



Pemerintah  
Kabupaten Pesisir Selatan

# LAPORAN KINERJA (LKj)

**DINAS KOPERASI, USAHA KECIL DAN  
MENENGAH DAN TENAGA KERJA  
TAHUN 2025**



**PAINAN  
2026**

## IKHTISAR EKSEKUTIF

Pelaporan Kinerja Pemerintah melalui penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja Kabupaten Pesisir Selatan disusun dengan tujuan memberikan informasi kinerja kepada Bupati Pesisir Selatan dan berbagai pihak yang berkepentingan atas kinerja yang telah dicapai dan sebagai bagian dari upaya perbaikan bagi Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Pesisir Selatan untuk meningkatkan kinerja tahun-tahun berikutnya.

Laporan Kinerja Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025 adalah laporan kinerja tahun ke lima dari pelaksanaan Rencana Strategis Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja Kabupaten Pesisir Selatan yang mengacu kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Pesisir Selatan 2021-2026. Dalam mewujudkan Visi dan Misi Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan telah ditetapkan Perjanjian Kinerja Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025 dengan 5 (lima) Sasaran Strategis dan 5 (lima) Indikator Kinerja Utama.

Hasil analisis dan evaluasi dari capaian indikator kinerja sasaran strategis yang telah diukur dalam Bab III, keberhasilan/kegagalan Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan dalam melaksanakan misi yang diemban dapat dilihat dari capaian indikator kinerja tahun 2025 sebagai berikut :

### **MISI 1 : Memperkuat Tata Kelola Yang Bersih, Efektif, Demokratis dan Transparan**

Rata-rata pencapaian kinerja untuk 2 (dua) sasaran strategis dan 2 (dua) Indikator Kinerja yang terdapat pada Misi 1 sebesar 104,21%. Berdasarkan klasifikasi penilaian keberhasilan/kegagalan yang ditetapkan termasuk kategori **Sangat Baik**. Rincian capaian indikator per sasaran strategis dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1**  
**Capaian Indikator Kinerja Sasaran Strategis Misi 1**

<b>NO</b>	<b>SASARAN STRATEGIS</b>	<b>INDIKATOR KINERJA</b>	<b>TARGET</b>	<b>REALISASI</b>	<b>% CAPAIAN</b>
1.	Terwujudnya Pemerintahan yang Akuntabel dan Berkinerja	Nilai AKIP Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja	A (87,50)	A (87,20)*	99,66
2.	Meningkatnya Kualitas Inovasi Daerah	Nilai Kematangan Inovasi	80	87	108,75
<b>Rata-rata Capaian Kinerja Misi 1</b>					<b>104,21</b>

### **MISI 3 : Memperkuat Kemandirian Ekonomi Dengan Mendorong Sektor Potensi dan Unggulan Daerah**

Rata-rata pencapaian kinerja untuk 3 (tiga) Sasaran Strategis dan 3 (tiga) Indikator Kinerja yang terdapat pada Misi 3 sebesar 99,48%. Berdasarkan klasifikasi penilaian/kegagalan yang ditetapkan termasuk kategori **Sangat Baik**. Rincian capaian indikator kinerja per sasaran strategis dapat dilihat pada tabel berikut :

<b>NO</b>	<b>SASARAN STRATEGIS</b>	<b>INDIKATOR KINERJA</b>	<b>TARGET (%)</b>	<b>REALISASI (%)</b>	<b>CAPAIAN (%)</b>
1	Meningkatnya koperasi berkualitas	Persentase Koperasi Berkualitas	36	41,96	116,56
2.	Meningkatnya daya Saing Sektor Unggulan	Persentase Usaha Mikro Menjadi Wirausaha	80	80,04	100,05
3.	Menurunnya Pengangguran	Tingkat Pengangguran Terbuka	4,60	5,10	80,39
<b>Rata-rata Capaian Kinerja Misi 3</b>					<b>99,00</b>

## DAFTAR ISI

IKHTISAR EKSEKUTIF	I
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB. I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Maksud dan Tujuan	1
1.3 Dasar Hukum	2
1.4 Gambaran Umum Dinas	3
1.5 Struktur Organisasi	3
1.6 Kepegawaian	4
1.7 Sarana dan Prasarana Penunjang	8
1.8 Permasalahan Utama (Isu Strategis)	10
1.9 Sarana dan Prasarana Penunjang	11
1.10 Sistematika Penyajian	11
BAB II PERENCANAAN KINERJA DAN PERJANJIAN KINERJA	13
2.1 Rencana Strategis Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja	13
2.2 Perjanjian Kinerja Tahun 2025	15
2.3 Indikator Kinerja Utama	16
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	17
3.1 Metodologi Pengukuran Capaian Target Kinerja	17
3.2 Hasil Pengukuran Kinerja	18
3.3 Capaian Kinerja Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja	19
3.4 Realisasi Anggaran	84
BAB IV PENUTUP	87
4.1 Kesimpulan	87
4.2 Saran	87
LAMPIRAN :BERITA ACARA RASIONALISASI RENSTRA PERJANJIAN KINERJA 2025	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data PNS Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja berdasarkan Golongan	5
Tabel 1.2	Data ASN Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja Berdasarkan Tingkat Pendidikan	5
Tabel 1.3	Data ASN Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja Berdasarkan Jabatan Struktural Tahun 2025	6
Tabel 1.4	Tujuan, Strategi Dan Arah Kebijakan Dalam RPJMD Tahun 2021-2026 terkait Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja	9
Tabel 1.5	Sarana dan Prasarana Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025	11
Tabel 2.1	Matrik Keterkaitan antara Tujuan dan Sasaran Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja tahun 2025	14
Tabel 2.2	Perjanjian Kinerja Tahun 2025 Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja Kabupaten Pesisir Selatan	15
Tabel 2.3	Indikator Kinerja Utama dan target capaian tahun 2025 Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja Kabupaten Pesisir Selatan	16
Tabel 3.1	Klasifikasi Penilaian dan Kategori Penilaian Keberhasilan/Kegagalan Pencapaian Sasaran Strategis dan Capaian Indikator Kinerja Tahun 2025	18
Tabel 3.2	Hasil Pengukuran Perjanjian Kinerja Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja Tahun 2025	18
Tabel 3.3	Tabel Perbandingan Target dan Realisasi Kinerja Sasaran Strategis 1	20
Tabel 3.4	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja	22
Tabel 3.5	Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Capaian Kinerja Nilai AKIP Perangkat Daerah Tahun 2023 – 2025	23
Tabel 3.6	Perbandingan Realisasi dan Capaian Kinerja s/d Periode Renstra Nilai AKIP Perangkat Daerah	24
Tabel 3.7	Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2024 dengan Standar Provinsi dan Nasional	25
Tabel 3.8	Program dan Kegiatan Untuk Pencapaian Kinerja Sasaran 1 (Terwujudnya Pemerintahan yang Akuntabel dan Berkinerja)	28
Tabel 3.9	Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya	29
Tabel 3.10	Perbandingan Target dan Realisasi Kinerja Sasaran 2 Tahun 2025	31
Tabel 3.11	Perbandingan antara realisasi kinerja dengan capaian kinerja Tahun 2023-2025 Meningkatnya Kualitas Inovasi Daerah	32
Tabel 3.12	Perbandingan Realisasi dan Capaian Kinerja s/d Periode Renstra Sasaran Meningkatnya Kualitas Inovasi Daerah	33
Tabel 3.13	Program yang mendukung pencapaian target indikator kinerja Sasaran Meningkatnya Kualitas Inovasi Daerah	36
Tabel 3.14	Program dan Kegiatan Untuk Pencapaian Kinerja Sasaran 2	36

Tabel 3.15	Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya	37
Tabel 3.16	Perbandingan Target dan Realisasi Kinerja Sasaran Meningkatnya Koperasi Berkualitas Tahun 2025	38
Tabel 3.17	Capaian Kinerja Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2020-2025	39
Tabel 3.18	Rekapitulasi Data Koperasi	40
Tabel 3.19	Perbandingan Antara Realisasi Kinerja dengan Capaian Kinerja Tahun 2025 dengan Tahun 2024 dan 2023 Persentase Koperasi Berkualitas	40
Tabel 3.20	Perbandingan Jumlah Koperasi yang Meningkatkan Berdasarkan RAT, Volume dan Asset Tahun 2023 s/d 2025	41
Tabel 3.21	Perbandingan Realisasi dan Capaian Kinerja s/d Periode Renstra Sasaran Meningkatnya Koperasi Berkualitas	43
Tabel 3.22	Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2025 dengan Standar Provinsi dan Nasional	43
Tabel 3.23	Renstra Kementerian Koperasi dan UKM RI Tahun 2021-2024	44
Tabel 3.24	Program dan Kegiatan Untuk Pencapaian Kinerja Sasaran 3 Meningkatnya Koperasi Berkualitas	46
Tabel 3.25	Program yang mendukung pencapaian target indikator kinerja Persentase Koperasi Berkualitas	47
Tabel 3.26	Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya	48
Tabel 3.27	Perbandingan Target dan Realisasi Kinerja Meningkatnya Daya Saing Sektor Unggulan Tahun 2025	50
Tabel 3.28	Data usaha Mikro Menjadi Wirausaha Tahun 2021 - 2025	50
Tabel 3.29	Rekapitulasi Data Umkm Per-Sektor Tahun 2025 Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja Kabupaten Pesisir Selatan	51
Tabel 3.30	Rekapitulasi Data UMKM Tahun 2025 Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Dan Tenaga Kerja Kabupaten Pesisir Selatan	52
Tabel 3.31	Perbandingan Antara Realisasi Kinerja Dan Capaian Kinerja Tahun 2025 dengan Tahun 2024 dan 2023 Persentase Usaha Mikro yang Menjadi Wirausaha	54
Tabel 3.32	Perbandingan Realisasi dan Capaian Kinerja Sampai dengan Periode Renstra Sasaran : Meningkatnya Usaha Mikro Menjadi Wirausaha	55
Tabel 3.33	Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2025 dengan Standar Provinsi dan Nasional	56
Tabel 3.34	Program dan Kegiatan Untuk Pencapaian Kinerja Sasaran 4 (Meningkatnya Daya Saing Sektor Unggulan)	59
Tabel 3.35	Program yang mendukung pencapaian target indikator kinerja Persentase Usaha Mikro Menjadi Wirausaha	60
Tabel 3.36	Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya	61
Tabel 3.37	Perbandingan Target dan Realisasi Kinerja Sasaran Menurunnya Pengangguran Tahun 2025	63
Tabel 3.38	Data Pengangguran dan Angkatan Kerja Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2021 s/d 2025	63
Tabel 3.39	Perbandingan antara Realisasi Kinerja dengan Capaian Kinerja Tahun 2025 dengan Tahun 2024 dan 2023 Tingkat Pengangguran Terbuka	64

Tabel 3.40	Perbandingan Realisasi dan Capaian Kinerja Sampai s/d Periode Renstra Sasaran Menurunnya Pengangguran	65
Tabel 3.41	Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2025 dengan Standar Provinsi dan Nasional	66
Tabel 3.42	Pelatihan Project Based Learning UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Painan Tahun 2025	68
Tabel 3.43	Pelatihan di Balai Latihan Kerja (BLK) Painan Tahun 2025	69
Tabel 3.44	Data Pencari Kerja (AK1 ) TAHUN 2025	78
Tabel 3.45	Data Penempatan Tenaga Kerja Kabupaten Pesisir Selatan	78
Tabel 3.46	Data Bursa Kerja Khusus (BKK) pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025	79
Tabel 3.47	Program dan Kegiatan Untuk Pencapaian Kinerja Sasaran 5 Menurunnya Pengangguran	81
Tabel 3.48	Program yang mendukung pencapaian target indikator kinerja Tingkat Pengangguran Terbuka	82
Tabel 3.49	Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya	83
Tabel 3.50	Anggaran dan realisasi anggaran Program/Kegiatan Yang Menunjang Pencapaian Sasaran Strategis Tahun 2025	84
Tabel 3.51	Program yang mendukung pencapaian target indikator kinerja Tingkat Pengangguran Terbuka	99
Tabel 3.52	Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya	100
Tabel 3.53	Anggaran dan realisasi anggaran Program/Kegiatan Yang Menunjang Pencapaian Sasaran Strategis Tahun 2025	102

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Struktur organisasi Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja Kab. Pesisir Selatan	4
Gambar 1.2	Data ASN Dinas Koperasi UKM, dan Tenaga Kerja Berdasarkan Tingkat Pendidikan Th 2025	5
Gambar 1.3	Data ASN Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja Berdasarkan Jabatan Stuktural Th 2025	6
Gambar 3.1	Rapat Evaluasi Kinerja Dinas Koperasi UKM dan Tenaga Kerja	27
Gambar 3.2	Pelatihan Hydroponic Automation System I yang dilaksanakan di UPTD BLK Painan, pada tanggal 07 Oktober s/d 29 Oktober 2025	69
Gambar 3.3	Pelatihan Hydroponic Automation System II yang dilaksanakan di UPTD BLK Painan, pada tanggal 04 November s/d 26 November 202	70
Gambar 3.4	Pelatihan Hydroponic Automation System III yang dilaksanakan di UPTD BLK Painan, pada tanggal 04 November s/d 26 November 2025	71
Gambar 3.5	Pelatihan Pembuatan Konten Pemasaran Berbasis Aplikasi Smartphone I yang dilaksanakan di UPTD BLK Painan, pada tanggal 07 Oktober s/d 29 Oktober 2025	72
Gambar 3.6	Pelatihan Pembuatan Konten Pemasaran Berbasis Aplikasi Smartphone II yang dilaksanakan di UPTD BLK Painan, pada tanggal 04 November s/d 26 November 2025	73
Gambar 3.7	Pelatihan Digital Office Administration Berbasis Google Workspace di UPTD BLK Painan, pada tanggal 07 Oktober s/d 29 Oktober 2025	74
Gambar 3.8	Pelatihan Automatic Irrigation System yang dilaksanakan di UPTD BLK Painan, pada tanggal 07 Oktober s/d 29 Oktober 2025	75
Gambar 3.9	Pelatihan Pemasangan Sistem Integrasi Bangunan Cerdas yang dilaksanakan di UPTD BLK Painan, pada tanggal 07 Oktober s/d 29 Oktober 2025	76
Gambar 3.10	Pelatihan Satuan Pengamanan (Satpam) yang dilaksanakan di Hotel Hannah Syari'ah, pada tanggal 08 Desember s/d 14 Desember 2025	77

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 LATAR BELAKANG**

Dalam kerangka pembangunan good governance, kebijakan umum pemerintah adalah ingin menjalankan pemerintahan yang berorientasi pada hasil (result oriented government). Salah satu azas penyelenggaraan good governance yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 adalah azas akuntabilitas yang menentukan bahwa setiap kegiatan dan hasil akhir dari kegiatan penyelenggara negara harus dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat atau rakyat sebagai kedaulatan tertinggi negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Akuntabilitas tersebut salah satunya diwujudkan dalam bentuk penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP). Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah disusun sebagai salah satu bentuk pertanggungjawaban Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Pesisir Selatan dalam melaksanakan tugas dan fungsi selama tahun 2025 dalam rangka melaksanakan visi dan misi Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2021-2026 sekaligus sebagai alat kendali dan pemacu peningkatan kinerja setiap unit organisasi di Lingkungan Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Pesisir Selatan, serta sebagai salah satu alat untuk mendapatkan masukan bagi stakeholder demi perbaikan kinerja Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Pesisir Selatan.

Selain untuk memenuhi prinsip akuntabilitas, penyusunan Laporan Kinerja tersebut juga merupakan amanat Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Instruksi Presiden Nomor 5 Tahun 2004 tentang Percepatan Pemberantasan Korupsi, serta Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Reviu Atas Laporan Kinerja.

#### **1.2 MAKSUD DAN TUJUAN**

Maksud disusunnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah ini adalah untuk memberikan gambaran kinerja penyelenggaraan pemerintahan yang jelas, transparan, dan dapat dipertanggungjawabkan serta sebagai wujud pertanggungjawaban keberhasilan/kegagalan pencapaian target sasaran tahun 2024. Adapun maksud dan tujuan penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025 mencakup hal-hal sebagai berikut :



1. Aspek Akuntabilitas Kinerja : bagi keperluan eksternal organisasi, menjadikan LAKIP 2025 sebagai sarana pertanggungjawaban Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan atas capaian kinerja yang berhasil diperoleh selama tahun 2025. Esensi capaian kinerja yang dilaporkan merujuk pada sampai sejauh mana visi, misi, tujuan dan sasaran strategis yang telah dicapai selama tahun 2025.
2. Aspek Manajemen Kinerja : bagi keperluan internal organisasi, menjadikan LAKIP 2025 sebagai sarana evaluasi pencapaian kinerja oleh manajemen pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan bagi upaya-upaya perbaikan kinerja dimasa datang.

### 1.3 DASAR HUKUM

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025 disusun mengacu kepada Peraturan Perundang-Undangan yang mengaturnya antara lain :

1. Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah;
2. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Kolusi,Korupsi dan Nepotisme;
3. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
4. Peraturan Menteri Negara 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;
5. Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 239/IX/6/8/2003 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
6. Peraturan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Nomor 2 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah nomor 8 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan;
7. Peraturan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Nomor 4 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2021- 2026;
8. Peraturan Bupati Pesisir Selatan Nomor 176 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, dan Tenaga Kerja;
9. Peraturan Bupati Pesisir Selatan Nomor 186 Tahun 2021 tentang Rencana Strategis Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2021-2026.

#### 1.4 GAMBARAN UMUM DINAS

Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Pesisir Selatan dibentuk dengan Peraturan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Nomor 2 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah nomor 8 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan, dan Peraturan Bupati Pesisir Selatan Nomor 176 tahun 2021 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Pesisir Selatan adalah dalam rangka pelaksanaan Otonomi Daerah yang luas, nyata dan bertanggung jawab serta penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan masyarakat secara efektif, efisien dan akuntabel sesuai kebutuhan, kemampuan daerah dalam sektor Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja berdasarkan potensi daerah yang dimiliki.

Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja adalah unsur pelaksana teknis pemerintah dibidang Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah dan mempunyai Tugas Pokok membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan dan tugas pembantuan di Bidang Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah yang menjadi kewenangan daerah.

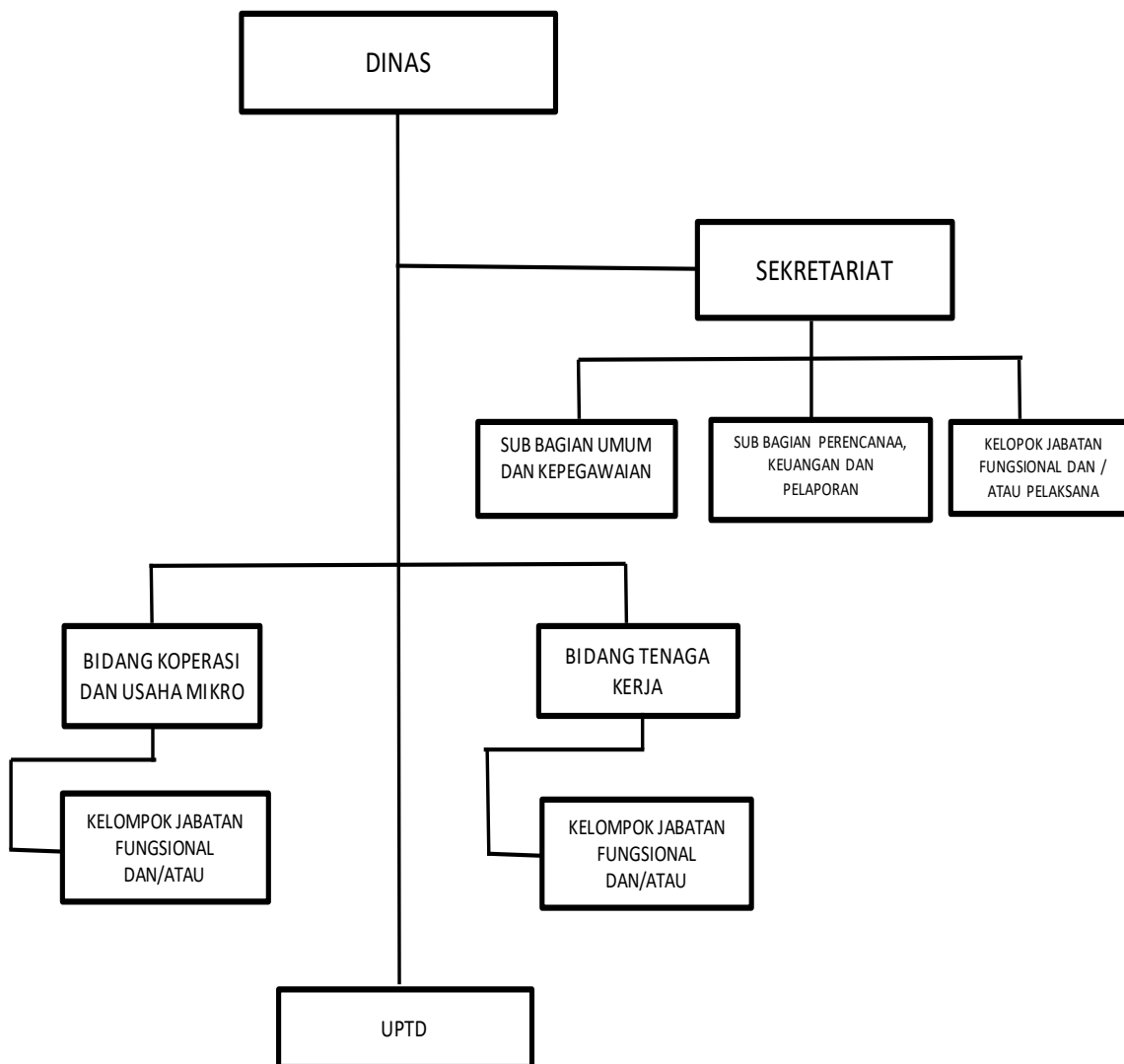
Untuk menyelenggarakan tugas pokok dimaksud, Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja Kabupaten Pesisir Selatan menyelenggarakan fungsi sebagai berikut :

- a. Penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dibidang pengembangan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja;
- b. Pelaksanaan bimbingan teknis dan supervisi atas pelaksanaan kebijakan dibidang pengembangan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja;
- c. Pemantauan, pengawasan, evaluasi, dan pelaporan dibidang Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja;
- d. Pelaksanaan administrasi Dinas;
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

#### 1.5 STRUKTUR ORGANISASI

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Nomor 2 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah nomor 8 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan, dan Peraturan Bupati Pesisir Selatan Nomor 176 tahun 2021 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Pesisir Selatan memiliki struktur organisasi sebagai berikut:

**GAMBAR 1.1**  
**STRUKTUR ORGANISASI DINAS KOPERASI, UKM DAN TENAGA KERJA**  
**KABUPATEN PESIR SELATAN**



### 1.6 KEPEGAWAIAN

Dalam menunjang tugas pokok dan fungsi, Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah didukung oleh 49 (empat puluh sembilan) Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagaimana dapat digambarkan dalam tabel-tabel berikut ini:



**Tabel 1.1**

**Data PNS Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja berdasarkan Golongan**

Golongan IV	Golongan III	Golongan II	Golongan I	Jumlah
3	26	2	-	29

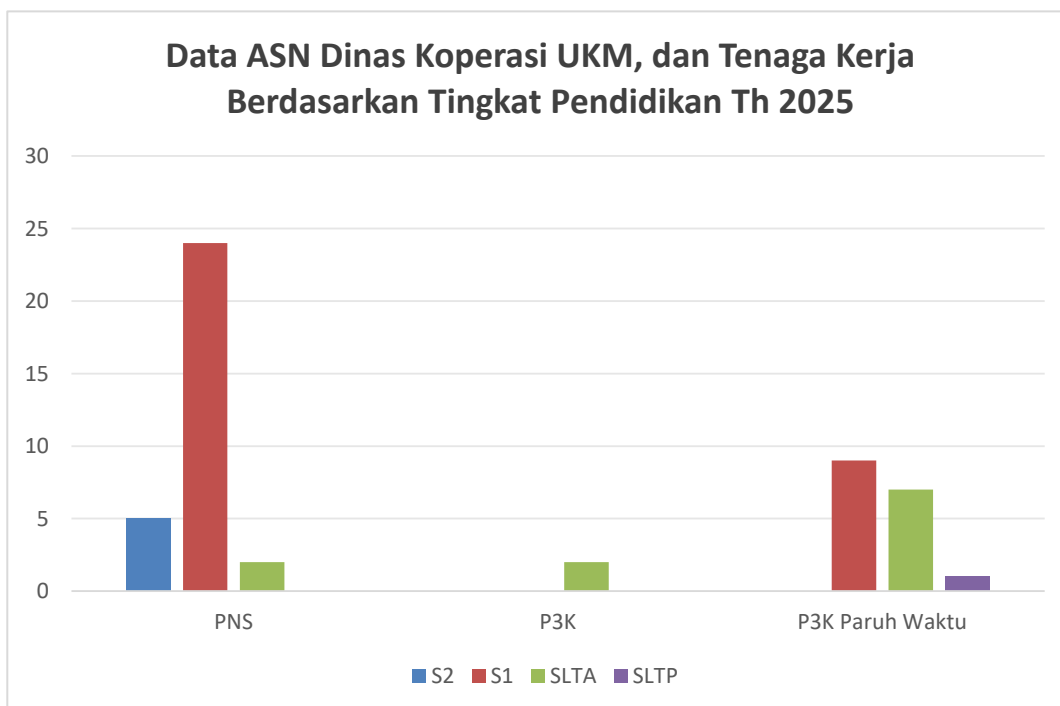
Sumber data : Bagian Umum dan Kepegawaian Diskopnaker 2025

**Tabel 1.2**

**Data ASN Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Uraian	S2	S1	SLTA	SLTP	JUMLAH
PNS	5	24	2	0	29
P3K			2	0	2
P3K Paruh Waktu		9	7	1	17

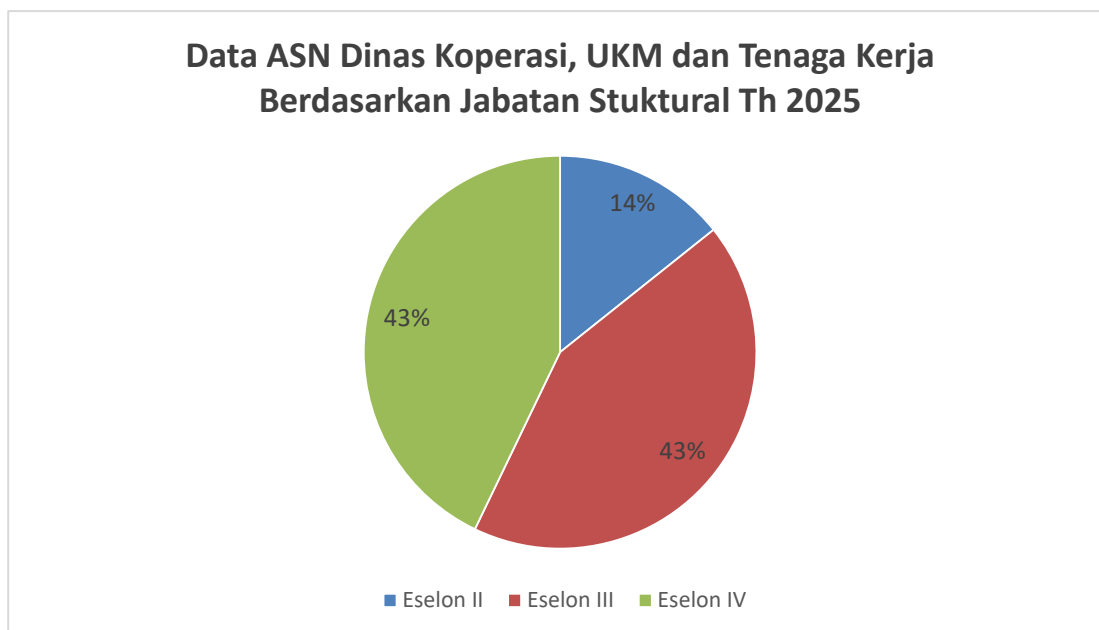
Sumber data : Bagian Kepegawaian Diskopnaker 2025



**GAMBAR 1.2**  
 Data Pegawai Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja Berdasarkan Tingkat Pendidikan

**Tabel 1.3**  
**Data ASN Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja Berdasarkan Jabatan Struktural Tahun 2025**

Eselon II	Eselon III	Eselon IV	Jumlah
1	3	3	7



**GAMBAR 1.3**

*Data ASN Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja Berdasarkan Jabatan Struktural Tahun 2025*

### **Tupoksi**

Pada tahun 2025, Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Pesisir Selatan dipimpin oleh seorang Kepala Dinas, dalam pelaksanaan tugasnya Kepala Dinas dibantu oleh 1 (satu) orang Sekretaris, 2 (dua) orang Kepala Bidang, 6 (enam) orang pejabat fungsional penyetaraan, 2 (dua) orang Kepala Sub Bagian, 1 (satu) orang Kepala UPTD BLK dan 1 (satu) orang Kasubag Tata Usaha UPTD BLK Painan.

Adapun Tugas pokok dan fungsi Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Pesisir Selatan tersebut dijabarkan melalui tugas pokok dan fungsi Kepala Dinas, Sekretaris dan bidang-bidang sebagai berikut :

## 1 Tugas Pokok dan Fungsi Kepala Dinas

### 1. Tugas Pokok Kepala Dinas

Membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan dan tugas pembantuan di Bidang Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja yang menjadi kewenangan daerah.

### 2. Fungsi Kepala Dinas :

- a. Penetapan penerbitan izin usaha simpan pinjam untuk koperasi yang wilayah keanggotaannya dalam 1 (satu) Daerah;
- b. penetapan penerbitan Izin pembukaan kantor cabang, cabang pembantu dan kantor kas koperasi simpan pinjam untuk koperasi dengan wilayah keanggotaan dalam 1 (satu) Daerah;
- c. penetapan hasil pemeriksaan dan pengawasan koperasi yang wilayah keanggotaan dalam 1 (satu) Daerah;
- d. penetapan hasil pemeriksaan dan pengawasan koperasi simpan pinjam/unit simpan pinjam koperasi yang wilayah keanggotaan dalam 1 (satu) Daerah;
- e. penetapan hasil penilaian kesehatan koperasi simpan pinjam/unit simpan pinjam yang wilayah keanggotaan dalam 1 (satu) Daerah;
- f. pengoordinasian pemberdayaan dan perlindungan koperasi yang keanggotaannya dalam 1 (satu) Daerah;
- g. pengoordinasian pemberdayaan dan perlindungan koperasi yang keanggotaannya dalam 1 (satu) Daerah;
- h. pengoordinasian pemberdayaan usaha mikro yang dilakukan melalui pendataan, kemitraan, kemudahan perizinan, penguatan kelembagaan dan koordinasi dengan para pemangku kepentingan;
- i. pengoordinasian pengembangan usaha mikro dengan orientasi peningkatan skala usaha mikro menjadi usaha kecil;
- j. pengoordinasian pelaksanaan kegiatan jabatan fungsional;
- k. perumusan kebijakan teknis bidang tenaga kerja;
- l. pelaksanaan kebijakan teknis bidang tenaga kerja;
- m. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan sesuai dengan lingkup tugasnya;
- n. Penetapan pelaksanaan administrasi umum, perencanaan program dan anggaran ketatausahaan;
- o. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai peraturan perundang-undangan.

## 2 Tugas Pokok dan Fungsi Sekretaris

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya Sekretaris dibantu oleh 2 (dua) Kepala Sub bagian yaitu :

- a) Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
- b) Kepala Sub Bagian Perencanaan, Keuangan dan Pelaporan

### 1. Tugas Pokok Sekretaris

Melaksanakan koordinasi dan pelaksanaan urusan ketatausahaan keuangan, perencanaan program dan anggaran serta evaluasi dan pelaporan di Lingkungan Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja. .

### 2. Fungsi Sekretaris

- a. Penyiapan perumusan kebijakan operasional tugas administrasi, kebijakan program, kepegawaian, keuangan, barang, umum dan perlengkapan serta kesekretariatan di lingkungan Dinas;
- b. pengoordinasian pelaksanaan tugas dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan Dinas;
- c. penyelenggaraan koordinasi program kerja Dinas;
- d. penyelenggaraan pengkajian dan fasilitasi bahan perumusan kebijakan teknis dibidang pengelolaan umum, kepegawaian, perencanaan, keuangan dan pelaporan;
- e. penyelenggaraan koordinasi penyusunan rencana program dan evaluasi antar bidang;
- f. pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas administrasi dan perencanaan di lingkungan Dinas;
- g. pengelolaan aset yang menjadi tanggung jawab Dinas; dan
- h. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai peraturan perundang-undangan.

Dalam melaksanakan tugasnya, setiap pimpinan unit kerja Dinas dan Kelompok Jabatan Fungsional menetapkan prinsip koordinasi, integrasi dan sinkronisasi baik dalam lingkungan unit kerja masing-masing maupun antar unit kerja di lingkungan Dinas instansi lain sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing.

## 1.7 ASPEK STRATEGIS ORGANISASI

Berdasarkan misi 1 dan 3 Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2021-2026 telah dirumuskan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai oleh Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja Tahun 2025. Misi tersebut memiliki dua tujuan dengan sasaran serta strategi dan arah kebijakan dirumuskan sebagai berikut :

Tabel 1.4

**TUJUAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN DALAM RPJMD TAHUN 2021-2026  
TERKAIT DINAS KOPERASI, UKM DAN TENAGA KERJA**

<b>VISI I : MEWUJUDKAN PESISIR SELATAN LEBIH SEJAHTERA, MAJU DAN BERMARTABAT DIDUKUNG PEMERINTAHAN YANG AKUNTABEL DAN PROFESIONAL</b>			
<b>MISI 1 : MEMPERKUAT TATA KELOLA YANG BERSIH, EFEKTIF, DEMOKRATIS DAN TRANSPARAN</b>			
<b>MISI 3 : MEMPERKUAT KEMANDIRIAN EKONOMI DENGAN MENDORONG SEKTOR POTENSI DAN UNGGULAN DAERAH</b>			
TUJUAN	SASARAN	STRATEGI	KEBIJAKAN
Terwujudnya sinkronisasi birokrasi yang berkinerja tinggi	Terwujudnya Pemerintahan yang Akuntabel dan Berkinerja	1 Meningkatkan kualitas layanan internal Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja	1) Meningkatkan fasilitas layanan umum Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja  2) Meningkatkan kualitas SDM Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja 3) Meningkatkan kualitas dokumen pelayanan publik Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja 4) Meningkatkan kepatuhan dalam pengelolaan keuangan dan asset
		2 Meningkatkan Kualitas Perencanaan Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja	5) Meningkatkan kualitas pelaksanaan program dan kegiatan Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja 6) Meningkatkan realisasi keuangan Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja
		1 Meningkatkan Koperasi Sehat	1) Meningkatkan pemberdayaan dan pengembangan usaha koperasi 2) Meningkatkan pengawasan koperasi
		2 Meningkatkan aset dan omset UMK	1) Meningkatkan kapasitas SDM UMK 2) Memfasilitasi Perizinan, sertifikat dan kemitraan bagi UMK
		1) Meningkatkan perlindungan tenaga kerja	1) Meningkatkan implementasi PP dan PKB pada Perusahaan 2) Meningkatkan mediasi kasus hubungan Industrial
		2) Meningkatkan penempatan tenaga	1) Meningkatkan kualitas tenaga kerja

		kerja sesuai dengan dokumen Ketenagakerjaan	2) Meningkatkan layanan bursa kerja
--	--	---	-------------------------------------

Sumber Data : Renstra Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Pesisir Selatan 2021-2026

### 1.8 PERMASALAHAN UTAMA (ISU STRATEGIS)

Berdasarkan hasil evaluasi kinerja, kondisi eksisting pembangunan daerah, serta tantangan pembangunan ketenagakerjaan dan pemberdayaan ekonomi masyarakat, terdapat beberapa isu strategis yang menjadi perhatian Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Pesisir Selatan, yaitu :

#### 1. Rendahnya Daya Saing UMKM

- Masih terbatasnya akses permodalan dan pembiayaan formal
- Legalitas usaha (NIB, sertifikasi halal, PIRT) belum optimal
- Kualitas SDM pelaku UMKM masih rendah
- Digitalisasi dan pemasaran online belum merata

#### 2. Kelembagaan Koperasi Belum Optimal

- Banyak koperasi tidak aktif
- Tata kelola dan manajemen koperasi masih lemah
- Minimnya regenerasi pengurus koperasi
- Pengawasan koperasi belum maksimal

#### 3. Tingginya Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)

- Ketidaksesuaian (mismatch) antara kompetensi tenaga kerja dan kebutuhan industri
- Lulusan SMK/SMA belum siap kerja
- Minimnya peluang kerja formal di daerah

#### 4. Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja Masih Rendah

- Sertifikasi kompetensi belum merata
- Pelatihan berbasis kebutuhan pasar kerja masih terbatas
- Rendahnya literasi kewirausahaan bagi pencari kerja

#### 5. Perlindungan dan Hubungan Industrial

- Masih adanya potensi konflik hubungan industrial
- Kepatuhan perusahaan terhadap norma ketenagakerjaan belum optimal
- Perlindungan tenaga kerja sektor informal masih lemah

- Akses Penempatan Tenaga Kerja
- Informasi pasar kerja belum terintegrasi
- Penempatan tenaga kerja luar daerah belum optimal
- Perlu penguatan sistem informasi ketenagakerjaan (SIAPkerja/AK1)

### 1.9 SARANA DAN PRASARANA PENUNJANG

Untuk mendukung tugas pokok dan fungsi Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Pesisir Selatan memiliki sarana dan prasarana penunjang sebagai berikut :

**Tabel 1.5**  
**Sarana dan Prasarana Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah**  
**Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025**

NO.	PERKIRAAN	Neraca Per 31 Desember 2025
<b>A.</b>	<b>ASET LANCAR</b>	
	Persediaan	-
<b>B.</b>	<b>ASET TETAP</b>	<b>11.865.817.482</b>
	1. Tanah	559.542.842
	2. Peralatan dan Mesin	9.995.294.290
	3. Gedung dan Bangunan	8.554.204.870
	4. Jalan, Jaringan dan Irigasi	585.715.974
	5. Aset Tetap Lainnya	0
	6. Konstruksi Dalam Pengerjaan	0
	7. Akumulasi Penyusutan	(7.828.940.494)
<b>C.</b>	<b>ASET LAINNYA</b>	<b>11.637.714</b>
	1. Kemitraan dengan Pihak Ketiga	0
	2. Aset Tidak Berwujud	0
	3. Aset Lain-Lain	11.637.714
	4. Akumulasi Amortisasi Aset Tidak Berwujud	0
	5. Akumulasi Penyusutan Aset Lainnya	0

### 1.10 SISTEMATIKA PENYAJIAN

Pada dasarnya, Laporan Kinerja Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah

dan Tenaga Kerja Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025 menjelaskan pencapaian kinerja tujuan dan sasaran strategis yang telah ditetapkan pada Perjanjian Kinerja Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025. Metode evaluasi yang digunakan adalah metode sederhana dengan membandingkan antara target kinerja yang ditetapkan dengan realisasi kinerja. Analisa terhadap keberhasilan/kegagalan pencapaian sasaran strategis adalah dengan mengurai penyebab keberhasilan/kegagalan pencapaian sasaran strategis dimaksud. Sedangkan analisis program/kegiatan menguraikan tentang efisiensi penggunaan anggaran yang tersedia dan menguraikan keterkaitan antara program dengan indikator kinerja dan target kinerja yang ditetapkan.

Berdasarkan kerangka pikir tersebut, sistematika penyajian Laporan Kinerja Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025 adalah sebagai berikut:

1. **Bab I : Pendahuluan**, menjelaskan secara ringkas tentang Gambaran Umum Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja, Kepegawaian dan Tupoksi Eselon II dan Eselon III, Sarana dan Prasarana Penunjang, Penentuan Isu-Isu Strategis, dan sistematika penyajian.
2. **Bab II : Perencanaan Kinerja**, menjelaskan ringkasan/ikhtisar perjanjian kinerja tahun 2025
3. **Bab III : Akuntabilitas Kinerja**, menjelaskan:
  - a. Capaian Kinerja Pemerintah Daerah  
Pada sub bab ini disajikan hasil pengukuran kinerja yang ditetapkan pada Perjanjian Kinerja Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025, evaluasi dan analisa capaian kinerja dimaksud.
  - b. Realisasi Anggaran  
Pada sub bab ini diuraikan realisasi anggaran yang digunakan untuk mewujudkan kinerja pemerintah daerah.
4. **Bab IV** : Penutup, berisikan kesimpulan umum atas capaian kinerja Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025 dan langkah- langkah yang akan dilaksanakan dimasa yang akan datang untuk peningkatan kinerja.

## BAB II

### PERENCANAAN KINERJA DAN PERJANJIAN KINERJA

#### 2.1. RENCANA STRATEGIS DINAS KOPERASI, USAHA KECIL DAN MENENGAH DAN TENAGA KERJA TAHUN 2021-2026

Rencana Strategis Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja Kabupaten Pesisir Selatan merupakan dokumen perencanaan yang disusun melalui proses sistematis dan berkelanjutan yang secara garis besar memuat tujuan, sasaran Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja Kabupaten Pesisir Selatan yang mengacu kepada Visi dan Misi Kepala Daerah sebagaimana yang tertuang dalam RPJMD Kabupaten pesisir Selatan Tahun 2021-2026 yang telah disahkan dan ditetapkan dengan Peraturan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Nomor 4 tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2021-2026. Adapun Visi, misi, yang akan dicapai tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

##### Visi

Visi adalah rumusan umum mengenai keadaan yang diinginkan pada akhir periode perencanaan dan merupakan lanjutan dari periode pembangunan lima tahun sebelumnya. Sesuai dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2021-2026 visi Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2021-2026 adalah :**“Mewujudkan Pesisir Selatan Lebih Sejahtera, Maju dan Bermartabat, Didukung Pemerintahan yang Akuntabel dan Profesional“**.

Penjabaran visi diatas adalah sebagai berikut :

- Sejahtera : Meningkatnya pendapatan perkapita penduduk yang berdampak pada menurunnya angka kemiskinan, serta peningkatan akses pelayanan kehidupan masyarakat dalam memenuhi kebutuhan dasar.
- Maju : Terwujudnya masa depan ekonomi, sosial dan lingkungan fisik yang lebih baik, didukung sumber daya manusia yang unggul, profesional, berperadaban tinggi, berdaya saing, berakhlak mulia serta memiliki wawasan kedepan.
- Bermartabat : Kehidupan berbangsa dan bernegara yang bertumpu pada nilai-nilai budipekerti dan budaya yang luhur, mengedepankan ABS-SBK (Adat Barsandi Syarak, Syarak Basandi Kitabullah).



- Akuntabel** : Memberikan pertanggungjawaban atau menjelaskan kinerja atas tindakan seseorang/badan hukum/pimpinan suatu organisasi kepada pihak yang memiliki hak atau kewenangan untuk meminta keterangan atau pertanggungjawaban.
- Profesional** : Penyelenggaraan Pemerintahan yang baik, yang ditandai dengan meningkatnya partisipasi publik, semakin transparan dan efektifnya penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN (Korupsi, Kolusi dan Nepotisme)

Berkaitan dengan pernyataan visi pembangunan lima tahun kedepan, maka untuk “Mewujudkan Pesisir Selatan Lebih Sejahtera, Maju dan Bermartabat, Didukung Pemerintahan yang Akuntabel dan Profesional” dilaksanakan melalui 6 (enam) misi. Berdasarkan 6 (enam) misi terdapat 2 (dua) misi yang berkaitan dengan tupoksi Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja yakni :

- Misi ke-1** : Memperkuat Tata Kelola Pemerintahan yang Bersih Efektif, Demokratis dan Transparan
- Misi ke-3** : Memperkuat kemandirian ekonomi dengan mendorong sektor potensi dan unggulan daerah

### **Tabel Matrik Keterkaitan antara Tujuan dan Sasaran Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja**

Pada tabel dibawah ini dapat dilihat keterkaitan antara tujuan dan sasaran. Dimana dalam setiap tujuan memiliki indikator sebagai alat ukur atas tujuan dan sasaran yang ingin dicapai.

**Tabel 2.1**  
**Matrik Keterkaitan antara Tujuan dan Sasaran**  
**Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja tahun 2025**

<b>No.</b>	<b>Tujuan</b>	<b>Indikator Tujuan</b>	<b>Sasaran Strategis</b>	<b>Indikator Sasaran</b>
<b>1.</b>	Terwujudnya Pemerintahan Yang Akuntabel dan Berkinerja	Nilai SAKIP	Meningkatnya akuntabilitas kinerja Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga	Nilai AKIP Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja

			Kerja	
2.	Meningkatnya kapabilitas birokrasi	Indeks Inovasi Daerah	Meningkatnya kualitas inovasi daerah	Nilai Kematangan Inovasi
3.	Meningkatnya pertumbuhan dan pemerataan ekonomi secara berkelanjutan	Nilai PDRB (ADHK)	Meningkatnya koperasi berkualitas	Persentase Koperasi Berkualitas
			Meningkatnya daya saing sektor unggulan	Persentase usaha mikro menjadi wirausaha
			Menurunnya pengangguran	Tingkat Pengangguran Terbuka

Sumber data: Berita Acara Rasionalisasi Renstra 2021-2026

## 2.2 PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

Perjanjian Kinerja Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025 ditetapkan dengan berpedoman pada Berita Acara Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2021-2026, Rencana Kerja Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025, serta Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Pesisir Selatan TA 2025.

Tabel 2.2

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025  
DINAS KOPERASI, USAHA KECIL DAN MENENGAH DAN TENAGA KERJA  
KABUPATEN PESISIR SELATAN**

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR SASARAN	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Terwujudnya Pemerintahan yang Akuntabel dan Berkinerja	Nilai AKIP Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja	*A (87,50)
2.	Meningkatnya Kualitas Inovasi Daerah	Nilai Kematangan Inovasi	80



3.	Meningkatnya Koperasi Berkualitas	Persentase Koperasi Berkualitas	36%
3.	Meningkatnya Daya Saing Sektor Unggulan	Persentase Usaha Mikro menjadi Wirausaha	80%
4.	Menurunnya Pengangguran	Tingkat Pengangguran Terbuka	4,6%

### 2.3 INDIKATOR KINERJA UTAMA

Pengukuran keberhasilan Rencana Strategis Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Tahun 2021-2026 tercermin dari capaian Indikator Kinerja Utama yang ditetapkan. Untuk mengukur keberhasilan program pembangunan yang telah ditentukan, maka dipilih Indikator Kinerja Utama dan target capaian selama satu tahun anggaran menurut tujuan dan sasaran pada setiap misi Kepala Daerah yang disajikan dalam tabel berikut :

**Tabel 2.3**  
**Indikator Kinerja Utama dan Target Capaian Tahun 2025**  
**Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja**

NO	INDIKATOR KINERJA	TARGET	PENJELASAN/ FORMULASI	SUMBER DATA/ PENANGGUNG JAWAB
1	2	3	4	5
1.	Nilai AKIP Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja	A (87,50)	Penilaian oleh Inspektorat	Sekretariat Dinas
2.	Nilai Kematangan Inovasi	80	Penilaian oleh Bapedalitbang	Sekretariat Dinas
3.	Persentase Koperasi Berkualitas	36%	Jumlah kop. yang meningkat kualitasnya berdasarkan RAT, <u>volume dan aset</u> Jumlah Koperasi aktif	Bidang Koperasi dan Usaha Mikro
4.	Persentase Usaha Mikro Menjadi Wirausaha	80%	Jumlah usaha mikro <u>meningkat wirausahanya</u> Jumlah usaha mikro	Bidang Koperasi dan Usaha Mikro
5.	Menurunnya Pengangguran	4,6%	<u>Jumlah Pengangguran</u> <u>Jumlah Angkatan Kerja</u>	Bidang Tenaga Kerja

## BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

### 3.1 Metodologi Pengukuran Capaian Target Kinerja

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) merupakan salah satu bentuk pelaporan kinerja pemerintahan yang fokus pelaporannya adalah keberhasilan atau ketidakberhasilan unit organisasi dalam proses perwujudan visi dan misinya, sehingga pelaporan LKjIP berisi pula tentang indikator kinerja, target kinerja dari setiap indikator kinerja, hasil pengukuran realisasi atas target kinerja pada tahun berkenaan, dan analisis atas progres realisasi kinerja terhadap pencapaian tujuan.

Pengukuran Kinerja yang dilakukan adalah pengukuran capaian target kinerja kelompok indikator kinerja sasaran strategis yang ditetapkan dalam dokumen Perjanjian Kinerja Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja Tahun 2025. Metode pengukuran kinerja yang digunakan adalah metode pengukuran sederhana dengan membandingkan target kinerja dengan realisasi kinerja kelompok indikator kinerja sasaran strategis.

Pengukuran kinerja Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja Kabupaten Pesisir Selatan dengan memanfaatkan data kinerja yang diperoleh melalui sistem pengumpulan data kinerja dari data internal yang berasal dari sistem informasi dan pelaporan yang ada, baik laporan kegiatan reguler yang ada seperti laporan bulanan, triwulanan, semesteran, laporan akuntabilitas kinerja, laporan keuangan daerah maupun laporan kegiatan tahunan lainnya. Perhitungan persentase pencapaian target kinerja memperhatikan karakteristik komponen realisasi dalam kondisi:

3.1.1 Semakin tinggi realisasi menunjukkan pencapaian kinerja semakin baik, maka digunakan rumus :

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

3.2.2 Semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin rendah pencapaian kinerja, maka digunakan rumus :

$$\text{Capaian} = \frac{(2 \times \text{target}) - \text{Realisasi} \times 100\%}{\text{Realisasi}}$$

Berdasarkan pengukuran kinerja sasaran, dilakukan analisis dan evaluasi terhadap capaian setiap indikator kinerja untuk memberikan penjelasan tentang keberhasilan atau ketidakberhasilan pelaksanaan suatu kegiatan dan program dalam mewujudkan kondisi sasaran yang diharapkan. Evaluasi juga bertujuan agar



dapat diukur dan diketahui tingkat kemajuan pencapaian realisasi kinerja. Lebih lanjut hasil evaluasi merupakan bahan yang penting untuk dipelajari karena berguna untuk mengetahui kelemahan atau kekurangan yang harus diperbaiki dalam pelaksanaan program dan kegiatan dimasa yang akan datang.

Untuk penilaian keberhasilan/kegagalan pencapaian sasaran strategis dan keberhasilan/kegagalan capaian indikator kinerja, ditetapkan kategori penilaian keberhasilan/kegagalan.sebagaimana tercantum pada tabel 3.1

**Tabel 3.1**

**Klasifikasi Penilaian dan Kategori Penilaian Keberhasilan/Kegagalan Pencapaian Sasaran Strategis dan Capaian Indikator Kinerja**

No	Klasifikasi Penilaian	Predikat	Interpretasi
1	>90 – 100	AA	Sangat Memuaskan
2	>80 – 90	A	Memuaskan
3	>70 – 80	BB	Sangat Baik
4	>60 – 70	B	Baik
5	>50 – 60	CC	Cukup (Memadai)
6	>30 – 50	C	Kurang
7	>0 – 30	D	Sangat Kurang

Sumber data : LHE AKIPTahun 2024

### 3.2 Hasil Pengukuran Kinerja

Hasil pengukuran capaian target indikator kinerja 5 (lima) sasaran strategis yang ditetapkan dalam dokumen Perjanjian Kinerja Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja dapat dilihat pada tabel 3.2.

**Tabel 3.2**

**Hasil Pengukuran Perjanjian Kinerja Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja Tahun 2025**

NO	MISI/TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	% CAPAIAN
<i>Misi I : Memperkuat Tata Kelola Pemerintahan yang Bersih, Efektif, Demokratis dan Transparan</i>					
Tujuan : Terwujudnya Reformasi Birokrasi Yang Berkinerja Tinggi					
1.	Terwujudnya Pemerintahan Yang Akuntabel dan Berkinerja	1.1	Nilai AKIP Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja	A (87,50) *A (87,20)	99,66%

2.	Meningkatnya Kualitas Inovasi Daerah	1.2	Nilai Kematangan Inovasi	80	87	108,75%
----	--------------------------------------	-----	--------------------------	----	----	---------

*MISI III : Memperkuat Kemandirian Ekonomi dengan Mendorong Sektor Potensi dan Unggulan Daerah*

Tujuan : Terwujudnya Pertumbuhan dan Pemerataan Ekonomi Secara Berkelanjutan

2.	Meningkatnya koperasi berkualitas	2.1	Persentase Koperasi Berkualitas	36	41,96	116,56%
3.	Meningkatnya Daya Saing Sektor Unggulan	3.1	Persentase Usaha Mikro Menjadi Wirausaha	80	80,04	100,05%
4.	Menurunnya Pengangguran	4.1	Tingkat Pengangguran Terbuka	4,6	5,10	80,39%

### 3.3 Capaian Kinerja Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja

Memasuki kuartal akhir 2025, perekonomian global Indonesia masih terus menghadapi hantaman perlambatan pertumbuhan ekonomi yang juga merupakan bagian dan efek lanjutan downside risks dari pandemic yang hingga kini belum usai sepenuhnya. Terlebih, sekarang Indonesia dihadapkan pada konflik geopolitik yang tengah terjadi hingga menyebabkan kenaikan harga komoditas yang mendorong terjadinya inflasi tinggi. Tingkat Inflasi sangat berdampak besar terhadap perekonomian daerah di tahun 2025. Hal ini terlihat pada capaian sektor perekonomian yang rendah pada tahun 2025.

Adapun tingkat capaian kinerja Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja Kabupaten Pesisir Selatan pada Tahun 2025 berdasarkan hasil pengukurannya diatas dapat diilustrasikan dan disajikan melalui analisis capaian kinerja per sasaran strategis dalam mewujudkan misi yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan.

## SASARAN 1: TERWUJUDNYA PEMERINTAHAN YANG AKUNTABEL DAN BERKINERJA

Sasaran strategis terwujudnya pemerintahan yang akuntabel dan berkinerja dengan indikator Nilai AKIP Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja. AKIP (Akuntabilitas Kinerja

Instansi Pemerintah) adalah sistem yang dirancang untuk memastikan bahwa setiap instansi pemerintah dapat mempertanggungjawabkan keberhasilan maupun kegagalannya dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, AKIP memastikan bahwa anggaran yang digunakan benar-benar menghasilkan kinerja dan manfaat bagi masyarakat.

Dasar Hukum AKIP :

1. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).
2. PermenPANRB tentang Evaluasi AKIP/SAKIP.

Tujuan AKIP :

1. Meningkatkan kualitas perencanaan dan penganggaran.
2. Mendorong instansi fokus pada hasil (outcome), bukan hanya kegiatan.
3. Mewujudkan pemerintahan yang transparan dan akuntabel.
4. Meningkatkan efektivitas dan efisiensi penggunaan anggaran.

### 1.1 Perbandingan antara target dan realisasi kinerja tahun 2025

Untuk sasaran 1 yaitu Terwujudnya Pemerintahan yang Akuntabel dan Berkinerja Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja dapat diukur melalui 1 indikator seperti pada tabel 3.3 dibawah ini. Dari tabel dibawah ini diperoleh bahwa tingkat capaian pada sasaran ini cukup tinggi. Hal ini disebabkan oleh adanya penyempurnaan dokumen perencanaan dari tahun ke tahun.

**Tabel 3.3**  
**Tabel Perbandingan Target dan Realisasi Kinerja**  
**Sasaran Strategis 1**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	% Capaian
1	Terwujudnya Pemerintahan yang Akuntabel dan Berkinerja	Nilai AKIP Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja	Tanpa satuan	A (87,50)	*A (87,20)	99,66

Sumber : LHE AKIP Diskopnaker oleh Inspektorat Tahun 2024

Sasaran strategis “Terwujudnya Pemerintahan yang Akuntabel dan Berkinerja” diukur melalui indikator kinerja Nilai AKIP Dinas Koperasi, UKM dan

Tenaga Kerja. Indikator ini merupakan tolok ukur tingkat akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang dinilai oleh Inspektorat.

Pada Tahun 2025, target yang ditetapkan adalah memperoleh Nilai AKIP kategori A (87,50). Berdasarkan hasil evaluasi LHE AKIP oleh Inspektorat, realisasi yang dicapai adalah kategori A dengan nilai 87,20.

Dengan demikian, tingkat capaian kinerja atas indikator tersebut mencapai 99,66%, yang menunjukkan bahwa pelaksanaan sistem akuntabilitas kinerja pada Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja telah berjalan sangat baik dan mendekati target yang ditetapkan.

Meskipun realisasi belum sepenuhnya mencapai nilai target secara numerik, namun capaian kategori tetap berada pada predikat A (Baik). Hal ini mencerminkan konsistensi dalam perencanaan, pengukuran, pelaporan, dan evaluasi kinerja yang semakin berkualitas.

Kedepan, diperlukan upaya peningkatan kualitas perencanaan berbasis kinerja, penguatan cascading, indikator kinerja, serta optimalisasi tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi guna mendorong peningkatan nilai AKIP secara berkelanjutan.

Meningkatnya akuntabilitas kinerja dinas diukur dengan indikator yang diperjanjikan yaitu Hasil penilaian AKIP Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja oleh Inspektorat Daerah dengan komponen perencanaan, pengukuran, pelaporan, evaluasi dan kinerja. Akuntabilitas merupakan perwujudan dari kewajiban instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan misi kepala daerah dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam RPJMD yang dipertanggungjawabkan secara periodik. Berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, maka dilakukan evaluasi terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Capaian kinerja hasil evaluasi OPD Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja Kabupaten Pesisir Selatan pada tahun 2023, 2024 dan 2025 adalah 84,63(A) 90,78(AA), 87,20(A). Rincian penilaian capaian kinerja tersebut seperti pada tabel 3.4 di bawah ini :

**Tabel 3.4**

**Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja**

NO	Komposisi Yang Dinilai	Nilai			
		Bobot	2022	2023	2024
a.	Perencanaan Kinerja	30	27,04	27,98	25,73
b.	Pengukuran Kinerja	30	23,03	26,08	25,53
c.	Pelaporan Kinerja	15	12,94	14,84	14,20
d.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	21,63	21,88	21,75
	Nilai Hasil Evaluasi	100	84,63	90,78	87,20
	<i>Tingkat Akuntabilitas Kinerja</i>		A	AA	A

Tingkat akuntabilitas kinerja yang diraih oleh Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja Kabupaten Pesisir Selatan berdasarkan surat dari Inspektorat Nomor : 700.1.2.1/813/INSP/2025 tanggal 21 Maret 2025 perihal Laporan Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2025, terdapat beberapa hal yang masih memerlukan perbaikan berdasarkan hasil evaluasi, adalah sebagai berikut :

**1. Perencanaan Kinerja**

Melakukan perbaikan terhadap target indikator kinerja “Nilai Kematangan Inovasi Perangkat Daerah” agar target dapat dicapai (achievable) sehingga memenuhi kriteria SMART.

**2. Pengukuran Kinerja**

Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja agar berupaya untuk meningkatkan capaian kinerja dan mencarikan alternatif solusi terhadap rendahnya capaian kinerja tahun 2024 dibanding tahun 2023.

**3. Pelaporan Kinerja**

Agar informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan dan menjadi kepedulian bagi seluruh pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja Kabupaten Pesisir Selatan, manfaatkan laporan kinerja/laporan berkala sebagai dasar untuk melaporkan capaian kinerja organisasi.

#### 4. Akuntabilitas Kinerja Internal

Membuat laporan monitoring evaluasi kinerja internal dengan pendalaman secara memadai, yaitu dengan menambahkan informasi tentang faktor pendorong, faktor hambatan dan rekomendasi saran perbaikan.

#### 1.2 Perbandingan Antara Realisasi Kinerja Dengan Capaian Kinerja Tahun 2023-2025

**Tabel 3.5**  
**Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Capaian Kinerja**  
**Nilai AKIP Perangkat Daerah**  
**Tahun 2023 - 2025**

NO	Indikator Kinerja	Satuan	Target			Realisasi			Capaian (%)		
			2023	2024	2025	2022	2023	2024	2023	2024	2025
1	Nilai AKIP Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja	Skala	A (85)	A (85)	A (87,50)	A (84,63)	AA (90,80)	A (87,20)	99,56	106,8	99,66

*LHE AKIP Diskopnaker oleh Inspektorat tahun 2024*

Dari tabel diatas, target nilai AKIP untuk tahun 2023 dan 2024 adalah A (85). Pada tahun 2025, target dinaikkan menjadi A (87,50), menunjukkan peningkatan harapan kinerja. Realisasi tahun dasar (2022) adalah A (84,63), sedikit di bawah target tahun berikutnya. Tahun 2023: Realisasi mencapai AA (90,80), melampaui target A (85). Tahun 2024: Realisasi turun menjadi A (87,20), namun masih di atas target A (85). Meskipun ada penurunan realisasi dari 2023 ke 2024, kedua tahun tersebut tetap memenuhi dan melebihi target yang ditetapkan.

Tahun 2023: capaian sebesar 99,56%, hampir mencapai target penuh, dengan realisasi yang justru lebih tinggi karena standar AA memiliki nilai lebih besar dari A.. Tahun 2024: Capaian meningkat menjadi 106,8% menunjukkan kinerja yang melampaui target yang ditetapkan. Proyeksi tahun 2025: Capaian diperkirakan 99,66%, yang jika dicapai akan hampir memenuhi target baru A (87,50).

Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja telah konsisten mencapai dan bahkan melampaui target AKIP selama tahun 2023-2024. Meskipun realisasi nilai turun di tahun 2024, capaian persentase justru lebih baik karena tetap berada di atas target. Untuk tahun 2025, target dinaikkan dan capaian diperkirakan hampir mencapai target tersebut.

### 1.3 Perbandingan Realisasi dan Capaian Kinerja s/d Periode Renstra

**Tabel 3.6**  
**Perbandingan Realisasi dan Capaian Kinerja s/d Periode Renstra**  
**Nilai AKIP Perangkat Daerah**

No	Indikator	Satuan	Target Akhir Renstra	Realisasi	% Capaian	Tingkat Kemajuan
1	2	3	4	5	6	6
1	Nilai AKIP Perangkat Daerah	Skala	AA (91,00)	A (87,20)	95,82	Akan tercapai sama atau lebih dari 100%

Sumber data : Revisi Berita Acara Rasionalisasi Restra 2021-2026  
LHE AKIP tahun 2024

Berdasarkan Tabel 3.6, indikator Nilai AKIP Perangkat Daerah pada akhir periode Renstra ditargetkan mencapai kategori AA dengan nilai 91,00. Sampai dengan tahun 2024, realisasi yang diperoleh adalah kategori A dengan nilai 87,20, sehingga persentase capaian terhadap target akhir Renstra sebesar 95,82%.

Capaian tersebut menunjukkan bahwa implementasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Perangkat Daerah telah berjalan dengan baik dan berada pada kategori kinerja sangat baik. Selisih sebesar 3,80 poin dari target akhir Renstra menunjukkan adanya ruang perbaikan, namun masih dalam batas yang realistis untuk dicapai pada sisa periode perencanaan. Tingkat kemajuan indikator dikategorikan sebagai “akan tercapai sama atau lebih dari 100%”, yang mengindikasikan bahwa berdasarkan tren peningkatan kinerja dan konsistensi perbaikan tata kelola, target akhir Renstra masih sangat memungkinkan untuk direalisasikan.

### 1.4 Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2025 dengan Standar Provinsi dan Nasional

Perbandingan capaian indikator kinerja Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Pesisir Selatan dengan standar provinsi dan nasional dapat dilihat dari tabel 3.6 dibawah ini :

**Tabel 3.7**  
**Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2025 dengan**  
**Standar Provinsi dan Nasional**

Indikator Kinerja	Satuan	Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja Kab. Pesisir Selatan	Prov. Sumatera Barat		Nasional	
			Dinas Koperasi dan UKM	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	Kemenkop dan UKM RI	Kemenaker RI
1	2	3	4	5	6	7
Nilai AKIP Perangkat Daerah	tanpa satuan	A (87,20)	BB (74,41)	BB (78,40)	*B (68,78)	*B

Sumber Data : LKj Dinas Koperasi dan UKM Prov. Sumatera Barat Tahun 2024  
LKj Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Prov. Sumatera Barat Tahun 2024

### **1.5 Analisis Penyebab Keberhasilan atau Peningkatan Kinerja serta Aternatif Solusi yang telah dilakukan**

#### **1.5.1 Faktor Pendukung**

Peningkatan capaian Nilai AKIP tersebut didukung oleh beberapa faktor, antara lain :

1. Penyelarasan dokumen perencanaan kinerja dengan RPJMD dan dokumen perencanaan lainnya yang semakin baik.
2. Implementasi cascading kinerja hingga tingkat individu yang semakin terstruktur.
3. Peningkatan kualitas monitoring dan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan.
4. Komitmen pimpinan dan seluruh jajaran dalam menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi AKIP.

#### **1.5.2 Faktor Penghambat**

Meskipun menunjukkan tren positif, masih terdapat beberapa kendala yang mempengaruhi optimalisasi capaian target akhir Renstra, antara lain:

1. Sebagian indikator kinerja masih berorientasi pada output dan belum sepenuhnya menggambarkan outcome atau dampak pembangunan.
2. Kualitas dan konsistensi data dukung kinerja belum sepenuhnya optimal, terutama dalam aspek validitas dan ketepatan waktu pelaporan.
3. Pemahaman teknis implementasi SAKIP yang belum merata pada seluruh unit kerja.
4. Tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi yang masih memerlukan



penguatan agar lebih sistematis dan berkelanjutan.

5. Penyesuaian terhadap dinamika kebijakan dan regulasi yang memerlukan adaptasi dalam sistem perencanaan dan pelaporan kinerja.

### 1.5.3 Alternatif solusi yang telah dilakukan

Sebagai bentuk respons terhadap faktor pendukung dan penghambat dalam pencapaian Nilai AKIP Perangkat Daerah, telah dilakukan beberapa langkah perbaikan dan penguatan sebagai berikut:

1. Penyempurnaan Dokumen Perencanaan Reviu dan penyesuaian Renstra, Perjanjian Kinerja, dan Indikator Kinerja agar lebih selaras dengan RPJMD.
2. Penajaman indikator kinerja dengan memperjelas definisi operasional dan metode pengukuran.
3. Penyusunan pohon kinerja dan cascading hingga level eselon dan staf.
4. Penguatan Kualitas Data Kinerja
5. Penetapan penanggungjawab data (data owner) pada masing-masing bidang.
6. Penyusunan format baku pengumpulan dan pelaporan data kinerja.
7. Reviu internal atas konsistensi data sebelum penyampaian laporan.
8. Peningkatan Kapasitas SDM
9. Pelaksanaan bimbingan teknis penyusunan SAKIP dan pengukuran kinerja
10. Optimalisasi Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan rapat evaluasi kinerja secara berkala (triwulan/bulanan).
11. Penyusunan matriks tindak lanjut atas rekomendasi LHE AKIP.

Langkah-langkah perbaikan yang telah dilaksanakan tersebut menunjukkan komitmen Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja dalam membangun budaya kinerja yang berorientasi hasil. Upaya perbaikan dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan guna memastikan peningkatan kualitas akuntabilitas kinerja pada periode berikutnya.

### 1.5.4 Rencana Tindak Lanjut

Dalam rangka mencapai target Nilai AKIP kategori AA ( $\geq 91,00$ ) pada akhir periode Renstra, langkah-langkah strategis yang akan dilaksanakan meliputi:

1. Peningkatan kapasitas SDM melalui bimbingan teknis, pendampingan, dan evaluasi berkala implementasi SAKIP.
2. Penyusunan dan pelaksanaan rencana aksi tindak lanjut atas rekomendasi

LHE AKIP secara terukur dan terjadwal.

3. Optimalisasi sistem monitoring dan evaluasi berbasis digital guna meningkatkan efektivitas pengendalian kinerja.
4. Penguatan peran pimpinan dalam melakukan reuiu kinerja secara periodik untuk memastikan konsistensi implementasi manajemen kinerja.

Secara keseluruhan, capaian Nilai AKIP Perangkat Daerah menunjukkan tren yang positif dan berada pada jalur yang tepat menuju target akhir Renstra. Dengan komitmen berkelanjutan terhadap perbaikan tata kelola dan penguatan manajemen kinerja berbasis hasil, target kategori AA diyakini dapat dicapai secara optimal.

Disamping itu, Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja juga melaksanakan monitoring dan evaluasi kinerja atas rencana aksi, capaian target serta jika terjadi deviasi atas aksi yang dilaksanakan segera dilakukan analisis dan dicarikan alternative solusinya. Rapat tersebut diadakan setiap bulan secara berjenjang, mulai dari rapat evaluasi kinerja tingkat OPD sampai dengan rapat evaluasi kinerja bidang.



Gambar 31 : Rapat Evaluasi Kinerja Dinas Koperasi UKM dan Tenaga Kerja



## 1.6 Analisis Program/Kegiatan yang menunjang keberhasilan pencapaian pernyataan kinerja

**Tabel 3.8**  
**Program dan Kegiatan Untuk Pencapaian Kinerja Sasaran 1**  
**(Terwujudnya Pemerintahan yang Akuntabel dan Berkinerja)**

No	Program	Kegiatan	Output Kegiatan	Satuan	Target	Realisasi
1	2	3	4	5	6	7
1	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/ Kota	Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah dokumen perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja yang disusun	Dokumen	20	20
		Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase ASN yang menerima gaji dan TPP	%	100	100
		Administrasi Umum Perangkat Daerah	Terlaksananya layanan internal dinas	%	100	100
		Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Tersedianya sarana dan prasarana penunjang	%	100	100
		Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase pelayanan umum yang terselenggara dengan baik	%	100	100
		Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase pemeliharaan Barang Milik Daerah	%	100	100

Untuk mendukung capaian kinerja Sasaran 1 dengan indikator Nilai AKIP Perangkat Daerah ditunjang oleh 1 program dan 6 kegiatan dengan serapan anggaran sebesar 97,58% dan output kegiatan sudah terlaksana 100%.

## 1.7 Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Tabel 3.9

### Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Indikator Kinerja			Anggaran (Rp.)			Tingkat Efisiensi Sumber Daya (%)
			Target	Realisasi	% Capaian	Anggaran (Rp.)	Realisasi (Rp.)	% Capaian	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(9)
1	Terwujudnya Pemerintahan yang Akuntabel dan Berkinerja	Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Diskopnaker	A (85)	A (87,20)*	99,66	4.041.199.957,-	3.943.215.691,-	97,58%	0,99

Sumber : Data Capaian Kinerja Tahun 2025

Perhitungan Tingkat Efisiensi sumber daya diperoleh dari rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 & \frac{(\text{pagu} \times \text{capaian kinerja}) - \text{realisasi anggaran}}{\text{Pagu} \times \text{capaian kinerja}} \times 100\% \\
 & = \frac{(4.041.199.957 \times 99,66) - 3.943.215.691}{4.041.199.957 \times 99,66} \times 100\% \\
 & = \mathbf{0,99\%}
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan, tingkat efisiensi penggunaan anggaran pada tahun 2025 sebesar 0,99%. Nilai tersebut diperoleh dari selisih antara pagu anggaran yang telah dikalikan dengan capaian kinerja (99,66%) dikurangi realisasi anggaran, kemudian dibandingkan kembali terhadap pagu yang disesuaikan dengan capaian kinerja.

Secara umum, angka efisiensi sebesar 0,99% menunjukkan bahwa: penggunaan anggaran telah optimal dan terkendali, karena realisasi anggaran hampir sebanding dengan tingkat capaian kinerja yang dicapai. Tidak terdapat pemborosan anggaran yang signifikan dalam pelaksanaan program/kegiatan. Perencanaan dan penganggaran telah cukup akurat, sehingga selisih antara kebutuhan riil dan realisasi relatif kecil.

Meskipun persentase efisiensi relatif kecil (dibawah 1%), hal ini justru menunjukkan bahwa pelaksanaan program berjalan secara proporsional antara output yang dihasilkan dengan sumber daya yang digunakan.

Capaian Nilai AKIP Tahun 2025 sebesar 99,66% dengan tingkat efisiensi 0,99% menunjukkan bahwa kinerja akuntabilitas organisasi dapat dicapai secara optimal dengan dukungan sumber daya manusia yang terbatas. Kondisi ini mencerminkan adanya efisiensi dalam pengelolaan SDM, khususnya pada fungsi Perencanaan, Keuangan, dan Pelaporan.



Struktur organisasi yang mengintegrasikan tiga fungsi strategis dalam satu bagian mengakibatkan tingginya beban kerja pada personil yang tersedia. Namun demikian, seluruh dokumen perencanaan (Renstra, Renja, RKT, Perjanjian Kinerja), penganggaran (RKA, RKA Perubahan, Pergeseran), pelaporan kinerja (LKJIP, Laporan Capaian Kinerja, Evaluasi Renja), serta pelaporan keuangan dapat disusun tepat waktu dan sesuai regulasi.

Efisiensi SDM dalam konteks capaian AKIP ini dapat dianalisis melalui beberapa aspek:

#### 1. Produktivitas Aparatur

Rasio output terhadap jumlah personil menunjukkan tingkat produktivitas yang tinggi, dimana volume pekerjaan yang kompleks dapat diselesaikan oleh SDM yang minimal tanpa mengurangi kualitas substansi.

#### 2. Efektivitas Manajemen Kinerja

Capaian indikator kinerja yang hampir maksimal mengindikasikan bahwa proses perencanaan, pengukuran, pelaporan dan evaluasi telah berjalan secara sistematis dan terintegrasi sesuai prinsip SAKIP.

#### 3. Optimalisasi Kompetensi

Pemanfaatan kompetensi teknis dan manajerial aparatur dilakukan secara maksimal, termasuk dalam pengendalian internal, pengelolaan risiko, dan konsistensi pelaporan berbasis kinerja.

#### 4. Konsistensi Penerapan Prinsip Value for Money

Dengan tingkat efisiensi 0,99%, penggunaan sumber daya manusia selaras dengan capaian output dan outcome yang dihasilkan.

Secara substantif, capaian Nilai AKIP yang tinggi dalam kondisi keterbatasan SDM menunjukkan bahwa kualitas tata kelola lebih dipengaruhi oleh efektivitas sistem kerja, komitmen aparatur, dan kepemimpinan internal daripada semata-mata jumlah personil.

Namun demikian, efisiensi yang dicapai saat ini juga mengandung risiko manajerial, antara lain potensi beban kerja berlebih, ketergantungan pada individu tertentu, serta kerentanan terhadap gangguan apabila terjadi mutasi atau kekosongan jabatan. Oleh karena itu, penguatan kapasitas kelembagaan melalui penataan beban kerja, pengembangan kompetensi berkelanjutan, dan dukungan tambahan SDM menjadi strategi penting untuk menjaga keberlanjutan capaian AKIP di masa mendatang.

## SASARAN 2 : MENINGKATNYA KUALITAS INOVASI DAERAH

Dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan dan mendukung pencapaian sasaran strategis bidang koperasi dan usaha mikro, Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja Kabupaten Pesisir Selatan mengembangkan inovasi pelayanan POJOK UMI (Usaha Mikro). Inovasi ini merupakan sarana pelayanan terpadu yang bertujuan untuk mempermudah akses pelaku usaha mikro terhadap informasi, konsultasi, pendampingan, serta fasilitasi pengembangan usaha.

POJOK UMI dirancang sebagai bentuk penyederhanaan layanan yang lebih responsif dan mudah dijangkau oleh masyarakat, khususnya pelaku usaha mikro. Melalui inovasi ini, proses konsultasi dan pendampingan menjadi lebih terstruktur, cepat, dan terintegrasi, sehingga dapat meningkatkan efektivitas pembinaan usaha mikro serta mendorong peningkatan kapasitas dan daya saing pelaku usaha.

Dalam perspektif kinerja, POJOK UMI berkontribusi terhadap peningkatan kualitas usaha mikro dan mendukung indikator persentase usaha mikro menjadi wirausaha mandiri serta penciptaan peluang kerja baru. Secara tidak langsung, inovasi ini juga mendukung upaya pengendalian Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) melalui penguatan kewirausahaan dan perluasan kesempatan kerja berbasis potensi lokal.

Keberadaan POJOK UMI menunjukkan komitmen perangkat daerah dalam melakukan perbaikan berkelanjutan (continuous improvement) dan penguatan pelayanan berbasis kebutuhan masyarakat. Inovasi ini tidak hanya berorientasi pada pelaksanaan kegiatan, tetapi juga diarahkan untuk memberikan dampak nyata terhadap outcome pembangunan ekonomi daerah.

### 2.1 Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2025

Untuk sasaran 2 yaitu meningkatnya kualitas inovasi daerah dapat diukur melalui tabel dibawah ini. Dari tabel tersebut diperoleh bahwa tingkat capaian pada indikator nilai kematangan inovasi tinggi yaitu 87%.

**Tabel 3.10**

**Perbandingan Target dan Realisasi Kinerja Sasaran 2 Tahun 2025**

Sasaran Strategis	Indikator kinerja	Tahun 2025		
		Target	Realisasi	Capaian %
Meningkatnya kualitasinovasi daerah	Nilai Kematangan Inovasi	80	87	108,75

Sumber : Bapedalitbang tahun 2025



Pada Tahun 2025, Sasaran Strategis 2 yaitu Meningkatnya Kualitas Inovasi Daerah diukur melalui indikator Nilai Kematangan Inovasi dengan target sebesar 100 dan realisasi sebesar 87, sehingga tingkat capaian kinerja mencapai 87%.

Capaian tersebut menunjukkan bahwa kualitas inovasi daerah berada pada kategori tinggi, meskipun belum sepenuhnya mencapai target yang ditetapkan. Secara substansi, nilai 87 mengindikasikan bahwa sebagian besar aspek dalam pengelolaan inovasi meliputi regulasi pendukung, kelembagaan, sumber daya, proses inovasi, serta keberlanjutan dan replikasi inovasi telah berjalan dengan baik.

Dari perspektif manajemen kinerja, capaian 87% menunjukkan bahwa upaya peningkatan kualitas inovasi telah berada pada jalur yang tepat, namun masih memerlukan penguatan pada aspek tata kelola dan keberlanjutan inovasi agar mampu mencapai tingkat kematangan maksimal. Dengan demikian, inovasi tidak hanya dipandang sebagai kreativitas program, tetapi sebagai instrumen strategis dalam memperkuat sistem akuntabilitas dan tata kelola pemerintahan.

## 2.2 Perbandingan antara realisasi kinerja dengan capaian kinerja tahun 2025 dengan tahun 2024 dan 2023

**Tabel 3.11**  
**Perbandingan antara realisasi kinerja dengan capaian kinerja**  
**Tahun 2023-2025**  
**Meningkatnya Kualitas Inovasi Daerah**

No.	Indikator Kinerja	Satuan	Target			Realisasi			Capaian		
			2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
1.	Nilai Kematangan Inovasi	Tanpa Satuan	100	100	80	45	43	87	45%	43%	108,75%

Sumber : Bapedalitbang tahun 2023,2024 dan 2025

Berdasarkan Tabel 3.11, indikator Nilai Kematangan Inovasi Daerah menunjukkan dinamika capaian kinerja selama periode Tahun 2023–2025. Pada Tahun 2023, target yang ditetapkan sebesar 100 dengan realisasi sebesar 45 atau mencapai 45%. Capaian ini menunjukkan bahwa tingkat kematangan inovasi daerah masih berada pada kategori rendah dan belum memenuhi target yang ditetapkan.

Pada Tahun 2024, target tetap dipertahankan sebesar 100, namun realisasi mengalami sedikit penurunan menjadi 43 dengan capaian 43%. Hal ini menunjukkan adanya stagnasi bahkan penurunan kinerja dibandingkan tahun sebelumnya, yang mengindikasikan masih adanya kendala dalam penguatan sistem inovasi daerah,

baik dari sisi tata kelola, dukungan regulasi, maupun implementasi program inovasi.

Memasuki Tahun 2025, dilakukan penyesuaian target menjadi 80. Dengan realisasi sebesar 87, capaian kinerja meningkat signifikan hingga mencapai 108,75%. Peningkatan ini menunjukkan adanya perbaikan strategi dan langkah akselerasi dalam pengembangan inovasi daerah sehingga target yang telah ditetapkan tidak hanya tercapai, tetapi juga terlampaui.

Secara tren, terdapat lonjakan kinerja yang sangat signifikan pada tahun 2025 dibandingkan dua tahun sebelumnya. Hal ini mengindikasikan bahwa upaya perbaikan, pembinaan, serta penguatan ekosistem inovasi daerah mulai menunjukkan hasil yang optimal. Untuk Indikator Kinerja Nilai Kematangan Inovasi Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja, capaian kinerja hanya sebesar 43%. Hal ini dilihat dari target 100 dan realisasi hanya 43.

### **2.3 Perbandingan antara realisasi kinerja tahun 2024 dengan target jangka menengah yang terdapat pada berita acara rasionalisasi renstra 2021-2026 Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Pesisir Selatan**

**Tabel 3.12**  
**Perbandingan Realisasi dan Capaian Kinerja s/d Periode Renstra**  
**Sasaran Meningkatkan Kualitas Inovasi Daerah**

No	Indikator	Satuan	Target Akhir Renstra	Realisasi	% Capaian	Tingkat Kemajuan
1	2	3	4	5	6	6
1	Nilai Kematangan Inovasi	Angka	100	87	87%	Akan tercapai sama atau lebih dari 100%

Berdasarkan tabel 3.12, target akhir Renstra untuk indikator Nilai Kematangan Inovasi ditetapkan sebesar 100. Sampai dengan periode pelaporan, realisasi yang telah dicapai adalah sebesar 87 atau 87% dari target akhir Renstra.

Capaian sebesar 87% menunjukkan bahwa kinerja pada indikator ini berada pada kategori sangat baik dan telah mendekati target akhir yang ditetapkan dalam dokumen perencanaan jangka menengah. Dengan tingkat kemajuan tersebut, indikator ini diproyeksikan akan tercapai bahkan berpotensi melampaui target 100% pada akhir periode Renstra, apabila tren peningkatan kinerja dapat dipertahankan secara konsisten.

Secara substansi, capaian ini mencerminkan adanya penguatan tata kelola inovasi daerah, peningkatan komitmen perangkat daerah dalam mengembangkan

inovasi, serta semakin terbangunnya ekosistem inovasi yang mendukung peningkatan nilai kematangan inovasi.

Namun demikian, masih diperlukan upaya berkelanjutan untuk memastikan kualitas inovasi yang dihasilkan tidak hanya meningkat dari sisi kuantitas, tetapi juga dari aspek keberlanjutan, dampak, dan replikasi inovasi pada perangkat daerah lainnya.

#### **2.4 Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2025 dengan Standar Nasional**

Perbandingan capaian indikator kinerja Nilai Kematangan Inovasi Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja Tahun 2025 dengan provinsi dan nasional, tidak dapat dibandingkan karena merupakan target spesifik Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025.

#### **2.5 Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan atau Peningkatan/Penurunan Kinerja serta Aternatif Solusi yang telah dilakukan**

Faktor Pendukung :

1. Komitmen Pimpinan

Adanya dukungan dan arahan pimpinan terhadap pengembangan inovasi daerah sehingga mendorong perangkat daerah untuk aktif menciptakan dan melaporkan inovasi.

2. Regulasi dan Kebijakan Pendukung

Tersedianya regulasi internal terkait inovasi daerah serta pedoman pelaksanaan inovasi yang menjadi dasar hukum dan operasional.

3. Pembinaan dan Pendampingan

Dilaksanakannya sosialisasi, bimbingan teknis, serta pendampingan penginputan inovasi ke sistem penilaian (misalnya aplikasi indeks inovasi daerah).

4. Meningkatnya Kesadaran ASN Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja

Perangkat daerah mulai memahami pentingnya inovasi sebagai bagian dari peningkatan kinerja dan reformasi birokrasi.

Faktor Penghambat :

1. Pemahaman Teknis yang Belum Merata

Masih terdapat perangkat daerah yang belum memahami kriteria dan indikator penilaian kematangan inovasi.

2. Keterbatasan SDM Pengelola Inovasi

Belum semua OPD memiliki tim atau pejabat khusus yang fokus mengelola inovasi.



3. Kualitas Dokumentasi Inovasi

Inovasi sudah dilaksanakan namun belum terdokumentasi dengan baik sesuai format penilaian.

4. Budaya Inovasi yang Belum Mengakar

Sebagian perangkat daerah masih bersifat administratif dan belum menjadikan inovasi sebagai kebutuhan organisasi.

5. Keterbatasan Anggaran Pendukung

Belum optimalnya alokasi anggaran khusus untuk pengembangan dan replikasi inovasi.

Alternatif Solusi yang Telah Dilakukan

1. Peningkatan Kapasitas SDM

Mengikuti Bimtek, coaching clinic, dan pendampingan teknis terkait penyusunan proposal dan pelaporan inovasi.

2. Pembentukan Tim Inovasi Daerah

Menetapkan tim koordinasi inovasi untuk memastikan konsistensi pengelolaan dan pelaporan inovasi.

3. Monitoring dan Evaluasi Berkala

Melakukan monitoring progres inovasi serta evaluasi capaian secara periodik.

4. Perbaikan Sistem Dokumentasi

Menyusun template standar dokumentasi inovasi agar sesuai dengan indikator penilaian kematangan.

5. Pemberian Apresiasi/Incentive

Memberikan penghargaan kepada perangkat daerah dengan inovasi terbaik untuk meningkatkan motivasi.

6. Integrasi Inovasi dalam Perencanaan dan Perjanjian Kinerja

Memasukkan indikator inovasi dalam dokumen perencanaan dan perjanjian kinerja OPD.



## 2.6 Analisis Program/Kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja

**Tabel 3.13**  
**Program yang mendukung pencapaian target indikator kinerja**  
**Sasaran Meningkatkan Kualitas Inovasi Daerah**

No.	Program	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	Tingkat Capaian (%)
1.	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota	4.745.917.615	4.301.841.855	90,64

Pagu anggaran untuk mendukung sasaran strategis 1 dan 2 ini sebesar Rp.4.745.917.615,- yang terealisasi sebesar Rp. 4.301.841.855,- atau 90,64%. Persentase realisasi keuangan tidak mencapai 100%. Walaupun demikian hal ini tidak mengurangi output kegiatan atau terjadi efisiensi anggaran sebesar 15%.

**Tabel 3.14**  
**Program dan Kegiatan Untuk Pencapaian Kinerja Sasaran 2**  
**(Meningkatnya Kualitas Inovasi Daerah)**

No	Program	Kegiatan	Output Kegiatan	Satuan	Target	Realisasi
1	2	3	4	5	6	7
1	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/ Kota	Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah dokumen perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja	dokumen	20	20
		Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase dokumen keuangan yang dilaporkan	%	100	100
		Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase dokumen public yang dipublish	%	100	100



		Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase sarana dan prasarana kantor yang tersedia	%	100	100
		Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase layanan umum yang terselenggarakan dg baik	%	100	100
		Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase kondisi sarana dan prasarana kantor	%	100	100

Untuk sasaran 1 dan 2 yaitu terwujudnya pemerintahan yang akuntabel dan berkinerja serta meningkatnya kualitas inovasi daerah dapat dilaksanakan melalui satu program dan 6 kegiatan dengan tingkat capaian kinerja kegiatan 100%.

## 2.7 Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

**Tabel 3.15**  
**Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya**

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Indikator Kinerja			Anggaran (Rp.)			Tingkat Efisiensi Sumber Daya (%)
			Target	Realisasi	% Capaian	Anggaran (Rp.)	Realisasi (Rp.)	% Capaian	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(9)
1	Meningkatnya Kualitas Inovasi Daerah	Nilai kematangan inovasi	80	87,20	99,66	4.041.199.957,-	3.943.215.691,-	97,58%	0,99

Berdasarkan Tabel 3.16, pada sasaran Meningkatkan Kualitas Inovasi Daerah dengan indikator kinerja Nilai Kematangan Inovasi, ditetapkan target sebesar 80, dengan realisasi mencapai 87,20 atau sebesar 99,66% dari target yang telah ditetapkan. Capaian ini menunjukkan bahwa kinerja pada indikator tersebut berada dalam kategori sangat baik dan hampir sepenuhnya memenuhi target yang direncanakan.

Dari sisi anggaran, dialokasikan dana sebesar Rp4.041.199.957, dengan realisasi sebesar Rp3.943.215.691 atau 97,58% dari pagu anggaran. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan program dan kegiatan telah berjalan optimal dengan tingkat serapan anggaran yang tinggi namun tetap terkendali.

Tingkat efisiensi sumber daya tercatat sebesar 0,99%, yang menunjukkan bahwa capaian kinerja yang tinggi dapat diraih dengan penggunaan anggaran yang relatif efisien. Dengan kata lain, hampir seluruh target kinerja tercapai tanpa memerlukan penggunaan anggaran secara maksimal hingga 100%, sehingga terdapat penghematan yang tetap menjaga kualitas output.

Secara keseluruhan, kondisi ini mencerminkan bahwa perencanaan program, penganggaran, serta pelaksanaan kegiatan telah berjalan efektif dan efisien. Sinergi antara perencanaan kinerja dan pengelolaan anggaran mampu menghasilkan capaian yang optimal dengan pemanfaatan sumber daya yang proporsional.

### SASARAN 3 : MENINGKATNYA KOPERASI BERKUALITAS

Pengembangan koperasi berkualitas merupakan bagian dari strategi penguatan ekonomi kerakyatan yang berorientasi pada peningkatan tata kelola, produktivitas usaha, serta kesejahteraan anggota. Sejalan dengan program nasional Koperasi Desa/Kelurahan Merah Putih, Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan mendorong pembentukan dan penguatan koperasi berbasis potensi desa sebagai motor penggerak ekonomi lokal.

Program ini diharapkan mampu meningkatkan jumlah koperasi aktif dan sehat serta berkontribusi terhadap pencapaian indikator persentase koperasi berkualitas secara berkelanjutan.

#### 3.1 Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2025

**Tabel 3.16**  
**Perbandingan Target dan Realisasi Kinerja**  
**Sasaran Meningkatnya Koperasi Berkualitas Tahun 2025**

Sasaran Strategis	Indikator kinerja	Satuan	Tahun 2025		
			Target	Realisasi	Capaian
Meningkatnya koperasi berkualitas	Persentase Koperasi Berkualitas	%	36	41,96	116,56

$$\text{Persentase Koperasi Berkualitas} = \frac{\text{Jumlah kop. Yang meningkat kualitasnya berdasarkan RAT, volume dan asset}}{\text{Jumlah Koperasi Aktif}} \times 100\% = \frac{47}{112} \times 100\% = 41,96\%$$

Sasaran Meningkatnya Koperasi Berkualitas merupakan bagian penting dalam upaya memperkuat kelembagaan koperasi agar mampu tumbuh sehat, mandiri, dan berdaya saing. Koperasi berkualitas ditandai dengan tata kelola yang baik (good cooperative governance), kepatuhan terhadap regulasi, pelaksanaan RAT tepat waktu, laporan keuangan yang akuntabel, serta peningkatan volume usaha dan SHU.

Capaian indikator ini menunjukkan bahwa pembinaan, pendampingan, serta pengawasan yang dilakukan telah memberikan dampak positif terhadap peningkatan kualitas kelembagaan koperasi. Koperasi yang aktif dan melaksanakan RAT secara rutin mencerminkan tata kelola yang semakin tertib dan transparan.

Peningkatan kualitas koperasi juga dipengaruhi oleh:

1. Penguatan kapasitas SDM pengurus dan pengawas koperasi
2. Digitalisasi sistem administrasi dan keuangan
3. Pendampingan legalitas dan kepatuhan regulasi
4. Fasilitasi akses permodalan dan kemitraan usaha

Dengan semakin meningkatnya jumlah koperasi yang memenuhi kriteria berkualitas, diharapkan kontribusi koperasi terhadap pertumbuhan ekonomi daerah, pemberdayaan UMKM, serta peningkatan kesejahteraan anggota dapat semakin optimal.

Secara umum, capaian kinerja pada sasaran ini menunjukkan arah yang positif, meskipun tetap diperlukan upaya berkelanjutan dalam peningkatan kapasitas, pengawasan, serta penguatan ekosistem koperasi agar keberlanjutan dan daya saing koperasi dapat terjaga.

**Tabel 3.17**  
**Capaian Kinerja Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah**  
**Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2020-2025**

No	Indikator Kinerja	Tahun					
		2020	2021	2022	2023	2024	2025
1.	Jumlah Koperasi (unit)	312	319	326	337	344	539
2.	Persentase koperasi aktif (%)	44,55	46	47,24	48,96	50,87	61,41

3.	Persentase koperasi aktif yang melakukan RAT (%)	68,34	50	46,75	36,97	43,43	33,33
----	--	-------	----	-------	-------	-------	-------

Sumber Data : Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja Kab. Pesisir Selatan, 2025

**Tabel 3.18**  
**Rekapitulasi Data Koperasi**

No	Tahun	Jlh Koperasi	Jlh Kop. Aktif	Jlh. Kop. Aktif Melaksanakan RAT	Persentase Koperasi Aktif (%)	Persentase Kop. Aktif Melaksanakan RAT
1	2015	297	185	66	62,29	35,68
2	2016	333	221	66	66,37	29,86
3	2017	275	172	73	62,55	42,44
4	2018	302	122	89	40,40	72,95
5	2019	309	136	114	44,01	83,82
6	2020	312	139	95	44,55	68,34
7	2021	319	145	80	45,46	25,08
8	2022	326	154	72	47,24	46,75
9	2023	337	165	61	48,96	36,97
10	2024	344	175	76	50,87	43,43
11	2025	539	331	48	61,41	33,33

### 3.2 Perbandingan antara realisasi kinerja dengan capaian kinerja tahun 2025 dengan tahun 2024 dan 2023

**Tabel 3.19**  
**Perbandingan Antara Realisasi Kinerja dengan Capaian Kinerja Tahun 2025 dengan Tahun 2024 dan 2023**  
**Persentase Koperasi Berkualitas**

Indikator kinerja	Target (%)			Realisasi (%)			Capaian (%)		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Persentase Koperasi berkualitas	20	35	36	32,12	32,57	41,96	160,60	93,06	116,56

Berdasarkan Tabel 3.19, target persentase koperasi berkualitas mengalami



peningkatan dari tahun ke tahun. Pada tahun 2023 ditetapkan sebesar 20%, meningkat menjadi 35% pada tahun 2024, dan kembali meningkat menjadi 36% pada tahun 2025. Peningkatan target ini menunjukkan adanya komitmen pemerintah daerah dalam mendorong kualitas kelembagaan dan tata kelola koperasi secara berkelanjutan.

Dari sisi realisasi, capaian kinerja menunjukkan tren yang positif. Pada tahun 2023 realisasi mencapai 32,12%, meningkat menjadi 32,57% pada tahun 2024, dan meningkat signifikan pada tahun 2025 menjadi 41,96%. Hal ini menunjukkan adanya perbaikan dalam pembinaan, pengawasan, serta peningkatan kapasitas manajerial koperasi.

Apabila dibandingkan dengan target yang telah ditetapkan, capaian kinerja pada tahun 2023 mencapai 160,60%, yang berarti melampaui target secara signifikan. Pada tahun 2024 capaian berada pada angka 93,06%, sedikit di bawah target yang ditetapkan. Sementara pada tahun 2025 capaian kembali melampaui target dengan persentase sebesar 116,56%.

Secara umum, kinerja indikator persentase koperasi berkualitas menunjukkan tren peningkatan yang konsisten, baik dari sisi realisasi maupun capaian terhadap target. Fluktuasi capaian pada tahun 2024 dapat dipengaruhi oleh peningkatan standar penilaian atau bertambahnya jumlah koperasi yang dinilai, sehingga berdampak pada rasio persentase terhadap target. Namun demikian, pada tahun 2025 terjadi peningkatan signifikan yang menunjukkan efektivitas strategi pembinaan dan penguatan koperasi yang telah dilaksanakan.

Dengan capaian yang melampaui target pada tahun 2025, indikator ini dapat dikategorikan berkinerja sangat baik dan menunjukkan arah pembangunan koperasi yang semakin berkualitas dan berdaya saing.

**Tabel 3.20**  
**Perbandingan Jumlah Koperasi yang Meningkatkan**  
**Berdasarkan RAT, Volume dan Asset Tahun 2023 s/d 2025**

NO	URAIAN	2023	2024	2025
1	Jumlah Koperasi yang meningkat kualitasnya berdasarkan RAT, volume dan asset	53	57	47
2	Jumlah Koperasi aktif	165	175	331
3	Jumlah Koperasi	337	344	539

Berdasarkan Tabel 3.20, jumlah koperasi yang mengalami peningkatan



kualitas berdasarkan indikator pelaksanaan RAT, peningkatan volume usaha, dan aset menunjukkan dinamika yang fluktuatif selama periode 2023–2025. Pada tahun 2023 tercatat sebanyak 53 koperasi meningkat kualitasnya, kemudian naik menjadi 57 koperasi pada tahun 2024, namun mengalami penurunan menjadi 47 koperasi pada tahun 2025.

Sementara itu, jumlah koperasi aktif menunjukkan tren peningkatan yang signifikan, dari 165 koperasi pada tahun 2023 menjadi 175 koperasi pada tahun 2024, dan meningkat tajam menjadi 331 koperasi pada tahun 2025. Peningkatan ini mengindikasikan adanya perbaikan dalam pendataan, reaktivasi koperasi, serta dorongan kebijakan untuk mengaktifkan kembali koperasi yang sebelumnya tidak aktif.

Jumlah koperasi secara keseluruhan juga mengalami kenaikan, dari 337 koperasi pada tahun 2023 menjadi 344 koperasi pada tahun 2024, dan meningkat menjadi 539 koperasi pada tahun 2025. Lonjakan jumlah koperasi pada tahun 2025 dapat dikaitkan dengan program nasional penguatan koperasi, termasuk pembentukan dan pengembangan Koperasi Desa/Kelurahan Merah Putih.

Meskipun jumlah koperasi aktif meningkat signifikan, jumlah koperasi yang meningkat kualitasnya pada tahun 2025 justru mengalami penurunan. Kondisi ini menunjukkan bahwa peningkatan kuantitas belum sepenuhnya diikuti oleh peningkatan kualitas kelembagaan dan kinerja usaha koperasi. Hal ini menjadi tantangan dalam pembinaan koperasi agar tidak hanya fokus pada penambahan jumlah, tetapi juga pada penguatan tata kelola, pelaksanaan RAT secara rutin, peningkatan volume usaha, serta penguatan permodalan dan aset.

Ke depan, diperlukan strategi pembinaan yang lebih terarah dan terus-menerus, termasuk pendampingan manajemen, peningkatan kapasitas pengurus, serta integrasi program Koperasi Desa/Kelurahan Merah Putih dengan indikator koperasi berkualitas. Dengan demikian, pertumbuhan jumlah koperasi dapat diimbangi dengan peningkatan kualitas dan kontribusi nyata terhadap perekonomian daerah.

### **3.3 Perbandingan antara realisasi kinerja tahun 2025 dengan target s/d Periode**

**Renstra**

**Tabel 3.21**  
**Perbandingan Realisasi dan Capaian Kinerja s/d**  
**Periode Renstra Sasaran Meningkatnya Koperasi Berkualitas**

No	Indikator	Satuan	Target Akhir Renstra	Realisasi	% Capaian	Tingkat Kemajuan
1	2	3	4	5	6	7
1	Persentase Koperasi Berkualitas	%	37	41,96	113,41	Melebihi target 100%

Perbandingan Realisasi dan Capaian Kinerja sampai dengan akhir periode Renstra pada sasaran Meningkatnya Koperasi Berkualitas, diketahui bahwa target akhir Renstra untuk indikator Persentase Koperasi Berkualitas adalah sebesar 37%. Adapun realisasi yang dicapai sebesar 41,96%, sehingga tingkat capaian kinerja mencapai 113,41%. Dengan demikian, capaian tersebut melebihi target 100% yang telah ditetapkan.

Capaian ini menunjukkan bahwa upaya pembinaan, pengawasan, dan peningkatan kapasitas koperasi telah berjalan secara efektif dan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kualitas koperasi. Keberhasilan ini mengindikasikan adanya peningkatan kepatuhan koperasi terhadap regulasi, tata kelola yang lebih baik, serta meningkatnya partisipasi anggota dan kesehatan kelembagaan koperasi. Secara umum, tingkat kemajuan indikator ini berada pada kategori sangat baik, karena telah melampaui target yang direncanakan dalam dokumen perencanaan strategis.

**3.4 Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2025 dengan Standar Nasional**

**Tabel 3.22**  
**Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2025 dengan**  
**Standar Provinsi dan Nasional**

Indikator Kinerja	Satuan	Diskopnaker Kab. Pesisir Selatan	Dinas Koperasi dan UKM Prov. Sumbar	Kemenkop dan UKM RI
Persentase Koperasi Berkualitas	Persen	41,96	30,34	10,87

**Tabel 3.23**

## Renstra Kementerian Koperasi dan UKM RI Tahun 2021-2024

<b>VISI</b> Terwujudnya Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian berlandaskan Gotong Royong Melalui Peran Koperasi, UMKM, dan Kewirausahaan Dalam Mendukung Perekonomian Nasional.								
<b>MISI</b> Membentuk Struktur Ekonomi yang Produktif, Mandiri, dan Berdaya Saing Melalui Peran Koperasi, UMKM, dan Kewirausahaan Dalam Mendukung Perekonomian Nasional.								
NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	Satuan	Target			
					2021	2022	2023	2024
		<b>Mendukung Perekonomian Nasional</b>						
		Terwujudnya Koperasi yang Berkualitas dan Modern	Persentase Koperasi Berkualitas	%	5	7,5	7,5	10 (30 akumulatif)
			Pertumbuhan Volume Usaha Koperasi	%	14	16	18	20
			Jumlah Koperasi Modern	Unit	100	150	150	100 (500 akumulatif)

**Tabel 1.4** Capaian Kinerja Bidang Koperasi Tahun 2020-2024

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Tahun 2020			Tahun 2021			Tahun 2022			Tahun 2023			Tahun 2024		
		Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian
SSU - Kontribusi Koperasi, UMKM, dan Kewirausahaan yang Produktif, Mandiri, dan Berdaya Saing dalam Mendukung Perekonomian Nasional	Persentase Kontribusi Koperasi terhadap PDB	5,10%	9,14%	179,12%	5,20%	6,20%	119%	5,30%	6,07%	114,53%	5,40%	6,24%	115,55%	5,50%	6,33%	115,09%
SS1 - Terwujudnya Koperasi yang Berkualitas dan Modern	Persentase Koperasi Berkualitas				5,00%	17,03%	341%	7,50%	8,50%	113,30%	7,50%	7,54%	100,50%	7,50%	10,87%	144,93%
	Pertumbuhan Volume Usaha Koperasi	20%	12,48%	62,42%	14%	4,78%	34,14%	10,00%	8,51%	85,10%	5%	0,82%	16,40%	8,0%	8,12%	108,27%
	Jumlah Koperasi Modern				100	100	100%	150	150	100%	150	150	100%	100	100	100%

**Sumber:** Kementerian Koperasi dan UKM, Laporan Kinerja 2020-2024

Realisasi Persentase Koperasi Berkualitas Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025 sebesar 41,96%, jauh melampaui : Provinsi Sumatera Barat: 30,34% dan Nasional (Kemenkop dan UKM RI): 10,87%. Capaian Kabupaten Pesisir Selatan berada : +11,62% di atas rata-rata Provinsi, +31,09% di atas rata-rata Nasional

Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pembinaan dan penguatan koperasi di Kabupaten Pesisir Selatan sangat progresif dan berada pada kategori unggul dibandingkan standar pembandingan.



### **3.5 Analisis Penyebab Keberhasilan atau Peningkatan Kinerja serta Aternatif Solusi yang telah dilakukan**

Faktor Keberhasilan :

a. Faktor Internal

- ✓ Intensifikasi Pembinaan dan Monitoring
- ✓ Pendampingan rutin terhadap koperasi aktif.
- ✓ Monitoring pelaksanaan RAT tepat waktu.
- ✓ Evaluasi berkala terhadap aspek kelembagaan dan usaha.
- ✓ Peningkatan Kapasitas SDM Pengurus
- ✓ Validasi dan Pemutakhiran Data
- ✓ Verifikasi koperasi aktif dan tidak aktif.
- ✓ Sinergi Program dengan Pemerintah Pusat/Provinsi

b. Faktor Eksternal

- ✓ Meningkatnya kesadaran pengurus koperasi terhadap tata kelola yang baik.
- ✓ Adanya dorongan regulasi terkait kewajiban RAT dan pelaporan.
- ✓ Tumbuhnya kebutuhan koperasi untuk beradaptasi dengan sistem administrasi digital.

c. Faktor Penghambat yang Masih Dihadapi

- ✓ Masih banyaknya koperasi pasif/tidak aktif.
- ✓ Keterbatasan SDM pengurus yang kompeten.
- ✓ Rendahnya kepatuhan administrasi dan pelaporan keuangan.
- ✓ Keterbatasan anggaran pembinaan.
- ✓ Wilayah geografis yang menyulitkan monitoring intensif.

d. Alternatif Solusi yang Telah Dilakukan

Sebagai langkah korektif dan preventif, telah dilakukan beberapa upaya:

- 1. Klasifikasi dan Kurasi Koperasi
  - Pemisahan koperasi aktif, kurang aktif, dan tidak aktif.
  - Penertiban koperasi yang tidak melaksanakan RAT.
- 2. Pendekatan Pembinaan Berbasis Klaster
  - Prioritas pembinaan pada koperasi potensial.
  - Pendampingan intensif bagi koperasi menuju kategori “sehat”.

Peningkatan persentase koperasi berkualitas tidak semata karena bertambahnya jumlah koperasi, tetapi karena adanya perbaikan tata kelola, intensifikasi pembinaan,



serta penertiban kelembagaan. Ke depan, strategi yang perlu dipertahankan adalah Pembinaan berbasis data, Pendekatan selektif pada koperasi potensial, Digitalisasi tata kelola, Dan penguatan kapasitas SDM pengurus. Dengan strategi tersebut, indikator persentase koperasi berkualitas dapat meningkat secara berkelanjutan dan tidak bersifat administratif semata, tetapi benar-benar mencerminkan kualitas kelembagaan dan usaha koperasi.

### **3.6 Analisis Program/Kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja**

Pencapaian sasaran strategis ke-3 ini dengan 1 indikator didukung oleh 2 program dengan 2 kegiatan sebagai berikut :

**Tabel 3.24**

#### **Program dan Kegiatan Untuk Pencapaian Kinerja Sasaran 3 Meningkatnya Koperasi Berkualitas**

<b>No</b>	<b>Program</b>	<b>Kegiatan</b>	<b>Output Kegiatan</b>	<b>Satuan</b>	<b>Target</b>	<b>Realisasi</b>
1	2	3	4	5	6	7
1	Program Pengawasan dan Pemeriksaan Koperasi	Pemeriksaan dan Pengawasan Koperasi, Koperasi Simp Pinjam/Unit Simpan Pinjam Koperasi yang Wilayah Keanggotaannya Dalam Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah penilaian kesehatan koperasi	unit usaha	10	10
2	Pemberdayaan Dan Perlindungan Koperasi	Pemberdayaan dan Perlindungan Koperasi yang Keanggotaannya dalam Daerah Kabupaten/ Kota	Jumlah pemberdayaan usaha koperasi	unit usaha	10	10

**Tabel 3.25**  
**Program yang mendukung pencapaian target indikator kinerja**  
**Persentase Koperasi Berkualitas**

No.	Program	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	Tingkat Capaian (%)
1.	Pengawasan dan Pemeriksaan Koperasi	40.589.950	40.081.020	98,75
2.	Pemberdayaan dan Perlindungan Koperasi	5.135.000	5.133.700	99,97
	Jumlah	45.724.950	45.214.720	98,88

Berdasarkan Tabel 3.24 dan Tabel 3.25, upaya peningkatan koperasi berkualitas pada Tahun 2025 didukung oleh dua program utama, yaitu Program Pengawasan dan Pemeriksaan Koperasi serta Program Pemberdayaan dan Perlindungan Koperasi.

Pada Tabel 3.27, kegiatan pengawasan dan pemeriksaan koperasi yang meliputi pemeriksaan dan pengawasan koperasi simpan pinjam/unit simpan pinjam menunjukkan capaian yang optimal, dengan target 10 unit usaha dan realisasi 10 unit usaha (100%). Demikian pula kegiatan pemberdayaan dan perlindungan koperasi yang juga menargetkan 10 unit usaha dan terealisasi 10 unit usaha (100%). Hal ini menunjukkan bahwa dari sisi output kegiatan, pelaksanaan program telah berjalan sesuai dengan perencanaan.

Sementara itu, berdasarkan Tabel 3.28, dari sisi dukungan anggaran, total pagu sebesar Rp.45.724.950 dengan realisasi sebesar Rp.45.214.720 atau tingkat serapan anggaran mencapai 98,88%. Secara rinci, Program Pengawasan dan Pemeriksaan Koperasi terealisasi sebesar 98,75%, dan Program Pemberdayaan dan Perlindungan Koperasi terealisasi sebesar 99,97%. Tingginya tingkat serapan anggaran ini menunjukkan bahwa pelaksanaan program berjalan efektif secara administratif dan keuangan.

Meskipun capaian output dan serapan anggaran menunjukkan hasil yang sangat baik, peningkatan jumlah koperasi yang meningkat kualitasnya masih perlu terus didorong. Hal ini mengindikasikan bahwa keberhasilan kegiatan pada level output perlu terus diperkuat agar memberikan dampak yang lebih luas pada

peningkatan kualitas koperasi secara menyeluruh, baik dari aspek kelembagaan, manajemen usaha, maupun peningkatan volume dan aset.

Ke depan, pengawasan dan pemberdayaan koperasi perlu difokuskan tidak hanya pada pemenuhan target jumlah, tetapi juga pada pendampingan berkelanjutan serta peningkatan kapasitas pengurus dan manajemen koperasi. Integrasi dengan program nasional seperti Koperasi Desa/Kelurahan Merah Putih juga menjadi peluang strategis untuk memperluas dampak pembinaan koperasi berkualitas di daerah.

### 3.7 Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

**Tabel 3.26**  
**Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya**

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Indikator Kinerja			Anggaran (Rp.)			Tingkat Efisiensi Sumber Daya (%)
			Target	Realisasi	% Capaian	Anggaran	Realisasi (Rp.)	% Capaian	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(9)
1	Meningkatnya Koperasi berkualitas	Persentase koperasi berkualitas	36%	41,96%	116,56	45.724.950	45.214.720	98,88	2,36

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja Tahun 2025, target persentase koperasi berkualitas sebesar 36% dapat direalisasikan sebesar 41,96%, atau mencapai 116,56% dari target yang telah ditetapkan.

Dari sisi anggaran, pagu sebesar Rp.45.724.950 terealisasi sebesar Rp.45.214.720 atau 98,88%, sehingga terdapat sisa anggaran sebesar Rp.510.230. Dengan capaian kinerja yang melampaui target serta realisasi anggaran yang tidak mencapai 100%, diperoleh tingkat efisiensi penggunaan sumber daya sebesar 2,36%.

Efisiensi sebesar 2,36% menunjukkan bahwa pelaksanaan program dan kegiatan dalam mendukung peningkatan koperasi berkualitas telah dilaksanakan secara optimal dan terkendali. Sumber daya yang tersedia mampu menghasilkan output yang lebih tinggi dari target tanpa memerlukan penyerapan anggaran secara penuh. Hal ini mengindikasikan adanya:

- ✓ Perencanaan kegiatan yang realistis dan berbasis kebutuhan;
- ✓ Pengendalian pelaksanaan kegiatan yang efektif;



- ✓ Optimalisasi penggunaan anggaran sesuai prioritas;
- ✓ Sinergi pelaksanaan program pembinaan dan pengawasan koperasi.

Dengan demikian, capaian kinerja yang tinggi disertai efisiensi anggaran menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya pada indikator ini telah berjalan secara efektif dan akuntabel.

Ke depan, efisiensi ini tetap perlu dijaga dengan memastikan kualitas output tetap menjadi prioritas utama serta melakukan evaluasi berkelanjutan terhadap strategi pembinaan koperasi agar dampak yang dihasilkan semakin optimal.

#### **SASARAN 4 : MENINGKATNYA DAYA SAING SEKTOR UNGGULAN**

Sasaran strategis meningkatnya daya saing sektor unggulan diarahkan untuk memperkuat struktur ekonomi daerah melalui pengembangan usaha mikro yang produktif, mandiri, dan berdaya saing. Penguatan sektor unggulan menjadi penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi lokal, menciptakan lapangan kerja, serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara berkelanjutan.

Indikator kinerja yang digunakan untuk mengukur pencapaian sasaran ini adalah Persentase Usaha Mikro Menjadi Wirausaha. Indikator ini menggambarkan proporsi pelaku usaha mikro yang mengalami peningkatan kapasitas usaha, baik dari aspek legalitas, manajemen usaha, akses pembiayaan, peningkatan omzet, maupun kemampuan memperluas pasar. Dengan demikian, indikator ini tidak hanya mengukur jumlah usaha, tetapi juga kualitas dan kemandirian usaha mikro dalam menjalankan kegiatan usahanya.

Peningkatan persentase usaha mikro menjadi wirausaha menunjukkan bahwa program pembinaan, pelatihan, pendampingan, serta fasilitasi akses permodalan dan pemasaran telah memberikan dampak positif terhadap penguatan kapasitas pelaku usaha. Transformasi usaha mikro menjadi wirausaha yang mandiri dan kompetitif menjadi faktor kunci dalam meningkatkan daya saing sektor unggulan daerah, terutama pada sektor perdagangan, jasa, industri rumah tangga, dan potensi lokal lainnya.

Melalui penguatan kewirausahaan berbasis potensi daerah, diharapkan usaha mikro tidak hanya bertahan, tetapi mampu tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan. Upaya ini sekaligus berkontribusi terhadap perluasan kesempatan kerja dan pengurangan tingkat pengangguran, sehingga mendukung pencapaian tujuan pembangunan ekonomi daerah secara menyeluruh.

#### 4.1 Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2025

**Tabel 3.27**  
**Perbandingan Target dan Realisasi Kinerja**  
**Meningkatnya Daya Saing Sektor Unggulan Tahun 2025**

Sasaran Strategis	Indikator kinerja	Satuan	Tahun 2023		
			Target	Realisasi	Capaian Kinerja
Meningkatnya daya saing sektor unggulan	Persentase usaha mikro yang menjadi wirausaha	Persen	80	80,04	100,05

Berdasarkan perbandingan antara target dan realisasi tahun 2025, indikator Persentase usaha mikro yang menjadi wirausaha menunjukkan capaian sebesar 100,05%, dengan realisasi sebesar 80,04% dari target 80%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pada indikator tersebut telah melampaui target yang ditetapkan meskipun dalam persentase yang relatif kecil (0,04%).

Secara umum, capaian ini menunjukkan bahwa strategi peningkatan daya saing sektor unggulan berjalan efektif. Ke depan, diperlukan upaya peningkatan kualitas intervensi program agar tidak hanya mempertahankan capaian kuantitatif, tetapi juga memperkuat daya tahan dan keberlanjutan usaha mikro secara substantif.

**Tabel 3.28**  
**DATA USAHA MIKRO MENJADI WIRAUSAHA**  
**TAHUN 2021 - 2025**

Tahun	Jumlah Usaha Mikro Menjadi Wirausaha (Unit)	Jumlah Usaha Mikro (Unit)	Persentase Usaha Mikro Menjadi Wirausaha
2021	3.922	5.599	70,05%
2022	7.381	10.251	72,00%
2023	8.589	11.403	75,32%
2024	9.850	12.450	79,12%
2025	10.210	12.756	100,05%

Sumber Data : Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja Kab. Pessel

**Tabel 3.29**  
**REKAPITULASI DATA UMKM PER-SEKTOR TAHUN 2025**  
**DINAS KOPERASI, USAHA KECIL DAN MENENGAH DAN TENAGA KERJA**  
**KABUPATEN PESISIR SELATAN**

NO.	SEKTOR EKONOMI	USAHA MIKRO	USAHA KECIL	JUMLAH
1	2	3	4	5
1	Agrobisnis	920	4	<b>924</b>
2	Fashion	334	1	<b>335</b>
3	Jasa	378	11	<b>389</b>
4	Kerajinan	103	0	<b>103</b>
5	Kuliner	4.188	3	<b>4.191</b>
6	Otomotif	215	3	<b>218</b>
7	Pendidikan	35	0	<b>35</b>
8	Perdagangan	5.555	34	<b>5.589</b>
9	Perikanan	358	1	<b>359</b>
10	Peternakan	450	2	<b>452</b>
11	Lainnya	220	0	<b>220</b>
	<b>TOTAL</b>	<b>12.756</b>	<b>59</b>	<b>12.815</b>

Berdasarkan data Rekapitulasi UMKM Per-Sektor Tahun 2025 pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja Kabupaten Pesisir Selatan, tercatat jumlah keseluruhan UMKM sebanyak 12.815 unit usaha, yang terdiri dari 12.756 usaha mikro dan 59 usaha kecil.

Dari distribusi per sektor ekonomi, sektor Perdagangan merupakan sektor dengan jumlah UMKM terbanyak yaitu 5.406 unit usaha (5.555 usaha mikro dan 34 usaha kecil), diikuti oleh sektor Kuliner sebanyak 4.191 unit usaha (4.188 usaha mikro dan 3 usaha kecil). Kondisi ini menunjukkan bahwa struktur perekonomian daerah masih didominasi oleh sektor perdagangan dan kuliner yang relatif mudah dimasuki serta memiliki perputaran modal yang cepat.

Sektor lainnya seperti Agrobisnis tercatat sebanyak 924 unit usaha, Peternakan sebanyak 452 unit usaha, dan Jasa sebanyak 389 unit usaha. Sementara sektor dengan

jumlah relatif kecil antara lain Pendidikan (35 unit), Kerajinan (103 unit), dan Lainnya (220 unit).

Komposisi ini menunjukkan bahwa UMKM di Kabupaten Pesisir Selatan masih sangat didominasi oleh usaha mikro (lebih dari 99%), sedangkan proporsi usaha kecil masih sangat terbatas. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar pelaku usaha masih berada pada skala usaha dasar dengan kapasitas permodalan, manajemen, dan akses pasar yang terbatas.

Secara strategis, kondisi tersebut memberikan implikasi sebagai berikut :

- ✓ Perlunya penguatan program peningkatan kelas usaha (scaling up) dari mikro menjadi kecil.
- ✓ Peningkatan akses pembiayaan dan legalitas usaha untuk mendorong formalitas dan daya saing.
- ✓ Diversifikasi sektor unggulan agar tidak terlalu terkonsentrasi pada perdagangan dan kuliner.
- ✓ Penguatan hilirisasi pada sektor agrobisnis dan perikanan yang memiliki potensi sumber daya lokal.

Dengan struktur UMKM yang ada, arah kebijakan ke depan perlu difokuskan pada peningkatan kualitas usaha, produktivitas, serta transformasi digital agar UMKM tidak hanya bertambah secara kuantitatif, tetapi juga meningkat secara kapasitas dan daya saing.

**Tabel 3.30**  
**REKAPITULASI DATA UMKM TAHUN 2025**  
**DINAS KOPERASI, USAHA KECIL DAN MENENGAH DAN TENAGA KERJA**  
**KABUPATEN PESIR SELATAN**

NO.	KECAMATAN	JUMLAH UMKM	USAHA MIKRO	USAHA KECIL	OMSET (Rp.)	ASSET (Rp.)	TENAGA KERJA (Orang)		JUMLAH TENAGA KERJA
							LAKI-LAKI	PEREMPUAN	
1	KOTO XI TARUSAN	<b>2.200</b>	2.197	3	24.437.385.000	68.356.547.000	2.498	1.194	<b>3.692</b>
2	BAYANG	<b>1.756</b>	1.750	6	46.289.063.000	154.484.559.000	2.260	550	<b>2.810</b>
3	IV NAGARI BAYANG UTARA	<b>333</b>	330	3	11.802.020.000	45.626.461.000	483	56	<b>539</b>
4	IV JURAI	<b>1.356</b>	1.342	14	39.609.055.000	161.705.324.000	1.888	580	<b>2.468</b>
5	BATANG	<b>337</b>	344	-			370	129	<b>499</b>



	KAPAS				5.533.93 6.000	13.301.87 5.000			
6	SUTERA	<b>1.357</b>	1.34 8	9	24.002.6 76.000	94.976.06 9.000	2.016	299	<b>2.315</b>
7	LENGAYANG	<b>2.535</b>	2.53 1	4	24.212.6 22.000	72.761.62 9.000	3.671	934	<b>4.605</b>
8	RANAH PESISIR	<b>222</b>	219	3	5.378.59 9.000	19.803.27 7.000	186	106	<b>292</b>
9	LINGGO SARI BAGANTI	<b>409</b>	406	3	13.560.7 69.000	48.692.26 5.000	452	260	<b>712</b>
10	AIRPURA	<b>222</b>	216	6	6.924.52 0.000	31.969.64 8.000	377	82	<b>459</b>
11	PANCUNG SOAL	<b>257</b>	260	-	4.000.01 9.000	13.227.89 7.000	388	109	<b>497</b>
12	BASA AMPEK BALAI TAPAN	<b>486</b>	483	3	9.258.24 2.000	30.666.38 2.000	600	129	<b>729</b>
13	RANAH AMPEK HULU TAPAN	<b>140</b>	139	1	4.488.04 5.000	19.008.29 3.000	245	120	<b>365</b>
14	LUNANG	<b>746</b>	743	3	16.467.3 54.000	58.850.86 0.000	969	381	<b>1.350</b>
15	SILAUT	<b>143</b>	142	1	4.063.78 7.000	15.936.04 4.000	150	32	<b>182</b>
<b>TOTAL</b>		<b>12.509</b>	<b>12.4 50</b>	<b>59</b>	<b>240.028. 092.000</b>	<b>849.367.1 30.000</b>	<b>16.55 3</b>	<b>4.961</b>	<b>21.514</b>

$$\begin{aligned} \text{\% usaha mikro yang menjadi wirausaha} &= \frac{\text{Jumlah usaha mikro yang menjadi wirausaha}}{\text{Jumlah usaha mikro keseluruhan}} \times 100\% = \frac{10.210}{12.756} \times 100\% = 80,04\% \end{aligned}$$

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 7 Tahun 2021 tentang Kemudahan, Perlindungan, dan Pemberdayaan Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (PP UMKM) dari UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. PP UMKM tersebut mengubah beberapa ketentuan yang sebelumnya telah diatur dalam UU Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah. Dalam Peraturan Pemerintah ini yang dimaksud dengan :

- a. Usaha Mikro adalah usaha produktif milik orang perorangan dan /atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria usaha mikro.
- b. Usaha Kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan

oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi baik langsung maupun tidak langsung dari Usaha Menengah atau Usaha Besar yang memenuhi kriteria usaha kecil sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Pemerintah ini.

**Kriteria Usaha Mikro, Kecil dan Menengah:**

1. **Usaha Mikro** memiliki modal usaha sampai dengan paling banyak Rp.1.000.000.000,- tidak termasuk tanah dan bangunan dan hasil penjualan tahunan sampai dengan paling banyak Rp.2.000.000.000,-
2. **Usaha Kecil** memiliki modal usaha lebih dari Rp.1.000.000.000,- s/d 5.000.000.000,- tidak termasuk tanah dan bangunan dan hasil penjualan tahunan lebih dari dari Rp.2.000.000.000,- s/d 15.000.000.000,-
3. **Usaha Menengah** memiliki modal usaha lebih dari Rp.5.000.000.000,- s/d Rp.10.000.000.000,- tidak termasuk tanah dan bangunan dan hasil penjualan tahunan lebih dari Rp.15.000.000.000,- s/d 50.000.000.000,-

**4.2 Perbandingan antara realisasi kinerja dengan capaian kinerja tahun 2025 dengan tahun 2024 dan 2023**

**Tabel 3.31**

**Perbandingan Antara Realisasi Kinerja Dan Capaian Kinerja Tahun 2025 dengan Tahun 2024 dan 2023 Persentase Usaha Mikro yang Menjadi Wirausaha**

Indikator kinerja	Target (%)			Realisasi (%)			Capaian (%)		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Persentase usaha mikro menjadi wirausaha	75	78	80	75,32	79,12	80,04	100,43	101,44	100,05

Berdasarkan data perbandingan target dan realisasi tahun 2023–2025, indikator persentase usaha mikro yang menjadi wirausaha menunjukkan tren kinerja yang sangat baik dan konsisten melampaui target yang ditetapkan. Pada tahun 2023, target sebesar 75% dapat direalisasikan sebesar 75,32% dengan capaian kinerja 100,43%. Tahun 2024, target meningkat menjadi 78% dan terealisasi sebesar 79,12% dengan capaian 101,44%. Selanjutnya pada tahun 2025, target kembali ditingkatkan menjadi 80% dan realisasi mencapai 80,04% dengan capaian 100,05%.

Capaian tersebut menunjukkan bahwa meskipun target mengalami peningkatan setiap tahunnya, realisasi tetap mampu melampaui target yang telah ditetapkan. Hal ini mencerminkan efektivitas program pemberdayaan usaha mikro yang dilaksanakan, termasuk melalui kegiatan pelatihan kewirausahaan, fasilitasi perizinan usaha, pendampingan manajemen usaha, serta dukungan akses pembiayaan dan pemasaran. Secara umum, tren capaian yang stabil di atas 100% mengindikasikan bahwa strategi pembinaan dan pemberdayaan usaha mikro telah berjalan optimal. Namun demikian, pada tahun 2025 persentase capaian relatif mendekati target (100,05%), yang menunjukkan bahwa ruang peningkatan kinerja semakin terbatas sehingga diperlukan inovasi program dan penguatan kualitas intervensi agar pertumbuhan tetap berkelanjutan.

Ke depan, diperlukan penguatan sinergi lintas sektor, pemanfaatan teknologi digital dalam pembinaan usaha, serta peningkatan kualitas pendampingan agar usaha mikro tidak hanya bertambah secara kuantitatif tetapi juga meningkat dari sisi daya saing dan keberlanjutan usaha.

**4.3 Perbandingan antara realisasi kinerja tahun 2025 dengan target jangka menengah yang terdapat pada berita acara rasionalisasi renstra 2021-2026 Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Pesisir Selatan**

**Tabel 3.32**

**Perbandingan Realisasi dan Capaian Kinerja Sampai dengan Periode Renstra  
Sasaran : Meningkatnya Usaha Mikro Menjadi Wirausaha**

No	Indikator	Satuan	Target Akhir Renstra	Realisasi	% Capaian	Tingkat Kemajuan
1	2	3	4	5	6	7
1	Persentase usaha mikro yang menjadi wirausaha	%	82,00	80,04	97,61	Akan sama atau lebih dari 100%

Berdasarkan target akhir Renstra sebesar 82,00%, realisasi kinerja sampai dengan tahun 2025 tercatat sebesar 80,04%, sehingga tingkat capaian terhadap target akhir Renstra mencapai 97,61%. Capaian tersebut menunjukkan bahwa kinerja indikator telah mendekati target akhir periode perencanaan, dengan selisih sebesar 1,96%. Hal ini mengindikasikan bahwa program dan kegiatan pemberdayaan usaha mikro yang dilaksanakan telah berjalan efektif dan berada pada jalur yang tepat (on track) untuk mencapai target Renstra.

Realisasi sebesar 80,04% mencerminkan keberhasilan dalam mendorong

peningkatan kapasitas dan kemandirian usaha mikro melalui berbagai intervensi, antara lain pelatihan kewirausahaan, fasilitasi legalitas usaha, pendampingan manajemen dan pemasaran, serta akses terhadap pembiayaan. Dukungan tersebut berkontribusi terhadap peningkatan jumlah usaha mikro yang berkembang menjadi wirausaha yang lebih mandiri dan berdaya saing.

Meskipun demikian, masih terdapat gap sebesar 2,39% menuju target akhir Renstra. Oleh karena itu, diperlukan penguatan strategi pada aspek kualitas pendampingan, pemanfaatan teknologi digital dalam pengembangan usaha, serta peningkatan sinergi dengan pemangku kepentingan agar target 100% capaian Renstra dapat direalisasikan pada akhir periode perencanaan.

Secara umum, tingkat kemajuan menunjukkan tren positif dan berada dalam kategori sangat baik, dengan proyeksi bahwa capaian akhir Renstra akan dapat terpenuhi apabila konsistensi pelaksanaan program tetap dijaga dan dilakukan inovasi kebijakan secara berkelanjutan.

#### 4.4 Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2025 dengan Standar Nasional

Tabel 3.33

Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2025 dengan Standar Provinsi dan Nasional

Indikator Kinerja	Satuan	Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja Kab. Pesisir Selatan	Dinas Koperasi dan UKM Prov. Sumbar	Kemenkop dan UKM RI
Persentase Usaha Mikro Menjadi Wirausaha	Persen	100,04	Data tidak tersedia karena kewenangan provinsi hanya untuk usaha kecil	n/a

Pertumbuhan Wirausaha Produktif	Persentase Pertumbuhan Wirausaha	%	2,5	3	3,5	4
	Penumbuhan Start-Up	Start-up	50	100	150	200 (500 akumulatif)

Tabel diatas, merupakan salah satu indikator kinerja yang ada di Kementerian UKM RI. Pada tabel tersebut, indikatornya Persentase Pertumbuhan wirausaha, sedangkan indikator kinerja Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja



Kabupaten Pesisir Selatan adalah Persentase Usaha Mikro Menjadi wirausaha, berarti angka perbandingan antara realisasi kinerja dengan standard nasional tidak dapat ditampilkan karena pengukuran kinerjanya berbeda.

#### **4.5 Analisis Penyebab Keberhasilan atau Peningkatan Kinerja serta Aternatif Solusi yang telah dilakukan**

Capaian indikator persentase usaha mikro yang menjadi wirausaha menunjukkan tren positif dan konsisten mendekati bahkan melampaui target tahunan. *Keberhasilan dan peningkatan kinerja tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor sebagai berikut :*

##### **1. Kejelasan Perencanaan dan Penetapan Target**

Target indikator ditetapkan secara bertahap dan realistis berdasarkan evaluasi capaian tahun sebelumnya, sehingga strategi yang disusun lebih terarah dan terukur. Pendekatan incremental ini memudahkan pengendalian dan monitoring kinerja.

##### **2. Pendampingan dan Pembinaan Berkelanjutan**

Adanya pendampingan secara periodik, baik melalui klinik UMKM maupun kerja sama dengan stakeholder terkait, membantu pelaku usaha dalam menyelesaikan permasalahan produksi, pemasaran, dan manajemen usaha.

##### **3. Dukungan Akses Permodalan dan Pemasaran**

Fasilitasi akses pembiayaan (KUR/lembaga keuangan) serta dukungan promosi melalui pameran dan digital marketing memperluas peluang usaha mikro untuk berkembang dan meningkatkan omzet.

##### **4. Meningkatnya Kesadaran dan Motivasi Pelaku Usaha**

Terjadi peningkatan kesadaran pelaku usaha terhadap pentingnya legalitas, pencatatan keuangan, dan inovasi produk, sehingga mempercepat transformasi usaha mikro menjadi wirausaha yang lebih kompetitif.

#### **Faktor Penghambat :**

Meskipun capaian kinerja menunjukkan tren positif, dalam implementasinya masih terdapat beberapa faktor penghambat yang mempengaruhi optimalisasi peningkatan persentase usaha mikro menjadi wirausaha, antara lain :

##### **1 Keterbatasan Kapasitas Manajerial Pelaku Usaha**

Sebagian pelaku usaha mikro masih memiliki keterbatasan dalam pengelolaan administrasi, pencatatan keuangan, perencanaan usaha, dan pengembangan strategi pemasaran. Hal ini menyebabkan pertumbuhan usaha berjalan lambat



dan belum sepenuhnya memenuhi kriteria wirausaha yang mandiri dan berkelanjutan.

2  Akses Permodalan yang Belum Merata

Meskipun tersedia fasilitas pembiayaan seperti KUR dan lembaga keuangan lainnya, tidak semua pelaku usaha memenuhi persyaratan administratif maupun kelayakan usaha untuk memperoleh akses permodalan.

3  Rendahnya Literasi Digital

Transformasi digital belum sepenuhnya dimanfaatkan oleh seluruh pelaku usaha mikro. Keterbatasan kemampuan dalam pemasaran online, branding digital, dan penggunaan marketplace menjadi kendala dalam memperluas pasar.

4  Ketergantungan pada Bantuan Pemerintah

Sebagian pelaku usaha masih memiliki pola pikir bergantung pada bantuan atau stimulus pemerintah, sehingga inisiatif untuk mandiri dan melakukan inovasi usaha belum optimal.

5  Keterbatasan Sumber Daya Pendampingan

Jumlah dan kapasitas tenaga pendamping belum sepenuhnya sebanding dengan jumlah usaha mikro yang harus dibina, sehingga intensitas dan kualitas pendampingan belum merata.

6  Tantangan Eksternal dan Dinamika Ekonomi

Fluktuasi harga bahan baku, persaingan pasar, serta perubahan daya beli masyarakat turut mempengaruhi keberlanjutan dan perkembangan usaha mikro.

Faktor penghambat tersebut pada umumnya bersifat struktural dan kultural, sehingga memerlukan pendekatan yang tidak hanya administratif tetapi juga edukatif dan kolaboratif. Oleh karena itu, diperlukan penguatan kapasitas, perubahan mindset kewirausahaan, serta dukungan ekosistem usaha yang lebih kondusif agar transformasi usaha mikro menjadi wirausaha dapat berjalan lebih optimal.

*Alternatif Solusi yang Telah Dilakukan*

Dalam rangka menjaga dan meningkatkan capaian indikator, beberapa langkah strategis yang telah dilakukan antara lain :



- Penguatan Kurasi dan Seleksi Peserta Program  
Program difokuskan pada usaha mikro yang memiliki potensi berkembang, sehingga intervensi lebih efektif dan berdampak nyata terhadap peningkatan status usaha.
- Integrasi Program Lintas Bidang  
Sinkronisasi antara bidang koperasi, UKM, dan tenaga kerja dalam pembinaan kewirausahaan untuk menciptakan ekosistem usaha yang lebih terpadu.
- Pemanfaatan Teknologi Digital  
Peningkatan literasi digital dan fasilitasi pemasaran berbasis online guna memperluas akses pasar dan meningkatkan daya saing produk usaha mikro.
- Monitoring dan Evaluasi Berkala  
Pelaksanaan evaluasi capaian kinerja secara periodik untuk mengidentifikasi kendala lebih dini serta melakukan penyesuaian strategi secara cepat dan tepat.
- Penguatan Kemitraan  
Membangun kolaborasi dengan perbankan, lembaga pelatihan, asosiasi usaha, dan pelaku industri guna memperluas dukungan terhadap pengembangan usaha mikro.

Secara umum, peningkatan kinerja indikator ini tidak hanya dipengaruhi oleh kuantitas program, tetapi juga oleh peningkatan kualitas intervensi dan konsistensi pembinaan. Strategi yang adaptif dan berbasis evaluasi kinerja menjadi faktor kunci dalam menjaga tren capaian tetap positif dan berkelanjutan.

#### **4.6 Analisis Program/Kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja**

**Tabel 3.34**  
**Program dan Kegiatan Untuk Pencapaian Kinerja Sasaran 4**  
**(Meningkatnya Daya Saing Sektor Unggulan)**

<b>No</b>	<b>Program</b>	<b>Kegiatan</b>	<b>Output Kegiatan</b>	<b>Satuan</b>	<b>Target</b>	<b>Realisasi</b>
1	2	3	4	5	6	7
1	PEMBERDAYAAN USAHA MENENGAH, USAHA KECIL, DAN USAHA MIKRO (UMKM)	Pemberdayaan Usaha Mikro yang Dilakukan Melalui Pendataan, Kemitraan, Kemudahan Perizinan, Penguatan Kelembagaan dan Koordinasi dengan Para Pemangku	Jumlah pendataan UMKM	unit usaha	100	100



		Kepentingan				
2	PENGEMBANGAN UMKM	Pengembangan Usaha Mikro dengan Orientasi Peningkatan Skala Usaha Menjadi Usaha Kecil	Jumlah usaha mikro menjadi usaha kecil	unit usaha	10	10

**Tabel 3.35**  
**Program yang mendukung pencapaian target indikator kinerja**  
**Persentase Usaha Mikro Menjadi Wirausaha**

No.	Program	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	Tingkat Capaian (%)
1.	Pemberdayaan Usaha Menengah, Usaha Kecil dan Usaha Mikro (UMKM)	16.880.000	16.871.500	99,95
2.	Pengembangan UMKM	24.382.728	24.373.000	99,96
	Jumlah	41.262.728	41.244.500	99,96

Dalam rangka mendukung pencapaian indikator persentase usaha mikro menjadi wirausaha, terdapat dua program utama yang dilaksanakan, yaitu Program Pemberdayaan Usaha Menengah, Usaha Kecil dan Usaha Mikro (UMKM) serta Program Pengembangan UMKM. Total anggaran yang dialokasikan sebesar Rp.41.262.728 dengan realisasi sebesar Rp.41.244.500 atau tingkat serapan anggaran mencapai 99,96%. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan program berjalan sangat optimal dengan tingkat efektivitas penggunaan anggaran yang tinggi.

Program Pemberdayaan UMKM dialokasikan anggaran sebesar Rp16.880.000 dengan realisasi Rp.16.871.500 atau sebesar 99,95%. Sementara itu, Program Pengembangan UMKM memiliki anggaran Rp.24.382.728 dan terealisasi Rp.24.373.000 atau sebesar 99,96%. Tingginya realisasi pada kedua program menunjukkan perencanaan



anggaran yang akurat serta pengendalian pelaksanaan kegiatan yang baik.

Tingkat serapan anggaran yang hampir mencapai 100% mencerminkan konsistensi antara perencanaan dan implementasi program. Efektivitas pelaksanaan kegiatan pemberdayaan dan pengembangan UMKM tersebut turut berkontribusi terhadap capaian indikator persentase usaha mikro menjadi wirausaha yang berada pada kategori sangat baik.

Secara analitis, optimalisasi penggunaan anggaran ini menunjukkan bahwa sumber daya yang tersedia telah dimanfaatkan secara efisien dan tepat sasaran dalam mendukung peningkatan kapasitas usaha mikro. Keterkaitan yang kuat antara dukungan program dan capaian indikator mengindikasikan bahwa strategi intervensi yang dilakukan sudah relevan dan responsif terhadap kebutuhan pelaku usaha.

Selanjutnya, meskipun tingkat serapan anggaran sudah sangat tinggi, diperlukan peningkatan kualitas output dan outcome program agar tidak hanya berfokus pada optimalisasi penyerapan anggaran, tetapi juga pada peningkatan dampak nyata terhadap pertumbuhan dan kemandirian usaha mikro.

#### 4.7 Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

**Tabel 3.36**  
**Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya**

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Indikator Kinerja			Anggaran (Rp.)			Tingkat Efisiensi Sumber Daya (%)
			Target	Realisasi	% Capaian	Anggaran (Rp.)	Realisasi (Rp.)	% Capaian	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(9)
1	Meningkatnya Daya Saing Sektor Unggulan	Persentase usaha mikro yang menjadi wirausaha	80,00%	80,04%	100,05	41.262.728	41.244.500	99,96%	0,99

Berdasarkan data pada Tabel 3.39, target indikator kinerja sebesar 80,00% dapat direalisasikan sebesar 80,04% dengan tingkat capaian kinerja mencapai 100,05%. Sementara itu, dari sisi anggaran dialokasikan sebesar Rp.41.262.728 dan terealisasi sebesar Rp.41.244.500 atau sebesar 99,96%.

Dengan capaian kinerja sebesar 100,05% dan realisasi anggaran sebesar 99,96%, diperoleh tingkat efisiensi penggunaan sumber daya sebesar 0,99%. Nilai ini menunjukkan bahwa capaian kinerja yang melebihi target dapat diraih dengan tingkat penyerapan anggaran yang sedikit lebih rendah dari pagu yang ditetapkan.

Secara analitis, kondisi ini menggambarkan bahwa pelaksanaan program dan



kegiatan telah berjalan secara efisien dan efektif. Output dan outcome yang dihasilkan mampu memenuhi bahkan melampaui target, tanpa harus menggunakan seluruh alokasi anggaran secara penuh. Hal ini mencerminkan ketepatan perencanaan anggaran, pengendalian pelaksanaan kegiatan yang baik, serta optimalisasi sumber daya yang tersedia.

Efisiensi sebesar 0,99% juga menunjukkan adanya penghematan anggaran yang tetap menjaga kualitas capaian kinerja. Dengan kata lain, terdapat keseimbangan antara aspek efektivitas (pencapaian target) dan efisiensi (optimalisasi penggunaan anggaran).

Berikutnya, praktik efisiensi ini perlu dipertahankan dengan tetap memastikan bahwa fokus tidak hanya pada tingginya serapan anggaran, tetapi juga pada peningkatan kualitas hasil program serta dampaknya terhadap peningkatan daya saing dan kemandirian usaha mikro secara berkelanjutan.

## **SASARAN 5 : MENURUNNYA PENGANGGURAN**

Sasaran strategis menurunnya pengangguran merupakan bagian penting dalam upaya meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan memperkuat ketahanan ekonomi daerah. Penurunan pengangguran mencerminkan keberhasilan pemerintah daerah dalam menciptakan kesempatan kerja, meningkatkan kualitas dan daya saing tenaga kerja, serta memperluas akses masyarakat terhadap pasar kerja.

Indikator kinerja yang digunakan untuk mengukur pencapaian sasaran ini adalah Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT). Pada Tahun 2025, target TPT ditetapkan sebesar 4,6%, yang berarti pemerintah daerah menargetkan penurunan proporsi angkatan kerja yang belum terserap dalam lapangan pekerjaan hingga berada pada level tersebut. Target ini mencerminkan komitmen untuk mendorong pasar kerja yang lebih inklusif dan produktif.

Upaya pencapaian target dilakukan melalui pelaksanaan pelatihan kerja berbasis kompetensi, fasilitasi penempatan tenaga kerja, penyediaan informasi pasar kerja, serta pengembangan kewirausahaan dan pemberdayaan usaha mikro sebagai alternatif penciptaan lapangan kerja mandiri. Selain itu, penguatan kemitraan dengan dunia usaha dan industri terus dilakukan guna meningkatkan daya serap tenaga kerja lokal.

Penetapan target TPT sebesar 4,6% menunjukkan orientasi kebijakan yang berfokus pada hasil (outcome oriented) dan selaras dengan upaya peningkatan kualitas pembangunan ketenagakerjaan daerah. Dengan strategi yang terintegrasi dan berkelanjutan, diharapkan tingkat pengangguran dapat ditekan secara bertahap sehingga mampu mendukung pertumbuhan ekonomi daerah serta peningkatan kesejahteraan masyarakat secara merata.

Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) adalah persentase jumlah pengangguran

terhadap total angkatan kerja dalam suatu wilayah dan periode tertentu. Secara sederhana, TPT menunjukkan berapa persen penduduk yang aktif dalam pasar kerja tetapi belum memperoleh pekerjaan.

$$\text{Tingkat Pengangguran Terbuka} = \frac{\text{Jumlah Pengangguran}}{\text{Jumlah Angkatan Kerja}} \times 100\%$$

Menurut konsep ketenagakerjaan BPS (berdasarkan standar ILO), pengangguran terbuka adalah penduduk usia kerja ( $\geq 15$  tahun) yang:

- ✓ Tidak bekerja dan sedang mencari pekerjaan, atau
- ✓ Tidak bekerja dan sedang mempersiapkan usaha, atau
- ✓ Tidak bekerja dan tidak mencari pekerjaan karena merasa tidak mungkin mendapatkan pekerjaan (discouraged worker), atau
- ✓ Sudah diterima bekerja tetapi belum mulai bekerja.

Angkatan kerja adalah penduduk usia kerja yang: sudah bekerja, atau sedang mencari pekerjaan (pengangguran). Jadi, angkatan kerja = penduduk yang aktif secara ekonomi.

### 5.1 Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2025

**Tabel 3.37**  
**Perbandingan Target dan Realisasi Kinerja**  
**Sasaran Menurunnya Pengangguran Tahun 2025**

Sasaran Strategis	Indikator kinerja	Satuan	Tahun 2025		
			Target	Realisasi	Capaian
Menurunnya Pengangguran	Tingkat Pengangguran Terbuka	Persen	4,6	5,10	80,39

Sumber : Sakernas tahun 2025

**Tabel 3.38**  
**Data Pengangguran dan Angkatan Kerja Kabupaten Pesisir Selatan**  
**Tahun 2021 s/d 2025**

Tahun	Pengangguran (orang)	Angkatan Kerja (orang)	Tingkat Pengangguran Terbuka (%)
2021	13.516	226.320	5,97

2022	10.602	229.994	4,61
2023	12.188	256.424	4,75
2024	13.399	264.779	5,06
2025	14.644	286.912	5,10

Sumber : Sakernas tahun 2025

Berdasarkan hasil Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Tahun 2025, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Kabupaten Pesisir Selatan tercatat sebesar 5,10%, sementara target yang ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2025 adalah 4,6%. Dengan demikian, capaian kinerja sebesar 80,39%, yang menunjukkan bahwa target penurunan pengangguran belum sepenuhnya tercapai.

Secara kuantitatif, jumlah pengangguran pada tahun 2025 tercatat sebanyak 14.644 orang dari total angkatan kerja sebanyak 286.912 orang. Meskipun secara persentase TPT mengalami kenaikan dibanding tahun 2024 (5,06% menjadi 5,10%), namun secara jumlah absolut terjadi penurunan pengangguran dari 13.399 orang (2024) menjadi 14.644 orang (2025). Hal ini menunjukkan adanya dinamika struktur angkatan kerja yang cukup signifikan, di mana jumlah angkatan kerja tahun 2025 menurun dibandingkan tahun sebelumnya.

Jika dilihat dalam tren lima tahun terakhir (2021–2025), TPT Kabupaten Pesisir Selatan bersifat fluktuatif. Kondisi ini menunjukkan bahwa stabilitas pasar kerja daerah masih dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal maupun struktural, seperti perlambatan pertumbuhan sektor informal, terbatasnya perluasan lapangan kerja formal, ketidaksesuaian kompetensi tenaga kerja dengan kebutuhan industri (mismatch), serta dinamika partisipasi angkatan kerja. Pada tabel diatas, dapat dilihat kondisi Tingkat Pengangguran Terbuka di Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2021 – 2024, Tingkat Pengangguran terbuka pada tahun 2021 – 2022 terjadi penurunan. Namun pada tahun 2023 terjadi peningkatan jika dibandingkan dengan tahun 2022. Sedangkan di tahun 2024 Tingkat Pengangguran Terbuka meningkat dibanding tahun 2023 sebesar 0,31% Hal ini harus menjadi perhatian utama bagi Pemerintah. Upaya penciptaan lapangan kerja harus terus ditingkatkan agar tingkat pengangguran dapat semakin ditekan guna mendorong peningkatan pendapatan dan kesejahteraan masyarakat.

## **5.2 Perbandingan antara realisasi kinerja dengan capaian kinerja tahun 2025 dengan tahun 2024 dan 2023**

**Tabel 3.39**  
**Perbandingan antara Realisasi Kinerja dengan Capaian Kinerja Tahun 2025**  
**dengan Tahun 2024 dan 2023**  
**Tingkat Pengangguran Terbuka**

Indikator kinerja	satuan	Target (%)			Realisasi (%)			Capaian (%)		
		2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Tingkat Pengangguran Terbuka	%	4,50	4,60	4,60	4,75	5,06	5,10	89,47	81,82	80,39

*Sumber : Data Sakernas tahun 2025*

Berdasarkan Tabel 3.39, perkembangan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Kabupaten Pesisir Selatan selama periode 2023–2025 menunjukkan tren peningkatan realisasi yang belum sejalan dengan target yang ditetapkan. Pada tahun 2023, target TPT sebesar 4,50% dengan realisasi 4,75% sehingga capaian kinerja sebesar 89,47%. Pada tahun 2024, target ditetapkan sebesar 4,60%, sedangkan realisasi mencapai 5,06% dengan capaian kinerja menurun menjadi 81,82%. Selanjutnya pada tahun 2025, target tetap sebesar 4,60%, namun realisasi kembali meningkat menjadi 5,10% sehingga capaian kinerja sebesar 80,39%.

Secara umum, dalam tiga tahun terakhir terlihat bahwa realisasi TPT cenderung mengalami kenaikan, sementara target relatif stagnan. Kondisi ini menunjukkan bahwa upaya penurunan pengangguran masih menghadapi tantangan struktural dalam pasar kerja daerah. Peningkatan TPT tersebut mengindikasikan bahwa pertumbuhan angkatan kerja belum sepenuhnya diimbangi dengan penciptaan lapangan kerja baru yang memadai, serta masih adanya ketidaksesuaian antara kompetensi tenaga kerja dengan kebutuhan dunia usaha dan industri.

Penurunan capaian kinerja dari 89,47% pada tahun 2023 menjadi 80,39% pada tahun 2025 juga mencerminkan perlunya penguatan strategi intervensi kebijakan ketenagakerjaan yang lebih adaptif dan berbasis kebutuhan pasar. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan efektivitas program pelatihan berbasis kompetensi, perluasan kemitraan dengan dunia usaha, serta pengembangan wirausaha baru guna mendorong penyerapan tenaga kerja secara lebih optimal dan berkelanjutan.

**5.3 Perbandingan antara realisasi kinerja tahun 2025 dengan target jangka menengah yang terdapat pada revisi berita acara rasionalisasi renstra 2021-2026 Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Pesisir Selatan**

**Tabel 3.40**  
**Perbandingan Realisasi dan Capaian Kinerja Sampai s/d Periode Renstra**

### Sasaran Menurunnya Pengangguran

No	Indikator	Satuan	Target Akhir Renstra	Realisasi	% Capaian	Tingkat Kemajuan
1	2	3	4	5	6	
1	Tingkat Pengangguran Terbuka	Persen	4,95	5,10	94,12%	Akan sama atau lebih dari 100%

Berdasarkan Tabel 3.40, realisasi Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Kabupaten Pesisir Selatan sampai dengan tahun 2025 tercatat sebesar 5,10%, sedangkan target akhir Renstra ditetapkan sebesar 4,95%. Dengan demikian, tingkat capaian kinerja terhadap target akhir Renstra adalah sebesar 94,12%.

Capaian tersebut menunjukkan bahwa secara kumulatif kinerja penurunan pengangguran telah mendekati target jangka menengah yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan strategis. Meskipun demikian, realisasi TPT yang masih berada di atas target akhir Renstra mengindikasikan bahwa upaya penurunan pengangguran belum sepenuhnya optimal dan masih memerlukan penguatan strategi serta intervensi kebijakan yang lebih efektif.

Secara substansial, kondisi ini mencerminkan bahwa dinamika pasar kerja daerah masih menghadapi tantangan, antara lain keterbatasan penciptaan lapangan kerja baru, ketidaksesuaian kompetensi tenaga kerja dengan kebutuhan pasar, serta fluktuasi jumlah angkatan kerja. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan kualitas program pelatihan berbasis kompetensi, perluasan kemitraan dengan dunia usaha dan industri, serta pengembangan kewirausahaan berbasis potensi lokal guna mendorong percepatan pencapaian target akhir Renstra secara berkelanjutan.

Keterangan tingkat kemajuan yang diproyeksikan “akan sama atau lebih dari 100%” menunjukkan bahwa secara tren jangka menengah terdapat optimisme pencapaian target akhir Renstra, dengan asumsi intervensi program dan kebijakan ketenagakerjaan dapat berjalan lebih efektif pada sisa periode perencanaan. Meskipun capaian saat ini baru mencapai 94,12%, selisih sebesar 0,15 poin persentase dari target akhir Renstra (4,95%) relatif kecil dan masih memungkinkan untuk dikejar melalui percepatan pelaksanaan program strategis penempatan tenaga kerja, pelatihan berbasis kompetensi, serta pengembangan wirausaha baru. Dengan demikian, apabila konsistensi implementasi program tetap terjaga dan didukung sinergi lintas sektor, maka target akhir Renstra berpotensi tercapai bahkan melampaui 100% pada akhir periode perencanaan.

#### 5.4 Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2025 dengan Standar Nasional

Tabel 3.41

Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2025 dengan Standar Provinsi dan Nasional

Indikator Kinerja	Satuan	Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja Kab. Pesisir Selatan	Provinsi Sumatera Barat	Nasional
Tingkat Pengangguran Terbuka	Persen	5,10	5,62	4,74

Sumber : Data Sakernas tahun 2025

Berdasarkan Tabel 3.41, realisasi Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Kabupaten Pesisir Selatan pada tahun 2025 tercatat sebesar 5,10%. Jika dibandingkan dengan tingkat pengangguran di Provinsi Sumatera Barat sebesar 5,62%, maka capaian Kabupaten Pesisir Selatan berada pada posisi yang lebih baik, dengan selisih sebesar 0,52 poin persentase lebih rendah dari rata-rata provinsi.

Namun demikian, apabila dibandingkan dengan capaian tingkat nasional sebesar 4,74%, TPT Kabupaten Pesisir Selatan masih berada di atas rata-rata nasional dengan selisih sebesar 0,36 poin persentase. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun secara regional kinerja penurunan pengangguran relatif lebih baik dibandingkan tingkat provinsi, namun masih diperlukan upaya lebih optimal agar dapat mencapai atau melampaui capaian nasional.

Perbandingan ini mengindikasikan bahwa struktur pasar kerja Kabupaten Pesisir Selatan relatif lebih kompetitif di tingkat provinsi, tetapi masih menghadapi tantangan dalam meningkatkan daya saing tenaga kerja serta memperluas kesempatan kerja agar selaras dengan tren nasional. Oleh karena itu, penguatan program pelatihan berbasis kompetensi, peningkatan kemitraan dengan dunia usaha dan industri, serta pengembangan wirausaha produktif menjadi langkah strategis yang perlu terus ditingkatkan guna menurunkan tingkat pengangguran secara berkelanjutan.

### **5.5 Analisis Penyebab Keberhasilan/ Kegagalan atau Peningkatan/ Penurunan Kinerja serta Aternatif Solusi yang telah dilakukan untuk menurunkan tingkat pengangguran terbuka**

Realisasi Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025 sebesar 5,10% menunjukkan bahwa target yang telah ditetapkan belum sepenuhnya tercapai. Kondisi ini dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal yang memengaruhi dinamika pasar kerja daerah.

Secara umum, peningkatan TPT dipengaruhi oleh masih terbatasnya

penciptaan lapangan kerja baru dibandingkan dengan pertumbuhan dan dinamika angkatan kerja. Selain itu, masih terdapat ketidaksesuaian antara kompetensi tenaga kerja dengan kebutuhan dunia usaha dan industri (mismatch), sehingga proses penyerapan tenaga kerja belum optimal. Struktur ekonomi daerah yang masih didominasi sektor informal dan sektor primer juga turut memengaruhi tingkat stabilitas kesempatan kerja. Di sisi lain, fluktuasi kondisi ekonomi regional dan nasional turut memberikan dampak terhadap kemampuan dunia usaha dalam melakukan ekspansi dan perekrutan tenaga kerja.

Meskipun demikian, terdapat beberapa faktor pendukung yang berkontribusi terhadap upaya pengendalian tingkat pengangguran, antara lain pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi, fasilitasi penempatan tenaga kerja, penyelenggaraan job fair, serta pemberdayaan wirausaha dan UMKM yang mampu menciptakan peluang kerja mandiri. Hal ini tercermin dari posisi TPT Kabupaten Pesisir Selatan yang lebih baik dibandingkan rata-rata Provinsi Sumatera Barat.

Sebagai alternatif solusi dan langkah tindak lanjut, diperlukan penguatan sinergi lintas sektor dalam mendorong penciptaan lapangan kerja produktif, peningkatan kualitas dan relevansi pelatihan berbasis kebutuhan pasar (demand driven training), optimalisasi sistem informasi ketenagakerjaan, serta pengembangan kewirausahaan berbasis potensi lokal. Selain itu, perlu dilakukan pemetaan kompetensi tenaga kerja secara lebih terarah guna meminimalkan mismatch serta meningkatkan daya saing tenaga kerja daerah.

Dengan strategi yang lebih terintegrasi dan adaptif, diharapkan tingkat pengangguran terbuka dapat ditekan secara bertahap sehingga target kinerja pada periode perencanaan berikutnya dapat tercapai secara optimal dan berkelanjutan.

Program peningkatan kualitas dan produktifitas tenaga kerja dengan kegiatan pendidikan dan pelatihan keterampilan bagi pencari kerja merupakan salah satu upaya yang perlu dilakukan dalam rangka mengatasi masalah pengangguran dengan meningkatkan keahlian, keterampilan dan produktifitas kerja bagi sumber daya manusia agar mampu mengolah potensi sumber daya yang ada dan mampu menciptakan lapangan kerja baru secara mandiri atau berwirausaha dilaksanakan secara institusional di Balai Latihan Kerja (BLK).

Pada tahun 2025, ada beberapa pelatihan berbasis kompetensi yang telah dilakukan sebagai salah satu upaya untuk menurunkan pengangguran seperti pada tabel di bawah ini :

**Tabel 3.42**

**Pelatihan Project Based Learning UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Painan  
Tahun 2025**

No	Jurusan Pelatihan	Jumlah Paket Pelatihan	Jumlah Peserta Pelatihan
1	Hydroponic Automation System	3 paket	48 orang
2	Pembuatan Konten Pemasaran Berbasis Aplikasi Smartphone	2 paket	32 orang
3	Digital Office Administration Berbasis Google Workspace	1 paket	16 orang
4	Automatic Irrigation System	1 paket	16 orang
5	Pemasangan Sistem Integrasi Bangunan Cerdas	1 paket	16 orang
Jumlah			128 orang

Sementara itu pada tahun 2025, terdapat 1 (satu) paket pelatihan yang bersumber dari APBD yang merupakan salah upaya Pemerintah Daerah untuk menurunkan pengangguran seperti pada tabel di bawah ini :

**Tabel 3.43**  
**Pelatihan di Balai Latihan Kerja (BLK) Painan Tahun 2025**

No	Jurusan Pelatihan	Jumlah Paket Pelatihan	Jumlah Peserta Pelatihan
1	Satuan Pengamanan (Satpam)	1 paket	21 orang
Jumlah			21 orang

Sumber : UPTD BLK Painan

**Gambar 3.2 Pelatihan Hydroponic Automation System I yang dilaksanakan di UPTD BLK Painan, pada tanggal 07 Oktober s/d 29 Oktober 2025**





**Gambar 3.3** Pelatihan Hydroponic Automation System II yang dilaksanakan di UPTD BLK Painan, pada tanggal 04 November s/d 26 November 2025





**Gambar 3.4 Pelatihan Hydroponic Automation System III yang dilaksanakan di UPTD BLK Painan, pada tanggal 04 November s/d 26 November 2025**





**Gambar 3.5 Pelatihan Pembuatan Konten Pemasaran Berbasis Aplikasi Smartphone I yang dilaksanakan di UPTD BLK Painan, pada tanggal 07 Oktober s/d 29 Oktober 2025**



**Gambar 3.6 Pelatihan Pembuatan Konten Pemasaran Berbasis Aplikasi Smartphone II yang dilaksanakan di UPTD BLK Painan, pada tanggal 04 November s/d 26 November**

2025



**Gambar 3.7 Pelatihan Digital Office Administration Berbasis Google Workspace di UPTD BLK Painan, pada tanggal 07 Oktober s/d 29 Oktober 2025**



**Gambar 3.8** Pelatihan Automatic Irrigation System yang dilaksanakan di UPTD BLK Painan, pada tanggal 07 Oktober s/d 29 Oktober 2025



**Gambar 3.9 Pelatihan Pemasangan Sistem Integrasi Bangunan Cerdas yang dilaksanakan di UPTD BLK Painan, pada tanggal 07 Oktober s/d 29 Oktober 2025**



**Gambar 3.10** Pelatihan Satuan Pengamanan (Satpam) yang dilaksanakan di Hotel Hannah Syari'ah, pada tanggal 08 Desember s/d 14 Desember 2025



**Tabel 3.44**

**DATA PENCARI KERJA (AK1 ) TAHUN 2025**  
Terdaftar Menurut Tingkat Umur

No	Bulan	KELOMPOK UMUR										Jumlah		
		15 - 19		20 -29		30 - 44		45 -54		55+		L	P	JML
		L	P	L	P	L	P	L	P	L	P			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	Januari	4	3	24	10	1	0	0	0	0	0	29	13	42
2	Februari	7	0	14	8	0	0	0	0	0	0	21	8	29
3	Maret	4	1	8	12	2	0	0	0	0	0	14	13	27
4	April	17	9	44	47	0	0	0	0	0	0	61	56	117
5	Mei	5	13	42	33	7	1	1	0	0	0	55	47	102
6	Juni	8	23	35	22	1	0	1	0	0	0	45	45	90
7	Juli	25	48	38	38	0	0	0	0	0	0	63	86	149
8	Agustus	18	23	27	26	0	2	0	0	0	0	45	51	96
9	September	15	16	21	13	1	1	0	0	0	0	37	30	67
10	Oktober	17	11	21	41	1	0	0	0	0	0	39	52	91
11	November	8	6	20	32	0	1	0	0	0	0	28	39	67
12	Desember	2	6	7	12	1	0	0	0	0	0	10	18	28
	Total											447	458	905

**Tabel 3.45**  
**Data Penempatan Tenaga Kerja Kabupaten Pesisir Selatan**

No	Tahun	Dalam Negeri			Luar Negeri			Total
		L	P	Jml	L	P	Jml	
1	2015	153	97	250	84	23	107	357
2	2016	122	158	280	113	19	132	412
3	2017	190	160	350	121	27	148	498
4	2018	1.842	1.978	3.820	151	114	265	4.085
5	2019	1.032	1.247	2.280	118	168	286	2.566
6	2020	-	-	-	-	-	-	-
7	2021	-	-	-	-	-	-	-
8	2022	833	914	1.747	22	39	61	1.808
9	2023	551	699	1250	35	27	62	1.312
10	2024	62	83	145	21	7	28	173
11	2025	22	12	34	4	7	11	45

Sumber : Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja tahun 2025

Berdasarkan Tabel 3.45, perkembangan penempatan tenaga kerja Kabupaten Pesisir Selatan selama periode 2015–2025 menunjukkan fluktuasi yang cukup signifikan. Pada

periode 2015–2017, jumlah penempatan tenaga kerja mengalami tren peningkatan dari 357 orang (2015) menjadi 498 orang (2017). Peningkatan signifikan terjadi pada tahun 2018 dengan total penempatan mencapai 4.085 orang, sebelum kembali menurun pada tahun 2019 menjadi 2.566 orang.

Pada periode 2020–2021 tidak terdapat data penempatan, yang dapat diasumsikan berkaitan dengan dampak pandemi Covid-19 terhadap aktivitas pasar kerja dan mobilitas tenaga kerja. Selanjutnya pada tahun 2022 terjadi pemulihan dengan total penempatan sebanyak 1.808 orang, kemudian menurun menjadi 1.312 orang pada tahun 2023. Penurunan cukup tajam terlihat pada tahun 2024 dan 2025. Tahun 2024 total penempatan tercatat hanya 173 orang dan kembali menurun pada tahun 2025 menjadi 45 orang. Dari jumlah tersebut, penempatan dalam negeri pada tahun 2025 sebanyak 34 orang dan luar negeri sebanyak 11 orang. Kondisi ini menunjukkan adanya perlambatan signifikan dalam fasilitasi dan realisasi penempatan tenaga kerja dibandingkan periode sebelumnya.

Secara struktural, penempatan tenaga kerja masih didominasi oleh penempatan dalam negeri. Sementara itu, penempatan luar negeri relatif lebih kecil dan cenderung fluktuatif. Penurunan tajam dalam dua tahun terakhir dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain keterbatasan lowongan kerja yang tersedia, perubahan regulasi penempatan tenaga kerja, berkurangnya minat masyarakat terhadap program penempatan formal, serta dinamika kebutuhan pasar kerja.

Kondisi ini menjadi tantangan bagi perangkat daerah untuk memperkuat fungsi pelayanan penempatan tenaga kerja melalui optimalisasi sistem informasi pasar kerja, peningkatan kerja sama dengan dunia usaha dan industri, serta penguatan pembinaan dan perlindungan tenaga kerja, baik untuk penempatan dalam negeri maupun luar negeri. Dengan strategi yang lebih adaptif dan kolaboratif, diharapkan jumlah penempatan tenaga kerja dapat kembali meningkat dan berkontribusi terhadap penurunan tingkat pengangguran di Kabupaten Pesisir Selatan.

**Tabel 3.46**  
**DATA BURSA KERJA KHUSUS (BKK)**  
**PADA SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN (SMK)**  
**DI KABUPATEN PESISIR SELATAN TAHUN 2025**

No	Nama SMK	Alamat	NPSN	BKK		Ket
				Ada	Belum	
1	SMKS YP Tapan	Jl. Lunang-Silaut Sindang, Kec. Basa Ampek Balai Tapan Kab. Pesisir Selatan	10301947	Ada		
2	SMKN 1 Pancung Soal	Jl. Sungai Aqhsa, Tigo Sungai Inderapura Kec. Linggo Sari	69773545	Ada		



		Baganti Kab. Pesisir Selatan				
3	SMKN 1 Linggo Sari Baganti	Jl. Simpang Lagan Punggasan Utara Kec. Linggo Sari Baganti Kab. Pesisir Selatan	10310796	Ada		
4	SMKS E Adi Karya Linggo Sari Baganti	Jl. Rimbo Panjang-Air haji Aie Haji Ke. Linggo Sari Baganti Kab. Pesisir Selatan	10301940	Ada		
5	SMKN 1 Ranah Pesisir	Jl. Bukit Sangkar Puyuh-Balai Selasa Koto VIII Pelangai Kec. Ranah Pesisir Kab. Pesisir Selatan	10301948	Ada		
6	SMKS Adi Karya Ranah Pesisir	Jl. Limau Sundai Balai Selasa Pelangai Gadang Kec. Ranah Pesisir Kab. Pesisir Selatan	10310698	Ada		
7	SMKS Makmur Lengayang	Jl. Ujung Padang- Kambang Kambang Kec. Lengayang Kab. Pesisir Selatan	10301941		Tidak	
8	SMKS Teknologi Lengayang	Jl. SMK Ujung Padang Kambang Kambang Kec. Ranah Pesisir Kab. Pesisir Selatan	10301946		Tidak	
9	SMKN 1 Sutera	Jl. Raya Teratak- Surantih Km.36 Taratak Kec. Sutera Kab. Pesisir Selatan	10308258	Ada		
10	SMKN 1 Painan	Jl. Dr. Mohd. Hatta- Paian Painan Selatan Painan Kec. IV Jurai Kab. Pesisir Selatan	10301942	Ada		
11	SMKN 2 Painan	Jl. Jendral Sudirman Sago Salido Kec. IV Jurai Kab. Pesisir Selatan	10301949	Ada		



12	SMKS PGRI Painan	Jl. Perintis Kemerdekaan-Painan Selatan Painan Kec. IV Jurai Kab. Pesisir Selatan	10301943		Tidak	
13	SMKS Plus Budi Darma Lumpo	Jl. Raya Sungai Sarik Lumpo kec. IV Jurai Kab. Pesisir Selatan	10301926		Tidak	
14	SMKS Al-Anhar Bayang	Jalan Raya Pasar Baru-Sago Gurun Panjang Selatan Kec. Bayang Kab. Pesisir Selatan	10301944		Tidak	
15	SMKS Madrasah Arabiyah Bayang	Jl. Lubuk Pasing Talaok Bayang Talaok Kec. Bayang kab Pesisir Selatan	10310803		Tidak	
16	SMKN 1 Koto XI Tarusan	Jl. Raya Padang Painan Km.52 Batu Hampar Kec. Koto XI Tarusan Kab. Pesisir Selatan	10308179	Ada		

**5.6 Analisis Program/ Kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja**

**Tabel 3.47**

**(Program dan Kegiatan Untuk Pencapaian Kinerja Sasaran 5)  
(Menurunnya Pengangguran)**

No	Program	Kegiatan	Output Kegiatan	Satuan	Target	Realisasi
1	2	3	4	5	6	7
1	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Jumlah LPKS yang dibina	LPKS	10	10
2	Penempatan Tenaga Kerja	Pengelolaan Informasi Pasra Kerja	Jumlah Pencari Kerja yang terdaftar	Orang	1.250	971

3	Hubungan Industrial	Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1(satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah kasus hubungan industrial yang terselesaikan	perkara	5	5
---	---------------------	---	---	---------	---	---

Pencapaian sasaran strategis yang ke-5 dengan 1 (satu) indikator diatas didukung oleh program sebagai berikut :

**Tabel 3.48**  
**Program yang mendukung pencapaian target indikator kinerja**  
**Tingkat Pengangguran Terbuka**

N o.	Indikator Kinerja	Satu an	Targ et	Real isasi	Capaia n	Program	Anggaran	Realisasi	Capaian
1	Tingkat Pengangguran Terbuka	Perse n	4,6	5,10	80,39%	Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	543.500.000	540.038.017	99,36
						Penempatan Tenaga Kerja	18.940.750	18.937.975	99,99
						Hubungan Industrial	128.524.500	115.677.190	90,00
						Jumlah	<b>690.965.250</b>	<b>674.653.182</b>	<b>97,64</b>

Berdasarkan Tabel 3.48, indikator Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Tahun 2025 ditargetkan sebesar 4,6% dengan realisasi sebesar 5,10%, sehingga capaian kinerja mencapai 80,39%. Dalam mendukung pencapaian indikator tersebut, terdapat beberapa program strategis yang dilaksanakan, yaitu Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja, Penempatan Tenaga Kerja, serta Hubungan Industrial.

Dari sisi dukungan anggaran, total alokasi dana untuk ketiga program tersebut sebesar Rp.690.965.250 dengan realisasi sebesar Rp.674.653.182 atau tingkat serapan anggaran mencapai 97,64%. Hal ini menunjukkan bahwa secara administratif dan pelaksanaan kegiatan, program telah berjalan dengan tingkat efektivitas penyerapan anggaran yang sangat baik.

Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja memiliki alokasi anggaran sebesar Rp543.500.000 dengan realisasi Rp.540.038.017 atau 99,36%. Program Penempatan Tenaga Kerja terealisasi sebesar 99,99% dari pagu Rp.18.940.750. Sementara itu, Program Hubungan Industrial terealisasi sebesar 90,00% dari pagu Rp.128.524.500. Tingginya tingkat serapan anggaran ini menunjukkan bahwa

pelaksanaan kegiatan berjalan optimal dari sisi keuangan.

Namun demikian, meskipun tingkat realisasi anggaran sangat tinggi, capaian indikator TPT belum sepenuhnya memenuhi target yang ditetapkan. Hal ini mengindikasikan bahwa efektivitas program terhadap penurunan tingkat pengangguran masih perlu ditingkatkan. Tantangan yang dihadapi antara lain keterbatasan daya serap pasar kerja, ketidaksesuaian kompetensi tenaga kerja dengan kebutuhan industri, serta faktor eksternal ekonomi yang memengaruhi penciptaan lapangan kerja.

Selanjutnya, diperlukan penguatan kualitas intervensi program agar tidak hanya berorientasi pada serapan anggaran, tetapi juga pada outcome yang terukur terhadap penurunan pengangguran. Optimalisasi pelatihan berbasis kebutuhan pasar (demand driven), peningkatan kemitraan dengan dunia usaha dan industri, serta penguatan monitoring dan evaluasi berbasis hasil menjadi langkah strategis yang perlu dilakukan guna meningkatkan kontribusi program terhadap pencapaian target indikator secara lebih efektif dan berkelanjutan.

### 5.7 Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

**Tabel 3.49**  
**Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya**

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Indikator Kinerja			Anggaran (Rp.)			Tingkat Efisiensi Sumber Daya (%)
			Target	Realisasi	% Capaian	Anggaran	Realisasi	% Capaian	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(9)
1	Menurunnya Pengangguran	Tingkat Pengangguran Terbuka	4,60 %	5,10%	80,39	690.965.250	674.653.182	97,64	0,99

Berdasarkan Tabel 3.49, indikator Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Tahun 2025 ditargetkan sebesar 4,60% dengan realisasi sebesar 5,10%, sehingga tingkat capaian kinerja mencapai 80,39%. Dalam mendukung pencapaian indikator tersebut, dialokasikan anggaran sebesar Rp.690.965.250 dengan realisasi sebesar Rp674.653.182 atau tingkat serapan anggaran mencapai 97,64%.

Tingkat efisiensi penggunaan sumber daya tercatat sebesar 0,99%, yang menunjukkan bahwa realisasi anggaran lebih rendah dari pagu yang ditetapkan dengan selisih sebesar 2,36%. Secara administratif, hal ini mencerminkan pengelolaan anggaran yang cukup efisien karena tidak terjadi pemborosan dan kegiatan dapat

dilaksanakan hampir sesuai dengan perencanaan anggaran.

Namun demikian, apabila dikaitkan dengan capaian kinerja yang hanya mencapai 80,39%, dapat disimpulkan bahwa meskipun serapan anggaran sangat tinggi dan efisiensi keuangan tercapai, efektivitas program terhadap penurunan tingkat pengangguran belum optimal. Dengan kata lain, efisiensi input (anggaran) belum sepenuhnya berbanding lurus dengan capaian output maupun outcome yang diharapkan.

Kondisi ini mengindikasikan perlunya penguatan kualitas perencanaan dan penajaman strategi intervensi program agar alokasi sumber daya tidak hanya efisien secara finansial, tetapi juga efektif dalam menghasilkan dampak nyata terhadap penurunan pengangguran. Ke depan, perlu dilakukan evaluasi berbasis outcome, penguatan targetting sasaran program, serta peningkatan kolaborasi dengan dunia usaha agar penggunaan anggaran dapat memberikan kontribusi yang lebih signifikan terhadap pencapaian indikator kinerja.

### 3.4 Realisasi Anggaran

Anggaran dan realisasi Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja tahun 2025 untuk pelaksanaan program dan kegiatan yang menunjang pencapaian 5 (lima) sasaran strategis yang ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Kepala Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja tahun 2025, tercantum pada tabel berikut :

**Tabel 3.50**

**Anggaran dan realisasi anggaran Program/Kegiatan Yang Menunjang Pencapaian Sasaran Strategis Tahun 2025**

No	SASARAN STRATEGIS	PROGRAM	KEGIATAN	Jumlah Anggaran (Rp.)	Realisasi (Rp.)	%
1	2	3	4	5	6	7
1	Terwujudnya Pemerintahan yang Akuntabel dan Berkinerja	PENUNJANG URUSAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN/ KOTA		4.041.199.957	3.943.215.691	97,58
			Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	15.262.000	15.224.000	99,75
			Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	3.586.364.030	3.509.443.624	97,86
			Administrasi Umum Perangkat Daerah	85.736.450	82.200.918	95,88



2	Meningkatnya Kualitas Inovasi Daerah		Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	-	-	-	
			Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	267.465.164	250.074.049	93,50	
			Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	86.372.313	86.273.100	99,89	
3	Menurunnya Pengangguran	<b>PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA</b>		<b>543.500.000</b>	<b>540.038.017</b>	<b>216,02</b>	
				Pelaksanaan Pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi	250.000.000	248.387.832	99,36
				Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	293.500.000	291.650.185	99,37
		<b>PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA</b>		<b>18.940.750</b>	<b>18.937.975</b>	<b>99,99</b>	
				Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	18.940.750	18.937.975	99,99
		<b>PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL</b>		<b>128.524.500</b>	<b>115.677.190</b>	<b>90,00</b>	
	Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/ Kota		128.524.500	115.677.190	90,00		
4	Meningkatnya Koperasi Berkualitas	<b>PROGRAM PENGAWASAN DAN PEMERIKSAAN KOPERASI</b>		<b>40.589.950</b>	<b>40.081.020</b>	<b>98,75</b>	
				Pemeriksaan dan Pengawasan Koperasi, Koperasi Simpan Pinjam/Unit Simpan Pinjam Koperasi Yang wilayah Keanggotaannya Dalam Daerah Kabupaten/Kota	40.589.950	40.081.020	98,75
		<b>PROGRAM PEMBERDAYAAN DAN PERLINDUNGAN KOPERASI</b>		<b>5.135.000</b>	<b>5.133.700</b>	<b>99,97</b>	
				Pemberdayaan dan Perlindungan Koperasi yang Keanggotaan dalam Daerah Kabupaten/Kota	5.135.000	5.133.700	99,97
5	Meningkatnya Daya Saing Sektor Unggulan	<b>PROGRAM PEMBERDAYAAN USAHA MENENGAH, USAHA KECIL, DAN USAHA MIKRO (UMKM)</b>		<b>16.880.000</b>	<b>16.871.500</b>	<b>99,95</b>	
				Pemberdayaan Usaha Mikro yang dilakukan melalui Pendataan, Kemitraan, Kemudahan Perizinan, Penguataan Kelembagaan dan Koordinasi dengan Para Pemangku Kepentingan	16.880.000	16.871.500	99,95
		<b>PROGRAM PENGEMBANGAN UMKM</b>		<b>24.382.728</b>	<b>24.373.000</b>	<b>99,96</b>	
				Pengembangan Usaha Mikro dengan Orientasi Peningkatan skala Usaha Menjadi Usaha Kecil	24.382.728	24.373.000	99,96
		<b>Jumlah</b>		<b>4.819.152.885</b>	<b>4.704.328.093</b>	<b>97,62</b>	



Dari tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Plafond anggaran yang disediakan dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja Tahun 2025 untuk menunjang pencapaian 5 (lima) sasaran strategis sebesar Rp. 6.791.000.515,-. Realisasi anggaran untuk mendukung perjanjian kinerja tersebut sebesar Rp.6.119.986.725,- atau 90,12%.

## BAB IV PENUTUP

### 4.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengukuran, evaluasi, dan analisis kinerja Tahun 2025, secara umum pelaksanaan program dan kegiatan pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja Kabupaten Pesisir Selatan telah berjalan sesuai dengan perencanaan yang ditetapkan. Sebagian besar indikator kinerja menunjukkan capaian yang baik, dengan tingkat serapan anggaran yang tinggi dan pengelolaan sumber daya yang relatif efisien.

Namun demikian, pada indikator strategis Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT), capaian kinerja belum sepenuhnya memenuhi target yang telah ditetapkan. Realisasi TPT sebesar 5,10% dibandingkan target 4,60% menunjukkan bahwa upaya penurunan pengangguran masih menghadapi tantangan struktural dan dinamika pasar kerja yang cukup kompleks. Meskipun demikian, dibandingkan dengan rata-rata provinsi, posisi Kabupaten Pesisir Selatan relatif lebih baik, serta capaian terhadap target akhir Renstra telah mendekati sasaran yang direncanakan.

Secara keseluruhan, pelaksanaan program telah menunjukkan efisiensi penggunaan anggaran yang tinggi, namun efektivitas terhadap outcome masih perlu ditingkatkan agar setiap intervensi kebijakan memberikan dampak yang lebih signifikan terhadap peningkatan kesempatan kerja, penguatan UMKM, dan peningkatan kesejahteraan masyarakat.

Laporan Kinerja ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan perbaikan berkelanjutan dalam rangka meningkatkan kualitas perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian program pada periode berikutnya.

### 4.2 SARAN

Dalam rangka meningkatkan pencapaian kinerja pada tahun-tahun mendatang, beberapa hal yang perlu menjadi perhatian dan tindak lanjut adalah sebagai berikut:

1. Penguatan perencanaan berbasis outcome dengan penajaman indikator kinerja yang lebih terukur dan selaras dengan target pembangunan daerah.
2. Peningkatan efektivitas program pelatihan dan penempatan tenaga kerja berbasis kebutuhan pasar (demand driven) guna mengurangi mismatch kompetensi tenaga kerja.
3. Penguatan sinergi dan kemitraan dengan dunia usaha, dunia industri, serta pemangku kepentingan lainnya dalam rangka memperluas kesempatan



kerja.

4. Optimalisasi sistem informasi ketenagakerjaan dan monitoring evaluasi berbasis data untuk mendukung pengambilan keputusan yang lebih tepat sasaran.
5. Peningkatan kualitas pengendalian dan evaluasi internal agar efisiensi anggaran sejalan dengan peningkatan capaian kinerja dan dampak pembangunan.

Dengan komitmen dan kerja sama seluruh pemangku kepentingan, diharapkan pelaksanaan program pada tahun mendatang dapat lebih optimal dan mampu memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian visi dan misi pembangunan Kabupaten Pesisir Selatan.



Kabupaten, 27 Februari 2026  
Pdt. Kepala Dinas,

**GUNAWAN, S.Sos., M.Si.**  
NIP. 19700204 199101 1 002