

BAB I PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG

Penilaian dan pelaporan kinerja pemerintah daerah menjadi salah satu kunci untuk menjamin penyelenggaraan pemerintahan yang demokratis, transparan, akuntabel, efisien dan efektif. Upaya ini juga selaras dengan tujuan perbaikan pelayanan publik sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah. Untuk itu, pelaksanaan otonomi daerah perlu mendapatkan dorongan yang lebih besar dari berbagai elemen masyarakat, termasuk dalam pengembangan akuntabilitas melalui penyusunan dan pelaporan kinerja pemerintah daerah.

Penyusunan Laporan Kinerja (LKj) merupakan amanat Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Penyusunan LKj dilakukan dengan berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 tahun 2015 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Review Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, di mana pelaporan capaian kinerja organisasi secara transparan dan akuntabel merupakan bentuk pertanggungjawaban atas kinerja Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kab. Sidenreng Rappang.

Proses penyusunan LKj dilakukan pada setiap akhir tahun anggaran bagi setiap perangkat daerah untuk mengukur pencapaian target kinerja yang sudah ditetapkan dalam dokumen perjanjian kinerja. Pengukuran pencapaian target kinerja ini dilakukan dengan membandingkan antara

target dan realisasi kinerja setiap instansi pemerintah, yang dalam hal ini adalah Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kab. Sidenreng Rappang. LKj menjadi dokumen laporan kinerja tahunan yang berisi pertanggungjawaban kinerja suatu instansi dalam mencapai tujuan/sasaran strategis instansi. Disinilah esensi dari prinsip akuntabilitas sebagai pijakan bagi instansi pemerintah ditegakkan dan diwujudkan.

Mengacu kepada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2015, LKj tingkat SKPD disampaikan kepada Gubernur/Bupati/Walikota selambat-lambatnya dua bulan setelah tahun anggaran berakhir.

MAKSUD DAN TUJUAN

LKj Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kab. Sidenreng Rappang merupakan salah satu bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi pemerintah daerah selama kurun waktu 1 (satu) tahun dalam mencapai tujuan/sasaran strategis instansi. Penyusunan LKj juga menjadi alat kendali untuk mendorong peningkatan kinerja setiap unit organisasi.

Selain itu, LKj menjadi salah satu alat untuk mendapatkan masukan stakeholders demi perbaikan kinerja Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kab. Sidenreng Rappang. Identifikasi keberhasilan, permasalahan dan solusi yang tertuang dalam LKj, menjadi sumber untuk perbaikan perencanaan dan pelaksanaan program dan kegiatan yang akan datang. Dengan pendekatan ini, LKj sebagai proses evaluasi menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari perbaikan yang berkelanjutan di pemerintah untuk meningkatkan kinerja pemerintahan melalui perbaikan pelayanan publik.

GAMBARAN UMUM ORGANISASI

1. Struktur Organisasi

Dinas Koperasi, UMKM, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sidenreng Rappang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor : 18 Tahun 2016 tentang Organisasi Perangkat Daerah sebagai pedoman susunan Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kabupaten Sidenreng Rappang.

Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi tersebut Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kabupaten Sidenreng Rappang mempunyai struktur organisasi yang tercantum dalam susunan Perangkat dan Tata Kerja Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kabupaten Sidenreng Rappang sebagai berikut :

1. Kepala Dinas
2. Sekretaris
 - Sub Bagian Perencanaan
 - Sub Bagian Keuangan
 - Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
3. Bidang Koperasi
 - Seksi Kelembagaan dan Pembiayaan Usaha Koperasi
 - Seksi Pengawasan dan Pemeriksaan Koperasi
4. Bidang Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM)
 - Seksi Kelembagaan UMKM
 - Seksi Usaha dan Promosi UMKM
5. Bidang Tenaga Kerja
 - Seksi Pemberdayaan Tenaga Kerja
 - Seksi Perlindungan Tenaga Kerja
6. Bidang Transmigrasi
 - Seksi Pemberdayaan Kawasan & Penempatan Transmigrasi
 - Seksi Pemberdayaan Masyarakat Transmigrasi
7. UPT Dinas

8. Kelompok Jabatan Fungsional

Berdasarkan dengan struktur organisasi dan tata kerja Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kabupaten Sidenreng Rappang maka masing-masing mempunyai tugas pokok dan fungsi sebagai berikut :

I. KEPALA DINAS

Tugas pokok dari Kepala Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kabupaten Sidenreng Rappang meliputi sebagai berikut:

1. Menyusun dan menetapkan Rencana Strategis Dinas ;
2. Menyusun dan Menetapkan Rencana Anggaran Satuan Kerja Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi;
3. Mengkoordinasikan Rencana Strategis dan Rencana Anggaran Satuan Kerja Dinas dengan instansi terkait;
4. Mengkoordinasikan dengan sekretariat dan Bidang-Bidang Lingkup Dinas Koperasi. UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi;
5. Mengarahkan pelaksanaan Rencana Strategis kedalam Rencana Anggaran Satuan Kerja Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi;
6. Menyelenggarakan Perumusan Penetapan Kinerja Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi;
7. Menyelenggarakan perumusan kebijakan teknis Pembinaan dan Pengembangan bidang Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi;
8. Menyelenggarakan pembinaan terhadap Unit Pelaksana Teknis (UPT) Dinas dan memfasilitasi peran serta masyarakat di Bidang Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi;

9. Menerima dan menindak lanjuti data dan informasi di lingkup Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi;
10. Menjalin kerjasama dengan pemanfaat dan pemerhati di bidang Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi;
11. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Bupati;
12. Menyampaikan Telaahan staf kepada Bupati sesuai dengan bidang tugasnya;
13. Menyelenggarakan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas;
14. Mengevaluasi pelaksanaan Rencana Strategis dan Rencana Anggaran Satuan Kerja Dinas secara berkala.
15. Membuat laporan secara berkala dan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJ-IP) Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi;
16. Melakukan penilaian hasil prestasi kerja dalam DP-3.

Sedangkan Fungsi Kepala Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi

adalah sebagai berikut :

- a. Penyelenggaraan dan Pembinaan Kesekretariatan Dinas;
- b. Penyelenggaraan dan Pembinaan di Bidang Koperasi;
- c. Penyelenggaraan dan Pembinaan di Bidang UMKM;
- d. Penyelenggaraan dan Pembinaan di Bidang Tenaga Kerja;
- e. Penyelenggaraan dan Pembinaan di Bidang Transmigrasi;
- f. Pembinaan terhadap Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD).

II. SEKRETARIS

Uraian tugas Sekretaris Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan

Transmigrasi Kabupaten Sidenreng Rappang, sebagai berikut :

1. Menyusun dan menetapkan Rencana Strategis Sekretariat;
2. Menyusun dan menetapkan Rencana Anggaran Satuan Kerja Sekretariat;
3. Mengkoordinasikan Rencana Strategis dan Rencana Anggaran Satuan Kerja Sekretariat dengan Kepala Dinas serta para Kepala Bidang lingkup Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi;
4. Membina dan mengkoordinasikan unit-unit kerja di lingkup Sekretariat;
5. Mendistribusikan tugas kepada Sub Bagian lingkup Sekretariat;
6. Membantu Kepala Dinas dalam Pembinaan dan Pengembangan Pegawai di lingkup Sekretariat;
7. Mengkompilasi dan mengakselerasi Rencana Strategis dan Rencana Anggaran Satuan Kerja dari masing-masing bidang lingkup Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi;
8. Membantu Kepala Dinas mengkompilasi, mengakselerasi dan merumuskan Penetapan Kinerja dari bidang-bidang menjadi Penetapan Kinerja Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi;
9. Menghimpun dan mengelola administrasi data dan informasi Dinas;
10. Menyelenggarakan Pembinaan Kegiatan Kehumasan di lingkup Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi;
11. Menetapkan pengalokasian perlengkapan dinas;
12. Menyelenggarakan penataan Tata Naskah dan Ketatalaksanaan Dinas;

13. Menyelenggarakan dan menyiapkan bahan koordinasi dalam pelaksanaan tugas dinas dan memberikan pelayanan administratif dan fungsional kepada semua unsur di lingkungan dinas serta menyiapkan rencana anggaran biaya operasional Dinas;
14. Memberikan saran dan pertimbangan kepada Kepala Dinas dalam pelaksanaan tugas dan fungsi Sekretariat Dinas;
15. Mengadakan pembinaan dan pengendalian terhadap tugas setiap Sub Bagian lingkup Sekretariat Dinas;
16. Menyelenggarakan pengumpulan bahan koordinasi dalam penyusunan dan pengendalian program/rencana kerja Dinas;
17. Menyelenggarakan dan menghimpun, mengolah, menggandakan, mendistribusikan dan menyimpan dokumen Perencanaan dan laporan dinas secara rapi;
18. Menyelenggarakan dan menyiapkan bahan dan data dalam rangka pembinaan teknis fungsional dan penatausahaan;
19. Menyelenggarakan urusan umum, Perencanaan, perlengkapan, Keuangan, kepegawaian, surat menyurat dan rumah tangga serta fungsi Kehumasan Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi;
20. Menyiapkan dan mengkoordinasikan urusan anggaran Dinas setiap tahunnya kepada instansi terkait;
21. Membuat dan menyampaikan laporan hasil pelaksanaan tugas kepada Kepala Dinas;
22. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya;
23. Membuat telaahan staf dan pertimbangan kepada atasan;
24. Melakukan pengawasan pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi Sekretariat;

25. Mengevaluasi pelaksanaan Rencana Strategis dan Rencana Anggaran Satuan Kerja Sekretariat Dinas secara berkala;
26. Membantu kepala Dinas dalam menyusun laporan secara berkala dan Laporan Instansi Pemerintah (LKJ-IP) Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi;
27. Menyelenggarakan Perumusan Laporan secara berkala terhadap pelaksanaan kegiatan Sekretariat Dinas;
28. Melakukan penilaian hasil prestasi kerja dalam DP-3.

Fungsi Sekretaris Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi sebagai berikut :

- a. Penyelenggaraan dan Penatausahaan urusan Perencanaan Umum;
- b. Penyelenggaraan dan Penatausahaan urusan keuangan;
- c. Penyelenggaraan dan Penatausahaan urusan Umum dan Kepegawaian.

III. BIDANG KOPERASI

Tugas Kepala Bidang Koperasi sebagai berikut:

1. Menyusun dan menetapkan Rencana Strategis Bidang Koperasi;
2. Menyusun dan menetapkan Rencana Anggaran Satuan Kerja Bidang Koperasi.
3. Mengkoordinasikan Rencana Strategis dan Rencana Anggaran Satuan Kerja dengan Kepala Dinas dan Sekretaris serta Kepala Bidang lainnya Lingkup Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi;
4. Menyelenggarakan perumusan Penetapan Kinerja Bidang Koperasi dalam rangka penetapan kinerja Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi;

5. Membina dan Mengkoordinir unit-unit kerja di lingkup Bidang Koperasi;
6. Mendistribusikan Tugas kepada Seksi-Seksi di lingkup Bidang Koperasi;
7. Membantu Kepala Dinas dalam Pembinaan dan Pengembangan Pegawai di lingkup Bidang Koperasi;
8. Menyelenggarakan dan mengkoordinasikan penyusunan kebijakan teknis dalam pembinaan dan pengembangan Koperasi;
9. Menyelenggarakan dan mengkoordinasikan penciptaan Koperasi yang sehat;
10. Menyelenggarakan dan mengkoordinasikan pemberian dukungan dan perluasan jaringan dan kemitraan usaha perkoperasian;
11. Menyelenggarakan dan mengkoordinasikan pelaksanaan monitoring, pendataan dan pemutakhiran data serta evaluasi dan publikasi data perkembangan usaha koperasi;
12. Menyelenggarakan dan mengkoordinasikan Perumusan Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Standar Pelayanan Minimal (SPM) serta Prosedur Tetap (Protap) Pembinaan dan Pengembangan Koperasi;
13. Melaksanakan telaahan staf dan pertimbangan kepada atasan;
14. Melakukan pengawasan pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi Bidang;
15. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai dengan Tugas Pokok dan Fungsi Bidang Koperasi;
16. Mengevaluasi pelaksanaan Rencana Strategis dan Rencana Anggaran Satuan Kerja Bidang secara berkala;

17. Menyelenggarakan Penyusunan Laporan Kinerja Bidang dalam Bidang Koperasi dalam rangka Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJ-IP) Dinas;
18. Membantu Kepala Dinas dalam menyusun laporan secara berkala terhadap pelaksanaan kegiatan Bidang;
19. Melakukan penilaian terhadap hasil dan prestasi kerja Pegawai dalam SKP.

Fungsi Kepala Bidang Koperasi, sebagai berikut:

- a. Penyelenggaraan pembinaan dan Pengembangan kelembagaan dan usaha koperasi;
- b. Penyelenggaraan pembinaan dan Pengembangan Sarana Prasarana perkoperasian;
- c. Penyelenggaraan Perkoperasian menyangkut kehidupan koperasi.

IV. BIDANG USAHA MIKRO KECIL MENENGAH (UMKM)

Tugas Kepala Bidang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) sebagai berikut:

1. Menyusun dan menetapkan Rencana Strategis Bidang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM);
2. Menyusun dan menetapkan Rencana Anggaran Satuan Kerja Bidang UMKM;
3. Mengkoordinasikan Rencana Strategis dan Rencana Anggaran Satuan Kerja Bidang dengan Kepala Dinas dan Sekretaris serta Kepala Bidang lainnya lingkup Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi;

4. Menyelenggarakan perumusan Penetapan Kinerja Bidang dalam rangka penetapan kinerja Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi;
5. Membina dan mengkoordinir unit-unit kerja di lingkup Bidang UMKM;
6. Mendistribusikan Tugas kepada Seksi-Seksi di lingkup Bidang UMKM;
7. Membantu Kepala Dinas dalam Pembinaan dan Pengembangan Pegawai di lingkup Bidang UMKM;
8. Merumuskan Pedoman penyelenggaraan tugas Bidang UMKM;
9. Menyelenggarakan dan mengkoordinasikan Perumusan kebijakan teknis dalam pemberdayaan dan pengembangan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah yang meliputi aspek produksi, sumber daya manusia dan teknologi proses;
10. Menyelenggarakan dan mengkoordinasikan perumusan kebijakan teknis pemberdayaan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah dalam pertumbuhan iklim usaha yang meliputi aspek teknis dan managerial dalam rangka pola keterkaitan Bapak Angkat dan Mitra Usaha Mikro Kecil dan Menengah;
11. Menyelenggarakan dan mengkoordinasikan perumusan kebijakan teknis mediasi dan fasilitasi penyelenggaraan promosi investasi;
12. Menyelenggarakan dan mengkoordinasikan Perumusan Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Standar Pelayanan Minimal (SPM) serta Prosedur Tetap (Protap) Pembinaan dan Pengembangan UMKM;
13. Melaksanakan telaahan staf dan pertimbangan kepada atasan;
14. Melakukan pengawasan pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi Bidang;

15. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai dengan Tugas Pokok dan Fungsi Bidang UMKM;
16. Mengevaluasi pelaksanaan Rencana Strategis dan Rencana Anggaran Satuan Kerja Bidang secara berkala;
17. Menyelenggarakan Penyusunan Laporan Akuntabilitas Bidang dalam rangka Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJ-IP) Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi;
18. Membantu Kepala Dinas dalam menyusun laporan secara berkala terhadap pelaksanaan kegiatan Bidang;
19. Melakukan penilaian terhadap hasil dan prestasi kerja dalam SKP.

Fungsi dari Kepala Bidang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) sebagai berikut:

- a. Penyelenggaraan dan Pengkoordinasian Pembinaan dan Pengembangan ekonomi masyarakat skala Mikro, Kecil dan Menengah;
- b. Penyelenggaraan dan Pengkoordinasian perluasan akses dan jaringan pola kemitraan dan investasi bidang usaha skala Mikro, Kecil dan Menengah.

V. BIDANG TENAGA KERJA

Tugas Kepala Bidang Tenaga Kerja sebagai berikut:

1. Menyusun dan menetapkan Rencana Strategis Bidang Tenaga Kerja;
2. Menyusun dan menetapkan Rencana Anggaran Satuan Kerja Bidang Tenaga Kerja;
3. Mengkoordinasikan Rencana Strategis dan Rencana Anggaran Satuan Kerja Bidang dengan Kepala Dinas dan Sekretaris serta

Kepala Bidang lainnya lingkup Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi;

4. Menyelenggarakan perumusan Penetapan Kinerja Bidang dalam rangka penetapan
5. oordinir unit-unit kerja di lingkup Bidang Tenaga Kerja;
6. Mendistribusikan Tugas kepada Seksi-Seksi di lingkup Bidang Tenaga Kerja;
7. Membantu Kepala Dinas dalam Pembinaan dan Pengembangan Pegawai di lingkup Bidang Tenaga Kerja;
8. Merumuskan Pedoman penyelenggaraan tugas Bidang Tenaga Kerja;
9. Menyelenggarakan dan mengkoordinasikan Perumusan kebijakan teknis dalam pendayagunaan tenaga kerja, pengawasan dan perlindungan tenaga kerja;
10. Menyelenggarakan pengawasan dan evaluasi pelaksanaan tugas bidang;
11. Membina dan mengkoordinasi pembuatan laporan secara berkala;
12. Menyelenggarakan dan mengkoordinasikan Perumusan Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Standar Pelayanan Minimal (SPM) serta Prosedur Tetap (Protap) Pembinaan dan Pengembangan Tenaga Kerja;
13. Melaksanakan telaahan staf dan pertimbangan kepada atasan;
14. Melakukan pengawasan pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi Bidang;
15. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai dengan Tugas Pokok dan Fungsi Bidang Tenaga Kerja;

16. Mengevaluasi pelaksanaan Rencana Strategis dan Rencana Anggaran Satuan Kerja Bidang secara berkala;
17. Menyelenggarakan Penyusunan Laporan Akuntabilitas Bidang dalam rangka Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJ-IP) Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi;
18. Membantu Kepala Dinas dalam menyusun laporan secara berkala terhadap pelaksanaan kegiatan Bidang;
19. Melakukan penilaian terhadap hasil dan prestasi kerja dalam SKP.

Fungsi dari Kepala Bidang Tenaga Kerja sebagai berikut:

- a. Penyelenggaraan dan pembinaan di bidang pendayagunaan tenaga kerja
- b. Penyelenggaraan dan pembinaan di bidang perlindungan tenaga kerja

VI. BIDANG TRANSMIGRASI

Tugas Kepala Bidang Transmigrasi sebagai berikut:

1. Menyusun dan menetapkan Rencana Strategis Bidang Transmigrasi;
2. Menyusun dan menetapkan Rencana Anggaran Satuan Kerja Bidang Transmigrasi;
3. Mengkoordinasikan Rencana Strategis dan Rencana Anggaran Satuan Kerja Bidang dengan Kepala Dinas dan Sekretaris serta Kepala Bidang lainnya lingkup Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi;
4. Menyelenggarakan perumusan Penetapan Kinerja Bidang dalam rangka penetapan kinerja Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi;

5. Membina dan mengkoordinir unit-unit kerja di lingkup Bidang Transmigrasi;
6. Mendistribusikan Tugas kepada Seksi-Seksi di lingkup Bidang Transmigrasi;
7. Membantu Kepala Dinas dalam Pembinaan dan Pengembangan Pegawai di lingkup Bidang Transmigrasi;
8. Merumuskan Pedoman penyelenggaraan tugas Bidang Transmigrasi;
9. Menyelenggarakan dan mengkoordinasikan Perumusan kebijakan teknis dalam pengembangan kawasan transmigrasi dan pemberdayaan masyarakat transmigrasi;
10. Menyelenggarakan dan mengkoordinasikan Perumusan Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Standar Pelayanan Minimal (SPM) serta Prosedur Tetap (Protap) Pembinaan dan Pengembangan Transmigrasi;
11. Melaksanakan telaahan staf dan pertimbangan kepada atasan;
12. Melakukan pengawasan pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi Bidang;
13. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai dengan Tugas Pokok dan Fungsi Bidang Transmigrasi;
14. Mengevaluasi pelaksanaan Rencana Strategis dan Rencana Anggaran Satuan Kerja Bidang secara berkala;
15. Menyelenggarakan Penyusunan Laporan Akuntabilitas Bidang dalam rangka Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJ-IP) Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi;
16. Membantu Kepala Dinas dalam menyusun laporan secara berkala terhadap pelaksanaan kegiatan Bidang;

17. Melakukan penilaian terhadap hasil dan prestasi kerja dalam SKP.

Fungsi dari Kepala Bidang Transmigrasi sebagai berikut:

- a. Penyelenggaraan dan pembinaan di bidang pemberdayaan kawasan dan penempatan transmigrasi
- b. Penyelenggaraan dan pembinaan di bidang pemberdayaan masyarakat transmigrasi

ISU STRATEGIS

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kabupaten Sidenreng Rappang diperhadapkan kepada isu-isu strategis. Isu Strategis merupakan salah satu variabel yang menjadi acuan dalam penyusunan suatu perencanaan dan isu ini kemudian dijabarkan dalam program. Isu strategis muncul dan berkembang dalam masyarakat dan menjadi suatu permasalahan pembangunan.

Dalam Rencana Strategis Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kabupaten Sidenreng Rappang telah ditetapkan isu strategis meliputi:

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

STRUKTUR ORGANISASI DINAS KOPERASI, UKM, TENAGA KERJA, DAN TRANSMIGRASI

Sesuai Peraturan Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang Nomor 18 Tahun 2016, Struktur organisasi Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kabupaten Sidenreng Rappang dapat dilihat pada lampiran Laporan Kinerja 2019 ini.

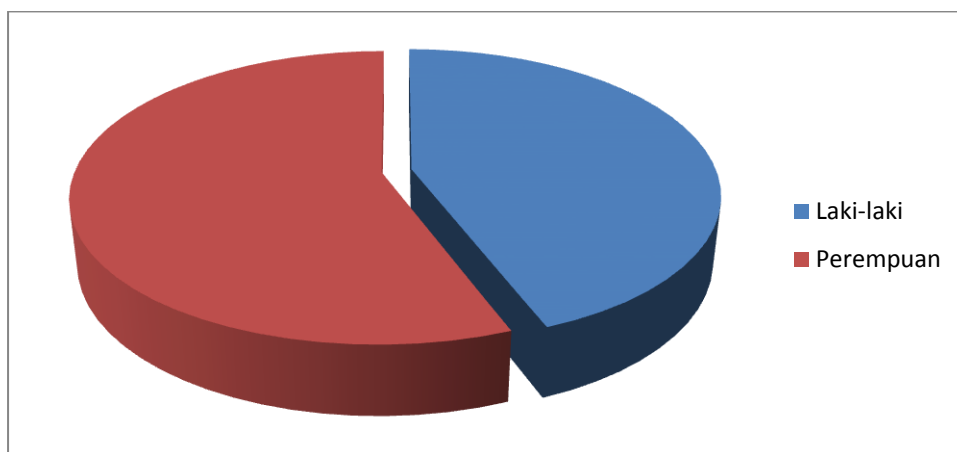
KOMPOSISI SDM ORGANISASI

Sumberdaya manusia merupakan faktor yang memegang peranan penting dalam sebuah organisasi, sukses sebuah organisasi banyak dipengaruhi oleh komposisi sumberdaya manusianya

Komposisi SDM Berdasarkan Gender

Sumberdaya manusia Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi adalah 34 orang PNS dengan komposisi 15 orang laki-laki dan 19 orang perempuan

Gambar 1. 1. Komposisi SDM Berdasarkan Gender



Komposisi PNS Menurut Jenjang Pendidikan

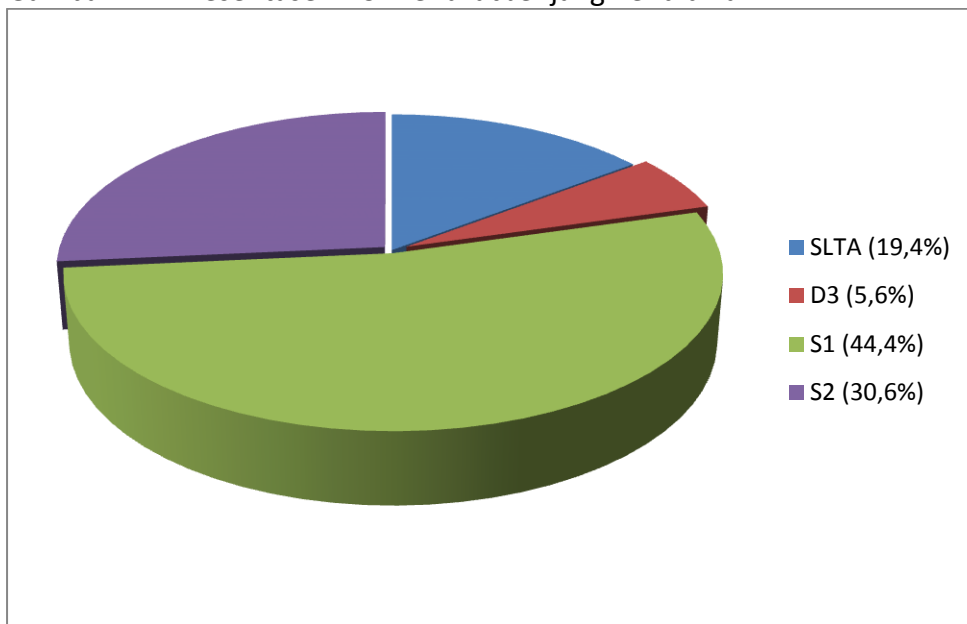
Berdasarkan jenjang pendidikan, Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi memiliki PNS lulusan SLTA hingga S2 dengan komposisi

seperti tabel berikut.

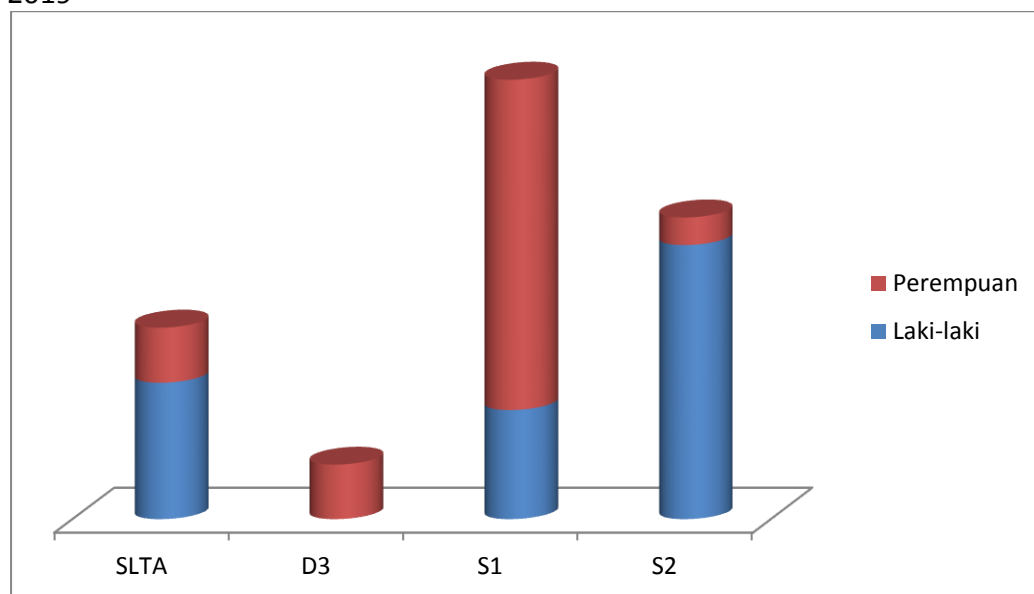
Tabel 1.1. Komposisi PNS Menurut Jenjang Pendidikan

JENJANG PENDIDIKAN	JUMLAH
SLTA	5
D3	2
S1	18
S2	9

Gambar 1.2. Presentase PNS Menurut Jenjang Pendidikan



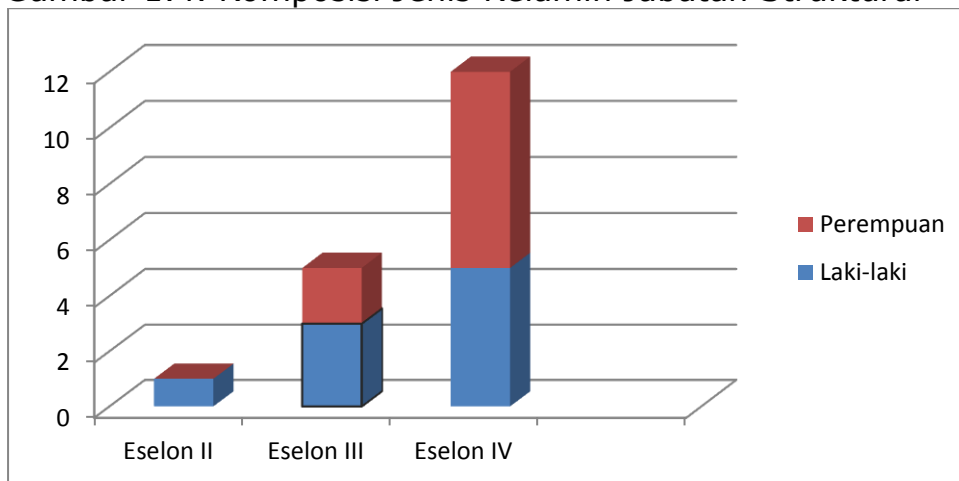
Gambar 1.3. Perimbangan PNS per Jenjang Pendidikan dan Terpilah Jenis Kelamin tahun 2019



Komposisi PNS Menurut Jenjang Eselon

Pada Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi terdapat 17 jabatan struktural yang terdiri atas 1 jabatan eselon II b, 1 jabatan eselon III a, 4 jabatan eselon III b dan 11 jabatan eselon IV a yang ada dalam gambar berikut.

Gambar 1.4. Komposisi Jenis Kelamin Jabatan Struktural



INOVASI DALAM REFORMASI SISTEM AKIP DAN PENGELOLAAN KINERJA

Inovasi menjadi kunci dalam reformasi birokrasi dan perbaikan kinerja pelayanan publik. Karenanya Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi berupaya mengembangkan inovasi.

BAB II

PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA

RENCANA STRATEGIS DINAS KOPERASI, UKM, TENAGA KERJA, DAN TRANSMIGRASI

VISI DAN MISI

Rencana Strategis (RENSTRA) merupakan kerangka pembangunan strategis Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi untuk periode 5 tahun. Sebagai dokumen perencanaan yang memuat penjabaran visi, misi, tujuan, sasaran dan program PD, RENSTRA berpedoman kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD).

Sebagai penerjemahan kebijakan politik Bupati sebagai Kepala Daerah yang tertuang dalam RPJMD, RENSTRA menjadi pijakan bagi perencanaan strategis SKPD, termasuk hingga ke level perencanaan tahunan. Bagian berikut akan menguraikan visi dan misi Bupati Sidenreng Rappang yang juga merupakan visi dan misi Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi yang tertuang dalam RENSTRA tersebut.

VISI :

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

MISI:

- 1.** Memajukan dan meningkatkan kinerja pelayanan kesehatan dan pendidikan dalam rangka peningkatan kualitas hidup masyarakat;
- 2.** Memajukan usaha agribisnis, UMKM, dan industri pengolahan berbasis petik, olah, kemas, dan jual.
- 3.** Mengembangkan kerjasama investasi daerah dan penyediaan lapangan kerja baru.

4. Mengembangkan dan meningkatkan pembangunan infrastruktur wilayah dalam memperlancar mobilitas arus barang dan jasa
5. Mengoptimalkan kinerja, kualitas dan profesionalitas birokrasi pemerintah daerah dalam pelayanan publik melalui penerapan good governance dan electronic governance,
6. Mengembangkan dan memajukan kawasan pedesaan melalui konsep desa cerdas (smart village), sehat dan mandiri.
7. Memajukan dan menciptakan kondisi kehidupan beragama serta meningkatkan kualitas budaya lokal sebagai basis nilai dalam menciptakan kehidupan sosial kemasyarakatan yang kondusif

Dari tujuh misi Bupati Sidenreng Rappang tersebut yang merupakan tugas pokok dan fungsi Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi adalah misi kedua, ketiga, dan keenam.

TUJUAN

Mengacu kepada misi yang telah ditetapkan, maka tujuan yang hendak dicapai atau dihasilkan dalam kurun waktu 5 tahun adalah, sebagai berikut:

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

Tujuan:

Meningkatkan daya saing Koperasi dan UMKM.

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

Tujuan:

Memperluas kesempatan kerja yang layak

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

Tujuan:

Mengembangkan dan memajukan kawasan transmigrasi

Indikator kinerja dan target kinerja untuk masing-masing tujuan strategis diuraikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 2.1.
Tujuan dan Indikator Kinerja Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi

TUJUAN	INDIKATOR	SATUAN	KONDISI AWAL	TARGET AKHIR RENSTRA
Meningkatkan daya saing Koperasi dan UMKM	Nilai rata-rata produksi koperasi	Rp Juta	303	810
	Nilai rata-rata produksi UMKM	Rp Juta	48	100
Memperluas kesempatan kerja yang layak	Angka partisipasi angkatan kerja	%	60,2	77,9
Mengembangkan dan memajukan kawasan transmigrasi	Kontribusi transmigrasi terhadap PDRB	%	0,48	1

SASARAN

Mengacu kepada tujuan yang telah ditetapkan, maka sasaran yang hendak dicapai atau dihasilkan adalah sebagai berikut:

Tujuan 1. Meningkatkan daya saing Koperasi dan UMKM

Sasaran :

1. Meningkatnya koperasi yang sehat demi meningkatkan kesejahteraan anggota
2. Meningkatnya jumlah UMKM unggul dan kompetitif

Tujuan 2. Memperluas kesempatan kerja yang layak

Sasaran :

Meningkatnya kualitas tenaga kerja untuk mendukung pengembangan

investasi daerah

Tujuan 3. Mengembangkan dan memajukan kawasan transmigrasi

Sasaran :

Meningkatnya pengembangan wilayah pedesaan cerdas, sehat, dan mandiri melalui transmigrasi

Tabel 2.2.
Sasaran dan Indikator Kinerja Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi

SASARAN	INDIKATOR	SATUAN	KONDISI AWAL	TARGET AKHIR RENSTRA
Meningkatnya koperasi yang sehat demi meningkatkan kesejahteraan anggota	Persentase koperasi aktif	%	50,4	60
Meningkatnya jumlah UMKM unggul dan kompetitif	Jumlah UMKM yang aktif	unit	24.667	34.915
Meningkatnya kualitas tenaga kerja untuk mendukung pengembangan investasi daerah	Tingkat Pengangguran Terbuka	%	4,7	2,3
Meningkatnya pengembangan wilayah pedesaan cerdas, sehat, dan mandiri melalui transmigrasi	Jumlah transmigran yang terdampak pengembangan pendidikan, kesehatan, dan kewirausahaan per tahun	KK	475	900

PROGRAM UNTUK PENCAPAIAN SASARAN

Berdasarkan visi, misi, tujuan, dan sasaran yang telah ditetapkan dalam RENSTRA, maka upaya pencapaiannya kemudian dijabarkan secara lebih sistematis melalui perumusan program-program. Adapun program-

program untuk mendukung masing-masing sasaran tahun 2018 sebagai berikut:

Tabel 2.3. Program Untuk Pencapaian Sasaran Tahun 2019

SASARAN	PROGRAM PENDUKUNG
Meningkatnya koperasi yang sehat demi meningkatkan kesejahteraan anggota	<i>Program</i> peningkatan kualitas kelembagaan dan usaha koperasi
Meningkatnya jumlah UMKM unggul dan kompetitif	Program Pengembangan Kewirausahaan & Keunggulan Kompetitif UKM
Meningkatnya kualitas tenaga kerja untuk mendukung pengembangan investasi daerah	Program Peningkat-an Kualitas & Produktivitas Tenaga Kerja
	Program Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan
Meningkatnya pengembangan wilayah pedesaan cerdas, sehat, dan mandiri melalui transmigrasi	Program Pengembangan Wilayah Transmigrasi

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2019

Perjanjian Kinerja (PK) merupakan dokumen pernyataan/kesepakatan antara atasan dan bawahan untuk mencapai target kinerja yang ditetapkan satu instansi. Dokumen ini memuat sasaran strategis, indikator kinerja dan target kinerja beserta program dan anggaran. Penyusunan PK 2019 dilakukan dengan mengacu kepada RENSTRA, RENCANA KERJA (RENJA) 2019, IKU dan APBD. Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi telah menetapkan PK sebagai berikut:

Tabel 2.4. Perjanjian Kinerja Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Tahun 2019

SASARAN	INDIKATOR	SATUAN	TARGET TAHUN 2019
Meningkatnya koperasi yang sehat demi meningkatkan kesejahteraan anggota	Persentase koperasi aktif	%	52
Meningkatnya jumlah UMKM unggul dan kompetitif	Jumlah UMKM yang aktif	unit	26.487
Meningkatnya kualitas tenaga kerja untuk mendukung pengembangan investasi daerah	Tingkat Pengangguran Terbuka	%	4
Meningkatnya pengembangan wilayah pedesaan cerdas, sehat, dan mandiri melalui transmigrasi	Jumlah transmigran yang terdampak pengembangan pendidikan, kesehatan, dan kewirausahaan per tahun	KK	175

INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)

Indikator Kinerja Utama (IKU) merupakan ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan merupakan ikhtisar hasil berbagai Program dan Kegiatan sebagai penjabaran tugas dan fungsi organisasi. Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi telah menetapkan IKU sebagai berikut:

Tabel 2.5. IKU Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi

SASARAN	INDIKATOR KINERJA UTAMA	SATUAN	FORMULASI PERHITUNGAN	SUMBER DATA
Meningkatnya koperasi yang sehat demi meningkatkan kesejahteraan anggota	Persentase koperasi aktif	%	$(\text{Jml kop aktif}) / (\text{Total kop}) \times 100\%$	Laporan Hasil evaluasi kinerja
Meningkatnya jumlah UMKM unggul dan kompetitif	Jumlah UMKM yang aktif	unit	Total UMKM yang aktif melaksanakan kegiatan usaha	Laporan Hasil evaluasi kinerja
Meningkatnya kualitas tenaga kerja untuk mendukung pengembangan investasi daerah	Tingkat Pengangguran Terbuka	%	$(\text{Jml penganggur terbuka usia angkatan kerja}) / (\text{Jml penduduk usia angkatan kerja}) \times 100\%$	Laporan Hasil evaluasi kinerja / BPS
Meningkatnya pengembangan wilayah pedesaan cerdas, sehat, dan mandiri melalui transmigrasi	Jumlah transmigran yang terdampak pengembangan pendidikan, kesehatan, dan kewirausahaan per tahun	KK	Jumlah transmigran yang terdampak pengembangan	Laporan Hasil evaluasi kinerja

RENCANA ANGGARAN TAHUN 2019

Berdasarkan Dokumen Pelaksanaan Anggaran Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi maka jumlah pendanaan yang dimungkinkan untuk dibelanjakan pada Tahun Anggaran 2019 adalah sebesar Rp11.646.804.000 yang digunakan untuk membiayai Belanja Tidak Langsung dan Belanja Langsung. Secara rinci rencana anggaran Belanja Tidak Langsung dan Belanja Langsung dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 2.6. Rencana Belanja Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi TA 2019

No	Uraian	Rencana (Rp)	%
1	Belanja Tidak Langsung	2.455.932.000	21,09
2	Belanja Langsung	9.190.872.000	78,91
Jumlah		11.646.804.000	100,00

Alokasi anggaran belanja langsung tahun 2019 sebesar Rp9.190.872.000 yang terbagi atas anggaran kegiatan rutin sebesar Rp.659.089.000 serta yang dialokasikan untuk membiayai program-program yang langsung mendukung pencapaian sasaran pembangunan sebesar Rp8.531.783.000 dengan perincian sebagai berikut :

Tabel 2.7. Alokasi per Sasaran Tahun Anggaran 2019

SASARAN	INDIKATOR	ANGGARAN (Rp)	PERSENTASE ANGGARAN
Meningkatnya koperasi yang sehat demi meningkatkan kesejahteraan anggota	Persentase koperasi aktif	80.000.000	0,94
Meningkatnya jumlah UMKM unggul dan kompetitif	Jumlah UMKM yang aktif	2.333.000.000	27,34
Meningkatnya kualitas tenaga kerja untuk mendukung pengembangan investasi daerah	Tingkat Pengangguran Terbuka	2.608.800.000	30,58
Meningkatnya pengembangan wilayah pedesaan cerdas, sehat, dan mandiri melalui transmigrasi	Jumlah transmigran yang terdampak pengembangan pendidikan, kesehatan, dan kewirausahaan per tahun	3.509.983.000	41,14
TOTAL		8.531.783.000	100,00

Pada tabel di atas, jumlah anggaran untuk program/kegiatan sebesar Rp 8.531.783.000 dengan prosentase terbesar anggaran untuk mendukung sasaran Meningkatnya pengembangan wilayah pedesaan cerdas, sehat, dan mandiri melalui transmigrasi dengan besaran 41,14%. Sasaran lain dengan anggaran yang relatif besar adalah sasaran Meningkatnya kualitas tenaga kerja untuk mendukung pengembangan investasi daerah yaitu sebesar 30,58%. Sementara itu, sasaran dengan anggaran yang relatif kecil adalah sasaran Meningkatnya koperasi yang sehat demi meningkatkan kesejahteraan anggota sebesar 0,94% dari total anggaran belanja langsung non rutin.

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

A. CAPAIAN IKU

Akuntabilitas kinerja adalah kewajiban untuk menjawab dari perorangan, badan hukum atau pimpinan kolektif secara transparan mengenai keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan misi organisasi kepada pihak-pihak yang berwenang menerima pelaporan akuntabilitas/pemberi amanah.

Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kabupaten Sidenreng Rappang selaku pengembang amanah masyarakat Kabupaten Sidenreng Rappang melaksanakan kewajiban berakuntabilitas melalui penyajian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Sidenreng Rappang yang dibuat sesuai dengan ketentuan yang terkandung dalam Perpres Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Laporan tersebut diatas memberikan gambaran mengenai tingkat pencapaian Sasaran dan Program/Kegiatan, baik keberhasilan-keberhasilan kinerja yang telah dicapai maupun kegagalan pada tahun 2019.

Untuk mengukur keberhasilan dari pencapaian suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi yang akan digunakan untuk perbaikan kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja, maka dalam laporan kinerja Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kabupaten Sidenreng Rappang Tahun 2019 ini akan dijelaskan capaian indikator kinerja utama (IKU) yang mendukung pencapaian kinerja sasaran dalam RENSTRA Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kabupaten Sidenreng Rappang Pencapaian kinerja IKU Dinas Koperasi, UKM, Tenaga

Kerja, dan Transmigrasi Kabupaten Sidenreng Rappang secara ringkas digambarkan sebagai berikut:

No.	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target	Realisasi	Capaian (%)
1.	Persentase koperasi aktif	%	52	50,68	97,46
2.	Jumlah UMKM yang aktif	unit	26.487	26.300	99,29
3.	Tingkat Pengangguran Terbuka	%	4	4,75	-
4.	Jumlah transmigran yang terdampak pengembangan pendidikan, kesehatan, dan kewirausahaan per tahun	KK	175	175	100

Indikator Kinerja Utama (IKU) yang mendukung sasaran strategis dalam Renstra PD Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kabupaten Sidenreng Rappang Tahun 2018-2023 untuk tahun anggaran 2019 sebanyak 4 indikator, dan dari jumlah tersebut dapat dibagi berdasarkan kriteria sebagai berikut:

Tabel 3.1 Skala Nilai Peringkat Kinerja

NO.	INTERVAL NILAI REALISASI KINERJA	KRITERIA PENILAIAN REALISASI KINERJA	KODE
1.	91 <	Sangat Tinggi	ST
2.	76 < 90	Tinggi	T
3.	66 < 75	Sedang	S
4.	51 < 65	Rendah	R
5.	< 50	Sangat Rendah	SR

Dari 4 IKU di atas, kinerja yang dicapai menunjukkan bahwa 3 IKU telah memenuhi kriteria sangat tinggi, dan 1 IKU dengan kriteria sangat rendah. Analisis keberhasilan dan kegagalan pencapaian IKU OPD Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kabupaten Sidenreng

Rappang Tahun 2019 akan dijelaskan pada analisis capaian kinerja sasaran strategis di bawah.

B. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

Dari hasil pengukuran dan evaluasi kinerja secara umum PD Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kabupaten Sidenreng Rappang Tahun 2019 dapat dikemukakan bahwa hampir sebagian besar sasaran-sasaran strategis yang telah ditargetkan dapat dicapai, namun demikian masih terdapat sasaran strategis yang belum mencapai target yang diharapkan tahun 2019 dengan berbagai kendala. Rincian analisis capaian masing-masing sasaran strategis dapat diuraikan sebagai berikut:

SASARAN 1: Meningkatnya koperasi yang sehat demi meningkatkan kesejahteraan anggota

a. Perbandingan antara target dan realisasi kinerja tahun ini.

Pengukuran target kinerja dari sasaran strategis yang telah ditetapkan akan dilakukan dengan membandingkan antara target kinerja dengan realisasi kinerja. Kriteria penilaian yang diuraikan dalam tabel dibawah selanjutnya akan dipergunakan untuk mengukur kinerja Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kabupaten Sidenreng Rappang untuk tahun 2019 Pencapaian Indikator tahun 2019 secara ringkas ditunjukkan oleh tabel berikut ini:

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian (%)
Meningkatnya koperasi yang sehat demi meningkatkan kesejahteraan anggota	1. Persentase koperasi aktif	%	52	50,68	97,46
Rata-rata capaian					97,46

Target kinerja untuk indikator sasaran 1 adalah persentase koperasi aktif sebesar 52%, namun realisasinya hanya 50,68% dengan capaian target 97,46%

b. Perbandingan antara capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir.

Perbandingan antara capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir dapat dilihat pada table berikut.

Indikator Kinerja		Capaian (%)					
		2018	2019	2020	2021	2022	2023
1.	Persentase koperasi aktif	80	97,46	-	-	-	-
Rata-rata capaian		80	97,46	-	-	-	-

Capaian kinerja tahun ini mengalami peningkatan dibanding tahun sebelumnya.

c. Perbandingan kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi.

Indikator Kinerja	Satuan	Kondisi kinerja target jangka menengah	Rata-rata realisasi sampai dengan tahun ini	Capaian (%)
1. Persentase koperasi aktif	%	60	50,68	84,47

Jika melihat perbandingan rata-rata realisasi indikator kinerja sampai dengan tahun 2019 terhadap target kinerja jangka menengah yang terdapat dalam Renstra PD Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kabupaten Sidenreng Rappang, maka diketahui bahwa baru 84,47% capaian indikatornya dibandingkan dengan target jangka menengah.

d. Analisis penyebab keberhasilan/ kegagalan atau peningkatan/ penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan.

Kegagalan pencapaian target indikator pada sasaran **Meningkatnya koperasi yang sehat demi meningkatkan kesejahteraan anggota** ini diakibatkan kondisi keuangan daerah

yang tidak mendukung yang berdampak pada alokasi anggaran untuk sasaran ini tidak mencukupi.

e. Analisis atas efisiensi penggunaan sumberdaya.

Anggaran yang direncanakan pada penetapan kinerja/ perjanjian kinerja tahun 2019 untuk pencapaian sasaran **Meningkatnya koperasi yang sehat demi meningkatkan kesejahteraan anggota** ini adalah sebesar Rp80.000.000, dari anggaran tersebut terealisasi sebesar Rp79.977.200 atau 99,97 persen. Dibandingkan rata-rata capaian kinerja sebesar 97,46% berarti tidak tercapai efisiensi pada sasaran 1.

f. Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja.

Pencapaian indikator sasaran **Meningkatnya koperasi yang sehat demi meningkatkan kesejahteraan anggota** belum maksimal diakibatkan alokasi anggaran yang belum mencukupi untuk mencapai target.

SASARAN 2 : Meningkatkan jumlah UMKM unggul dan kompetitif

a. Perbandingan antara target dan realisasi kinerja tahun ini.

Pengukuran target kinerja dari sasaran strategis yang telah ditetapkan akan dilakukan dengan membandingkan antara target kinerja dengan realisasi kinerja. Kriteria penilaian yang diuraikan dalam tabel dibawah selanjutnya akan dipergunakan untuk mengukur kinerja Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kabupaten Sidenreng Rappang untuk tahun 2019 Pencapaian Indikator tahun 2019 secara ringkas ditunjukkan oleh tabel berikut ini:

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja		Satuan	Target	Realisasi	Capaian (%)
Meningkatnya jumlah UMKM unggul dan kompetitif	1	Jumlah UMKM yang aktif	unit	26.487	26.300	99,29
Rata-rata capaian						99,29

b. Perbandingan antara capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir.

Indikator Kinerja		Capaian (%)					
		2018	2019	2020	2021	2022	2023
1.	Jumlah UMKM yang aktif	90	99,29	-	-	-	-
Rata-rata capaian		90	99,29	-	-	-	-

Tercapai peningkatan capaian target pada sasaran 2, dimana pada tahun 2018 capaian 90%, sedangkan pada tahun 2019 capaian 99,29%.

c. Perbandingan kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi.

Indikator Kinerja		Satuan	Kondisi kinerja target jangka menengah	Rata-rata realisasi sampai dengan tahun ini	Capaian (%)
1.	Jumlah UMKM yang aktif	unit	34.915	26.300	75,33

Jika melihat perbandingan rata-rata realisasi indikator kinerja sampai dengan tahun 2019 terhadap target kinerja jangka menengah yang terdapat dalam Renstra PD Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kabupaten Sidenreng Rappang, masih perlu kerja yang lebih intens mengingat pada tahun 2019 capaian target belum 100%.

d. Analisis penyebab keberhasilan/ kegagalan atau peningkatan/ penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan.

Kegagalan pencapaian indikator pada sasaran **Meningkatnya jumlah UMKM unggul dan kompetitif** ini disebabkan oleh belum intensnya pembinaan pada UMKM sektor jasa keuangan.

e. Analisis atas efisiensi penggunaan sumberdaya.

Anggaran yang direncanakan pada penetapan kinerja/ perjanjian kinerja tahun 2019 untuk pencapaian sasaran **Meningkatnya jumlah UMKM unggul dan kompetitif** ini adalah sebesar Rp2.333.000.000 dari anggaran tersebut terealisasi sebesar Rp 2.309.904.040 atau 99,01 persen. Dibandingkan rata-rata capaian kinerja sebesar 99,29% **berarti tingkat efisiensi sebesar 0,28%.**

f. Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja.

Pencapaian indikator sasaran **Meningkatnya jumlah UMKM unggul dan kompetitif** tidak maksimal diakibatkan belum intensnya pembinaan UMKM sektor keuangan

SASARAN 3: Meningkatkan kualitas tenaga kerja untuk mendukung pengembangan investasi daerah

a. Perbandingan antara target dan realisasi kinerja tahun ini.

Pengukuran target kinerja dari sasaran strategis yang telah ditetapkan akan dilakukan dengan membandingkan antara target kinerja dengan realisasi kinerja. Kriteria penilaian yang diuraikan dalam tabel dibawah selanjutnya akan dipergunakan untuk mengukur kinerja Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kabupaten Sidenreng Rappang untuk tahun 2019 Pencapaian Indikator tahun 2019 secara ringkas ditunjukkan oleh tabel berikut ini:

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja		Satuan	Target	Realisasi	Capaian (%)
Meningkatnya kualitas tenaga kerja untuk mendukung pengembangan investasi daerah	1	Tingkat Pengangguran Terbuka	%	4	4,7	-
Rata-rata capaian						

Dari indikator kinerja yang mendukung sasaran strategis ini, semua indikator kinerja sasaran mencapai target rata-rata pencapaian sasaran **Meningkatnya kualitas tenaga kerja untuk mendukung pengembangan investasi daerah** ini tidak mencapai target bahkan terjadi peningkatan tingkat pengangguran terbuka sebesar 0,05 persen dibanding tahun lalu. Upaya yang dilakukan Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi bukanlah sia-sia, namun indikator tingkat pengangguran terbuka juga banyak bergantung pada faktor lain seperti penambahan angkatan kerja, lapangan kerja yang tersedia serta minat lulusan sekolah menengah untuk melanjutkan kuliah.

b. Perbandingan antara capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir.

Indikator Kinerja		Capaian (%)					
		2018	2019	2020	2021	2022	2023
1.	Tingkat Pengangguran Terbuka	4,7	-	-	-	-	-
Rata-rata capaian				-	-	-	-

c. Perbandingan kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi.

Indikator Kinerja		Satuan	Kondisi kinerja target jangka menengah	Rata-rata realisasi sampai dengan tahun ini	Capaian (%)
1.	Tingkat Pengangguran Terbuka	%i	2,3	4,75	48,42

Jika melihat perbandingan rata-rata realisasi indikator kinerja sampai dengan tahun 2019 terhadap target kinerja jangka menengah yang terdapat dalam Renstra OPD Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kabupaten Sidenreng Rappang, maka indikator yang ada masih jauh untuk mencapai target.

d. Analisis penyebab keberhasilan/ kegagalan atau peningkatan/ penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan.

Tidak tercapainya indikator pada sasaran **Meningkatnya kualitas tenaga kerja untuk mendukung pengembangan investasi daerah** ini disebabkan karena indikator tingkat pengangguran terbuka memiliki banyak faktor yang pencapaiannya juga perlu didukung oleh sektor lain. Perlu perubahan pendekatan dalam melaksanakan program kegiatan seperti kegiatan pendidikan dan pelatihan keterampilan bagi pencari kerja perlu menyasar remaja lulusan sekolah menengah yang tidak melanjutkan sekolah ke jenjang yang lebih tinggi. Disamping itu jenis pelatihan yang dilaksanakan perlu disesuaikan dengan kebutuhan dan minat kaum milenial.

e. Analisis atas efisiensi penggunaan sumberdaya.

Anggaran yang direncanakan pada penetapan kinerja/ perjanjian kinerja tahun 2019 untuk pencapaian sasaran **Meningkatnya kualitas tenaga kerja untuk mendukung pengembangan investasi daerah** ini adalah sebesar Rp1.450.584.000 dan dari anggaran tersebut terealisasi sebesar Rp1.420.312.000 atau 97,92 persen. Dibandingkan rata-rata capaian kinerja sebesar 0 persen berarti tidak tercapai efisiensi.

f. Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja.

Pencapaian indikator sasaran **Meningkatnya kualitas tenaga kerja untuk mendukung pengembangan investasi daerah** tidak sesuai

dengan target. Sasaran ini ditunjang oleh dua program yakni Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja dan Program Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan. Dimana program pertama mendukung peningkatan kualitas tenaga kerja dan program kedua mendukung pengembangan investasi daerah. Kegagalan pencapaian tujuan lebih disebabkan masih tingginya tingkat pengangguran dimana penyerapan angkatan kerja belum sebesar yang diharapkan.

SASARAN 4 : Meningkatnya pengembangan wilayah pedesaan cerdas, sehat, dan mandiri melalui transmigrasi

a. Perbandingan antara target dan realisasi kinerja tahun ini.

Pengukuran target kinerja dari sasaran strategis yang telah ditetapkan akan dilakukan dengan membandingkan antara target kinerja dengan realisasi kinerja. Kriteria penilaian yang diuraikan dalam tabel dibawah selanjutnya akan dipergunakan untuk mengukur kinerja Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kabupaten Sidenreng Rappang untuk tahun 2019. Pencapaian Indikator tahun 2019 secara ringkas ditunjukkan oleh tabel berikut ini:

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian (%)
Meningkatnya pengembangan wilayah pedesaan cerdas, sehat, dan mandiri melalui transmigrasi	Jumlah transmigran yang terdampak pengembangan pendidikan, kesehatan, dan kewirausahaan per tahun	KK	175	175	100
Rata-rata capaian					100

Indikator kinerja yang mendukung sasaran strategis ini dapat mencapai target yang ditetapkan yakni 175 KK.

b. Perbandingan antara capaian kinerja tahun ini dengan tahun

lalu dan beberapa tahun terakhir.

Perbandingan antara capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir disajikan dalam tabel berikut

Indikator Kinerja	Capaian (%)					
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Jumlah transmigran yang terdampak pengembangan pendidikan, kesehatan, dan kewirausahaan per tahun	80	100	-	-	-	-
Rata-rata capaian	80	100	-	-	-	-

- c. **Perbandingan kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi.**

Indikator Kinerja	Satuan	Kondisi kinerja target jangka menengah	Rata-rata realisasi sampai dengan tahun ini	Capaian (%)
Jumlah transmigran yang terdampak pengembangan pendidikan, kesehatan, dan kewirausahaan per tahun	KK	900	175	19,44

Jika melihat perbandingan rata-rata realisasi indikator kinerja sampai dengan tahun 2019 terhadap target kinerja jangka menengah yang terdapat dalam Renstra Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kabupaten Sidenreng Rappang, maka telah sesuai dengan tahun pertama renstra.

- d. **Analisis penyebab keberhasilan/ kegagalan atau peningkatan/ penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan.**

Keberhasilan pencapaian target indikator pada sasaran **Meningkatnya pengembangan wilayah pedesaan cerdas, sehat, dan mandiri melalui transmigrasi** ini didukung dengan adanya dana alokasi khusus yang menunjang program/kegiatan untuk mencapai target indikator sasaran.

e. Analisis atas efisiensi penggunaan sumberdaya.

Anggaran yang direncanakan pada penetapan kinerja/ perjanjian kinerja tahun 2019 untuk pencapaian sasaran **Meningkatnya pengembangan wilayah pedesaan cerdas, sehat, dan mandiri melalui transmigrasi** ini adalah sebesar Rp3.509.983.000 dan setelah dari anggaran tersebut terealisasi sebesar Rp3.462.898.666 atau 98,66 persen. Dibandingkan rata-rata capaian kinerja sebesar 100% **berarti tercapai efisiensi** sebesar **1,34%**.

f. Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja.

Pencapaian target indikator sasaran **Meningkatnya pengembangan wilayah pedesaan cerdas, sehat, dan mandiri melalui transmigrasi** ditunjang dana alokasi khusus dan dana alokasi umum yang mendanai program/kegiatan yang menunjang sasaran.

REALISASI ANGGARAN

Penyerapan anggaran belanja langsung pada tahun 2019 sebesar 99,27% dari total anggaran yang dialokasikan. Jika dilihat dari realisasi anggaran per sasaran, penyerapan anggaran terbesar pada program/kegiatan di sasaran **Meningkatnya koperasi yang sehat demi meningkatkan kesejahteraan anggota** (99,97%). Sedangkan penyerapan terkecil pada program/kegiatan di sasaran **Meningkatnya pengembangan wilayah pedesaan cerdas, sehat, dan mandiri melalui transmigrasi** (98,66%).

Efisiensi anggaran menunjukkan bagaimana sasaran dengan indikator yang dirumuskan telah berhasil dicapai dengan memanfaatkan sumber daya/input tertentu. Semakin tinggi jumlah sumber daya yang dikeluarkan untuk mencapai keluaran tertentu, maka efisiensinya akan semakin rendah. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah sumber daya yang dihabiskan untuk mencapai sasaran, maka efisiensi anggarannya

akan semakin tinggi.

Pencapaian kinerja dan anggaran pada tahun 2019 terdapat beberapa sasaran yang tidak mencapai efisiensi seperti yang diharapkan. Hal ini disebabkan oleh alokasi anggaran yang tidak mencukupi sebagaimana ditetapkan dalam rencana strategis, sehingga anggaran yang terserap tidak dapat maksimal pada pencapaian indikator kinerja Anggaran dan realisasi belanja langsung tahun 2019 yang dialokasikan untuk membiayai program/kegiatan dalam pencapaian sasaran pembangunan disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3.2. Pencapaian Kinerja dan Anggaran Tahun 2019

No	Sasaran/ Indikator	Kinerja			Anggaran (Rp)		
		Target	Realisasi	% Realisasi	Target	Realisasi	% Realisasi
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Meningkatnya koperasi yang sehat demi meningkatkan kesejahteraan anggota/ Persentase koperasi aktif (%)	52	50,68	97,46	80.000.000	79.977.200	99,97
2	Meningkatnya jumlah UMKM unggul dan kompetitif/ Jumlah UMKM yang aktif (unit)	34.915	26.300	75,33	2.333.000.000	2.309.904.040	99,01
3	Meningkatnya kualitas tenaga kerja untuk mendukung pengembangan investasi daerah/ Tingkat Pengangguran Terbuka (%)	4	4,75	-	2.608.800.000	2.601.299.250	99,71
4	Meningkatnya pengembangan wilayah pedesaan cerdas, sehat, dan mandiri melalui transmigrasi/ Jumlah transmigran yang terdampak pengembangan pendidikan, kesehatan, dan kewirausahaan (KK)	175	175	100	3.509.983.000	3.462.898.666	98,66

Analisa Efisiensi

Bagian yang disajikan dalam tabel ini terkait dengan efisiensi anggaran untuk sasaran yang pencapaian kinerjanya mencapai atau lebih dari 100%. Hanya satu sasaran yang capaian targetnya mencapai 100% yakni sasaran Meningkatnya pengembangan wilayah pedesaan cerdas, sehat, dan mandiri melalui transmigrasi dengan capaian target 100% sedangkan realisasi anggaran mencapai 98,66% sehingga terwujud efisiensi sebesar 1,34%.

Tabel 3.3. Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

No	Sasaran	Indikator Kinerja	% Capaian Kinerja (>100%)	% Penyerapan Anggaran	Tingkat Efisiensi
1	2	3	4	5	6
1	Meningkatnya pengembangan wilayah pedesaan cerdas, sehat, dan mandiri melalui transmigrasi	Jumlah transmigran yang terdampak pengembangan pendidikan, kesehatan, dan kewirausahaan (KK)	100	98,66	1,34%

BAB IV

PENUTUP

Dalam manajemen pembangunan berbasis kinerja dan perbaikan pelayanan publik, setiap organisasi pemerintah melakukan pengukuran dan pelaporan atas kinerja institusi dengan menggunakan indikator yang jelas dan terukur. Bagi Perangkat Daerah, LKj menjadi bagian dari upaya pertanggungjawaban dan mendorong akuntabilitas publik. Sementara bagi publik sendiri, LKj akan menjadi ukuran akan penilaian dan juga keterlibatan publik untuk menilai kualitas kinerja pelayanan dan mendorong tata kelola pemerintahan yang baik.

Laporan Kinerja bagi Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kabupaten Sidenreng Rappang juga menjadi punya makna strategis, sebagai bagian dari penerjemahan tugas dan fungsi perangkat daerah ini. Pengukuran-pengukuran kinerja telah dilakukan, dan dikuatkan dengan data pendukung yang mengurai bukan hanya pencapaian tahun pelaporan 2019, namun juga melihat tren pencapaiannya dari tahun ke tahun, dan kontribusinya untuk pencapaian target akhir RENSTRA. Secara umum, nampak bahwa kinerja Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi kab Sidrap pada tahun 2019 adalah baik, karena terdapat 3 indikator memenuhi kriteria sangat tinggi dan 1 indikator dengan kriteria sangat rendah.

Dari evaluasi dan analisis atas pencapaian sasaran dan IKU yang sudah diuraikan dalam bab III, terlihat bahwa kerja keras telah dilakukan oleh Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi kab Sidrap untuk memastikan pencapaian kinerja sebagai prioritas dalam pembangunan daerah. Upaya ini telah mencakup perumusan dan penetapan kinerja tahunan dan juga menengah sebagai bagian dari kebijakan strategis maupun tahunan daerah, khususnya dalam RENSTRA dan RENCANA KERJA (RENJA) 2019, yang mencakup juga penentuan

program/kegiatan dan alokasi anggarannya. Juga mencakup bukan hanya sekedar pelaksanaan program/kegiatan yang rutin dilakukan, namun juga pengembangan inovasi dalam berbagai bentuk.

Namun demikian, beberapa tantangan perlu menjadi fokus bagi perbaikan kinerja Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi kab Sidrap ke depan. Yakni kepastian anggaran yang ditetapkan untuk mendukung semua sasaran yang ada.

Bagi instansi di lingkungan Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi kab Sidrap sendiri, ini bisa berarti perlunya peningkatan efektivitas dan pencapaian kinerja sehingga beberapa tantangan ini bisa dijawab.

Sebagai bagian dari perbaikan kinerja pemerintah daerah yang menjadi tujuan dari penyusunan LKj, hasil evaluasi capaian kinerja ini juga penting dipergunakan oleh instansi di lingkungan Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi kab Sidrap untuk perbaikan perencanaan dan pelaksanaan program/kegiatan di tahun yang akan datang. Beberapa permasalahan dan solusi yang sudah dirumuskan akan menjadi tidak punya makna jika hanya berhenti menjadi laporan saja, namun harus ada rencana dan upaya konkrit untuk menerapkannya dalam siklus perencanaan dan pelaksanaannya. Hal ini akan menjadikan LKj benar-benar menjadi bagian dari sistem monitoring dan evaluasi untuk pijakan peningkatan kinerja pemerintahan dan perbaikan layanan publik yang semakin baik

Pangkajene Sidenreng, 20 Januari 2020

Kepala Dinas Koperasi, UKM,
Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kab Sidrap



Safari Renata

SAFARI RENATA, S.IP,M.Si.
NIP. 19730306 199202 1 002