebagai Kota Teluk dan Pusat Kegiatan Nasional (PKN) berbasis industri, pendidikan, pariwisata, perdagangan dan jasa yang berkearifan lokal dan tangguh bencana.

Kebijakan dan Strategi Penataan Ruang Kebijakan penataan ruang wilayah Kota Palu meliputi:

- a. pengembangan dan pemantapan PPK untuk mendukung Daerah sebagai Kota Teluk dan PKN;
- b. pengembangan dan peningkatan sistem jaringan prasarana perkotaan yang terintegrasi dan tangguh bencana;
- c. penetapan dan peningkatan fungsi, kuantitas, dan kualitas kawasan lindung;
- d. perwujudan pengembangan kawasan budidaya yang tangguh bencana dengan memperhatikan daya dukung dan daya tampung lingkungan; dan

e. peningkatan fungsi kawasan untuk pertahanan dan keamanan

Pembangunan berkelanjutan yang menekankan upaya meminimalisasi dampak negatif dan mengoptimalkan dampak positif yang ditimbulkan, maka terdapat beberapa isu Strategis Pembangunan berkelanjutan di kota palu yang berimplikasi pada sektor Koperasi UMKM dan tenaga kerja yakni :

- Ketersediaan air bersih belum memadai di beberapa wilayah. Kondisi tersebut akan berpengaruh terhadap perkembangan usaha penumbuhan usaha baru UMKM beserta kualitas produk yang dihasilkan termasuk penentuan harga yang menyertainya.

- Peningkatan kriminalitas begal.

Kondisi ini berpengaruh terhadap penciptaan iklim usaha yg kondusif termasuk berpengaruh terhadap kelancaran pasokan bahan baku distribusi hasil produksi pada wilayah yg dianggap rawan.

- Terkikisnya nilai budaya lokal.

Kondisi ini berpengaruh terhadap upaya-upaya pengembangan koperasi dan pembentukan koperasi baru yang sarat dengan nilai-nilai budaya berupa semangat kebersamaan dan gotong-royong.

### **3.5 Penentuan Isu-isu Strategis**

Berdasarkan hasil Telaah beberapa isu strategis serta telaah renstra kementerian terkait, maka dihasilkan alternatif dan rekomendasi pembangunan sektor Koperasi UMKM dan Tenaga Kerja di Kota Palu untuk 5 (lima) tahun kedepan yakni:

1. Mewujudkan dan mengembangkan usaha mikro kecil;
2. Mewujudkan dan mengembangkan usaha mikro yang berkelanjutan;
3. Mendorong upaya-upaya Peningkatan kesempatan berusaha dan penumbuhan wirausaha baru UMKM guna memotong rantai

kemiskinan;

4. Mendorong kemandirian ekonomi masyarakat melalui penguatan dan pengembangan UMKM di tiap Wilayah Kelurahan demi pencapaian kelurahan inovatif yang mampu menciptakan produk berdaya saing melalui pemberdayaan usaha mikro kecil dan menengah berbasis potensi lokal;
5. Mendorong Pemerintah di tingkat Kelurahan untuk mengambil peran dalam upaya pemetaan potensi kelurahan dengan mempertimbangkan aspek ketersediaan bahan baku lokal, jumlah UMKM potensial dan keunikan produk yang dihasilkan;
6. Mendorong UMKM kreatif sesuai potensi kearifan lokal guna mendukung Kota Palu sebagai Kota tujuan wisata. Penguatan UMKM sebagaimana dimaksud melalui peningkatan ketrampilan usaha seperti pemagangan, pendidikan dan pelatihan;
7. Mendorong peran lembaga adat untuk membangun kembali nilai-nilai hidup di masyarakat termasuk nilai gotong-royong, musyawarah mufakat yang juga merupakan sendi-sendi dasar dalam menumbuh kembangkan Koperasi;
8. Mendorong iklim usaha yang kondusif serta meningkatkan sentimen positif kalangan dunia usaha dengan menekan jumlah kasus-kasus ketenagakerjaan termasuk upaya-upaya penyelesaian kasus-kasus perselisihan secara baik melalui asas mufakat.

## **BAB IV**

### **TUJUAN DAN SASARAN**

#### **4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Dinas Koperasi, UMKM dan Tenaga Kerja Kota Palu**

Tujuan dan Sasaran Dinas Koperasi UMKM dan Tenaga Kerja Kota Palu menjalin kemitraan dengan pelaku usaha, pemerintah dan perguruan tinggi. Hal tersebut merupakan arah pembangunan atau kondisi masa depan yang ingin dicapai dalam 5 (lima) tahun mendatang. Dinas Koperasi, UMKM dan Tenaga Kerja Kota Palu diharapkan mampu menjawab permasalahan pembangunan sektor Koperasi UMKM Dan Tenaga Kerja di Kota Palu.

RPJMD Kota Palu Tahun 2021-2026 menjelaskan bahwa, orientasi pengembangan ekonomi dilandaskan pada pengembangan ekonomi kerakyatan dan Pemerintah saat ini lebih memfokuskan pada pertumbuhan ekonomi yang diciptakan dari pertumbuhan usaha kecil atau usaha mikro dan kecil di tiap wilayah terkecil dalam hal ini Kelurahan, selanjutnya Pemerintah Kota Palu berkeinginan untuk mengembangkan ekonomi kerakyatan di kelurahan.

Sebagai penjabaran dan penerapan Misi, maka Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil Menengah dan Tenaga Kerja Kota Palu, menetapkan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai adalah sebagai berikut :

1. Tujuan
  - a. Mewujudkan koperasi yang berkewirausahaan
  - b. Mewujudkan pengembangan usaha mikro yang kompetitif dan berdaya saing.
  - c. Meningkatkan produktifitas dan daya saing tenaga kerja
  - d. Meningkatnya kesejahteraan tenaga kerja
  - e. Mewujudkan Reformasi Birokrasi

## 2. Sasaran

- a. Meningkatkan koperasi yang menjalankan rapat Anggota tahunan;
- b. Meningkatkan kapasitas dan kualitas usaha koperasi;
- c. Meningkatkan kapasitas dan kualitas usaha mikro;
- d. Meningkatkan kualitas dan kompetensi tenaga kerja;
- e. Meningkatkan kualitas hubungan industrial antara pemberi kerja dan pekerja;
- f. Meningkatkan Kepersertaan tenaga kerja dalam BPJS ketenaga kerjaan;
- g. Meningkatkan Akuntabilitas, transparansi, dan kinerja Pelayanan Dinas Koperasi, UMKM dan Tenaga Kerja.

Tujuan dan Sasaran Dinas Koperasi UMKM dan Tenaga Kerja secara rinci disajikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.1

## Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Dinas Koperasi UMKM dan Tenaga Kerja

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR TUJUAN/SASARAN	TARGET KINERJA TUJUAN / SASARAN PADA TAHUN KE-					
				2022	2023	2024	2025	2026	
1	Mewujudkan koperasi yang berkewirausahaan		Meningkatnya Koperasi yang berkualitas	27	46	46	46	46	
		Meningkatnya akuntabilitas Koperasi	Meningkatnya kinerja	Persentase Koperasi Sehat	43,28	47,61	52,37	57,60	63,36
		Meningkatkatnya kapasitas dan kualitas usaha koperasi		Persentase Koperasi yang ditingkatkan Kapasitas dan Kualitas Usaha	15	20	25	30	35
2	Mewujudkan usaha mikro yang kompetitif dan berdaya saing		Persentase Usaha Mikro dan Kecil	15	20	25	30	35	
		Meningkatkatnya kapasitas dan kualitas usaha mikro	Persentase Usaha Mikro Yang ditingkatkan Kapasitas dan Kualitas produk	0.19	0.39	0.59	0.79	1	

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR TUJUAN/SASARAN	TARGET KINERJA TUJUAN / SASARAN PADA TAHUN KE-				
				2022	2023	2024	2025	2026
3	Meningkatnya produktifitas dan daya saing tenaga kerja		Persentase tenaga kerja yang dilatih kopetensi keahlian dan keterampilan Tenaga kerja yang ditempatkan	0.178	0.373	0.5786	0.7842	1
		Meningkatnya kualitas dan kompetensi tenaga kerja	Tenaga Kerja Yang Ditempatkan	0.1363	0.3163	0.5433	0.7703	1
4	Meningkatnya kesejahteraan tenaga kerja		Besaran kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB)	43%	44%	45%	46%	48%
		Meningkatnya kualitas hubungan industrial antara pemberi kerja dan pekerja	Persentase Pekerja yang terfasilitasi penyelesaian Perselisihan	0.45	0.4	0.35	0.3	0.25
		Meningkatnya Kepersertaan tenaga kerja dalam BPJS Ketenagakerjaan	Prosentase terfasilitasi BPJS Ketenagakerjaan	0.2	0.33	0.47	0.6	0.73
5	Mewujudkan Reformasi Birokrasi		Indeks Reformasi Birokrasi	66	78	86	90	92

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR TUJUAN/SASARAN	TARGET KINERJA TUJUAN / SASARAN PADA TAHUN KE-				
				2022	2023	2024	2025	2026
		Meningkatnya Birokrasi yang bersih dan akuntabel Pelayanan Dinas Koperasi, UMKM dan Tenaga Kerja	Nilai Sakip OPD	B	B	BB	A	A

## **BAB V**

### **STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN**

Strategi merupakan langkah untuk memecahkan permasalahan yang penting dan mendesak untuk segera dilaksanakan serta memiliki dampak yang besar terhadap pencapaian tujuan, dan sasaran. Selanjutnya arah kebijakan adalah pedoman untuk mengarahkan rumusan strategi yang dipilih agar lebih terarah dalam mencapai tujuan dan sasaran.

Sesuai uraian diatas maka strategi Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil Menengah dan Tenaga Kerja Kota Palu yakni:

- Menjalin kemitraan dengan badan, lembaga, instansi, perguruan tinggi, Instansi vertikal serta menggerakkan stokhoulder yang terkait pengembangan usaha mikro, koperasi dan ketenaga kerjaan;
- Optimalisasi pegawai sesuai kapasitas keahlian, pengembangan teknologi informasi dan pemenuhan kelengkapan penunjang operasional.

Adapun arah kebijakan dalam pelaksanaan program kegiatan dalam waktu lima tahun mendatang adalah sebagai berikut:

- Penyiapan data dan informasi yang up date dengan mamfaatkan perkembangan IT di bidang UMKM, Koperasi dan ketenaga kerjaan;
- Meningkatkan kualitas dan pendidikan, pelatihan, vokasional dan pemagangan bagi masyarakat dibidang UMKM, Koperasi dan ketenaga kerjaan;
- Memfasilitasi kelengkapan perijinan dan kelembagaan bagi pelaku usaha mikro;
- Menumbuh kembangkan wirausaha muda yang mengangkat potensi lokal
- Fasilitasi perluasan jangkauan Pasar dan promosi bagi usaha

mikro koperasi dan ketenaga kerjaan;

- Pemberdayaan kelompok usaha, lembaga dan komunitas usaha mikro, koperasi dan ketenaga kerjaan
- Meningkatkan kapasitas sumber daya usaha mikro, koperasi dan ketenaga kerjaan melalui pelatihan, pendidikan, vokasional dan pemagangan
- Fasailitasi kemudahan informasi berbasis IT kepada masyarakat di bidang Usaha Mikro, Koperasi dan ketenaga kerjaan;
- Fasilitasi bantuan permodalan, peralatan, pengembangan usaha bagi usaha mikro koperasi dan ketenaga kerjaan.
- Menerapkan sistim perencanaan, penganggaran, pengendalian dan evaluasi yang terpadu

Keterkaitan Tujuan, Sasaran dan Strategi serta arah kebijakan Dinas Koperasi, UMKM dan Tenaga Kerja tahun 2022-2026 disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 5.1

## Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan Dinas Koperasi, UMKM dan Tenaga Kerja

Visi	“Membangun Kota Palu Yang Mandiri, Aman dan Nyaman, Tangguh Serta Profesionalisme Dalam Konteks Pembangunan Berkelanjutan Berbasis Kearifan Lokal dan Keagamaan”			
Misi 1	Membangun perekonomian yang mandiri dan siap bersaing dalam perkembangan ekonomi regional dan global			
	Tujuan	Sasaran	Strategi	Kebijakan
Tujuan 1	Meningkatkan koperasi yang berkewirausahaan	1 Meningkatkan akuntabilitas kinerja Koperasi;	1 Menjalin kemitraan dengan badan, lembaga, instansi, perguruan tinggi, Instansi vertikal serta menggerakkan stakeholder yang terkait pengembangan koperasi	1 Pendampingan 30 koperasi yang bermasalah setiap tahunnya.
		2 Meningkatkan kapasitas dan kualitas usaha koperasi		2 Optimalisasi SDM sesuai kapasitas keahlian, pengembangan teknologi informasi dan pemenuhan kelengkapan penunjang operasional
				1 Pengembangan usaha ritail dan produsen koperasi dalam bentuk korporasi dan kerjasama
				2 Pemberdayaan dan

Visi	“Membangun Kota Palu Yang Mandiri, Aman dan Nyaman, Tangguh Serta Profesionalisme Dalam Konteks Pembangunan Berkelanjutan Berbasis Kearifan Lokal dan Keagamaan”			
Misi 1	Membangun perekonomian yang mandiri dan siap bersaing dalam perkembangan ekonomi regional dan global			
	Tujuan	Sasaran	Strategi	Kebijakan
				<p>pemberian penghargaan koperasi</p> <p>3 Fasilitasi Permodalan usaha koperasi melalui LPDB</p> <p>4 Pengembangan pelayanan berbasis digitalisasi</p>
Tujuan 2	Mewujudkan pengembangan usaha mikro yang kompetitif dan berdaya saing	1 Meningkatkan kapasitas dan kualitas usaha mikro	1 Menjalin kemitraan dengan badan, lembaga, instansi, perguruan tinggi, Instansi vertikal serta menggerakkan stakeholder yang terkait pengembangan usaha mikro, koperasi dan tenaga kerja	<p>1 Fasilitasi bantuan peralatan dan bahan</p> <p>2 Fasilitasi permodalan usaha melalui skema dana bergulir</p> <p>3 Peningkatan pengetahuan melalui Pelatihan, vokasional dan pemagangan</p>

Visi	“Membangun Kota Palu Yang Mandiri, Aman dan Nyaman, Tangguh Serta Profesionalisme Dalam Konteks Pembangunan Berkelanjutan Berbasis Kearifan Lokal dan Keagamaan”			
Misi 3	Membangun perekonomian yang mandiri dan siap bersaing dalam perkembangan ekonomi regional dan global			
	Tujuan	Sasaran	Strategi	Kebijakan
Tujuan 3	Meningkatkan produktifitas dan daya saing tenaga kerja	1 Meningkatkan kualitas dan kompetensi tenaga kerja	1 Optimalisasi Tenaga Kerja sesuai kapasitas keahlian, pengembangan teknologi informasi dan pemenuhan kelengkapan penunjang operasional	1 Peningkatan pengetahuan melalui Pelatihan, vokasional dan pemagangan 2 Perencanaan tenaga kerja secara mikro
Tujuan 4	Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja	1 Meningkatkan kualitas hubungan industrial antara pemberi kerja dan pekerja 2 Meningkatkan Kebersertaan tenaga kerja dalam BPJS ketenaga kerjaan	1 Menjalin kemitraan dengan badan, lembaga, instansi, perguruan tinggi, Instansi vertikal serta menggerakkan stakeholder terkait pengembangan ketenaga kerjaan	1 Penyiapan data base perusahaan, pekerja, serikat pekerja/ buruh, perselisihan, PKWT, pekerjaan yang dikontrakan 2 Fasilitasi pengesahan peraturan perusahaan 3 Pelatihan/diktat paralegal dan sosialisasi kebijakan 4 Fasilitasi mediasi perselisihan 1 Penyusunan upah minimum Kota

Visi	“Membangun Kota Palu Yang Mandiri, Aman dan Nyaman, Tangguh Serta Profesionalisme Dalam Konteks Pembangunan Berkelanjutan Berbasis Kearifan Lokal dan Keagamaan”			
Misi 3	Membangun perekonomian yang mandiri dan siap bersaing dalam perkembangan ekonomi regional dan global			
	Tujuan	Sasaran	Strategi	Kebijakan
				2 Fasilitasi pendataan Kebersertaan tenaga kerja dalam program BPJS Ketenagakerjaan
				3 Pemberdayaan BKK, LKP, LPTKMI dan LPTKI
Misi 4	Menciptakan Pemerintahan yang Profesional dan Selalu Hadir Melayani			
Tujuan 5	Mewujudkan Reformasi Birokrasi Dinas Koperasi, UMKM dan Tenaga Kerja	1 Meningkatkan Birokrasi yang bersih dan akuntabel	1 Menjalankan Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah yang Akuntabel dan transparan	1 Menerapkan sistem perencanaan, penganggaran, pengendalian dan evaluasi yang terpadu

## **BAB VI**

### **RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN**

Program merupakan langkah-langkah terstruktur yang berisi kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan oleh Dinas Koperasi, UMKM dan Tenaga Kerja guna mencapai hasil yang diinginkan melalui alokasi sumber dana. Adapun program dan kegiatan yang akan dilaksanakan dalam kurun 5 (lima) Tahun kedepan terdiri dari kegiatan rutin dan kegiatan pembangunan sesuai dengan uraian tugas dan fungsi yang diemban oleh Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil Menengah dan Tenaga Kerja Kota Palu yakni sebagai berikut:

1. Program Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja
2. Program Penempatan Tenaga Kerja
3. Program Hubungan Industrial
4. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten / Kota
5. Program Pengawasan dan Pemeriksaan dan Koperasi
6. Program Penilaian Kesehatan KSP/USP Koperasi
7. Program Pemberdayaan Usaha Menengah, Usaha Kecil, dan Usaha Mikro ( UMKM )
8. Program Pengembangan UMKM

Secara rinci rencana program dan kegiatan serta pendanaan tersaji pada tabel berikut ini :

Tabel 6.1

Rencana Program Kegiatan dan Pendanaan Dinas Koperasi, UMKM dan Tenaga Kerja  
Kota Palu Provinsi Sulawesi Tengah

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Tujuan, Sarasan, Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Penanggung Jawab	Lokasi
						Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra			
						Target	Rp.	Target	Rp.	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	20
		07	Urusan Tenaga Kerja				685.84 9.850	-	861.09 2.451	-	944.92 7.197	-	716.08 0.314	-	727.4 00.72 2	-	3.935.3 50.534		
Tujuan 3 Meningkatkan produktifitas dan daya saing tenaga kerja				Persentase tenaga kerja yang dilatih kopetensi keahlian dan keterampilan Tenaga kerja yang ditempatkan		0.1 78		0.3 73		0.5 786		0.7 842		1		1			
	Sasaran 1 Meningkatkan kualitas dan kompetensi tenaga			Tenaga Kerja Yang Ditempatkan		0.1 363		0.3 163		0.5 433		0.7 703		1		1			

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Tujuan, Sarasan, Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Penanggung Jawab	Lokasi
						Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra			
						Target	Rp.	Target	Rp.	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	20
	kerja																		
		02	Program Perencanaan Tenaga Kerja	Persentase pemenuhan perencanaan tenaga kerja		100 Persen	Rp. 247.878.000										100 Persen	Rp. 247.878.000	
		02.01	Kegiatan Penyusunan Rencana Kerja (RTK)	Dokumen perencanaan tenaga kerja kabupaten/kota.		1 dok	Rp. 247.878.000										1 dok	Rp. 247.878.000	
		01.02	Penyusunan Rencana Kerja Mikro	Dokumen Rencana Kerja (RTK) Yang Tersusun		1 Dok	Rp. 247.878.000										1 Dok	Rp. 247.878.000	
		03	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	<b>Persentase Tenaga Kerja Bersertifikat Kompetensi</b>			Rp. 32.246.500		Rp. 32.643.715		Rp. 181.340.788		Rp. 34.268.833		Rp. 41.830.460			Rp. 322.330.296	
		03.01	Kegiatan Pelaksanaan Pelatihan	Jumlah Tenaga Kerja Yang			Rp. 32.246.500		Rp.		Rp. 81.340.788		Rp. 10.648.000		Rp. 11.712.800			Rp. 146.231.004	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Tujuan, Sarasan, Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Penanggung Jawab	Lokasi
						Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra			
						Target	Rp.	Target	Rp.	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	20
			Berdasarkan Unit Kompetensi	Memiliki Sertifikat Kompetensi			500		32.643.715										
		01.01	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan Bagi Pencari Kerja Berdasarkan Klaster Kompetensi	Jumlah Tenaga Kerja Yang Dilatih Berdasarkan Klaster Kompetensi			Rp. 32.246.500		Rp. 32.643.715		Rp. 32.739.029		Rp 332.750.000		Rp 366.025.000		Rp. 97.629.245		
			Pengadaan Sarana Pelatihan Kerja Kabupaten/ Kota	Jumlah Sarana Pelatihan Kerja Yang Tersedia							Rp. 48.601.759						Rp. 48.601.759		
		03.02	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Tersertifikasi						1 Dok	Rp 25.000.000						1 Dok	Rp 25.000.000	
		02.01	Pembinaan Lembaga Pelatihan	Jumlah Instruktur Lembaga						1 Dok	Rp 25.000.000						1 Dok	Rp 25.000.000	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Tujuan, Sarasan, Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Penanggung Jawab	Lokasi	
						Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra				
						Target	Rp.	Target	Rp.	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	20	
			Kerja Swasta	Pelatihan Kerja Yang Dilatih Berdasarkan Klaster Kompetensi																
		03.03	Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja	Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja yang terdaftar dan Memiliki Izin						1 Dok	Rp 25.000.000					1 Dok	Rp 25.000.000			
		03.01	Penyediaan Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja secara Terintegrasi	Jumlah Rekomendasi Lembaga Pelatihan yang terfasilitasi						1 Dok	Rp 25.000.000					1 Dok	Rp 25.000.000			
		03.04	Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Kecil	Jumlah Laporan Evaluasi Tenaga Kerja						1 Dok	Rp 25.000.000					1 Dok	Rp 25.000.000			
		04.01	Pelaksanaan Konsultasi	Jumlah Data						1 Dok	Rp 25.000.					1 Dok	Rp 25.000.			

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Tujuan, Saran, Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Penanggung Jawab	Lokasi
						Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra			
						Target	Rp.	Target	Rp.	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	20
			Produktivitas kepada Perusahaan Kecil	Tenaga Kerja Yang tercatat diperusahaan							000						000		
		03.05	Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/ Kota	Jumlah Dokumen Pengukuran Produktivitas						1 Dok	Rp 25.000.000						Rp 25.000.000		
		05.01	Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	Dokumen Produktifitas Tenaga Kerja						1 Dok	Rp 25.000.000						Rp 25.000.000		
		04	Program Penempatan Tenaga Kerja				Rp. 315.767.100		Rp. 15.961.321		Rp. 116.007.925		Rp. 16.755.931		Rp. 20.453.229		Rp. 398.937.580		
			Pelayanan antar Kerja	Jumlah Pencari Kerja yang Ditempatkan			Rp. 315.767.100		Rp. 15.961.321		Rp. 30.000.000		Rp. 16.755.931		Rp. 20.453.229		Rp. 398.937.580		
			Penyediaan Sumber Daya Pelayanan	Operasional Pelayanan Kartu AK1			Rp. 15.767.100		Rp. 15.961.321						Rp. 20.453.229		Rp. 52.181.		

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Tujuan, Sarasan, Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Penanggung Jawab	Lokasi
						Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra			
						Target	Rp.	Target	Rp.	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	20
			antar Kerja														649		
			Pelayanan antar Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang terdaftar						20 Org	10.000.000		16.755.931				26.755.931		
			Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapat Penyuluhan Jabatan						40 Org	20.000.000						20.000.000		
			Perluasan Kesempatan Kerja	Jumlah Pencari Kerja yang mendapatkan pelatihan keterampilan		210 Org	Rp. 300.000.000										300.000.000		
			Pengelolaan Informasi Pasar Kerja							14 Dok	51.007.925						14 Dok	51.007.925	
			Pemeliharaan dan Operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja	Operasional Informasi Pasar Kerja						1 Dok	16.007.925						1 Dok	16.007.925	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Tujuan, Sarasan, Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Penanggung Jawab	Lokasi
						Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra			
						Target	Rp.	Target	Rp.	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	20
			Online																
			Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja	Data Informasi Pasar Kerja						12 Dok	10.000.000					12 Dok	10.000.000		
			Job Fair / Bursa Kerja	Pelaksanaan Job Fair						1 Keg	25.000.000					1 Keg	25.000.000		
			Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/ Kota	Jumlah Tenaga Kerja Migran Yang terfasilitasi						21 Org	Rp 25.000.000					21 Org	Rp 25.000.000		
			Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)	Jumlah PMI Yang dilatih						10 Org	Rp 10.000.000					10 Org	Rp 10.000.000		

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Tujuan, Sarasan, Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Penanggung Jawab	Lokasi
						Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra			
						Target	Rp.	Target	Rp.	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	20
			Penyediaan Layanan Terpadu pada Calon Pekerja Migran	Operasional Layanan Terpadu PMI						1 Keg	Rp. 5,000,000					1 Keg	Rp. 5,000,000		
			Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan	Jumlah Purna PMI yang diberdayakan						10 Org	Rp 10.000.000					10 Org	Rp 10.000.000		
		04.05	Penerbitan Perpanjangan IMTA yang Lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/ Kota	Jumlah Rekomendasi IMTA		1 Dok		1 Dok			Rp 10.000.000						Rp 10.000.000		
		05.01	Koordinasi dan Sinkronisasi Perpanjangan IMTA yang Lokasi Kerja dalam 1 (satu)	Jumlah Laporan IMTA		1 Dok		1 Dok			Rp 10.000.000						Rp 10.000.000		

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Tujuan, Sarasan, Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Penanggung Jawab	Lokasi	
						Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra				
						Target	Rp.	Target	Rp.	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	20	
			Daerah Kabupaten/ Kota																	
Tujuan 4 Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja				Besaran kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB)	42%	43 %		44 %		45 %		46 %		48 %		48 %				
	Sasaran 1 Meningkatkan kualitas hubungan industrial antara pemberi kerja dan pekerja			Prosentase Pekerja yang terfasiltasi penyelesaian perselisihan	NA	0.45		0.4		0.35		0.3		0.25		0.25				
		05	Program Hubungan Industrial				337.836.250	0	564.609.415	0	647.578.484	0	665.055.551	0	665.117.033	0	2.880.196.733			
		05.01	Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian				Rp 151.700.750													

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Tujuan, Sarasan, Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Penanggung Jawab	Lokasi	
						Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra				
						Target	Rp.	Target	Rp.	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	20	
			Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/ Kota																	
		01.01	Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan				Rp.76.700.750											Rp.76.700.750		
			Pendaftaran Perjanjian Kerjasama bagi Perusahaan	Perjanjian Kerjasama Perusahaan Yang Terdaftar			Rp.25.000.000											Rp.25.000.000		
			Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial	Laporan Tahunan			Rp.50.000.000											RP.50.000.000		

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Tujuan, Saran, Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Penanggung Jawab	Lokasi	
						Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra				
						Target	Rp.	Target	Rp.	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	20	
			dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan																	
	Sasaran 2 Meningkatkan kualitas hubungan industrial antara pemberi kerja dan pekerja			Prosentase terfasilitasi BPJS Kertanagakerjaan		0.2		0.33		0.47		0.6		0.73		0.73				
		02.01	Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/ Kota	Jumlah Penyelesaian Hubungan Industrial		133 Kasus	Rp 186.135.500		Rp 564.609.415		Rp 647.578.484		Rp 665.055.551		Rp 665.117.033		Rp 2.728.495.983			

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Tujuan, Sarasan, Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Penanggung Jawab	Lokasi
						Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra			
						Target	Rp.	Target	Rp.	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	20
		01.01	Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/ Kota	Jumlah Pembinaan Hubungan Industrial			Rp. 50.000.000		Rp 564.609.415		Rp 647.578.484		Rp 665.055.551		Rp 665.117.033		Rp 2.592.360.483		
		01.02	Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak	Jumlah Penyelesaian Perselisihan, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan			50.000.000												

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Tujuan, Sarasan, Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Penanggung Jawab	Lokasi	
						Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra				
						Target	Rp.	Target	Rp.	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	20	
			pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/ Kota																	
		01.03	Penyelenggaraan Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Non Afiliasi	Jumlah Anggota Organisasi serikat Pekerja/ Serikat Buruh dan Asosiasi Pengusaha Yang Terverifikasi			35.000.000													
		01.04	Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah	Jumlah Anggota Organisasi serikat Pekerja/ Serikat			61.135.500													

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Tujuan, Saran, Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Penanggung Jawab	Lokasi	
						Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra				
						Target	Rp.	Target	Rp.	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	20	
			Kabupaten/ Kota	Buruh dan Asosiasi Pengusaha Yang Terverifikasi																
		01.05	Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	Jumlah Kebijakan Tripartit			25.000.000		25.000.000											
		17	<b>Urusan Koperasi dan UKM</b>				5.420.606.402	-	5.496.575.870	-	5.256.835.763	-	5.701.038.069	-	5.791.164.935	-	27.635.721.039			
Tujuan 1 Mewujudkan koperasi yang berkewirausahaan				Meningkatnya Koperasi yang berkualitas	27	27		46		46		46		46		46				
	Sasaran 1 Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Koperasi			Persentase Koperasi Sehat	31,29	43,28		47,61		52,37		57,60		63,36		63,36				
		03	Program Pengawasan	Persentase koperasi		18,98	78.186.	20 Pers	79.149.	22 Pers	79.380.	24 Pers	83.090.	26 Pers	101.4	26 Pers	421.231.969			

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Tujuan, Sarasan, Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Penanggung Jawab	Lokasi
						Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra			
						Target	Rp.	Target	Rp.	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	20
			dan Pemeriksaan Koperasi Pemeriksaan dan Pengawasan	aktif		Persen	675	en	786	en	889	en	137	en	24.482	en			
		03.01	Pemeriksaan dan Pengawasan Koperasi, Koperasi Simpan Pinjam/Unit Simpan Pinjam Koperasi yang Wilayah Keanggotaannya dalam Daerah Kabupaten/ Kota	Jumlah Pemeriksaa n dan Pengawasa n Koperasi		50 Kop	78.186.675	50 Kop	79.149.786	50 Kop	79.380.889	50 Kop	83.090.137	50 Kop	101.424.482	50 Kop	421.231.969		
		01.01	Pengawasan Kekuatan, Kesehatan, Kemandirian, Ketangguhan, serta Akuntabilitas Koperasi	Jumlah Pengawasa n Koperasi		50 Kop	60.000.000	50 Kop	49.149.786	50 Kop	79.380.889	50 Kop	83.090.137	50 Kop	101.424.482	50 Kop	373.045.294		

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Tujuan, Sarasan, Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Penanggung Jawab	Lokasi	
						Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra				
						Target	Rp.	Target	Rp.	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	20	
			Kewenangan Kabupaten /Kota																	
			Pemeriksaan Kepatuhan Koperasi terhadap Peraturan Perundang-Undangan Kewenangan Kabupaten/ Kota	Jumlah Pemeriksaa n Koperasi		50 Kop	18.186.675	50 Kop	30.000.000	50 Kop		50 Kop		50 Kop		50 Kop	48.186.675			
		04	Prorgram Penilaian Kesehatan KSP/USP Koperasi	Persentase koperasi sehat		5,7 Pers e	Rp 59.006.250	5,7 Pers e	Rp. 68.934.377	5,7 Pers e	Rp. 73.288.146	5,7 Pers e	Rp. 83.961.112	5,7 Pers e	Rp. 102.487.643	5,7 Pers e	Rp. 387.677.527			
		04.01	Penilaian Kesehatan Koperasi Simpan Pinjam/Unit Simpan Pinjam Koperasi yang Wilayah Keanggotaan	Jumlah Koperasi Sehat		41 Kop	Rp 59.006.250	41 Kop	Rp. 68.934.377	41 Kop	Rp. 73.288.146	41 Kop	Rp. 83.961.112	41 Kop	Rp. 102.487.643	41 Kop	Rp. 387.677.527			

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Tujuan, Sarasan, Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Penanggung Jawab	Lokasi	
						Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra				
						Target	Rp.	Target	Rp.	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	20	
			nya dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/ Kota																	
		01.01	Pelaksanaan Penilaian Kesehatan KSP/USP Koperasi Kewenangan Kabupaten/ Kota	Jumlah Koperasi yang Dinilai		40 Kop	Rp. 19.006.250	40 Kop	Rp. 19.000.000	40 Kop	Rp. 10.000.000	40 Kop	Rp. 13.000.000	40 Kop	Rp. 20.000.000	40 Kop	Rp. 81.006.250			
		01.02	Penghargaan Kesehatan KSP/USP Koperasi Kewenangan Kabupaten/ Kota	Jumlah Koperasi Yang Berprsetasi		1 Kop	Rp. 40.000.000	1 Kop	Rp. 49.934.377	1 Kop	Rp. 63.288.146	1 Kop	Rp. 70.961.112	1 Kop	Rp. 82.487.643	1 Kop	Rp. 306.671.277			
		05	Program Pendidikan dan Latihan Perkoperasian	Persentase pemenuhan kebutuhan pendidikan dan latihan perkoperasian		50 Kop	Rp. 59.583.600	50 Kop	Rp. 60.317.556	50 Kop	Rp. 60.493.673	50 Kop	Rp. 63.320.374	50 Kop	Rp. 77.292.400	250 Kop	Rp. 321.007.603			
		05.01	Pemberdayaan dan Perlindungan	Jumlah Koperasi Yang Dilatih		50 Kop	Rp. 59.583.600	50 Kop	Rp. 60.317.556	50 Kop	Rp. 60.493.673	50 Kop	Rp. 63.320.374	50 Kop	Rp. 77.292.400		Rp. 321.007.603			

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Tujuan, Saran, Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Penanggung Jawab	Lokasi	
						Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra				
						Target	Rp.	Target	Rp.	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	20	
			Koperasi yang Keanggotaannya dalam Daerah Kabupaten /Kota																	
		01.01	Peningkatan Pemahaman dan Pengetahuan Perkoperasian serta Kapasitas dan Kompetensi SDM Koperasi	Jumlah SDM Yang Dilatih		50 Org	Rp 59.583.600		Rp 60.317.556		Rp 60.493.673		Rp 63.320.374		Rp. 77.292.400		Rp. 321.007.603			
	Sasaran 2 Meningkatkan kapasitas dan kualitas usaha koperasi			Persentase Koperasi yang ditingkatkan Kapasitas dan Kualitas Usaha		15 Persen		20 Persen		25 Persen		30 Persen		35 Persen		35 Persen				
		06	Program Pemberdayaan dan Perlindungan	Cakupan pemberdayaan dan perlindungan		100 Persen	Rp21.15.300	100 Persen	Rp23.26.830	100 Persen	Rp25.549.513	100 Persen	Rp28.104.464	100 Persen	Rp30.914.910	100 Persen	Rp34.006.401			

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Tujuan, Sarasan, Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Penanggung Jawab	Lokasi
						Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra			
						Target	Rp.	Target	Rp.	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	20
			Koperasi	an koperasi															
		06.01	Pemberdayaan dan Perlindungan Koperasi yang Keanggotaannya dalam Daerah Kabupaten/ Kota	Jumlah Koperasi Difasilitasi		5 Kop	Rp 21.115.300	5 Kop	Rp 21.375.400	5 Kop	Rp 21.437.813	5 Kop	Rp 22.439.542	5 Kop	Rp 27.390.964	25 Kop	Rp 113.759.018		
		01.01	Pemberdayaan Peningkatan Produktivitas, Nilai Tambah, Akses Pasar, Akses Pembiayaan, Penguatan Kelembagaan, Penataan Manajemen, Standarisasi, dan Restrukturisasi Usaha Koperasi Kewenangan Kabupaten /Kota	Jumlah Peningkatan Koperasi Aktif		5 Kop	Rp 21.115.300	5 Kop	Rp 21.375.400	5 Kop	Rp 21.437.813	5 Kop	Rp 22.439.542	5 Kop	Rp 27.390.964	25 Kop	Rp 113.759.018		

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Tujuan, Sarasan, Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Penanggung Jawab	Lokasi
						Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra			
						Target	Rp.	Target	Rp.	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	20
Tujuan 2 Mewujudkan pengembangan usaha mikro yang kompetitif dan berdaya saing				Persentase Usaha Mikro dan Kecil		15 Persen		20 Persen		25 Persen		30 Persen		35 Persen		35 Persen			
	Sasaran 1 Meningkatkan kapasitas dan kualitas usaha mikro			Persentase Usaha Mikro Yang ditingkatkan Kapasitas dan Kualitas produk		0.19		0.39		0.59		0.79		1		1			
		07	Program Pemberdayaan Usaha Menengah, Usaha Kecil dan Usaha Mikro (UMKM)	Cakupan pemberdayaan Usaha Menengah, Usaha Kecil, dan Usaha Mikro (UMKM)		100 Persen	Rp.132.567.350	100 Persen	Rp.124.200.327	100 Persen	Rp.84.592.168	100 Persen	Rp.140.881.286	100 Persen	Rp.71.967.600	100 Persen	Rp.554.208.730		
		07.01	Pemberdayaan Usaha Mikro yang	Jumlah data UMKM		8 dok	Rp.132.567.350	8 dok	Rp.124.200.327	8 dok	Rp.84.592.168	8 dok	Rp.140.881.286	8 dok	Rp.71.967.600	8 dok	Rp.554.208.730		

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Tujuan, Sarasan, Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Penanggung Jawab	Lokasi
						Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra			
						Target	Rp.	Target	Rp.	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	20
			Dilakukan melalui Pendataan, Kemitraan, Kemudahan Perizinan, Penguatan Kelembagaan dan Koordinasi dengan Para Pemangku Kepentingan	yang terkelola															
		01.01	Pendataan Potensi dan Pengembangan Usaha Mikro	Data Potensi UMKM				1 Dok	28.570.862	1 Dok	84.592.168	1 Dok		1 Dok		1 Dok	Rp 113.163.030		
		01.02	Pemberdayaan melalui Kemitraan Usaha Mikro	Data Fasilitasi UMKM		1 Dok	50.000.000	1 Dok	39.902.125	1 Dok		1 Dok		1 Dok	71.967.600	1 Dok	Rp 161.869.725		
		01.03	Fasilitasi Kemudahan Perizinan Usaha Mikro	Data Fasilitasi Perizinan UMKM		1 Dok	50.000.000						140.881.286			1 Dok	Rp. 190.881.286		
		01.04	Pemberdayaan Kelembagaan	jumlah UMKM yang dibina		1 UMKM	32.567.350									1 UMKM	Rp. 32.567.350		

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Tujuan, Sarasan, Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Penanggung Jawab	Lokasi
						Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra			
						Target	Rp.	Target	Rp.	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	20
			Potensi dan Pengembangan Usaha Mikro																
		01.05	Koordinasi dan Sinkronisasi dengan Para Pemangku Kepentingan dalam Pemberdayaan Usaha Mikro	Jumlah Kerjasama Pemberdayaan UMKM				1 Do	Rp.55.727.340								Rp.55.727.340		
		08	Program Pengembangan UMKM	Cakupan pengembangan UMKM		4,7 Persen	Rp 292.784.932	4,8 Persen	Rp 306.388.126	4,9 Persen	Rp 117.311.922	5 Persen	Rp 230.371.977	5,1 Persen	Rp 205.427.526	5,1 UMKM	Rp 1.152.284.482		
		08.01	Pengembangan Usaha Mikro dengan Orientasi Peningkatan Skala Usaha menjadi Usaha Kecil	Jumlah UMKM yang Mandiri	200 UMKM	200 Um km	Rp 292.784.932	200 Um km	Rp 306.388.126	200 Um km	Rp 117.311.922	200 Um km	Rp 230.371.977	200 Um km	Rp 205.427.526	1000 UMKM	Rp 1.152.284.482		
		01.01	Fasilitasi Usaha Mikro	Jumlah UMKM	200 UMKM	200 Um	Rp 292.784.932	200 Um	Rp 306.388.126	200 Um	Rp 117.311.922	200 Um	Rp 230.371.977	200 Um	Rp 205.427.526	1000	Rp 1.152.284.482		

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Tujuan, Saran, Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Penanggung Jawab	Lokasi
						Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra			
						Target	Rp.	Target	Rp.	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	20
			Menjadi Usaha Kecil dalam Pengembangan Produksi dan Pengolahan, Pemasaran, SDM, serta Desain dan Teknologi	yang Terfasilitasi Pengembangan Usaha		km	4.932	km	8.126	km	1.922	km	1.977	km	27.526	UM KM	84.482		
Tujuan 5 Meningkatkan Kinerja dan Akuntabilitas serta Pelayanan Prima Pada Masyarakat				Index Reformasi Birokrasi															
	Sasaran 1 Meningkatkan akuntabilitas, transparansi, dan kinerja Pelayanan Dinas			Nilai Evaluasi Sakip															

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Tujuan, Sarasan, Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Penanggung Jawab	Lokasi	
						Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra				
						Target	Rp.	Target	Rp.	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	20	
	Koperasi, UMKM dan Tenaga Kerja																			
		01	<b>Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/ Kota</b>	<b>Cakupan Layanan Penunjang Urusan Daerah</b>	100 Persen		<b>Rp. 4.777.362.295</b>	100 Persen	<b>Rp. 4.836.210.297</b>	100 Persen	<b>Rp. 4.820.331.153</b>	100 Persen	<b>Rp. 5.076.973.642</b>	100 Persen	<b>5.205.174.321</b>	100 Persen	<b>Rp. 24.685.551.708</b>			
		01.01	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan, Penganggaran dan Kinerja Yang Tersusun		22 dok	Rp 44.927.500	22 dok	Rp 39.927.500	22 dok	Rp 40.927.500	22 dok	Rp 42.927.500	22 dok	Rp 44.927.500		Rp. 213.637.500			
			Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Dokumen Perencanaan Yang Tersusun (Renja, Renstra dan RKT)		4 dokumen	Rp 4.000.000	4 dokumen	Rp 4.000.000	4 dokumen	Rp 4.000.000	4 dokumen	Rp 4.000.000	4 dokumen	Rp 4.000.000	20 dok	Rp 20.000.000			

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Tujuan, Sarasan, Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Penanggung Jawab	Lokasi
						Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra			
						Target	Rp.	Target	Rp.	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	20
			Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Dokumen RKA Penetapan Yang Tersusun		2 dokumen RKA P	Rp 3.750.000	2 dokumen RKA P	Rp 3.750.000	2 dokumen RKA P	Rp 3.750.000	2 dokumen RKA P	Rp 3.750.000	2 dokumen RKA P	Rp 3.750.000	5 dok	Rp. 18.750.000		
			Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	Dokumen RKA perubahan Yang Tersusun dan Terkoordinasi		2 dokumen (RKA, DPA)	Rp 4.500.000	2 dokumen (RKA, DPA)	Rp 4.500.000	2 dokumen (RKA, DPA)	Rp 4.500.000	2 dokumen (RKA, DPA)	Rp 4.500.000	2 dokumen (RKA, DPA)	Rp 4.500.000	5 dok	Rp. 22.500.000		
			Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD	Dokumen Penetapan DPA yang Tersusun		1 dokumen (DPA)	Rp 13.936.000	1 dokumen (DPA)	Rp 13.936.000	1 dokumen (DPA)	Rp. 10.936.000	1 dokumen (DPA)	Rp. 10.936.000	1 dokumen (DPA)	Rp. 11.936.000	5 dok	Rp 61.680.000		
			Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA-SKPD	Dokumen DPA Perubahan Yang Tersusun dan Terkoordinasi		1 dokumen (DPA)	Rp 11.211.000	1 dokumen (DPA)	Rp 11.211.000	1 dokumen (DPA)	Rp. 10.211.000	1 dokumen (DPA)	Rp. 10.211.000	1 dokumen (DPA)	Rp. 11.211.000	5 dok	Rp 54.055.000		

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Tujuan, Sarasan, Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Penanggung Jawab	Lokasi
						Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra			
						Target	Rp.	Target	Rp.	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	20
			Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Dokumen Lakip dan LPPD yang Tersusun	2 dok	2 dokumen Laki p,LP PD	Rp 3.594.500	2 dokumen Laki p,LP PD	Rp 3.594.500	2 dokumen Laki p,LP PD	Rp 3.594.500	2 dokumen Laki p,LP PD	Rp 3.594.500	2 dokumen Laki p,LP PD	Rp 3.594.500	10 Dok	Rp 17.972.500		
			Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Laporan Evaluasi Kinerja yang Tersusun	12 Lap	12 Lap	3.936.000	12 Lap	3.936.000	12 Lap	3.936.000	12 Lap	3.936.000	12 Lap	3.936.000	60 Lap	Rp. 18.680.000		
		02.02	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Pertanggungjawaban Keuangan	417 Dok	417 Dok	Rp 3.752.455.892	417 Dok	Rp 3.845.467.214	417 Dok	Rp 3.931.803.820	417 Dok	Rp 4.031.523.840	417 Dok	Rp 4.132.686.861	2085 Dok	Rp 6.002.433.808		
			Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Daftar Gaji dan Tunjangan	14 Dok	14 Dok	Rp 3.720.452.892	14 Dok	Rp 3.813.464.214	14 Dok	Rp 3.908.800.820	14 Dok	Rp 4.006.520.840	14 Dok	Rp 4.106.683.861	70 Dok	Rp 19.555.922.627		
			Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	SK dan Surat Tugas	50 Dok	50 Dok	Rp.3.594.500	50 Dok	Rp.3.594.500	50 Dok	Rp.3.594.500	50 Dok	Rp.3.594.500	50 Dok	Rp.3.594.500	250 Dok	17.972.500		

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Tujuan, Sarasan, Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Penanggung Jawab	Lokasi
						Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra			
						Target	Rp.	Target	Rp.	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	20
			Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	SPP/SPM dan SPJ	350	350 Dok	Rp. 18.826.500	350 Dok	Rp. 18.826.500	350 Dok	Rp. 10.826.500	350 Dok	Rp. 12.826.500	350 Dok	Rp. 13.826.500	1750 Dok	Rp.75.132.500		
			Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Laporan Keuangan Akhir Tahun yang Tersusun	1	1 Dok	Rp. 5.987.500	1 Dok	Rp. 5.987.500	1 Dok	Rp. 5.987.500	1 Dok	Rp. 5.987.500	1 Dok	Rp. 5.987.500	5 Dok	Rp.26.937.500		
			Pengelolaan dan Penyiapan Bahan Tanggapan Pemeriksaan	Dokumen Tanggapan Hasil Pemeriksaan Yang Tersusun	2	2 Dok	Rp.3.594.500	2 Dok	Rp.3.594.500	2 Dok	Rp.3.594.500	2 Dok	Rp.3.594.500	2 Dok	Rp.3.594.500	10 Dok	Rp.17.972.500		
		02.03	Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Administrasi Barang	14	14 dok	Rp 7.189.000	14 dok	Rp 7.189.000	14 dok	Rp 7.189.000	14 dok	Rp 7.189.000	14 dok	Rp 7.189.000	70 dok	Rp. 35.945.000		
			Pengamanan Barang Milik Daerah	Dokumen Inventaris Barang	2	2 dok	Rp.3.594.500	2 dok	Rp.3.594.500	2 dok	Rp.3.594.500	2 dok	Rp.3.594.500	2 dok	Rp.3.594.500	10 Dok	Rp.17.972.500		

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Tujuan, Sarasan, Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Penanggung Jawab	Lokasi
						Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra			
						Target	Rp.	Target	Rp.	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	20
			SKPD	Yang tersusun															
			Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	Laporan BMD yang Tersusun	12	12 dok	Rp.3.594.500	12 dok	Rp.3.594.500	12 dok	Rp.3.594.500	12 dok	Rp.3.594.500	12 dok	Rp.3.594.500	60 Dok	Rp.17.972.500		
		02.05	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Administrasi Kepegawaian	12	12 Dok	Rp.3.594.500	12 Dok	Rp.3.594.500	12 Dok	Rp.3.594.500	12 Dok	Rp.3.594.500	12 Dok	Rp.3.594.500	60 Dok	Rp.17.972.500		
			Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian	Dokumen Administrasi Kepegawaian	12	12 Dok	Rp.3.594.500	12 Dok	Rp.3.594.500	12 Dok	Rp.3.594.500	12 Dok	Rp.3.594.500	12 Dok	Rp.3.594.500	60 Dok	Rp.17.972.500		
		02.06	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Jumlah Layanan Administrasi Umum	8	8 Keg	Rp.345.556.100	8 Keg	Rp.255.292.780	8 Keg	Rp.152.297.032	8 Keg	Rp.320.438.499	8 Keg	Rp.350.358.631	8 Keg	Rp.1.393.443.041		
			Penyediaan Komponen Instansi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Komponen Listrik	70	70 buah	Rp.7.261.900	70 buah	7.988.090	70 buah	8.786.899	70 buah	9.665.588	70 buah	10.629.800		44.332.277		
			Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan	Jumlah Peralatan dan Perlengkap	10	10 Unit	Rp.16.006.400	10 Unit	17.006.400		84.032.000								

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Tujuan, Sarasan, Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Penanggung Jawab	Lokasi
						Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra			
						Target	Rp.	Target	Rp.	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	20
			n Kantor	an Kantor															
			Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Peralatan Rumah Tangga	10	10 Buah	5.142.800		5.657.080		6.222.854		6.845.139		7.529.652		31.397.525		
			Penyediaan Bahan Cetakan dan Penggandaan	Jumlah Bahan Logistik Kantor	1400	10 Buah	15.000.000		15.500.000		16.000.000		16.500.000		17.000.000		80.000.000		
			Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Barang Cetakan dan Peggandaan	10000	1000 Lembar	13.204.500		12.524.950		15.977.445		17.575.189		19.332.708		78.614.792		
			Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah Bahan Bacaan	24	24 Exemplar	4.520.000		4.972.000		5.469.200		6.016.120		6.617.732		27.595.052		
			Fasilitasi Kunjungan Tamu	Jumlah Tamu yang Terfasilitasi	800	800 Org	10.387.500		11.426.250		12.568.875		13.825.762		15.209.339		63.417.726		
			Penyelenggaraan Rapat Koordinasi	Jumlah Rapat-Rapat	60	60 Keg	274.033.000		180.218.010		86.265.359		249.504.301		274.033.000		1.064.053.669		

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Tujuan, Saran, Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Penanggung Jawab	Lokasi
						Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra			
						Target	Rp.	Target	Rp.	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	20
			dan Konsultasi SKPD	Koordinasi dan Konsultasi											0				
		02.07	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Jumlah Barang Milik Daerah Yang Tersedia	89	4	Rp 20.00.000	0	Rp 0	10 Unit	Rp. 50.000.000	1 Unit	Rp. 50.000.000	2 Unit	Rp. 134.337.126	18 Unit	Rp. 254.337.126		
			Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional	7		-		-		-		-	2 unit	Rp. 107.935.505	2 unit			
			Pengadaan Mebel	Jumlah Mebel	72					10 unit	Rp. 50.000.000					10 Unit			
			Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya	10	4	Rp 20.00.000									4 Unit			
			Pengadaan Sarana Prasarana Gedung Kantor Atau	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan								1 Unit	Rp. 50.000.000			1 Unit			

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Tujuan, Sarasan, Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Penanggung Jawab	Lokasi	
						Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra				
						Target	Rp.	Target	Rp.	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	20	
			Bangunan Lainnya	Lainnya																
			Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya				-		-		-		-	1 unit	Rp 26.40 1.621					
		02.08	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		80 Jasa	412.80 0.000	80 Jasa	417.30 0.000	80 Jasa	422.25 0.000	80 Jasa	427.69 5.000	80 Jasa	435.8 98.80 0	80 Jasa	2.115.9 43.800			
			Penyediaan Jasa Komukasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik		45 Struk	45.000. 000	45 Struk	49.500. 000	45 Struk	54.450. 000	45 Struk	59.895. 000	45 Struk	68.09 8.800	45 Struk	276.943 .800			
			Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Jasa Pelayanan Umum Kantor		35 Org	367.80 0.000	35 Org	367.80 0.000	35 Org	367.80 0.000	35 Org	367.80 0.000	35 Org	367.8 00.00 0	35 Org	1.839.0 00.000			
		02.09	Pemeliharaan Barang Milik Daerah			20 Unit	190.83	28	262.43	0	213.26	0	195.60	0	98.18	127 Unit	Rp. 960.335			

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Tujuan, Sarasan, Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Penanggung Jawab	Lokasi
						Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra			
						Target	Rp.	Target	Rp.	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	20
			Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah				9.303		9.303		9.302		5.303		1.903		.114		
			Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Dinas Jabatan Yang Terpelihara	3	3 Unit	137.028.303	3	137.028.303		107.028.302		137.028.303		37.028.303	15	555.141.514		
			Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional Terpelihara	6	6 Unit	32.811.000	3	32.811.000		32.811.000		32.811.000		32.811.000	18	164.055.000		

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Tujuan, Sarasan, Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Penanggung Jawab	Lokasi
						Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra			
						Target	Rp.	Target	Rp.	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	20
			Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Yang Terpelihara	11		Rp 21.000.000	20	21.300.000	20	23.430.000	20	25.766.000	20	28.342.600	91	119.838.600		
			Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Bangunan dan Gedung Yang terpelihara	NA			1	50.000.000							1	50.000.000		
			Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana Dan Prasarana Kantor yang Terpelihara	NA					1	50.000.000					1	50.000.000		
			Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana Prasarana Pendukung Gedung Kantor Yang Terpelihara				1	21.300.000							1	21.300.000		
<b>Jumlah Pagu</b>							Rp. 6.106.456.252	-	Rp. 6.357.668.320	-	Rp. 6.201.762.961	-	Rp. 6.417.118.383	-	Rp. 6.518.565,657	-	Rp. 31.601.571.573		



## **BAB VII**

### **KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN**

Bagian penting dalam proses penyusunan Renstra Perangkat Daerah 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 yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD adalah indikator kinerja yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai oleh perangkat daerah dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD. Target indikator kinerja perangkat daerah 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 perangkat daerah selama lima tahun, sehingga perlu dipedomani oleh seluruh aparatur perangkat daerah. Pada bagian ini dikemukakan Indikator Kinerja Dinas Koperasi, UMKM dan Tenaga Kerja yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai Dinas Koperasi, UMKM dan Tenaga Kerja dalam Lima Tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD

Penetapan indikator Kinerja Dinas Koperasi, UMKM dan Tenaga Kerja untuk memberikan gambaran ukuran keberhasilan pencapaian visi dan misi Pemerintah Daerah, yang secara khusus

mengukur keberhasilan pembangunan dari sisi peningkatan Produktivitas Koperasi, UMKM dan tenaga kerja Sehingga prestasi Kinerja Dinas Koperasi, UMKM dan Tenaga Kerja dalam lima tahun ke depan dapat digambarkan dan ditetapkan secara kualitatif dan kuantitatif yang mencerminkan gambaran capaian indikator kinerja program (outcomes/hasil) berfungsinya keluaran kegiatan jangka menengah dan indikator kegiatan (output/keluaran). Oleh karena itu penetapan indikator kinerja merupakan syarat penting untuk mengukur keberhasilan pembangunan yang mengacu pada tujuan dan sasaran serta indikator kinerja yang termuat dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Palu Tahun 2022 – 2026.

Indikator Kinerja Dinas Koperasi, UMKM dan Tenaga Kerja yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD secara rinci dapat disajikan pada Tabel 7.1 berikut ini.

Tabel 7.1

## Indikator Kinerja Perangkat Daerah yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD

No	Indikator	Kondisi Kinerja Pada Awal RPJMD	Target Capaian Setiap Tahun					Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode RPJMD
		Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024	Tahun 2025	Tahun 2026	
[1]	[2]	[3]	[4]	[5]	[6]	[7]	[8]	[9]
I	Urusan Tenaga Kerja							
1.	Angka sengketa pengusaha-pekerja per tahun	88%	85%	83%	80%	78%	75%	75%
2.	Besaran kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB)	42%	43%	44%	45%	46%	48%	48%
3.	Besaran pencari kerja yang terdaftar yang ditempatkan	13.97%	15.29%	16.75%	18.33%	20.07%	21.97%	21.97%
4.	Besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi	44.24%	58.15%	37.79%	24.57%	15.97%	10.38%	10.38%
5.	Besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis masyarakat	62.50%	65.00%	74.00%	83.00%	91.00%	99.00%	99.00%
6.	Persentase terfasilitasi BPJS Ketenagakerjaan	N/A	0.2	0.33	0.47	0.6	0.73	0.73
7.	Persentase Pekerja yang terfasilitasi penyelesaian Perselisihan	N/A	0.45	0.4	0.35	0.3	0.25	0.25

No	Indikator	Kondisi Kinerja Pada Awal RPJMD	Target Capaian Setiap Tahun					Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode RPJMD
		Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024	Tahun 2025	Tahun 2026	
[1]	[2]	[3]	[4]	[5]	[6]	[7]	[8]	[9]
8.	Prosentase tenaga kerja yang dilatih kopetensi keahlian dan keterampilan Tenaga kerja yang ditempatkan	N/A	0.178	0.373	0.5786	0.7842	1	1
9.	Tenaga kerja yang ditempatkan	N/A	0.1363	0.3163	0.5433	0.7703	1	1
10	Persentase kegiatan yang dilaksanakan yang mengacu ke rencana tenaga kerja	N/A	100	100	100	100	100	100
11.	Persentase Tenaga Kerja Bersertifikat Kompetensi	1.59	3	3	3	3	3	3
12.	Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	18.89	18.89	18.89	18.89	18.89	18.89	18.89
13.	Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah, dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan).	2.02	2.4	2.4	2.4	2.4	2.4	2.4
14.	Persentase Tenaga kerja yang ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui mekanisme layanan Antar Kerja dalam wilayah kabupaten/kota	8.72	8.72	8.72	8.72	8.72	8.72	8.72
15.	Angka sengketa pengusaha-pekerja per tahun	88%	0.2	0.33	0.47	0.6	0.73	0.73
II	Urusan Koperasi dan UMKM							

No	Indikator	Kondisi Kinerja Pada Awal RPJMD	Target Capaian Setiap Tahun					Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode RPJMD
		Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024	Tahun 2025	Tahun 2026	
[1]	[2]	[3]	[4]	[5]	[6]	[7]	[8]	[9]
1.	Persentase Koperasi Sehat	31,29	43,28	47,61	52,37	57,60	63,36	63,36
2.	Persentase Koperasi yang ditingkatkan Kapasitas dan Kualitas Usaha	15	15	20	25	30	35	35
3	Persentase Usaha Mikro dan Kecil	15	15	20	25	30	35	35
4.	Persentase koperasi aktif	86.28%	87.14%	88.01%	88.89%	90.67%	99.74%	99.74%
5.	Persentase Usaha Mikro	0.78%	0.86%	0.94%	1.04%	1.14%	1.26%	1.26%
6.	Persentase usaha mikro Yang ditingkatkan kapasitas dan kualitas produk	0.01	0.19	0.39	0.59	0.79	1	1
7.	Persentase koperasi aktif yang menjalankan RAT	0.382	0.488	0.61	0.649	0.848	1	1
8.	Prosentase koperasi RAT yang ditingkatkan kapasitas dan kualitas usaha	N/A	2	3	3	4	4	4
9.	Meningkatnya Koperasi yang berkualitas	27	46	46	46	46	46	46
10.	Meningkatnya Usaha Mikro yang menjadi wirausaha	7.2	9	10.8	12.6	14.4	16.2	16.2
III	Urusan Penunjang Pemerintahan							
1	Indeks Reformasi Birokrasi	NA	66	78	86	90	92	92

No	Indikator	Kondisi Kinerja Pada Awal RPJMD	Target Capaian Setiap Tahun					Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode RPJMD
		Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024	Tahun 2025	Tahun 2026	
[1]	[2]	[3]	[4]	[5]	[6]	[7]	[8]	[9]
2	Nilai Sakip OPD	NA	B	B	BB	A	A	A

sumber : Dinas Koperasi,UMKM dan Tenaga Kerja tahun 2021 (data diolah)

## **BAB VIII**

### **PENUTUP**

Naskah Rencana Strategis (RENSTRA) merupakan lampiran dan bagian yang tidak terpisahkan dari Rencana Strategis (RENSTRA) Walikota Palu Tahun 2021 – 2026. Rencana Strategis (RENSTRA) merupakan penjabaran dari Program Pembangunan Daerah (PROPERDA) Walikota Palu, yang merupakan acuan dari Dinas Koperasi, UMKM dan Tenaga Kerja dalam menyusun Program – program Dinas selama 5 (lima) tahun kedepan secara rinci dan terukur kinerjanya setiap tahun

Rencana Strategis Dinas Koperasi, UMKM dan Tenaga Kerja Kota Palu Tahun 2021 – 2026, berfungsi sebagai panduan bagi Perangkat Daerah dalam penyelenggaraan tugas Pemerintahan Bidang Koperasi, UMKM dan Tenaga Kerja dalam upaya penciptaan iklim ekonomi yang kondusif dan penyehatan pertumbuhan ekonomi yang diukur dari *share* PDRB sektor Koperasi, UMKM dan Tenaga Kerja terhadap pembentukan PDRB Kota Palu. Implementasi Renstra sangat diperlukan peran serta aparatur, komitmen bersama dan sinergitas antar PD terkait, dalam upaya pelaksanaan program secara terpadu, terarah dan komprehensif.

Demikian Renstra Dinas Koperasi, UMKM dan Tenaga Kerja Kota Palu ini disusun sebagai pedoman dan dilaksanakan dengan mempedomani ketentuan yang sudah ditetapkan.



# PEMERINTAH KOTA PALU

## DINAS KOPERASI, UMKM DAN TENAGA KERJA

Jln. Bantilan No. 26 Tlp/Fax. (0451) 457692 Kel. Lere Kec. Palu Barat Kode Pos 94221 Kota Palu Provinsi Sulawesi Tengah

---

KEPUTUSAN KEPALA DINAS KOPERASI, UMKM DAN TENAGA KERJA KOTA PALU

Nomor : 800 /105.a / K.UMKM.NAKER/SET

TENTANG

TIM PENYUSUN RENCANA STRATEGIS (RENSTRA) DINAS KOPERASI, USAHA MIKRO  
KECIL MENENGAH DAN TENAGA KERJA KOTA PALU TAHUN 2021-2026

KEPALA DINAS KOPERASI, USAHA MIKRO KECIL MENENGAH DAN TENAGA KERJA  
KOTA PALU

- Menimbang :
- a. Bahwa dalam rangka mengevaluasi pelaksanaan program-program kerja dan kegiatan pembangunan kota palu demi terwujudnya tujuan pembangunan berdasarkan visi dan misi pemerintah kota palu yang merupakan suatu kesatuan, maka perlu adanya Rencana Strategis Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil Menengah Dan Tenaga Kerja Kota Palu Tahun 2021-2026 sesuai dengan yang telah direncanakan;
  - b. Berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Keputusan Kepala Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil Menengah Dan Tenaga Kerja Kota Palu tentang Tim Penyusunan Rencana Strategis Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil Menengah Dan Tenaga Kerja Kota Palu tahun 2021-2026,
- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1994 tentang Pembentukan Kotamadya Daerah Tingkat II Palu (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1994 Nomor 38, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3555);
  2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan lembaran Negara Nomor 4421);

3. 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);
4. 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 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);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4663);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4663);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);

- 8 Peraturan Presiden Nomor 5 Tahun 2010 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2010-2014;
9. 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,
10. Peraturan Daerah Kota Palu Nomor 17 Tahun 2011 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Kota Palu Tahun 2011 Nomor 17, Tambahan Daerah Kota Palu Nomor 14);
11. Peraturan Daerah Kota Palu Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kota Palu Tahun 2016 Nomor 10, Tambahan Lembaran Daerah Kota Palu Nomor 10) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Palu Nomor 8 Tahun 2017 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kota Palu Tahun 2017 Nomor 8, Tambahan Lembaran Daerah Kota Palu Nomor 8);

Menetapkan

MEMUTUSKAN

KESATU

: Tim Penyusun Rencana Strategis Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil Menengah Dan Tenaga Kerja Kota Palu Tahun 2021-2026 sebagaimana tercantum :dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan Kepala Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil Menengah Dan Tenaga Kerja Kota Palu ini.

KEDUA

- : Tim sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU mempunyai tugas sebagai berikut :
- a. menyajikan data target dan hasil capaian indikator kinerja utama (IKU), indikator program, kegiatan periode sebelumnya;
  - b. mengidentifikasi permasalahan dan hambatan yang dihadapi dalam mencapai target indikator periode lalu;
  - c. menyajikan data time series selama 4 tahun terakhir atas aspek-aspek dan urusan yang ditangani OPD;;
  - d. melakukan telaah atas relevansi indikator kinerja utama terhadap urusan yang ditangani OPD;
  - e. melakukan pembahasan identifikasi isu strategis yang berkembang di masyarakat;
  - f. melakukan pembahasan pengolahan data dan informasi, analisis gambaran pelayanan Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil Menengah Dan Tenaga Kerja Kota Palu Tahun 2021-2026.
  - g. melaksanakan telaah rancangan awal dan perumusan tujuan dan sasaran OPD;
  - h. melaksanakan penajaman terhadap indikator dan target kinerja program dan kegiatan sesuai dengan tugas dan fungsi Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil Menengah Dan Tenaga Kerja Kota Palu;
  - i. melaksanakan sinkronisasi program dan kegiatan dalam rangka optimalisasi pencapaian sasaran sesuai dengan kewenangan dan sinergitas pelaksanaan atas pelimpahan kewenangan Wali Kota kepada kepala dinas;
  - j. melaksanakan penentuan sasaran dan kegiatan SKPD disusun berdasarkan pendekatan kinerja, perencanaan dan penganggaran terpadu;
  - k. menyusun dan mengkompilasi data dalam rancangan rencana strategis.

- KETIGA : Tim Penyusun Rencana Strategis dan sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU bertanggung jawab terhadap penyusunan Rencana Strategis Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil Menengah Dan Tenaga Kerja Kota Palu Tahun 2021 - 2026.
- KEEMPAT : Segala biaya yang timbul akibat ditetapkannya keputusan ini dibebankan Kepada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah pada Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil Menengah Dan Tenaga Kerja Kota Palu Tahun Anggaran 2021.
- KELIMA : Keputusan Kepala Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil Menengah Dan Tenaga Kerja Kota Palu ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Palu

Pada tanggal : 17 Maret  
2021

KEPALA DINAS KOPERASI USAHA  
MIKRO KECIL MENENGAH DAN  
TENAGA KERJA KOTA PALU



**SETYO SUSANTO, ATD**  
Pembina Utama Muda  
NIP. 19710415 199403 1 010

Tembusan :

1. Walikota Palu di Palu;
  2. Inspektur Inspektorat Kota Palu;
  3. Yang Bersangkutan
- Untuk Diketahui / Untuk dipergunakan sebagaimana mestinya

LAMPIRAN.

KEPUTUSAN KEPALA DINAS KOPERASI USAHA  
MIKRO KECIL MENENGAH DAN TENAGA  
KERJA KOTA PALU

NOMOR : 800 /105.a / K.UMKM.NAKER/SET

TENTANG TIM PENYUSUNAN RENCANA  
STRATEGIS DINAS KOPERASI USAHA MIKRO  
KECIL MENENGAH DAN TENAGA KERJA KOTA  
PALU TAHUN 2021-2026

SUSUNAN TIM PENYUSUNAN RENCANA STRATEGIS DINAS KOPERASI USAHA MIKRO  
KECIL MENENGAH DAN TENAGA KERJA KOTA PALU TAHUN 2021-2026

No	Kedudukan Dalam Jabatan	Kedudukan Dalam TIM
1.	Kepala Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil Menengah Dan Tenaga Kerja Kota Palu	Ketua
2.	Sekretaris Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil Menengah Dan Tenaga Kerja Kota Palu	Sekretaris
3.	Kepala Bidang Koperasi	Anggota
4.	Kepala Bidang Usaha Mikro Kecil Menengah	Anggota
5.	Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja	Anggota
6.	Kepala Bidang Penempatan dan Pelatihan Tenaga Kerja	Anggota
7.	Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Program	Anggota
8.	Kepala Sub Bagian Keuangan dan Asset	Anggota
9.	Kepala Sub Bagian Kepegawaian dan Umum	Anggota
10.	Kepala Seksi Bimbingan Usaha Industri dan Permodalan	Anggota
11.	Kepala Seksi Kelembagaan dan Penyuluhan Koperasi	Anggota
12.	Kepala Seksi Pengawasan dan Penilaian Koperasi	Anggota
13.	Kepala Seksi Kemitraan Usaha Mikro Kecil dan Menengah	Anggota

No	Kedudukan Dalam Jabatan	Kedudukan Dalam TIM
14.	Kepala Seksi Pengembangan Usaha Mikro Kecil dan Menengah	Anggota
15.	Kepala Seksi Kelembagaan Usaha Mikro Kecil dan Menengah	Anggota
16.	Kepala Seksi Organisasi dan Pendidikan Ketenagakerjaan	Anggota
17.	Kepala Seksi Perselisihan Hubungan Industrial	Anggota
18.	Kepala Seksi Syarat Kerja, Pengupahan dan Norma Kerja	Anggota
19.	Kepala Seksi Pembinaan Tenaga Kerja Mandiri	Anggota
20.	Kepala Seksi Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja	Anggota
21.	Kepala Seksi Penyaluran dan Penempatan Tenaga Kerja	Anggota
22.	Staf Sub Bagian Perencanaan dan Program	Anggota

Ditetapkan di Palu  
Pada tanggal : 17 Maret 2021

KEPALA DINAS KOPERASI USAHA MIKRO  
KECIL MENENGAH DAN TENAGA KERJA  
KOTA PALU



**SETYO SUSANTO, ATD**  
Pembina Utama Muda  
NIP. 19710415 199403 1 010