

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rencana Strategis (Renstra) merupakan suatu proses memutuskan program-program utama yang akan dilakukan dalam organisasi dalam rangka implementasi strategi dan menaksir jumlah sumber daya yang akan dialokasikan untuk tiap-tiap program jangka panjang beberapa tahun yang akan datang. Dengan demikian Renstra merupakan suatu tuntunan atau acuan dalam rangka pelaksanaan Pemerintahan suatu Daerah/Kota yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMD).

Rencana strategis Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kabupaten Sidenreng Rappang menjadi dokumen perencanaan untuk periode 5 lima tahunan (2018-2023), dan selanjutnya merupakan penjabaran dari visi, misi dan program Kepala Daerah yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) serta memperhatikan RPJM Nasional dan berkorelasi serta konsistensi dengan RPJMD Provinsi Sulawesi Selatan serta Kementerian terkait. Hal ini sesuai dengan amanat dari Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 dan Undang-undang Nomor 17 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah. Dalam mengoperasionalkan program yang ada dalam RPJMD, Satuan Kerja Perangkat Daerah diharuskan untuk menyusun Rencana strategis OPD yang menindaklanjuti program RPJMD kedalam program dan kegiatan OPD selama lima tahun.

Program dan kegiatan dalam renstra OPD harus koheren dengan sasaran RPJMD, dengan demikian RPJMD OPD tidak terlepas dari sasaran yang telah ditetapkan dalam Renstra Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi yang merupakan salah satu OPD Pemerintah Kabupaten Sidenreng Rappang sebagai unsur lini mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam urusan operasional

sesuai tupoksinya. Penyelenggaraan urusan Koperasi, UMKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi secara eksplisit tercantum dalam RPJP 2005-2025 Kabupaten Sidenreng Rappang, secara implisit kedudukan Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi sebagai penyelenggara program Pemerintah Kabupaten, baik sebagai pendukung maupun sebagai penunjang. Program RPJMD yang termasuk bidang urusan lingkup Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi perlu dituangkan ke dalam kegiatan-kegiatan. Penyusunan kegiatan perlu memperhatikan kedudukan dalam urusan, evaluasi kegiatan RPJMD sebelumnya, proyeksi lima tahun ke depan, skala prioritas dan memperhitungkan sumber daya yang tersedia. Sehingga rencana strategis terlaksana dengan baik

Renstra Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi mempunyai hubungan dengan beberapa dokumen perencanaan lainnya. Hubungan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Renstra dan Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) Kabupaten Sidenreng Rappang

Renstra SKPD Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi 2014-2018 merupakan Renstra Tahap ke-4 dari tahapan pelaksana RPJPD Kabupaten Sidenreng Rappang 2005-2025. Disamping itu Renstra memuat visi, misi, tujuan, sasaran dan program serta kegiatan prioritas SKPD Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Tahun 2018-2023.

b. Renstra dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Sidenreng Rappang

Renstra adalah dokumen 5 (lima) tahunan SKPD yang dalam penyusunannya berpedoman kepada RPJMD Kabupaten Sidenreng Rappang tahun 2018-2023.

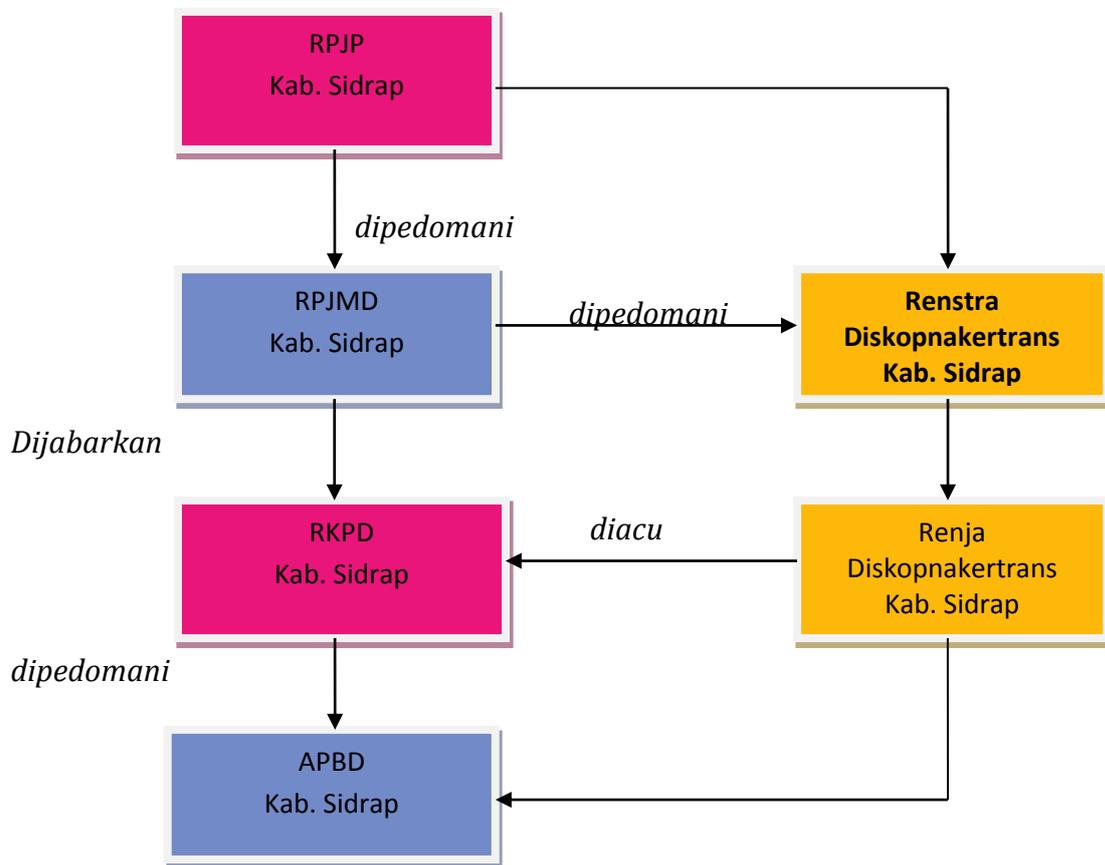
c. Renstra dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) Kabupaten Sidenreng Rappang

Pelaksanaan Renstra Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi 2018-2023 harus dipedomani dalam penyusunan Rencana Kerja (Renja) SKPD setiap tahunnya.

d. Renstra dan Rencana Kerja (Renja) Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi

Renstra pada Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi 2018-2023, setiap tahunnya dijabarkan ke dalam Renja Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi sebagai dokumen perencanaan tahunan Dinas Koperasi, UKM,

Tenaga Kerja, dan Transmigrasi. Oleh karena itu penyusunan Renja berpedoman kepada Renstra 2018-2023 dan mengacu kepada RKPD Kabupaten Sidenreng Rappang.



Gambar 1.1. Keterkaitan Renstra Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi dengan Dokumen Perencanaan Lainnya

1.2. Landasan Hukum

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2004 Tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
3. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah;
4. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah;

5. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian, dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
6. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah, sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011;
7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
8. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 20 Tahun 2008 Tentang Pedoman Penyusunan Indikator Kinerja Utama Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara;
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 Kabupaten Sidenreng Rappang Nomor 26 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah 2005 -2025;
11. Peraturan Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang Nomor 15 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah
12. Peraturan Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang Nomor 6 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMD) Kabupaten Sidenreng Rappang Tahun 2018-2023.

1.3. Maksud dan Tujuan

Perubahan renstra Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kabupaten Sidenreng Rappang Tahun 2018 - 2023 disusun dengan maksud sebagai berikut:

1. Untuk merespon perubahan dinamika lingkungan strategis, terutama munculnya Pandemi Covid-19 dan perubahan kebijakan Nasional.
2. Untuk menjabarkan Visi Misi Bupati dan Wakil Bupati terpilih periode 2018-2023 yang menjadi tugas pokok dan fungsi Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi
3. Menjamin terciptanya efektivitas, efesiensi, sinkronisasi dan sinergi antar perangkat daerah dan antar fungsi pemerintah daerah dan pemerintah pusat.
4. Menjamin tercapainya penggunaan sumber daya pembangunan Kabupaten Sidenreng Rappang yang efektif, efisien, berkeadilan serta berkelanjutan.

Sedangkan tujuan penyusunan Perubahan renstra Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kabupaten Sidenreng Rappang Tahun 2018 - 2023 adalah:

1. Sebagai pedoman dalam penyusunan rencana kerja
2. Sebagai suatu upaya pemecahan dan antisipasi bagi kepentingan dan kebutuhan mutakhir daerah
3. Menjamin pelaksanaan pembangunan yang partisipatif.
4. Menyediakan tolak ukur untuk melakukan evaluasi kinerja tahunan.
5. Memudahkan seluruh jajaran Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kabupaten Sidenreng Rappang dalam mencapai tujuan renstra cara menyusun program dan kegiatan secara terarah, terpadu dan terukur.

1.4. Sistematika Penulisan

Sistematika Penulisan Rencana Strategis Perubahan Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi 2018-2023 disusun dengan mengacu kepada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 Tentang Tahapan, Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah. Dalam penulisannya terbagi ke dalam delapan bab.

Bab pertama merupakan Pendahuluan berisi Latar Belakang, Landasan Hukum, Maksud & Tujuan, dan Sistematika Penulisan.

Bab kedua adalah Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah yang bermuatan Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi; Sumberdaya Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi; Kinerja Pelayanan Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi; Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi.

Bab ketiga adalah Permasalahan dan Isu-isu Strategis berisikan Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi; Telaahan Visi, Misi dan Program Bupati dan Wakil Bupati Terpilih; Telaahan Renstra Kementerian/Lembaga Terkait dan Renstra Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan; Telaahan RTRW dan dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis; Penentuan Isu-isu Strategis.

Bab Keempat adalah Tujuan dan Sasaran berisikan Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi

Bab Kelima adalah Strategi dan Arah Kebijakan berisikan strategi dan kebijakan untuk mencapai tujuan renstra Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi.

Bab Keenam adalah Rencana Program dan Kegiatan serta Pendanaan berisikan Program dan Kegiatan serta Pendanaan Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi tahun 2019 – 2023.

Bab Ketujuh adalah Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan yang menjelaskan kinerja yang akan dicapai Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD.

Bab Kedelapan merupakan penutup yang mengemukakan tentang penjabaran lebih lanjut renstra dalam bentuk renja serta keterlibatan stakeholder pembangunan dalam pelaksanaan renstra.

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN PERENGKAT DAERAH

Pelayanan Umum khususnya pada Bidang Koperasi melayani masyarakat dalam mendirikan koperasi baru, memfasilitasi pinjaman bantuan melalui Perbankan, Lembaga Pengelola Dana Bergulir (LPDB), pembinaan dan pengembangan terhadap koperasi yang tidak sehat. Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) merupakan Bidang yang bersentuhan langsung terhadap pelaku ekonomi tingkat bawah (Ekonomi Kerakyatan) yang memberikan kontribusi pertumbuhan ekonomi daerah. Oleh karena itu UMKM ini difasilitasi melalui Perbankan untuk mendapatkan pinjaman atau Kredit Usaha Rakyat (KUR). Pada Bidang Tenaga Kerja melakukan pelayanan terhadap masyarakat dalam hal meningkatkan kualitas tenaga kerja, Peningkatan pengawasan, perlindungan dan penegakkan hukum terhadap keselamatan dan kesehatan kerja. Sedangkan pada Bidang Transmigrasi dilakukan pengembangan wilayah transmigrasi sebagai bentuk perluasan kesempatan berusaha menuju masyarakat adil dan makmur.

2.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah

Sesuai dengan Peraturan Bupati Nomor 48 Tahun 2016 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Bupati Sidenreng Rappang Nomor 55 Tahun 2016 Susunan Organisasi, Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi, Uraian Tugas, dan Tata Kerja Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi merupakan unsur penyelenggara pemerintahan daerah, dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi mempunyai Tugas Pokok dan Fungsi merumuskan, melaksanakan, mengevaluasi, dan melaporkan kebijakan urusan pemerintahan bidang Koperasi, Usaha Kecil Menengah, Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Kepala Dinas

Tugas pokok dan fungsi Kepala Dinas adalah:

1. merumuskan program kerja Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, Tenaga Kerja dan Transmigrasi berdasarkan hasil evaluasi kegiatan tahun sebelumnya dan sesuai peraturan perundang-undangan sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
2. merumuskan Rencana Anggaran Satuan Kerja Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
3. memantau, membina, dan mengawasi serta mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkup dinas;
4. mengarahkan bawahan dalam melaksanakan pekerjaan berdasarkan tugas pokok dan fungsi agar pekerjaan dapat berjalan lancar;
5. mengkoordinasikan pelaksanaan kegiatan Dinas kepada setiap SKPD yang terkait untuk mendapatkan masukan, informasi agar diperoleh hasil kerja yang optimal;
6. melakukan penilaian terhadap hasil dan prestasi kerja bawahan sesuai Sasaran Kerja Pegawai (SKP);
7. mengoreksi, menaraf dan/atau menandatangani naskah dinas sesuai dengan peraturan tata naskah dinas yang berlaku;
8. mengikuti rapat-rapat sesuai dengan bidang tugasnya;
9. merumuskan kebijakan teknis penyelenggaraan pengembangan pengelolaan administrasi umum, ketatalaksanaan, kepegawaian, perencanaan, keuangan, perlengkapan dari peralatan;
10. menyusun rencana kegiatan Dinas sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
11. mengkoordinasikan dan memverifikasi dokumen izin usaha simpanpinjam untuk koperasi dan bahan kebijakan izin pembukaan kantor cabang pembantu serta kantor kas;
12. mengkoordinasikan perumusan kebijakan operasional dan menyelenggarakan pelayanan bina usaha koperasi dan fasilitasi simpan pinjam;
13. melaksanakan pembinaan koperasi simpan pinjam dan usaha mikro;
14. mengkoordinasikan pemeriksaan pengawasan koperasi dan memverifikasi data serta jumlah koperasi yang akurat;

15. melaksanakan pembinaan dan bimbingan teknis, memfasilitasi kermitraan antar koperasi dan badan usaha lainnya;
16. melaksanakan kerjasama pemasaran baik yang berskala lokal maupun nasional;
17. meningkatkan akses permodalan dan akses pasar bagi koperasi;
18. mengkoordinasikan pemeriksaan dan pengawasan serta memverifikasi data dan jumlah koperasi simpan pinjam/unit simpan pinjam;
19. melakukan penciptaan iklim usaha simpan pinjam yang sehat melalui penilaian kesehatan koperasi;
20. melakukan bimbingan teknis akuntansi usaha simpan pinjam;
21. mengkoordinasikan pelaksanaan penilaian kesehatan KSP dan USP
22. mengkoordinasikan penyediaan data kesehatan koperasi simpan pinjam/unit simpan pinjam;
23. melakukan bimbingan dan penyuluhan dalam pembuatan laporan tahunan KSP/USP Koperasi;
24. mengkoordinasikan pelaksanaan pendidikan, latihan, pengembangan dan perlindungan bagi perangkat organisasi koperasi;
25. mengkoordinasikan perluasan akses pembiayaan koperasi;
26. fasilitasi bimbingan pembentukan koperasi, perubahan anggaran dasar koperasi dan pembubaran koperasi;
27. mengkoordinasikan pemberdayaan, perlindungan, pelaksanaan monitoring evaluasi dan pelaporan usaha mikro;
28. mempromosikan akses pasar produk koperasi dan Usaha Kecil Menengah melalui pameran dalam dan luar negeri;
29. mengkoordinasikan revitalisasi pasar rakyat yang dikelola oleh koperasi;
30. mengkoordinasikan pengembangan usaha mikro dengan orientasi peningkatan skala usaha menjadi usaha kecil;
31. mengkoordinasikan penetapan penempatan dan perluasan tenaga kerja;
32. mengkoordinasikan perumusan kebijakan dan melakukan sosialisasi dalam rangka pemberdayaan tenaga kerja;
33. mengkoordinasikan perumusan konsep Standar Operasional peningkatan kesejahteraan pekerja dan keluarga serta perlindungan dan pengawasan hubungannya dengan industrial ketenagakerjaan;
34. menyusun rencana kawasan transmigrasi di Daerah;

35. mengoordinasikan pencadangan tanah untuk kawasan transmigrasi di Daerah;
36. mengkoordinasikan layanan pengurusan hak pengelolaan;
37. mengkoordinasikan penataan persebaran kepala keluarga masyarakat transmigrasi yang berasal dari daerah Kabupaten/Kota;
38. memverifikasi konsep penempatan keluarga transmigran dan penduduk dalam satuan permukiman berdasarkan RKT;
39. memverifikasi konsep pembangunan satuan permukiman transmigrasi yang lokasi kawasannya dalam daerah;
40. memverifikasi konsep dukungan layanan hasil riset, data dan informasi, serta pelatihan masyarakat di bidang ketransmigrasian;
41. menyelenggarakan koordinasi dan konsultasi dengan kementerian, lembaga pemerintah non kementerian, dan lembaga lainnya dalam rangka penyelenggaraan urusan bidang Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
42. menilai hasil kerja pegawai aparatur sipil negara dalam lingkungan Dinas;
43. menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas Kepala Dinas dan memberikan saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan; dan menyelenggarakan tugas kediriasan lain yang diperintahkan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

Sekretaris

Tugas pokok dan fungsi Sekretaris adalah :

1. menyusun rencana kegiatan Sekretariat sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
2. mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada Sub Bagian sehingga berjalan lancar;
3. memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan Sekretariat untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas;
4. melakukan penilaian terhadap hasil dan prestasi kerja bawahan sesuai Sasaran Kerja Pegawai (SKP);
5. menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf dan / atau menandatangani naskah dinas;
6. mengikuti rapat-rapat sesuai-dengan bidang tugasnya;

7. mengkoordinasikan pelaksanaan kegiatan dalam lingkungan Dinas sehingga terwujud koordinasi, sinkronisasi dan integrasi pelaksanaan kegiatan;
8. mengkoordinasikan dan melaksanakan penyusunan perencanaan,
9. pengendalian, dan evaluasi serta pelaporan kinerja dan pelaporan keuangan Dinas;
10. mengkoordinasikan penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP) Administrasi Pemerintahan di lingkup Dinas;
11. melaksanakan dan mengkoordinasikan perencanaan pengadaan barang Dinas;
12. melaksanakan pengadaan barang kebutuhan dinas;
13. melaksanakan pengelolaan administrasi pengadaan, pemeliharaan dan penghapusan barang;
14. mengkoordinasikan dan melaksanakan pelayanan administrasi umum, kepegawaian dan hukum;
15. mengkoordinasikan dan melaksanakan pelayanan ketatausahaan;
16. mengkoordinasikan dan melaksanakan urusan rumah tangga Dinas;
17. melaksanakan dan mengkoordinasikan pelayanan administrasi keuangan;
18. mengkoordinasikan dan memfasilitasi kegiatan ketatalaksanaan;
19. mengkoordinasikan dan melaksanakan pengelolaan kearsipan;
20. mengkoordinasikan dan melaksanakan kegiatan kehumasan dan keprotokolan;
21. mengkoordinasikan dan melaksanakan pengumpulan, pengolahan, penyajian data dan informasi serta fasilitasi pelayanan informasi;
22. menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas Sekretaris dan memberikan saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan;
23. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan

Kepala Bidang Koperasi

Tugas pokok dan fungsi *Kepala Bidang Koperasi, adalah:*

1. menyusun rencana kegiatan Bidang Koperasi sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
2. mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas di lingkungan Bidang Koperasi sehingga berjalan lancar; .

3. memantau, mengawasi, dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan Bidang Koperasi untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas;
4. melakukan penilaian terhadap hasil dan prestasi kerja bawahan sesuai Sasaran Kerja pegawai (SKP)
5. menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf dan/atau menandatangani naskah dinas;
6. mengikuti rapat-rapat sesuai dengan bidang tugasnya;
7. merencanakan dan menyusun kebijakan operasional di bidang fasilitasi dan simpan pinjam;
8. melaksanakan pembinaan dan pengendalian terhadap pelaksanaan kebijaksanaan teknis operasional pengembangan badan hukum dan organisasi koperasi;
9. melaksanakan koordinasi, pembinaan terhadap pelaksanaan pembentukan Koperasi, pembubaran, penggabungan serta peleburan dan pembagian Koperasi;
10. menyusun dan merancang bahan pembinaan dan bimbingan teknis fasilitasi kemitraan antar koperasi dan badan usaha lainnya;
11. melaksanakan pengembangan usaha Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Usaha Simpan Pinjam (USP), Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS)/Usaha Jasa Keuangan Syariah (UJKS);
12. menganalisis data dan jumlah KSP/USP yang akurat;
13. merancang dan merencanakan bimbingan teknis akuntansi USP;
14. mengkoordinasikan upaya penciptaan iklim USP yang sehat melalui penilaian kesehatan koperasi;
15. menyusun data kesehatan KSP dan USP;
16. merencanakan bimbingan dan penyuluhan dalam pembuatan laporan tahunan KSP /USP koperasi;
17. menyusun konsep pengembangan dan merencanakan pendidikan, latihan, pemberdayaan dan perlindungan bagi perangkat organisasi koperasi, mengembangkan perluasan akses pembiayaan bagi koperasi;
18. merencanakan program revitalisasi pasar rakyat dan usaha yang dikelola oleh koperasi;

19. menganalisa berkas pembentukan dan pembubaran koperasi, serta perubahan anggaran dasar koperasi;
20. menyiapkan dan menyusun bahan peningkatan kerjasama pemasaran baik yang berskala lokal maupun nasional;
21. menyiapkan dan menyusun bahan peningkatan akses permodalan dan akses pasar bagi koperasi;
22. memfasilitasi pembiayaan melalui lembaga penjaminan bagi koperasi KSP / USP dan koperasi bank perkreditan rakyat;
23. melaksanakan fasilitasi dan pengembangan sistem pemasaran dan kemitraan bagi Koperasi dengan swasta, BUMN dari BUMD;
24. menyiapkan bahan pembinaan dan pedoman dalam pemantapan dan pengembangan usaha koperasi,
25. melakukan pemberian dan pengembangan melalui pembiayaan koperasi;
26. mengusulkan dan melakukan penindakan pemberian sanksi administratif kepada koperasi yang tidak melaksanakan kewajibannya;
27. merencanakan dan menyiapkan bahan atau data pemeriksaan dan pengawasan kelembagaan, kepatuhan, USP, penilaian kesehatan USP/KSP dan penerapan sanksi koperasi;
28. melakukan verifikasi kelengkapan pemeriksaan KSP /USP simpan pinjam,
29. memeriksa KSP/USP simpan pinjam;
30. mengkoordinasikan dengan unit kerja terkait;
31. menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas Kepala Bidang Koperasidan memberikan saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan;
32. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan sesuai dengan bidang tugasnya

Kepala Bidang UMKM

Tugas pokok dan fungsi *Kepala Bidang UMKM* adalah:

1. menyusun rencana kegiatan Bidang Usaha Mikro Kecil dan Menengah sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
2. mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada Seksi sehingga berjalan lancar;

3. memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan Bidang Usaha Mikro Kecil dan Menengah untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas;
4. melakukan penilaian terhadap hasil dan prestasi kerja bawahan sesuai Sasaran Kerja Pegawai (SKP);
5. menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf dan/atau menandatangani naskah dinas;
6. mengikuti rapat-rapat sesuai dengan bidang tugasnya;
7. menyelenggarakan dan mengoordinasikan perumusan kebijakan teknis dalam pemberdayaan dan pengembangan usaha mikro, kecil, dan menengah yang meliputi aspek produksi, sumberdaya manusia, dan teknologi proses;
8. menyelenggarakan dan mengkoordinasikan perumusan kebijakan teknis penumbuhan iklim usaha mikro, kecil, dan menengah yang meliputi pendanaan/penyediaan sumber dana, tata cara dan syarat pemenuhan kebutuhan dana, persaingan, prasarana, informasi dan perlindungan usaha dalam rangka pola kemitraan Usaha Mikro Kecil dan Menengah;
9. menyelenggarakan dan mengoordinasikan perumusan kebijakan teknis mediasi dan fasilitasi penyelenggaraan promosi investasi;
10. menyelenggarakan dan mengoordinasikan Perumusan Standar Operasional (SOP) dan Standar Pelayanan Minimal (SPM) serta Prosedur Tetap (Protap) Pembinaan dan Pengembangan UMKM;
11. mengembangkan pemberdayaan dan perlindungan usaha mikro;
12. merancang akses pasar produk koperasi dan UKM melalui kegiatan pameran;
13. merencanakan revitalisasi pasar rakyat yang dikelola oleh koperasi;
14. merencanakan pengembangan usaha mikro dengan orientasi peningkatan skala usaha menjadi usaha kecil;
15. merencanakan kegiatan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan pemberdayaan usaha kecil;
16. menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas Kepala Bidang Usaha Mikro Kecil dan Menengah dan memberikan saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan;

17. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

Kepala Bidang Tenaga Kerja

Tugas pokok dan fungsi *Kepala Bidang Tenaga Kerja* adalah:

1. menyusun rencana kegiatan Bidang Tenaga Kerja sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
2. mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada Seksi sehingga berjalan lancar;
3. memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan Bidang Tenaga Kerja untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas;
4. melakukan penilaian terhadap hasil dan prestasi kerja bawahan sesuai Sasaran Kerja Pegawai (SKP);

Kepala Bidang Transmigrasi

Tugas pokok dan fungsi *Kepala Bidang Transmigrasi* adalah,

1. menyusun rencana kegiatan Bidang Transmigrasi sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
2. mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada Seksi sehingga berjalan lancar;
3. memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan Bidang Transmigrasi untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas;
4. melakukan penilaian terhadap hasil dan prestasi kerja bawahan sesuai Sasaran Kerja Pegawai (SKP);
5. menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf dan/atau menandatangani naskah dinas;
6. mengikuti rapat-rapat sesuai dengan bidang tugasnya;
7. melaksanakan perencanaan kawasan transmigrasi, perencanaan pembangunan kawasan transmigrasi, dan perencanaan pengembangan kawasan transmigrasi.
8. menyusun perumusan konsep penyuluhan dan mekanisme pendaftaran, seleksi calon Transmigrasi;
9. melakukan pembinaan terhadap pemberdayaan kawasan transmigrasi;
10. mengoordinasikan urusan penentuan penempatan transmigrasi;

11. melaksanakan pembinaan terhadap peningkatan pemberdayaan masyarakat transmigrasi,
12. menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas Kepala Bidang Transmigrasi dan memberikan saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan; melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

Struktur Organisasi Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kabupaten Sidenreng Rappang meliputi unsur pimpinan yaitu Kepala Dinas, unsur staf yaitu sekretariat yang dikepalai oleh seorang Sekretaris membawahi tiga sub bagian yaitu Sub Bagian Perencanaan, Sub Bagian Keuangan dan Sub Bagian Umum dan Kepegawaian. Unsur pelaksana pada Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi antara lain :

- a. Bidang Koperasi, membawahi 2 Seksi :
 - Seksi *Kelembagaan dan Pembiayaan Usaha Koperasi*
 - Seksi *Pengawasan dan Pemeriksaan Koperasi*
- b. Bidang Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM), membawahi 2 Seksi :
 - Seksi *Kelembagaan UMKM*
 - Seksi *Usaha dan Promosi UMKM*
- c. Bidang Tenaga Kerja, membawahi 2 Seksi :
 - Seksi Perlindungan Tenaga Kerja
 - Seksi Pemberdayaan Tenaga Kerja
- d. Bidang Transmigrasi, membawahi 2 Seksi :
 - Seksi Pemberdayaan Kawasan dan Penempatan Transmigrasi
 - Seksi Pemberdayaan Masyarakat Transmigrasi

2.2 Sumber Daya Perangkat Daerah

Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya adalah lembaga teknis di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidenreng Rappang yang melaksanakan urusan Pembinaan Koperasi, Usaha Mikro Kecil Menengah, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi.

Untuk kelancaran pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta kegiatan-kegiatan pembangunan lainnya Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi didukung oleh aparatur beserta sarana dan prasarana kantor.

2.2.1 Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia atau pegawai pada Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kabupaten Sidenreng Rappang terdiri dari 33 orang PNS dan 20 orang Non PNS, dapat dilihat pada tabel 2.1.

Tabel.2.1. Susunan Kepegawaian Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Tahun 2020

No.	Nama Jabatan	Eselon	Status		Jumlah
			PNS	Non PNS	
1.	<i>Kepala</i>	II/b	1	-	1
2.	<i>Sekretaris</i>	III/a	1	-	1
	<i>a. Kasubbag. Perencanaan</i>	IV/a	1	-	1
	- <i>Staf</i>	-	1	2	3
	<i>b. Kasubbag. Keuangan</i>	IV/a	1	-	1
	- <i>Staf</i>	-	2	2	4
	<i>c. Kasubbag. Umum dan Kepeg.</i>	IV/a	1	-	1
	- <i>Staf</i>	-	3	5	8
3.	<i>Kabid. Koperasi</i>	III/b	1	-	1
	<i>a. Kasi. Kelembagaan dan</i>	IV/a	1	-	1
	<i>Pembiayaan Usaha Koperasi</i>				
	- <i>Staf</i>	-	2	1	3
	<i>b. Kasi. Pengawasan dan</i>	IV/a	1	-	1
	<i>Pemeriksaan Koperasi</i>				
	- <i>Staf</i>	IV/a	2	1	3
4.	<i>Kabid. UMKM</i>	III/b	1	-	1
	<i>a. Kasi. Kelembagaan UMKM</i>	IV/a	1	-	1
	- <i>Staf</i>	-	1	2	3
	<i>b. Kasi. Usaha dan Promosi UMKM</i>	IV/a	1	-	1
	<i>Staf</i>	-	1	1	2

No.	Nama Jabatan	Eselon	Status		Jumlah
			PNS	Non PNS	
5.	Kabid. Tenaga Kerja	III/b	1	-	1
	a. Kasi. Perlindungan Tenaga Kerja	IV/a	1	-	1
	- Staf	-	2	2	4
	b. Kasi. Pemberdayaan Tenaga Kerja	IV/a	1	-	1
	- Staf	-	1	2	3
6.	Kabid. Transmigrasi	III/b	1	-	1
	a. Kasi. Pemberdayaan Kawasan & Penempatan Transmigrasi	IV/a	1	-	1
	- Staf	-	1	1	2
	b. Kasi. Pemberdayaan Masyarakat Transmigrasi	IV/a	1	-	1
	- Staf	-	1	1	2

Sedangkan untuk tingkat pendidikan Pegawai Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kabupaten Sidenreng Rappang dapat dirinci sebagai berikut:

Tabel 2.2. Tingkat Pendidikan Pegawai Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi

No.	Pendidikan	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki-Laki	Perempuan	
1.	SD	-	-	-
2.	SLTP	-	-	-
3.	SLTA	3	9	12
4.	Sarjana Muda		2	2
5.	Strata 1 (S1)	4	24	28
6.	Strata 2 (S2)	9	2	11
7.	Strata 3 (S3)	-	-	-
	Jumlah	16	37	53

2.2.2 Sumber Daya Sarana/Prasarana

Untuk menjalankan tugas dan fungsinya, aparaturnya Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi didukung oleh sarana dan Prasarana, dapat dilihat pada tabel 2.3.

Tabel. 2.3. Gambaran Sarana dan Prasarana Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Tahun 2019

No.	Nama Aset	Satuan	Jumlah	Kondisi		
				B	KB	RB
1.	Gedung Kantor	Paket	1	✓	-	-
2.	Mobil	Unit	1	✓	-	-
3.	Motor	Unit	10	✓	-	-
4.	Kursi kerja Pejabat Eselon II	Buah	1	✓	-	-
5.	Meja kerja Pejabat Eselon II	Buah	1	✓	-	-
6.	AC	Set	14	12	2	-
7.	Kursi hadap	Buah	7	✓	-	-
8.	Papan Struktur	Buah	0	-	-	-
9.	Rak kayu	Buah	4	-	✓	-
10.	Kursi Putar	Buah	5	✓	-	-
11.	Meja kerja pejabat eselon III	Buah	5	5	-	-
12.	Kursi rapat	Buah	40	✓	-	-
13.	Kursi kerja Peg. Non Struktural	Buah	19	15	2	2
14.	Kipas Angin	Buah	1	-	1	-
15.	Komputer & Laptop	Unit	23	10	5	8
16.	Bupet Kayu/kaca	Buah	2	-	2	-
17.	Wairless	Unit	1	-	✓	-
18.	Cermin hias	Buah	1	1	-	-
19.	Meja kerja peg. Non struktural	Buah	8	8	-	-
20.	Meja rapat	Buah	4	4	-	-
21.	Kursi kerja pejabat eselon III	Buah	5	5	-	-
22.	Kursi futura	Buah	3	3	-	-

No.	Nama Aset	Satuan	Jumlah	Kondisi		
				B	KB	RB
25.	Lemari arsip	Buah	3	3	1	-
26.	Meja kerja eselon IV	Buah	11	11	-	-
27.	Kursi kerja eselon IV	Buah	11	11	-	-
28.	Printer	Buah	18	2	2	14
29.	Camera	Buah	1	1	-	-
30.	Faximile	Buah	1	1	-	-
31.	Tabung Gas	Buah	1	1	-	-
32.	Kompor Gas	Buah	1	1	-	-
33.	Dispenser	Buah	3	3	-	-
34.	Kulkas	Buah	1	1	-	-
35.	Rak Piring	Buah	1	1	-	-
36.	Kursi kerja pimpinan	Buah	1	1	-	-
37.	Kursi rapat pimpinan	Buah	5	5	-	-
38.	Kursi tamu	Set	1	1	-	-
39.	Meja kerja pimpinan	Buah	1	1	-	-

2.3 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

2.3.1 Kinerja Renstra Perangkat Daerah Periode 2014 - 2018

Kinerja perangkat daerah pada Program yang diprioritaskan dalam penyelenggaraan urusan dan pencapaian target serta penyerapan anggarannya lima tahun terakhir sejak tahun 2014 sampai dengan 2019, dapat dilihat tabel 2.4 dan tabel 2.5 berikut.

Tabel 2.4. Pencapaian Kinerja Pelayanan Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kabupaten Sidenreng Rappang Tahun 2014-2018

	Indikator Kinerja Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi	Target SPM	Target IKK	Target indikator kinerja lainnya	Target Renstra Dinas					Realisasi Capaian					Rasio Capaian				
					2014	2015	2016	2017	2018	2014	2015	2016	2017	2018	2014	2015	2016	2017	2018
1	Persentase Pelayanan jasa surat menyurat (%)				100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	98,8%	100%	100%	100%	100%	98,8 %	100%	100%
2	Persentase Tersedianya kebutuhan terhadap jaringan komunikasi, penerangan dan air cukup signifikan (%)				100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	98,5%	100%	100%	100%	100%	98,5 %	100%	100%
3	Jumlah kendaraan dinas/operasional yang diasuransikan (unit)				1 unit	1 unit	1 unit	1 unit	1 unit	1 unit	1 unit	1 unit	1 unit	0	100%	100%	100%	100%	0%
	Jumlah kendaraan Dinas/operasional yang selesai perizinannya (unit)				10 unit	13 unit	15 unit	12 unit	11 unit	10 unit	13 unit	15 unit	1 unit	2 unit	100%	100%	100%	8,3%	18,2%
3	Jumlah waktu Pengelolaan administrasi keuangan (bulan)				12 bulan	12 bulan	12 bulan	12 bulan	12 bulan	12 bulan	12 bulan	11 bulan	12 bulan	12 bulan	100%	100%	99,5 %	100%	100%
4	Persentase pemeliharaan kebersihan kantor (%)				100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	96%	100%	83%	100%	100%	96%	100%	83%
5	Persentase pemenuhan kebutuhan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor (%)				100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	26%	100%	50%	100%	100%	26%	100%	50%

	Indikator Kinerja Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi	Target SPM	Target IKK	Target indikator kinerja lainnya	Target Renstra Dinas					Realisasi Capaian					Rasio Capaian				
					2014	2015	2016	2017	2018	2014	2015	2016	2017	2018	2014	2015	2016	2017	2018
6	Jumlah waktu pemenuhan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan (bulan)				12 bulan	12 bulan	12 bulan	12 bulan	12 bulan	12 bulan	12 bulan	0	0	0	100 %	100 %	0%	0%	0%
7	Persentase Koordinasi dan Konsultasi ke Luar Daerah (%)				100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100 %	100 %	100 %	100 %	100%
8	Persentase Koordinasi dan konsultasi dalam daerah (%)				100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100 %	100 %	100 %	100 %	100%
9	Persentase pelayanan Administrasi Perkantoran (%)				100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100 %	100 %	100 %	100 %	100%
10	Persentase pemeliharaan gedung kantor (%)				100%	100%	100%	-	-	0%	16,3%	0%	0%	100%	0%	16,3 %	0%	0%	100%
11	Persentase Peningkatan jumlah asset, keamanan kantor (%)				100%	-	-	100%	-	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
12	Persentase Peningkatan jumlah asset (%)				100%	100%	-	-	-	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
13	Persentase Peningkatan jumlah asset (%)				-	-	-	-	-	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
14	Persentase Peningkatan keindahan gedung kantor (%)				-	100%	-	-	-	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
15	Persentase sarana dan prasarana aparatur yang dipelihara (%)				100%	100%	100%	100%	100%	0%	16,3%	0%	0%	100%	0%	16,3 %	0%	0%	100%
16	Jumlah sarana dan prasarana aparatur yang dipelihara (unit)				13 unit	13 unit	13 unit	12 unit	12 unit	13	13				100	100	84,6	100%	8,3%

	Indikator Kinerja Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi	Target SPM	Target IKK	Target indikator kinerja lainnya	Target Renstra Dinas					Realisasi Capaian					Rasio Capaian				
					2014	2015	2016	2017	2018	2014	2015	2016	2017	2018	2014	2015	2016	2017	2018
										unit	unit				%	%	%		
17	Persentase pemeliharaan sarana dan prasarana aparatur (%)				100%	100%	100%	100%	100%	100%	39,5 %	61,4 %	85,71 %	100%	100 %	39,5 %	61,4 %	85,71 %	100%
18	Persentase pemeliharaan peralatan gedung kantor (%)				-	100%	100%	100%	100%	100%	100%	26,4 %	100%	50%	100 %	100 %	26,4 %	100%	50%
19	Persentase pemeliharaan mebeleur (%)				-	-	100%	100%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
20	Persentase disiplin pegawai/aparatur (%)					-	100%	-		0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
21	Persentase Peningkatan disiplin pegawai/aparatur (%)						100%	100%		0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
22	Persentase kapasitas sumber daya aparatur (%)							100%-	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
23	Persentase capaian kinerja dan keuangan dengan tepat (%)				100%	100%	100%	100%-	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100 %	100 %	100 %	100 %	100%
24	Jumlah koordinasi pelaksanaan kebijakan dan program pembangunan koperasi yang dilaksanakan (kali)				-	10 kali	10 kali	10 kali	10 kali	0	0	0	0	0	0%	0%	0%	0%	0%
25	Jumlah koperasi yang dibina dan diawasi (unit koperasi)				35 Koperasi	-	-	-	-	0	0	0	0	0	0%	0%	0%	0%	0%
26	Jumlah koperasi yang di monitoring, dievaluasi dan dilaporkan (unit)				25 Koperas	20 kopera	30 kopera	37 kopera	40 kopera	0	0	0	0	0	0%	0%	0%	0%	0%

	Indikator Kinerja Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi	Target SPM	Target IKK	Target indikator kinerja lainnya	Target Renstra Dinas					Realisasi Capaian					Rasio Capaian				
					2014	2015	2016	2017	2018	2014	2015	2016	2017	2018	2014	2015	2016	2017	2018
	koperasi)				i	si	si	si	si										
27	Jumlah koperasi yang dibina kelembagaan dan usahanya (unit Koperasi)				-	45 koperasi	50 koperasi	55 koperasi	46 koperasi	0 kop	40 kop	50 kop	0 kop	46 kop	0%	88,89 %	100%	0%	100%
28	Jumlah koperasi yang dinilai kesehatannya (unit Koperasi)				-	-	-	20 koperasi	25 koperasi	0	0	0	0	0	0%	0%	0%	0%	0%
29	Jumlah kegiatan studi banding yang dilaksanakan (kali)				-	-	-	-	1 kali	0	0	0	0	0	0%	0%	0%	0%	0%
30	Jumlah kegiatan dan peserta Pelatihan penyusunan laporan keuangan Koperasi yang dilaksanakan (kali, orang)					3 kali/30 orang	-	2 kali/30 orang	3 kali/30 orang	0	0	0	0	0	0%	0%	0%	0%	0%
31	Jumlah kegiatan dan peserta Penyuluhan perkoperasian (kali, orang)				2 kali/30 orang	4 kali/30 orang	6 kali/30 orang	6 kali/30 orang	6 kali/30 orang	2 kali	0 kali	3 kali	0 kali	0 kali	100%	0%	50%	0%	0%
32	Jumlah kegiatan dan peserta Pelatihan organisasi dan manajemen Koperasi (kali, orang)					-	3 kali/30 orang	-	3 kali/30 orang	0	0	0	0	0	0%	0%	0%	0%	0%
33	Jumlah kegiatan dan peserta Temu usaha kemitraan (kali, orang)					--	2 kali/30 orang	1 kali/30 orang	1 kali/30 orang	0	0	0	0	0	0%	0%	0%	0%	0%
34	Jumlah koperasi yang mendapat modal Pengembangan (unit Koperasi)					-	15 koperasi	20 koperasi	-	0	0	0	0	0	0%	0%	0%	0%	0%
35	Persentase Terwujudnya tata kelola kelembagaan (%)					-	4.81%	14.45 %	0.47	0	0	0	0	0	0%	0%	0%	0%	0%

	Indikator Kinerja Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi	Target SPM	Target IKK	Target indikator kinerja lainnya	Target Renstra Dinas					Realisasi Capaian					Rasio Capaian				
					2014	2015	2016	2017	2018	2014	2015	2016	2017	2018	2014	2015	2016	2017	2018
36	Persentase Tersedianya fasilitas pembiayaan UMKM (%)					-	0.11%	0.35%	19.27 %	0	0	0	0	0	0%	0%	0%	0%	0%
37	Persentase Tersedianya bantuan modal usaha untuk pengembangan UMKM (%)					-	0.05%	0.17%	0.23%	0	0	0	0	0	0%	0%	0%	0%	0%
38	Persentase Terciptanya UMKM percontohan (%)					-	0.006 %	0.017 %	0.013 %	0	0	0	0	0	0%	0%	0%	0%	0%
39	Persentase Terwujudnya kapasitas SDM UMKM (%)				120 orang terlatih	0.002 %	0.47%	0.35%	0.35%	0	0	0	0	0	0%	0%	0%	0%	0%
40	Jumlah wirausaha baru berbasis desa/kel yang terbentuk (org)				60 org	60 org	60 org	60 org	60 org	40 org	60 org	30 org	60 org	60 org	66.67%	100 %	50%	100 %	100%
41	Persentase Terbukanya lapangan kerja baru (%)					8.57%	10%	11.43 %	12.85 %	0	0	0	0	0	0%	0%	0%	0%	0%
42	Persentase Terwujudnya jumlah skala UMKM (%)					-	0.14%	0.20%	0.23%	0	0	0	0	0	0%	0%	0%	0%	0%
43	Persentase Terciptanya daya saing UMKM(%)						0.88%	0.99%	1.05%	0	0	0	0	0	0%	0%	0%	0%	0%
44	Persentase Tersedianya akses teknologi tepat guna bagi UMKM (%)						25%	35%	40%	0	0	0	0	0	0%	0%	0%	0%	0%
45	Persentase Terbangunnya galeri UMKM (%)						50%	25%	25%	0	0	0	0	0	0%	0%	0%	0%	0%
46	Persentase UMKM yang menjalin kemitraan (%)						30%	35%	35%	0	0	0	0	0	0%	0%	0%	0%	0%

Tabel 2.5. Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Perangkat daerah Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kabupaten Sidenreng Rappang

	Uraian	Anggaran pada tahun (Rp.000)					Realisasi Anggaran pada tahun (Rp.000)					Rasio Antara Realisasi dan Anggaran Tahun (Rp.000)					Rata-rata Pertumbuhan	
		2014	2015	2016	2017	2018	2014	2015	2016	2017	2018	2014	2015	2016	2017	2018	Anggaran	Realisasi
1	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	351.196	409.189		585.504	565.562	310.373	348.352		468.363	424.379	88%	85%		78%	75%		
2	Program Peningkatan Sarana dan Pra Sarana Aparatur	170.063	121.584		106.576	67.450	133.833	69.221		67.511	57704	79%	57%		63%	86%		
3	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	12.755	14.246		18.840	9.450	10.988	13.467		9.653		86%	95%	4.048	51%	43%		
	Program Pengembangan Kewirausahaan dan Keunggulan Kompetitif UKM	65.937	15.000		202.037	192.749	42.895	15.000		152.542	172.144	65%	100%		76%	89%	wub	
3	Program Pengembangan Sistem Pendukung Usaha UMKM	273.287	186.900		178.700	158.000	217.468	108.499		97.606	80.526	800%	58%		55%	51%	promosi	
4	Program Peningkatan Kualitas kelembagaan Koperasi	120.041	51.900		0	42.493	54.661	46.883		0	9.850	46%	90%		0%	23%		
	Program Peningkatan Kualitas SDM kop	0	25.328		0	0	0	25.328		0	0	0	100%		0%	0		

	Uraian	Anggaran pada tahun (Rp.000)					Realisasi Anggaran pada tahun (Rp.000)					Rasio Antara Realisasi dan Anggaran Tahun (Rp.000)					Rata-rata Pertumbuhan	
		2014	2015	2016	2017	2018	2014	2015	2016	2017	2018	2014	2015	2016	2017	2018	Anggaran	Realisasi
	Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja				3.300	0				0	0				0%	0%		
	Program Peningkatan Kesempatan Kerja				2.708.696	1.348.040				2.694.649	1.291.561				99%	96%		
	Program Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan				60.000	102.508				6.972	64.812				12%	63%		
	Program Pengembangan Wilayah Transmigrasi				54.785	263.920				41.685	243.700				76%	92%		

Dari tabel-tabel tersebut terlihat bahwa masih adanya beberapa kinerja pelayanan yang tidak dapat terlaksana selama kurun waktu lima tahun serta banyaknya kinerja pelayanan yang belum mencapai hasil yang maksimal. Kondisi tersebut diakibatkan secara umum disebabkan oleh kurangnya alokasi anggaran untuk melaksanakan fungsi pelayanan tersebut.

Untuk bidang koperasi hanya 2 dari 11 kegiatan yang dapat dilaksanakan, itupun dengan pencapaian target yang tidak maksimal. Untuk bidang UMKM dari 14 kegiatan yang direncanakan, hanya dapat dilaksanakan 2 kegiatan dengan hasil yang cukup memuaskan.

Untuk bidang tenaga kerja dari 7 kegiatan yang direncanakan hanya 3 kegiatan yang dapat terlaksana. Dan bidang transmigrasi dapat melaksanakan 2 dari 3 kegiatan yang direncanakan

Kondisi di atas dibuktikan dengan anggaran dan realisasi yang terjadi pada kurun waktu lima tahun seperti yang terlihat pada tabel 2.3.2.

2.3.1 Kinerja Perangkat Daerah Tahun 2015 - 2019

Dalam mengukur kinerja perangkat daerah digunakan indikator-indikator yang terdapat dalam Permendagri No 86 Tahun 2017 dan Permendagri No 18 Tahun 2020 serta indikator lain yang dianggap relevan dan penting.

Persentase Koperasi Aktif

Sejak lama koperasi sering disebut sebagai soko guru (tiang penyangga) perekonomian Indonesia, seperti yang tertuang dalam UUD 1945. Dalam UUD 1945, koperasi merupakan instrumen penting untuk mencapai kesejahteraan sosial, sebab pada koperasi tercermin tentang cara bagaimana perekonomian Indonesia dikelola yaitu dengan kekeluargaan. Jadi pembangunan koperasi merupakan kewajiban dari seluruh masyarakat utamanya pemerintah. Pembangunan urusan koperasi dan usaha kecil dan menengah ditujukan untuk memberdayakan koperasi dan usaha kecil menengah dalam upaya peningkatan kesejahteraan masyarakat urusan ini memiliki peran strategis dalam kontribusinya bagi peningkatan perekonomian daerah dan memberikan peluang yang sangat besar dalam penyerapan tenaga kerja.

Sampai sekarang, koperasi masih terus berkembang diberbagai daerah dan sebagian benar-benar menjadi kelembagaan ekonomi dan mengubah kehidupan sosial ekonomi masyarakat. Meskipun berkembang, tapi tak sedikit koperasi yang tidak berfungsi optimal, bahkan tidak lagi aktif.

Perkembangan koperasi di Kabupaten Sidenreng Rappang dapat dilihat pada tabel berikut.

URAIAN	TAHUN				
	2015	2016	2017	2018	2019
Persentase Koperasi aktif	49,32	49,73	50,41	50,54	50,54

Sumber data : Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kab Sidenreng Rappang

Secara umum persentase koperasi aktif di Kabupaten Sidenreng Rappang dalam kurun waktu 2015 hingga 2018 menunjukkan capaian yang positif. Namun stagnan pada tahun 2019. Hal ini memerlukan perhatian agar di tahun-tahun berikutnya perkembangannya positif.

Dan di masa mendatang indikator persentase koperasi aktif perlu diubah menjadi indikator persentase koperasi aktif yang melaksanakan rapat anggota tahunan menyesuaikan dengan program pemerintah pusat.

Persentase UKM Aktif

Selain koperasi, usaha mikro dan kecil merupakan potensi ekonomi yang besar karena dapat menyerap tenaga kerjanya yang cukup banyak, serta memiliki resistensi terhadap gejolak eksternal. Persentase usaha mikro dan kecil terhadap seluruh UKM di Kabupaten Sidenreng Rappang selama kurun 2013 hingga 2017 tercatat sebesar 97,23%. Penjelasan lebih lanjut dijabarkan dalam tabel di bawah ini. Perkembangan UMKM yang pesat, tergambar dari keragaman aktivitas bisnisnya, sebagian bergerak di perdagangan, namun ada beberapa yang masuk dalam sektor keuangan berbentuk Lembaga Keuangan Mikro (LKM). Bagi negara-negara berkembang, termasuk juga di daerah, keberadaan LKM sangat membantu masyarakat miskin yang seringkali tidak diterima oleh perbankan karena dianggap tidak *bankable*. Kondisi tentu wajar melihat praktik perbankan saat ini, tapi juga ironis sebab sebagian dari mereka yang ditolak adalah UMKM yang berusaha bertahan hidup atau berkembang namun tidak memiliki akses

permodalan. Peran LKM adalah membantu akses permodalan bagi pelaku UMKM, dengan persyaratan lebih mudah dan suku bunga lebih rendah dari perbankan pada umumnya. Menurut OJK, usaha yang dapat dilaksanakan oleh BPR hanya empat yaitu pertama menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan berupa deposito berjangka, tabungan, dan atau bentuk lainnya yang dipersamakan dengan itu, kedua memberikan kredit, ketiga menyediakan pembiayaan dan penempatan dana berdasarkan Prinsip Syariah, sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Bank Indonesia, dan keempat menempatkan dananya dalam bentuk Sertifikat Bank Indonesia (SBI), deposito berjangka, sertifikat deposito, dan atau tabungan pada bank lain.

URAIAN	TAHUN				
	2015	2016	2017	2018	2019
Persentase UKM Non BPR/LKM aktif	97,9	97,7	97,2	98,9	99,8
Persentase BPR/LKM aktif	45,4	61,4	64,6	66,3	66,3

Sumber data : Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kab Sidenreng Rappang

Tabel di atas terlihat bahwa UKM sektor riil berada pada persentase yang tinggi, namun dengan adanya pandemic covid 19 diprediksi akan menekan pertumbuhan yang positif tersebut sehingga diperlukan upaya agar penurunan tersebut tidak terlalu tajam. Untuk perkembangan LKM/BPR sudah terlihat perkembangan yang positif walaupun di tahun 2019 terjadi stagnasi.

Usaha Mikro Kecil Menengah merupakan penggabungan dari jenis usaha mikro, usaha kecil, dan usaha menengah yang dikategorikan menurut jumlah asset dari usaha yang bersangkutan. Persentase usaha mikro dan kecil dapat dilihat pada tabel berikut.

Persentase Usaha Mikro dan Kecil

Usaha mikro dan kecil sudah terbukti melalui berbagai penelitian memberikan pengaruh besar terhadap perbaikan kesejahteraan rumah tangga miskin. Semua kalangan sepakat, bahwa usaha mikro dan kecil merupakan instrumen yang efektif untuk menaikkan status kesejahteraan rumah tangga miskin karena dibanyak daerah kegiatan usaha UMKM selalu muncul dari rumah

tangga rentan atau miskin sebagai upaya mempertahankan ekonomi rumah tangga. Oleh sebab itu, mendorong dan megembangkan UMKM merupakan hal yang seharusnya dilakukan pemerintah daerah jika ingin mengentaskan kemiskinan.

Dari sekian banyak UMKM di Kabupaten Sidenreng Rappang, sebagian besar skala usahanya masih mikro dan kecil. Menurut UU No. 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah, usaha mikro adalah usaha yang memiliki aset atau kekayaan bersih hingga Rp 50 juta, tidak termasuk tanah atau bangunan tempat usaha dan omzet penjualan tahunan hingga Rp 300 juta. Ciri lain yang dapat menandai usaha mikro dan kecil adalah perkembangan usahanya relatif stagnan sebab tujuan dari bisnisnya memang bukan dikembangkan tapi hanya bertahan hidup (subsisten).

URAIAN	TAHUN				
	2015	2016	2017	2018	2019
Persentase Usaha Mikro dan Kecil	94,7	95,4	94,6	88,3	91,7

Sumber data : Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kab Sidenreng Rappang

Dari tabel tersebut terlihat bahwa persentase usaha mikro dan kecil terhadap total UMKM menunjukkan perkembangan yang positif hingga tahun 2018 namun negatif lagi di tahun 2019. Diperlukan upaya-upaya agar semakin banyak lagi usaha mikro dan kecil yang naik kelas.

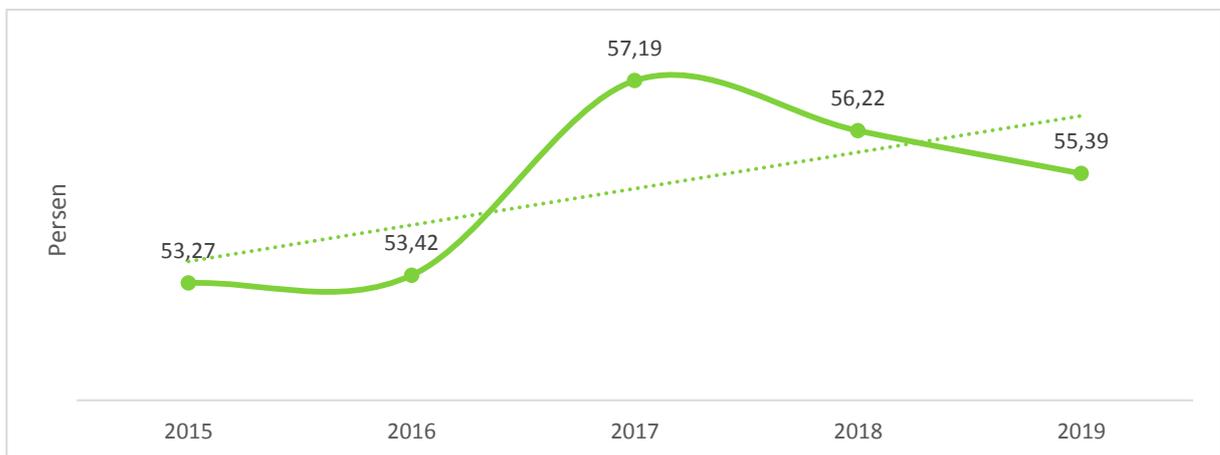
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja

Potensi sumberdaya manusia yang dimiliki Kabupaten Sidenreng Rappang, dimana selain kuantitasnya cukup banyak, struktur kependudukannya juga didominasi oleh penduduk usia produksi. Dominasi penduduk usia produktif sebenarnya merupakan modal dasar pembangunan daerah, terutama untuk mendorong pembangunan ekonomi daerah melalui keterlibatan mereka dalam kegiatan produksi barang dan jasa. Salah satu keberhasilan Korea Selatan dan Jepang memanfaatkan bonus demografi karena sebagian besar penduduk usia produktif berkontribusi bagi peningkatan produktivitas nasional, sehingga penting bagi pemerintah daerah memanfaatkan dengan baik potensi tersebut, karena jika

tidak dimanfaatkan maka berpotensi menjadi ancaman demografi di masa depan.

Indikator untuk melihat sejauh mana keterlibatan penduduk usia produktif terhadap kegiatan produksi barang dan jasa adalah tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK). Parameter ini mengindikasikan besarnya persentase penduduk usia kerja yang aktif secara ekonomi di suatu negara/daerah. Semakin tinggi TPAK, menunjukkan bahwa sebagian besar penduduk usia kerja di daerah tersebut ingin terlibat dalam kegiatan produksi, sehingga produktivitas nasional dapat didorong, namun jika yang terjadi sebaliknya, maka bonus demografi Kabupaten Sidenreng Rappang menjadi tidak begitu berdampak bagi pembangunan ekonomi daerah.

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Kabupaten Sidenreng Rappang Tahun 2015-2019



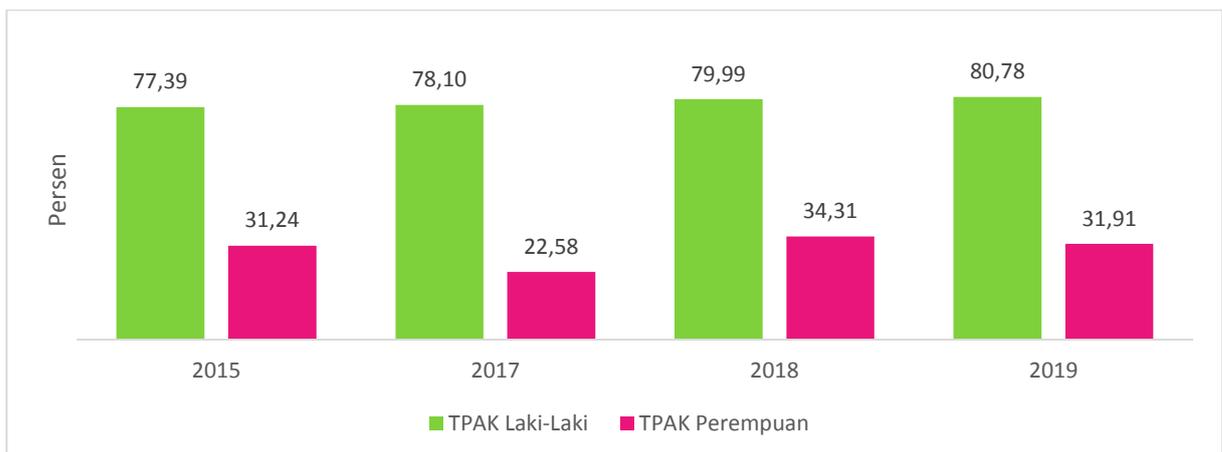
Sumber: BPS Provinsi Kabupaten Sidenreng Rappang

Secara umum tren perkembangan TPAK di Kabupaten Sidenreng Rappang cenderung naik dalam lima tahun terakhir. Tercatat ada 53,27 persen penduduk usia produktif di Kabupaten Sidenreng Rappang tahun 2015, namun setahun kemudian mengalami kenaikan menjadi 53,42 persen. Karena jumlah pencari kerja mengalami kenaikan, menyebabkan TPAK naik cukup signifikan hingga sampai 57,19 persen, tertinggi dalam lima tahun terakhir. Tapi memasuki tahun 2018 dan 2019, keterlibatan usia kerja dalam kegiatan produktif menurun, mulanya jadi 56,22 persen, hingga akhirnya hanya 55,39 persen. Penurunan tersebut disebabkan karena berkurangnya jumlah angkatan kerja di dua tahun terakhir atau jumlah orang yang tidak masuk angkatan kerja bertambah banyak, tahun 2018 ada 123.990 orang angkatan kerja, namun setahun kemudian tinggal

123.718 orang. Penduduk usia kerja yang bukan angkatan kerja dikategorikan menjadi tiga kelompok yaitu sekolah, mengurus rumah tangga, dan lainnya.

Keinginan penduduk usia kerja untuk mencari pekerjaan dipengaruhi oleh banyak faktor, namun ada pola serupa di beberapa daerah di Sulawesi Selatan dimana TPAK laki-laki selalu lebih tinggi daripada perempuan. Hal itu pula yang terjadi di Kabupaten Sidenreng Rappang, bahkan ketimpangan TPAK terlihat sangat signifikan. Kondisi sebenarnya paradoks, sebab pada bagian demografi telah diuraikan bahwa proporsi penduduk perempuan lebih dominan daripada laki-laki, tapi dari sisi pasar tenaga kerja, TPAK laki-laki justru jauh lebih tinggi dari perempuan.

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Kabupaten Sidenreng Rappang Berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2015-2019



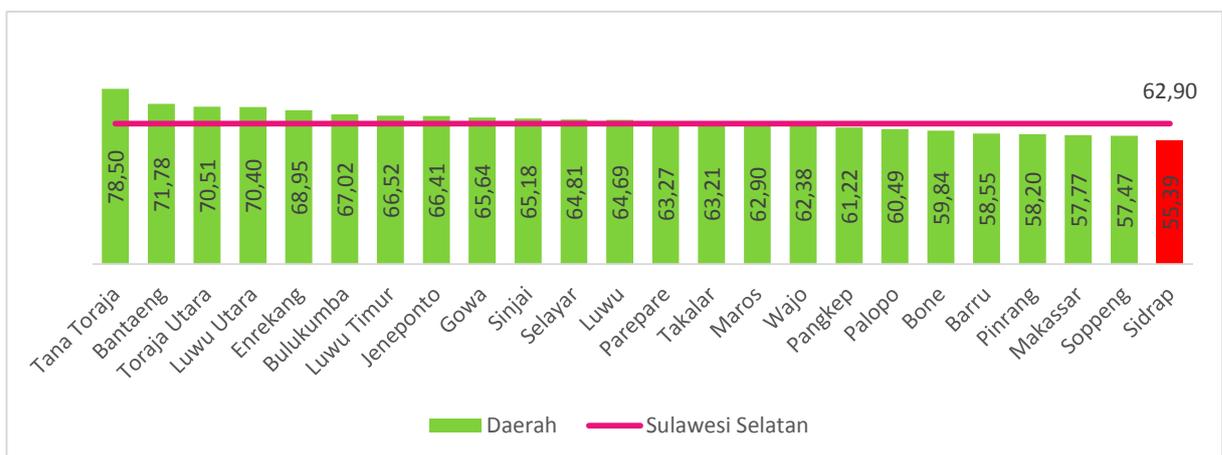
Sumber: BPS Kabupaten Sidenreng Rappang

Badan Pusat Statistik mencatat tahun 2015 penduduk laki-laki usia produktif yang memutuskan mencari pekerjaan proporsinya mencapai 77,39 persen dari total penduduk usia kerja, sementara hanya 31,24 persen penduduk perempuan usia kerja yang mengambil keputusan tersebut. Angka tersebut bahkan menurun di tahun 2017 menjadi 22,58 persen, sedangkan TPAK laki-laki naik 78,10 persen. Tahun 2018, walaupun TPAK perempuan naik hingga 34,31 persen, namun setahun berikutnya menurun lagi jadi 31,91 persen. Sebaliknya untuk penduduk laki-laki, terjadi kenaikan sebesar 79,99 persen dan 80,78 persen. Kondisi ini termasuk ekstrim di Sulawesi Selatan, sebab di beberapa daerah memang terjadi ketimpangan TPAK, tapi selisihnya tidak begitu tajam. Perlu penelitian lebih jauh untuk menemukan permasalahannya, tapi analisisnya bisa

diarahkan pada faktor budaya yang menganggap bahwa perempuan berkeluarga seharusnya tidak lagi bekerja di luar rumah. Tugas mereka sebagai ibu rumah tangga mengerjakan pekerjaan domestik (urusan rumah tangga), sementara mencari nafkah di luar rumah merupakan tanggung jawab suami. Pemahaman dianggap semacam “kontrak sosial”, yang mungkin tidak hanya terjadi di Sulawesi Selatan, tapi beberapa provinsi.

Pemahaman tersebut bisa dikonfrontir dengan data jumlah penduduk usia kerja yang tidak termasuk angkatan kerja karena mengurus rumah tangga. Berdasarkan data BPS Kabupaten Sidenreng Rappang, terdapat 75.403 orang penduduk perempuan usia kerja yang tidak menjadi angkatan kerja tahun 2019 dan termasuk angkatan kerja cuma 37.033 orang, sementara bukan angkatan kerja penduduk laki-laki hanya 21.160, lebih rendah dari angkatan kerja sebanyak 86.685 orang. Sebagian besar penduduk perempuan bukan angkatan kerja disebabkan karena mengurus rumah tangga, totalnya mencapai 61.952 orang, sedangkan yang bersekolah hanya 9.844 orang. Perbandingan tersebut menunjukkan sebagian besar penduduk usia kerja perempuan di Kabupaten Sidenreng Rappang tidak ingin terlibat dalam kegiatan ekonomi produktif.

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Kabupaten/Kota di Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2019



Sumber: BPS Provinsi Sulawesi Selatan

Perkembangan ekonomi menunjukkan pola berbeda dengan perkembangan TPAK, dimana tidak selalu daerah dengan pertumbuhan ekonomi tinggi lantas memiliki TPAK tinggi. Kabupaten Sidenreng Rappang termasuk daerah yang pertumbuhan ekonominya lambat dan TPAK rendah, paling rendah

diantara semua kabupaten/kota di Sulawesi Selatan, namun beberapa daerah seperti Kota Makassar dan Kabupaten Bone, memiliki PDRB tinggi dan pertumbuhan ekonomi lebih cepat dari daerah lain juga memiliki TPAK rendah. Kabupaten Tana Toraja menjadi daerah dengan TPAK paling tinggi sebesar 78,50 persen, kemudian diikuti oleh Kabupaten Bantaeng 71,78 persen, Kabupaten Toraja Utara 70,51 persen, dan Kabupaten Luwu Utara 70,40 persen. Berbeda dengan Kabupaten Sidenreng Rappang yang memiliki proporsi penduduk perempuan paling banyak dari laki-laki, Kabupaten Tara Toraja, Toraja Utara, Luwu Utara justru sebaliknya, penduduk laki-laki lebih dominan. Diantara empat daerah TPAK paling tinggi, hanya Kabupaten Bantaeng yang struktur penduduknya mirip dengan Kabupaten Sidenreng Rappang, dimana populasi perempuan lebih tinggi dari laki-laki.

Rendahnya TPAK perempuan Kabupaten Sidenreng Rappang tentu tidak begitu baik bagi perekonomian daerah, sebab mereka yang memutuskan tidak ingin mencari pekerjaan jumlahnya sangat banyak dan merupakan usia produktif, ditambah lagi perempuan adalah populasi terbanyak. Jika pemerintah daerah ingin menaikkan TPAK, maka TPAK perempuan yang mestinya didorong.

Tingkat Pengangguran Terbuka

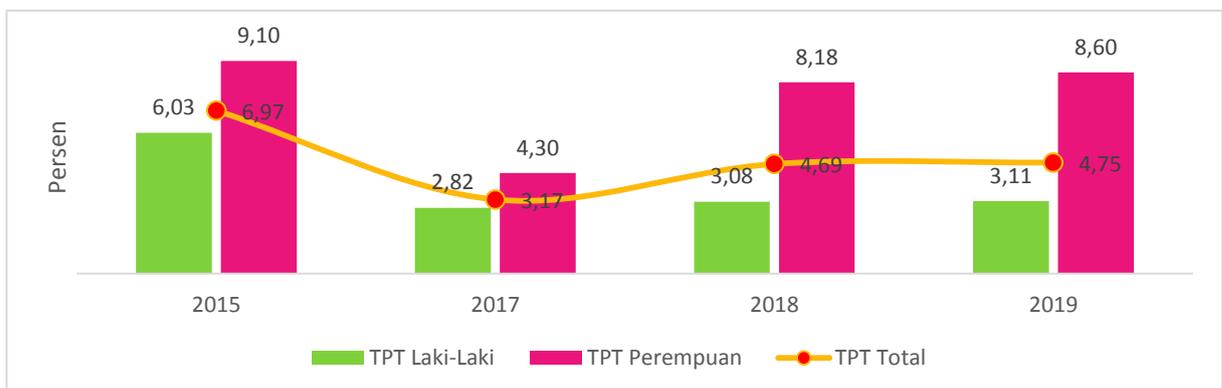
Pengangguran adalah salah satu permasalahan makroekonomi daerah, selain pertumbuhan ekonomi dan inflasi. Tentang pertumbuhan ekonomi, Kabupaten Sidenreng Rappang menunjukkan pelambatan dalam lima tahun terakhir, sementara inflasi nampak berhasil dikendalikan. Begitupun dengan tingkat pengangguran terbuka, selama lima tahun terakhir tingkat pengangguran terbuka Kabupaten Sidenreng Rappang tidak banyak mengalami perubahan. Penurunan tertinggi terjadi di tahun 2017, yang awalnya 6,97 persen dengan jumlah pengangguran mencapai 7.851 orang kemudian menjadi 3,17 persen atau setara dengan 3.396 orang. Dua tahun kemudian, secara berturut-turut TPT mengalami kenaikan menjadi 4,69 persen atau 5.826 orang dan 4,75 persen atau totalnya sampai 5.875 orang.

Secara total TPT Kabupaten Sidenreng Rappang memang relatif rendah, namun jika analisis komparasi antara TPT perempuan dan laki-laki, maka terlihat angkatan kerja perempuan lebih banyak yang menganggur daripada laki-laki. Tahun 2015, sebanyak 9,10 persen angkatan kerja perempuan Kabupaten

Sidenreng Rappang yang belum mendapatkan pekerjaan, sedangkan untuk laki-laki hanya 6,03 persen. Setahun kemudian, TPT keduanya mengalami penurunan cukup tajam menjadi 4,30 persen dan 2,82 persen masing-masing untuk TPT perempuan dan laki-laki, tapi terlihat TPT perempuan masih lebih tinggi. Tahun 2018 dan 2019, TPT perempuan naik 100 persen menjadi 8,18 persen dan 8,60 persen, sementara TPT laki-laki hanya meningkat ke angka 3,08 persen dan 3,11 persen.

Ketimpangan antara TPT perempuan dan laki-laki menjadi pertanyaan karena angkatan kerja perempuan memiliki TPAK paling rendah dibandingkan laki-laki, tapi TPT perempuan justru lebih besar dari laki-laki. Penyebabnya bisa saja karena mayoritas lapangan pekerjaan di Kabupaten Sidenreng Rappang lebih membutuhkan laki-laki daripada perempuan atau secara kebetulan kualifikasi angkatan kerja laki-laki dianggap lebih tinggi dibandingkan perempuan. Bagaimana pun, dua hal hanya dugaan sementara yang menyebabkan TPT perempuan tinggi padahal TPAK-nya rendah, sekaligus menjadi tantangan pemerintah daerah jika ingin menurunkan TPAK Kabupaten Sidenreng Rappang, maka intervensi perlu diarahkan pada angkatan kerja perempuan.

Tingkat Pengangguran Terbuka Kabupaten Sidenreng Rappang Tahun 2015-2019



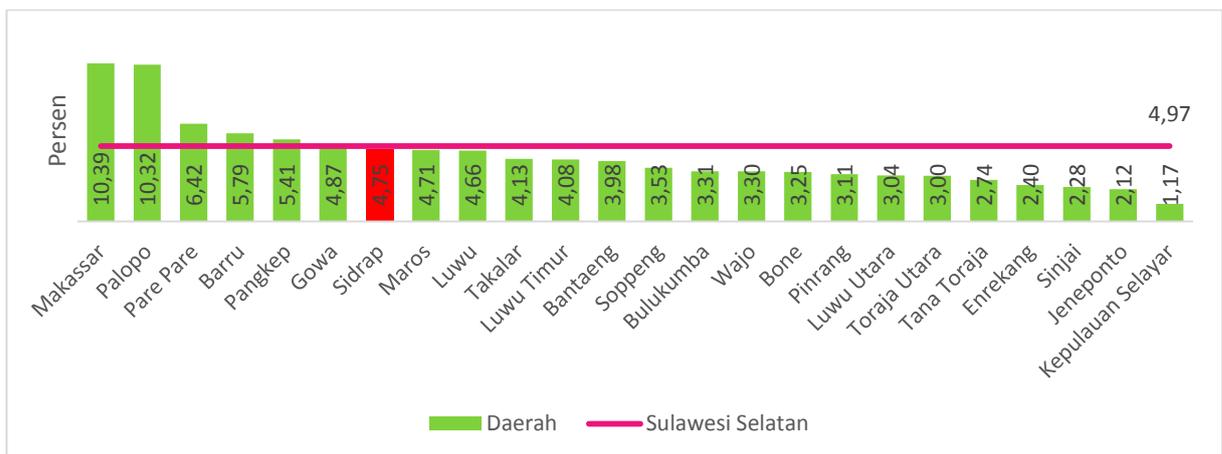
Sumber: BPS Kabupaten Sidenreng Rappang

Meskipun terlihat rendah sepanjang lima tahun terakhir, namun dikomparasi dengan daerah lain di Sulawesi Selatan, TPT Kabupaten Sidenreng Rappang jauh lebih tinggi dari banyak kabupaten/kota. Dari 24 daerah di Sulawesi Selatan, Kabupaten Sidenreng Rappang berada pada urutan ketujuh daerah dengan TPT paling tinggi, berada dibawah Kota Makassar dengan TPT 10,39 persen, Kota Palopo 10,32 persen, Kota Parepare 6,42 persen, Kabupaten

Barru 5,79 persen, Kabupaten Pangkep 5,41 persen, dan Kabupaten Gowa 4,87 persen. Tingkat pengangguran terbuka Kabupaten Sidenreng Rappang jauh lebih tinggi dibandingkan beberapa daerah tetangga seperti Kabupaten Soppeng, Wajo, dan Pinrang karena ketiga daerah ini masing-masing hanya memiliki TPT 3,53 persen, 3,30 persen, dan 3,11 persen. Tiga kabupaten dengan TPT paling rendah adalah Kabupaten Sinjai sebesar 2,40 persen, Jeneponto 2,12 persen, dan Kepulauan Selayar 1,17 persen.

Tren perkembangan TPT Kabupaten Sidenreng Rappang memang terlihat rendah dari tahun ke tahun, namun dibandingkan dengan daerah lain, angka tersebut ternyata cukup tinggi. Oleh karena itu, pemerintah daerah tidak cukup hanya menurunkan TPT per tahun, namun penting juga melakukan komparasi dengan kabupaten/kota lain di Sulawesi Selatan.

Tingkat Pengangguran Terbuka Kabupaten/Kota di Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2019



Sumber: BPS Provinsi Sulawesi Selatan

Rasio Penduduk yang Bekerja

Setiap tahun penduduk usia produktif pencari kerja jumlahnya terus bertambah seiring pertambahan jumlah penduduk dan arus masuk penduduk ke Kabupaten Sidenreng Rappang. Daya tarik sebuah daerah salah satunya adalah intensitas kegiatan ekonominya karena semakin menggeliat kegiatan ekonomi, maka peluang lapangan pekerjaan terbuka lebih luas. Namun, di Kabupaten Sidenreng Rappang empat tahun terakhir pertumbuhan ekonominya terus melambat. Meskipun begitu, yang menarik adalah daya serap tenaga kerja ekonomi daerah cenderung bertambah.

Kemampuan sebuah perekonomian menyerap angkatan kerja yang tersedia di pasar tenaga kerja dapat diukur dari rasio penduduk yang bekerja. Semakin tinggi angkanya, semakin tinggi daya serap ekonomi daerah, begitupun sebaliknya atau

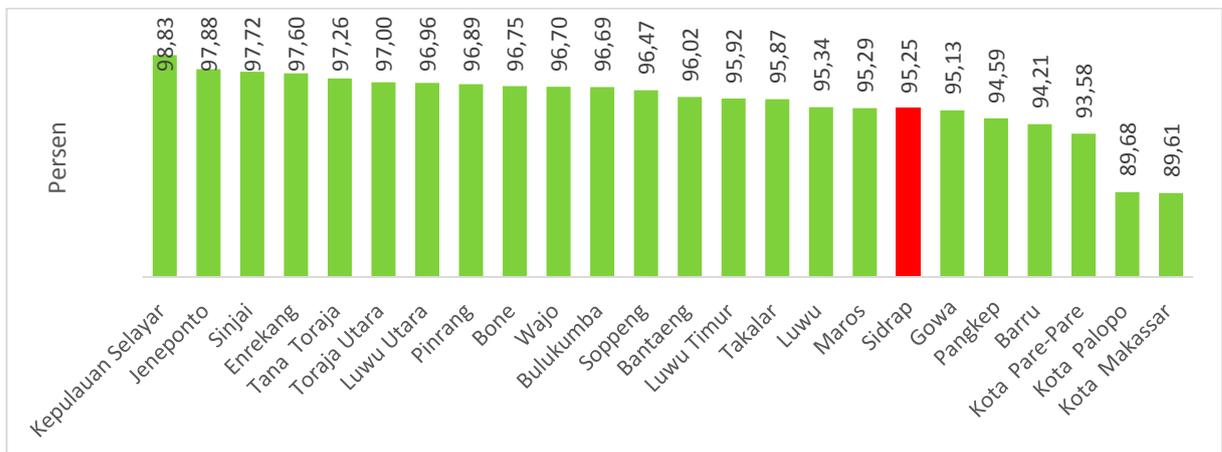
semakin banyak angkatan kerja diserap menjadi pekerja. Kabupaten Sidenreng Rappang salah satu daerah di Sulawesi Selatan yang memiliki rasio penduduk bekerja tinggi di Sulawesi Selatan dan cenderung naik dalam lima tahun terakhir. Tahun 2015, persentase angkatan kerja yang bekerja masih 92,75 persen, namun perlahan menaik jadi 93,02 persen tahun 2016 dan 94,02 persen tahun 2017. Angka tertinggi selama periode ini tercatat sebesar 95,30 persen yang dicapai tahun 2018, sebelumnya akhirnya sedikit menurun ke 95,25 persen. Tidak hanya sekadar naik, kenaikan rasio penduduk bekerja Kabupaten Sidenreng Rappang justru terjadi ketika perekonomian daerah lesu.

Rasio Penduduk yang Bekerja di Kabupaten Sidenreng Rappang Tahun 2015-2019



Sumber: BPS Kabupaten Sidenreng Rappang

Rasio Penduduk yang Bekerja Kabupaten/Kota di Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2019



Sumber: BPS Provinsi Sulawesi Selatan

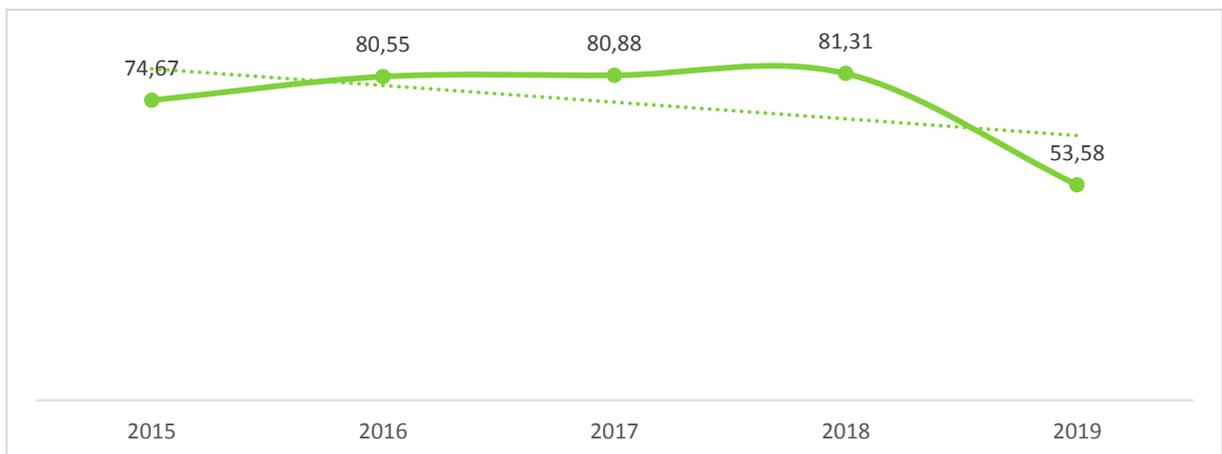
Berdasarkan analisis tren, angka rasio penduduk bekerja kabupaten Sidenreng Rappang memang mengalami kenaikan selama lima tahun terakhir, tapi jika dikomparasi dengan daerah lain Sulawesi Selatan, capaian tersebut masih tergolong rendah. Kabupaten Sidenreng Rappang berada di urutan 18, hanya lebih tinggi dibandingkan Kabupaten Gowa, Kabupaten Pangkep, Kabupaten Barru,

Kota Pare-Pare, Kota Palopo, dan Kota Makassar, sementara dibandingkan dengan daerah tetangga seperti Kabupaten Soppeng, Kabupaten Wajo, dan Kabupaten Pinrang, angka rasio penduduk bekerja Kabupaten Sidenreng Rappang masih tertinggal. Ini menunjukkan bahwa daya serap angkatan kerja Kabupaten Sidenreng Rappang relatif terhadap daerah lain masih rendah, sehingga dibutuhkan strategi untuk meningkatkan kapasitas daya tampung ekonomi daerah agar bisa mengimbangi kenaikan angkatan kerja.

Rasio Kesempatan Kerja Terhadap Penduduk Usia 15 Tahun Ke Atas

Bonus demografi yang saat ini mulai dialami oleh Kabupaten Sidenreng Rappang membawa tantangan tersendiri bagi pemerintah daerah, sebab agar penduduk usia produktif (15 tahun ke atas) bisa berkontribusi terhadap perekonomian daerah, maka mereka harus bekerja. Permasalahannya saat ini adalah seberapa mampu perekonomian daerah untuk membuka kesempatan kerja yang nantinya bisa dimanfaatkan oleh penduduk usia kerja, di tengah lambatnya laju pertumbuhan. Kesempatan kerja adalah suatu keadaan yang menggambarkan ketersediaan lapangan pekerjaan dalam sebuah negara/daerah.

Rasio Kesempatan Kerja Terhadap Penduduk Usia 15 Tahun ke Atas di Kabupaten Sidenreng Rappang Tahun 2015-2019



Sumber: BPS Kabupaten Sidenreng Rappang, diolah

Indikator rasio kesempatan kerja terhadap penduduk usia 15 tahun merupakan ukuran untuk memonitor seberapa besar kesempatan kerja tersedia. Melihat indikator ini, realisasi kesempatan kerja di Kabupaten Sidenreng Rappang tidak begitu baik, karena selama lima tahun terakhir trennya cenderung turun.

Perubahan cukup signifikan hanya terjadi di tahun 2016, ketika angka rasio naik dari 74,67 persen ke 80,55 persen, namun dua tahun berturut-turut tidak banyak perubahan berarti. Tahun 2017 dan 2018 rasio kesempatan kerja Kabupaten Sidenreng Rappang masing-masing 80,88 persen dan 81,31 persen. Bukanya naik, angkanya justru anjlok pada tahun 2019 hanya tersisa 53,38 persen, paling rendah sepanjang lima tahun terakhir. Penurunan tersebut harus menjadi sinyal bagi pemerintah daerah untuk waspada terhadap dampak negatif dari bonus demografi jika beberapa tahun ke depan tidak mampu memperluas kesempatan kerja bagi penduduk usia kerja. Tantangan ini semakin sulit, sebab aktivitas ekonomi Kabupaten Sidenreng Rappang beberapa tahun terakhir melambat.

Angka Sengketa Pengusaha-Pekerja per Tahun

Dalam pelaksanaan hubungan industrial dimungkinkan terjadi perbedaan persepsi dan penafsiran maupun tidak dilaksanakannya hak dan kewajiban sebagaimana yang diatur dalam perjanjian kerja/ peraturan perusahaan/ perjanjian kerja bersama/ peraturan perundang-undangan yang berlaku oleh pengusaha maupun pekerja/buruh yang dapat berujung kepada terjadinya perselisihan hubungan industrial.

URAIAN	TAHUN				
	2015	2016	2017	2018	2019
Angka Sengketa Pengusaha-Pekerja per tahun	0	0,93	0,8	0	0

Sumber data: Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kab Sidenreng Rappang

Angka sengketa pengusaha – pekerja terjadi pada tahun 2016 dan 2017 itupun dengan persentase yang minim dan nihil di tahun-tahun berikutnya. Hal ini menunjukkan keharmonisan hubungan pengusaha – pekerja di Kabupaten Sidenreng Rappang.

Besaran Kasus yang Diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB)

URAIAN	Satuan	TAHUN				
		2015	2016	2017	2018	2019
Besaran Kasus yang Diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB)	%	0	100	100	0	0

Sumber data: Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kab Sidenreng Rappang

Di Kabupaten Sidenreng Rappang minim terjadi kasus perselisihan pengusaha – pekerja, kasus yang terjadi pun langsung diselesaikan secara tripartit (pengusaha – pekerja – pemerintah) Sengketa tersebut diselesaikan oleh mediator hubungan industrial. Sesuai Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.92/MEN/VI/2004 Mediator Hubungan Industrial berkewajiban memanggil para pihak yang berselisih untuk dapat didengar keterangan yang diperlukan; mengatur dan memimpin mediasi; membantu membuat perjanjian bersama, apabila tercapai kesepakatan; membuat anjuran secara tertulis, apabila tidak tercapai kesepakatan penyelesaian; membuat risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial; membuat laporan hasil penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Besaran Pencari Kerja Yang Terdaftar Yang Ditempatkan

Pengangguran masih menjadi permasalahan di Kabupaten Sidenreng Rappang. Tercatat ada 4,75 persen angkatan kerja yang belum mendapatkan pekerjaan tahun 2019 atau setara dengan 5.875 orang. Pemerintah daerah seharusnya bisa mengambil peran lebih besar dengan memfasilitasi pencari kerja dengan pemberi kerja, misalnya melalui *job fair*. Hal tersebut relevan dilakukan oleh pemerintah daerah sebab mereka memiliki informasi yang meadai terkait dengan perusahaan yang sedang membutuhkan pekerja.

Pemerintah daerah bisa mencatat angkatan yang sedang mencari pekerjaan dan ketika perusahaan sedang mencari pekerja, pemerintah daerah bisa memfasilitasi angkatan kerja terdaftar tadi untuk melamar pekerjaan tersebut.

URAIAN	TAHUN				
	2015	2016	2017	2018	2019
Besaran Pencari Kerja Yang Terdaftar Yang Ditempatkan	16,4	34,8	52	46,5	68,5

Sumber data: Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kab Sidenreng Rappang

Terjadi tren yang positif dari tahun ke tahun. Diharapkan tren ini tidak terlalu jauh tertekan oleh situasi pandemi covid 19.

Keselamatan dan Perlindungan

URAIAN	TAHUN				
	2015	2016	2017	2018	2019
Keselamatan dan Perlindungan	5,1	5,6	6	7,2	46,2

Sumber data: Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kab Sidenreng Rappang

Setiap pekerjaan memiliki risiko masing-masing yang seharusnya menjadi tanggung jawab perusahaan yang diatur dalam UU No. 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja dan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dalam UU Ketenagakerjaan Pasal 35 Ayat 3 disebutkan bahwa pemberi kerja dalam mempekerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja. Karena itu pemerintah membuat peraturan pelaksana yaitu PP No. 50 Tahun 2012 Tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja.

Kewajiban perusahaan untuk menerapkan K3 diatur dalam PP No. 50 Tahun 2012. Peraturan pemerintah tersebut menggunakan istilah Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) yaitu bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif. Oleh karena itu, penerapan SMK3 merupakan kewajiban perusahaan.

Keselamatan dan perlindungan tenaga kerja mengalami tren yang menggembirakan namun masih berada pada persentase yang kurang, hal ini diakibatkan belum seluruh perusahaan memahami akan pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja.

Besaran Pekerja/Buruh Yang menjadi Peserta Program BPJS TK

Ketika seorang pekerja pensiun atau mengalami PHK secara drastis pendapatan rumah tangga akan mengalami perubahan. Jika yang pensiun adalah ASN, mereka tak perlu khawatir, sebab setiap bulan negara masih menjamin pendapatan melalui gaji pensiun, namun yang jadi persoalan jika yang pensiun adalah pegawai swasta. Persoalan lainnya adalah ketika seorang pegawai swasta mengalami PHK, maka mereka hanya menerima pesangon beberapa bulan gaji dan tunjangan. Perusahaan tidak akan menanggung sama seperti negara menanggung pekerjanya. Untuk itulah dibentuk BPJS Ketenagakerjaan yang dulunya dikenal Jamsostek.

BPJS Ketenagakerjaan dibentuk untuk memberikan jaminan dan perlindungan sosial bagi pekerja di seluruh Indonesia. Melalui berbagai programnya, BPJS Ketenagakerjaan berusaha memberi kepastian perlindungan

dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Bagi siapaun yang mendaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan akan mendapatkan manfaat Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Kematian (JK), dan Jaminan Pensiun (JP). Perusahaan sebagai pihak yang bertanggung jawab atas kesejahteraan pekerjanya, harus mendaftarkan para pekerjanya sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan. Kewajiban tersebut diatur dalam UU No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Meskipun sudah jelas diatur dalam perturan perundang-undangan, masih ada perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerjanya sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan, termasuk di Kabupaten Sidenreng Rappang.

INDIKATOR	TAHUN				
	2015	2016	2017	2018	2019
Besaran Pekerja/ Buruh Yang menjadi Peserta Program Program BPJS TK (%)	67	70	72	75,1	75,5

Sumber data: Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kab Sidenreng Rappang

Besaran Pekerja/ Buruh Yang menjadi Peserta Program Jamsostek/BPJS Ketenagakerjaan meningkat signifikan dari tahun ke tahun, hal ini disebabkan kesadaran perusahaan akan manfaat jaminan sosial tenaga kerja (JKK, JK) melalui sosialisasi oleh BPJS Ketenagakerjaan yang berkoordinasi dengan Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kab Sidenreng Rappang.

Perselisihan Buruh Dan Pengusaha Terhadap Kebijakan Pemerintah Daerah

INDIKATOR	SATUAN	TAHUN				
		2015	2016	2017	2018	2019
Perselisihan Buruh Dan Pengusaha Terhadap Kebijakan Pemerintah Daerah	%	0	0	0	0	0

Sumber data: Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kab Sidenreng Rappang

Perselisihan Buruh Dan Pengusaha Terhadap Kebijakan Pemerintah Daerah tidak pernah terjadi selama kurun waktu lima tahun ini. Hal ini menunjukkan tidak

adanya kebijakan Pemda Kabupaten Sidenreng Rappang yang rentan perselisihan pekerja – pengusaha.

Besaran Pemeriksaan Perusahaan

INDIKATOR	SATUAN	TAHUN				
		2015	2016	2017	2018	2019
Besaran Pemeriksaan Perusahaan	%	0	0	36,4	27,4	18,5

Sumber data: Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kab Sidenreng Rappang

Besaran Pemeriksaan Perusahaan yang dilaksanakan di Kabupaten Sidenreng Rappang mengalami penurunan pada dua tahun terakhir hal ini terjadi karena keterbatasan sumberdaya yang dimiliki. Persentase tertinggi terjadi pada tahun 2017 karena sangat terbantu oleh tenaga fungsional pengawas dari Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Prov. Sulawesi Selatan.

Besaran Pengujian Peralatan di Perusahaan

Unit pengawas ketenagakerjaan juga memiliki kewenangan untuk memerikan semua peralatan milik perusahaan untuk memastikan tidak ada pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan. Pengujian peralatan perusahaan berdasar pada UU No. 7 Tahun 1981 Tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan Di Perusahaan dan Perpres No. 21 Tahun 2010 Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan.

INDIKATOR	SATUAN	TAHUN				
		2015	2016	2017	2018	2019
Besaran Pengujian Peralatan Perusahaan	%	50	31,3	100	72	0

Sumber data: Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kab Sidenreng Rappang

Besaran Pengujian Peralatan Perusahaan berfluktuatif ini disebabkan karena pengujian peralatan di perusahaan dilaksanakan oleh petugas pengawas ketenagakerjaan dan konsultan yang bergerak di bidang kesehatan dan keselamatan kerja dan telah diakreditasi yang hanya dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Prov. Sulawesi Selatan.

Besaran Tenaga Kerja Yang Mendapatkan Pelatihan Berbasis Kompetensi

Tenaga kerja merupakan faktor produksi utama dalam proses produksi barang dan jasa. Jumlah output yang bisa dihasilkan oleh sebuah perusahaan, bergantung pada produktivitas tenaga kerja, semakin tinggi produktivitas maka semakin besar pula output yang dihasilkan, begitupun sebaliknya. Pada level daerah, produktivitas tenaga kerja menentukan nilai PDRB. Oleh karena itu, mendorong pertumbuhan ekonomi daerah mensyaratkan pemerintah untuk mendorong produktivitas tenaga kerja.

Produktivitas tenaga kerja ditentukan oleh modal manusia (*human capital*) yang terdiri dari pengetahuan dan keahlian (*skill*). Seorang pekerja bisa saja menyandang gelar pendidikan tinggi, tapi belum tentu ahli pada bidang tertentu. Pemerintah daerah bisa memfasilitasi pekerja untuk meningkatkan kualitas modal manusia salah satunya dengan pelatihan berbasis kompetensi. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan penguasaan kemampuan kerja yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan standar yang ditetapkan dan dipersyaratkan oleh tempat kerja.

INDIKATOR	SATUAN	TAHUN				
		2015	2016	2017	2018	2019
Besaran Tenaga Kerja Yang Mendapatkan Pelatihan Berbasis Kompetensi	%	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Sumber data: Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kab Sidenreng Rappang

Besaran Tenaga Kerja Yang Mendapatkan Pelatihan Berbasis Kompetensi berfluktuatif disebabkan karena pelatihan berbasis kompetensi dilaksanakan oleh lembaga pelatihan kerja (LPK) dengan berbagai bidang kejuruan jadi bergantung pada kerja sama pemerintah dan LPK.

Besaran Tenaga Kerja yang Mendapatkan Pelatihan Berbasis Masyarakat

Pelatihan berbasis masyarakat adalah pelatihan yang didesain berdasarkan kebutuhan masyarakat dan potensi daerah, baik yang mengacu

pada standar kompetensi maupun non standar. Tujuannya agar skill dan pengetahuan masyarakat bisa meningkat untuk mengelola sumber daya daerahnya hingga menghasilkan pendapatan dan pengalaman kerja.

INDIKATOR	SATUAN	TAHUN				
		2015	2016	2017	2018	2019
Besaran Tenaga Kerja Yang Mendapatkan Pelatihan Berbasis Kompetensi	%	62,00	70,30	71,00	27,80	58,60

Sumber data: Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kab Sidenreng Rappang Kabupaten Sidenreng Rappang termasuk daerah yang melakukan pelatihan berbasis masyarakat. Namun dilihat dari angka besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis masyarakat, kinerja pemerintah daerah masih perlu ditingkatkan.

Besaran Tenaga Kerja Yang Mendapatkan Pelatihan Kewirausahaan

Indonesia sedang berupaya untuk masuk dalam jajaran negara-negara perekonomian terbesar di dunia. Namun tantangan yang dihadapi adalah kurangnya wirausaha. Kementerian Perindustrian menyebutk bahwa Indonesia membutuhkan sedikitnya 4 juta wirausaha baru untuk turut mendorong penguatan struktur ekonomi sebab saat ini rasio wirausaha di dalam negeri masih sekitar 3,1 persen dari total populasi penduduk. Untuk mencetak wirausaha baru, peran pemerintah daerah sangat strategis.

Pemerintah Kabupaten Sidenreng Rappang membuat pelatihan kewirausahaan sebagai upaya untuk meningkatkan keterampilan berbisnis dengan harapan mereka bisa menciptakan kesempatan kerja bagi orang lain.

INDIKATOR	SATUAN	TAHUN				
		2015	2016	2017	2018	2019
Besaran Tenaga Kerja Yang Mendapatkan Pelatihan Kewirausahaan	%	80	66,7	53	75	80

Sumber data: Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kab Sidenreng Rappang

Besaran Tenaga Kerja Yang Mendapatkan Pelatihan Kewirausahaan berfluktuatif bergantung ketersediaan dana program.

Persentase Infrastruktur Transmigrasi yang Dibangun

Indikator	Satuan	Tahun				
		2015	2016	2017	2018	2019
Persentase Infrastruktur Transmigrasi yang Dibangun	%	0	0	5	5	11

Sumber: Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja & Transmigrasi Kab Sidenreng Rappang

Persentase infrastruktur transmigrasi yang dibangun hingga tahun 2019 baru mencapai 11%. Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak infrastruktur yang dibutuhkan untuk dibangun.

Persentase Transmigrasi Swakarsa

Transmigrasi merupakan sebutan untuk perpindahan penduduk dari suatu daerah menuju ke daerah lainnya. Biasanya transmigrasi ini dilakukan dari daerah yang memiliki penduduk yang padat menuju ke daerah yang jarang penduduknya, karena di Indonesia biasanya transmigrasi dilakukan sebagai upaya pemerataan penduduk serta perluasan kesempatan kerja. Namun seiring waktu orientasi transmigrasi di Indonesia mengalami pergeseran hingga saat ini transmigrasi ditekankan pada percepatan pembangunan dan pengembangan wilayah ekonomi baru.

Indikator	Satuan	Tahun				
		2015	2016	2017	2018	2019
Persentase Transmigrasi Swakarsa	%	1,54	1,54	1,54	1,54	1,54

Sumber: Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja & Transmigrasi Kab Sidenreng Rappang

Persentase transmigrasi swakarsa baru tidak mengalami perkembangan mengingat program transmigrasi swakarsa sudah tidak dilaksanakan lagi karena bukan lagi menjadi program yang diprioritaskan pada Kementerian Desa, PDT, dan Transmigrasi R.I.

2.3.2 Kinerja Standar Pelayanan Minimal Perangkat Daerah

Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi tidak mengelola pelayanan dasar yang indikatornya tertuang dalam Standar Pelayanan Minimal (SPM)

2.3.3 Kinerja Tujuan Pembangunan Berkelanjutan/Sustainable Development Goals (TPB/SDG's)

Dari 17 tujuan yang termaktub dalam TPB/SDG's tujuan kedelapan yang bersesuaian dengan tugas pokok dan fungsi Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi. yakni "Meningkatkan Pertumbuhan Ekonomi yang Inklusif dan Berkelanjutan, Kesempatan Kerja yang Produktif dan Menyeluruh, Serta Pekerjaan yang Layak Untuk Semua"

Tabel 2.3.3. Kinerja Tujuan Pembangunan Berkelanjutan/Sustainable Development Goals (TPB/SDG's) Perangkat Daerah Tahun 2015 - 2019

Kode Indikator	TARGET/INDIKATOR	SATUAN	CAPAIAN				
			2015	2016	2017	1018	2019
Tujuan : Memperluas kesempatan kerja yang layak							
Tujuan SDG's: Meningkatkan Pertumbuhan Ekonomi yang Inklusif dan Berkelanjutan, Kesempatan Kerja yang Produktif dan Menyeluruh, Serta Pekerjaan yang Layak Untuk Semua							
Target : Mencapai tingkat produktivitas ekonomi yang lebih tinggi, melalui diversifikasi, peningkatan dan inovasi teknologi, termasuk melalui fokus pada sektor yang memberi nilai tambah tinggi dan padat karya.							
8.2.1*	Laju pertumbuhan PDB per tenaga kerja /Tingkat pertumbuhan PDB riil per orang bekerja per tahun						7,68
Target: Menggalakkan kebijakan pembangunan yang mendukung kegiatan produktif, penciptaan lapangan kerja layak, kewirausahaan, kreativitas dan inovasi, dan mendorong formalisasi dan pertumbuhan usaha mikro, kecil, dan menengah, termasuk melalui akses terhadap jasa keuangan.							
8.3.1*	Proporsi lapangan kerja informal sektor non pertanian berdasarkan jenis kelamin	%					20,7
8.3.1.(a)	Persentase tenaga kerja formal	%					64,7
8.3.1.(b)	Persentase tenaga kerja informal sektor pertanian	%					36,7
Target: Meningkatkan secara progresif, hingga 2030, efisiensi sumberdaya global dalam konsumsi dan produksi, serta usaha melepas kaitan pertumbuhan ekonomi dari degradasi lingkungan, sesuai dengan the 10-Year Framework of Programs on Sustainable Consumption and Production, dengan negaranegara maju sebagai pengarah							
8.4.2	Konsumsi material domestik (domestic material consumption).						
Target: Pada tahun 2030, mencapai pekerjaan tetap dan produktif dan pekerjaan yang layak bagi semua perempuan dan laki-laki, termasuk bagi pemuda dan penyandang ifabilitas, dan upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya							
8.5.1*	Upah rata-rata per jam pekerja	Rp/jam					17.045

8.5.2*	Tingkat pengangguran terbuka berdasarkan jenis kelamin dan kelompok umur.	%					4,8
8.5.2.(a)	Tingkat setengah pengangguran	%					10,26
Target: Pada tahun 2020, secara substansial mengurangi proporsi usia muda yang tidak bekerja, tidak menempuh pendidikan atau pelatihan, dan upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya							
8.6.1*	Persentase usia muda (15 - 24 tahun) yang sedang tidak sekolah, bekerja atau mengikuti pelatihan (NEET)	%					19,91
Target: Pada tahun 2030, menyusun dan melaksanakan kebijakan untuk mempromosikan pariwisata berkelanjutan yang menciptakan lapangan kerja dan mempromosikan budaya dan produk lokal							
8.9.2*	Jumlah pekerja pada industri pariwisata dalam proporsi terhadap total pekerja	%					1,76

2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pe;ayanan Perengkat Daerah

Untuk pengembangan koperasi, UKM, tenaga kerja, dan transmigrasi selanjutnya Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kabupaten Sidenreng Rappang dihadapkan pada tantangan dan peluang. Tantangan dan peluang tersebut dirumuskan dari hasil telaahan renstra kementerian/lembaga terkait, renstra OPD terkait di tingkat provinsi, rencana tata ruang/wilayah serta kajian lingkungan hidup strategis.

Tantangan pengembangan koperasi, UKM, tenaga kerja, dan transmigrasi tersebut adalah:

1. menjadikan koperasi sebagai wadah usaha bersama yang menjadi pilihan untuk meningkatkan efisiensi usaha dan kualitas penghidupan masyarakat;
2. meningkatkan kontribusi koperasi dalam perekonomian
3. meningkatkan posisi tawar koperasi dalam kondisi pasar yang semakin dinamis.
4. Peningkatan formalisasi usaha dengan tata kelola usaha yang lebih baik;
5. Pertumbuhan penduduk yang makin meningkat mengakibatkan kebutuhan terhadap lapangan kerja yang terus bertambah;
6. Peningkatan produktivitas yang didukung tenaga kerja terampil dan penerapan teknologi;
7. Peningkatan kapasitas untuk membangun kemitraan dan bergabung dalam jaringan produksi dan pemasaran global;

8. Meningkatkan koordinasi antar lembaga
9. Meningkatkan minat masyarakat bertransmigrasi

Sedangkan peluang yang perlu dimanfaatkan dalam pengembangan koperasi, UKM, tenaga kerja, dan transmigrasi adalah:

1. Jumlah koperasi dan UMKM yang besar dan terus tumbuh dan berkembang;
2. koperasi memiliki karakteristik yang sesuai dengan masyarakat Indonesia untuk dapat mengelola berbagai potensi yang dimiliki;
3. Keberpihakan pemerintah pusat dan daerah dalam mendukung pengembangan UMKM;
4. Kemajuan teknologi informasi yang membuka peluang berusaha yang lebih luas dan mudah;
5. Pertumbuhan penduduk yang makin meningkat menjadi potensi pasar bagi produk koperasi & UMKM
6. Kebijakan pusat dan daerah saling mendukung dan menunjang
7. Hubungan industrial yang cukup kondusif, tanpa gejolak ketenagakerjaan yang berarti.

BAB III

PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS

3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah

Berdasarkan Peraturan Bupati Sidenreng Rappang Nomor 48 Tahun 2016, yang telah diubah dengan Keputusan Bupati Sidenreng Rappang Nomor 55 Tahun 2018 tentang Susunan Organisasi, Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi, Uraian Tugas, dan Tata Kerja Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sidenreng Rappang mempunyai tugas menyusun dan menyiapkan Rancangan Rencana Strategis dan Rancangan Rencana Kerja Anggaran Satuan Kerja Dinas, menjalian dan mengkoordinasikan Sekretariat Dinas dan Bidang-Bidang dalam lingkup Dinas, mengkoordinasikan dengan instansi terkait, mengarahkan dan membuat petunjuk pelaksanaan teknis di Bidang Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi serta Tugas lain yang diserahkan oleh Bupati, melaksanakan pengawasan dan evaluasi terhadap pelaksanaan tugas-tugas dalam lingkup Dinas Koperasi, UMM, Tenaga Kerja dan Transmigrasi serta membuat laporan secara berkala.

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi tersebut diperhadapkan kepada permasalahan yang menghambat pencapaian target indikator kinerja. Permasalahan tersebut dibagi berdasarkan urusan yang diemban Dinas Koperasi, UMM, Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

A. Urusan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah

Permasalahan yang teridentifikasi pada urusan koperasi dan usaha kecil menengah, adalah:

1. Rendahnya persentase koperasi aktif/melaksanakan RAT
2. Menurunnya animo masyarakat dalam berkoperasi
3. Kapasitas produksi UMKM masih terbatas
4. Pemanfaatan teknologi informasi untuk media pemasaran produk UMKM masih belum maksimal.

5. Produktivitas faktor produksi (modal dan tenaga kerja) UMKM masih rendah
6. Masih banyak pelaku UMKM yang tidak antusias mengembangkan usaha mereka karena merasa cukup dengan kondisi saat ini.
7. Banyak UMKM yang berhenti beroperasi.
8. Masih minimnya pendampingan yang dilakukan oleh pemerintah daerah terhadap UMKM, terutama pada aspek pemasaran, quality control, dan aspek pengelolaan usaha lainnya.

B. Urusan Ketenagakerjaan

Permasalahan yang teridentifikasi pada urusan Ketenagakerjaan, adalah:

1. Meningkatnya Angka Pengangguran

TPT Kabupaten Sidenreng Rappang sebelum pandemi sudah mengalami kenaikan yang membuat posisinya berada di urutan tujuh sebagai daerah dengan TPT paling tinggi di Sulawesi Selatan. Tahun 2018 dan 2019, TPT Kabupaten Sidenreng Rappang mencapai 4,69 persen (5.826 orang) dan 4,75 persen (5.875 orang). Akibat pandemi yang berlangsung sepanjang tahun 2020, dipastikan membuat jumlah orang menganggur bertambah. BPS Sulsel melaporkan, dari 6,74 juta penduduk usia kerja, sebanyak 801 ribu lebih atau 11,88 persen di antaranya terdampak Covid-19. Data itu dirangkum pada periode Februari-Agustus 2020. Pandemi membuat aktivitas berbagai sektor ekonomi mengalami penurunan (sisi permintaan dan penawaran). Hal tersebut disebabkan karena adanya pembatasan sosial dan ekonomi masyarakat, belum berkembangnya usaha yang mendukung kebutuhan masyarakat di masa Pandemi (bahkan beberapa unit usaha terpaksa tutup sementara), dan belum sesuainya antara kualifikasi tenaga kerja dengan kebutuhan pasar kerja. sedangkan berkaitan dengan pengembangan usaha ekonomi kreatif permasalahan yang dihadapi diantaranya Belum memadainya ketersediaan infrastruktur Pariwisata untuk menunjang ekonomi kreatif, Minimnya jumlah tenaga kerja terdidik dan terampil untuk mendukung pengembangan ekonomi kreatif. Rendahnya tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan.

2. Adanya ketimpangan gender dalam pasar tenaga kerja Kabupaten Sidenreng Rappang.

3. Rendahnya besaran pencari kerja yang ditempatkan
4. Lowongan kerja yang tersedia jauh lebih rendah dibandingkan jumlah pencari kerja yang setiap tahun bertambah banyak.
5. Ketidaksiuaian kebutuhan antara pemberi kerja dan pencari kerja, baik dari sisi skill/keahlian maupun tingkat pendidikan.
6. Perlindungan pekerja melalui asuransi ketenagakerjaan yang belum optimal.

C. Urusan Transmigrasi

Permasalahan yang teridentifikasi pada urusan transmigrasi, adalah:

1. Masih adanya infrastruktur yang belum dibangun dilokasi
2. Pemberian sertifikat tanah dan HPL bagi transmigran belum terpenuhi
3. Perlunya pengembangan usaha bagi warga transmigrasi untuk meningkatkan kesejahteraan warga transmigrasi.
4. Pembangunan satuan pemukiman baru yang kurang

3.2. Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala daerah Terpilih

Mengacu kepada RPJPD Kabupaten Sidenreng Rappang Tahun 2005-2025, maka dalam RPJMD Kabupaten Sidenreng Rappang Tahun 2018 – 2023 telah dirumuskan visi sebagai berikut :

**“TERWUJUDNYA KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG SEBAGAI DAERAH
AGRIBISNIS YANG MAJU DENGAN MASYARAKAT RELIGIUS, AMAN, ADIL,
DAN SEJAHTERA”**

Visi tersebut di atas mengandung pengertian bahwa Kabupaten Sidenreng Rappang dalam periode pembangunan 5 (Lima) tahun ke depan akan menjadikan Kabupaten Sidenreng Rappang sebagai daerah yang maju dengan agribisnis sebagai penopang utama perekonomian sehingga terwujud masyarakat yang sejahtera dan berkeadilan serta religius dalam situasi yang aman dan tenteram.

- **Maju** mengandung makna adanya perkembangan yang lebih baik dalam berbagai aspek kehidupan masyarakat Kabupaten Sidenreng Rappang. Momentum pertumbuhan ekonomi yang tumbuh diatas rata-rata pertumbuhan ekonomi

provinsi dan nasional akan menciptakan peningkatan pendapatan masyarakat didukung oleh peningkatan kualitas infra struktur yang menciptakan kelancaran aksesibilitas antar wilayah, disertai fasilitas pendidikan dan kesehatan yang lebih baik pula secara simultan menciptakan kemajuan dalam berbagai aspek kehidupan masyarakat.

- **Religius** mengandung makna kondisi masyarakat yang kuat dan teguh memegang nilai-nilai agama dan budaya setempat sebagai ciri khas dan bahkan lebih menonjol dibanding dengan daerah lain.
- **Aman** mengandung makna bahwa situasi sosial, politik, dan ketertiban masyarakat dalam keadaan terkendali tanpa ada gejolak yang berarti sehingga tercipta kondisi investasi yang menarik
- **Adil** mengandung makna bahwa masyarakat merasakan perlakuan,, kesempatan, dan pelayanan yang sama tanpa melihat latar belakang sosial budaya sesuai peraturan perundangan yang berlaku
- **Sejahtera** mengandung makna bahwa kebutuhan minimal masyarakat dapat terpenuhi dan terlayani dengan baik dan kontinyu

Misi membangun Kabupaten Sidenreng Rappang Tahun 2018 -2023 yang diemban untuk mensejahterakan masyarakat sebagai berikut :

1. Memajukan dan meningkatkan kinerja pelayanan kesehatan dan pendidikan dalam rangka peningkatan kualitas hidup masyarakat;

Sektor pendidikan dan kesehatan memegang peranan penting dalam pembangunan manusia. Pelayanan pendidikan dan kesehatan harus senantiasa ditingkatkan baik dengan regulasi yang mudah hingga layanan gratis ditunjang dengan peningkatan fasilitas pendidikan dan kesehatan yang lebih baik pula secara simultan menciptakan kemajuan dalam berbagai aspek kehidupan masyarakat

2. Memajukan usaha agribisnis, UMKM, dan industri pengolahan berbasis petik, olah, kemas, dan jual.

Kegiatan usaha tani yang memproduksi bahan mentah biasanya mempunyai resiko dan biaya yang cukup tinggi sehingga nilai tambahnya masih relatif rendah. Oleh karena itu perlu didorong agar petani dan masyarakat melakukan kegiatan “petik, olah, kemas dan jual”. Oleh karena itu dengan mendorong tumbuhnya UMKM, disertai pelatihan dan dukungan fasilitas, dapat menciptakan lapangan kerja baru di bidang industri pengolahan, meningkatkan pendapatan dan percepatan gerak roda perekonomian masyarakat. Disamping itu koperasi sebagai bentuk badan usaha yang paling sesuai dengan karakteristik bangsa perlu digairahkan kembali agar dapat mengambil peran yang lebih besar dalam pengembangan agribisnis.

3. Mengembangkan kerjasama investasi daerah dan penyediaan lapangan kerja baru.

Potensi alam Kabupaten Sidenreng Rappang yang melimpah membutuhkan sentuhan investasi sehingga potensi alam tersebut menghasilkan nilai tambah yang berlipat sekaligus membuka lapangan kerja baru dan menggairahkan potensi ekonomi lain di sekitarnya. Masalah pengangguran semakin terasa di masa pandemi ini menuntut kerja keras untuk menyiapkan tenaga kerja yang kompeten agar investasi yang masuk dapat sebesar-besarnya menyerap pencari kerja lokal.

4. Mengembangkan dan meningkatkan pembangunan infrastruktur wilayah dalam memperlancar mobilitas arus barang dan jasa

Sesuai dengan rencana visi jangka panjang, untuk menciptakan wilayah yang maju, diperlukan tersedianya infrastruktur jalan, jembatan, dan telekomunikasi yang memadai sehingga memudahkan arus pergerakan orang, barang, jasa, dan informasi ke semua wilayah Kabupaten Sidenreng Rappang. Infrastruktur yang cukup baik kualitas maupun kuantitasnya akan melahirkan efisiensi. Efisiensi menciptakan daya saing, dan daya saing menciptakan kualitas.

5. Mengoptimalkan kinerja, kualitas dan profesionalitas birokrasi pemerintah daerah dalam pelayanan publik melalui penerapan good governance dan electronic governance,

Birokrasi pemerintah daerah dituntut memberikan pelayanan dengan kualitas terbaik. Hal tersebut harus didukung oleh profesionalitas yang tinggi dan dengan penerapan sistem pemerintahan yang baik dan sistem pemerintahan berbasis elektronik yang transparan dan akuntabel.

6. Mengembangkan dan memajukan kawasan pedesaan melalui konsep desa cerdas (smart village), sehat dan mandiri.

Pembangunan kawasan pedesaan memegang peranan penting dalam pembangunan daerah. Pemerataan pembangunan harus diciptakan dengan menjadikan kawasan pedesaan sebagai kawasan yang maju melalui konsep desa cerdas, sehat, dan mandiri. Kawasan transmigrasi sebagai bagian dari wilayah pedesaan perlu turut dikembangkan dan disejajarkan dengan wilayah lainnya.

7. Memajukan dan menciptakan kondisi kehidupan beragama serta meningkatkan kualitas budaya lokal sebagai basis nilai dalam menciptakan kehidupan sosial kemasyarakatan yang kondusif

Masyarakat dengan segala dinamikanya memiliki berbagai macam potensi konflik dan pertentangan kepentingan. Oleh karena itu diperlukan kehadiran pemerintah yang mampu melayani, memfasilitasi, dan melindungi kepentingan masyarakat. Aktifitas ekonomi akan terganggu jika keamanan dan ketertiban juga terganggu. Keresahan akan muncul dimana – mana jika terjadi konflik. Oleh karena itu menjadi penting untuk menciptakan dan menjaga kondisi kehidupan sosial yang kondusif. Kondisi tersebut ditopang oleh kondisi kehidupan beragama yang taat serta kualitas budaya lokal yang berkualitas

Dalam pelaksanaan misi melalui program untuk mencapai visi yang telah ditetapkan khususnya pada urusan koperasi dan UKM, tenaga kerja, dan transmigrasi ditemukan permasalahan serta faktor pendorong dan penghambat.

Tabel 3. Faktor-faktor Pencapaian Visi, Misi, dan Program Bupati/Wakil Bupati Terpilih

No	Misi dan Program KDH	Permasalahan Pelayanan SKPD	Faktor	
			Pendorong	Penghambat
1.	Misi 2 : Memajukan usaha agribisnis, UMKM dan industri pengolahan berbasis petik, olah, kemas			

	<p>dan jual.</p> <p>Program :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Program Pengawasan dan pemeriksaan koperasi 2. Program Pendidikan dan latihan perkoperasian 3. Program Pemberdayaan Usaha menengah, usaha kecil, dan usaha mikro 4. Program Pengembangan Usaha Mikro Kecil Menengah 	<p>Rendahnya persentase koperasi aktif/ melaksanakan RAT</p> <p>Menurunnya animo masyarakat untuk berkoperasi</p> <p>Kapasitas produksi UMKM masih terbatas</p> <p>Masih tingginya persentase UMK terhadap seluruh UMKM</p>	<p>Adanya keberpihakan pemerintah untuk pengembangan koperasi</p> <p>Koperasi memiliki karakteristik yang sama dengan budaya Indonesia Pertumbuhan penduduk yang meningkat menjadi pasar bagi produk UMKM Jumlah UMKM yang cukup besar</p> <p>Keperpihakan pemerintah pusat dan daerah dalam mengembangkan UMKM</p>	<p>Kurangnya kepedulian pengurus koperasi untuk melaksanakan RAT</p> <p>Pemahaman masyarakat yang masih kurang tentang koperasi</p> <p>Daya saing UMKM yang masih rendah</p> <p>Antusiasme UMKM dalam mengembangkan usaha kurang</p>
2.	<p>Misi 3. Mengembangkan kerjasama investasi daerah dan penyediaan lapangan kerja baru</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga 	<p>Meningkatnya pengangguran</p>	<p>Tingginya animo mengikuti pelatihan</p>	<p>Ketidaksesuaian kebutuhan pasar kerja dengan jenis</p>

	Kerja	terbuka	keterampilan	keterampilan pencari kerja
	2. Program Penempatan tenaga kerja	Rendahnya Pencari kerja yang ditempatkan	Kebijakan pemerintah pusat dan daerah dalam pengembangan SDM	Kurangnya lowongan kerja dibanding pencari kerja
	3. Program Hubungan industrial	Belum optimalnya perlindungan asuransi bagi pekerja	Adanya kewajiban perusahaan dalam mengasuransikan pekerjanya	Kesadaran perusahaan dalam melindungi pekerjanya masih kurang
3.	Misi 6. Mengembangkan dan memajukan kawasan pedesaan melalui konsep desa cerdas (smart village), sehat dan mandiri			
	1. Program pembangunan kawasan transmigrasi	Pembangunan pemukiman transmigrasi yang masih kurang	Lahan yang masih tersedia	Pembangunan pemukiman yang masih bergantung pada pemerintah pusat
	2. Program Pengembangan kawasan transmigrasi	Infrastruktur di kawasan transmigrasi masih kurang	Perhatian pemerintah yang tinggi dalam mengembangkan kawasan terpencil	Kemampuan pemerintah daerah yang terbatas

3.3. Telaahan Perubahan Renstra K/L dan Perubahan Renstra PD Provinsi

Renstra Kementerian Koperasi dan UKM telah menetapkan sasaran renstra sebagai berikut:

- Meningkatnya daya saing koperasi dan UMKM
- Meningkatnya kontribusi UMKM dan koperasi dalam perekonomian
- Meningkatnya usaha baru yang berpotensi tumbuh dan inovatif

- Meningkatkan kinerja lembaga dan usaha koperasi

Dari pernyataan di atas faktor pendorong dan penghambat yang pada bidang koperasi dan UMKM yang dapat mempengaruhi pelayanan adalah:

- Jumlah koperasi dan UMKM yang besar yang dapat berpotensi meningkatnya kontribusi koperasi & UMKM dalam perekonomian
- Jumlah koperasi dan UMKM yang besar belum diimbangi dengan daya saing yang kuat

Renstra Kementerian Tenaga Kerja telah menetapkan sasaran renstra sebagai berikut:

- ✓ Meningkatnya kompetensi tenaga kerja
- ✓ Meningkatnya produktivitas tenaga kerja
- ✓ Meningkatnya perusahaan yang membentuk Perjanjian Kerja Bersama
- ✓ Menurunnya perselisihan hubungan industrial
- ✓ Meningkatnya perusahaan yang telah menyusun struktur dan skala upah
- ✓ Meningkatnya lembaga kerjasama bipartit berfungsi
- ✓ Menurunnya jumlah pekerja anak nasional
- ✓ Menurunnya pelanggaran hukum di bidang hukum ketenagakerjaan
- ✓ Meningkatnya perusahaan yang menerapkan norma ketenagakerjaan

Dari pernyataan di atas faktor pendorong dan penghambat yang pada bidang tenaga kerja yang dapat mempengaruhi pelayanan adalah:

- ✓ Peningkatan produktivitas tenaga kerja mendorong peningkatan penempatan tenaga kerja
- ✓ Minimnya jumlah perselisihan industrial
- ✓ Kurangnya lembaga pelatihan yang kompeten dan lengkap
- ✓ Pembinaan hubungan industrial masih bergantung pada OPD provinsi

Renstra Kementerian Desa PDT dan Transmigrasi telah menetapkan kebijakan dan strategi pembangunan transmigrasi sebagai berikut:

- Penyiapan Kawasan Transmigrasi
- Pembangunan Permukiman Transmigrasi
- Pengembangan Kawasan Transmigrasi

Dari pernyataan di atas faktor pendorong dan penghambat yang pada bidang transmigrasi kerja yang dapat mempengaruhi pelayanan adalah:

- Lahan yang masih tersedia
- Kemampuan daerah untuk membangun pemukiman transmigrasi sangat terbatas

3.4. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis

Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Sidenreng Rappang telah ditetapkan melalui Peraturan daerah Nomor 5 Tahun 2012, dari telaahan rencana tata ruang wilayah dan kajian lingkungan hidup strategis (KLHS) diambil kesimpulan tentang hal-hal yang menjadi pendorong dan penghambat pelaksanaan fungsi Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi.

Tantangan pengembangan koperasi, UKM, tenaga kerja, dan transmigrasi tersebut adalah

1. Jumlah penduduk yang terus bertambah membuat pemerintah daerah harus menyediakan lapangan kerja yang layak bagi warganya;
2. Capaian indikator tujuan pembangunan berkelanjutan (TPB/SDGs) yang masih rendah mengharuskan upaya pelayanan lebih ditingkatkan.

Sedangkan peluang yang perlu dimanfaatkan dalam pengembangan koperasi, UKM, tenaga kerja, dan transmigrasi adalah

1. Kondisi daerah yang kondusif bagi pengembangan usaha mikro, kecil, menengah, dan koperasi;
2. RTRW yang telah menjadi produk hukum membuat jaminan bagi investasi baru yang berdampak pada perluasan lapangan kerja serta pengembangan usaha kecil dan koperasi

3.5 Penentuan Isu-isu Strategis

Koperasi, UMKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi merupakan urusan berbeda namun yang saling mengkait satu sama lain. Isu-isu tentang perluasan

kesempatan berusaha, lapangan pekerjaan, pembangunan pusat-pusat ekonomi menjadi isu sentral. Isu strategis dalam

Sehubungan dengan hal tersebut, maka dibutuhkan upaya-upaya yang bersifat komprehensif termasuk upaya kebijakan, strategi dan program pembangunan.

Isu strategis untuk mengatasi permasalahan Koperasi, UMKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi di Kabupaten Sidenreng Rappang adalah:

1. Peningkatan peran koperasi dalam perekonomian daerah.
2. Peningkatan sumberdaya manusia koperasi & UMKM
3. Peningkatan daya saing Koperasi dan UMKM di tengah sengitnya persaingan dalam dunia usaha
4. Peningkatan kualitas tenaga kerja melalui pelatihan, pemagangan, standarisasi kompetensi dan pengembangan produktivitas
5. Peningkatan penciptaan kesempatan kerja, kualitas penempatan dan pemberdayaan tenaga kerja
6. Peningkatan pengawasan dan perlindungan tenaga kerja
7. Peningkatan kualitas penyelenggaraan transmigrasi

BAB IV

TUJUAN DAN SASARAN

4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah

Rumusan tujuan dan sasaran merupakan dasar dalam menyusun strategi dan arah kebijakan pembangunan daerah. Kriteria rumusan tujuan pembangunan, antara lain: (1) diturunkan secara lebih operasional dari masing-masing misi pembangunan daerah yang telah ditetapkan dengan memperhatikan visi; (2) untuk mewujudkan misi dapat dicapai melalui beberapa tujuan; (3) disusun dengan memperhatikan permasalahan dan isu-isu strategis pembangunan daerah; (4) dapat diukur dalam jangka waktu 5 (lima) tahunan; dan (5) disusun dengan bahasa yang jelas dan mudah dipahami.

Sasaran adalah rumusan kondisi yang menggambarkan tercapainya tujuan, berupa hasil pembangunan daerah/perangkat daerah yang diperoleh dari pencapaian *outcome* program Perangkat Daerah. Kriteria sasaran memperhatikan hal-hal sebagai berikut: (1) dirumuskan untuk mencapai atau menjelaskan tujuan; (2) untuk mencapai satu tujuan dapat dicapai melalui beberapa sasaran; (3) disusun dengan memperhatikan permasalahan dan isu-isu strategis pembangunan daerah; dan memenuhi kriteria SMART (*specific, measurable, achievable, realistic, and time bound*). Untuk mewujudkan visi pembangunan daerah Sidenreng Rappang Tahun 2018-2023, uraian tujuan dan sasaran pada masing-masing misi sebagaimana diuraikan berikut ini.

Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kabupaten Sidenreng Rappang telah menetapkan tujuan jangka menengah yang dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Meningkatkan daya saing Koperasi dan UMKM
- b. Memperluas kesempatan kerja
- c. Mengembangkan dan memajukan kawasan transmigrasi

Adapun Sasaran yang telah ditetapkan sebagai berikut :

- a. Meningkatnya daya saing Koperasi dan UMKM
- b. Meningkatnya kualitas tenaga kerja untuk mendukung investasi daerah
- c. Meningkatnya Pengembangan wilayah pedesaan melalui transmigrasi

Pernyataan tujuan dan sasaran jangka menengah Perangkat Daerah beserta indikator kerjanya disajikan dalam Tabel 4 berikut ini.

Tabel 4. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan PD

No.	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/ Sasaran	Target Kinerja Tahun				
				2019	2020	2021	2022	2023
1.	Meningkatkan daya saing Koperasi dan UMKM		Pertumbuhan rata-rata Produksi koperasi dan UMKM (%)	5	1	1,5	1,6	1,7
		Meningkatnya daya saing koperasi dan UMKM	Rata-rata produktivitas Koperasi dan UMKM (Rp Juta per tahun)	2951	3000	3.100	3150	3.200
2.	Memperluas kesempatan kerja		Tingkat partisipasi angkatan kerja (%)	55,39	56,92	57,2%	57,7%	58%
		Meningkatnya kualitas tenaga kerja	Tingkat penyerapan tenaga kerja (%)	3,2	3	3,22%	3,23%	3,24%
3.	Mengembangkan dan memajukan kawasan transmigrasi		persentase peningkatan pendapatan transmigran (%)	3%	1%	1%	1,2%	1,3%
		Meningkatnya pengembangan wilayah pedesaan melalui transmigrasi	Persentase kawasan transmigrasi yang lepas binaan	0%	30%	50%	70%	100 %

BAB V

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Permendagri Nomor 86 Tahun 2017 memberi penegasan operasional, bahwa strategi merupakan langkah atau upaya berisikan program-program sebagai prioritas pembangunan Daerah/Perangkat Daerah untuk mencapai sasaran. Strategi merupakan pendekatan secara keseluruhan yang berkaitan dengan pelaksanaan gagasan, perencanaan, dan eksekusi sebuah aktivitas dalam kurun waktu tertentu. Perumusan strategi merupakan proses penyusunan langkah-langkah ke depan yang dimaksudkan untuk menetapkan tujuan strategis dan keuangan organisasi, serta merancang strategi untuk mencapai tujuan tersebut dalam rangka menyediakan customer value terbaik.

Kebijakan pada dasarnya adalah ketentuan-ketentuan yang telah disepakati oleh pihak terkait dan ditetapkan untuk menjadi pedoman, pegangan dan petunjuk bagi setiap usaha dan kegiatan aparatur pemerintah maupun masyarakat agar tercapai kelancaran dan keterpaduan dalam mencapai sasaran, tujuan, misi dan visi Pemerintah Daerah.

Dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, maka perlu ditetapkan kebijakan. Kebijakan ditetapkan untuk memberikan petunjuk, arahan, prinsip dasar, rambu-rambu dan sinyal penting dalam pelaksanaan program dan kegiatan. Elemen penting dalam memilih kebijakan adalah kemampuan untuk menjabarkan strategi kedalam kebijaksanaan yang cocok.

Tabel 5. Rumusan Strategi dan Kebijakan Rencana Strategis SKPD

<i>Visi</i> :	“TERWUJUDNYA KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG SEBAGAI DAERAH AGRIBISNIS YANG MAJU DENGAN MASYARAKAT RELIGIUS, AMAN, ADIL DAN SEJAHTERA”
---------------	---

Misi 2 : Memajukan usaha agribisnis, UMKM dan industri pengolahan berbasis petik, olah, kemas, dan jual			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Meningkatkan daya saing dan Koperasi dan UMKM	Meningkatnya daya saing koperasi dan UMKM	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatkan kualitas kelembagaan dan usaha koperasi 2. Memberdayakan dan mengembangkan Usaha Mikro Kecil Menengah 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pembinaan kelembagaan dan usaha koperasi 2. Penambahan wawasan perkoperasian melalui pelatihan bagi pengurus/anggota koperasi dan sosialisasi kepada masyarakat luas 3. Pengawasan dan advokasi bagi koperasi 4. Fasilitasi permodalan dan sarana produksi bagi pelaku UMK 2. Penciptaan wirausaha baru yang berkualitas 3. Fasilitasi pengembangan produk UMKM melalui peningkatan kualitas dan promosi 4. Pendataan UMKM yang akurat
Misi 3 : Mengembangkan kerjasama investasi daerah dan penyediaan lapangan kerja baru			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Kebijakan
Memperluas kesempatan kerja	Meningkatnya kualitas tenaga kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatkan kualitas angkatan kerja dan kesempatan kerja 2. Meningkatkan perlindungan ketenagakerjaan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penyelenggaraan diklat keterampilan bagi pencari kerja dan Pembangunan Balai Latihan Kerja 2. Penyebarluasan informasi pasar kerja 1. Peningkatan perlindungan, dan penegakan hukum terhadap keselamatan dan kesehatan tenaga kerja
Misi 6 : Mengembangkan dan memajukan kawasan pedesaan melalui konsep desa cerdas (smart village), sehat dan mandiri			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Kebijakan
Mengembangkan dan memajukan kawasan transmigrasi	Meningkatnya pengembangan wilayah pedesaan melalui transmigrasi	1. Menciptakan wilayah transmigrasi sebagai desa yang maju dengan sarana dan prasarana yang memadai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peningkatan infrastruktur wilayah transmigrasi 2. Penyediaan dan Sarana dan Prasarana Sosial dan Ekonomi di Kawasan Transmigrasi

BAB VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Program Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Lima Tahun ke Depan Untuk melaksanakan visi dan misi Bupati dan Wakil Bupati Sidenreng Rappang memperhatikan isu strategis serta kebutuhan dan kondisi umum organisasi, Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi menetapkan program lima tahun ke depan.

Program prioritas dapat ditinjau dari aspek strategis maupun operasional menjadi tanggung jawab Kepala Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi. Sedangkan dari nilai strategiknya pada tingkat kebijakan menjadi tanggung jawab bersama Kepala Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi dengan Bupati. Perumusan program prioritas bagi penyelenggaraan urusan dilakukan sejak tahap awal evaluasi kinerja pembangunan daerah secara sistematis. Program prioritas pada Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi lima tahun ke depan dalam melaksanakan visi dan misi Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi tetap memperhatikan isu strategis serta kebutuhan dan kondisi umum organisasi.

Program/kegiatan serta pendanaannya kami sajikan dalam dua bagian. Bagian pertama menyajikan program/kegiatan tahun 2019 dan 200, sedangkan pada bagian kedua disajikan program/kegiatan/sub kegiatan tahun 2021 – 2023 yang disesuaikan dengan Permendagri No 90 Tahun 2019.

Tabel T-C.27. Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan Perangkat Daerah Tahun 2019 - 2020

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada tahun Awal Perencanaan (2018)	Realisasi Program dan Kerangka Pendanaan				Unit Kerja PD Penanggung jawab	Lokasi
						2019		2020			
						Target	Pagu	Target	Pagu		
1		2	3	4	7	8	9	10	11	12	13
Meningkatkan daya saing Koperasi dan UMKM	Meningkatkan koperasi yang sehat demi meningkatkan kesejahteraan anggota		Program peningkatan kualitas kelembagaan dan usaha koperasi	Persentase koperasi yang melaksanakan RAT (%)	8,15%	9%	79.977.200	8%	70.035.000	Diskopnakertrans	Kab Sidrap
			Pembinaan kelembagaan dan usaha koperasi	Jumlah koperasi yang dibina/diawasi dalam hal tertib organisasi dan usaha (unit)	38unit	37 unit	79.977.200	35,00	64.310.000	Diskopnakertrans	Kab Sidrap
			Pembinaan/bimbingan teknis laporan keuangan koperasi dan pelaksanaan RAT	Jumlah kop yg dilatih membuat laporan keuangan (unit)	0 unit	-	-	-	-	Diskopnakertrans	Kab Sidrap
			Sosialisasi prinsip-prinsipkoperasi	Jumlah orang yang mendapatkan pemahaman tentang prinsip perkoperasian (orang)	0 orang	-	-	-	5.725.000	Diskopnakertrans	Kab Sidrap

	Meningkatkan jumlah UMKM unggul dan kompetitif		Program Pengembangan Usaha Mikro Kecil Menengah	Persentase UMK terhadap total UMKM (%)	97,20%	93%	2.310.864.040	94%	2.655.061.000	Diskopnakertrans	Kab Sidrap
			Workshop pengembangan usaha mikro dan kecil melalui inovasi desain dan kemasan	Jumlah UMKM yang dilatih meningkatkan desain produknya (unit)	0		0			Diskopnakertrans	Kab Sidrap
			Pembangunan rumah kemasan	Jumlah Rumah kemasan dan perlengkapannya yang terwujud (unit)	0		-			Diskopnakertrans	Kab Sidrap
			Penciptaan usaha baru dan penghar-gaan wira-usaha	WUP yg tercipta (orang)	250 orang	50 org	412.367.500	300 org	115.000.000	Diskopnakertrans	Kab Sidrap
			Peningkatan Sarana produksi UMKM	Jumlah sarana yang diserahkan (unit)	0	553	1.898.496.540	114 unit	2.480.122.000,0	Diskopnakertrans	Kab Sidrap
			Penyelenggaraa n promosi produk UMKM	Banyaknya promosi yang diikuti (kali)	2		-			Diskopnakertrans	Kab Sidrap
			Reinventarisasi data UMKM	Data UMKM yang akurat (buku)	0		-	1,00	59.939.000	Diskopnakertrans	Kab Sidrap
Memperluas kesempatan kerja yang layak	Meningkatkan tenaga kerja siap pakai untuk mendukung pengembangan investasi		Program Peningkatan kesempatan kerja	Besaran pencari kerja yang ditempatkan (%)	46,57%	68,5%	1.783.769.250		2.007.049.100	Diskopnakertrans	Kab Sidrap

	daerah										
			Penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja	Jumlah Pencari kerja yang mendapatkan informasi lowongan kerja (org)	404 orang	-	-	-		Diskopnakertrans	Kab Sidrap
			Pembangunan Balai Latihan Kerja	Jumlah perencanaan (buku) dan bangunan BLK yang berdiri (unit)	0	-	-	1,00	75.128.500	Diskopnakertrans	Kab Sidrap
			Pendidikan dan pelatihan keterampilan bagi pencari kerja	Jumlah pencari kerja yang dilatih (org)	625 orang	850,00	1.783.769.250	2.160	1.931.920.600	Diskopnakertrans	Kab Sidrap
			Program perlindungan dan pengembangan Lembaga ketenagakerjaan	Besaran pekerja/buruh yang menjadi peserta program jaminan ketenagakerjaan(%)	83%	75,5%	819.528.000	15,5	629.941.500	Diskopnakertrans	Kab Sidrap
			Peningkatan pengawasan, perlindungan, dan penegakan hukum terhadap keselamatan dan kesehatan tenaga kerja	Besaran pemeriksaan perusahaan (%)	27,40%	4%	819.528.000	20,5	38.302.500	Diskopnakertrans	Kab Sidrap
			Perlindungan tenaga kerja melalui BPJS Ketenagakerjaan	Jumlah tenaga honorer Pemda yang dijamin asuransi ketenagakerjaan (orang)	4.900	-	-	4.833	591.639.000	Diskopnakertrans	Kab Sidrap

Meningkatkan kualitas tatakelola penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik	Meningkatkan akuntabilitas kinerja pemerintah daerah		Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Cakupan layanan administrasi perkantoran (%)	100%	100%	523.983.423	100%	486.541.557	Diskopnakertrans	Kab Sidrap
			Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah dokumen yg bermaterai (lbr)	380 lembar	190 lembar	900.000	-	-	Diskopnakertrans	Kab Sidrap
			Penyediaan Jasa komunikasi, Sumber daya air, dan Listrik	Waktu Penyediaan Jasa komunikasi, Sumber daya air, dan Listrik (bulan)	24 bulan	12 bulan	32.466.313	12,00	26.457.937,0	Diskopnakertrans	Kab Sidrap
			Penyediaan Jasa Jaminan Barang Milik Daerah	Waktu Penyediaan Jasa Jaminan Barang Milik Daerah (bulan)	12 bulan	12 bulan	4.888.850	12,00	4.218.775,0	Diskopnakertrans	Kab Sidrap
			Penyediaan Jasa Pemeliharaan dan Perizinan Kendaraan Dinas/Operasional	Jumlah & jenis Kendaraan Dinas/Operasional yg disediakan jasa perizinannya (unit jenis)	22	11	4.996.760	7,00	4.236.455,0	Diskopnakertrans	Kab Sidrap
			Penyediaan Jasa Administrasi Keuangan	Waktu Penyediaan Jasa Administrasi Keuangan (bulan)	24 bulan	12 bulan	106.775.000	12,00	7.572.000,0	Diskopnakertrans	Kab Sidrap
			Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor	Waktu Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor (bulan)	24 bulan	12 bulan	21.127.000	12,00	25.068.000,0	Diskopnakertrans	Kab Sidrap
			Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan	Jumlah penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan yg disediakan	20 unit	40 unit	1.313.000	12,00	760.000,0	Diskopnakertrans	Kab Sidrap

			Kantor	(unit)							
			Rapat-Rapat Koordinasi dan Konsultasi Ke Luar Daerah	Jumlah Rapat-Rapat Koordinasi dan Konsultasi Ke Luar Daerah (kali)	50 kali	32 kali	129.609.000	50,00	153.853.290,0	Diskopnakertrans	Kab Sidrap
			Rapat-Rapat Koordinasi dan Konsultasi Ke Dalam Daerah	Jumlah Rapat-Rapat Koordinasi dan Konsultasi Ke Dalam Daerah (kali)	200 Kali	66 kali	3.084.000	135,00	18.517.100,0	Diskopnakertrans	Kab Sidrap
			Pelayanan Administrasi Perkantoran	Waktu Pelayanan Administrasi Perkantoran (bulan)	24 bulan	12 bulan	218.823.500	12,00	245.858.000,0	Diskopnakertrans	Kab Sidrap
			Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	Cakupan ketersediaan sarana dan prasarana aparatur (%)	100%	100%	92.983.500	100,00	181.823.900	Diskopnakertrans	Kab Sidrap
			Pengadaan Kendaraan Dinas/Operasional	Jumlah Kendaraan Dinas/Operasional yang diadakan (unit)	0		-	1,00	32.224.500	Diskopnakertrans	Kab Sidrap
			Pengadaan Peralatan Gedung Kantor	Jumlah peralatan gedung kantor yang diadakan (unit)	0	3,00	27.777.500	5,00	45.800.000	Diskopnakertrans	Kab Sidrap
			Pengadaan Perlengkapan Gedung Kantor	Jumlah perlengkapan gedung kantor yang diadakan (unit)	0		-	1,00	10.000.000	Diskopnakertrans	Kab Sidrap
			Pengadaan Mebileur	Jumlah meubleur yang diadakan (unit)	0		-	1,00	6.051.000	Diskopnakertrans	Kab Sidrap

			Pemeliharaan Rutin/Berkala Gedung Kantor	Jumlah Gedung Kantor yg dipelihara (unit)	2 unit	1,00	14.515.000	-	-	Diskopnakertrans	Kab Sidrap
			Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan Dinas/Operasional	Jumlah Kendaraan Dinas yang dipelihara (unit)	12 unit	9,00	36.665.000	4,00	72.988.400,0	Diskopnakertrans	Kab Sidrap
			Pemeliharaan Rutin/Berkala Perlengkapan Gedung Kantor	Jumlah perlengkapan ged kantor yang dipelihara (unit)	14 unit	15,00	5.816.000	6,00	8.480.000,0	Diskopnakertrans	Kab Sidrap
			Pemeliharaan Rutin/Berkala Peralatan Gedung Kantor	Jumlah peralatan ged kantor yang dipelihara (unit)	5 unit	12,00	8.210.000	14,00	6.280.000,0	Diskopnakertrans	Kab Sidrap
			Program peningkatan disiplin aparatur	-Cakupan capaian disiplin aparatur (%)	95%	-				Diskopnakertrans	Kab Sidrap
				-Persentase ASN dengan nilai SKP kategori baik	100%	-				Diskopnakertrans	Kab Sidrap
			Pengadaan pakaian seragam dinas beserta perlengkapannya	Jumlah pakaian seragam dinas dan perlengkapannya yang diadakan (pasang)	0	-	-	-	-	Diskopnakertrans	Kab Sidrap
			Pengadaan pakaian khusus hari-hari tertentu	Jumlah pakaian khusus hari-hari tertentu yang diadakan (pasang)	0	-	-	-	-	Diskopnakertrans	Kab Sidrap
			Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	-Persentase capaian kinerja keuangan (%)	90%	98%		98%		Diskopnakertrans	Kab Sidrap
				-Nilai SAKIP rata-rata capaian kinerja PD	C	C	13.761.000	CC	6.283.000	Diskopnakertrans	Kab Sidrap

			Penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja	Jumlah laporan capaian kinerja dan realisasi kinerja yang dihasilkan (dokumen)	6 buah	3,00	13.761.000	3,00	6.283.000	Diskopnakertrans	Kab Sidrap
--	--	--	---	--	--------	------	------------	------	-----------	------------------	------------

Tabel 6.1. Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan Perangkat Daerah Tahun 2021 - 2023

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada tahun Awal Perencanaan (2019)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Unit Kerja PD Penanggung jawab	Lokasi
						2021		2022		2023			
						Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu		
1		2	3	4	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Meningkatkan daya saing koperasi dan UMKM	Meningkatkan daya saing koperasi dan UMKM		PROGRAM PENGAWASAN DAN PEMERIKSAAN KOPERASI	Persentase Koperasi yang mematuhi prinsip perkoperasian	50	57	50.001.000	57,1	24.500.000	57,2	24.745.000	Diskopnakertrans	Kab Sidrap
			Kegiatan :Pemeriksaan dan Pengawasan Koperasi, Koperasi Simpan Pinjam/Unit Simpan Pinjam Koperasi yang Wilayah Keanggotaannya dalam Daerah Kabupaten/ Kota	Persentase koperasi yang diawasi	40	42,00	50.001.000	21,00	24.500.000	21,00	24.745.000	Diskopnakertrans	Kab Sidrap
			SUB KEGIATAN Pemeriksaan Kepatuhan Koperasi terhadap Peraturan PerundangUndangan Kewenangan Kabupaten/Kota	Jumlah Koperasi yang diawasi	39	41,00	50.001.000	20,00	24.500.000	20,00	24.745.000	Diskopnakertrans	Kab Sidrap

			PROGRAM PENDIDIKAN DAN LATIHAN PERKOPERASIAN	Persentase koperasi berkualitas	7,8	0	0	8,1	12.480.000	8,2	12.605.000	Diskopnakertr ans	Kab Sidrap
			Kegiatan : Pendidikan dan Latihan Perkoperasian Bagi Koperasi yang Wilayah Keanggotaan dalam Daerah Kabupaten/Kota	Persentase koperasi yang dilatih	0	-		1,00	12.480.000	1,10	12.605.000	Diskopnakertr ans	Kab Sidrap
			Sub Kegiatan : Peningkatan Pemahaman dan Pengetahuan Perkoperasian serta Kapasitas dan Kompetensi SDM Koperasi	Jumlah anggota/ pengurus koperasi yang mendapatkan pelatihan/ sosialisasi	0			12,00	12.480.000	12,00	12.605.000	Diskopnakertr ans	Kab Sidrap
			PROGRAM PEMBERDAYAAN USAHA MENENGAH, USAHA KECIL, DAN USAHA MIKRO (UMKM)	Persentase UMKM yg meningkat volume usahanya setelah diberdayakan	74,8	75	59.183.000	75,1	94.580.000	75,2	95.525.000	Diskopnakertr ans	Kab Sidrap
			Pemberdayaan Usaha Mikro yang Dilakukan melalui Pendataan, Kemitraan, Kemudahan Perizinan, Penguatan Kelembagaan dan Koordinasi dengan Para Pemangku Kepentingan	Jumlah UMKM yang meningkat vol usahanya setelah diberdayakan	0	14,00	59.183.000	20,00	94.580.000	24,00	95.525.000	Diskopnakertr ans	Kab Sidrap

			Sub kegiatan : Pendataan Potensi dan Pengembangan Usaha Mikro	Data akurat UMKM yang terwujud	0	1,00	9.183.000	1,00	44.580.000	1,00	45.525.000	Diskopnakertrans	Kab Sidrap
			Sub kegiatan : Pemberdayaan Kelembagaan Potensi dan Pengembangan Usaha Mikro	Jumlah wirausaha pemula yang tercipta	50	100,00	50.000.000	100,00	50.000.000	100,00	50.000.000	Diskopnakertrans	Kab Sidrap
			PROGRAM PENGEMBANGAN UMKM	Persentase Usaha Mikro dan Kecil terhadap total UMKM	93	92	2.451.238.000	91,99	524.000.000	91,90	529.240.000	Diskopnakertrans	Kab Sidrap
			Kegiatan: Pengembangan Usaha Mikro dengan Orientasi Peningkatan Skala Usaha Menjadi Usaha Kecil	Persentase usaha mikro yang naik menjadi usaha kecil	2	2,00	2.451.238.000	1,00	524.000.000	1,00	529.240.000	Diskopnakertrans	Kab Sidrap
			Sub Kegiatan: Fasilitasi Usaha Mikro Menjadi Usaha Kecil dalam Pengembangan Produksi dan Pengolahan, Pemasaran, SDM, serta Desain dan Teknologi	Jumlah usaha mikro yang naik menjadi usaha kecil	100	5,00	2.451.238.000	2,00	524.000.000	2,00	529.240.000	Diskopnakertrans	Kab Sidrap
Memperluas kesempatan kerja	Meningkatnya kualitas tenaga kerja untuk mendukung investasi daerah		PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	Persentase Lulusan Bersertifikat Pelatihan	100	100,00	1.203.335.000	100,00	718.000.000	100,00	725.180.000	Diskopnakertrans	Kab Sidrap
			Kegiatan : Pelaksanaan Pelatihan	Persentase pelaksanaan pelatihan	40	45,00	1.203.335.000	46,00	718.000.000	47,00	725.180.000	Diskopnakertrans	Kab Sidrap

			berdasarkan Unit Kompetensi										
			Sub kegiatan: Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	Jumlah pencari kerja yang dilatih	850	500,00	532.543.000	500,00	41.000.000	500,00	41.180.000	Diskopnakertrans	Kab Sidrap
			Sub kegiatan: Pengadaan Sarana Pelatihan Kerja Kabupaten/Kota	Jumlah sarana dan prasarana pelatihan kerja yang tersedia	0	4,00	670.792.000	5,00	677.000.000	5,00	684.000.000	Diskopnakertrans	Kab Sidrap
			PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	Besaran pekerja/buruh yang menjadi peserta program jaminan sosial ketenagakerjaan	86,80	91	829.978.000	91,1	1.505.086.000	91,2	1.520.137.000	Diskopnakertrans	Kab Sidrap
			Kegiatan: Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Besaran pemeriksaan perusahaan	18,5	21,00	25.000.000	22,00	25.000.000	23,00	25.502.000	Diskopnakertrans	Kab Sidrap
			Sub kegiatan: Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta	Jumlah perusahaan yang didata	40	25,00	25.000.000	27,00	25.000.000	29,00	25.502.000	Diskopnakertrans	Kab Sidrap

			Pengupahan										
			Kegiatan: Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	Persentase tenaga honorer Pemda yang dilindungi asuransi ketenagakerjaan	100	100	804.978.000	100	1.480.086.000	100	1.494.635.000	Diskopnakertrans	Kab Sidrap
			Sub kegiatan: Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	Jumlah tenaga honorer pemda yang dijamin asuransi ketenagakerjaan	4900	4.969,00	804.978.000	5.018,00	1.480.086.000	5.067,00	1.494.635.000	Diskopnakertrans	Kab Sidrap
Mengembangkan dan memajukan kawasan transmigrasi	Meningkatkan pengembangan wilayah pedesaan melalui transmigrasi		PROGRAM PEMBANGUNAN KAWASAN TRANSMIGRASI	Persentase Satuan permukiman yang dibina	0	2,00	304.832.000	2,10	734.500.000	2,30	1.091.845.000	Diskopnakertrans	Kab Sidrap
			Kegiatan: Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Persentase transmigran yang dibina	78	76,10	304.832.000	75,80	734.500.000	75,30	1.091.845.000	Diskopnakertrans	Kab Sidrap

			Sub kegiatan: Koordinasi dan Sinkronisasi Kerjasama Pembangunan Transmigrasi yang Berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	jumlah transmigran yang mendapat fasilitas bantuan	50	-	50,00	-	50,00	50.000.000	Diskopnakertrans	Kab Sidrap
			Sub kegiatan: Penyiapan Lingkungan Hunian Fisik, Sosial, Ekonomi bagi Penduduk Setempat dan Transmigran	jumlah sarana hunian yang dipersiapkan	3	3,00	304.832.000	3,00	684.500.000	991.845.000	Diskopnakertrans	Kab Sidrap
			Sub kegiatan: Pelatihan Transmigrasi	Jumlah transmigran yang dilatih	0	-	-	50,00	50.000.000	50.000.000	Diskopnakertrans	Kab Sidrap
			PROGRAM PENGEMBANGAN KAWASAN TRANSMIGRASI	Persentase transmigran yang lepas bina/mandiri	22	23,90	23.089.000	24,20	51.000.000	51.510.000	Diskopnakertrans	Kab Sidrap
			Kegiatan: Pengembangan Satuan Permukiman pada Tahap Kemandirian	persentase transmigran yang memperoleh bantuan pengembangan usaha	43	44,00	23.089.000	45,00	51.000.000	51.510.000	Diskopnakertrans	Kab Sidrap
			Sub kegiatan: Penguatan Infrastruktur Sosial, Ekonomi dan Kelembagaan dalam rangka Kemandirian Satuan Permukiman	Jumlah sarana yang dibantukan	2	2,00	23.089.000	2,00	51.000.000	51.510.000	Diskopnakertrans	Kab Sidrap
			PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN	Cakupan penunjang urusan pemerintah	100%	100%	3.903.988.000	100%	5.699.528.900	5.842.017.123	Diskopnakertrans	Kab Sidrap

			DAERAH KABUPATEN/KOT A	daerah									
			Kegiatan Perencanaan, Penggangan, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Cakupan Perencanaan, Penggangan, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	100%	100%	25.980.000	100%	26.240.000	100%	26.500.000	Diskopnakertr ans	Kab Sidrap
			Sub Kegiatan: Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah dokumen perencanaan yang dibuat	3	3,00	15.980.000	3	16.140.000	3	16.300.000	Diskopnakertr ans	Kab Sidrap
			Sub Kegiatan: Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah dokumen evaluasi yang dibuat	1	1,00	10.000.000	1	10.100.000	1	10.200.000	Diskopnakertr ans	Kab Sidrap
			Kegiatan: Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Cakupan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	100%	100%	3.159.760.000	100%	4.683.508.900	100%	4.867.999.123	Diskopnakertr ans	Kab Sidrap
			Sub Kegiatan : Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah bulan penyediaan gaji dan tunjangan ASN	14	14,00	3.136.890.000	14,00	4.660.410.900	14,00	4.844.669.123	Diskopnakertr ans	Kab Sidrap
			Sub Kegiatan: Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah dokumen/bahan pelaksanaan verifikasi yang diselesaikan	714	715,00	14.780.000	720	14.928.000	725,00	15.077.000	Diskopnakertr ans	Kab Sidrap
			Sub Kegiatan: Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah laporan keuangan akhir tahun yang terwujud	1	1,00	8.090.000	1	8.170.000	1,00	8.253.000	Diskopnakertr ans	Kab Sidrap
			Kegiatan: Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Cakupan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	100%	100%	40.084.000	100%	20.194.000	100%	40.685.000	Diskopnakertr ans	Kab Sidrap

			Sub Kegiatan: Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah pakaian dinas dan atribut perlengkapannya yang diadakan	0	35,00	20.090.000	-	-	35,00	20.290.000	Diskopnakertrans	Kab Sidrap
			Sub Kegiatan: Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian	Jumlah ASN yang didata dan diolah administrasinya	35	35,00	10.000.000	35	10.100.000	35,00	10.200.000	Diskopnakertrans	Kab Sidrap
			Sub Kegiatan: Monitoring, Evaluasi, dan Penilaian Kinerja Pegawai	Jumlah ASN yang dimonev dan dinilai kerjanya	35	35,00	9.994.000	35	10.094.000	35,00	10.195.000	Diskopnakertrans	Kab Sidrap
			Kegiatan: Administrasi Umum Perangkat Daerah	Cakupan Administrasi Umum Perangkat Daerah	100%	100%	313.577.000	100%	372.973.000	100%	374.155.000	Diskopnakertrans	Kab Sidrap
			Sub Kegiatan: Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah komponen listrik/penerangan yang disediakan	44	37,00	1.432.000	37	1.446.000	37,00	1.461.000	Diskopnakertrans	Kab Sidrap
			Sub Kegiatan: Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah bahan logistik kantor yang disediakan	0	4.752,00	106.920.000	4.752	107.989.000	4.752,00	109.069.000	Diskopnakertrans	Kab Sidrap
			Sub kegiatan: Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	Jumlah barang cetakan dan penggandaan yang disediakan	0	-		12.500	5.000.000	12.500,00	5.000.000	Diskopnakertrans	Kab Sidrap
			Sub Kegiatan: Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah bahan bacaan yang disediakan	0	389,00	3.480.000	389	3.514.000	389,00	3.550.000	Diskopnakertrans	Kab Sidrap
			Sub Kegiatan: Fasilitas Kunjungan Tamu	Jumlah hidangan tamu yang disediakan	200	215,00	4.975.000	215	5.024.000	215,00	5.075.000	Diskopnakertrans	Kab Sidrap

			Sub Kegiatan: Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah rapat koordinasi yang dilaksanakan	98	154,00	196.770.000	154	250.000.000	154,00	250.000.000	Diskopnakertr ans	Kab Sidrap
			Kegiatan: Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Cakupan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	100%	100%	66.845.000	100%	260.000.000	100%	208.189.000	Diskopnakertr ans	Kab Sidrap
			Sub Kegiatan: Pengadaan kendaraan perorangan dinas atau kendaraan dinas jabatan yang diadakan	Jumlah kendaran perorangan dinas atau kendaraan dinas jabatan yang diadakan	0	-	-	3	90.000.000	3,00	90.000.000	Diskopnakertr ans	Kab Sidrap
			Sub Kegiatan: Pengadaan mebel	Jumlah mebel yang diadakan	0	-	-	10	50.000.000	10,00	50.000.000	Diskopnakertr ans	Kab Sidrap
			Sub Kegiatan: Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang diadakan	0	3,00	50.193.000	7	100.000.000	4,00	51.202.000	Diskopnakertr ans	Kab Sidrap
			Sub Kegiatan: Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang diadakan	0	2,00	16.652.000	3	20.000.000	3,00	16.987.000	Diskopnakertr ans	Kab Sidrap
			Kegiatan: Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan	Cakupan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan	100%	100%	182.283.000	100%	220.000.000	100%	206.982.000	Diskopnakertr ans	Kab Sidrap
			Sub Kegiatan: Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air	Jumlah waktu penyediaan jasa listrik	12	12,00	48.000.000	12	70.000.000	12,00	70.000.000	Diskopnakertr ans	Kab Sidrap

			dan Listrik										
			Sub Kegiatan: Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah waktu penyediaan jasa pelayanan umum kantor	12	12,00	134.283.000	12	150.000.000	12,00	136.982.000	Diskopnakertr ans	Kab Sidrap
			Kegiatan: Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Cakupan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	100%	100%	115.459.000	100%	116.613.000	100%	117.507.000	Diskopnakertr ans	Kab Sidrap
			Sub Kegiatan: Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah kendaraan dinas yang dipelihara dan dibayar pajaknya	11	12,00	81.970.000	12	82.790.000	12,00	83.617.000	Diskopnakertr ans	Kab Sidrap
			Sub Kegiatan: Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang dipelihara	14	19,00	11.725.000	15	11.842.000	16,00	11.690.000	Diskopnakertr ans	Kab Sidrap
			Sub Kegiatan: Pemeliharaan/Reha bilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang dipelihara/direha bilitasi	1	1,00	10.000.000	2	10.100.000	2,00	10.200.000	Diskopnakertr ans	Kab Sidrap
			Sub Kegiatan: Pemeliharaan/Reha bilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang dipelihara	15	14,00	11.764.000	15	11.881.000	15,00	12.000.000	Diskopnakertr ans	Kab Sidrap

BAB VII

KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Hasil pembahasan pada bab-bab sebelumnya telah dijelaskan tujuan, sasaran, program, dan kegiatan Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi. Untuk mengukur tercapainya kinerja tujuan, sasaran, program, dan kegiatan tersebut telah pula ditetapkan indikator kinerja beserta targetnya. Indikator-indikator tersebut mengacu pada indikator tujuan dan sasaran pada RPJMD. Hal ini dimaksudkan agar indikator yang ingin dicapai perangkat daerah dapat menunjang tercapainya indikator tujuan dan sasaran daerah yang dituangkan dalam RPJMD. Keselarasan indikator tersebut dapat terlihat pada tabel 7.1

7.1. Indikator Kinerja Utama Perangkat Daerah

Setiap lembaga atau Instansi pemerintah wajib merumuskan Indikator Kinerja Utama sebagai suatu prioritas program dan kegiatan yang mengacu pada sasaran strategis dalam RPJMD dan RENSTRA Perangkat Daerah. Indikator Kinerja Utama adalah ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis operasional. Indikator Kinerja Utama Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kabupaten Sidenreng Rappang dapat dilihat pada tabel 7.2.

7.2. Indikator Kinerja Kunci Perangkat Daerah

Indikator Kinerja Kunci yang selanjutnya disingkat IKK adalah indikator kinerja yang menggambarkan keberhasilan penyelenggaraan suatu urusan pemerintahan. IKK Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kabupaten Sidenreng Rappang dapat dilihat pada tabel 7.3.

7.3. Indikator Standar Pelayanan Minimal

Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kabupaten Sidenreng Rappang bukanlah perangkat daerah yang memberikan pelayanan dasar sehingga tidak memiliki Indikator Standar Pelayanan Minimal.

7.4. Indikator Tujuan Pembangunan Berkelanjutan

Indikator Tujuan Pembangunan Berkelanjutan yang sesuai dengan Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kabupaten Sidenreng Rappang adalah tujuan

ke-delapan yakni “Meningkatkan Pertumbuhan Ekonomi yang Inklusif dan Berkelanjutan, Kesempatan Kerja yang Produktif dan Menyeluruh, Serta Pekerjaan yang Layak Untuk Semua” yang indikatornya disajikan pada tabel 7.5.

Tabel TC-28 Indikator Kinerja Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi yang mengacu pada Tujuan dan Sasaran Renstra

No.	Indikator	Kondisi Kinerja Awal Renstra	Target Capaian Setiap Tahun			Kondisi Kinerja pada Akhir Periode Renstra
		2019	2021	2022	2023	
1	Rata-rata Produktivitas Koperasi dan UMKM (Rp Juta per tahun)	2.951	3.100	3.150	3.200	3.200
2	Tingkat penyerapan tenaga kerja (%)	3,2	3,22	3,23	3,24	3,24
3	Persentase kawasan transmigrasi yang lepas binaan (%)	0	50	70	100	100

Tabel 7.1. Keselarasan RPJMD dan Perubahan Renstra Perangkat Daerah

NO	TUJUAN RPJMD	INDIKATOR TUJUAN RPJMD	SASARAN RPJMD	INDIKATOR SASARAN RPJMD	TUJUAN PERUB RENSTRA PD	SASARAN PERUB RENSTRA PD	INDIKATOR PERUB RENSTRA PD	KONDISI AWAL 2019	TARGET CAPAIAN PERUBAHAN RENSTRA PERANGKAT DAERAH					KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERUB RENSTRA
									2020	2021	2022	2023		
										Meningkatkan pendapatan masyarakat	PDRB Perkapita (juta rupiah)	Meningkatnya produktivitas sektor-sektor perekonomian daerah	Pertumbuhan Ekonomi (%)	
							Rata-rata Produktivitas Koperasi dan UMKM (Rp Juta per tahun)	2951	3000	3100	3150	3200	3200	
	Meningkatkan Penyerapan Tenaga Kerja	Tingkat Pengangguran Terbuka (%)	Meningkatnya pertumbuhan investasi dan daya saing daerah	Nilai Investasi (Juta Rupiah)	Memperluas kesempatan kerja	Meningkatnya kualitas tenaga kerja untuk mendukung investasi daerah	Tingkat partisipasi angkatan kerja (%)	55,39	56	57,2	57,7	58	58	
							tingkat penyerapan tenaga kerja (%)	3,2	3,21	3,22	3,23	3,24	3,24	
	Meningkatkan Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa	Indeks Desa Membangun (indeks)	Terwujudnya Desa Maju dan Mandiri	Persentase Desa Maju dan Mandiri (%)	Mengembangkan dan memajukan kawasan transmigrasi	Meningkatnya pengembangan wilayah pedesaan melalui transmigrasi	persentase peningkatan pendapatan transmigran (%)	3	0,8	1,00	1,2	1,5	1,5	
							persentase kawasan transmigrasi yang lepas binaan (%)	0	0	-	0	100	100	

Tabel 7.2. Indikator Kinerja Utama Perangkat Daerah

NO	BIDANG URUSAN/ INDIKATOR KINERJA UTAMA	FORMULASI INDIKATOR	CAPAIAN KINERJA 2019	TARGET CAPAIAN					KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERUB RENSTRA
				2020	2021	2022	2023		
	Urusan Koperasi dan UKM								
1	Pertumbuhan rata-rata Produksi koperasi dan UMKM (%)	Selisih Rata-rata produksi koperasi dan UKM tahun ini dan tahun lalu dibagi rata-rata produksi tahun lalu dikali 100%	5	1,3	1,5	1,6	1,7	1,7	
2	Rata-rata Produktivitas Koperasi dan UMKM (Rp Juta per tahun)	Total volume usaha koperasi dan UKM sampel dibagi jumlah sampel	2951	3000	3100	3150	3200	3200	
	Urusan Tenaga Kerja								
3	Tingkat partisipasi angkatan kerja (%)	Jumlah penduduk angkatan kerja dibagi jumlah penduduk usia kerja (15 - 64 th) dikali 100%	55,39	56	57,2	57,7	58	58	
4	tingkat penyerapan tenaga kerja (%)	Jumlah pencari kerja yang mendapat pekerjaan dibagi jumlah pencari kerja dikali 100%	3,2	3,21	3,22	3,23	3,24	3,24	
	Urusan transmigrasi								
5	persentase peningkatan pendapatan transmigran (%)	Selisih pendapatan transmigran tahun ini dan tahun lalu dibagi pendapatan transmigran tahun ini dikali 100%	3	0,8	1,00	1,2	1,5	1,5	
6	persentase kawasan transmigrasi yang lepas binaan (%)	Jumlah kawasan transmigrasi yang lepas binaan dibagi jumlah kawasan transmigrasi dikali 100%	0	30	50	70	100	100	

Tabel 7.3. Indikator Kinerja Kunci Perangkat Daerah

NO	BIDANG URUSAN/ INDIKATOR KINERJA UTAMA	FORMULASI INDIKATOR	CAPAIAN KINERJA 2019	TARGET CAPAIAN				KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERUB RENSTRA
				2020	2021	2022	2023	
Urusan Koperasi & UKM								
1	Persentase Koperasi yang mematuhi prinsip perkoperasian	Jumlah Koperasi yang mematuhi prinsip perkoperasian dibagi total koperasi dikali 100%	50	55	57	57,1	57,2	57,2
2	Persentase peningkatan Koperasi berkualitas	$\frac{\text{Jumlah koperasi yang meningkat kualitasnya berdasarkan RAT, volume usaha dan asset}}{\text{Jumlah seluruh koperasi}} \times 100\%$	7,8	-	-	8,1	8,2	8,2
3	Persentase koperasi aktif	$\frac{\text{Jumlah koperasi yang meningkat kualitasnya berdasarkan RAT, volume usaha dan asset}}{\text{Jumlah seluruh koperasi}} \times 100\%$	45	45,5	46	46,5	47	47
4	Persentase UMKM yg meningkat volume usahanya setelah diberdayakan	jumlah UMKM yang meningkat volume usahanya setelah diberdayakan dibagi Jumlah UMKM yang diberdayakan dikali 100%	74,8	74,9	75	75,1	75,2	75,2
5	Persentase Usaha Mikro dan Kecil terhadap total UMKM	(jumlah usaha mikro + kecil) dibagi jumlah Usaha mikro + kecil+menengah dikali 100%	93,0	95	92,00	91,90	91,80	91,80
6	Jumlah UMKM aktif	jumlah UMKM yang masih menjalankan usahanya	26200	26.000	26.050	26100	26150	26150

7	Persentase UKM non BPR/LKM aktif	Jumlah UKM Non BPR/LKM aktif dibagi total UKM non BPR dikali 100%	99,8	98,1	98,5	98,6	98,7	98,7
8	Persentase BPR/LKM aktif	Jumlah UKM aktif dibagi total UKM dikali 100%	66,3	65,2	65,5	65,5	65,5	65,5
	Urusan Tenaga Kerja							
9	Persentase Lulusan Bersertifikat Pelatihan	Jumlah lulusan bersertifikat pelatihan dibagi jumlah peserta pelatihan dikali 100%	100	100	100,00	100	100	100
10	Besaran pencari kerja yang terdaftar yang ditempatkan	Jumlah pencari kerja yang ditempatkan dibagi jumlah pencari kerja yang terdaftar dikali 100%	68,5	-	-	68,70	68,8	68,8
11	Besaran pekerja/buruh yang menjadi peserta program jaminan sosial ketenagakerjaan	Jumlah pekerja peserta jaminan sosial ketenagakerjaan dibagi jumlah pekerja dikali 100%	15,4	15,5	16,00	16,5	17	17
12	Angka partisipasi angkatan kerja	Angkatan kerja 15 th ke atas dibagi jumlah penduduk usia 15 th ke atas dikali 100%	61,67	61,7	62	62,2	62,5	62,5
13	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	Jumlah penduduk angkatan kerja dibagi jumlah penduduk angkatan kerja (15 - 64 th) dikali 100%	56,16	56,92	57	57,3	57,5	57,5
14	Tingkat pengangguran terbuka	Jumlah penganggur terbuka usia angkatan kerja dibagi Jumlah penduduk usia angkatan kerja dikali 100%	4,75	5,9	5,90	5,8	5,7	5,7

15	Rasio penduduk yang bekerja	Jumlah penduduk yang bekerja dibagi jumlah angkatan kerja dikali 100%	95,25	95,3	95	95,3	95,5	95,5
16	Rasio Kesempatan Kerja Terhadap Penduduk Usia 15 Tahun Ke Atas	Kesempatan kerja dibagi Jumlah penduduk 15 th ke atas dikali 100%	53,58		55	55,2	55,5	55,5
17	Angka Sengketa Pengusaha-Pekerja per Tahun	Jumlah sengketa pengusaha pekerja dibagi jumlah perusahaan dikali 100%	0	0	0	0	0	0
18	Besaran Kasus yang Diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB)	Σ Kasus yang diselesaikan melalui Perjanjian Bersama (PB) dibagi Σ Kasus yang dicatatkan dikali 100%	0	0	0	0	0	0
19	Besaran Pencari Kerja Yang Terdaftar Yang Ditempatkan	Σ Pencari kerja yang ditempatkan dibagi Σ Pencari kerja yang terdaftar dikali 100%	68,5	25	30	35	40	40
20	Keselamatan dan Perlindungan	Jumlah perusahaan yang menerapkan K3 pada tahun n dibagi Jumlah perusahaan di wilayah Kabupaten Sidenreng Rappang tahun n dikali 100%	46,2		50	52	54	54
21	Besaran Pekerja/Buruh Yang menjadi Peserta Program BPJS TK	Σ Pekerja/Buruh peserta BPJS TK dibagi Σ Pekerja/Buruh dikali 100%	75,5		77	78	79	79

22	Perselisihan Buruh Dan Pengusaha Terhadap Kebijakan Pemerintah Daerah	Jumlah penyelesaian persediaan buruh dan pengusaha dengan kebijakan pemda pada tahun n dibagi Jumlah kejadian perselisihan buruh dan pengusaha dengan kebijakan pemda dikali 100%	0	0	0	0	0	0
23	Besaran Pemeriksaan Perusahaan	Σ Perusahaan yang telah diperiksa dibagi Σ Perusahaan yang terdaftar dikali 100%	18,5	20	20	21	22	22
24	Besaran Pengujian Peralatan di Perusahaan	Σ Peralatan yang telah diuji dibagi Σ Peralatan yang telah terdaftar dikali 100%	0	0	20	20	20	20
25	Laju Pertumbuhan PDB per tenaga kerja	Produk Domestik Bruto (milyar rp) dibagi Jumlah tenaga kerja dikali 100%	7,64		7,5	7,7	7,9	7,9
26	Proporsi Tenaga Kerja yang Berusaha Sendiri dan Pekerja Bebas Keluarga Terhadap Total Kesempatan Kerja	Proporsi tenaga kerja yang berusaha sendiri dan pekerja bebas keluarga terhadap total kesempatan kerja dibagi Total kesempatan kerja dikali 100%	36,31		37	37,3	37,5	37,5
27	Besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi	Σ Tenaga kerja yang dilatih dibagi Σ Pendaftar pelatihan berbasis kompetensi dikali 100%	0	0	50	50	50	50
28	Besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis masyarakat	Σ Tenaga kerja yang dilatih dibagi Σ Pendaftar pelatihan berbasis masyarakat dikali 100%	58,6	61	62	63	64	64

29	Besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan kewirausahaan	Σ Tenaga kerja yang dilatih dibagi Σ Pendaftar pelatihan kewirausahaan dikali 100%	80	80	80	80	80	80
30	Rasio lulusan S1/S2/S3	Jumlah lulusan S1/S2/S3 dibagi Jumlah penduduk dikali 10000	1.268,9		1300	1320	1330	1330
	Urusan Transmigrasi							
31	Kontribusi transmigrasi terhadap PDRB	Jml kontribusi PDRB dari transmigrasi dibagi Jumlah PDRB (milyar rp) dikali 100%	0,007	0,007	0,0073	0,0075	0,008	0,008
32	Persentase Satuan permukiman yang dibina	Jumlah satuan pemukiman yang dibina dibagi total satuan pemukiman dikali 100%	0	-	2,00	2,1	2,2	2,2
33	Persentase transmigran yang lepas bina/mandiri	Jumlah transmigran yang mandiri dibagi total transmigran dikali 100%	22	-	23,90	24,2	24,7	24,7
34	Persentase transmigran swakarsa	Jumlah transmigrasi swakarsa dibagi jumlah transmigrasi dikali 100%	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5

Tabel 7.5. Indikator Kinerja Kunci Perangkat Daerah

Kode Indikator	TARGET/INDIKATOR	SATUAN	KONDISI AWAL 2019	TARGET CAPAIAN				KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERUB RENSTRA
				2020	2021	2022	2023	
Tujuan : Memperluas kesempatan kerja yang layak								
Tujuan SDG's: Meningkatkan Pertumbuhan Ekonomi yang Inklusif dan Berkelanjutan, Kesempatan Kerja yang Produktif dan Menyeluruh, Serta Pekerjaan yang Layak Untuk Semua								
Target : Mencapai tingkat produktivitas ekonomi yang lebih tinggi, melalui diversifikasi, peningkatan dan inovasi teknologi, termasuk melalui fokus pada sektor yang memberi nilai tambah tinggi dan padat karya.								
8.2.1*	Laju pertumbuhan PDB per tenaga kerja /Tingkat pertumbuhan PDB riil per orang bekerja per tahun		7,68	7,5	7,7	7,9	8	8
Target: Menggalakkan kebijakan pembangunan yang mendukung kegiatan produktif, penciptaan lapangan kerja layak, kewirausahaan, kreativitas dan inovasi, dan mendorong formalisasi dan pertumbuhan usaha mikro, kecil, dan menengah, termasuk melalui akses terhadap jasa keuangan.								
8.3.1*	Proporsi lapangan kerja informal sektor non pertanian berdasarkan jenis kelamin	%	20,7	20,8	20,90	21,00	21,10	21,10
8.3.1.(a)	Persentase tenaga kerja formal	%	64,7	64,8	65,00	65,10	65,20	65,20
8.3.1.(b)	Persentase tenaga kerja informal sektor pertanian	%	36,7	36,8	36,85	36,90	36,95	36,95
Target: Meningkatkan secara progresif, hingga 2030, efisiensi sumberdaya global dalam konsumsi dan produksi, serta usaha melepas kaitan pertumbuhan ekonomi dari degradasi lingkungan, sesuai dengan the 10-Year Framework of Programs on Sustainable Consumption and Production, dengan negaranegara maju sebagai pengarah								
8.4.2	Konsumsi material domestik (domestic material consumption).							
Target: Pada tahun 2030, mencapai pekerjaan tetap dan produktif dan pekerjaan yang layak bagi semua perempuan dan laki-laki, termasuk bagi pemuda dan penyandang ifabilitas, dan upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya								
8.5.1*	Upah rata-rata per jam pekerja	Rp/jam	17.045	17.100	17.500	18.000	18.500	18.500
8.5.2*	Tingkat pengangguran terbuka berdasarkan jenis kelamin dan kelompok umur.	%	4,8	5,9	5,80	5,70	5,50	5,50

8.5.2.(a)	Tingkat setengah pengangguran	%	10,26	10,2	10,00	9,70	9,50	9,50
Target: Pada tahun 2020, secara substansial mengurangi proporsi usia muda yang tidak bekerja, tidak menempuh pendidikan atau pelatihan, dan upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya								
8.6.1*	Persentase usia muda (15 - 24 tahun) yang sedang tidak sekolah, bekerja atau mengikuti pelatihan (NEET)	%	19,91	19,7	19,50	19,20	19,00	19,00
Target: Pada tahun 2030, menyusun dan melaksanakan kebijakan untuk mempromosikan pariwisata berkelanjutan yang menciptakan lapangan kerja dan mempromosikan budaya dan produk local								
8.9.2*	Jumlah pekerja pada industri pariwisata dalam proporsi terhadap total pekerja	%	1,76	1,8	1,85	1,90	2,00	2,00

BAB VIII

P E N U T U P

Perubahan Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra PD) Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sidenreng Rappang Tahun 2018 -2023 ini merupakan penjabaran dari Visi dan Misi Bupati Sidenreng Rappang yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Sidenreng Rappang Tahun 2018 -2023.

Selama kurun waktu lima tahun ke depan, berbagai program dan kegiatan pembangunan yang dirumuskan dalam Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra PD) Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sidenreng Rappang Ini dapat dilaksanakan dengan konsisten dan didukung peran aktif seluruh stakeholders dan partisipasi masyarakat. Hasil yang diperoleh diharapkan dapat menjadi pondasi bagi kesinambungan pelaksanaan program-program pembangunan daerah Kabupaten Sidenreng Rappang periode berikutnya.

Pembangunan yang berlangsung lima tahun ke depan bukan saja diharapkan mampu meningkatkan kesejahteraan masyarakat, meningkatkan kualitas layanan publik, terutama dibidang koperasi, UKM, ketenagakerjaan, dan ketransmigrasian untuk mencapai perekonomian rakyat yang semakin berdaya, makin berkurangnya jumlah penduduk miskin, dan berkurangnya jumlah pengangguran, tetapi sekaligus mampu mengatasi kesenjangan antara wilayah yang tertinggal dan wilayah yang sudah maju secara signifikan. Selain hal tersebut pelayanan publik di Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja dan Transmigrasi juga diharapkan dapat berjalan dengan baik, karena didukung kinerja aparat pemerintahan yang bersih, kreatif, inovatif, disiplin, dan akuntabel yang mampu mewujudkan sebuah pemerintahan yang baik (*good governance*) dengan menggunakan sistem elektronik yang transparan (*electronic governance*).

Demikian Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra PD) Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sidenreng Rappang ini disusun sebagai pedoman untuk pelaksanaan program dan kegiatan selama kurun waktu 5 (lima) tahun ke depan

dan selanjutnya rencana strategis ini akan dijabarkan ke dalam rencana kerja OPD setiap tahunnya.

Pangkajene Sidenreng, 27 Juli 2021

**Kepala Dinas Koperasi, UKM,
Tenaga Kerja, dan Transmigrasi
Kabupaten Sidenreng Rappang**

ANDI SAFARI RENATA, S.I.P.M.Si.
NIP. 19730306 199202 1 002