

LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKJIP)

TAHUN 2024



PEMERINTAH KABUPATEN TABANAN
DINAS KOPERASI UKM DAN TENAGA KERJA

Jalan Pulau Seribu No. 25, Dauh Peken, Singasana

Telp. (0361) 811073

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadapan Ida Sang Hyang Widhi Wasa / Tuhan Yang Maha Esa karena berkat rahmat-Nya kami dapat menyelesaikan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Tahun 2024 ini.

Penyusunan LKJIP Dinas Koperasi UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan Tahun 2024 ini dalam rangka pertanggungjawaban pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Koperasi UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan guna mewujudkan visi, misi dan penjabarannya sesuai dengan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Koperasi dan UKM tahun 2021 – 2026 dan Dinas Tenaga Kerja tahun 2021 – 2026.

Adapun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah ini memuat pencapaian Kinerja Dinas Koperasi UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan dalam tahun 2024 baik mengenai keberhasilan, kegagalan maupun permasalahan yang yang dihadapi serta sebagai bahan evaluasi dalam upaya peningkatan kinerja pada tahun yang akan datang.

Terima kasih kami sampaikan atas bantuan semua pihak dalam penyelesaian LKJIP ini dan kami menyadari bahwa LKJIP ini belum sempurna. Oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat kami harapkan.

Demikian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah ini kami buat, agar dapat digunakan sebagai bahan pembuatan kebijakan.

Kepala Dinas Koperasi UKM dan Tenaga Kerja
Kabupaten Tabanan,




I NYOMAN PUTRA, S.H.,M.M.
Pembina Tk.1 (IV/b)
NIP. 19790502 200212 1 007

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR 2

DAFTAR ISI..... 3

RINGKASAN EKSEKUTIF 4

BAB I PENDAHULUAN..... 5

 1.1 Latar Belakang..... 5

 1.2 Gambaran Umum Dinas Koperasi UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan 6

 1.3 Isu – Isu Strategis..... 12

 1.4 Dasar Hukum 18

 1.5 Sistematika Penyajian 20

BAB II RENCANA STRATEGIS DAN PERENCANAAN KINERJA..... 21

 2.1 Rencana Strategis..... 21

 2.2 Visi Dan Misi Kabupaten Tabanan..... 21

 2.3 Perjanjian Kinerja Dinas Koperasi UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan..... 23

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA 28

 3.1 Pengukuran Kinerja 28

 3.2 Capaian Kinerja Dinas Koperasi UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan..... 29

 3.3 Realisasi Anggaran 42

BAB IV PENUTUP 45

 4.1 Kesimpulan 45

 4.2 Saran 45

RINGKASAN EKSEKUTIF

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Dinas Koperasi UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan ini merupakan pertanggungjawaban atas perjanjian kinerja Dinas Koperasi UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan yang memuat rencana, capaian dan realisasi indikator kinerja dari sasaran strategis. Sasaran dan indikator kinerja termuat dalam Renstra Dinas Koperasi dan UKM dan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan Tahun 2021-2026. Untuk mencapai sasaran tersebut, ditempuh dengan melaksanakan strategi, kebijakan, program dan kegiatan seperti telah dirumuskan dalam rencana strategis.

Berdasarkan hasil evaluasi capaian kinerja sasaran strategis Meningkatnya tenaga kerja terampil dengan indikator Persentase jumlah pencari kerja bersertifikasi kompeten berbanding dengan jumlah pengangguran terbuka dengan capaian 548,57% dengan predikat Sangat Berhasil, Meningkatnya pelayanan perluasan kesempatan kerja dengan indikator Persentase jumlah pencari kerja yang memasuki dunia kerja berbanding dengan jumlah pengangguran terbuka dengan capaian 120,5% dan predikat Sangat Berhasil, Meningkatnya kinerja perangkat daerah dengan indikator Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja perangkat daerah dengan capaian 83,60% dengan predikat Berhasil, dan Terwujudnya pertumbuhan daya saing UMKM dengan indikator Persentase pertumbuhan UMKM dengan capaian 90% predikat sangat berhasil.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pelaksana Otonomi Daerah di Kabupaten Tabanan sesuai dengan UU Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah, UU Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Pemerintah Pusat dan Daerah dan UU Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih serta Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN), telah sejalan dengan perkembangan sistem pemerintahan yang mengalami perubahan sejak didengungkannya arus reformasi yang sesuai dengan paradigma baru yang berkembang di masyarakat. Perubahan ini mengharuskan pemerintah untuk mewujudkan sistem pemerintahan yang baik, bersih dan berwibawa, sehingga diuntut terselenggaranya manajemen pemerintahan dan pembangunan yang berdaya guna serta bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN). Penyelenggaraan sistem pemerintahan daerah yang demokratis, desentralistik dan berorientasi pada transparansi serta pemberdayaan masyarakat diperlukan suatu sistem akuntabilitas pada seluruh jajaran aparat pemerintah, baik di pusat maupun daerah dan agar supaya pelaksanaan sistem akuntabilitas tersebut dapat berjalan baik, maka perlu adanya suatu perencanaan strategis yang merupakan tolak ukur penilaian pertanggungjawaban kinerja pemerintah dalam kurun waktu tertentu.

Pembangunan ditujukan untuk meningkatkan harkat dan martabat serta memperkuat jati diri dan kepribadian masyarakat dalam pendekatan lokal, nasional dan global yang meliputi kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Dalam perencanaan pembangunan, Dinas Koperasi UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan memperhatikan keseimbangan berbagai aspek dalam satu kesatuan wilayah pembangunan ekonomi, hukum, sosial, budaya, politik, pemerintahan dan lingkungan hidup untuk mendukung pembangunan yang berkelanjutan, dengan diikuti oleh penyelenggaraan pemerintah yang akuntabel.

Pemerintah yang akuntabel merupakan keharusan yang perlu dilaksanakan dalam usaha mewujudkan aspirasi serta cita-cita masyarakat dalam mencapai masa depan yang lebih baik. Berkaitan dengan hal itu, diperlukan pengembangan dan penerapan sistem pertanggungjawaban yang tepat, jelas dan terukur, sehingga penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dapat berlangsung secara berdaya guna, serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme.

Sejalan dengan pelaksanaan Undang-undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih serta Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme serta Peraturan Pemerintah Nomor 108 Tahun 2000 tentang Tata Cara Pertanggung Jawaban Kepala Daerah, maka diterbitkan Inpres Nomor 7 tahun 1999 tentang Kinerja Instansi Pemerintah. Dalam salah satu pasal dari Undang-Undang tersebut menyatakan bahwa asas-asas umum penyelenggaraan negara meliputi kepastian hukum, asas tertib penyelenggaraan negara, asas kepentingan umum, asas keterbukaan, asas proporsalitas dan profesionalitas serta kinerja. Asas kinerja adalah setiap kegiatan dan hasil akhir dari kegiatan setiap penyelenggara

Negara harus dipertanggungjawabkan kepada masyarakat atau rakyat sebagai pemegang kedaulatan tertinggi negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

1.2 Gambaran Umum Dinas Koperasi UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan

Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan merupakan Organisasi Perangkat Daerah hasil penggabungan 2 (dua) Dinas yaitu Dinas Koperasi dan UKM dan Dinas Tenaga Kerja berdasarkan Peraturan Bupati Tabanan Nomor 104 tahun 2023 tentang perubahan atas Nomor 68 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Perangkat Daerah. Dalam melaksanakan Peraturan Bupati Tabanan Nomor 104 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Nomor 68 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Tabanan adalah sebagai berikut:

1.2.1. Tugas Pokok dan Fungsi

Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja, mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang koperasi, usaha kecil dan menengah, urusan pemerintahan bidang tenaga kerja dan urusan pemerintahan bidang transmigrasi, sedangkan Fungsi Dinas Koperasi UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan sebagai berikut.

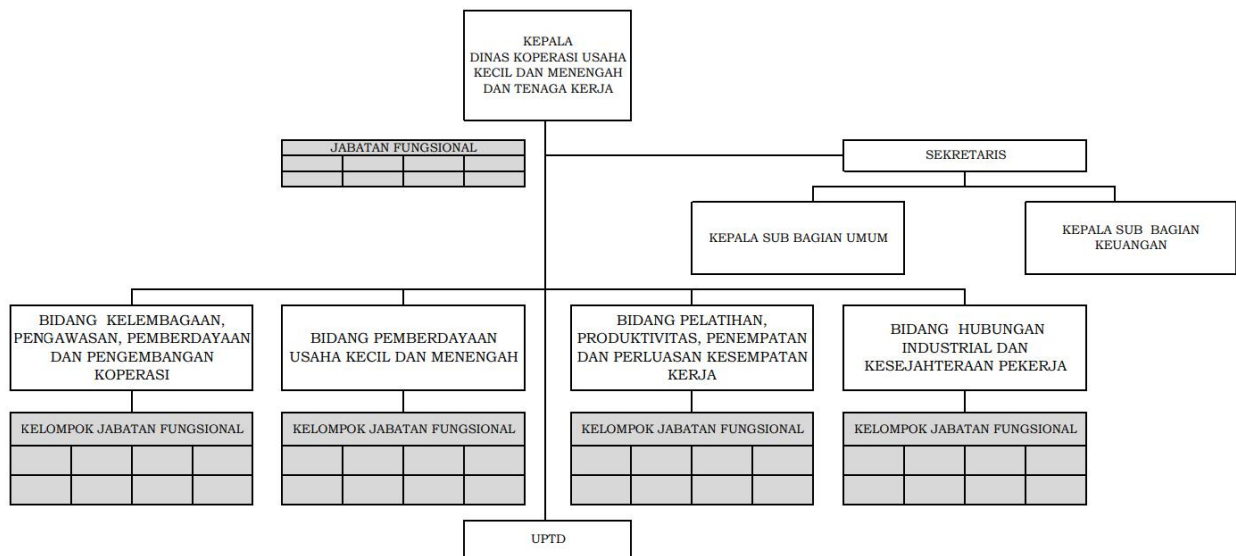
- a) Merumuskan Kebijakan Sesuai dengan Lingkup Tugasnya;
- b) Pelaksanaan Kebijakan Sesuai dengan Lingkup Tugasnya;
- c) Pelaksanaan Evaluasi dan Pelaporan Sesuai dengan Lingkup Tugasnya;
- d) Pelaksanaan Administrasi Dinas Sesuai dengan Lingkup Tugasnya;
- e) Pelaksanaan Fungsi Lain yang Diberikan oleh Bupati Terkait dengan Tugas dan Fungsinya.

1.2.2. Struktur Organisasi

Susunan Organisasi Dinas Koperasi UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan sesuai dengan Peraturan Bupati Tabanan Nomor 104 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Nomor 68 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Tabanan dan Peraturan Bupati Nomor 10 Tahun 2022 tentang Pembentukan, Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja sebagai berikut:

- a. Kepala Dinas
- b. Sekretaris Dinas, membawahi :
 - i. Sub Bagian Umum
 - ii. Sub Bagian Keuangan
- c. Bidang Kelembagaan, Pengawasan, Pemberdayaan dan Pengembangan Koperasi;

- d. Bidang Pemberdayaan Usaha Kecil dan Menengah;
- e. Bidang Pelatihan, Produktivitas, Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja;
- f. Bidang Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Pekerja;
- g. UPTD Dinas; dan
- h. Jabatan Fungsional.



Gambar 1.1. Struktur Organisasi Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja

1.2.3. Uraian Tugas Jabatan Struktural dan Fungsional

- 1) Kepala Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja mempunyai tugas:
 - a. Memimpin dan mengkoordinasikan perumusan rencana dan program kerja dinas koperasi usaha kecil dan menengah dan tenaga kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
 - b. Perumusan kebijakan, fasilitasi dan koordinasi pelayanan izin usaha simpan pinjam;
 - c. Perumusan kebijakan, fasilitasi dan koordinasi pengawasan dan pemeriksaan koperasi;
 - d. Perumusan kebijakan, fasilitasi dan koordinasi penilaian Kesehatan KSP/USP koperasi;
 - e. Perumusan kebijakan, fasilitasi dan koordinasi pendidikan dan latihan perkoperasian;
 - f. Perumusan kebijakan, fasilitasi dan koordinasi pemberdayaan dan perlindungan koperasi;
 - g. Perumusan kebijakan, fasilitasi dan koordinasi pemberdayaan usaha menengah, usaha kecil, dan usaha mikro (UMKM);
 - h. Perumusan kebijakan, fasilitasi dan koordinasi pengembangan UMKM;
 - i. Perumusan kebijakan, fasilitasi dan koordinasi perencanaan tenaga kerja;
 - j. Perumusan kebijakan, fasilitasi dan koordinasi pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja;

- k. Perumusan kebijakan, fasilitasi dan koordinasi penempatan tenaga kerja;
- l. Perumusan kebijakan, fasilitasi dan koordinasi hubungan industrial;
- m. Perumusan kebijakan, fasilitasi dan koordinasi perencanaan Kawasan transmigrasi;
- n. Perumusan kebijakan, fasilitasi dan koordinasi pembangunan Kawasan transmigrasi;
- o. Perumusan kebijakan, fasilitasi dan koordinasi pengembangan Kawasan transmigrasi;
- p. Monitoring, evaluasi pelaksanaan dan capaian kinerja dinas koperasi usaha kecil dan menengah dan tenaga kerja;
- q. Perumusan kebijakan pembinaan umum dan pengawasan Lembaga Perkreditan Desa.
- r. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan; dan
- s. Melaporkan hasil kegiatan kepada atasan sebagai bahan informasi dan pertanggungjawaban.

2) Sekretaris mempunyai tugas:

- a. Penyusunan perencanaan, program dan anggaran dinas koperasi usaha kecil dan menengah dan tenaga kerja;
- b. Koordinasi menyusun program kerja lingkup sekretariat;
- c. Koordinasi pelaksanaan pengelolaan keuangan;
- d. Pengelolaan perlengkapan, urusan tata usaha, rumah tangga, barang milik negara/daerah;
- e. Pembinaan aparatur dan koordinasi pengelolaan urusan kepegawaian;
- f. Koordinasi monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program dan anggaran;
- g. Koordinasi dan pengelolaan data dan informasi serta publikasi;
- h. Pengoordinasian pelaksanaan reformasi birokrasi;
- i. Penanganan pengaduan masyarakat dan pelayanan publik;
- j. Koordinasi pelaksanaan sistem pengendalian intern pemerintah;
- k. Penyusunan laporan pelaksanaan kegiatan sekretaris dinas koperasi usaha kecil dan menengah dan tenaga kerja; dan
- l. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan.

3) Kepala Sub Bagian Umum mempunyai tugas:

- a. menyusun program kerja subbagian umum;
- b. melaksanakan pengelolaan urusan tata usaha (persuratan, dokumentasi dan kearsipan);
- c. melaksanakan pengelolaan perlengkapan, urusan rumah tangga, barang milik negara/daerah, keamanan dan ketertiban kantor;
- d. melaksanakan urusan kepegawaian dan pembinaan aparatur;
- e. menyiapkan bahan penanganan pengaduan masyarakat dan pelayanan publik;
- f. menyiapkan bahan pelaksanaan reformasi birokrasi;

- g. menyiapkan bahan sistem pengendalian intern pemerintah;
 - h. melaksanakan fungsi publikasi dan hubungan masyarakat;
 - i. menyusun laporan pelaksanaan kegiatan subbagian umum; dan
 - j. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.
- 4) Kepala Sub Bagian Keuangan mempunyai tugas:
- a. menyusun program kerja sub bagian keuangan;
 - b. menyusun perencanaan, program dan anggaran dinas koperasi usaha kecil dan menengah dan tenaga kerja;
 - c. menyiapkan koordinasi pengelolaan keuangan;
 - d. melaksanakan penatausahaan keuangan;
 - e. menyiapkan bahan pelaksanaan pengendalian kegiatan dan anggaran;
 - f. menyiapkan bahan tanggapan pemeriksaan keuangan;
 - g. menyiapkan bahan pertanggungjawaban pengelolaan keuangan;
 - h. menyusun laporan pelaksanaan kegiatan sub bagian keuangan; dan
 - i. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.
- 5) Kepala Bidang Kelembagaan, Pengawasan, Pemberdayaan dan Pengembangan Koperasi mempunyai tugas:
- a. Penyusunan perencanaan, program dan anggaran pada bidang kelembagaan, pengawasan, pemberdayaan dan pengembangan koperasi;
 - b. Penyusunan program kerja lingkup bidang kelembagaan, pengawasan, pemberdayaan dan pengembangan koperasi;
 - c. Pelaksanaan kegiatan fasilitasi penerbitan izin usaha simpan pinjam untuk koperasi dengan wilayah keanggotaan dalam daerah kabupaten;
 - d. Pelaksanaan kegiatan fasilitasi penerbitan izin pembukaan kantor cabang, cabang pembantu dan kantor kas koperasi simpan pinjam untuk koperasi dengan wilayah keanggotaan dalam daerah kabupaten;
 - e. Pelaksanaan kegiatan pemeriksaan dan pengawasan koperasi, koperasi simpan pinjam/unit simpan pinjam koperasi yang wilayah keanggotaannya dalam daerah kabupaten;
 - f. Pelaksanaan kegiatan penilaian kesehatan koperasi simpan pinjam/unit simpan pinjam koperasi yang wilayah keanggotaannya dalam 1 (satu) daerah kabupaten;
 - g. Pelaksanaan kegiatan pendidikan dan latihan perkoperasian bagi koperasi yang wilayah keanggotaan dalam daerah kabupaten;
 - h. Pelaksanaan kegiatan pemberdayaan dan perlindungan koperasi yang keanggotaannya dalam daerah kabupaten;
 - i. Penyusunan laporan pelaksanaan kegiatan bidang kelembagaan, pengawasan, pemberdayaan dan pengembangan koperasi; dan
 - j. Melaksanakan pembinaan umum Lembaga Perkreditan Desa yang meliputi pendirian, kepemilikan, manajemen dan organisasi, perlindungan atau penyelamatan, penjaminan simpanan, pembubaran

- dan prajuru Lembaga Perkreditan Desa, harta kekayaan Lembaga Perkreditan Desa, ganti rugi dan tindak pidana.
- k. Melaksanakan pengawasan Lembaga Perkreditan Desa yang meliputi kegiatan evaluasi, verifikasi, review, pemeriksaan dan menyiapkan dana audit.
 - l. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.
- 6) Kepala Bidang Pemberdayaan Usaha Kecil dan Menengah, mempunyai tugas:
- a. Penyusunan perencanaan, program dan anggaran pada bidang pemberdayaan usaha kecil dan menengah;
 - b. Penyusunan program kerja lingkup bidang pemberdayaan usaha kecil dan menengah;
 - c. Pelaksanaan kegiatan pemberdayaan usaha mikro yang dilakukan melalui pendataan, kemitraan, kemudahan perizinan, penguatan kelembagaan dan koordinasi dengan para pemangku kepentingan;
 - d. Pelaksanaan kegiatan pengembangan usaha mikro dengan orientasi peningkatan skala usaha menjadi usaha kecil;
 - e. Penyusunan laporan pelaksanaan kegiatan bidang pemberdayaan usaha kecil dan menengah; dan
 - f. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.
- 7) Kepala Bidang Pelatihan, Produktivitas, Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja, mempunyai tugas:
- a. Penyusunan perencanaan, program dan anggaran pada bidang pelatihan, produktivitas, penempatan dan perluasan kesempatan kerja;
 - b. Penyusunan program kerja lingkup bidang pelatihan, produktivitas, penempatan dan perluasan kesempatan kerja;
 - c. Pelaksanaan kegiatan penyusunan rencana tenaga kerja (RTK);
 - d. Pelaksanaan kegiatan pelaksanaan pelatihan berdasarkan unit kompetensi;
 - e. Pelaksanaan kegiatan pembinaan lembaga pelatihan kerja swasta;
 - f. Pelaksanaan kegiatan perizinan dan pendaftaran lembaga pelatihan kerja;
 - g. Pelaksanaan kegiatan konsultasi produktivitas pada perusahaan kecil;
 - h. Pelaksanaan kegiatan pengukuran produktivitas tingkat daerah kabupaten;
 - i. Pelaksanaan kegiatan pelayanan antar kerja di daerah kabupaten;
 - j. Pelaksanaan kegiatan penerbitan izin lembaga penempatan tenaga kerja swasta (LPTKS) dalam 1 (satu) daerah kabupaten;
 - k. Pelaksanaan kegiatan pengelolaan informasi pasar kerja;
 - l. Pelaksanaan kegiatan perlindungan PMI (pra dan purna penempatan) di daerah kabupaten;
 - m. Pelaksanaan kegiatan fasilitasi penerbitan perpanjangan IMTA yang lokasi kerja dalam 1 (satu) daerah kabupaten;
 - n. Pelaksanaan kegiatan pencadangan tanah untuk kawasan transmigrasi;

- o. Pelaksanaan kegiatan penataan persebaran penduduk yang berasal dari 1 (satu) daerah kabupaten;
 - p. Pelaksanaan kegiatan pengembangan satuan permukiman pada tahap kemandirian;
 - q. Penyusunan laporan pelaksanaan kegiatan bidang pelatihan, produktivitas, penempatan dan perluasan kesempatan kerja; dan
 - r. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.
- 8) Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Pekerja, mempunyai tugas:
- a. Penyusunan perencanaan, program dan anggaran pada bidang hubungan industrial dan kesejahteraan pekerja;
 - b. Penyusunan program kerja lingkup bidang hubungan industrial dan kesejahteraan pekerja;
 - c. Pelaksanaan kegiatan pengesahan peraturan perusahaan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama untuk perusahaan yang hanya beroperasi dalam 1 (satu) daerah kabupaten;
 - d. Pelaksanaan kegiatan pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan di daerah kabupaten;
 - e. Penyusunan laporan pelaksanaan kegiatan bidang hubungan industrial dan kesejahteraan pekerja; dan
 - f. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

1.2.4. Sumber Daya

Didalam struktur kelembagaan menurut Peraturan Bupati Tabanan Nomor 68 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Tabanan, bahwa Dinas Koperasi UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan Tahun 2024, untuk Pegawai Struktural 10 (sepuluh) orang, Pegawai Fungsional sebanyak 16 (enam belas) orang, Tenaga ASN sebanyak 12 (dua belas) orang dan Tenaga Non ASN sebanyak 18 (delapan belas) orang. Jumlah Pegawai Dinas Koperasi UKM dan Tenaga Kerja lebih detail disajikan dalam tabel di bawah ini:

NO	JABATAN	ESELON	JUMLAH
1.	Kepala Dinas	II b	1 Orang
2.	Sekretaris Dinas	III a	1 Orang
3.	Kepala Bidang	III b	3 Orang
4.	Kasubbag	IV a	2 Orang
5.	Ka. UPTD BLK	IV a	1 Orang
6.	Kasubbag TU	IV b	1 Orang
7.	Fungsional	-	13 Orang
8.	Tenaga ASN	-	13 Orang
9.	Tenaga Non ASN	-	17 Orang
Jumlah			52 Orang

1.3 Isu – Isu Strategis

Salah satu cara yang tepat untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan manajemen pemerintahan adalah dengan melakukan reformasi pengelolaan dan pertanggungjawaban kinerja instansi pemerintah. Prioritas strategis pemerintah harus ditetapkan didasarkan kebutuhan masyarakat. Instansi pemerintah menetapkan sasaran strategis di instansi masing-masing dengan ukuran-ukuran kinerja yang jelas dan terukur, dalam percepatan proses pelaksanaan pembangunan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan yakni Tabanan Era Baru yang Aman Unggul Madani (AUM). Masih banyak pekerjaan rumah yang harus diselesaikan. Pembangunan yang selama ini dilaksanakan masih perlu pembenahan untuk mengaktifkan pencapaian tujuan. Karena tantangan kedepan jauh lebih sulit karena kita dihadapkan pada menurunnya kemampuan keuangan daerah dalam membiayai pembangunan akibat beberapa fenomena dalam pendapatan serta beberapa agenda penting ditahun yang akan datang.

1.3.1. Identifikasi Permasalahan dan Isu Strategis Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan

1) Pengendalian Pertumbuhan Angkatan Kerja

Dalam kurun waktu 10 tahun mendatang, jumlah penduduk Kabupaten Tabanan akan semakin besar dan hal ini akan berdampak pula terhadap pertambahan jumlah angkatan kerja yang akan memasuki pasar kerja. Pengendalian kuantitas dan laju pertumbuhan penduduk penting diperhatikan untuk menahan terjadinya jumlah penduduk usia produktif lebih besar dari jumlah penduduk usia non-produktif, sehingga angkatan kerja yang masuk pasar kerja dapat dikendalikan.

2) Peningkatan Kualitas dan Daya Saing Tenaga Kerja

Rendahnya kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) berpengaruh terhadap kualitas dan daya saing tenaga kerja. Secara umum kualitas dan daya saing tenaga kerja di Kabupaten Tabanan masih rendah, antara lain ditunjukkan oleh rendahnya tingkat pendidikan dan keterampilan angkatan kerja. Tenaga kerja masyarakat Tabanan memiliki daya saing rendah karena sebagian besar jenjang pendidikannya tamatan Sekolah Menengah kebawah (khususnya di kecamatan Pupuan, Baturiti dan Kediri).

Mengenali ciri-ciri pasar global dengan baik berupa perdagangan bebas tidak mengenal batas-batas Negara yang akan diikuti mobilisasi tenaga kerja, sehingga tenaga kerja Indonesia harus siap berkompetensi dari Negara dan di Negara manapun di Dunia. Demikian juga dengan Tenaga Kerja Asing (TKA) yang bekerja di Indonesia, dan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang bekerja di Luar Negeri.

3) Peningkatan Jiwa Kewirausahaan

Selain tingkat pendidikan, rendahnya daya saing penduduk Tabanan disebabkan oleh kurangnya jiwa kewirausahaan, rendahnya daya saing dan jiwa kewirausahaan merupakan salah satu faktor yang menyebabkan meningkatnya arus

migrasi masuk dan meningkatnya penjualan lahan-lahan pertanian kepada pengusaha luar Bali. Bila hal ini dibiarkan maka dalam kurun waktu tidak terlalu lama ungkapan bahwa penduduk Tabanan hanya menjadi penonton dirumahnya sendiri akan semakin menjadi kenyataan. Dengan demikian tantangan yang dihadapi adalah meningkatkan jiwa kewirausahaan penduduk lokal dan menekan arus migrasi/penduduk pendatang masuk ke Tabanan.

4) Peningkatan Kesempatan Kerja

Pertumbuhan kesempatan kerja rata-rata pertahun pada periode 2016-2021 akan terus meningkat diatas rata-rata pertumbuhan pencari kerja, sehingga angka pengangguran secara berangsur-angsur dapat dikurangi. Lapangan usaha yang diharapkan mampu menyerap tenaga kerja lebih besar dalam periode ini adalah di sektor-sektor pertanian, industry, perdagangan dan jasa. Kenyataan yang dihadapi saat ini adalah bahwa sektor-sektor tersebut sudah semakin jenuh dan pertumbuhannya relatif kecil.

5) Peningkatan Kualitas Hidup Tenaga Kerja

Salah satu tantangan ketenagakerjaan dimasa mendatang adalah peningkatan kualitas hidup tenaga kerja. Dalam rangka peningkatan kualitas hidup tenaga kerja tantangan yang dihadapi anatara lain :

a. Perlindungan Upah Tenaga Kerja

Kualitas hidup tenaga kerja dipengaruhi oleh tingkat upah yang diperoleh, oleh karena itu perlu adanya perlindungan bagi tenaga kerja agar tidak menerima upah yang ditetapkan secara sewenang-wenang oleh para pengusaha melalui penetapan upah minimum.

b. Pemerataan pendapatan

Peningkatan pendapatan daerah maupun pendapatan perkapita tidak akan meningkatkan kualitas hidup tenaga kerja secara keseluruhan jika pendapatan tersebut hanya dinikmati oleh kelompok orang tertentu saja. Menjadi tantangan bagi pemerintah, maupun swasta terhadap perlunya pemerataan pendapatan dengan memberi kesempatan kepada setiap tenaga kerja untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan pembangunan ekonomi untuk memperoleh pendapatan yang layak.

c. Peningkatan lingkungan hidup tenaga kerja

Peningkatan kualitas hidup tenaga kerja juga mencakup peningkatan lingkungan hidup tenaga kerja. Oleh karena itu upaya-upaya yang perlu mendapat perhatian antara lain: perlindungan tenaga kerja dari lingkungan yang penuh dengan polusi, perlindungan tenaga kerja melalui resiko kecelakaan di tempat kerja, perlindungan tenaga kerja melalui penerapan kesehatan dan keselamatan kerja dan perlindungan melalui pengaturan jam kerja.

d. Pengentasan kemiskinan

Kelompok masyarakat miskin pada umumnya adalah mereka yang tidak mempunyai kemampuan untuk memiliki lahan, pinjaman kredit dan tidak mempunyai kemampuan untuk memanfaatkan jasa-jasa sosial yang ada, serta umumnya mereka tidak berpendidikan dan tidak mempunyai keterampilan. Dengan demikian melalui pengentasan kemiskinan akan dapat memecahkan masalah ketenagakerjaan diatas.

e. Peningkatan kesejahteraan tenaga kerja

Sampai saat ini tingkat kesejahteraan tenaga kerja, masih dibawah kebutuhan hidup minimum. Peningkatan kesejahteraan tenaga kerja dilakukan melalui upaya-upaya yang telah disebutkan diatas (perlindungan upah, pemerataan pendapatan, peningkatan lingkungan hidup tenaga kerja dan pengentasan kemiskinan). Juga melaui Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsotek)

Sampai saat ini masih banyak perusahaan yang wajib masuk program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsotek) belum terdaftar sebagai peserta Jamsostek. Hal ini dapat menghambat upaya peningkatan kesejahteraan/kualitas hidup tenaga kerja.

6) Reformasi menuju koperasi modern

Reformasi menuju koperasi modern adalah langkah penting untuk memperbarui dan menyempurnakan sistem koperasi agar lebih relevan dengan perkembangan zaman. Secara umum, reformasi ini bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan daya saing koperasi di tengah tantangan ekonomi global yang terus berubah

7) Pengelola koperasi yang berkompeten dibidangnya masih rendah

Pada umumnya, banyak pengelola koperasi yang berasal dari latar belakang yang tidak selalu berkaitan dengan manajemen bisnis atau koperasi. Mereka sering kali dipilih berdasarkan kedekatan dengan anggota atau pengalaman praktis yang terbatas, tanpa memiliki pelatihan formal dalam bidang tersebut. Hal ini bisa membuat pengelolaan koperasi menjadi kurang profesional dan tidak mampu menghadapi tantangan ekonomi yang semakin kompleks.

8) Rendahnya jumlah koperasi yang bergerak di sector riil

Sebagian besar koperasi yang ada saat ini masih terfokus pada sektor simpan pinjam atau layanan jasa keuangan, sementara sektor riil—yang mencakup produksi, distribusi barang, dan sektor ekonomi lainnya—belum banyak dilibatkan dalam pengelolaan koperasi. Padahal, sektor riil memiliki potensi besar untuk meningkatkan kesejahteraan anggota dan memperkuat perekonomian lokal.

9) Masih banyaknya koperasi yang belum menerapkan nilai dan prinsip koperasi sesuai jati dirinya

Koperasi, sebagai lembaga ekonomi yang berorientasi pada kesejahteraan anggota

dan bukan keuntungan semata, harus berpegang teguh pada nilai-nilai dasar seperti keanggotaan sukarela, demokrasi ekonomi, pemerataan hasil usaha, serta solidaritas antar anggota. Namun, dalam praktiknya, tidak semua koperasi berhasil mengimplementasikan prinsip-prinsip tersebut dengan baik.

- 10) Terbatasnya kemampuan koperasi dan UMKM dalam mengakses pasar dan permodalan

Terbatasnya kemampuan koperasi dan UMKM dalam mengakses pasar dan permodalan adalah salah satu hambatan utama dalam pengembangan dan keberlanjutan koperasi serta UMKM di Indonesia. Meskipun koperasi dan UMKM memiliki peran penting dalam perekonomian, terutama dalam menciptakan lapangan pekerjaan dan mendukung perekonomian lokal, mereka sering menghadapi kesulitan besar dalam mengakses pasar yang lebih luas dan memperoleh sumber daya finansial yang diperlukan untuk berkembang.

- 11) Manajemen pengelolaan UMKM masih rendah

Rendahnya manajemen pengelolaan UMKM menjadi salah satu factor yang menghambat pertumbuhan dan daya saing usaha kecil dan menengah. Banyak UMKM yang kesulitan untuk berkembang karena mereka tidak memiliki kapasitas manajerial yang memadai untuk mengelola berbagai aspek penting dalam menjalankan usaha. Hal ini menyebabkan berbagai permasalahan yang mengarah pada kegagalan atau terbatasnya potensi UMKM untuk tumbuh dan bersaing di pasar yang semakin kompetitif.

- 12) Kualitas produk UMKM masih perlu ditingkatkan

Banyak UMKM yang meskipun memiliki potensi besar, sering kali tidak dapat memenuhi standar kualitas yang diharapkan oleh konsumen atau pasar yang lebih besar. Salah satu alasannya karena masih bergantung pada metode produksi tradisional dan tidak memiliki akses atau pengetahuan mengenai teknologi yang dapat meningkatkan efisiensi dan kualitas produk.

- 13) Pemasaran produk UMKM melalui media konvensional dan online (berbasis IT)

Pemasaran produk UMKM yang masih bergantung pada media konvensional dan belum optimalnya penggunaan media online (berbasis IT) adalah salah satu tantangan yang menghambat kemampuan UMKM untuk berkembang di pasar yang semakin global dan digital. Meskipun banyak UMKM yang memiliki produk berkualitas, pemasaran yang terbatas pada saluran konvensional dan kurang memanfaatkan teknologi digital membuat mereka kesulitan untuk menjangkau pasar yang lebih luas, baik secara lokal maupun internasional.

- 14) Inovasi produk UMKM perlu dikembangkan secara berkelanjutan sesuai kebutuhan pasar.

UMKM masih kesulitan untuk menyesuaikan produk mereka dengan perubahan tren pasar atau tidak mampu menghasilkan produk baru yang dapat memenuhi

kebutuhan dan harapan konsumen. Hal ini menghambat kemampuan mereka untuk bertahan dan berkembang di pasar yang semakin kompetitif. Salah satu penyebabnya karena tidak melakukan riset pasar secara teratur untuk memahami tren, kebutuhan, dan preferensi konsumen. Tanpa data yang jelas tentang pasar dan perilaku konsumen, pengembangan produk menjadi terhambat.

- 15) Masih rendahnya kepatuhan koperasi terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kepatuhan terhadap regulasi adalah hal yang sangat penting untuk memastikan bahwa koperasi beroperasi sesuai dengan standar hukum, transparan, dan dapat dipertanggungjawabkan. Namun, meskipun ada berbagai peraturan yang mengatur koperasi, banyak koperasi yang masih kurang mematuhi ketentuan yang berlaku, baik yang berkaitan dengan tata kelola, laporan keuangan, pajak, maupun kewajiban lainnya.

1.3.2. Analisis SWOT

Dalam pencapaian Tujuan, Program Dinas Koperasi UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan secara optimal, dilakukan analisa faktor-faktor yang menguraikan analisis faktor-faktor lingkungan internal yang terdiri dari kekuatan dan kelemahan, serta faktor-faktor lingkungan eksternal yang terdiri dari peluang dan tantangan.

1) Faktor Lingkungan Internal

a. Kekuatan

- 1) Tersedianya perangkat peraturan perundang-undangan seperti : Peraturan Bupati Nomor 104 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Nomor 68 Tahun 2021 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Tabanan dan Peraturan Bupati Nomor 10 Tahun 2022 tentang Pembentukan, Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja
- 2) Tersedianya Sumber Daya Manusia yang cukup dengan komposisi latar belakang jenjang pendidikan dan disiplin ilmu yang beragam
- 3) Adanya dukungan lembaga pemerintah yang menangani Koperasi , UKM dan Ketenagakerjaan baik ditingkat Pusat, Provinsi, maupun Kabupaten/Kota, serta memiliki akses terhadap instansi teknis lainnya dalam perumusan dan perencanaan kebijakan.

b. Kelemahan

- 1) Kurang memadainya kualitas dan wawasan SDM pengelola kerja, pengawas koperasi, dan pengembang kewirausahaan.
- 2) Belum optimalnya koordinasi dalam proses pengelolaan koperasi, ukm dan ketenagakerjaan

- 3) Ketersediaan data pendukung untuk menyusun rencana pengelolaan koperasi, ukm dan ketenagakerjaan belum memadai.
- 4) Belum optimalnya monitoring dan evaluasi kinerja pengelolaan koperasi ukm dan ketenagakerjaan

2) Faktor Lingkungan Eksternal

a. Peluang

- 1) Peran perencanaan pengelolaan ketenagakerjaan semakin strategis.
- 2) Adanya dukungan pimpinan daerah dan stake holder yang menangani koperasi, ukm dan ketenagakerjaan.
- 3) Adanya kesempatan untuk meningkatkan profesionalisme.
- 4) Adanya kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kualitas SDM calon tenaga kerja, pengelola koperasi dan wirausaha baru.

b. Tantangan

- 1) Perubahan regional dan global memerlukan perencanaan pengelolaan ketenagakerjaan yang dinamis.
- 2) Lemahnya daya saing UMKM
- 3) Rendahnya profesionalisme dan akuntabilitas dalam pengelolaan koperasi
- 4) Sinergitas perencanaan Pemerintah pusat, Pemerintah Provinsi dan Pemerintah kabupaten/kota semakin kompleks.
- 5) Instabilitas politik, ekonomi dan keamanan
- 6) Inkonsistensi kebijakan Pemerintahan

c. Faktor-faktor Kunci Keberhasilan

Penetapan faktor-faktor kunci keberhasilan (*Key Succes Factors*) ini, merupakan unsur yang sangat penting untuk menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai Tujuan dan Program Koperasi UKM dan Tenaga Kerja di Kabupaten Tabanan. Karena faktor ini berfungsi untuk lebih memfokuskan strategi dalam rangka mencapai tujuan secara efektif dan efisien berdasarkan analisis faktor-faktor lingkungan internal dan eksternal Dinas Koperasi UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan.

Adapun Faktor-faktor kunci keberhasilan tersebut adalah sebagai berikut :

- 1) Ketersediaan Sumber Daya Manusia (SDM) pengelolaan ketenagakerjaan, pengawas koperasi dan pengembang kewirausahaan yang professional dan berkualitas di Dinas Koperasi UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan untuk menyusun kebijakan perencanaan pengelolaan koperasi, ukm dan ketenagakerjaan yang komprehensif dan terpadu.
- 2) Optimalisasi pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Koperasi UKM

dan Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan yang lebih terbuka dan partisipatif dengan adanya sistem dan kepercayaan pimpinan dalam pelaksanaan tugas-tugas.

- 3) Optimalisasi pemanfaatan dan pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi untuk mendukung penyusunan kebijakan pengelolaan koperasi, ukm dan ketenagakerjaan.

Peningkatan kualitas koordinasi dalam mengevaluasi kinerja pengelola ketenagakerjaan pengawas koperasi dan pengembang kewirausahaan yang didukung dengan tersedianya sarana dan prasarana untuk penyusunan kebijakan dalam bidang koperasi, ukm dan ketenagakerjaan yang komprehensif dan terpadu.

1.4 Dasar Hukum

LKJIP Dinas Koperasi UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan Tahun 2024 disusun berdasarkan ketentuan-ketentuan sebagai berikut :

1. Undang-Undang Nomor 69 Tahun 1958 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Tingkat II dalam Wilayah Daerah-daerah Tingkat I Bali, Nusa Tenggara Barat dan Nusa Tenggara Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1958 Nomor 122; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1655);
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
4. Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
5. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
6. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
7. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
8. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);
9. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tamabahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang perubahan kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara

- Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
 11. Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2018 tentang Penerapan Standar Pelayanan Minimal;
 12. Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 165; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4594)
 13. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 96, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4663);
 14. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintah antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);
 15. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
 16. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
 17. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
 18. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
 19. Peraturan Daerah Kabupaten Tabanan Nomor 14 Tahun 2011 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kabupaten Tabanan 2005–2025;
 20. Peraturan Daerah Kabupaten Tabanan Nomor 11 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Semesta Berencana Kabupaten Tabanan Tahun 2021-2026
 21. Peraturan Daerah Kabupaten Tabanan Nomor 13 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah
 22. Peraturan Bupati Tabanan Nomor Nomor 41 Tahun 2014 tentang Uraian Tugas Jabatan Struktural Perangkat Daerah Kabupaten Tabanan;
 23. Peraturan Bupati Tabanan Nomor 68 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Tabanan
 24. Peraturan Bupati Tabanan Nomor 46 Tahun 2021 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2021-2026 di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tabanan;

25. Peraturan Bupati Nomor 10 Tahun 2022 tentang Pembentukan, Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja

1.5 Sistematika Penyajian

Dokumen LKJIP Dinas Koperasi UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan Tahun 2024 terdiri dari 4 (empat) Bab, yang terdiri:

- Bab I Pendahuluan,
Menjelaskan secara ringkas Latar Belakang, Gambaran Umum Organisasi, Isu Strategis, Dasar Hukum, dan Sistematika Penyajian
- Bab II Perencanaan Kinerja
Menjelaskan tentang Rencana Strategis Visi dan Misi, Tujuan dan Sasaran, Perencanaan Kinerja dan Indikator Kinerja Utama.
- Bab III Akuntabilitas kinerja
Menjelaskan analisis Pengukuran Kinerja, Analisis Evaluasi Capaian Kinerja dan Aspek Keuangan.
- Bab IV Penutup,
Menjelaskan kesimpulan secara menyeluruh dari laporan kinerja Dinas Koperasi UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan dan menggunakan rekomendasi yang diperlukan bagi perbaikan dimasa mendatang.

BAB II

RENCANA STRATEGIS DAN PERENCANAAN KINERJA

2.1 Rencana Strategis

Rencana Strategis (Renstra) Dinas Koperasi UKM dan Tenaga Kerja adalah suatu dokumen perencanaan yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai dalam kurun waktu 1-5 tahun sehubungan dengan tugas dan fungsi dari Dinas Koperasi UKM dan Tenaga Kerja dengan memperhitungkan perkembangan lingkungan strategis yang digunakan untuk melakukan proyeksi kondisi pada masa depan. Di dalam Renstra digambarkan tujuan, sasaran, kebijakan, program dan kegiatan yang merupakan proses berkelanjutan dari pembuatan keputusan. Tujuan merupakan kondisi yang ingin diwujudkan oleh Dinas Koperasi UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan pada 5 (lima) tahun mendatang, dimana tujuan tersebut selaras dengan Visi dan Misi Pemerintah Kabupaten Tabanan yaitu “

- a. **Meningkatnya Kesempatan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja,**
- b. **Terwujudnya kualitas tata kelola pemerintahan di OPD,**
- c. **Terwujudnya Pertumbuhan Daya Saing Usaha Mikro Kecil dan Menengah,**
- d. **Terwujudnya Kelembagaan dan Usaha Ekonomi Masyarakat Berbasis Koperasi, dan**
- e. **Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Dinas.**

Berdasarkan perumusan tujuan strategis diatas, maka dirumuskan sasaran strategis searah dengan tujuan strategis dalam rangka mewujudkan visi dan misi organisasi. Perumusan sasaran strategis yang mengacu pada tujuan strategis dapat dirinci sebagai berikut :

- a. Meningkatkan tenaga kerja terampil
- b. Meningkatkan pelayanan perluasan kesempatan kerja
- c. Meningkatkan kinerja perangkat daerah
- d. Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja
- e. Meningkatkan Daya Saing UMKM
- f. Meningkatkan Kualitas Koperasi
- g. Meningkatkan Kesehatan Koperasi

2.2 Visi Dan Misi Kabupaten Tabanan

A. Visi

Visi adalah suatu gambaran tentang keadaan masa depan yang realistis yang berisikan cita dan citra yang ingin diwujudkan oleh suatu organisasi. Visi berkaitan dengan pandangan ke depan menyangkut kemana instansi pemerintah harus dibawa dan diarahkan agar dapat berkarya secara konsisten dan tetap eksis, antisipatif, inovatif, serta produktif.

Sebagai lembaga teknis daerah yang mempunyai tugas pokok membantu Bupati di Bidang Koperasi UKM dan Ketenagakerjaan, Dinas Koperasi UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan menetapkan visi yang mengacu pada visi kepala daerah untuk periode Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Semesta Berencana Kabupaten Tabanan Tahun 2021-2026 yaitu “**Nangun Sat Kerthi Loka Bali melalui**

Pola Pembangunan Semesta Berencana di Kabupaten Tabanan menuju Tabanan Era Baru : Aman, Unggul, Madani (AUM)’’.

B. Misi

Misi pembangunan Tabanan 2021- 2026 berorientasi pada terwujudnya kesejahteraan rakyat dengan menjamin hak setiap rakyat melalui jalan Tri Sakti (Berdaulat dalam bidang politik, Berdikari dalam bidang ekonomi, dan Berkepribadian dalam bidang Kebudayaan) Atas Bidang : Pangan , Sandang, dan Papan; Kesehatan dan Pendidikan; Jaminan Sosial dan Ketenagakerjaan; Adat, Agama, Tradisi, Seni dan Budaya; Pariwisata, maka misi yang diemban oleh pasangan Bupati dan Wakil Bupati adalah :

- ❖ Mewujudkan masyarakat Tabanan yang Aman dan Nyaman dalam Perikehidupan (Aman)
- ❖ Membangun Masyarakat Tabanan yang memiliki kemampuan dan Berdaya saing tinggi di segala bidang kehidupan (Unggul)
- ❖ Mewujudkan Masyarakat Tabanan yang memiliki kemandirian secara sosial ekonomi diberbagai bidang yang berkepribadian dalam kebudayaan (Madani)

Terhadap 3 Misi Kabupaten Tabanan Dinas Koperasi UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan Mendukung 3 Misi yaitu :

- ❖ Misi 1 “Mewujudkan Masyarakat Tabanan yang Aman dan Nyaman dalam Perikehidupan (Aman)”, dengan Tujuan Terwujudnya Masyarakat Tabanan yang Aman dan Nyaman dalam Perikehidupan serta mendukung sasaran IV yaitu “Meningkatnya Kesempatan Kerja dan Produktifitas Tenaga Kerja”. Strategi yang diambil untuk mencapai tujuan tersebut adalah Memperluas Kesempatan Kerja dan Peluang Usaha dengan arah Kebijakan Membangun Sentra Pendidikan Vokasi (Keterampilan) yang berdaya saing tinggi, unggul dan berdikari serta meningkatkan akses lapangan pekerjaan yang layak melalui usaha mikro, kecil dan menengah, dan menciptakan iklim investasi yang kondusif.
- ❖ Misi 2 “Membangun Masyarakat Tabanan yang memiliki kemampuan dan Berdaya saing tinggi di segala bidang kehidupan (Unggul) dengan tujuan Terbangunnya Masyarakat Tabanan yang memiliki kemampuan dan Berdaya saing tinggi di segala bidang kehidupan serta mendukung sasaran II yaitu “Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Pemerintahan Daerah”. Strategi yang diambil Menyiapkan Birokrasi Pemerintahan untuk mencapai visi misi Kepala Daerah serta standar pelayanan minimum serta Meningkatkan Kualitas Kinerja Perangkat Daerah dengan arah kebijakan Evaluasi struktur dan tupoksi kelembagaan organisasi perangkat daerah, pemenuhan sarana prasarana dan pengembangan kompetensi ASN, penerapan kontrak kinerja berjenjang dan membangun sistem monev kinerja dan mengintegrasikan kontrak kinerja dengan sistem tunjangan kinerja.
- ❖ Misi 3 “Mewujudkan Masyarakat Tabanan yang memiliki kemandirian secara

sosial ekonomi di berbagai bidang yang berkepribadian dalam kebudayaan (Madani) dengan tujuan Terwujudnya masyarakat Tabanan yang memiliki kemandirian secara sosial-ekonomi di berbagai bidang yang berkepribadian dalam kebudayaan serta mendukung sasaran III yaitu Menumbuhkan Koperasi, UKM dan IKM yang Memanfaatkan Potensi Lokal.

Pelaksanaan Pembangunan Tabanan dalam mewujudkan Visi Misi di dasarkan atas 8 prinsip pencapaian atas program yaitu

1. Pembangunan berbasis riset dan inovasi Daerah
2. Data Desa Presisi
3. Reformasi Birokrasi
4. Pembangunan Rohani dan Jasmani yang Sehat dan Kuat
5. Pembangunan Ekonomi yang berkeadilan social
6. Pembangunan hokum yang berkeadilan
7. Pembangunan kesejahteraan rakyat
8. Pembangunan industri berbasis potensi

Dalam mewujudkan visi Kabupaten Tabanan dan mencapai tujuan dan sasaran Dinas Koperasi UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan tersebut, terdapat 3 (tiga) keinginan yang akan di wujudkan:

- ❖ Meningkatkan pembangunan di bidang ketenagakerjaan melalui peningkatan perluasan kesempatan kerja untuk mengurangi jumlah pengangguran.
- ❖ Mewujudkan hubungan Industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan untuk mempertahankan kesempatan kerja yang ada.
- ❖ Mewujudkan kesejahteraan masyarakat pekerja dan pengangguran penduduk miskin.

2.3 Perjanjian Kinerja Dinas Koperasi UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan

Sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, dokumen Perjanjian Kinerja merupakan suatu dokumen pernyataan kinerja/kesepakatan, kinerja/perjanjian antara atasan dan bawahan untuk mewujudkan target kinerja tertentu berdasarkan pada sumber daya yang dimiliki oleh instansi.

Perjanjian Kinerja 2024 Dinas Koperasi UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan disusun berdasarkan pada Rencana Strategis (Renstra) 2021-2026. Perjanjian Kinerja Dinas Koperasi UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan dapat dilihat pada tabel 2.1 berikut :

Tabel 2.1
Perjanjian Kinerja Dinas Koperasi UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan Tahun 2024

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	DIFINISI OPERASIONAL/ FORMULA	TARGET
1	2	3	4	5
1	Terwujudnya kualitas tata kelola pemerintahan di OPD	Hasil penilaian mandiri pelaksanaan reformasi birokrasi	Nilai RB dari Inspektorat	94,50 (AA)
2	Meningkatnya kinerja perangkat daerah	Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja perangkat daerah	Nilai SAKIP dari Inspektorat	81,4 (A)
3	Terwujudnya kelembagaan dan Usaha Ekonomi Masyarakat berbasis koperasi	Persentase pertumbuhan koperasi	(Jumlah pertumbuhan koperasi baru):(jumlah total koperasi kali) x 100	3%
4	Terwujudnya pertumbuhan daya saing UMKM	Persentase pertumbuhan UMKM	(Jumlah pertumbuhan UMKM):(jumlah total UMKM) x 100	3%
5	Meningkatkan kualitas koperasi	Persentase koperasi berkualitas	(Jumlah kop.berkualitas Th.n)–(Jumlah kop.berkualitas Th.n1):(Jumlah kop.berkualitas Th.n1) x 100	4%
6	Meningkatkan kesehatan koperasi	Persentase Koperasi sehat	(Jumlah kop.sehat Th.n) – (Jumlah kop. sehat Th.n1): (Jumlah kop.sehat Th.n1) x 100	17,5%
7	Meningkatnya kesempatan kerja dan produktifitas tenaga kerja	Persentase Tingkat Pengangguran Terbuka	BPS Kabupaten Tabanan	3,80%
8	Meningkatnya tenaga kerja terampil	Persentase jumlah pencari kerja bersertifikasi kompeten berbanding dengan jumlah pengangguran terbuka	(Jumlah tenaga kerja bersertifikasi kompeten) : (Jumlah pengangguran terbuka) x 100%	2,1%
9	Meningkatnya pelayanan perluasan kesempatan kerja	Persentase jumlah pencari kerja yang memasuki dunia kerja berbanding dengan jumlah pengangguran terbuka	(Jumlah pencari kerja yang memasuki dunia kerja) : (Jumlah pengangguran terbuka) x 100%	8,0%

Tabel 2.2
Perjanjian Kinerja Tambahan
Dinas Koperasi UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan Tahun 2024

I.	Inovasi Prioritas Pembangunan Daerah					
No	Prioritas Pembangunan Daerah	Kegiatan	Kinerja Kegiatan	Difinisi Operasional / Formula	Target	Ket
1	Inovasi Prioritas Pembangunan Daerah	PUSAKA: Pusat Usaha dan Ketenagakerjaan (Online Store Berbasis Web untuk Layanan UMKM dan Ketenagkerjaan	UMKM yang terdaftar di Online Store	Jumlah UMKM yang terdaftar ke online store dalam satu tahun	100	
			Lowongan pekerjaan yang ditampilkan di online store	Jumlah lowongan pekerjaan yang ditampilkan di online store dalam satu tahun	500	
			Partisipasi Masyarakat (berdasrkan jumlah visitor di halaman web online store)	Jumlah partisipasi masyarakat (berdasarkan jumlah visitor di halaman web online store) dalam satu tahun	100.000	

II.	Kinerja Wajib					
No	Prioritas Pembangunan Daerah	Kegiatan	Kinerja Kegiatan	Difinisi Operasional / Formula	Target	Ket
1	Tingkat Kepatuhan Disiplin ASN	Pembinaan Disiplin ASN	Persentase Kepatuhan Capaian Disiplin ASN melalui Presensi Online	Jumlah Capaian Disiplin ASN Dibagi jumlah ASN	96	
2	Keterbukaan Informasi Publik	Pengelolaan Website Perangkat Daerah yang Efektif	Persentase Informasi Publik dan Dokumentasi yang dimuat dalam Website Perangkat Daerah (sesuai Peraturan Bupati Tabanan Nomor 16 Tahun 2017)	Jumlah Informasi dan Dokumentasi yang sudah termuat dibagi jumlah Informasi dan Dokumentasi yang wajib dimuat dikali seratus persen	100	
3	Kepatuhan terhadap Standar Pelayanan	Pemenuhan Kriteria Standar Pelayanan Publik (Ombusman)	Hasil Penilaian Standar Pelayanan Publik Perangkat Daerah	Laporan Hasil Penilaian Tim Penilai Standar Pelayanan Publik Pemerintah Kabupaten Tabanan	81	
4	Percepatan Penggunaan Produk Dalam	Realisasi belanja barang/jasa yang	Persentase belanja barang/jasa yang menggunakan produk dalam	Belanja PDN dibagi belanja pengadaan dikali 100%	40%	

	Negeri (P3DN)	menggunakan produk dalam negeri	negeri	Belanja UMKM dibagi belanja pengadaan dikali 100%	40%	
5	Indeks Kinerja Penyelenggaraan Kearsipan	Pengawasan Kearsipan	Hasil Penilaian atas Implementasi /penerapan Norma, Standar, Prinsip, Kaedah (NSPK) kearsipan dalam manajemen tata Kelola kearsipan pada Perangkat Daerah sebagai objek pengawasan	Nilai Pengawasan Kearsipan Perangkat Daerah	60	

Dalam rangka mencapai target kinerja yang telah diperjanjikan di atas, maka Dinas Koperasi UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan melaksanakan program yang tertuang dalam Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Tahun 2024, dengan ringkasan data sebagaimana disebutkan tabel 2.3 di bawah ini :

Tabel 2.3
Program Dinas Koperasi UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan
Tahun 2024

NO	PROGRAM	INDIKATOR	DIFINISI OPERASIONAL /FORMULA	TARGET	ANGGARAN (RP)
1	2	3	4	5	6
1.	Program pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja	Persentase tenaga kerja kompeten dan produktif yang dihasilkan terhadap jumlah pencari kerja terdaftar	Jumlah tenaga kerja kompeten dan produktif yang dihasilkan $\frac{\text{jumlah pencari kerja terdaftar}}{\text{jumlah pencari kerja terdaftar}} \times 100\%$	100%	111.003.000
2.	Program penempatan tenaga kerja	Persentase tenaga kerja yang memasuki dunia kerja terhadap jumlah pencari kerja	Jumlah Persentase Tenaga Kerja yang memasuki dunia kerja $\frac{\text{jumlah Pencari Kerja}}{\text{jumlah Pencari Kerja}} \times 100\%$	75%	45.555.500
3.	Program penunjang urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Persentase Administrasi Perkantoran yang Mendukung Kelancaran Tugas dan Fungsi PD (Disnaker Tabanan)	Persentase Administrasi Perkantoran yang Mendukung Kelancaran Tugas dan Fungsi PD dikalikan 100%	100 %	6.879.667.500
4	Program Pemberdayaan Dan Perlindungan Koperasi	Persentase Koperasi berkualitas	$\frac{(\text{Jumlah kop.berkualitas Th.n})-(\text{Jumlah kop.berkualitas Th.n1})}{(\text{Jumlah kop.berkualitas Th.n1})} \times 100$	4 %	599.000.000

NO	PROGRAM	INDIKATOR	DIFINISI OPERASIONAL /FORMULA	TARGET	ANGGARAN (RP)
1	2	3	4	5	6
5	Program Pemberdayaan Usaha Menengah, Usaha Kecil Dan Usaha Mikro (UMKM)	Persentase UMKM yang berdaya saing	$\frac{(\text{Jumlah UMKM Th. n}) - (\text{Jml.UMKM Th.n-1})}{(\text{Jml.UMKM Th.n-1})} \times 100\%$	12 %	187.887.000

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

Laporan kinerja perangkat daerah merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada perangkat daerah sebagai instansi pemerintah atas penggunaan anggaran. Dimana perangkat daerah harus mampu menunjukkan sejauh mana kemampuannya dalam memenuhi tugas dan fungsinya dalam penyediaan layanan publik yang langsung bisa dirasakan hasilnya oleh masyarakat. Hal ini mengandaikan bahwa fokus dari pembangunan berbasis kinerja bukan sekedar melaksanakan program/kegiatan yang sudah direncanakan tetapi lebih berorientasi pada percepatan perbaikan, dimana program/ kegiatan dan sumber daya adalah alat yang dipakai untuk mencapai rumusan perubahan, baik pada level keluaran, hasil maupun dampak.

Hal penting yang diperlukan dalam penyusunan laporan kinerja adalah pengukuran kinerja dan evaluasi serta pengungkapan secara memadai hasil analisis terhadap pengukuran kinerja. Dalam penyusunannya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah pada Dinas Koperasi UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan berpedoman kepada 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.

3.1 Pengukuran Kinerja

Capaian kinerja Dinas Koperasi UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan Tahun 2023 merupakan pencapaian atas target kinerja Renstra Dinas Koperasi UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan tahun 2021-2026. Pengukuran capaian kinerja dilakukan dengan cara membandingkan antara realisasi dengan target yang telah ditetapkan, sehingga terlihat apakah sasaran yang telah ditetapkan tercapai atau tidak.

Pengukuran pencapaian kinerja sasaran diperoleh melalui penghitungan dengan formulasi tertentu, dan difokuskan pada indikator kinerja strategis. Penetapan cara pengukuran capaian kinerja meliputi :

1. Semakin tinggi realisasi menggambarkan pencapaian kinerja yang semakin baik.

$$\% \text{ Pencapaian kinerja} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Target}} \times 100$$

2. Metode ini untuk melihat persentase peningkatan realisasi setiap tahunnya yang di hitung dengan cara membandingkan realisasi sekarang lalu dengan realisasi tahun lalu dengan rumus sebagai berikut :

$$\% \text{ Peningkatan} = \frac{(\text{Realisasi Tahun Sekarang} - \text{Realisasi Tahun Lalu})}{\text{Realisasi Tahun Lalu}} \times 100$$

3. Semakin tinggi realisasi menggambarkan pencapaian kinerja yang semakin buruk. Metode ini merupakan persentase target menurun dimana semakin rendah realisasi dari target menunjukkan capaian yang semakin baik.

$$\% \text{ Pencapaian kinerja} = \frac{\text{Target} - (\text{Realisasi} - \text{Target})}{\text{Target}} \times 100$$

4. Predikat Nilai Capaian Kinerja

Hasil pencapaian kinerja dikelompokkan dalam skala pengukuran dan predikatnya sebagai berikut :

Capaian kinerja > 85 sd 100% : Sangat berhasil

Capaian kinerja > 70 sd < 85% : Berhasil

Capaian kinerja > 55 sd < 70% : Cukup berhasil

Capaian kinerja < 55 sd 0% : Tidak berhasil

3.2 Capaian Kinerja Dinas Koperasi UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan

Evaluasi kinerja bertujuan agar diketahui pencapaian target kinerja kemajuan dan kendala yang dihadapi dalam rangka pencapaian visi dan misi. Hasil evaluasi dapat digunakan sebagai bahan perbaikan pelaksanaan program/kegiatan pada tahun yang akan datang. Dalam hal ini evaluasi dilakukan secara mandiri oleh Dinas Koperasi UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan terhadap kinerja guna memberikan gambaran apakah pelaksanaan mendukung pencapaian sasaran dan tujuan. Suatu pelaporan akuntabilitas kinerja tidak hanya berisi tingkat keberhasilan/kegagalan yang dicerminkan oleh evaluasi indikator-indikator kinerja sebagaimana yang ditunjukkan oleh pengukuran penilaian kinerja, tetapi juga menyajikan data dan informasi yang relevan dengan kebutuhan dalam pengambilan keputusan. Capaian Kinerja Dinas Koperasi UKM dan Tenaga Kerja Tahun 2023 dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut :

Tabel 3.1
Capaian Kinerja
Dinas Koperasi UKM dan Tenaga Kerja Tahun 2024

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Difinisi Operasional/Formula	Target	Realisasi	Capaian	Ket.
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Terwujudnya kualitas tata kelola pemerintahan di OPD	Hasil penilaian mandiri pelaksanaan reformasi birokrasi	Nilai RB dari Inspektorat	94,50 (AA)	65,29	69,09%	Cukup Berhasil
2	Meningkatnya kinerja perangkat daerah	Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja perangkat daerah	Nilai SAKIP dari Inspektorat	81,4 (A)	68,05	83,60%	Berhasil

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Difinisi Operasional/Formula	Target	Realisasi	Capaian	Ket.
1	2	3	4	5	6	7	8
3	Terwujudnya kelembagaan dan Usaha Ekonomi Masyarakat berbasis koperasi	Persentase pertumbuhan koperasi	(Jumlah pertumbuhan koperasi baru) : (jumlah total koperasi kali) x 100	3%	0,94%	31,33%	Tidak Berhasil
4	Terwujudnya pertumbuhan daya saing UMKM	Persentase pertumbuhan UMKM	(Jumlah pertumbuhan UMKM): (jumlah total UMKM) x 100	3%	2,7%	90%	Sangat Berhasil
5	Meningkatkan kualitas koperasi	Persentase koperasi berkualitas	(Jumlah kop.berkualitas Th.n) – (Jumlah kop.berkualitas Th.n1) : (Jumlah kop.berkualitas Th.n1) x 100	4%	2,12%	53%	Tidak Berhasil
6	Meningkatkan kesehatan koperasi	Persentase Koperasi sehat	(Jumlah kop.sehat Th.n) – (Jumlah kop. sehat Th.n1): (Jumlah kop.sehat Th.n1) x 100	17,5%	8%	45,71%	Tidak Berhasil
7	Meningkatnya kesempatan kerja dan produktifitas tenaga kerja	Persentase Tingkat Pengangguran Terbuka	BPS Kabupaten Tabanan	3,80%	2,64%	130,53%	Sangat Berhasil
8	Meningkatnya tenaga kerja terampil	Persentase jumlah pencari kerja bersertifikasi kompeten berbanding dengan jumlah pengangguran terbuka	(Jumlah tenaga kerja bersertifikasi kompeten) : (Jumlah pengangguran terbuka) x 100%	2,1%	11,52%	548,57%	Sangat Berhasil
9	Meningkatnya pelayanan perluasan kesempatan kerja	Persentase jumlah pencari kerja yang memasuki dunia kerja berbanding dengan jumlah pengangguran terbuka	(Jumlah pencari kerja yang memasuki dunia kerja) : (Jumlah pengangguran terbuka) x 100%	8,0%	9,64%	120,5%	Sangat Berhasil

Tabel 3.2
Capaian Kinerja Tambahan
Dinas Koperasi UKM dan Tenaga Kerja Tahun 2024

I.	Inovasi Prioritas Pembangunan Daerah							
No	Prioritas Pembangunan Daerah	Kegiatan	Kinerja Kegiatan	Difinisi Operasional / Formula	Target	Realisasi	Capaian	Ket
1	Inovasi Prioritas Pembangunan Daerah	PUSAKA: Pusat Usaha dan Ketenagakerjaan (Online Store Berbasis Web untuk Layanan UMKM dan Ketenagkerjaan	UMKM yang terdaftar di Online Store	Jumlah UMKM yang terdaftar ke online store dalam satu tahun	100	100	100%	
			Lowongan pekerjaan yang ditampilkan di online store	Jumlah lowongan pekerjaan yang ditampilkan di online store dalam satu tahun	500	195	39%	
			Partisipasi Masyarakat (berdasrkan jumlah visitor di halaman web online store)	Jumlah partisipasi masyarakat (berdasarkan jumlah visitor di halaman web online store) dalam satu tahun	100.000	103.632	103,63 %	

II.	Kinerja Wajib							
No	Prioritas Pembangunan Daerah	Kegiatan	Kinerja Kegiatan	Difinisi Operasional / Formula	Target	Realisasi	Capaian	Ket
1	Tingkat Kepatuhan Disiplin ASN	Pembinaan Disiplin ASN	Persentase Kepatuhan Capaian Disiplin ASN melalui Presensi Online	Jumlah Capaian Disiplin ASN Dibagi jumlah ASN	96	96,88	100,92 %	
2	Keterbukaan Informasi Publik	Pengelolaan Website Perangkat Daerah yang Efektif	Persentase Informasi Publik dan Dokumentasi yang dimuat dalam Website Perangkat Daerah (sesuai Peraturan Bupati Tabanan Nomor 16 Tahun 2017)	Jumlah Informasi dan Dokumentasi yang sudah termuat dibagi jumlah Informasi dan Dokumentasi yang wajib dimuat dikali seratus persen	100	100	100%	
3	Kepatuhan terhadap Standar Pelayanan	Pemenuhan Kriteria Standar Pelayanan Publik (Ombusman)	Hasil Penilaian Standar Pelayanan Publik Perangkat Daerah	Laporan Hasil Penilaian Tim Penilai Standar Pelayanan Publik Pemerintah Kabupaten Tabanan	81	89,67	110,7%	
4	Percepatan Penggunaan Produk Dalam Negeri (P3DN)	Realisasi belanja barang/jasa yang menggunakan produk dalam negeri	Persentase belanja barang/jasa yang menggunakan produk dalam negeri	Belanja PDN dibagi belanja pengadaan dikali 100%	40%	85,39%	213,48 %	
				Belanja UMKM dibagi belanja pengadaan dikali 100%	40%	53,56%	133,9%	

5	Indeks Kinerja Penyelenggaraan Kearsipan	Pengawasan Kearsipan	Hasil Penilaian atas Implementasi /penerapan Norma, Standar, Prinsip, Kaedah (NSPK) kearsipan dalam manajemen tata Kelola kearsipan pada Perangkat Daerah sebagai objek pengawasan	Nilai Pengawasan Kearsipan	60	52,24	87,07%	
---	--	----------------------	--	----------------------------	----	-------	--------	--

a. Perbandingan Capaian Kinerja Tahun 2023 dengan 2024

Tabel 3.3
Perbandingan Capaian Kinerja
Dinas Koperasi UKM dan Tenaga Kerja Tahun 2023 dan 2024

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Difinisi Operasional/Formula	Target 2023	Realisasi 2023	Capaian 2023	Target 2024	Realisasi 2024	Capaian 2024
1	2	3	4	5	9	10	8	9	10
1	Terwujudnya kualitas tata kelola pemerintahan di OPD	Hasil penilaian mandiri pelaksanaan reformasi birokrasi	Nilai RB dari Inspektorat	94,50 (AA)	94,19	100%	94,50 (AA)	65,29	69,09%
2	Meningkatnya kinerja perangkat daerah	Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja perangkat daerah	Nilai SAKIP dari Inspektorat	81,4 (A)	67,10	83%	81,4 (A)	68,05	83,60%
3	Terwujudnya kelembagaan dan Usaha Ekonomi Masyarakat berbasis koperasi	Persentase pertumbuhan koperasi	(Jumlah pertumbuhan koperasi baru) : (jumlah total koperasi kali) x 100	3%	1,03%	34%	3%	0,94%	31,33%
4	Terwujudnya pertumbuhan daya saing UMKM	Persentase pertumbuhan UMKM	(Jumlah pertumbuhan UMKM): (jumlah total UMKM) x 100	3%	3,96%	132%	3%	2,79%	90%
5	Meningkatkan kualitas koperasi	Persentase koperasi berkualitas	(Jumlah kop.berkualitas Th.n) – (Jumlah kop.berkualitas Th.n1) : (Jumlah kop.berkualitas Th.n1) x 100	4%	3	100%	4%	2,12%	53%
6	Meningkatkan kesehatan koperasi	Persentase Koperasi sehat	(Jumlah kop.sehat Th.n) – (Jumlah kop. sehat Th.n1): (Jumlah kop.sehat Th.n1) x 100	17,5%	277,8%	1852%	17,5%	8%	45,71%
7	Meningkatnya kesempatan kerja dan produktifitas tenaga kerja	Persentase Tingkat Pengangguran Terbuka	BPS Kabupaten Tabanan	3,80%	3,83%	98%	3,80%	2,64%	130,53%
8	Meningkatnya tenaga kerja terampil	Persentase jumlah pencari kerja bersertifikasi kompeten berbanding dengan jumlah	(Jumlah tenaga kerja bersertifikasi kompeten) : (Jumlah pengangguran terbuka) x 100%	2,1%	2,18%	109%	2,1%	11,52%	548,57%

		pengangguran terbuka							
9	Meningkatnya pelayanan perluasan kesempatan kerja	Persentase jumlah pencari kerja yang memasuki dunia kerja berbanding dengan jumlah pengangguran terbuka	(Jumlah pencari kerja yang memasuki dunia kerja) : (Jumlah pengangguran terbuka) x 100%	8,0%	4,85%	65%	8,0%	9,64%	120,5%

b. Analisis Keberhasilan/Kegagalan Atau Peningkatan/Penurunan Kinerja Serta Alternatif Solusi Yang Telah Dilakukan

- Keberhasilan yang dicapai karena ketepatan dalam menentukan tujuan dan sasaran Dinas Koperasi UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan melalui perencanaan program-program dan kegiatan yang cukup tepat dan terarah dengan didukung anggaran yang memadai baik melalui APBD maupun APBN serta terselenggaranya program dan kegiatan yang mendukung keberhasilan sasaran.
- Kegagalan dalam pencapaian tujuan dan sasaran pada tahun 2024 terjadi pada sasaran terwujudnya kelembagaan dan usaha ekonomi masyarakat berbasis koperasi dengan capaian pertumbuhan koperasi baru hanya 0.94% dari target 3%, kemudian pada indikator meningkatkan kualitas koperasi dengan capaian hanya 2,12% dari target 4%, serta pada indikator meningkatkan kesehatan koperasi dengan capaian hanya 8% dari target 17,5%. Hal ini dapat terjadi karena belum pulihnya stabilitas ekonomi dari pandemi Covid-19 dan adanya proses perubahan terhadap Peraturan Menteri Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah tentang Usaha Simpan Pinjam Oleh Koperasi serta terbitnya Surat Edaran Tentang Moratorium Pelaksanaan Perizinan Usaha Simpan Pinjam Koperasi sehingga terhambatnya proses pendirian koperasi dan perlunya didahulukan kegiatan sosialisasi perubahan peraturan tersebut dan pendampingan kepada gerakan koperasi untuk dapat mengikuti peraturan baru yang telah ditetapkan serta adanya upaya penataan koperasi tidak aktif yang terdiri dari kegiatan pendataan, sosialisasi mengenai peraturan revitalisasi atau pembubaran, dan tindak lanjut kedepannya untuk menjaga ekosistem koperasi di kabupaten Tabanan.
- Langkah-Langkah perbaikan ke depannya, yaitu Lebih meningkatkan kuantitas pelatihan dengan cara meningkatkan usulan anggaran pelatihan, Peningkatan kompetensi pelatihan yang disertai dengan MOU penempatan, Meningkatkan penempatan tenaga kerja luar negeri melalui sosialisasi, menjalin komunikasi dengan P3MI dan manning agency untuk memperoleh informasi lowongan dan pelayanan administrasi penempatan luar negeri untuk masyarakat, melakukan sosialisasi perkoperasian secara berkala kepada kelompok masyarakat, meningkatkan fasilitasi bimbingan teknis pengelolaan koperasi, meningkatkan pemberdayaan kepada UMKM serta melakukan evaluasi berkala setiap bulan terhadap kegiatan- kegiatan yang rendah dalam pencapaian target baik fisik maupun keuangan dan memberi penghargaan bagi kegiatan dengan pencapaian terbaik dan peringatan /teguran bagi kegiatan dengan pencapaian rendah sebagai upaya mendorong kinerja bidang dalam pelaksanaan kegiatan. Untuk lebih jelas dapat dilihat dari tabel 3.4 berikut ini:

Tabel 3.4
 Analisis Keberhasilan /Kegagalan Atau Peningkatan/Penurunan Kinerja Serta Alternatif Solusi Yang Telah Dilakukan Dinas Koperasi UKM dan Tenaga Kerja Tahun 2022

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Difinisi Operasional/Formula	Target	Realisasi	Analisis	Rencana Aksi
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Terwujudnya kualitas tata kelola pemerintahan di OPD	Hasil evaluasi penilaian mandiri pelaksanaan reformasi birokrasi	Nilai RB dari Inspektorat	94,50 (AA)	65,29	Nilai hasil evaluasi Reformasi Birokrasi tahun 2024	Tetap meningkatkan kinerja Reformasi Birokrasi OPD
2	Meningkatnya kinerja perangkat daerah	Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja perangkat daerah	Nilai SAKIP dari Inspektorat	81,4 (A)	68,05	Nilai hasil evaluasi AKIP dari Tim Evaluasi Internal	Meningkatkan kinerja OPD
3	Terwujudnya kelembagaan dan Usaha Ekonomi Masyarakat berbasis koperasi	Persentase pertumbuhan koperasi	(Jumlah pertumbuhan koperasi baru) :(jumlah total koperasi kali) x 100	3%	0,94%	Data Koperasi Baru yang teregister dalam sistem Data ODS Koperasi tahun 2024 $\frac{4}{425} \times 100 = 0,94\%$	Melakukan sosialisasi perkoperasian secara berkala kepada kelompok masyarakat
4	Terwujudnya pertumbuhan daya saing UMKM	Persentase pertumbuhan UMKM	(Jumlah pertumbuhan UMKM):(jumlah total UMKM) x 100	3%	2,79%	Data Jumlah Pertumbuhan UMKM di Desa tahun 2024 $\frac{43841 - 42651}{42651} \times 100 = 2,79\%$	Meningkatkan pemberdayaan UMKM melalui akses permodalan dan perluasan pasar dengan melibatkan UMKM pada event Pemerintah Daerah

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Difinisi Operasional/Formula	Target	Realisasi	Analisis	Rencana Aksi
1	2	3	4	5	6	7	8
5	Meningkatkan kualitas koperasi	Persentase koperasi berkualitas	(Jumlah kop.berkualitas Th.n)–(Jumlah kop.berkualitas Th.n1) : (Jumlah kop.berkualitas Th.n1) x 100	4%	2,12%	Data Koperasi yang telah dinilai berkualitas / berprestasi tahun 2024 $\frac{9}{425} \times 100 = 2,12 \%$	Meningkatkan pendampingan kepada koperasi dan memberikan fasilitasi bimbingan teknis kepada koperasi untuk menjaga dan meningkatkan kesehatan koperasi
6	Meningkatkan kesehatan koperasi	Persentase Koperasi sehat	(Jumlah kop.sehat Th.n) – (Jumlah kop. sehat Th.n1): (Jumlah kop.sehat Th.n1) x 100	17,5%	8%	Data Koperasi yang telah dinilai sehat tahun 2024 $\frac{34}{425} \times 100 = 8\%$	Meningkatkan pendampingan kepada koperasi dan memberikan fasilitasi bimbingan teknis kepada koperasi untuk menjaga dan meningkatkan kesehatan koperasi
7	Meningkatnya kesempatan kerja dan produktifitas tenaga kerja	Persentase Tingkat Pengangguran Terbuka	BPS Kabupaten Tabanan	3,80%	2,64%	Data Pengangguran Terbuka dari BPS Kabupaten Tabanan tahun - Jumlah pengangguran terbuka sebanyak 7520 orang - Jumlah angkatan kerja sebanyak 284.632 orang $\frac{7520}{284632} \times 100 = 2,64\%$	Koordinasi dengan BPS dan melakukan update data informasi dari BPS

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Difinisi Operasional/Formula	Target	Realisasi	Analisis	Rencana Aksi
1	2	3	4	5	6	7	8
8	Meningkatnya tenaga kerja terampil	Persentase jumlah pencari kerja bersertifikasi kompeten berbanding dengan jumlah pengangguran terbuka	(Jumlah tenaga kerja bersertifikasi kompeten) : (Jumlah pengangguran terbuka) x 100%	2,1%	11,52%	- Jumlah pencari kerja bersertifikasi kompeten sebanyak 866 orang - Jumlah pengangguran terbuka sebanyak 7520 orang $\frac{866}{7520} \times 100 = 11,52\%$	Lebih meningkatkan kuantitas pelatihan dengan cara meningkatkan usulan anggaran pelatihan melalui anggaran APBN dan APBD
9	Meningkatnya pelayanan perluasan kesempatan kerja	Persentase jumlah pencari kerja yang memasuki dunia kerja berbanding dengan jumlah pengangguran terbuka	(Jumlah pencari kerja yang memasuki dunia kerja) : (Jumlah pengangguran terbuka) x 100%	8,0%	9,64%	- Jumlah pencari kerja yang memasuki dunia kerja sebanyak 725 orang - Jumlah pengangguran terbuka sebanyak 7520 orang $\frac{725}{7520} \times 100 = 9,64\%$	- Peningkatan kompetensi pelatihan yang disertai dengan MOU penempatan - Meningkatkan penempatan tenaga kerja luar negeri melalui sosialisasi, menjalin komunikasi dengan P3MI dan manning agency untuk memperoleh informasi lowongan dan pelayanan administrasi penempatan luar negeri untuk masyarakat

Tabel 3.5 Analisis Keberhasilan /Kegagalan Atau Peningkatan/Penurunan Kinerja Tambahan Serta Alternatif Solusi Yang Telah Dilakukan Dinas Koperasi UKM dan Tenaga Kerja Tahun 2024

I.	Inovasi Prioritas Pembangunan Daerah							
No	Prioritas Pembangunan Daerah	Kegiatan	Kinerja Kegiatan	Difinisi Operasional / Formula	Target	Realisasi	Analisis	Ket
1	Inovasi Prioritas Pembangunan Daerah	PUSAKA: Pusat Usaha dan Ketenagakerjaan (Online Store Berbasis Web untuk Layanan UMKM dan Ketenagkerjaan	UMKM yang terdaftar di Online Store	Jumlah UMKM yang terdaftar ke online store dalam satu tahun	100	100	Jumlah UMKM yang terdaftar di online store sebanyak 100 umkm pada periode 2024 dimana angka ini telah mencapai target	Sudah menca pai target
			Lowongan pekerjaan yang ditampilkan di online store	Jumlah lowongan pekerjaan yang ditampilkan di online store dalam satu tahun	500	195	Jumlah lowongan pekerjaan yang ditampilkan di online store sebanyak 195 pada periode 2024 masih sekitar 39% dari target	Belum menca pai target
			Partisipasi Masyarakat (berdasrkan jumlah visitor di halaman web online store)	Jumlah partisipasi masyarakat (berdasarkan jumlah visitor di halaman web online store) dalam satu tahun	100.000	103.632	Jumlah partisipasi masyarakat (berdasarkan jumlah visitor di halaman web online store) sebanyak 103.632 pada periode 2024 sudah mencapai 103,63 % dari target	Sudah menca pai target

II.	Kinerja Wajib							
No	Prioritas Pembangunan Daerah	Kegiatan	Kinerja Kegiatan	Difinisi Operasional / Formula	Target	Realisasi	Analisis	Ket
1	Tingkat Kepatuhan Disiplin ASN	Pembinaan Disiplin ASN	Persentase Kepatuhan Capaian Disiplin ASN melalui Presensi Online	Jumlah Capaian Disiplin ASN Dibagi jumlah ASN	96	96,88	Capaian Disiplin ASN periode 2024 telah mencapai target dengan nilai 96,88	Sudah menca pai target
2	Keterbukaan Informasi Publik	Pengelolaan Website Perangkat Daerah yang Efektif	Persentase Informasi Publik dan Dokumentasi yang dimuat dalam Website Perangkat Daerah (sesuai Peraturan Bupati Tabanan Nomor 16 Tahun 2017)	Jumlah Informasi dan Dokumentasi yang sudah termuat dibagi jumlah Informasi dan Dokumentasi yang wajib dimuat dikali seratus persen	100	100	Sudah semua dokumen wajib diunggah dalam website Diskopukmnaker	Sudah menca pai target
3	Kepatuhan terhadap Standar Pelayanan	Pemenuhan Kriteria Standar Pelayanan Publik (Ombusman)	Hasil Penilaian Standar Pelayanan Publik Perangkat Daerah	Laporan Hasil Penilaian Tim Penilai Standar Pelayanan Publik Pemerintah Kabupaten Tabanan	81	89,67	Hasil pendampingan kepatuhan terhadap Standar Pelayanan	Sudah menca pai target
4	Percepatan Penggunaan Produk Dalam Negeri (P3DN)	Realisasi belanja barang/jasa yang menggunakan produk dalam negeri	Persentase belanja barang/jasa yang menggunakan produk dalam	Belanja PDN dibagi belanja pengadaan dikali 100%	40%	85,39%	Belanja PDN Rp 678.095.183 Belanja Pengadaan Rp	Sudah menca pai target

			negeri				794.150.883	
				Belanja UMKM dibagai belanja pengadaan dikali 100%	40%	53,56%	Belanja PDN Rp 425.373.085 Belanja Pengadaan Rp 794.150.883	Sudah menca pai target
5	Indeks Kinerja Penyelenggaraan Kearsipan	Pengawasan Kearsipan	Hasil Penilaian atas Implementasi /penerapan Norma, Standar, Prinsip, Kaedah (NSPK) kearsipan dalam manajemen tata Kelola kearsipan pada Perangkat Daerah sebagai objek pengawasan	Nilai Pengawasan Kearsipan	60	52,24	Hasil Penilaian atas Implementasi /penerapan Norma, Standar, Prinsip, Kaedah (NSPK) kearsipan dalam manajemen tata Kelola kearsipan pada Perangkat Daerah sebagai objek pengawasan	Belum menca pai target

a. Analisis Atas Efisiensi Pengguna Sumberdaya

Efisiensi Penggunaan sumberdaya dilakukan dengan mengoptimalkan sumber daya yang berupa anggaran pada Dinas Koperasi UKM dan Tenaga Kerja namun tetap memprioritaskan pencapaian target kinerja pada tahun 2024 maka dalam proses realisasi anggaran pada Dinas Koperasi UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan melakukan belanja pengadaan barang dan jasa berdasarkan harga pasar (*real cost*), sehingga hal ini akan mengefisienkan penggunaan sumber daya yang ada

b. Analisis Program/Kegiatan Yang Menunjang Keberhasilan Ataupun Kegagalan Pencapaian Perjanjian Kinerja

Tabel 3.6 Capaian Program Dinas Koperasi UKM dan Tenaga Kerja Tahun 2023

No	Program	Indikator	Difinisi Operasional/Formula	Target	Anggaran (Rp)	Realisasi Target	Realisasi Anggaran	Analisis	Rencana Aksi
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Program pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja	Persentase tenaga kerja kompeten dan produktif yang dihasilkan terhadap jumlah pencari kerja terdaftar	$\frac{\text{Jumlah tenaga kerja kompeten dan produktif yang dihasilkan}}{\text{Jumlah pencari kerja terdaftar}} \times 100\%$	100%	111.003.000	178,51%	101.656.095	- Jumlah tenaga kerja kompeten dan produktif yang dihasilkan sebanyak 1678 orang - Jumlah pencari kerja terdaftar sebanyak 940 orang	Lebih meningkatkan kuantitas pelatihan dengan cara meningkatkan usulan anggaran pelatihan melalui anggaran APBD dan APBN
2	Program penempatan tenaga kerja	Persentase tenaga kerja yang memasuki dunia kerja terhadap jumlah pencari kerja	$\frac{\text{Jumlah tenaga kerja yang memasuki dunia kerja}}{\text{Jumlah pencari kerja}} \times 100\%$	75%	45.555.500	77,13%	36.112.900	- Jumlah tenaga kerja yang memasuki dunia kerja sebanyak 725 orang - Jumlah pencari kerja sebanyak 940 orang	- Peningkatan kompetensi pelatihan yang disertai dengan MOU penempatan - Meningkatkan penempatan tenaga kerja luar negeri melalui sosialisasi, menjalin komunikasi dengan P3MI dan manning agency untuk memperoleh informasi lowongan dan pelayanan administrasi penempatan luar negeri untuk masyarakat

No	Program	Indikator	Difinisi Operasional/Formula	Target	Anggaran (Rp)	Realisasi Target	Realisasi Anggaran	Analisis	Rencana Aksi
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3	Program penunjang urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Persentase administrasi perkantoran yang mendukung kelancaran tugas dan fungsi PD (Diskopukmnaker Tabanan)	Persentase administrasi perkantoran yang mendukung kelancaran tugas dan fungsi PD dikalikan 100%	100%	6.879.667.500	100%	5.671.857.562	Administrasi perkantoran mendukung kelancaran tugas dan fungsi PD sudah berjalan dengan baik	Meningkatkan capaian kinerja keuangan
4	Program Pemberdayaan dan Perlindungan Koperasi	Persentase koperasi berkualitas	$\frac{\text{Jumlah Kop. Berkualitas Th. n} - \text{Jumlah Kop. Berkualitas Th. n} - 1}{\text{Jumlah Kop. berkualitas Th. n} - 1} \times 100\%$	4%	599.000.000	2,12%	558.973.109	Data Koperasi yang telah dinilai berkualitas / berprestasi tahun 2024 $\frac{9}{425} \times 100 = 2,12 \%$	Meningkatkan pendampingan kepada koperasi dan memberikan fasilitasi bimbingan teknis kepada koperasi untuk menjaga dan meningkatkan kesehatan koperasi
5	Program Pemberdayaan Usaha Menengah, Usaha Kecil, dan Usaha Mikro (UMKM)	Persentase UMKM berdaya saing	$\frac{\text{Jumlah UMKM Th. n} - \text{Jml. UMKM Th. n} - 1}{\text{Jml. UMKM Th. n} - 1} \times 100\%$	12%	187.887.000	2,79%	175.941.985	Data Jumlah UMKM di Tabanan tahun 2024 $\frac{43841 - 42651}{42651} \times 100 = 2,79\%$	Meningkatkan pemberdayaan UMKM melalui akses permodalan dan perluasan pasar dengan melibatkan UMKM pada event Pemerintah Daerah

3.3 Realisasi Anggaran

Pencapaian Kinerja Dinas Koperasi UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan tahun anggaran 2024 sebagai upaya mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan dapat terwujud dengan adanya dukungan dana sebagaimana tertuang dalam Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) sebesar **Rp 7.823.113.000** dengan realisasi sebesar **Rp 6.544.541.651** atau **83,66%**.

Penyampaian Realisasi Kinerja Keuangan OPD merupakan salah satu upaya dalam mewujudkan transparansi dan akuntabilitas pengelolaan keuangan pada OPD, untuk mengukur capaian yang telah dihasilkan berdasarkan program dan kegiatan yang tertuang dalam DPA Induk OPD. Upaya pencapaian target kinerja keuangan OPD Dinas Koperasi UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan pada Tahun Anggaran 2024 dalam pencapaian program kegiatan yang tertuang dalam DPA Induk OPD adalah melalui optimalisasi penggunaan dana yang dianggarkan. Kebijakan umum belanja pada dasarnya merupakan semua kewajiban daerah yang diakui sebagai pengurangan nilai kekayaan bersih dalam periode tahun Anggaran yang bersangkutan dan disusun berdasarkan pendekatan kinerja yang berorientasi pada pencapaian hasil dari input yang direncanakan. Pencapaian kinerja keuangan Dinas Koperasi UKM dan Tenaga Kerja dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 3.7
Capaian Kinerja Keuangan
Dinas Koperasi UKM dan Tenaga Kerja Tahun 2023

NO	PROGRAM/KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	PAGU 2023 (Rp)	REALISASI KEUANGAN 2023		REALISASI FISIK
			(Rp)	(%)	(%)
I	PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIFITAS TENAGA KERJA	111.003.000	101.656.095	91,58	100
	Kegiatan Pelaksanaan pelatihan berdasarkan unit kompetensi	104.963.000	96.357.445	91,80	100
	Sub Kegiatan Proses pelaksanaan pendidikan dan pelatihan keterampilan bagi pencari kerja berdasarkan klaster kompetensi	104.963.000	96.357.445	91,80	100
	Kegiatan Pembinaan lembaga pelatihan kerja swasta	6.040.000	5.298.650	87,73	100
	Sub Kegiatan Pembinaan lembaga pelatihan kerja swasta	6.040.000	5.298.650	87,73	100
II	PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	45.555.500	36.112.900	79,27	100
	Kegiatan Pelayanan antar kerja di daerah kabupaten/Kota	24.555.500	21.888.950	89,14	100
	Sub Kegiatan Penyediaan sumber daya pelayanan antar kerja	24.555.500	21.888.950	89,14	100

	Kegiatan Pengelolaan informasi pasar kerja	21.000.000	14.223.950	67,73	100
	Sub Kegiatan Pelayanan dan penyediaan informasi pasar kerja online	21.000.000	14.223.950	67,73	100
III	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	6.879.667.500	5.671.857.562	82,44	100
	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	5.725.000	4.545.675	79,40	100
	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	2.725.000	2.085.850	76,54	100
	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	3.000.000	2.459.825	81,99	100
	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	6.317.329.000	5.219.640.079	82,62	100
	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	6.314.829.000	5.217.833.674	82,63	100
	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	2.500.000	1.806.405	72,26	100
	Administrasi Umum Perangkat Daerah	59.364.000	49.814.309	83,91	100
	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	2.500.000	2.136.200	85,45	100
	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	2.500.000	1.894.900	75,80	100
	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	20.000.000	16.133.309	80,67	100
	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	1.500.000	1.141.750	76,12	100
	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	2.000.000	2.000.000	100,00	100
	Penyediaan Bahan/Material	11.000.000	8.503.080	77,30	100
	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	14.864.000	14.107.320	94,91	100
	Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	5.000.000	3.897.750	77,96	100
	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	416.759.000	323.538.699	77,63	100
	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	3.000.000	2.840.000	94,67	100
	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	39.544.400	28.796.559	72,82	100
	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	374.214.600	291.902.140	78,00	100
	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	80.490.500	74.318.800	92,33	100
	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya	55.490.500	51.423.800	92,67	100

	Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan				
	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	25.000.000	22.895.000	91,58	100
IV	PROGRAM PEMBERDAYAAN DAN PERLINDUNGAN KOPERASI	599.000.000	558.973.109	93,32	100
	Pemberdayaan dan Perlindungan Koperasi yang Keanggotaannya dalam Daerah Kabupaten/Kota	599.000.000	558.973.109	93,32	100
	Pemberdayaan Koperasi dengan Keanggotaan Daerah Kabupaten/Kota	599.000.000	558.973.109	93,32	100
V	PROGRAM PEMBERDAYAAN USAHA MENENGAH, USAHA KECIL, DAN USAHA MIKRO (UMKM)	187.887.000	175.941.985	93,64	100
	Pemberdayaan Usaha Mikro yang Dilakukan melalui Pendataan, Kemitraan, Kemudahan Perizinan, Penguatan Kelembagaan dan Koordinasi dengan Para Pemangku Kepentingan	187.887.000	175.941.985	93,64	100
	Penyusunan Basis Data Usaha Mikro	34.120.000	30.705.600	89,99	100
	Pemberdayaan Kelembagaan Potensi dan Pengembangan Usaha Mikro	153.767.000	145.236.385	94,45	100
JUMLAH		7.823.113.000	6.544.541.651	83,66	100

Secara umum serapan anggaran Dinas Koperasi UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan tahun 2024 sudah cukup baik. Secara keseluruhan realisasi belanja pada Dinas Koperasi UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan sudah mencapai 83,66% hampir mencapai target kinerja sesuai dengan yang ditargetkan pada Tahun Anggaran 2024 namun ada beberapa kegiatan yang tidak bisa terlaksanakan optimal.

BAB IV

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Dinas Koperasi UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan Tahun 2024 yang disusun sebagai media pertanggungjawaban atas keberhasilan dan kegagalan penyelenggaraan pemerintah khususnya dibidang Koperasi, UKM dan Ketenagakerjaan selama tahun 2024.

LKJIP Dinas Koperasi UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan Tahun 2024 disusun dengan berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah

Dengan tersusunnya LKJIP Dinas Koperasi UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan ini, diharapkan dapat memberikan gambaran Kinerja Capaian Sasaran Tahun 2024 dan bermanfaat sebagai penjabaran pelaksanaan pemerintahan di Tahun berikutnya.

Dalam LKJIP Tahun 2024 ditetapkan sebanyak 3 (tiga) sasaran yang harus dicapai oleh Dinas Koperasi UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan. Dari 3 (tiga) sasaran tersebut semua sasaran sebagian besar sasaran terlaksana. Secara umum Capaian Kinerja Sasaran menunjukkan tingkat keberhasilan. Namun ada beberapa hal yang belum tercapai, hal ini disebabkan oleh mekanisme secara umum dari penyelenggaraan perencanaan.

Sebagai akhir kata semoga Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Koperasi UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan Tahun 2024 dapat menjadi salah satu dokumen yang bermanfaat, baik untuk penyusunan Perencanaan Program, pengambilan keputusan maupun penetapan kebijakan Dinas Koperasi UKM dan Tenaga Kerja untuk tahun-tahun berikutnya.

4.2 Saran

Dari uraian dan kesimpulan hasil capaian kinerja tersebut di atas, maka diajukan saran-saran sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan capaian kinerja pada setiap urusan yang menjadi kewenangan Dinas Koperasi UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan, maka perlu dilakukan penajaman skala prioritas sasaran dan kegiatan yang akan dilaksanakan tahun berikutnya.
2. Perlu koordinasi, pemikiran, dan komitmen dalam penyusunan perencanaan oleh Perangkat Dinas Pelaksana sehingga kegiatan yang direncanakan tepat sasaran dan komitmen Daerah untuk menyukseskan program tersebut dengan memberi dukungan dana.
3. Untuk kedepannya ada beberapa hal yang perlu menjadi perhatian antara lain :
 - a. Belum memadainya ruang kerja Dinas Koperasi UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan untuk memberikan motivasi kerja Pegawai dan pelayanan

kepada masyarakat.

- b. Untuk mendukung tugas-tugas Dinas agar berjalan dengan baik sangat dibutuhkan sarana dan prasarana kantor yang memadai.
- c. Terbatasnya Anggaran Dinas Koperasi UKM dan Tenaga Kerja untuk mendukung pelaksanaan tugas-tugas pelayanan serta pelatihan bagi para calon pencari kerja, gerakan koperasi dan masyarakat.

Demikian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Dinas Koperasi UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan selama Tahun 2024 sebagai pertanggungjawaban kami terhadap kinerja kami selama tahun 2024. Kami sangat mengharapkan perhatian dari seluruh komponen yang terlibat agar perencanaan kami di tahun mendatang dapat terwujud untuk menuju Tabanan Era Baru yang Aman, Unggul dan Madani.

Kepala Dinas Koperasi UKM dan Tenaga
Kerja Kabupaten Tabanan,



INYOMAN PUTRA, S.H.,M.M.
Pembina Tk.1 (IV/b)
NIP. 19790502 200212 1 007