



**PEMERINTAH KABUPATEN  
SINJAI**

**LAPORAN KINERJA (LKJ)  
DINAS KOPERASI USAHA KECIL  
MENENGAH DAN TENAGA KERJA  
TAHUN 2017**

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur kita panjatkan kehadirat Allah Subhanahu Wata'ala atas semua limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penyusunan Laporan Kinerja (LKj) Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Tenaga Kerja Tahun 2017 dapat diselesaikan, sebagai bentuk akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan selama Tahun 2017.

Laporan Kinerja (LKj) Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Tenaga Kerja Tahun 2017 merupakan capaian akuntabilitas kinerja pada tahun (keempat) dalam masa RENSTRA Tahun 2013-2018 LKj Tahun 2017 disusun berdasarkan Rencana Kerja (RENJA) Tahun 2017 yang dijabarkan dari Rencana Strategis (RENSTRA Tahun 2013-2018).

LKj Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Tenaga Kerja disusun berdasarkan pada Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan berpedoman pada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2015. Penyusunan LKj Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Tenaga Kerja Tahun 2017 merupakan bentuk komitmen terhadap aspek transparansi dan akuntabilitas serta pertanggungjawaban atas kinerja Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Tenaga Kerja dalam penyusunan LKj Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Tenaga Kerja, bertujuan memberikan informasi kinerja yang terukur, sekaligus sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Tenaga Kerja untuk senantiasa meningkatkan kinerjanya.

Cakupan LKj Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Tenaga Kerja Tahun 2017 terdiri atas : Pendahuluan, Perencanaan & Perjanjian Kinerja, Akuntabilitas Kinerja dan inovasi dalam skema reformasi birokrasi. Pendahuluan memiliki muatan uraian singkat organisasi, seperti : latar, maksud, isu strategis, dan struktur serta keragaman sumberdaya manusia di Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Tenaga Kerja Adapun aspek Perencanaan dan Perjanjian Kinerja menggambarkan visi, misi, tujuan, sasaran, IKU dan PK. Sedangkan aspek akuntabilitas kinerja, memberikan gambaran capaian, analisa, dan evaluasi terhadap indikator kinerja utama Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan

Tenaga Kerja pada tahun 2017, termasuk atas analisa efisiensi penggunaan sumberdaya.

Secara keseluruhan penyelenggaraan tugas-tugas Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Tenaga Kerja Tahun 2017 telah banyak membuahkan hasil yang positif. Dari 3 (tiga) indikator kinerja utama , kesemua indikator kinerja yang melampaui target. Dan terdapat 3 indikator sasaran lainnya dimana ketiga indikator yang telah memenuhi target. Analisa dan evaluasi atas capaian kinerja secara komprehensif digunakan sebagai pijakan untuk melakukan perbaikan pelayanan dan mendukung tercapainya good governance pada masa mendatang. Berkenaan dengan itu, LKj Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Tenaga Kerja Tahun 2017 ini, dapat menjadi masukan dan saran evaluasi agar kinerja kedepan menjadi lebih produktif, efektif dan efisien, baik dari aspek perencanaan, pengorganisasian, manajemen keuangan maupun koordinasi pelaksanaannya.

Terima kasih

Sinjai, 20 Februari 2018

Kepala Dinas Koperasi UKM dan Tenaga Kerja

**Ir.H.MUH. RAMLAN HAMID, M.Si**

Pangkat : Pembina Utama Muda

## **IKHTISAR EKSEKUTIF**

Pelaporan kinerja Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Tenaga Kerja melalui penyusunan Laporan Kinerja (LKj) ini menjadi salah satu upaya yang dilakukan Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Tenaga Kerja untuk mendorong tata kelola pemerintahan yang baik. Proses penilaian yang terukur ini menjadi bagian dari skema pembelajaran bagi organisasi Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Tenaga Kerja untuk terus meningkatkan kapasitas kelembagaan sehingga kinerjanya bisa terus ditingkatkan. LKj Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Tenaga Kerja Tahun 2017 ini 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 mendasarkan pada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2015 di mana pelaporan capaian kinerja organisasi disusun secara transparan dan akuntabel merupakan bentuk pertanggungjawaban atas kinerja Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Tenaga Kerja.

Analisa dan bukti-bukti pendukung pencapaian kinerja menjadi bagian dalam penyusunan LKj ini, untuk menjawab pertanyaan sejauh mana sasaran pembangunan yang ditunjukkan dengan keberhasilan pencapaian indikator kinerja utama (IKU) yang telah dicanangkan pada tahun 2017 telah berhasil dicapai. IKU yang kinerjanya mencapai 100% atau lebih besar dari target yang ditetapkan untuk tahun 2017 yaitu : sebanyak 6 (enam) indikator kinerja sasaran realisasinya 100%. Walaupun beberapa IKU telah mencapai target yang sangat baik, masih terdapat beberapa persoalan-persoalan di masyarakat yang belum sepenuhnya bisa dijawab dengan baik. Hasil evaluasi capaian kinerja ini juga penting dipergunakan sebagai pijakan bagi Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Tenaga Kerja di lingkungan pemerintah Kab. Sinjai dalam perbaikan pelayanan publik di tahun yang akan datang.

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
Kata Pengantar .....	I
Ikhtisar Eksekutif .....	lii
Daftar Isi .....	Iv
<b>BAB I      PENDAHULUAN .....</b>	<b>6</b>
1.1 Latar Belakang .....	6
1.2 Maksud dan Tujuan .....	7
1.3 Gambaran Umum Organisasi .....	7
1.4 Isu Strategis .....	9
1.5 Gambaran Umum Organisasi .....	9
<b>BAB II      PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA .....</b>	<b>14</b>
2.1 Rencana Strategis Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Tenaga Kerja Kabupaten Sinjai .....	
2.2 Program untuk Pencapaian Sasaran .....	14
2.3 Perjanjian Kinerja Tahun 2017 .....	19
2.4 Indikator Kinerja Utama .....	19
2.5 Rencana Anggaran Tahun 2017 .....	
<b>BAB III     Akuntabilitas Kinerja .....</b>	
3.1 Capaian Kinerja Organisasi .....	
3.2 Capaian Indikator Kinerja 2017 .....	25
3.3 Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja .....	27
3.4 Realisasi Anggaran .....	
3.3 Analisa efesiensi .....	
<b>BAB IV     PENUTUP .....</b>	
Lampiran	

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 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 Usaha Kecil Menengah dan Tenaga Kerja.

Proses penyusunan LKj dilakukan pada setiap akhir tahun anggaran bagi setiap instansi 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

Usaha Kecil Menengah dan Tenaga Kerja. LKj menjadi dokumen laporan kinerja tahunan yang berisi pertanggung-jawaban 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.

## **1.2 MAKSUD DAN TUJUAN**

LKj Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Tenaga Kerja 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 Usaha Kecil Menengah dan Tenaga Kerja. 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.

## **1.3 GAMBARAN UMUM ORGANISASI**

Susunan organisasi Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Tenaga Kerja Kabupaten Sinjai berdasarkan Peraturan Daerah No. 5 Tahun 2016 dan Peraturan Bupati Sinjai Nomor 70 Tahun 2016 mempunyai tugas pokok dan fungsi sebagai berikut :

## **1. Tugas Pokok**

Melaksanakan urusan Pemerintahan bidang Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah dan Ketenagakerjaan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada Pemerintahan Daerah

## **2.Fungsi**

- a. Perumusan kebijakan teknis dibidang Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah dan Ketenagakerjaan
- b. Penyelenggaraann urusan pemerintahan dan pelayanan umum dibidang Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah dan Ketenagakerjaan
- c. Pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah dan Ketenagakerjaan
- d. Pengelolaan Administrasi Umum meliputi ketatalaksanaan, keuangan, kepegawaian dan peralatan

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Tenaga Kerja Kabupaten Sinjai terdiri dari :

1. Kepala Dinas
2. Sekretariat, membawahi :
  - 2.1. Sub Bagian Program dan Keuangan
  - 2.2. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
3. Bidang Koperasi, membawahi :
  - 3.1. Seksi Kelembagaan Koperasi
  - 3.2. Seksi Bina Usaha, Permodalan dan Pengembangan SDM Koperasi
  - 3.3. Seksi Pengawasan dan Penilaian Koperasi
4. Bidang UMKM, membawahi :
  - 4.1. Seksi Kelembagaan Usaha Mikro Kecil dan Menengah

- 4.2. Seksi Bina Usaha dan Pengembangan SDM UMKM
- 4.3. Seksi Promosi
5. Bidang Ketenagakerjaan, membawahi :
  - 5.1. Seksi Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial
  - 5.2. Seksi Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas
  - 5.3. Seksi Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja
6. UPTD
7. Kelompok Jabatan Fungsional

#### **1.4 ISU STRATEGIS**

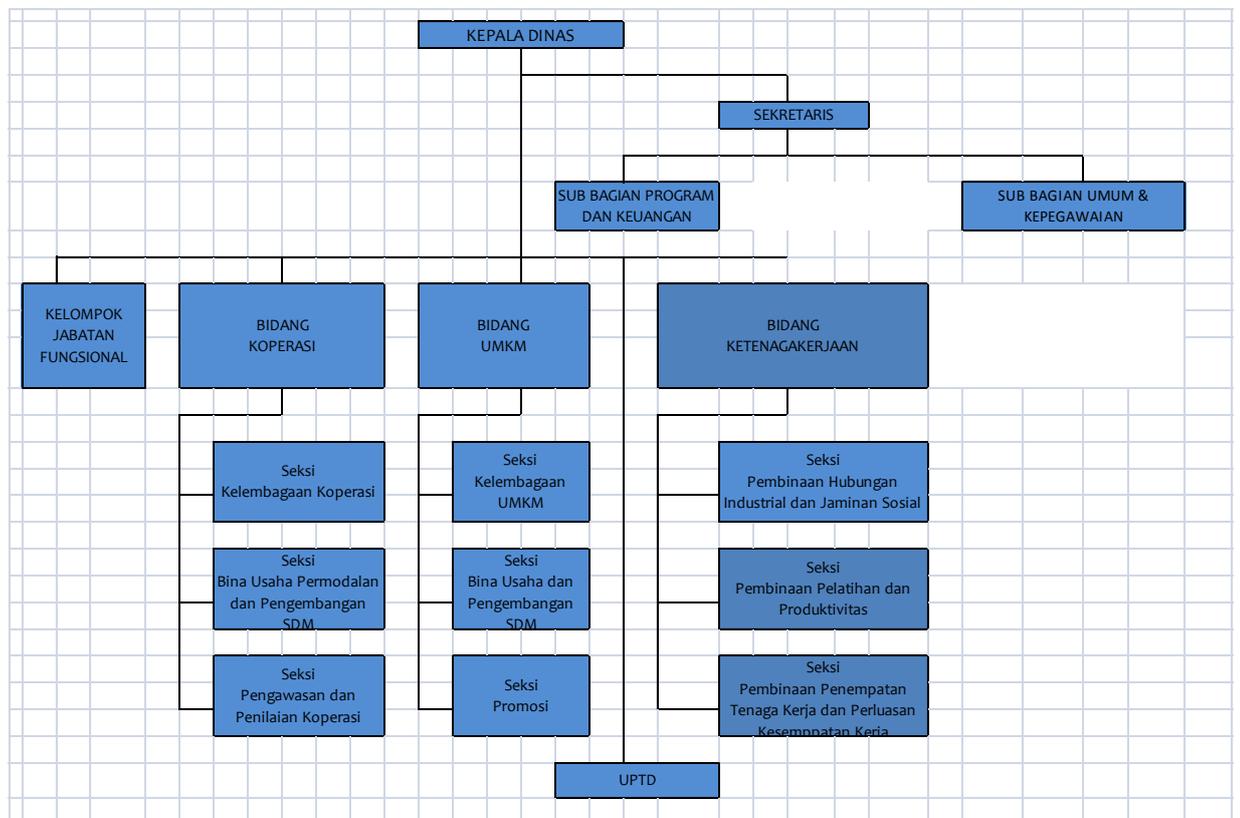
Isu Strategis yang dihadapi Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Tenaga Kerja yang dituangkan dalam Renja tahun 2017 adalah :

- a. Masih rendahnya tingkat profesionalisme SDM Aparatur dan SDM Koperasi dan UMKM;
- b. Kurang tersedianya sarana dan prasarana penunjang operasional;
- c. Kurangnya kepercayaan masyarakat terhadap Koperasi;
- d. Kurangnya Permodalan Koperasi dan UMKM;
- e. Masih banyaknya Koperasi yang tidak aktif dan harus sudah dibubarkan sesuai dengan tuntutan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 1994 tentang Pembubaran Koperasi oleh Pemerintah;
- f. Kurangnya inovasi produk ;
- g. Belum optimalnya jaringan kerjasama antara pelaku usaha dengan pelaku usaha lainnya dalam rangka peningkatan daya saing Koperasi dan UMKM;
- h. Kesadaran SDM Koperasi dan UMKM di bidang tertib hukum dan tertib niaga yang masih rendah ;
- i. Sarana dan prasarana dibidang Koperasi yang belum tersebar secara merata;

- j. Pengambilan kebijakan Pembinaan kepada para pelaku usaha sulit dilaksanakan secara optimal akibat kurangnya kesadaran para pelaku usaha untuk memberikan informasi, data, dan
- k. laporan mengenai perkembangan usahanya, yang merupakan dasar dilakukannya evaluasi oleh Pemerintah;
- l. Rendahnya daya saing produk UMKM dalam menghadapi dampak globalisasi;
- m. Belum optimalnya alokasi anggaran untuk pengembangan SDM dan pelaksanaan program kegiatan sesuai TUPOKSI

### 1.5 STRUKTUR ORGANISASI DINAS KOPERASI USAHA KECIL MENENGAH DAN TENAGA KERJA

Gambar 1.1 Struktur Organisasi



## 1.6 KOMPOSISI SDM ORGANISASI

Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Tenaga Kerja yang terbentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2016 tentang Organisasi Perangkat Daerah, memiliki jumlah personil yang sangat minim. Adapun komposisi personil yang ada dapat digambarkan sebagai berikut :

Tabel 1.2

Komposisi SDM Berdasarkan Golongan Ruang dan Jenis Kelamin

GOLONGAN / RUANG	SEKRETARIAT		BIDANG KOPERASI		BIDANG UMKM		BIDANG TENAGA KERJA		JUMLAH		TOTAL
	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	
III/a		2		1	-	-	-	-	-	3	3
III/b	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	1
III/c	1	2	1	1	-	3	2	1	5	7	12
III/d	-	-	-	-	1	-	1	-	2	-	2
IV/a	-	-		1	-	-	-	-	-	1	1
IV/b		1	-	-	-	-	-	-	-	1	1
IV/c	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
JUMLAH	2	5	1	3	1	3	3	2	8	13	21
TOTAL	7		4		4		5				

## Komposisi PNS Menurut Jenjang Pendidikan

Tabel 1.3

Komposisi PNS menurut jenjang pendidikan

PENDIDIKAN	SEKRETARIAT		BIDANG KOPERASI		BIDANG UMKM		BIDANG TENAGA KERJA		JUMLAH		TOTAL
	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	
S 2	2	2	-	1	-	2	-	-	2	5	7
S 1	-	3	2	2	1	1	1	2	4	8	12
SMA	-	-	-	-	-	-	2	-	-	2	2
SMP	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
SD	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
JUMLAH	2	5	2	3	1	3	3	2			21
TOTAL	7		5		4		5				

## Komposisi PNS Menurut Jenjang Eselon

Tabel 1.4

### Komposisi Jenis Kelamin Jabatan Struktural

Eselon	SEKRETARIAT		BIDANG KOPERASI		BIDANG UMKM		BIDANG FASILITASI, PEMBIAYAAN PROMOSI DAN SIMPAN PINJAM		JUMLAH		TOTAL
	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	
Eselon II/b	1		-	-	-	-	-	-	1	-	1
Eselon III/a	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	1
Eselon III/b	-	-	-	1	1	-	1	-	2	1	3
Eselon IV/a	1	2	2	1	-	3	2	1	5	7	12
<b>TOTAL</b>	5		4		4		4				

## INOVASI DALAM REFORMASI SISTEM AKIP DAN PENGELOLAAN KINERJA

Inovasi menjadi kunci dalam reformasi birokrasi dan perbaikan kinerja pelayanan publik. Karenanya, berbagai inovasi juga telah dikembangkan oleh Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Sinjai, salah satu inovasi yang dikembangkan adalah Pendirian Klinik Koperasi dengan membuka konsultasi tentang perkoperasian, sehingga masyarakat bisa melaporkan pengaduan dan permintaan layanan perkoperasian dengan cukup mendatangi Sekretariat Klinik Koperasi yang berada di Bidang Kelembagaan Koperasi dan PPKL akan merespon permintaan layanan perkoperasian secepat mungkin .

## **BAB II**

### **PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA**

#### **2.1 RENCANA STRATEGIS DINAS KOPERASI USAHA KECIL MENENGAH DAN TENAGA KERJA KABUPATEN SINJAI**

##### **2.1.1 VISI DAN MISI**

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

Sebagai penerjemahan kebijakan politik Gubernur 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 Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Tenaga Kerja yang tertuang dalam RENSTRA tersebut

##### **VISI**

Visi dan Misi Dinas merupakan penjabaran dari Visi Kabupaten Sinjai Tahun 2013-2018.

Adapun Visi Kabupaten Sinjai tersebut adalah **“Terwujudnya Sinjai Bersatu yang Sejahtera, Unggul dalam Kualitas Hidup, Terdepan dalam Pelayanan Publik”**.

Dengan memperhatikan Visi dan Misi Bupati dan Wakil Bupati Sinjai tersebut, tersusunlah Visi dan Misi Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Tenaga Kerja Tahun 2013-2018 sebagai berikut :

**“Terwujudnya Koperasi UKM dan Tenaga Kerja yang berdaya saing mandiri dan berkeadilan bertumpu pada Penguatan ekonomi kerakyatan berbasis potensi Lokal”**

**Daya saing** adalah kondisi pelaku usaha yang mampu bersaing dengan pelaku usaha lainnya ditingkat global dan mampu menghadapi berbagai perubahan.

**Mandiri** adalah dapat berdiri sendiri, tanpa tergantung pada pihak lain yang dilandasi oleh suatu kepercayaan kepada pertimbangan, keputusan, kemampuan dan usaha sendiri

**Berkeadilan** adalah kepemilikan peluang dan kesempatan yang sama bagi semua warga Negara sesuai kemampuannya.

**Ekonomi kerakyatan** berkualitas merupakan pemberdayaan ekonomi yang partisipatif.

**Potensi Lokal** adalah upaya yang dilakukan untuk memberdayakan segala kemampuan dan potensi wilayah yang dimiliki.

 **MISI:**

- a. Meningkatkan kualitas kelembagaan, produktivitas, daya saing dan kemandirian koperasi ;
- b. Menumbuhkan kewirausahaan dan UMKM
- c. Meningkatkan kompetensi dan produktifitas tenaga kerja dan perlindungan ketenagakerjaan

 **TUJUAN**

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

- a. Terwujudnya koperasi yang berkualitas dan berdaya saing
- b. Terwujudnya pertumbuhan UMKM dan produk unggulan

- c. Berkurangnya jumlah pengangguran dan terciptanya wirausaha baru.

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

**Tabel 2.1**  
**Sasaran dan Indikator Kinerja SKPD Dinas Koperasi dan UMKM**

TUJUAN	INDIKATOR	SATUAN	KONDISI AWAL	TARGET AKHIR RENSTRA
Terwujudnya koperasi yang berkualitas dan berdaya saing	Meningkatnya jumlah koperasi aktif	kop	101	
Terwujudnya pertumbuhan UMKM dan produk unggulan	Bertambahnya Jumlah usaha mikro kecil menengah	UMKM	8994	12718
Berkurangnya jumlah pengangguran dan terciptanya wirausaha baru.	Jumlah pencari kerja	orang		



## **SASARAN**

- a. Berkembangnya usaha koperasi sesuai jati diri koperasi
- b. Meningkatkan kapasitas / pertumbuhan UMKM
- c. Meningkatkan keterampilan dan keahlian tenaga kerja sehingga mampu bersaing dipasar kerja

**Tabel 2.1**  
**Sasaran dan Indikator Kinerja SKPD Dinas Koperasi dan UMKM**

<b>SASARAN</b>	<b>INDIKATOR</b>	<b>SATUAN</b>	<b>KONDISI AWAL</b>	<b>TARGET AKHIR RENSTRA</b>
Berkembangnya usaha koperasi sesuai jati diri koperasi	- Persentase peningkatan koperasi aktif	%	78,29	84,03
	- Jumlah koperasi yang mendapatkan penilaian kesehatan	kop		43 kop
Meningkatnya kapasitas/pertumbuhan UMKM	- Persentase peningkatan usaha mikro kecil menengah	%	1,02	1,08
	- Jumlah produk UMKM yang difasilitasi pemasarannya	produk	-	40 produk
Meningkatnya keterampilan dan keahlian tenaga kerja sehingga mampu bersaing di pasar kerja	- Jumlah pencari tenaga kerja / pencari kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi	Orang	-	61 orang
	- Jumlah tenaga kerja yang mendapat jaminan sosial tenaga kerja	orang	-	9500

## 2.3 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 2017 sebagai berikut:

Tabel 2.3 Program Untuk Pencapaian Sasaran Tahun 2017

SASARAN	PROGRAM PENDUKUNG
Berkembangnya usaha koperasi sesuai jati diri koperasi	Program Peningkatan Kualitas Kelembagaan Koperasi
	Program Pengembangan Sistem Pendukung Usaha bagi Usaha Mikro Kecil Menengah
Meningkatnya kapasitas/pertumbuhan UMKM	Program Penciptaan Iklim Usaha Kecil Menengah yang Kondusif
	Program Pengembangan Kewirausahaan dan Keunggulan Kompetitif Usaha Mikro Kecil Menengah
	Program Pengembangan Sistem Pendukung Usaha bagi Usaha Mikro Kecil Menengah
Meningkatnya keterampilan dan keahlian tenaga kerja sehingga mampu bersaing di pasar kerja	Program Peningkatan Kualitas dan Produktifitas Tenaga Kerja
	Program Peningkatan Kesempatan Kerja
	Program Perlindungan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaa

## 2.4 PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2017

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 2017 dilakukan dengan mengacu kepada RENSTRA, RENCANA KERJA (RENJA)2017, IKU dan APBD. Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Tenaga Kerja telah menetapkan PK sebagai berikut:

**Tabel 2.4**  
**Perjanjian Kinerja Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Tenaga Kerja**  
**Tahun 2017**

SASARAN	INDIKATOR	SATUAN	TARGET TAHUN 2017
Berkembangnya usaha koperasi sesuai jati diri koperasi	- Persentase peningkatan koperasi aktif	%	83,69
	- Jumlah koperasi yang dinilai kesehatannya	koperasi	42 kop
Meningkatnya kapasitas UMKM	- Persentase peningkatan usaha mikro kecil menengah	%	1,08
	- Jumlah produk UMKM yang difasilitasi pemasarannya	Produk	35 produk
Meningkatnya keterampilan dan keahlian tenaga kerja sehingga mampu bersaing di pasar kerja	- Jumlah tenaga kerja / pencari kerja yang mendapatkan pelatihan	Orang	32 orang
	- Jumlah tenaga kerja yang mendapat jaminan sosial tenaga kerja	orang	7865 orang

## 2.5 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 Usaha Kecil Menengah dan Tenaga Kerja telah menetapkan IKU sebagai berikut:

Tabel 2.5  
IKU Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Tenaga Kerja

INDIKATOR KINERJA UTAMA	SATUAN	FORMULASI PERHITUNGAN	SUMBER DATA
Persentase peningkatan koperasi aktif	%	$\frac{\text{Jumlah koperasi aktif}}{\text{Jumlah seluruh koperasi}} \times 100$	Bid koperasi
Persentase peningkatan usaha mikro kecil menengah	%	$\frac{\text{Jumlah usaha mikro dan kecil (n)}}{\text{Jumlah seluruh UKM (n-1)}} \times 100$	Bidang UMKM
Jumlah Tenaga kerja/Pencari Kerja yang mendapatkan pelatihan	orang	Jumlah pencari kerja yang mendapatkan pelatihan	Bidang Tenaga Kerja

## 2.6 RENCANA ANGGARAN TAHUN 2017

Berdasarkan Dokumen Pelaksanaan Anggaran Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Tenaga Kerja maka jumlah pendanaan yang dimungkinkan untuk dibelanjakan pada Tahun Anggaran 2017 adalah sebesar Rp. 3.033.596.613 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 dan Usaha Mikro Kecil MenengahTA**  
**2017**

No	Uraian	Rencana(Rp)	%
1	Belanja Tidak Langsung	1.563.611.331	47.30
2	Belanja Langsung	1.741.973.300	52.70
<b>Jumlah</b>		<b>3.305.584.631</b>	<b>100</b>

Alokasi anggaran belanja langsung tahun 2017 yang dialokasikan untuk membiayai program-program yang langsung mendukung pencapaian sasaran pembangunan adalah sebagai berikut :

**Tabel 2.7**  
**Alokasi persasaran Tahun Anggaran 2017**

SASARAN	INDIKATOR	ANGGARAN (Rp)	PERSENTASE ANGGARAN
Berkembangnya usaha sesuai jati diri koperasi	Persentase peningkatan koperasi aktif	Rp. 256.763.000	30,14 %
	Jumlah koperasi yang dinilai kesehatannya	Rp. 52.600.000	6.17
Meningkatnya kapasitas / pertumbuhan UMKM	Persentase peningkatan usaha mikro kecil menengah	Rp. 229.083.000	26,89%
	Jumlah produk UMKM yang difasilitasi pemasarannya	Rp. 43.700.000	5,13%
Meningkatnya keterampilan dan keahlian tenaga kerja sehingga mampu bersaing di pasar kerja	Jumlah pencari tenaga kerja/pencari kerja yang mendapatkan pelatihan	Rp. 202.031.000	23.71 %
	Jumlah tenaga kerja yang mendapat jaminan sosial tenaga kerja	Rp. 67.816.500	7.96 %
<b>TOTAL</b>		<b>851.993.500</b>	<b>100</b>

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa untuk mencapai sasaran Berkembangnya kelembagaan usaha koperasi yang berskala besar sesuai dengan jati diri koperasi dengan indikator yaitu :

- ❖ Persentase peningkatan koperasi aktif dialokasikan anggaran sebesar Rp. 256.763.5000,- atau dengan persentase sebesar 30,14 % dari Total keseluruhan jumlah pagu anggaran belanja langsung untuk melaksanakan Program Peningkatan Kualitas Kelembagaan Koperasi dan Program Pengembangan Sistem Pendukung Usaha Bagi Usaha Mikro Kecil Menengah yang terdiri dari 4 (empat) kegiatan pendukung.
- ❖ Jumlah koperasi yang dinilai kesehatannya dengan persentase anggaran 6.17 % dengan di dukung oleh 1 kegiatan.

Sedangkan untuk mencapai Sasaran kedua Meningkatnya kapasitas/pertumbuhan UMKM indikator :

- ❖ Persentase peningkatan usaha mikro kecil menengah telah dialokasikan anggaran sebesar Rp. 229.083.000,- atau dengan persentase 26,89 % dari total pagu anggaran belanja langsung untuk melaksanakan Program Penciptaan Iklim Usaha yang kondusif, Program Pengembangan Kewirausahaan dan Keunggulan Kompetitif Usaha Kecil Menengah serta Program Pengembangan Sistem Pendukung Usaha bagi Usaha Mikro Kecil Menengah
- ❖ Jumlah produk UMKM yang difasilitasi pemasarannya dengan persentase anggaran 5.13 % dengan 1 kegiatan pendukung.

Sasaran ketiga Meningkatnya keterampilan dan keahlian tenaga kerja sehingga mampu bersaing di pasar kerja dengan indikator :

- ❖ Jumlah pencari tenaga kerja/pencari kerja yang mendapatkan pelatihan dengan anggaran Rp. 202.031.000 atau 23.71 % untuk

melaksanakan program Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja dengan 2 kegiatan pendukungnya.

- ❖ Jumlah tenaga kerja yang mendapat jaminan sosial tenaga kerja dengan anggaran Rp. 67.816.500 atau 7,96 % untuk melaksanakan Program Perlindungan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan dengan 1 kegiatan pendukungnya

## **BAB III**

### **AKUNTABILITAS KINERJA**

#### **3.1 CAPAIAN KINERJA ORGANISASI**

Akuntabilitas sebagai salah satu pilar dalam prinsip good governance, adalah alat yang digunakan untuk menggambarkan sejauh mana sebuah instansi pemerintahan telah memenuhi tugas dan mandatnya dalam penyediaan layanan publik yang langsung bisa dirasakan hasilnya oleh masyarakat. Kaitannya dengan pendekatan manajemen pembangunan berbasis kinerja, adalah bahwa pembangunan yang menjadi tanggungjawab pemerintah daerah yang pada pelaksanaannya menjadi tanggungjawab SKPD, diorientasikan pada pencapaian menuju perubahan yang lebih baik, bukan hanya sekedar melaksanakan program/kegiatan yang sudah direncanakan. Esensi dari manajemen pembangunan berbasis kinerja adalah orientasi untuk mendorong perbaikan, di mana program/kegiatan dan sumber daya anggaran adalah alat yang dipakai untuk mencapai rumusan perubahan, baik pada level keluaran, hasil hingga akhirnya dapat memberikan dampak. Sehingga, pengendalian dan pertanggungjawaban program/kegiatan menjadi bagian penting dalam memastikan akuntabilitas kinerja pemerintah daerah kepada publik telah dicapai. Dalam hal ini, laporan kinerja pemerintah merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah atas penggunaan anggaran.

Hal terpenting yang diperlukan dalam penyusunan laporan kinerja adalah pengukuran kinerja dan evaluasi serta pengungkapan secara memadai dari hasil analisis terhadap pengukuran kinerja sebagaimana diatur dalam Permenpan No. 53 tahun 2015 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Sedangkan untuk skala penilaian terhadap kinerja pemerintah, menggunakan pijakan Permendagri No. 54 tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 Tentang Tahapan, Tatacara Penyusunan, Pengendalian, Dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan

Daerah, dengan 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
	< 50	Sangat Rendah	SR

*Sumber : Permendagri Nomor 54 Tahun 2010*

### 3.2 CAPAIAN INDIKATOR KINERJA 2017

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 3.2 selanjutnya akan dipergunakan untuk mengukur kinerja Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Tenaga Kerja untuk tahun 2017. Pencapaian Indikator tahun 2017 secara ringkas ditunjukkan oleh tabel berikut ini:

**Tabel 3.2 Tabel Pencapaian Indikator Tahun 2017**

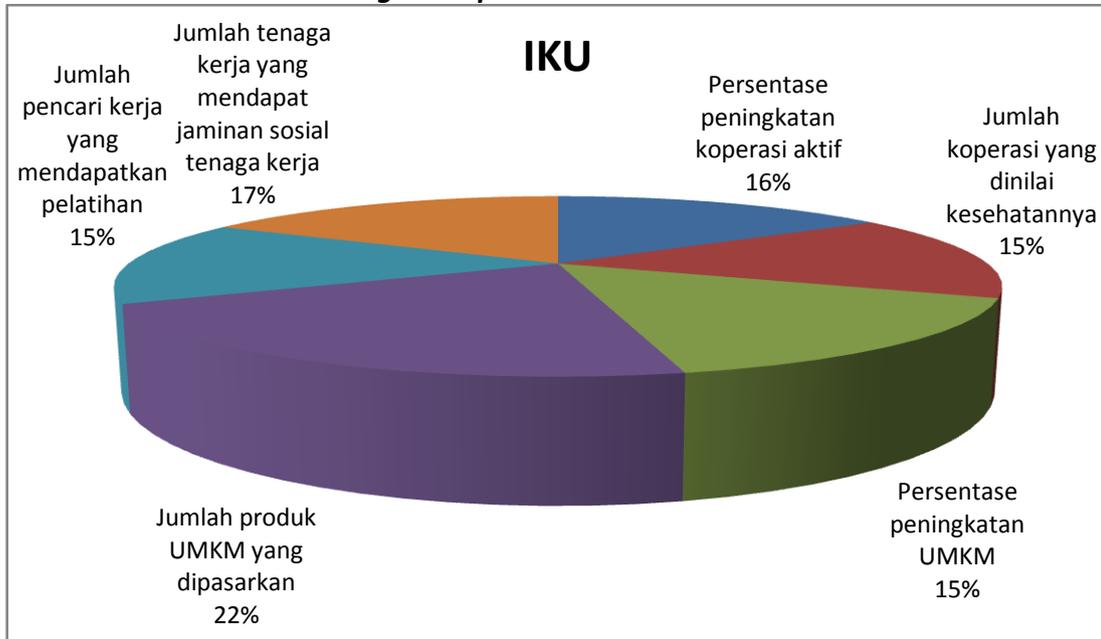
No	Indikator Kinerja	Kondisi Awal	2017			Target Akhir RENSTRA (2018)	Capaian s/d 2017 terhadap 2018 (%)
			Target	Realisasi	% Realisasi		
1.	Persentase peningkatan koperasi aktif	78,29	83,69	86,82	103,74	84,03	103,32

No	Indikator Kinerja	Kondisi Awal	2017			Target Akhir RENSTRA (2018)	Capaian s/d 2017 terhadap 2018 (%)
			Target	Realisasi	% Realisasi		
2.	Jumlah koperasi yang dinilai kesehatannya		42	43	102.39	43	100
3.	Persentase peningkatan usaha mikro kecil menengah	1,12	1,08	1.10	101.85	1.08	102
4.	Jumlah produk UMKM yang difasilitasi pemasarannya	-	35	50	142.86	40	125
5.	Jumlah pencari kerja yang mendapatkan pelatihan	-	32	32	100	61	52,46
6.	Jumlah tenaga kerja yang mendapat jaminan sosial tenaga kerja	-	7865	8851	112.54	9500	93.17

Dari 6 (*enam*) Indikator Kinerja Sasaran pada tahun 2017, 5 (*lima*) indikator menunjukkan capaian diatas 100%, dan 1 (*satu*) indikator dibawah 100 %.Tingkat ketercapaian ini menunjukkan pelaksanaan urusan yang terkait dicapai melalui dukungan penganggaran dan kerja keras seluruh pegawai dalam mendukung capaian sejumlah indikator tersebut. Untuk sejumlah target target IKU Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Tenaga Kerja yang tingkat pencapaiannya belum mencapai 100 % pada tahun 2017, masih diperlukan upaya keras, fokus dan terarah dengan pertimbangan analisa yang mempengaruhi.

Berdasarkan skala nilai peringkat kinerja pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 tahun 2010 terdapat 5 (*lima*) indikator menunjukkan capaian **Sangat Tinggi**.

**Grafik**  
**Tingkat Capaian IKU Tahun 2017**



**PERBANDINGAN CAPAIAN KINERJA**

Pencapaian kinerja tahun 2017 dibandingkan dengan target kinerja tahun 2016, serta dengan Target RENSTRA, ditunjukkan tabel berikut ini.

Tabel 12

Perbandingan Capaian Kinerja Tahun 2016 dan Tahun 2017

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	Perbandingan				
				Capaian 2017	Capaian 2016	Capaian 2017 Banding 2016	Target (RENSTRA)	Capaian 2017 Banding RENSTRA
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Berkembangnya usaha sesuai jati diri koperasi	Persentase peningkatan koperasi aktif	Kop	86,82	82,14	105,70	84,03	103,32

2.		Jumlah koperasi yang dinilai kesehatannya	KOP	43	43	100	43	100
3.	Meningkatnya kapasitas/pertumbuhan UMKM	Persentase peningkatan usaha mikro kecil menengah	UMKM	1.10	1.53	71.89	1.08	101,85
4.		Jumlah produk UMKM yang difasilitasi pemasarannya	Produk	50	47	106,38	40	125
5.	Meningkatnya keterampilan dan keahlian tenaga kerja sehingga mampu bersaing di pasar kerja	Jumlah pencari tenaga kerja/pekerja yang mendapatkan pelatihan	Orang	32	55	58.18	61	52,46
6.		Jumlah tenaga kerja yang mendapat jaminan sosial	orang	7865	6893	114.10	9500	82.79

### 3.4 EVALUASI DAN ANALISIS CAPAIAN KINERJA

#### Sasaran 1 : Berkembangnya usaha koperasi sesuai jati diri koperasi

Dalam mencapai sasaran Berkembangnya kelembagaan usaha koperasi yang berskala besar sesuai jati diri koperasi maka didukung oleh indikator Persentase peningkatan koperasi aktif

Capaian masing-masing indikator sasaran ini dapat dijelaskan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3.4 Rencana dan Realisasi Capaian Sasaran 1  
**Berkembangnya kelembagaan usaha koperasi sesuai jati diri koperasi**

No	Indikator	Kondisi Awal	2017			Target Akhir RENSTRA (2018)	Capaian s/d 2017 terhadap 2018 (%)
			Target	Realisasi	% Realisasi		
1.	Persentase peningkatan koperasi aktif	78.29	83.69	86.82	103.74	84.03	103,32
2	Jumlah koperasi yang dinilai kesehatannya	-	42 kop	43 kop	102.39	43	100

Untuk tahun 2017, capaian kinerjanya menunjukkan kinerja yang **(Sangat Tinggi)**, Capaian ini juga menyumbang sebanyak 103,32 % dari target pada akhir RENSTRA (2018).

a. Keberhasilan capaian kinerja tersebut dibandingkan target yang ditetapkan pada tahun 2017, dipengaruhi oleh :

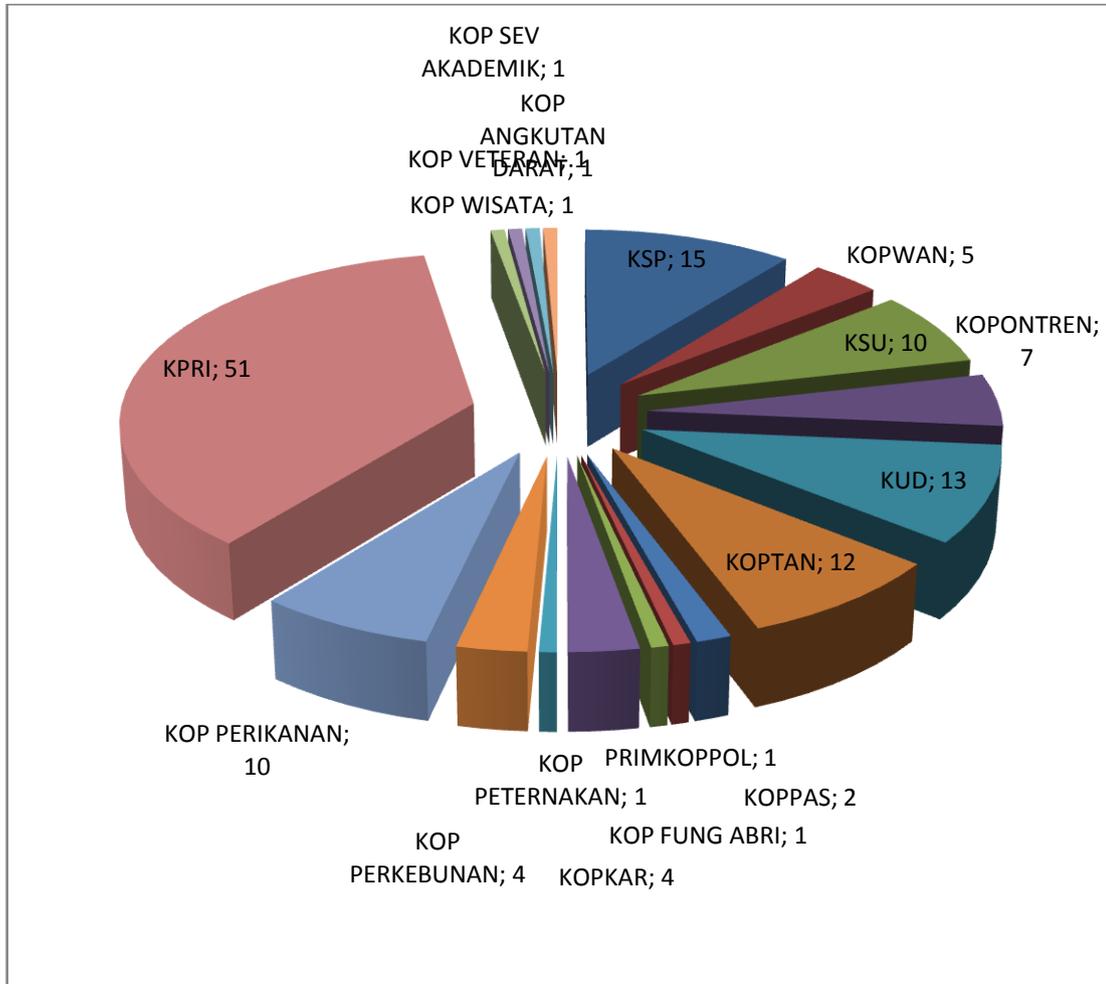
- ✓ Responsif masyarakat dalam menanggapi program dari pemerintah cukup baik
- ✓ Komitmen aparatur sipil negara sebagai pembina koperasi dalam melaksanakan pembinaan secara intensif
- ✓ Sistem manajemen pengelolaan koperasi yang baik
- ✓ Penyuluhan secara intens bagi pengurus koperasi
- ✓ Partisipasi anggota koperasi dalam mendorong pelaksana Rapat Anggota Tahunan Koperasi

Perkembangan koperasi sampai akhir tahun 2017 bisa dilihat dari segi jumlah tercatat sebanyak 129 unit. Dari 129 unit tersebut 121 unitnya berstatus koperasi aktif atau 86,82 % yang terealisasi dari target yang ditetapkan yaitu 83,69%.

Untuk tahun 2017 ada 4 koperasi yang dibubarkan karena sudah tidak aktif lagi dan sudah tidak ada lagi aktifitas sehingga perlu dibubarkan sesuai dengan peraturan

perundang-undangan.

Jumlah seluruh koperasi yang ada di Kabupaten Sinjai pada tahun 2017 adalah 129 koperasi yang terdiri dari beberapa jenis koperasi yang dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Adapun kegiatan yang mendukung program Peningkatan Kualitas Kelembagaan Koperasi tersebut adalah :

1. Sosialisasi prinsip-prinsip pemahaman perkoperasian

Hasil dari kegiatan ini adalah terlaksananya sosialisasi pemahaman perkoperasian di 9 kecamatan dengan anggaran Rp. 67.575.000 dan terealisasi 100 %.

2. Pembinaan, pengawasan dan penghargaan koperasi berprestasi

Pagu anggaran Rp. 96.566.000 dan terealisasi 100 %

3. Pelatihan manajemen pengelolaan koperasi/KUD

Alokasi anggaran untuk kegiatan ini sebesar Rp. 34.662.000 dan terealisasi 100 %

b. Hambatan atau Permasalahan yang dihadapi :

- Pemahaman Masyarakat tentang prinsip Perkoperasian masih rendah serta peran pemerintah ditingkat desa dan Kecamatan dalam mendorong pembinaan Koperasi masih rendah
- Masih banyak koperasi dalam menjalankan aktivitas yang tidak sejalan dengan jatidiri, prinsip, dan azas sebuah organisasi koperasi dan
- Masih kurangnya akses permodalan

c. Solusi :

- Peningkatan peran pemerintah beserta seluruh stakeholder dalam pembinaan Koperasi melalui kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Perkoperasian secara Komprehensif.
- Melakukan temu kemitraan dengan lembaga keuangan.

Untuk tahun 2017, capaian kinerja jumlah koperasi yang mendapatka penilaian kesehatan menunjukkan kinerja yang (*Sangat Tinggi*), Keberhasilan capaian kinerja tersebut dibandingkan target yang ditetapkan pada tahun 2017, dipengaruhi oleh peningkatan realisasi indikator pendukung.

Indikator jumlah koperasi yang mendapatkan penilaian kesehatan sebanyak 43 koperasi. Adapun koperasi sehat untuk tahun 2017 yaitu KSP Al-Ikhwan Sinjai, KPRI Ikhlas Kementerian Agama, KPRI Kesehatan dan KPRI Pelita SMAN 1 Manipi dimana tahun 2017 koperasi KSP Al-Ikhwan dan KPRI Pelita SMAN 1 Manipi tersebut tingkat kesehatannya cukup sehat. Terhadap kinerja yang terjadi dapat dijadikan solusi untuk pencapaian target kinerja pada tahun berikutnya yaitu bertambahnya KSP//USP yang sehat

Adapun kesehatan koperasi dilihat dari beberapa aspek sebagai berikut :

- Aspek permodalan

- Aspek kualitas aktiva produktif
- Aspek efesiensi
- Aspek likuiditas
- Aspek kemandirian dan pertumbuhan
- Aspek jatidiri koperasi

Yang mana hasil penilaian kesehatan bagi koperasi untuk tahun 2017 ini sebanyak 43 koperasi dengan hasil sebagai berikut :

1. Koperasi sehat : 3 koperasi
2. Koperasi cukup sehat : 40 koperasi

Dukungan program kegiatan terhadap pencapaian sasaran ini didukung oleh Program Peningkatan Kualitas Kelembagaan Koperasi.

Adapun kegiatan yang mendukung program dalam mencapai sasaran adalah :

1. Pengawasan dan penilaian kesehatan simpan pinjam KSP/USP  
Anggarannya Rp. 52.600,000 dan terealisasi 100 %

Hambatan atau Permasalahan yang dihadapi :

- Kurangnya tenaga penilai yang memiliki sertifikat

Solusi :

Mengikutsertakan pegawai dinas Koperasi dan UMKM pelatihan penilaian kesehatan koperasi di tingkat Propinsi

## **Sasaran 2 : Meningkatnya kapasitas/pertumbuhan UMKM**

Capaian masing-masing indikator sasaran ini dapat dijelaskan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3.5 Rencana dan Realisasi Capaian Sasaran 2  
Meningkatnya kapasitas UMKM

No	Indikator	Kondisi Awal	2017			Target Akhir RENSTRA (2018)	Capaian s/d 2017 terhadap 2018 (%)
			Target	Realisasi	% Realisasi		
1.	Persentase peningkatan usaha mikro kecil menengah	1,12	1,08	1,10	101.85	1.08	101.85
2.	Jumlah produk UMKM yang difasilitasi pemasarannya		35	50	142.86	40	125

Untuk tahun 2017, capaian kinerjanya menunjukkan kinerja yang (*Sangat Tinggi*), Capaian ini juga menyumbang sebanyak 101,85 % dari target pada akhir RENSTRA (2018).

Capaian kinerja tersebut sudah melampaui target yang telah ditetapkan. Jika dibandingkan dengan target akhir tahun Renstra sudah mencapai 101,85 %.

- a. Keberhasilan capaian kinerja tersebut dibandingkan target yang ditetapkan pada tahun 2016, dipengaruhi oleh pembinaan dan pelatihan kewirausahaan yang dilaksanakan oleh bidang UMKM beserta jajarannya. Untuk Tahun 2017 jumlah UMKM mengalami peningkatan sebanyak 17.151 unit dari target yang ditetapkan 11.829 UMKM atau 101,85 %. Faktor yang mendorong tumbuhnya wirausaha baru adalah adanya iklim usaha yang kondusif.

Dukungan program kegiatan terhadap pencapaian sasaran ini didukung oleh :

-  Program Penciptaan Iklim Usaha Kecil Menengah yang kondusif

Adapun kegiatan yang dilaksanakan adalah :

1. Perencanaan, koordinasi dan pengembangan UKM

Pagu anggaran kegiatan ini adalah Rp. 115.545.000 dan realisasi 100%

- ✚ Program Pengembangan Kewirausahaan dan Keunggulan Kompetitif Usaha Kecil Menengah

Adapun kegiatan pendukungnya adalah :

1. pelatihan pengembangan kewirausahaan

Pagu anggaran Rp. 44.288.000 dan realisasi 100 %

- ✚ Program pengembangan sistem pendukung usaha bagi usaha mikro kecil menengah

Kegiatan pendukungnya :

1. Penyelenggaraan promosi produk usaha mikro kecil menengah dengan jumlah anggaran Rp. 69.250.000 dan realisasi 100 %

- b. Hambatan atau Permasalahan yang dihadapi : Sinergitas Penyelenggaraan promosi produk Usaha mikro kecil dan menengah antara Organisasi perangkat daerah masih rendah dimana setiap instansi memiliki program masing masing dan berjalan secara sendiri sendiri
- c. Solusi : Program dan kegiatan Penyelenggaraan Promosi Produk Usaha Mikro kecil dan menengah harus dilakukan secara terpadu antar instansi terkait

Untuk tahun 2017, capaian kinerja Jumlah produk UMKM yang difasilitasi pemasarannya menunjukkan kinerja yang (*Sangat Tinggi*), Capaian ini juga menyumbang sebanyak 50 produk atau 142.86 % untuk indikator jumlah produk UMKM yang difasilitasi pemasarannya.

- a. Keberhasilan capaian kinerja tersebut dibandingkan target yang ditetapkan pada tahun 2017, dipengaruhi oleh peningkatan realisasi indikator pendukung. Terhadap kinerja yang terjadi dapat dijadikan solusi untuk pencapaian target kinerja pada tahun berikutnya yaitu produk-produk UMKM yang ada di semua kecamatan akan dipasarkan di galeri atau pusat oleh-oleh dengan cara

membayar langsung kepada UMKM untuk dipasarkan di galeri.

Dukungan program kegiatan terhadap pencapaian sasaran ini didukung oleh Program Pengembangan Sistem Pendukung Usaha bagi Usaha Mikro Kecil Menengah.

Adapun kegiatan yang mendukung program dalam mencapai sasaran Meningkatnya Kemampuan pelaku usaha dalam rangka pengembangan manajemen pemasaran produk adalah :

1. Pengembangan sarana pemasaran produk usaha mikro kecil menengah  
Pagu anggaran Rp. 43.700.000 dan terealisasi 100 %

b. Hambatan atau Permasalahan yang dihadapi :

- Adanya kesulitan bahan baku sehingga produksi UMKM tidak kontinyu
- Sarana Pemasaran produk Usaha Mikro Melalui Galeri Koperasi dan UKM kab.Sinjai belum Terpublis dan tersosialisasi dengan baik di masyarakat sehingga masih banyak Pelaku UKM tidak menjadikan sarana ini sebagai wadah untuk Pengembangan Pemasaran hasil produk UKM

c. Solusi :

- Mencari bahan baku pengganti yang lain sehingga ketersediaan produk tetap terjamin
- Sarana Pemasaran Produk UKM Perlu dipublikasikan serta disosialisasikan secara terpadu baik melalui media elektronik maupun melalui media mainstream sehingga optimalisasi fungsi galeri sebagai sarana pemasaran dapat diberdayakan

**Sasaran 3** : Meningkatnya keterampilan dan keahlian tenaga kerja sehingga mampu bersaing dipasar kerja

Tabel 3.6 Rencana dan Realisasi Capaian Sasaran 3  
**Meningkatnya keterampilan dan keahlian tenaga kerja sehingga mampu bersaing di pasar kerja**

No	Indikator	Kondisi Awal	2017			Target Akhir RENSTRA (2018)	Capaian s/d 2017 terhadap 2018 (%)
			Target	Realisasi	% Realisasi		
1.	Jumlah pencari kerja yang mendapatkan pelatihan		32	32	100	61	52,46
2.	Jumlah tenaga kerja yang mendapat jaminan sosial tenaga kerja		7865	8851	112.54	9500	93.17

Untuk tahun 2017, capaian kinerjanya menunjukkan kinerja yang (*Rendah*), Capaian ini juga menyumbang sebanyak 52,46% dari target pada akhir RENSTRA (2018). Keberhasilan/kegagalan capaian kinerja tersebut dibandingkan target yang ditetapkan pada tahun 2016, dipengaruhi oleh peningkatan realisasi indikator pendukung.

Indikator Jumlah pencari kerja yang mendapatkan pelatihan dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Terhadap kinerja yang terjadi dapat dijadikan solusi untuk pencapaian target kinerja pada tahun berikutnya yaitu terus melakukan pelatihan berbasis kompetensi.

Dukungan program kegiatan terhadap pencapaian sasaran ini didukung oleh Program Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja.

Adapun kegiatan yang mendukung program dalam mencapai sasaran meningkatnya keterampilan dan keahlian tenaga kerja sehingga mampu bersaing di pasar kerja adalah :

1. Pelatihan Keterampilan Menjahit

Pagu anggaran Rp. 58.770.000 dan terealisasi 100 %

Pelatihan diberikan kepada mereka yang mempunyai minat menjahit sebanyak 16 orang sehingga nantinya bisa menjadi penjahit yang handal dan bisa membuka lapangan pekerjaan.

2. Pelatihan Keterampilan Otomotif roda dua

Pagu anggaran Rp. 59.009.000 dan terealisasi 100 %.

Pelatihan diberikan kepada mereka yang mempunyai minat dibidang otomotif roda dua sebanyak 16 orang sehingga nantinya bisa membuka bengkel dan bisa membuka lapangan pekerjaan.

Untuk tahun 2017, capaian kinerja Jumlah tenaga kerja yang mendapat jaminan sosial tenaga kerja menunjukkan kinerja yang (*Sangat Tinggi*), Capaian ini juga menyumbang sebanyak 93.17% dari target pada akhir RENSTRA (2018). Keberhasilan capaian kinerja tersebut dibandingkan target yang ditetapkan pada tahun 2016, dipengaruhi oleh peningkatan realisasi indikator pendukung.

Indikator jumlah tenaga kerja yang mendapat jaminan sosial tenaga kerja dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Terhadap kinerja yang terjadi dapat dijadikan solusi untuk pencapaian target kinerja pada tahun berikutnya yaitu semua pekerja harus mendapatkan JAMSOSTEK dari perusahaannya.

Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang selanjutnya disingkat JAMSOSTEK adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santuan berupa uang pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil,

bersalin, hari tua, dan meninggal dunia. Penjaminan ini sangat penting bagi para pekerja/buruh sebagai upaya preventif bagi perlindungan diri sendiri maupun keluarganya. Dari data di atas, tingkat kesadaran perusahaan dan pekerjanya sangat tinggi dalam hal keikutsertaan dalam penjaminan sosial ketenagakerjaan

Dukungan program kegiatan terhadap pencapaian sasaran ini didukung oleh

Program Perlindungan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan.

Adapun kegiatan yang mendukung program dalam mencapai sasaran Meningkatkan keterampilan dan keahlian tenaga kerja sehingga mampu bersaing di pasar kerja adalah :

1. Pendataan hubungan industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja  
Pagu anggaran Rp. 67.816.500 dan terealisasi 100 %

Kekurang sadaran pengusaha akan tanggungjawabnya dimana Undang-Undang tentang Jaminan Kesejahteraan Nasional (JKN) menyatakan semua masyarakat Indonesia wajib mengikuti program penjaminan sosial, maka target Tahun 2017 kepesertaan Program Jamsostek sebesar 72,33 persen sulit dilakukan, harapan jika para pejabat fungsional mediator, dan fungsional pengawas ketenagakerjaan meningkatkan kinerjanya, yaitu melakukan pembinaan, sosialisasi, dan pemeriksaan dan pengawasan terhadap perusahaan yang melanggar peraturan ketenagakerjaan, khususnya untuk indikator ini maka pada akhir Tahun 2018 target 9500 orang akan terealisasikan.

### **3.4 REALISASI ANGGARAN**

Dari jumlah anggaran APBD (setelah perubahan) belanja langsung pada tahun 2017 sebesar Rp. 1.741.973.300 terealisasi Rp. 1.729.141.599 atau 99,26 % dari total anggaran yang dialokasikan. Jika dilihat dari realisasi anggaran per sasaran, anggaran terbesar pada program Peningkatan Kualitas Kelembagaan Koperasi kegiatan Pembinaan, pengawasan dan penghargaan koperasi berprestasi sasaran berkembangnya kelembagaan usaha koperasi yang sesuai dengan jati diri koperasi sebesar Rp. 256.763.000 dan terealisasi 100 %. Sedangkan anggaran yang serapan terkecil pada program Penciptaan iklim usaha kecil dan menengah yang kondusif kegiatan Pengembangan sarana pemasaran produk usaha mikro kecil menengah (Galry UMKM) sebesar (5.3%).

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 2017 secara umum menunjukkan tingkat efisiensi anggaran yang sangat tinggi. Hal ini bisa dilihat bahwa mayoritas dari seluruh sasaran menunjukkan realisasi anggarannya lebih kecil daripada realisasi kinerjanya. Ini bisa bermakna bahwa secara umum, pencapaian kinerja dari aspek program telah dicapai dengan cara yang efisien karena realisasi anggarannya lebih kecil daripada yang ditargetkan dan juga lebih kecil daripada realisasi capaian kinerjanya.

Memang terdapat sasaran yang realisasi kinerjanya lebih rendah daripada realisasi anggarannya, seperti sasaran Terciptanya tertib hukum bagi pelaku usaha, yang realisasi anggarannya mencapai 100 % namun realisasi kinerjanya baru mencapai 50 %. Untuk sasaran semacam ini, perlu mengkaji lebih jauh faktor apa sajakah yang menyumbang kepada situasi di atas, seperti menguji seberapa baik koordinasi dan sinergi dengan stakeholder terkait untuk menjawab persoalan yang dihadapi. Juga mengidentifikasi, bagaimana membuat efisiensi anggaran bisa ditingkatkan menjadi lebih baik.

Anggaran dan realisasi belanja langsung tahun 2017 yang dialokasikan untuk membiayai program/kegiatan dalam pencapaian sasaran pembangunan disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3.9 Pencapaian Kinerja dan Anggaran Tahun 2017

No	Sasaran/ Indikator	Kinerja			Anggaran (Rp)		
		Target	Realisasi	% Realisasi	Target	Realisasi	% Realisasi
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Berkembangnya usaha koperasi sesuai jati diri koperasi						
	- Persentase peningkatan koperasi aktif	83,69	86,82	103,74	256.763.000	256.763.000	100
	- Jumlah koperasi yang dinilai kesehatannya	42	43	102,38	52.600.000	52.600.000	100
2	Meningkatnya kapasitas UMKM						
	- Persentase peningkatan usaha mikro kecil menengah	1.08	1.10	141	229.083.000	229.083.000	100
	- Jumlah produk UMKM yang difasilitasi pemasarannya	35	50	142,86	43.700.000	43.700.000	100
5	Meningkatnya keterampilan dan keahlian tenaga kerja sehingga mampu bersaing di pasar kerja						
	- Jumlah tenaga kerja/pencari kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi	32	32	100	202.031.000	202.031.000	100

- Jumlah tenaga kerja yang mendapat jaminan sosial tenaga kerja	7865	8851	112.54	67.816.500	67.816.500	100
---	------	------	--------	------------	------------	-----

### 3.5 Analisa Efisiensi

Bagian yang disajikan dalam tabel ini terkait dengan efisiensi anggaran untuk sasaran yang pencapaian kinerjanya mencapai atau lebih dari 100%. Terlihat bahwa mayoritas dari 3(*tiga*) sasaran, menunjukkan pencapaian yang sama atau lebih dari 100%, sebagaimana ditunjukkan dalam tabel di bawah ini.

Sebagai contoh, untuk sasaran Berkembangnya kelembagaan usaha koperasi yang sesuai jati diri koperasi, telah mencapai kinerja sebanyak 103,74 % dengan realisasi anggaran sebanyak 100% dari total anggaran yang dialokasikan. Capaian serupa juga bisa dilihat dari pencapaian sasaran Meningkatnya kapasitas UMKM, dengan pencapaian kinerja sebanyak 141 %, dan juga terealisasi sebanyak 100 %.

Banyaknya sasaran yang berhasil dicapai dengan sumber daya yang efisien menunjukkan bahwa efisiensi anggaran telah mencapai tingkat yang tinggi ataupun sangat tinggi. Kondisi ini sejalan dengan prinsip pengelolaan anggaran publik dan lebih jauh, juga sejalan dengan prinsip pemerintahan yang baik, yang salah satunya adalah pengelolaan sumber daya anggaran yang efisien dalam mencapai tujuan dan sasaran pembangunan.

Tabel 3.56 Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

No	Sasaran	Indikator Kinerja	% Capaian Kinerja (>100%)	% Penyerapan Anggaran	Tingkat Efisiensi
1	2	3	4	5	6
1	Berkembangnya usaha sesuai jati diri koperasi	Persentase peningkatan koperasi aktif	103,74	100	3.74 %
		Jumlah koperasi yang dinilai kesehatannya	102,38	100	2.83 %
2.	Meningkatnya kapasitas/pertumbuhan UMKM	Persentase peningkatan usaha mikro kecil menengah	141	100	41 %
		Jumlah produk UMKM yang difasilitasi pemasarannya	142,86	100	42.86 %
3.	Meningkatnya keterampilan dan keahlian tenaga kerja sehingga mampu bersaing di pasar kerja	Jumlah pencari tenaga kerja/pencari kerja yang mendapatkan pelatihan	100	100	0 %
		Jumlah tenaga kerja yang mendapat jaminan sosial tenaga kerja	112.54	100	12.54

## **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 Satuan Kerja 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.

LKj bagi DINAS KOPERASI USAHA KECIL MENENGAH DAN TENAGA KERJA juga menjadi punya makna strategis, sebagai bagian dari penerjemahan tugas dan fungsi Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Tenaga Kerja. Pengukuran-pengukuran kinerja telah dilakukan, dan dikuatkan dengan data pendukung yang mengurai bukan hanya pencapaian tahun pelaporan 2017, namun juga melihat tren pencapaiannya dari tahun ke tahun, dan kontribusinya untuk pencapaian target akhir RENSTRA. Secara umum, nampak bahwa kinerja Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Tenaga Kerja pada tahun 2017 adalah sangat baik, karena terdapat 5 (lima) indikator memenuhi kriteria sangat tinggi.

Dari evaluasi dan analisis atas pencapaian sasaran dan IKU yang sudah diuraikan dalam bab III, terlihat bahwa kerja keras telah dilakukan oleh Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Tenaga Kerja 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) 2017, 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 Usaha Kecil Menengah dan Tenaga Kerja. Bagi instansi di lingkungan Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Tenaga Kerja 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 Usaha Kecil Menengah dan Tenaga Kerja 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 konkret 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.