

# LAKIP



**DINAS TENAGA KERJA DAN KOPERASI  
USAHA KECIL MENENGAH KABUPATEN  
NIAS SELATAN TAHUN 2022**



# PEMERINTAH KABUPATEN NIAS SELATAN

## INSPEKTORAT

Jl. Arah Lagundri Km. 7 Nias Selatan, Kode Pos 22865, e-mail: [inspektoratkab.nisel@gmail.com](mailto:inspektoratkab.nisel@gmail.com)

### PERNYATAAN TELAH DIREVIU

### PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN NIAS SELATAN

### TAHUN ANGGARAN 2022

Kami telah mereviu Laporan Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Koperasi UKM Kabupaten Nias Selatan Tahun Anggaran 2022 sesuai Pedoman Reviu Atas Laporan Kinerja. Substansi informasi yang dimuat dalam Laporan Kinerja menjadi tanggungjawab manajemen Pemerintah Daerah Kabupaten Nias Selatan.

Reviu bertujuan untuk memberikan keyakinan terbatas bahwa Laporan Kinerja telah disajikan secara akurat, andal, dan valid.

Berdasarkan reviu kami, tidak terdapat kondisi atau hal-hal yang menimbulkan perbedaan dalam meyakini keandalan informasi yang disajikan di dalam Laporan Kinerja ini.

Teluk Dalam, 27 Maret 2023

a.n. Inspektur Kabupaten Nias Selatan,  
Sekretaris,



SONAYAWAU GEE, SE., M.A.P.

Pembina

NIP. 19730111 200804 1 001

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Dalam rangka meningkatkan pelaksanaan pemerintah yang berdayaguna, berhasil guna dan bertanggung jawab, telah diterbitkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) menggantikan Instruksi Presiden No. 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) serta Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan visi dan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui alat pertanggungjawaban secara periodik.

Untuk mencapai Akuntabilitas Instansi Pemerintah yang baik, Dinas Tenaga Kerja dan Koperasi Usaha Kecil Menengah Kabupaten Nias Selatan selaku unsur pembantu pimpinan, dituntut selalu melakukan pembenahan kinerja. Pembenahan kinerja diharapkan mampu meningkatkan peran serta fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Koperasi Usaha Kecil Menengah Kabupaten Nias Selatan sebagai sub sistem dari sistem Pemerintahan Daerah yang berupaya memenuhi aspirasi masyarakat.

Oleh sebab itu, Dinas Tenaga Kerja dan Koperasi Usaha Kecil Menengah Kabupaten Nias Selatan mengimplementasikan Sistem Akuntabilitas Instansi Pemerintah dengan SAKIP. SAKIP merupakan sistem manajemen berorientasi pada hasil kinerja yang merupakan perwujudan pertanggungjawaban Dinas Tenaga Kerja dan Koperasi Usaha Kecil Menengah Kabupaten Nias Selatan sehingga dapat terlaksanakannya kegiatan secara efektif, efisien, transparan dan akuntabel. Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Dinas Tenaga Kerja dan Koperasi Usaha Kecil Menengah Kabupaten Nias Selatan Tahun 2022 dimaksudkan sebagai perwujudan kewajiban Dinas Tenaga Kerja dan Koperasi Usaha Kecil Menengah

Kabupaten Nias Selatan untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan dalam pelaksanaan visi dan misi untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

## **B. Tugas dan Fungsi**

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Nias Selatan Nomor 2 Tahun 2016 dan Peraturan Bupati Nias selatan Nomor 01.5\_44 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi dinas Tenaga Kerja dan Koperasi Usaha Kecil Menengah Kabupaten Nias Selatan adalah sebagai berikut:

### **1. Kepala Dinas**

Susunan Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Koperasi Usaha Kecil Menengah berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Nias Selatan Nomor 2 Tahun 2016 dan Peraturan Bupati Nias selatan Nomor 01.5\_44 Tahun 2016. adalah sebagai berikut:

#### **Tugas**

Membantu Bupati dalam melaksanakan urusan Pemerintahan bidang Tenaga Kerja dan Koperasi Usaha Kecil Menengah yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah kabupaten/kota

#### **Fungsi**

- (1) Perumusan kebijakan bidang tenaga kerja, koperasi usaha kecil dan menengah;
- (2) Pelaksanaan kebijakan bidang tenaga kerja, koperasi, usaha kecil dan menengah;
- (3) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan bidang tenaga kerja, koperasi, usaha kecil dan menengah;
- (4) Pelaksanaan administrasi Dinas Tenaga Kerja dan Koperasi usaha Kecil Menengah;
- (5) Pelaksanaan fungsi lain yang terkait bidang tenaga kerja dan koperasi usaha Kecil Menengah yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

## **2. Sekretaris**

### **Tugas**

Menyelenggarakan fungsi kesekretariatan, mengkoordinasikan pelaksanaan kegiatan administrasi umum, perencanaan program dan anggaran serta ketatausahaan Dinas tenaga Kerja dan Koperasi Usaha Kecil Menengah Kabupaten Nias Selatan Sekretariat terdiri dari:

- (1) Sub Bagian tata usaha, mempunyai tugas pokok menyusun rencana kegiatan dan memberikan pelayanan ketatausahaan.
- (2) Sub Bagian Keuangan dan Penyusunan Program mempunyai tugas pokok menyusun rencana program kegiatan dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan serta menyusun rencana anggaran dan pelaporan keuangan.

## **3. Bidang Tenaga Kerja**

### **Tugas**

Melaksanakan penyusunan, pelaksanaan kebijakan, dan pemberian bimbingan teknis, serta pemantauan dan evaluasi di bidang tenaga kerja. Bidang Tenaga Kerja dalam melaksanakan tugas melaksanakan.

### **Fungsi**

- (1) Menyusun rencana kegiatan bidang tenaga kerja;
- (2) Merumuskan kebijakan teknis pelatihan kerja dan produktifitas tenaga kerja, penempatan tenaga kerja, hubungan industrial, pengawasan ketegakerjaan;
- (3) Menyelenggarakan pelaksanaan teknis operasional pelatihan kerja dan produktifitas tenaga kerja, penempatan tenaga kerja, hubungan industrial, pengawasan ketenagakerjaan;
- (4) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya

Bidang Tenaga Kerja dibantu 3(tiga) seksi terdiri dari;

#### **3.1. Seksi Penempatan dan perluasan kerja**

Melakukan pengumpulan data, identifikasi, analisis, penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, evaluasi serta pelaporan pelaksanaan penempatan dan perluasan kerja

#### **3.2. Seksi Pelatihan dan Produktivitas**

Melakukan pengumpulan data identifikasi analisis penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan evaluasi serta pelaporan pelaksanaan pelatihan dan produktifitas tenaga kerja.

### 3.3. **Seksi Hubungan Industrial dan Pengawasan Tenaga Kerja**

Melakukan pengumpulan data, identifikasi, analisis, penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, evaluasi serta pelaporan pelaksanaan hubungan industrial dan pengawasan tenaga kerja

## **4. Bidang Kelembagaan dan Pengawasan**

### **Tugas**

Melaksanakan penyusunan, pelaksanaan kebijakan, dan pemberian bimbingan teknis serta pemantauan dan evaluasi di bidang kelembagaan dan pengawasan koperasi dan usaha kecil menengah.

### **Fungsi**

- (1) Memverifikasi data dan jumlah koperasi yang akurat;
- (2) Memverifikasi data dan jumlah koperasi simpan pinjam/unit simpan pinjam yang akurat;
- (3) Mengkoordinasikan dan memverifikasi dokumen izin usaha simpan pinjam untuk koperasi;
- (4) Mengkoordinasikan dan memverifikasi dokumen izin pembukaan kantor cabang, kantor cabang pembantu dan kantor kas;
- (5) Mengkoordinasikan dan memverifikasi dokumen izin pembukaan kantor cabang, kantor cabang pembantu dan kantor kas;
- (6) Mengkoordinasikan bimbingan dan penyuluhan dalam pembuatan laporan tahunan koperasi simpan pinjam/unit simpan pinjam.
- (7) Mengkoordinasikan pengawasan dan pemeriksaan koperasi yang wilayah keanggotaannya 1(satu) kabupaten;
- (8) Mengkoordinasikan pengawasan dan pemeriksaan koperasi simpan pinjam yang wilayah keanggotaannya 1 (satu) kabupaten;
- (9) Mengkoordinasikan pelaksanaan penilaian kesehatan koperasi simpan pinjam/unit simpan pinjam;
- (10) Mengkoordinasikan upaya penciptaan iklim usaha simpan pinjam yang sehat melalui penilaian koperasi;

- (11) Mengkoordinasikan penyediaan data kesehatan koperasi simpan pinjam/unit simpan pinjam;
- (12) Mengkoordinasikan penerapan peraturan perundang-undangan dan sanksi bagi koperasi; dan
- (13) Mengkoordinasikan pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan pemberdayaan koperasi.

Bidang Kelembagaan dan Pengawasan dibantu 3(tiga) seksi terdiri dari:

#### **4.1. Seksi Kelembagaan dan Perizinan**

##### **Tugas**

- (1) Menganalisis dokumen permohonan ijin usaha simpan pinjam;
- (2) Menganalisis dokumen ijin pembukaan kantor cabang, cabanag pembantu, kantor kas;
- (3) Menganalisa berkas pembentukan koperasi dan perubahan anggaran dasar koperasi;
- (4) Menganalisis berkas pembubaran koperasi;
- (5) Merencanakan bimbingan dan penyuluhan dalam pembuatan laporan tahunan koperasi simpan pinjam/unit simpan pinjam;
- (6) Merencanakan kegiatan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan pemberdayaan koperasi; dan
- (7) Menganalisa data dan jumlah koperasi serta simpan pinjam/unit simpan pinjam yang akurat.

#### **4.2. Seksi Keanggotaan dan Penerapan Peraturan**

##### **Tugas**

- (1) Menganalisis penerapan peraturan perundang-undangan;
- (2) Menganalisis penerapan sanksi bagi koperasi; dan
- (3) Merencanakan pelaksanaan pembinaan dan bimbingan teknis anggota koperasi.

#### **4.3. Seksi Pengawasan dan pemeriksaan**

Seksi Pengawasan dan Pemeriksaan mempunyai Tugas pokok sebagai berikut:

- (1) Merencanakan upaya penciptaan iklim usaha yang sehat melalui penilaian kesehatan koperasi;

- (2) Menganalisis data penilaian kesehatan koperasi simpan pinjam/unit simpan pinjam;
- (3) Merencanakan pemeriksaan dan pengawasan kelembagaan dan usaha koperasi; dan
- (4) Merencanakan pemeriksaan dan pengawasan simpan pinjam/unit simpan pinjam

## **5. Bidang Pemberdayaan dan Pengembangan Koperasi dan Usaha**

### **Mikro**

#### **Tugas**

melaksanakan penyusunan, pelaksanaan kebijakan, dan pemberian bimbingan teknis, serta pemantauan dan evaluasi dibidang pemberdayaan dan pengembangan koperasi dan usaha mikro.

#### **Fungsi**

- (1) Mengkoordinasikan pelaksanaan pemberdayaan kopearsi;
- (2) Mengkoodinir perluasan akses pembiayaan/permodalan koperasi;
- (3) Mempromosikan akses pasar bagi produk koperasi di tingkat lokal dan nasional;
- (4) Mengkoordinasikan Pelaksanaan pembinaan dan bimbingan teknis anggota koperasi;
- (5) Mengkoordinasikan kemitraan antar koperasi dan badan usaha lainnya;
- (6) Mengkoordinasikan pelaksanaan pendidikan dan latihan bagi perangkat organisasi koperasi;
- (7) Mengkoordinasikan pelaksanaan perlindungan koperasi;
- (8) Mengkoordinasikan pemberdayaan dan perlindungan usaha mikro;
- (9) Mempromosikan akses pasar bagi produk usaha mikro ditingkat lokal dan nasional;
- (10) Mengkoordinasikan pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan pemberdayaan usaha mikro;
- (11) Mengkoordinasikan pendataan izin usaha mikro Kecil (IUMKM)
- (12) Mengkoordinasikan pengembangan usaha mikro dengan orientasi peningkatan skala usaha mikro menjadi usaha kecil;
- (13) Mengoordinasikan pengembangan kewirausahaan.



Bidang Pembedayaan dan Pengembangan Koperasi dan Usaha Mikro dibantu 3(tiga) seksi terdiri dari:

### **5.1 Seksi Pemberdayaan Dan pengembangan Koperasi**

#### **Tugas**

- (1) Merencanakan pelaksanaan pemberdayaan koperasi;
- (2) Mengembangkan perluasan akses pembiayaan;
- (3) Membuat konsep kemitraan antara koperasi dan badan usaha lainnya;
- (4) Merencanakan pelaksanaan perlindungan koperasi.

### **5.2 Seksi Pemberdayaan dan Fasilitas Usaha Mikro**

#### **Tugas**

- (1) Mengembangkan pemberdayaan dan perlindungan usaha mikro;
- (2) Merancang akses pasar bagi produk usaha mikro ditingkat lokal dan nasional;
- (3) Menganalisis data izin Usaha MIKRO Kecil (IUMK)
- (4) Merencanakan pengembangan usaha mikro dengan orientasi peningkatan skala usaha mikro menjadi usaha kecil; dan
- (5) Merencanakan kegiatan monitoring evaluasi dan pelaporan pelaksanaan pemberdayaan usaha mikro.

### **5.3 Seksi Peningkatan Kualitas SDM Koperasi dan Kewirausahaan**

#### **Tugas:**

- (1) Merencanakan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bagi perangkat organisasi koperasi;
- (2) Menyusun konsep pengembangan pendidikan dan latihan bagi perangkat organisasi koperasi; dan
- (3) Merencanakan Pengembangan kewirausahaan

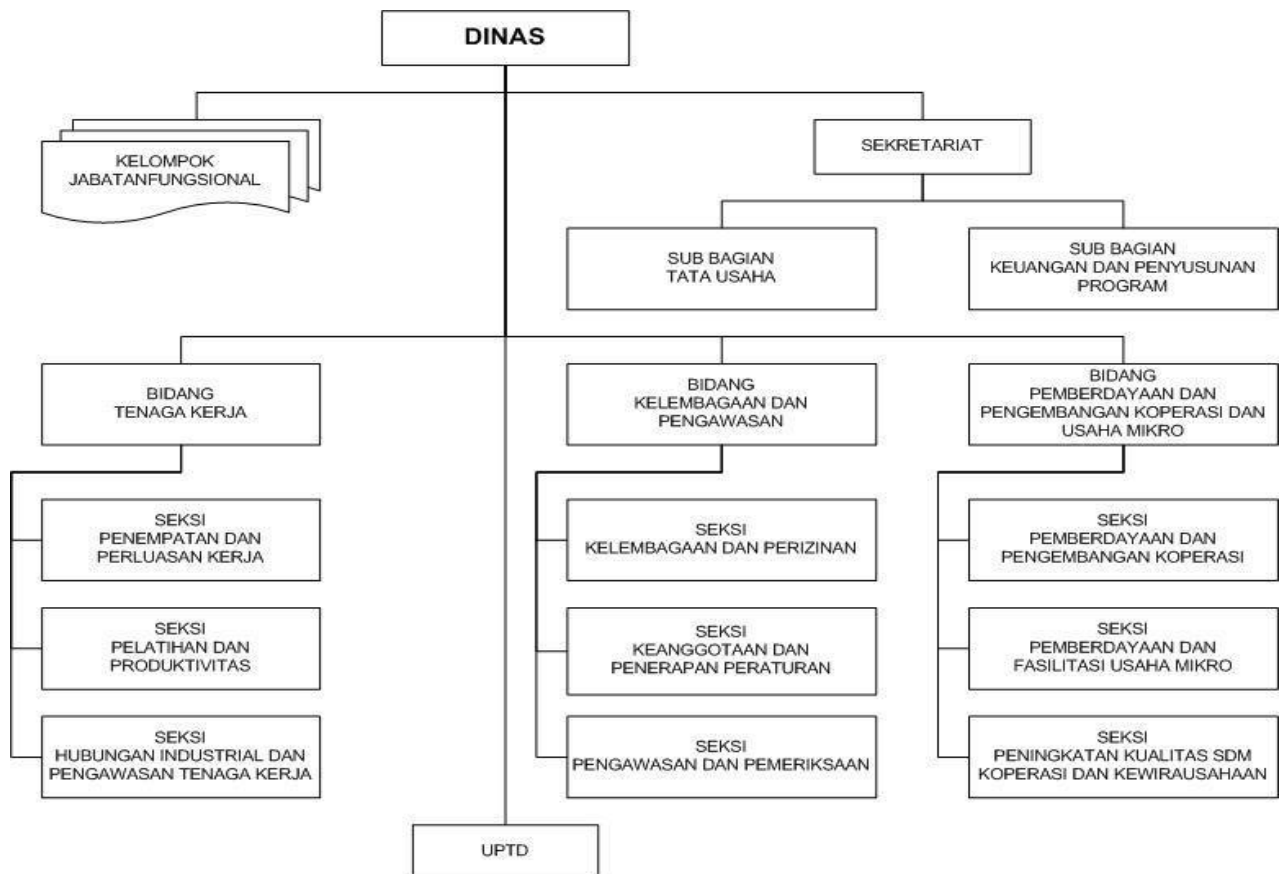
## **6. Unit Pelaksana Teknis**

Dinas dapat membentuk unit Pelaksana Teknis sebagai pelaksana tugas teknis operasional dan/atau tugas teknis penunjang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku

## **7. Kelompok Jabatan Fungsional**

Kelompok Jabatan Fungsional berkedudukan sebagai unsur pembantu Kepala Dinas dalam menyelenggarakan tugas dan fungsinya.

- (1) dikoordinir oleh tenaga fungsional senior selaku ketua kelompok yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Dinas.
- (2) Tenaga Fungsional senior sebagaimana dimaksud pada poin (a) diangkat dan ditetapkan oleh Kepala Dinas dengan memperhatikan senioritas, kepangkatan dan profesionalitas.
- (3) Jumlah tenaga fungsional ditentukan berdasarkan kebutuhan, beban kerja dan kemampuan keuangan daerah.



### C. Isu Strategis

Secara umum permasalahan yang dihadapi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Koperasi Usaha Kecil Menengah Kabupaten Nias Selatan berdasarkan tugas pokok dan fungsinya adalah tingginya ekspektasi terhadap layanan perangkat daerah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Untuk lebih jelasnya, isu-isu strategis yang menjadi permasalahan di Dinas Tenaga Kerja dan Koperasi Usaha Kecil Menengah Daerah Kabupaten Nias Selatan yaitu:

**Faktor internal :**

1. Semakin berkurangnya SDM Koperasi dan UMKM yang ada di Dinas Tenaga kerja dan Koperasi UKM Kabupaten Nias Selatan
2. Adanya mutasi pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Nias Selatan yang seringkali tidak memperhatikan kompetensi dan latar belakang pendidikan maupun pengalamannya.
3. Kurangnya kuantitas dan kualitas pendidikan teknis maupun fungsional bagi SDM Koperasi dan UMKM tentang Pendidikan dan Pelatihan Ketenaga kerjaan dan Perkoperasian Usaha Kecil Menengah, baik yang dilaksanakan oleh SKPD peningkatan SDM PNS di Kabupaten, Provinsi Sumatera Utara maupun di Kementerian Koperasi dan UKM RI;
4. Semakin meningkatnya tingkat pendidikan formal pegawai seiring dengan kebutuhan dan tuntutan tugas dan fungsi dinas yang semakin besar dan semakin baik dalam pelayanan kepada masyarakat.
5. Banyaknya peraturan dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat sehingga semakin tertib administrasinya.
6. Tidak adanya upah minimum di Kabupaten Nias selatan,
7. Tidak dilaporkan Neraca keuangan koperasi di akhir tahun

**Faktor eksternal :**

1. Masih munculnya Lembaga Keuangan Rentenir (Koperasi) illegal yang beroperasi di desa-desa yang merugikan pelaku usaha mikro di pedesaan;
2. Adanya pergantian kepengurusan Koperasi yang tidak melaporkan dinas UKM Kabupaten Nias Selatan.
3. Munculnya banyak Koperasi yang tidak memiliki Ijin Usaha
4. Tidak dilaporkan Neraca keuangan koperasi di akhir tahun
5. Masih lemahnya pelatihan tentang ketenagakerjaan
6. Masih lemahnya Pemahaman dan kemandirian koperasi dan Usaha Kecil Menengah
7. Semakin kritis masyarakat dalam pelayanan SKPD.

#### **D. Landasan Hukum**

LAKIP Dinas Tenaga Kerja dan Koperasi Usaha Kecil Menengah Kabupaten Nias Selatan tahun 2021 disusun berdasarkan landasan hukum sebagai berikut:

1. Undang-undang Nomor 9 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Nias Selatan, Kabupaten Pakpak Bharat dan Kabupaten Humbang Hasundutan di Propinsi Sumatera Utara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 29, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4272);
2. Undang-undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang penyelenggaraan Negara yang Bersih, Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme;
3. Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
4. Undang-undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah;
5. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2007 tentang Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Propinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota;
6. Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
9. Perda Nomor 02 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Nias Selatan;
10. Peraturan Daerah Kabupaten Nias Selatan Nomor 06 Tahun 2021 tentang Perubahan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Nias Selatan Tahun Anggaran 2021.

11. Peraturan Bupati Nias Selatan Nomor 70 Tahun 2021 tentang Penjabaran Perubahan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Nias Selatan Tahun Anggaran 2021.

**E. Sistematika Penyusunan LAKIP**

Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Dinas Tenaga Kerja dan Koperasi Usaha Kecil Menengah Daerah Kabupaten Nias Selatan Tahun 2021 adalah:

**Bab I Pendahuluan**

Meliputi gambaran umum, tugas pokok dan fungsi, isu strategis, dasar hukum dan sistematika penyusunan LAKIP

**Bab II Perencanaan dan Perjanjian Kinerja**

Meliputi perencanaan strategis dan perjanjian kinerja tahun 2021

**Bab III Akuntabilitas Kinerja**

Meliputi pengukuran kinerja, evaluasi kinerja, analisis sasaran strategis dan realiasi anggaran

**Bab IV Penutup**

Rangkuman penutup, masukan dan saran

## **BAB II**

### **PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA**

#### **A. Perencanaan Strategis**

Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Koperasi Usaha Kecil Menengah Daerah Kabupaten Nias Selatan adalah merupakan dokumen yang disusun melalui proses sistematis dan berkelanjutan serta merupakan penjabaran dari pada Visi dan Misi Kepala Daerah dan terintegrasi dengan potensi sumber daya alam yang dimiliki oleh Daerah yang bersangkutan, dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Koperasi Usaha Kecil Menengah Daerah Kabupaten Nias Selatan. Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Koperasi Usaha Kecil Menengah Daerah Kabupaten Nias Selatan yang ditetapkan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yaitu dari tahun 2022 sampai dengan tahun 2026 bertujuan untuk akuntabilitas penyelenggaraan pemerintah daerah yang akuntabel.

Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Koperasi Usaha Kecil Menengah Daerah Kabupaten Nias Selatan tersebut ditujukan untuk mewujudkan visi dan misi daerah sebagaimana telah ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Nias Selatan 2022-2026.

Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Koperasi Usaha Kecil Menengah Daerah Kabupaten Nias Selatan tersebut untuk selanjutnya akan dijabarkan dalam Rencana Kerja (Renja) Dinas Tenaga Kerja dan Koperasi Usaha Kecil Menengah Kabupaten Nias Selatan yang merupakan dokumen perencanaan SKPD untuk periode 1 (satu) tahun. Didalam Renja Dinas Tenaga Kerja dan Koperasi Usaha Kecil Menengah Kabupaten Nias Selatan dimuat program dan kegiatan prioritas yang diusulkan untuk dilaksanakan pada satu tahun mendatang.

#### **1. Visi**

Visi merupakan hasil refleksi dan proyeksi tentang arah yang hendak dituju Dinas Tenaga Kerja dan Koperasi Usaha Kecil Menengah Kabupaten Nias Selatan dalam menjalankan amanat publik, yang digali dari nilai-nilai luhur yang mampu menggerakkan seluruh sumber daya yang dimiliki menuju apa yang ingin diwujudkan.

Visi Dinas Tenaga Kerja dan Koperasi Usaha Kecil Menengah Kabupaten adalah :

***“ Nias Selatan Maju, Masyarakat Sejahtera”.***

Penjabaran dari Visi tersebut yaitu :

- Nias Selatan Maju adalah Nias Selatan yang terus bergerak meningkatkan kualitas dirinya mengikuti dinamika pergerakan dan perkembangan zaman dengan tetap menjaga nilai-nilai adat istiadat yang ada ditengah masyarakat..
- Masyarakat Sejahtera adalah masyarakat yang berada dalam kondisi baik materil maupun spiritual memungkinkan untuk mengadakan usaha pemenuhan kebutuhan-kebutuhan jasmani, rohani dan sosial dengan sebaik-baiknya. Dengan kata lain masyarakat yang mampu memenuhi kebutuhan hidupnya.

## 2. Misi

Misi merupakan rumusan mengenai upaya dan tahapan yang ditentukan untuk mencapai Visi. Misi ini dirumuskan untuk mewujudkan Visi dengan mengambil Langkah – Langkah yang tidak hanya efektif tapi juga efisien. Visi tersebut dimanifestasikan kedalam 5 (lima) Misi sebagai berikut

### **MISI:**

1. Menciptakan Kultur serta Karakter yang Bersih, Jujur, Transparan dan Berorientasi pada Pelayanan.
2. Pemerataan Pembangunan dengan Skala Prioritas.
3. Meningkatkan Sumber Daya Manusia yang Sehat, Berkualitas, Berdaya Saing serta Kreatif dan Inovatif.
4. Mengembangkan Perekonomian Masyarakat yang Produktif dan Tidak Konsumtif.
5. Memberi Rasa Aman dan Nyaman Ditengah Masyarakat

Kelima misi ini merupakan Penajaman Terhadap **Siwa Sanuwu Sihönö** dengan tetap menjaga konsistensi untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat, dengan penjelasan sebagai berikut:

### **1. Menciptakan kultur dan karakter yang bersih, jujur, transparan dan berorientasi pada pelayanan:**

Kultur pemerintahan adalah kebiasaan yang terjadi pada segenap aparatur pemerintahan mulai dari pimpinan lembaga yang ada di kabupaten sampai dengan staf pemerintahan. Bersih adalah kebiasaan pemerintahan yang selalu jujur dan berdasarkan pada aturan yang

berlaku. Transparan adalah kultur pemerintahan yang selalu terbuka dan bersedia untuk diawasi serta mampu mempertanggungjawabkan tindakannya. Berorientasi pada pelayanan adalah selalu mengutamakan kepuasan masyarakat yang harus dilayani.

## **2. Pemerataan pembangunan dengan skala prioritas:**

Pola pembangunan yang direncanakan oleh pemerintah Kabupaten Nias Selatan adalah dengan selalu menyeimbangkan pertumbuhan pada setiap wilayah. Demi mengejar pemerataan ini maka pembangunan disesuaikan dengan prioritas utama masing-masing wilayah untuk memberikan kesempatan mengejar ketertinggalan

## **3. Meningkatkan Sumber Daya Manusia yang Sehat, Berkualitas, Berdaya Saing serta Kreatif dan Inovatif:**

Peningkatan Sumber Daya Manusia merupakan usaha yang dilakukan untuk membentuk manusia yang berkualitas dengan memiliki keterampilan dan kemampuan kerja yang maksimal. Hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan pelayanan kesehatan yang optimal dan meningkatkan mutu pendidikan baik itu ilmu pengetahuan dan teknologi serta Meningkatkan Kesejahteraan Sosial Masyarakat. Dengan berkembangnya Sumber Daya Manusia yang sehat dan memiliki Pendidikan yang tinggi, akan menciptakan Sumber Daya Manusia yang tidak hanya Berdaya saing tapi juga Sumber daya manusia yang kompetitif dan Inovatif.

## **4. Mengembangkan perekonomian masyarakat yang produktif dan tidak konsumtif:**

Kabupaten Nias Selatan memiliki beberapa potensi daerah yang dapat meningkatkan perekonomian masyarakat. diantaranya adalah potensi perikanan baik itu perikanan tangkap maupun perikanan budidaya, potensi produksi pertanian dan potensi wisata. Dengan potensi – potensi yang dimiliki tersebut, upaya untuk mengembangkan perekonomian masyarakat yang produktif dan tidak konsumtif akan dapat dilakukan

## **5. Memberi rasa aman dan nyaman ditengah masyarakat:**

Terciptanya ketertiban umum di suatu wilayah menjadi salah satu kewajiban dan tanggung jawab dari pemerintah daerah. Baik itu terkait penegakan hukum dan norma-norma yang berlaku, ataupun terkait



tanggap bencana mengingat Kabupaten Nias Selatan merupakan salah satu daerah yang termasuk ke dalam daerah rawan bencana. Dengan terpenuhinya dua hal tersebut, akan dapat menciptakan memberi rasa aman dan nyaman di tengah masyarakat.

## B. Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja

Tujuan merupakan implementasi dari pernyataan misi yang akan dicapai atau dihasilkan dalam waktu 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) tahun ke depan. Dengan tujuan ini Dinas Tenaga Kerja dan Koperasi Usaha Kecil Menengah Daerah Kabupaten Nias Selatan telah menetapkan sasaran dengan mempertimbangkan sumber daya dan kemampuan yang dimiliki serta faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan pencapaiannya.

Tujuan, sasaran dan indikator kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Koperasi Usaha Kecil Menengah Daerah Kabupaten Nias Selatan tahun 2022-2026 dapat diuraikan pada tabel berikut:

Tabel 2.1

Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Koperasi Usaha Kecil Menengah Daerah Kabupaten Nias Selatan Tahun 2022-2026

NO	TUJUAN	SASARAN	Indikator Kinerja Utama	Target Capaian Setiap Tahun					Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD	
				2022	2023	2024	2025	2026		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	
1	Terwujudnya Birokrasi dan tata kelola pemerintahan yang bersih dan baik	1,1 Meningkatnya kualitas pelayanan publik dan tata kelola pemerintahan	1,1 1.1.1 Nilai Lakip Persentase Dokumen Laporan Tahunan Kinerja dan Keuangan SKPD yang tersedia	C	CC	B	B	B	B	
<b>TENAGA KERJA</b>										
2	Penempatan tenaga kerja pada sektor formal dan informal dalam rangka mengurangi angka pengangguran serta peningkatan penyediaan tenaga kerja yang berkompeten	2,1 Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja di Sektor Formal dan Informal Serta Terwujudnya Tenaga Kerja yang Berkompeten	2,1 2.1.1 2.1.2 Persentase Pencari Kerja yang Ditempatkan Persentase Penurunan Tingkat Pengangguran Terbuka Persentase Tenaga Kerja yang Mendapatkan Pelatihan Berbasis Kompetensi	77,41%	77,32%	77,22%	77,14%	77,04%	77,04%	
				4,42%	4,33%	4,23%	4,15%	4,05%	4,05%	
				20%	30%	35%	40%	45%	45%	
3	Meningkatnya Perlindungan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Kerja	3,1	Persentase Pekerja/ Buruh yang Menjadi Peserta Program BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan	33%	50%	55%	66%	80%	80%	

		3,1	Peningkatan perlindungan tenaga kerja dan Kesejahteraan Pekerja.	3.1.1	Persentase Kasus Yang Diselesaikan Dengan Perjanjian Bersama	20%	20%	20%	20%	30%	30%
<b>KOPERASI DAN UKM</b>											
4	Meningkatnya Daya Saing Koperasi dan UMKM untuk mendukung pertumbuhan ekonomi			4,1	Persentase Koperasi dan UMKM Yang Memiliki Kategori Sehat (Koperasi Primer)	70%	80%	80%	90%	100%	100%
		4,1	Meningkatnya Tata Kelola Organisasi dan Kinerja Koperasi yang Profesional dan Akuntabel	4.1.1	Persentase SDM Koperasi Yang Bersertifikasi Kompetensi	20%	26%	35%	40%	50%	50%
		4,2	Meningkatnya wirausaha UMKM yang tangguh dan mandiri	4.2.1	Jumlah Wirausaha Pemula	10%	15%	20%	20%	30%	30%
				4.2.2	Jumlah UMKM Yang Meningkatkan Akses Permodalan, Pemasaran Produk Dan Kualitas SDMnya	10%	15%	20%	20%	30%	30%

### C. Perjanjian Kinerja

Perjanjian kinerja merupakan tekad dan janji dari perencanaan kinerja tahunan sangat penting dilakukan oleh pimpinan instansi di lingkungan pemerintahan karena merupakan wahana proses tentang memberikan perspektif mengenai apa yang diinginkan untuk dihasilkan. Perencanaan kinerja yang dilakukan oleh instansi akan dapat berguna untuk menyusun prioritas kegiatan yang dibiayai dari sumber dana yang terbatas. Dengan perencanaan kinerja tersebut diharapkan fokus dalam mengarahkan dan mengelola program atau kegiatan instansi akan lebih baik, sehingga diharapkan tidak ada kegiatan instansi yang tidak terarah. Penyusunan perjanjian kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Koperasi Usaha Kecil Menengah Daerah Kabupaten Nias Selatan Tahun 2022 mengacu pada dokumen Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Koperasi Usaha Kecil Menengah Daerah Kabupaten Nias Selatan tahun 2022 sampai dengan tahun 2026, Rencana Kerja Tahun 2021 dan Dokumen Pelaksanaan Anggaran Tahun 2022 beserta perubahannya. Dinas Tenaga Kerja dan Koperasi Usaha Kecil Menengah Daerah Kabupaten Nias Selatan telah menyusun Perjanjian Kinerja Tahun 2022 dengan uraian sebagai berikut:

**Tabel 2.2**  
**Perjanjian Kinerja**  
**Dinas Tenaga Kerja dan Koperasi Usaha Kecil Menengah Daerah**  
**Kabupaten Nias Selatan Tahun 2022**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Terwujudnya Birokrasi dan tata kelola pemerintahan yang bersih dan baik	Nilai Lakip	C
2	Meningkatnya kualitas pelayanan publik dan tata kelola pemerintahan	Persentase Dokumen Laporan Tahunan Kinerja dan Keuangan SKPD yang tersedia	25 Dok
3	Penempatan tenaga kerja pada sektor formal dan informal dalam rangka mengurangi angka pengangguran serta peningkatan penyediaan tenaga kerja yang berkompeten	Persentase Pencari Kerja yang Ditempatkan	77,41%
4	Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja di Sektor Formal dan Informal Serta Terwujudnya Tenaga Kerja yang Berkompeten	1. Persentase Penurunan Tingkat Pengangguran Terbuka 2. Persentase Tenaga Kerja yang Mendapatkan Pelatihan Berbasis Kompetensi	4,42% 20%
5	Meningkatnya Perlindungan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Kerja	Persentase Pekerja/ Buruh yang Menjadi Peserta Program BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan	33%
6	Peningkatan perlindungan tenaga kerja dan Kesejahteraan Pekerja.	Persentase Kasus Yang Diselesaikan Dengan Perjanjian Bersama	20%
7	Meningkatnya Daya Saing Koperasi dan UMKM untuk mendukung pertumbuhan ekonomi	Persentase Koperasi dan UMKM Yang Memiliki Kategori Sehat (Koperasi Primer)	70%
8	Meningkatnya Tata Kelola Organisasi dan Kinerja Koperasi yang Profesional dan Akuntabel	Persentase SDM Koperasi Yang Bersertifikasi Kompetensi	20%
9	Meningkatnya wirausaha UMKM yang tangguh dan mandiri	Jumlah Wirausaha Pemula	10%
		Jumlah UMKM Yang Meningkatkan Akses Permodalan, Pemasaran Produk Dan Kualitas SDMnya	10%

#### **D. Perencanaan Anggaran**

Pada tahun 2022, Sasaran Pelayanan di Dinas Tenaga Kerja dan Koperasi Usaha Kecil Menengah Daerah Kabupaten Nias Selatan terdiri dari 9 (Sembilan) item sasaran strategis dengan indikator yang diperjanjikan

sebanyak 11 (Sebelas) indikator yang berkaitan langsung dengan pencapaian kinerja dan didukung oleh anggaran belanja langsung (APBD Murni) sebesar Rp. 1.069.040.000.- dan anggaran belanja langsung perubahan (APBD-Perubahan) sebesar Rp. 3.182.389.104.- yang diuraikan pada tabel berikut:

**Tabel 2.3**  
**Perencanaan Anggaran**  
**Dinas Tenaga Kerja dan Koperasi Usaha Kecil Menengah Daerah**  
**Kabupaten Nias Selatan**  
**Tahun Anggaran 2022**

No	Sasaran Strategis	Jumlah Program Yang Terkait Langsung Dengan Sasaran	Pagu Anggaran Tahun 2022 (Rp)
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Terwujudnya Birokrasi dan tata kelola pemerintahan yang bersih dan baik	1	168.951.200
2	Meningkatnya kualitas pelayanan publik dan tata kelola pemerintahan	1	339.984.000
3	Penempatan tenaga kerja pada sektor formal dan informal dalam rangka mengurangi angka pengangguran serta peningkatan penyediaan tenaga kerja yang berkompeten	0	0
4	Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja di Sektor Formal dan Informal Serta Terwujudnya Tenaga Kerja yang Berkompeten	1	155.904.800
5	Meningkatnya Perlindungan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Kerja	0	0
6	Peningkatan perlindungan tenaga kerja dan Kesejahteraan Pekerja.	0	0
7	Meningkatnya Daya Saing Koperasi dan UMKM untuk mendukung pertumbuhan ekonomi	1	110.575.000
8	Meningkatnya Tata Kelola Organisasi dan Kinerja Koperasi yang Profesional dan Akuntabel	1	82.325.000
9	Meningkatnya wirausaha UMKM yang tangguh dan mandiri	2	211.300.000

*Sumber data: DPA ABPD Dinas Tenaga Kerja dan Koperasi Usaha Kecil Menengah Tahun 2022*

**Tabel 2.4**  
**Perencanaan Anggaran Perubahan**  
**Dinas Pendidikan Daerah Kabupaten Nias Selatan**  
**Tahun Anggaran 2022**

<b>No</b>	<b>Sasaran Strategis</b>	<b>Jumlah Program Yang Terkait Langsung Dengan Sasaran</b>	<b>Pagu Anggaran Tahun 2022 (Rp)</b>
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Terwujudnya Birokrasi dan tata kelola pemerintahan yang bersih dan baik	1	73.911.200
2	Meningkatnya kualitas pelayanan publik dan tata kelola pemerintahan	1	445.123.004
3	Penempatan tenaga kerja pada sektor formal dan informal dalam rangka mengurangi angka pengangguran serta peningkatan penyediaan tenaga kerja yang berkompeten	0	0
4	Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja di Sektor Formal dan Informal Serta Terwujudnya Tenaga Kerja yang Berkompeten	1	259.154.900
5	Meningkatnya Perlindungan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Kerja	0	0
6	Peningkatan perlindungan tenaga kerja dan Kesejahteraan Pekerja.	0	0
7	Meningkatnya Daya Saing Koperasi dan UMKM untuk mendukung pertumbuhan ekonomi	1	110.575.000
8	Meningkatnya Tata Kelola Organisasi dan Kinerja Koperasi yang Profesional dan Akuntabel	1	82.325.000
9	Meningkatnya wirausaha UMKM yang tangguh dan mandiri	2	2.211.300.000

*Sumber data: DPA P-ABPD Dinas Tenaga Kerja dan Koperasi Usaha Kecil Menengah Tahun 2022*

## **BAB III**

### **AKUNTABILITAS KINERJA**

Akuntabilitas kinerja adalah kewajiban untuk menjawab dari perorangan, badan hukum atau pimpinan kolektif secara transparan mengenai keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan misi organisasi kepada pihak-pihak yang berwenang menerima pelaporan akuntabilitas/pemberi amanah. Dinas Tenaga Kerja dan Koperasi Usaha Kecil Menengah Daerah Kabupaten Nias Selatan selaku pengemban amanah masyarakat melaksanakan kewajiban berakuntabilitas melalui penyajian laporan Akuntabilitas Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Koperasi Usaha Kecil Menengah Daerah Kabupaten Nias Selatan yang dibuat sesuai dengan ketentuan yang diamanatkan dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang petunjuk teknis perjanjian kinerja, pelaporan kinerja dan tata cara revidi atas laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Laporan tersebut memberikan gambaran penilaian tingkat pencapaian target masing-masing indikator sasaran strategis yang ditetapkan dalam dokumen Renstra Tahun 2022-2026 maupun Renja Tahun 2022. Sesuai dengan ketentuan tersebut, pengukuran kinerja digunakan menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang ditetapkan dalam visi dan misi Dinas Tenaga Kerja dan Koperasi Usaha Kecil Menengah Daerah Kabupaten Nias Selatan.

Pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan misi dan visi pemerintah.

#### **A. Pengukuran Kinerja**

Pengukuran kinerja digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi instansi pemerintah. Pengukuran dimaksud merupakan hasil dari suatu penilaian yang sistematis dan didasarkan pada kelompok indikator kinerja yang berupa indikator-indikator masukan, keluaran, hasil, manfaat dan dampak, sebagaimana

diuraikan pada Bab sebelumnya. Penilaian tersebut tidak terlepas dari proses yang merupakan kegiatan mengolah masukan menjadi keluaran atau penilaian dalam proses penyusunan kebijakan/program/kegiatan yang dianggap penting dan berpengaruh terhadap pencapaian sasaran dan tujuan. Dalam melakukan pengukuran kinerja, terdapat tiga tahap yang harus dilakukan yaitu penetapan indikator kinerja, pengumpulan data kinerja, dan cara pengumpulan kinerja.

### **1. Penetapan Indikator Kinerja**

Penetapan kinerja indikator merupakan proses pengidentifikasian, pengembangan dan penyeleksian indikator kinerja yang akan digunakan untuk mengukur efektifitas pencapaian sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan.

Indikator kinerja merupakan kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Karenanya, indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja baik dalam tahapan perencanaan, pelaksanaan maupun tahapan setelah kegiatan telah selesai dan berfungsi. Di samping itu, indikator kinerja digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja dari organisasi/unit kerja yang bersangkutan menunjukkan kemajuan dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Dengan demikian, tanpa indikator kinerja, sulit bagi kita untuk menilai kinerja keberhasilan atau kegagalan kebijakan, program atau kegiatan pada suatu instansi/unit kerja pelaksanaannya. Dengan indikator kinerja, organisasi mempunyai wahana yang jelas bagaimana dia akan dikatakan berhasil atau gagal di masa yang akan datang.

Pengukuran kinerja meliputi pengukuran tingkat capaian kinerja kegiatan dan tingkat capaian kinerja sasaran. Tingkat capaian kinerja kegiatan merupakan tingkat pencapaian target dari masing-masing kelompok indikator kinerja kegiatan sebagaimana ditetapkan dalam rencana kinerja instansi pemerintah. Sedangkan tingkat capaian kinerja sasaran merupakan tingkat pencapaian target dari masing-masing indikator sasaran yang telah ditetapkan sebagaimana dinyatakan dalam rencana kinerja. Pengukuran tingkat pencapaian sasaran didasarkan pada data

hasil pengukuran kinerja kegiatan. Oleh karena itu, penetapan indikator kinerja ini dapat dilakukan sejak perumusan rencana strategis, yaitu pada saat penetapan tujuan dan sasaran dan pada saat penetapan rencana kinerja tahunan, yaitu berkaitan dengan indikator-indikator kegiatan yang ditetapkan. Indikator kinerja yang ditetapkan untuk sasaran dapat berupa kelompok indikator tertentu seperti kelompok hasil dan/atau dampak. Sedangkan indikator kinerja kegiatan diharapkan akuntabilitas instansi pemerintah setidaknya-tidaknya menggunakan kelompok indikator masukan, keluaran dan hasil.

## **2. Sistem Pengumpulan Data Kinerja**

Untuk melakukan pengukuran kinerja, diperlukan data kinerja. Data kinerja dapat diperoleh dari dua kelompok sumber, yaitu data yang bersumber dari dalam organisasi atau data internal dan data yang bersumber dari luar organisasi atau eksternal. Data tersebut dapat berupa data primer ataupun data sekunder.

Agar diperoleh data kinerja yang akurat, lengkap, tepat waktu dan konsisten, maka perlu dibangun atau dikembangkan sistem pengumpulan data kinerja atau sistem informasi kinerja. Sistem informasi kinerja ini hendaknya dibangun dan dikembangkan di atas prinsip-prinsip keseimbangan biaya dan manfaat. Untuk itu, sistem informasi kinerja yang dibangun dapat mengintegrasikan data yang dibutuhkan dan unit-unit yang bertanggungjawab dalam pencatatan secara terpadu dengan sistem informasi yang ada. Hal tersebut dapat dilakukan dengan memasukkan kewajiban membuat laporan secara reguler (mingguan, bulanan, triwulan, semesteran dan tahunan) atas data kinerja. Menurut pedoman penyusunan pelaporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, pengumpulan data kinerja untuk indikator kinerja kegiatan yang terdiri dari indikator-indikator masukan, keluaran dan hasil dilakukan pada setiap tahun untuk mengukur kehematan, efektifitas, efisiensi dan kualitas pencapaian sasaran. Sedangkan pengumpulan data kinerja untuk indikator manfaat atau dampak dapat diukur pada akhir periode selesainya suatu program atau dalam rangka mengukur pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Hal ini terkait dengan pertimbangan biaya dan tingkat kesulitan



yang cukup tinggi dalam mengukur indikator kinerja dampak. Dalam hal ini, instansi disarankan untuk dapat melakukan survey sendiri guna mendapatkan data mengenai hasil yang diinginkan, kepuasan masyarakat yang dilayani, dan dampak kebijakan instansi terhadap masyarakat.

### **3. Cara Pengukuran Kinerja**

Terdapat beberapa metode/cara pengukuran kinerja yang dapat digunakan. Penggunaan dari cara pengukuran kinerja ini tentunya disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan organisasi/instansi yang melakukan pengukuran kinerja. Dengan kata lain, kita tidak perlu memaksakan untuk memakai suatu cara pengukuran apabila kondisi tidak memungkinkan dengan cara/metode lainnya dapat digunakan untuk menggantikan cara/metode tersebut. Beberapa cara/metode pengukuran kinerja yang dapat dikemukakan disini adalah sebagai berikut:

- a. Membandingkan antara rencana dengan realisasinya.
- b. Membandingkan antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya.
- c. Membandingkan dengan organisasi lain yang sejenis dan dianggap terbaik dalam bidangnya.
- d. Membandingkan antara realisasi dengan standar.

### **B. Pengukuran, Evaluasi dan Analisis Sasaran Strategis**

Secara umum Dinas Tenaga Kerja dan Koperasi Usaha Kecil Menengah Daerah Kabupaten Nias Selatan telah dapat melaksanakan tugas dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam Renstra 2016-2021. Jumlah Sasaran yang diperjanjikan untuk mencapai visi dan misi Dinas Tenaga Kerja dan Koperasi Usaha Kecil Menengah Daerah Kabupaten Nias Selatan Tahun 2021 adalah sebanyak 4 (empat) sasaran strategis dengan 7 (sembilan) indikator kinerja. Tahun 2021 adalah tahun ke Lima pelaksanaan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Koperasi Usaha Kecil Menengah Kabupaten Nias Selatan, pencapaian indikator kinerja utama berdasarkan perjanjian kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Koperasi Usaha Kecil Menengah Daerah Kabupaten Nias Selatan tahun 2021 adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1

## Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU)

## Danas Tenaga Kerja dan Koperasi Usaha Kecil Menengah Daerah Kabupaten Nias Selatan Tahun 2022

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Tingkat Capaian
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Nilai Lakip	Predikat	C	B	100%
2	Persentase Dokumen Laporan Tahunan Kinerja dan Keuangan SKPD yang tersedia	Dokumen	25 Dok	25 Dok	100%
3	Persentase Pencari Kerja yang Ditempatkan	Persen	77,41%	77,14%	100%
4	Persentase Penurunan Tingkat Pengangguran Terbuka	Persen	4,42%	-	0%
5	Persentase Tenaga Kerja yang Mendapatkan Pelatihan Berbasis Kompetensi	Persen	2%	2%	100%
6	Persentase Pekerja/ Buruh yang Menjadi Peserta Program BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan	Persen	33%	-%	0%
7	Persentase Kasus Yang Diselesaikan Dengan Perjanjian Bersama	Persen	20%	0%	
8	Persentase Koperasi dan UMKM Yang Memiliki Kategori Sehat (Koperasi Primer)	Persen	70%		
9	Persentase SDM Koperasi Yang Bersertifikasi Kompetensi	Persen	20%		
10	Jumlah Wirausaha Pemula	Persen	10%		
11	Jumlah UMKM Yang Meningkatkan Akses Permodalan, Pemasaran Produk Dan Kualitas SDMnya	Persen	10%	10%	

Sumber data: diolah

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa capaian indikator kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Koperasi Usaha Kecil Menengah Daerah Kabupaten Nias Selatan Tahun 2021 pada dasarnya belum tercapai secara menyeluruh. Hal ini disebabkan oleh adanya beberapa indikator kinerja yang tidak dapat dilaksanakan karena keterbatasan dari sisi anggaran.

Rincian capaian indikator kinerja berdasarkan hasil pengukuran kinerja berdasarkan sasaran strategis dapat diuraikan sebagai berikut:

➤ **SASARAN STRATEGIS 1**

“Mewujudkan pemerintahan yang efektif, efisien, transparan, jujur dan bertanggungjawab”

Tabel 3.2  
Analisis Capaian Sasaran Strategis 1

Mewujudkan pemerintah yang efektif, efisien, transparan, jujur dan bertanggung jawab Dinas Tenaga Kerja dan Koperasi Usaha Kecil Menengah Daerah Kabupaten Nias Selatan Tahun 2022

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Output/ Outcome
1	Persentase Dokumen Laporan tahunan kinerja dan keuangan SKPD yang tersedia	Dokumen	28	28	Dokumen Laporan tahunan kinerja dan keuangan SKPD yang tersedia

Sumber data: diolah sendiri

Dari tabel analisis strategis 1 di atas, dapat disimpulkan bahwa capaian indikator “Persentase dokumen laporan tahunan kinerja dan keuangan SKPD yang tersedia” dari sebelumnya ditargetkan Nilai 100 tercapai dengan nilai 100 dengan persentase capaian sebesar 100%. Jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya, capaian indikator tersebut di atas meliputi tersedianya RKA, DPA, RENJA, laporan keuangan akhir tahun serta

tersusunnya LAKIP dinas Tenaga Kerja dan Koperasi Usaha kecil menengah Kabupaten Nias Selatan. Hal ini masih sangat butuh perhatian lebih guna memperbaiki capaian indikator dimaksud.

➤ **SASARAN STRATEGIS 2**

“Tersedianya akses bagi petani dalam memperoleh modal usaha”

Tabel 3.3

Analisis Capaian Sasaran Strategis 2

Tersedianya akses bagi petani dalam memperoleh modal usaha Dinas Tenaga Kerja dan Koperasi Usaha Kecil Menengah Daerah Kabupaten Nias Selatan Tahun 2022

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Output/ Outcome
2	Persentase Kelompok tani yang mendapat bantuan kredit dari Bank dan Koperasi	%	0%	0%	<b>Kelompok tani yang mendapatkan bantuan kredit</b>

Sumber data: diolah sendiri

Analisis capaian strategis 2 Tersedianya akses bagi petani dalam memperoleh modal usaha dimana program dan kegiatan pada sasaran tersebut tidak dapat berjalan dikarenakan adanya Recofusing anggaran karena Pandemi COVID - 19.

➤ **SASARAN STRATEGIS 3**

“Meningkatnya investasi usaha”

Tabel 3.4

Analisis Capaian Sasaran Strategis 3

Mewujudkan generasi muda yang berkarakter, berbudaya dan beriman di Dinas Tenaga Kerja dan Koperasi Usaha Kecil Menengah Daerah Kabupaten Nias Selatan Tahun 2022

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Output/ Outcome
----	-------------------	--------	--------	-----------	-----------------

<b>3</b>	Jumlah Usaha Mikro Menengah yang mendapat bantuan permodalan dari pemerintah	Unit	<b>4</b>	<b>800</b>	<b>UMKM yang mendapatkan bantuan modal dari Pemerintah</b>
----------	--	------	----------	------------	--

*Sumber data: diolah sendiri*

Dari tabel analisis sasaran strategis 3 di atas dapat disimpulkan bahwa jumlah Usaha Mikro yang mendapatkan bantuan permodalan dari Pemerintah Daerah tahun 2022 sejumlah 800 unit.

➤ **SASARAN STRATEGIS 4**

“Berkembangnya usaha ekonomi lokal yang menyerap tenaga kerja setempat”

Tabel 3.5

Analisis Capaian Sasaran Strategis 4

Berkembangnya usaha ekonomi lokal yang menyerap tenaga kerja setempat Dinas Tenaga Kerja dan Koperasi Usaha Kecil Menengah Daerah Kabupaten Nias Selatan Tahun 2022

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Output/ Outcome
4	1. Rasio Daya serap Tenaga Kerja Lokal	6. Rasio	1.0	1.45	
	2. Persentase usaha Mikro dan kecil	7. Persen	2.0	2.0	
	3. Besaran pencari kerja terdaftar yang ditempatkan	8. Persen	3.48	3.23	

*Sumber data: Dinas Tenaga Kerja dan Koperasi Usaha Kecil Menengah*

Dari tabel analisis sasaran strategis 4 di atas, dapat disimpulkan bahwa capaian indikator Kinerja Rasio Daya serap Tenaga Kerja Lokal terjadi peningkatan sebanyak 45%, dikarenakan adanya Program 3 in 1 yang mengirimkan tenaga kerja lokal untuk bekerja di luar nias selatan.

➤ **SASARAN STRATEGIS 5**

“Berkembangnya usaha ekonomi baru dan semakin kuatnya ekonomi yang telah berkembang berbasis sumberdaya lahan”

Tabel 3.5

Analisis Capaian Sasaran Strategis 4

Berkembangnya usaha ekonomi baru dan semakin kuatnya ekonomi yang telah berkembang berbasis sumberdaya lahan Dinas Tenaga Kerja dan Koperasi Usaha Kecil Menengah Daerah Kabupaten Nias Selatan Tahun

2022

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Output/ Outcome
5	1. Persentase Koperasi Yang aktif	1. Persen	1. 20	1. 60	Jumlah Koperasi yang aktif
	2. Persentase UKM non BPR/LKM UKM aktif	2. Persen	2. 0	2. 150	

Sumber data: Dinas Tenaga Kerja dan Koperasi Usaha Kecil Menengah

Dari tabel analisis sasaran strategis 4 di atas, dapat disimpulkan bahwa capaian Sasaran strategis Berkembangnya usaha ekonomi baru dan semakin kuatnya ekonomi yang telah berkembang berbasis sumberdaya lahan terjadi peningkatan dikarenakan adanya bantuan modal oleh pemerintah pada masa pandemic covid - 19.

**C. Akuntabilitas Keuangan**

Selama tahun 2022 pelaksanaan program dan kegiatan dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsi serta untuk mewujudkan target

kinerja yang ingin dicapai Dinas Tenaga Kerja dan Koperasi Usaha Kecil Menengah Daerah Kabupaten Nias Selatan dianggarkan melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Nias Selatan DPA Perubahan Sekretariat Daerah Kabupaten Nias Selatan dengan total nilai keseluruhan sebesar Rp. 3.182.389.104.- (Tiga Milyar Seratus Delapan Puluh Dua Juta Tiga Ratus Delapan Puluh Sembilan Ribu Seratus Empat Rupiah) dengan realisasi anggaran sebesar Rp. 3.171.575.662, - (Tiga Milyar Seratus Tujuh Puluh Satu Juta Lima Ratus Tujuh Puluh Lima Ribu Enam Ratus Enam Puluh Dua Rupiah) atau dengan serapan dana APBD mencapai 99.66%. Adapun rincian pagu dan realisasi anggaran yang terkait dengan pencapaian target kinerja sasaran Dinas Tenaga Kerja dan Koperasi Usaha Kecil Menengah Daerah Kabupaten Nias Selatan pada tahun 2022 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.11  
Pagu dan Realisasi Anggaran  
Dinas Tenaga Kerja dan Koperasi Usaha Kecil Menengah Daerah Kabupaten  
Nias Selatan Tahun 2022

No	Program	Pagu Anggaran (Rp)	Perubahan Anggaran	Realisasi Anggaran (Rp)	%
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/kota	508.635.200	519.034.204	510.677.496	98.39
2	Program Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja	155.904.800	259.154.900	258.974.924	99.93
3	PROGRAM PENDIDIKAN DAN LATIHAN PERKOPERASIAN	239.550.000	239.550.000	238.704.388	99.65
4	PROGRAM PEMBERDAYAAN DAN PERLINDUNGAN KOPERASI	82.325.000	82.325.000	81.884.000	99.46
5	Program Pengembangan UMKM	82.325.000	2.082.325.000	2.081.334.854	99.95
<b>Jumlah</b>		1.068.740.000	3.182.389.104	<b>3.171.575.662</b>	<b>99.66</b>

*Sumber data: Dinas Tenaga Kerja dan Koperasi Usaha Kecil Menengah (diolah)*

Dari tabel di atas dapat diketahui anggaran yang direncanakan untuk pencapaian misi Dinas Tenaga Kerja dan Koperasi Usaha Kecil Menengah

Daerah Kabupaten Nias Selatan pada tahun 2022 telah dilakukan dengan tingkat realisasi mencapai 99.66%.



## **BAB IV**

### **PENUTUP**

Laporan Kinerja Akuntabilitas Instansi Pemerintah (LAKIP) Dinas Tenaga Kerja dan Koperasi Usaha Kecil Menengah Daerah Kabupaten Nias Selatan Tahun 2021 ini merupakan pertanggungjawaban tertulis atas penyelenggaraan pemerintah yang baik (Good Governance) Dinas Tenaga Kerja dan Koperasi Usaha Kecil Menengah Daerah Kabupaten Nias Selatan Tahun 2022. Pembuatan LAKIP ini merupakan langkah yang baik dalam memenuhi harapan Peraturan Presiden No. 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) sebagai upaya untuk penyelenggaraan pemerintahan yang baik sebagaimana diharapkan oleh pihak-pihak yang berkepentingan.

LAKIP Dinas Tenaga Kerja dan Koperasi Usaha Kecil Menengah Daerah Kabupaten Nias Selatan Tahun 2022 ini menggambarkan keberhasilan kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Koperasi Usaha Kecil Menengah Daerah Kabupaten Nias Selatan dan evaluasi terhadap kinerja yang telah dicapai baik berupa kinerja kegiatan maupun kinerja sasaran.

Dalam tahun 2022 Dinas Tenaga Kerja dan Koperasi Usaha Kecil Menengah Daerah Kabupaten Nias Selatan menetapkan sebanyak 4 (empat) sasaran strategis dengan 7 (tujuh) indikator kinerja sesuai Perjanjian Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Koperasi Usaha Kecil Menengah Kabupaten Nias Selatan Tahun 2022.

Akhirnya secara umum dapat disimpulkan bahwa pencapaian target terhadap beberapa indikator kinerja yang tercantum dalam Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Koperasi Usaha Kecil Menengah Daerah Kabupaten Nias Selatan tahun 2022-2026 dan Perjanjian Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Koperasi Usaha Kecil Menengah Daerah Kabupaten Nias Selatan Tahun 2022 dapat dipenuhi sesuai dengan harapan. Terhadap sasaran dan indikator yang belum tercapai dan

bahkan belum dilaksanakan, kami sadari semata-mata karena kelemahan dan ketidaksempurnaan sebagai manusia, namun demikian segala kekurangan dan ketidaksempurnaan tersebut menjadi motivasi kami untuk memperbaiki.

Kepala Dinas Tenaga Kerja dan  
Koperasi Usaha Kecil Menengah  
Kabupaten Nias Selatan,



**TANDRASOKHI HALAWA, M.Pd**

Pembina TK. I

NIP. 197202102010011006