



PEMERINTAH KABUPATEN BELITANG TIMUR

# LAPORAN KINERJA

2025

Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah  
Kabupaten Belitang Timur  
Tahun 2026



## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas tersusunnya Laporan Kinerja Tahun 2025. Laporan ini merupakan bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan program dan kegiatan selama satu tahun anggaran, sekaligus sebagai wujud komitmen dalam menerapkan prinsip akuntabilitas dan transparansi kinerja instansi pemerintah.

Laporan Kinerja Tahun 2025 disusun berdasarkan ketentuan dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri PANRB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Dokumen ini memuat capaian sasaran strategis, realisasi indikator kinerja, serta analisis atas faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan program dan kegiatan.


Selama Tahun 2025, kami telah melaksanakan berbagai program sesuai dengan tugas dan fungsi organisasi. Kami mengukur capaian kinerja dengan membandingkan antara target dan realisasi setiap indikator. Hasil pengukuran ini menjadi dasar untuk menilai tingkat efektivitas pelaksanaan program serta sebagai bahan evaluasi untuk perbaikan kinerja pada tahun berikutnya.

Kami menyadari bahwa laporan ini masih memiliki keterbatasan. Oleh karena itu, kami terbuka terhadap saran dan masukan yang konstruktif guna meningkatkan kualitas perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan kinerja di masa yang akan datang.

Semoga Laporan Kinerja Tahun 2025 ini dapat memberikan informasi yang jelas, terukur, dan bermanfaat bagi para pemangku kepentingan dalam menilai kinerja instansi secara objektif dan akuntabel.

Manggar,      Februari 2026

Plt. Kepala Dinas  
Tenaga Kerja, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah  
Kab. Belitong Timur,



**Adi Yusman, SH, M.Kn.**  
Pembina, IV.a  
NIP. 19840616 200904 1 001



## DAFTAR ISI

Kata Pengantar .....	i
Daftar Isi .....	ii
Ringkasan Eksekutif .....	vii
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Dasar Hukum .....	2
1.3. Gambaran Umum Organisasi.....	3
1.3.1. Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Belitong Timur .....	3
1.3.2. Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Belitong Timur .....	4
1.3.3. Bagan Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Belitong Timur .....	5
1.4. Kepegawaian.....	5
1.4.1. Jumlah Pegawai Berdasarkan Struktur Organisasi .....	5
1.4.2. Jumlah Pegawai Berdasarkan Golongan .....	6
1.4.3. Jumlah Pegawai Berdasarkan Eselonisasi .....	6
1.4.4. Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	6
1.4.5. Jumlah Pegawai Berdasarkan Status Kepegawaian.....	7
1.5. Sarana dan Prasarana Kerja.....	7
1.6. Ruang Lingkup.....	7
<b>BAB II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA .....</b>	<b>9</b>
2.1. Perencanaan Kinerja.....	9
2.1.1. Rencana Strategis (Renstra Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Belitong Timur 2025-2029).....	10
2.1.2. Indikator Kinerja Utama (IKU Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Belitong Timur).....	17
2.1.3. Rencana Kinerja Tahunan (RKT) .....	18
2.2. Perjanjian Kinerja.....	19
Tabel 2.2 Perjanjian Kinerja Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kab. Belitong Timur Tahun 2025.....	20
<b>Bab III Akuntabilitas Kinerja Dan Keuangan .....</b>	<b>21</b>
3.1. Kerangka Pengukuran Kinerja .....	21
3.2. Evaluasi Kinerja.....	22



3.3.	Analisis Capaian Kinerja.....	23
3.4.	Akuntabilitas Keuangan.....	55
Bab IV Penutup .....		57
Lampiran – Akuntabilitas Keuangan Program dan Kegiatan .....		58



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Pegawai Berdasarkan Struktur Organisasi	5
Tabel 1.2	Jumlah Pegawai Berdasarkan Golongan	6
Tabel 1.3	Jumlah Pegawai Berdasarkan Eselonisasi	6
Tabel 1.4	Jumlah Pegawai Berdasarkan Pendidikan	6
Tabel 1.5	Jumlah Pegawai Berdasarkan Status Kepegawaian	7
Tabel 1.6	Jumlah Sarana dan Prasarana	7
Tabel 2.1	Keterkaitan Visi, Misi, Tujuan, Sasaran Renstra PD dengan RPJMD	14
Tabel 2.2	Keterkaitan Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan Perangkat Daerah	15
Tabel 2.3	Keterkaitan Visi, Misi, Tujuan, Sasaran, Indikator Sasaran, dan Rencana Target Capaian Indikator Tahun 2025 - 2029	17
Tabel 2.4	IKU Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Belitong Timur	18
Tabel 2.5	Rencana Kerja Tahunan ( RKT )	19
Tabel 2.6	Perjanjian Kinerja Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kab. Belitong Timur Tahun 2025	20
Tabel 3.1	Kategori, Nilai, dan Interpretasi Atas Capaian Indikator Kinerja Sasaran	21
Tabel 3.2	Evaluasi Kinerja	23
Tabel 3.3	Evaluasi Pengukuran Capaian Kinerja Sasaran Meningkatnya Akuntabilitas Perangkat Daerah	24
Tabel 3.4	Hasil Evaluasi Sakip	25
Tabel 3.5	Indeks Profesionalisme ASN	30
Tabel 3.6	Evaluasi Pengukuran Capaian Kinerja Sasaran Meningkatnya Tenaga Kerja Sektor Formal dan Informal	33
Tabel 3.7	Produk Domestik Regional Bruto ( PDRB ) Triwulanan Menurut Lapangan Usaha Atas Dasar Harga Konstan ( Miliar Rupiah ) Tahun 2025	34
Tabel 3.8	Indikator Ketenagakerjaan Kabupaten Belitong Timur	35
Tabel 3.9	Evaluasi Pengukuran Capaian Kinerja Sasaran Meningkatnya Hubungan Industrial yang Harmonis Antara Pekerja dan Pengusaha	38
Tabel 3.10	Jumlah perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak	40
Tabel 3.11	Jumlah Perusahaan	40
Tabel 3.12	Evaluasi Pengukuran Capaian Kinerja Sasaran Meningkatnya Pertumbuhan Koperasi yang Berkualitas	44
Tabel 3.13	Jumlah Koperasi yang meningkat kualitasnya berdasarkan RAT, volume usaha	45



	dan aset	
Tabel 3.14	Jumlah Koperasi Aktif Periode 2018 - 2024	48
Tabel 3.15	Evaluasi Pengukuran Capaian Kinerja Sasaran Meningkatnya Wirausaha Baru	50
Tabel 3.16	Jumlah Usaha Mikro yang menjadi Wirausaha 2024 - 2025	52
Tabel 3.17	Jumlah Usaha Mikro Periode 2024 - 2025	52
Tabel 3.18	Rincian Alokasi Anggaran Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Usaha, Kecil dan Menengah Kabupaten Belitong Timur Tahun 2025	55
Tabel 3.19	Alokasi Anggaran Belanja Langsung Untuk Mencapai Sasaran Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Belitong Timur Tahun 2025	56
Tabel 3.20	Alokasi dan Realisasi Anggaran untuk Mencapai Sasaran Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Belitong Timur Tahun 2025	56

## RINGKASAN EKSEKUTIF

Laporan Kinerja Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Belitong Timur Tahun 2025 merupakan bentuk pertanggungjawaban atas Perjanjian Kinerja Tahun berjalan. Laporan ini memuat rencana kinerja, capaian, serta realisasi indikator kinerja dari setiap sasaran strategis yang telah ditetapkan. Sasaran dan indikator kinerja tersebut tercantum dalam Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2025-2029. Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Belitong Timur melaksanakan strategi, kebijakan, program, dan kegiatan sesuai dengan arah kebijakan yang telah dirumuskan dalam dokumen Renstra untuk mencapai sasaran tersebut.

Visi Kabupaten Belitong Timur adalah “ **BELITUNG TIMUR NYAMAN DAN BERKEMAJUAN** “. Sesuai tugas pokok dan fungsinya, Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Belitong Timur mengemban misi 1 dan Misi 3 yaitu:

**Misi 1 :** *Mewujudkan Inovasi Tata Kelola Pemerintahan Berbasis Teknologi Digital dan Kepemimpinan Kolaboratif.*

**Misi 3 :** *Mempercepat Pembangunan dan Pertumbuhan Ekonomi Berbasis UMKM, Pertanian, Perkebunan, Pariwisata, Perikanan, Kelautan, dan Ekonomi Kreatif, Serta Memperkuat Kolaborasi Antar Pelaku Pembangunan.*

Berdasarkan Capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Belitong Timur dapat digambarkan sebagai berikut:

**Sasaran 1 :** Meningkatnya akuntabilitas perangkat daerah.

Dengan indikator kinerja pertama yaitu Nilai SAKIP Perangkat Daerah ditargetkan sebesar 80. Pada tahun 2025 terealisasi sebesar 71,51 dengan persentase capaian indikator kinerja sebesar 89,39% dengan interpretasi memuaskan.

Dengan indikator kinerja kedua yaitu Indeks Profesionalisme ASN ditargetkan sebesar 72. Pada tahun 2025 terealisasi sebesar 83,04 dengan persentase capaian indikator kinerja sebesar 115,33%. dengan interpretasi **Memuaskan**.

**Sasaran 2:** Meningkatnya tenaga kerja sektor formal dan informal.

Dengan indikator kinerja Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja ditargetkan sebesar 57,2 juta. Pada tahun 2025 terealisasi sebesar 67,97 juta dengan persentase capaian indikator kinerja sebesar 118,83%. dengan interpretasi **Memuaskan**.

Sasaran 3 : Meningkatnya Hubungan Industrial yang harmonis antara pekerja dan pengusaha.

Dengan indikator kinerja Persentase Perusahaan yang Menerapkan Tata Kelola Kerja yang Layak ditargetkan sebesar 2,5%. Pada tahun 2025 terealisasi sebesar 2% dengan persentase capaian indikator kinerja sebesar 80%. dengan interpretasi **Sangat Baik**.

Sasaran 4 : Meningkatnya Pertumbuhan Koperasi yang berkualitas.

Dengan indikator kinerja Meningkatnya Koperasi yang Berkualitas ditargetkan sebesar 71,79%. Pada tahun 2025 terealisasi sebesar 46,96% dengan persentase capaian indikator kinerja sebesar 65,41%. dengan interpretasi **Baik**.

Sasaran 5 : Meningkatnya Wirausaha Baru.

Dengan indikator kinerja Meningkatnya Usaha Mikro yang Menjadi Wirausaha ditargetkan sebesar 1,4%. Pada tahun 2025 terealisasi sebesar 0,82% dengan persentase capaian indikator kinerja sebesar 58,57%. Berdasarkan tabel interpretasi, capaian tersebut berada pada rentang >50–65 sehingga termasuk kategori **Cukup Baik**.

Meskipun secara umum capaian kinerja Tahun 2025 berjalan sesuai rencana, Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Belitung Timur tetap melakukan evaluasi secara menyeluruh untuk memastikan keberlanjutan dan peningkatan kualitas kinerja pada tahun berikutnya. Evaluasi dilakukan secara terstruktur untuk mengidentifikasi akar masalah, mengukur efektivitas program, dan menilai ketepatan strategi pelaksanaan kegiatan. Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Belitung Timur memandang perlu menetapkan langkah preventif untuk mencegah kendala dalam pencapaian target sasaran, baik pada urusan ketenagakerjaan maupun koperasi dan UKM. Perbaikan tidak hanya difokuskan pada indikator yang belum mencapai target, tetapi juga diarahkan untuk menjaga dan meningkatkan indikator yang telah mencapai atau melampaui target agar kualitas pelayanan kepada masyarakat terus meningkat. Beberapa langkah yang akan diterapkan adalah sebagai berikut:

1. Pada urusan ketenagakerjaan, memprioritaskan peningkatan kompetensi tenaga kerja melalui pelatihan berbasis kebutuhan pasar, fasilitasi penempatan tenaga kerja, serta perluasan informasi pasar kerja. Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah

Kabupaten Belitung Timur juga memperkuat pembinaan hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja untuk menjaga stabilitas dan kepastian kerja.

2. Pada urusan koperasi dan usaha kecil dan menengah, Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Belitung Timur mendorong peningkatan kualitas kelembagaan dan tata kelola koperasi secara terukur. Dinas memfokuskan pembinaan pada kepatuhan pelaksanaan Rapat Anggota Tahunan, peningkatan kapasitas dan kompetensi pengurus, serta penataan administrasi dan penyusunan laporan keuangan yang tertib dan akuntabel. Pada sektor usaha mikro dan kecil, Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Belitung Timur mengembangkan program peningkatan kapasitas pelaku usaha melalui pelatihan manajemen usaha, pendampingan pengurusan legalitas, serta fasilitasi akses pembiayaan dan perluasan pemasaran. Upaya ini diarahkan untuk meningkatkan daya saing dan keberlanjutan usaha mikro dan kecil di Kabupaten Belitung Timur
3. Memprioritaskan alokasi anggaran pada program dan kegiatan yang memberikan dampak langsung terhadap peningkatan kesempatan kerja, penguatan kelembagaan koperasi, dan pengembangan usaha mikro dan kecil.

Secara umum, sebagian besar indikator kinerja menunjukkan capaian yang sesuai dengan target. Beberapa indikator melampaui target karena perencanaan yang lebih tepat, pengendalian kegiatan yang konsisten, dan dukungan koordinasi lintas sektor. Namun, terdapat indikator yang belum optimal akibat keterbatasan anggaran, perubahan kondisi ekonomi, dan kendala teknis di lapangan.

Hasil evaluasi Tahun 2025 menjadi dasar perbaikan perencanaan dan pelaksanaan program Tahun 2026. Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Belitung Timur akan menajamkan indikator kinerja, menyesuaikan target secara realistis, serta memperkuat pemantauan dan pengendalian agar capaian kinerja lebih efektif, terukur, dan berdampak langsung pada peningkatan kesejahteraan masyarakat Kabupaten Belitung Timur, Langkah tersebut menjadi dasar perbaikan berkelanjutan agar kinerja Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Belitung Timur semakin efektif, terukur, dan memberikan hasil yang nyata bagi masyarakat Kabupaten Belitung Timur.

## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Penyusunan Laporan Kinerja dilaksanakan sebagai bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas dan fungsi instansi pemerintah dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Penyusunan Laporan Kinerja berpedoman pada Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah serta Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Laporan Kinerja merupakan instrumen utama akuntabilitas kinerja yang menggambarkan tingkat pencapaian kinerja atas penggunaan anggaran dan sumber daya lainnya. Penyusunan Laporan Kinerja pada setiap perangkat daerah didasarkan pada perencanaan kinerja yang telah ditetapkan pada tahun sebelumnya dan dituangkan dalam Perjanjian Kinerja. Selanjutnya, Laporan Kinerja disusun dan disampaikan paling lambat dua bulan setelah berakhirnya tahun anggaran, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Belitong Timur sebagai salah satu perangkat daerah memiliki peran strategis dalam mendukung pembangunan daerah, khususnya di bidang ketenagakerjaan, perkoperasian, serta pengembangan usaha kecil dan menengah. Peran tersebut diwujudkan melalui pelaksanaan program dan kegiatan yang bertujuan meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja, memperkuat kelembagaan koperasi, serta mendorong pertumbuhan dan daya saing usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM). Pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut perlu dievaluasi secara sistematis agar dapat diketahui tingkat keberhasilan, kendala yang dihadapi, serta upaya perbaikan yang diperlukan ke depan.

Target kinerja yang harus dicapai oleh Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Belitong Timur pada Tahun 2025 merupakan penjabaran dari visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Tahun 2025–2029 serta Rencana Kerja (Renja) Tahun 2025. Penetapan dan pengukuran capaian kinerja dimaksudkan untuk mendorong instansi pemerintah dalam

meningkatkan transparansi, akuntabilitas, dan efektivitas pelaksanaan kebijakan serta program yang telah ditetapkan. Pengukuran kinerja juga berfungsi sebagai bahan evaluasi, masukan, dan umpan balik bagi para pemangku kepentingan dalam rangka peningkatan kinerja instansi pemerintah. Sebagai bagian dari unsur penyelenggara Pemerintahan, Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Belitung Timur dituntut untuk mempertanggungjawabkan kinerjanya kepada publik, baik yang bersifat teknis maupun nonteknis, secara transparan dan akuntabel. Oleh karena itu, Dinas Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Belitung Timur berkewajiban menyusun Laporan Kinerja Tahun 2025 sebagai wujud pertanggungjawaban atas pelaksanaan program dan kegiatan yang telah dilaksanakan.

## 1.2. Dasar Hukum

Dasar hukum penyusunan Laporan Kinerja antara lain :

1. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian;
2. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme;
3. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Bangka Selatan, Kabupaten Bangka Tengah, Kabupaten Bangka Barat dan Kabupaten Belitung Timur di Propinsi Kepulauan Bangka Belitung;
4. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
5. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
6. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
7. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2014 tentang Perubahan Pertama Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
8. Peraturan Pemerintah No 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
9. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;

10. Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rancangan Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Perangkat Daerah;
12. Peraturan Daerah Kabupaten Belitong Timur Nomor 03 Tahun 2020 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Daerah Kabupaten Belitong Timur Nomor 10 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Belitong Timur;
13. Peraturan Bupati Belitong Timur Nomor 12 Tahun 2022 Tentang Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi Dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Belitong Timur;
14. Peraturan Daerah Kabupaten Belitong Timur Nomor 2 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2025-2029;

### **1.3. Gambaran Umum Organisasi**

#### **1.3.1. Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Belitong Timur**

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Belitong Timur Nomor 1 Tahun 2023 tentang Perubahan ketiga atas Peraturan Daerah Kabupaten Belitong Timur Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Belitong Timur, serta Peraturan Bupati Belitong Timur Nomor 20 Tahun 2023 Tentang susunan Organisasi, Tugas dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Belitong Timur, Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Belitong Timur merupakan Dinas dengan Tipe B yang bertugas menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja dan bidang koperasi, usaha kecil dan menengah serta mempunyai tugas pokok untuk merumuskan kebijakan teknis, memimpin dan mengkoordinasikan urusan tenaga kerja, koperasi

dan usaha kecil dan menengah sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Adapun uraian tugas setiap unsur organisasi adalah sebagai berikut:

Dalam Peraturan Bupati tersebut dinyatakan bahwa Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Belitong Timur mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan dan tugas pembantuan di bidang tenaga kerja dan bidang koperasi, usaha kecil dan menengah. Fungsi Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Belitong Timur diantaranya adalah :

- a. Perumusan kebijakan penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja dan bidang koperasi, usaha kecil dan menengah;
- b. Pelaksanaan kebijakan penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja dan bidang koperasi, usaha kecil dan menengah;
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja dan bidang koperasi, usaha kecil dan menengah;
- d. Pelaksanaan administrasi Dinas; dan
- e. Pelaksanaan rekomendasi saran dan pertimbangan kepada atasan tentang langkah dan tindakan yang perlu diambil.

### **1.3.2. Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Belitong Timur**

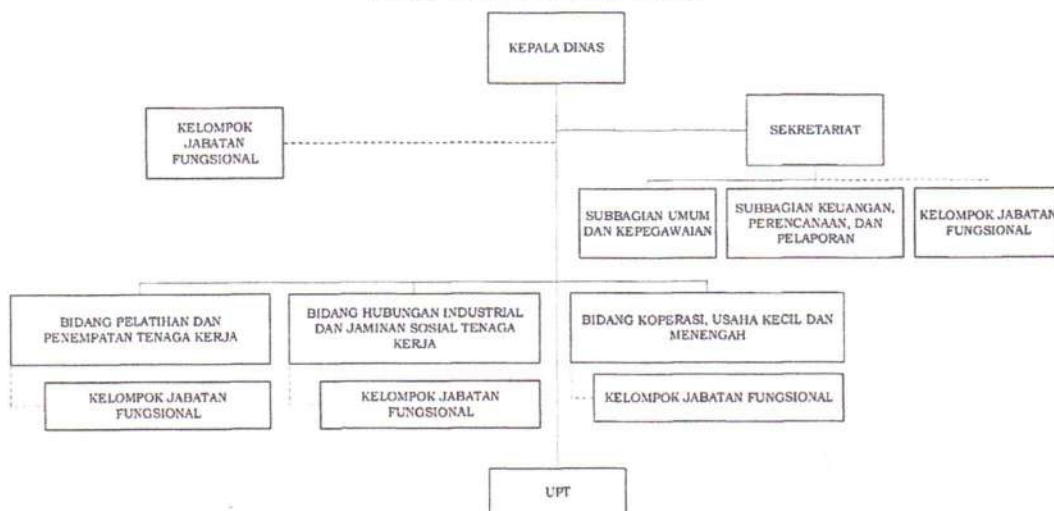
Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Belitong Timur, terdiri dari :

- a. Kepala Dinas
- b. Sekretariat
  - 1) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian; dan
  - 2) Sub Bagian Keuangan, Perencanaan dan Pelaporan.
- c. Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja
- d. Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja
- e. Bidang Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah
- f. Kelompok Jabatan Fungsional.

### 1.3.3. Bagan Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Belitong Timur

Bagan struktur organisasi Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Belitong Timur disajikan sebagai berikut :

**Gambar 1.1**  
**Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Kabupaten Belitong Timur**



### 1.4. Kepegawaian

Kualitas dan kuantitas pegawai menjadi salah satu faktor pendukung dalam pencapaian target yang telah ditetapkan. Adapun kondisi kepegawaian per Desember 2025 adalah sebagai berikut :

#### 1.4.1. Jumlah Pegawai Berdasarkan Struktur Organisasi

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Pegawai Berdasarkan Struktur Organisasi**

No	Unit Kerja	Jumlah (orang)	
		2024	2025
1	Kepala	1	-
2	Sekretariat	28	20
3	Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja	9	13
4	Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	8	9
5	Bidang Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah	13	12
6	Fungsional	20	25
7	Unit Pelaksana Teknis Dinas	-	-

Sumber : Subbag Umpeg DTKKUKM Kab. Beltim, Desember 2025

#### 1.4.2. Jumlah Pegawai Berdasarkan Golongan

Tabel 1.2  
Jumlah Pegawai Berdasarkan Golongan

No	Golongan	Jumlah (Orang)	
		2024	2025
1	Golongan IV	3	2
2	Golongan III	19	20
3	Golongan II	1	1
4	Golongan I	0	-
5	IX	7	16
6	VI	1	2
7	V	-	13
	<b>JUMLAH</b>	<b>31</b>	<b>54</b>

Sumber : Subbag Umpeg DTKKUKM Kab. Beltim, Desember 2025

#### 1.4.3. Jumlah Pegawai Berdasarkan Eselonisasi

Tabel 1.3  
Jumlah Pegawai Berdasarkan Eselonisasi

No	Eselon	Jumlah (Orang)	
		2024	2025
1	Eselon II	1	-
2	Eselon III	2	4
3	Eselon IV	2	1
	<b>JUMLAH</b>	<b>5</b>	<b>5</b>

Sumber : Subbag Umpeg DTKKUKM Kab. Beltim, Desember 2025

#### 1.4.4. Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 1.4  
Jumlah Pegawai Berdasarkan Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	
		2024	2025
1	S3	-	-
2	S2	1	1
3	S1/D4	34	34
4	D3	6	6
5	SLTA	17	17
6	SLTP	-	-
7	SD	-	-
	<b>JUMLAH</b>	<b>58</b>	<b>58</b>

Sumber : Subbag Umpeg DTKKUKM Kab. Beltim, Desember 2025

#### 1.4.5. Jumlah Pegawai Berdasarkan Status Kepegawaian

**Tabel 1.5**  
**Jumlah Pegawai Berdasarkan Status Kepegawaian**

No	Status Kepegawaian	Jumlah (Orang)	
		2024	2025
1	ASN	31	51
2	Non ASN	28	3
	<b>JUMLAH</b>	<b>59</b>	<b>54</b>

Sumber : Subbag Umpeg DTKKUKM Kab. Beltim, Desember 2025

#### 1.5. Sarana dan Prasarana Kerja

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Belitung Timur didukung sarana dan prasarana kerja diantaranya tersaji pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 1.6**  
**Jumlah Sarana dan Prasarana**

No	Sarana dan Prasarana	Jumlah	
		2024	2025
1	Gedung Kantor	0	0
2	Kendaraan Roda 4	0	0
3	Kendaraan Roda 2	0	0
4	Meja Kerja	3	3
5	Kursi Kerja	4	4
6	Laptop/PC	5	5
7	Printer	4	4

Sumber : Subbag Umpeg DTKKUKM Kab. Beltim, Desember 2025

#### 1.6. Ruang Lingkup

Ruang lingkup Laporan Kinerja Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Belitung Timur Tahun 2025 adalah:

1. Rencana Kinerja, berupa Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Belitung Timur Tahun 2025-2029, Rencana Kinerja (Renja) Tahun 2025.
2. Perjanjian Kinerja, meliputi Perjanjian Kinerja Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Belitung Timur Tahun 2024.



3. Pengukuran Kinerja, meliputi:

- a. Perbandingan realisasi kinerja dengan target kinerja yang dicantumkan dalam lembar/dokumen Perjanjian Kinerja dalam rangka pelaksanaan DPA dan DPPA Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Belitong Timur Tahun 2025.
- b. Perbandingan realisasi kinerja sampai dengan tahun berjalan dengan target kinerja 5 (lima) tahunan yang direncanakan dalam Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Belitong Timur Tahun 2025-2029.

## BAB II

### PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA

#### 2.1. Perencanaan Kinerja

Perencanaan strategis Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Belitung Timur disusun sebagai landasan dalam penyelenggaraan pembangunan daerah pada urusan ketenagakerjaan, perkoperasian, dan usaha kecil dan menengah. Perencanaan ini mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Belitung Timur serta memperhatikan arah kebijakan nasional dan provinsi, khususnya dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia, perluasan kesempatan kerja, penguatan ekonomi kerakyatan, dan peningkatan daya saing usaha. Melalui perencanaan strategis ini, Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Belitung Timur berupaya memastikan bahwa setiap program dan kegiatan yang dilaksanakan memiliki keterkaitan yang jelas dengan tujuan pembangunan daerah serta mampu memberikan manfaat nyata bagi masyarakat.

Perencanaan strategis tersebut dijabarkan ke dalam tujuan, sasaran, indikator kinerja, serta program dan kegiatan yang terukur dan berorientasi hasil. Setiap sasaran strategis dilengkapi dengan indikator kinerja utama yang digunakan sebagai alat ukur keberhasilan pencapaian kinerja Dinas. Dengan demikian, pelaksanaan program dan kegiatan tidak hanya berfokus pada penyerapan anggaran, tetapi juga pada pencapaian hasil dan dampak yang berkontribusi langsung terhadap peningkatan kesejahteraan masyarakat Kabupaten Belitung Timur. Oleh karena itu, strategi yang ditempuh diarahkan pada peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja, penguatan kelembagaan hubungan industrial yang harmonis, pembinaan koperasi agar lebih sehat dan berkualitas, serta pengembangan wirausaha dan UMKM yang berorientasi pada inovasi dan akses pasar.

Sebagai bagian dari implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), perencanaan strategis ini menjadi dasar dalam penyusunan perjanjian kinerja, pengukuran kinerja, serta pelaporan kinerja tahunan. Melalui perencanaan yang terarah, terukur, dan berbasis data, Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Belitung Timur berkomitmen untuk meningkatkan akuntabilitas, efektivitas, dan efisiensi pelaksanaan pembangunan daerah secara berkelanjutan.

### 2.1.1. Rencana Strategis (Renstra Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Belitong Timur 2025-2029)

Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Belitong Timur merupakan dokumen perencanaan jangka menengah 5 (lima) tahun yang memuat tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program, kegiatan, dan target indikator kinerja yang harus dicapai oleh Perangkat Daerah selama 5 (lima) tahun sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dengan mengacu pada misi Kepala Daerah sebagaimana tertuang pada dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD). Hal tersebut dilakukan untuk mendukung visi dan misi kepala daerah maupun untuk memperbaiki kinerja layanan dalam rangka penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi Perangkat Daerah, yang bepedoman pada RPJMD dan bersifat indikatif.

#### 2.1.1.1. Visi dan Misi

Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2025–2029, telah ditetapkan Visi, Misi, serta Program Bupati dan Wakil Bupati terpilih yang selanjutnya dituangkan dalam Dokumen RPJMD Kabupaten Belitong Timur Tahun 2025–2029. Penetapan visi dan misi tersebut menjadi arah dan pedoman utama dalam penyelenggaraan pembangunan daerah selama periode perencanaan, termasuk bagi perangkat daerah dalam merumuskan tujuan, sasaran, program, dan kegiatan pembangunan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Adapun pernyataan visi sebagaimana dimaksud adalah :

**Visi : “ BELITUNG TIMUR NYAMAN DAN BERKEMAJUAN “**  
*(iNovatif, berdaYA saing, dan MANDiri dan Berkemajuan)*

Dalam rangka mendukung pencapaian visi daerah, Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan UKM Kabupaten Belitong Timur memiliki peran strategis dalam mengimplementasikan **Misi 1** dan **Misi 3**, yaitu:

**Misi 1 :** *Mewujudkan Inovasi Tata Kelola Pemerintahan Berbasis Teknologi Digital dan Kepemimpinan Kolaboratif*

**Misi 3 :** *Mempercepat Pembangunan dan Pertumbuhan Ekonomi Berbasis UMKM, Pertanian, Perkebunan, Pariwisata, Perikanan, Kelautan, dan Ekonomi Kreatif, Serta Memperkuat Kolaborasi Antar Pelaku Pembangunan.*

Selanjutnya, Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Belitong Timur berperan aktif dalam mendukung pencapaian misi tersebut melalui pelaksanaan program dan kegiatan yang terarah dan selaras dengan tugas dan fungsi perangkat daerah. Dukungan terhadap Misi 1 diwujudkan melalui penguatan tata kelola pemerintahan yang akuntabel, transparan, dan berbasis teknologi informasi, serta peningkatan kapasitas aparatur dalam rangka mendukung pelayanan publik yang efektif dan kolaboratif.

Sementara itu, dukungan terhadap Misi 3 dilaksanakan melalui upaya peningkatan kualitas dan daya saing tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja, pengembangan wirausaha baru, serta penguatan koperasi dan UMKM sebagai penggerak utama perekonomian daerah. Seluruh program dan kegiatan tersebut diarahkan untuk mendorong pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan, sekaligus meningkatkan kesejahteraan masyarakat Kabupaten Belitong Timur.

#### **2.1.1.2. Tujuan dan Sasaran**

Dalam rangka mendukung visi *"Belitong Timur Nyaman dan Berkemajuan"* serta menjabarkan misi pembangunan daerah yang menjadi tanggung jawab perangkat daerah, Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan UKM Kabupaten Belitong Timur menetapkan tujuan pembangunan sebagai arah kebijakan dan pelaksanaan program kerja.

Adapun Tujuan sebagaimana dimaksud adalah:

***"Meningkatkan kesempatan dan produktivitas kerja, meningkatkan kontribusi UMKM dalam perekonomian, serta meningkatkan akuntabilitas kinerja perangkat daerah"***

Penetapan tujuan ini mencerminkan komitmen Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan UKM Kabupaten Belitong Timur dalam menciptakan peluang kerja yang lebih luas dan berkualitas melalui peningkatan kompetensi tenaga kerja, penguatan kelembagaan ketenagakerjaan, serta pengembangan wirausaha dan pelaku UMKM yang produktif dan berdaya saing. Selain itu, pertumbuhan ekonomi daerah didorong melalui pemberdayaan koperasi, peningkatan akses pembiayaan, penguatan pemasaran produk lokal, serta penciptaan ekosistem usaha yang kondusif dan berkelanjutan.

Untuk memastikan seluruh proses pembangunan berjalan secara efektif, efisien, dan berkelanjutan, penguatan tata kelola kelembagaan yang akuntabel menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari tujuan pembangunan tersebut. Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan UKM Kabupaten Belitong Timur berkomitmen meningkatkan transparansi, akuntabilitas, serta kualitas pelayanan publik yang berbasis data, indikator kinerja, dan prinsip manajemen pemerintahan yang profesional. Dengan demikian, tujuan yang ditetapkan diharapkan mampu memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kesejahteraan masyarakat serta memperkuat daya saing daerah di tengah dinamika pembangunan yang terus berkembang.

Dalam rangka mendukung pencapaian tujuan strategis Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kabupaten Belitong Timur, telah dirumuskan sejumlah sasaran yang lebih operasional dan terukur untuk memastikan implementasi program dan kegiatan berjalan secara efektif serta memberikan dampak nyata bagi masyarakat, yaitu :

1. *Meningkatnya akuntabilitas perangkat daerah*

Mencerminkan tekad dinas untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih, efisien, dan berorientasi pada hasil. Akuntabilitas ini ditunjukkan melalui penguatan perencanaan dan penganggaran berbasis kinerja, peningkatan transparansi layanan publik, serta pemanfaatan teknologi informasi dalam pelaporan dan evaluasi kinerja.

## 2. *Meningkatnya tenaga kerja sektor formal dan informal*

Menunjukkan komitmen dinas dalam memperluas kesempatan kerja bagi seluruh lapisan masyarakat. Upaya ini ditempuh melalui pelatihan berbasis kompetensi, fasilitasi penempatan kerja, serta pemberdayaan sektor informal agar memiliki perlindungan dan akses yang setara dengan sektor formal.

## 3. *Meningkatnya hubungan industrial yang harmonis antara pekerja dan pengusaha*

Menjadi fondasi penting dalam menciptakan iklim kerja yang produktif dan berkelanjutan. Sasaran ini mendorong terciptanya mekanisme dialog sosial yang efektif, peningkatan kapasitas lembaga hubungan industrial, serta penyelesaian perselisihan yang adil dan partisipatif.

## 4. *Meningkatnya pertumbuhan koperasi yang berkualitas*

Menjadi sasaran yang mencerminkan perhatian Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kabupaten Belitong Timur terhadap penguatan kelembagaan ekonomi rakyat. Hal ini dilakukan melalui pembinaan koperasi, pelatihan manajemen, serta digitalisasi tata kelola koperasi agar lebih transparan, sehat, dan profesional.

## 5. *Meningkatnya wirausaha baru*

Menjadi indikator keberhasilan dalam membangun kemandirian ekonomi masyarakat. Sasaran ini diwujudkan melalui program kewirausahaan, fasilitasi pembiayaan, pengembangan jaringan usaha, serta inkubasi bisnis bagi pelaku UMKM pemula.

Kelima sasaran tersebut saling berkaitan dan menjadi kerangka kerja yang menyeluruh bagi pelaksanaan program Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM, sehingga setiap capaian yang dihasilkan mampu mendorong pertumbuhan ekonomi daerah, meningkatkan kesejahteraan masyarakat, dan memperkuat daya saing Belitong Timur di masa mendatang.

Adapun Keterkaitan Visi, Misi, Tujuan, Sasaran Renstra PD dengan RPJMD pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Belitong Timur disajikan pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 2.1**  
**Keterkaitan Visi, Misi, Tujuan, Sasaran Renstra PD dengan RPJMD**

NO	MISI		TUJUAN		SASARAN			
	Misi Renstra PD	Misi RPJMD	Tujuan Renstra PD	Tujuan RPJMD	Sasaran Renstra PD		Sasaran RPJMD	
1		1 Mewujudkan Inovasi Tata Kelola Pemerintahan berbasis Teknologi digital dan kepemimpinan kolaboratif	Meningkatkan kesempatan dan produktivitas kerja, meningkatkan kontribusi UMKM dalam perekonomian, dan meningkatkan akuntabilitas perangkat daerah	1 1 Meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan	1	1 Meningkatkan akuntabilitas perangkat daerah	1 1 1	Meningkatnya akuntabilitas pemerintahan
2		3 Menciptakan Percepatan Pembangunan dan Pertumbuhan ekonomi sektor pertanian, perkebunan, pariwisata, perikanan, dan ekonomi kreatif, serta memperkuat kolaborasi	Meningkatkan kesempatan dan produktivitas kerja, meningkatkan kontribusi UMKM dalam perekonomian, dan meningkatkan akuntabilitas perangkat daerah	3 1 Meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan	1	1 Meningkatkan tenaga kerja sektor formal dan informal	3 1 3	Meningkatnya kesempatan kerja
					2	Meningkatnya Pertumbuhan Koperasi yang berkualitas		
					3	Meningkatnya Wirausaha Baru		
					4	Meningkatnya Hubungan Industrial yang harmonis antara pekerja dan pengusaha		

### 2.1.1.3. Strategi dan Kebijakan

Strategi adalah langkah berisikan program-program sebagai prioritas pembangunan daerah atau Perangkat Daerah untuk mencapai sasaran. Rumusan strategi merupakan pernyataan-pernyataan yang menjelaskan bagaimana tujuan dan sasaran akan dicapai serta selanjutnya dijabarkan dalam serangkaian kebijakan.

Strategi yang akan dijalankan dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditentukan adalah sebagai berikut :

1. Peningkatan akuntabilitas perangkat Daerah
2. Peningkatan perencanaan tenaga kerja daerah
3. Peningkatan pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja
4. Peningkatan penempatan tenaga kerja
5. Peningkatan hubungan industrial yang harmonis
6. Peningkatan pengawasan dan pemeriksaan koperasi
7. Peningkatan pendidikan dan latihan perkoperasian
8. Peningkatan pemberdayaan usaha menengah, usaha kecil, dan usaha mikro (UMMKM) pengembangan
9. Peningkatan pengembangan UMKM

Arah kebijakan adalah rumusan kerangka pikir atau kerangka kerja untuk menyelesaikan permasalahan pembangunan dan mengantisipasi isu strategis daerah/ Perangkat Daerah yang dilaksanakan secara bertahap sebagai penjabaran strategi. Kebijakan adalah pedoman yang wajib dipatuhi dalam melakukan tindakan untuk melaksanakan strategi yang dipilih, agar lebih terarah dalam mencapai tujuan dan sasaran.

Adapun Keterkaitan Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan Kabupaten Belitong Timur serta tujuan dan sasaran Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Belitong Timur disajikan pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 2.2**  
**Keterkaitan Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan Perangkat Daerah**

Tujuan	Sasaran	Strategi	Kebijakan
Meningkatkan kesempatan dan produktivitas kerja, meningkatkan kontribusi UMKM dalam perekonomian, dan meningkatkan akuntabilitas perangkat daerah	1 Meningkatkan akuntabilitas perangkat daerah	Peningkatan Akuntabilitas Perangkat Daerah	Melakukan pemenuhan administrasi Keuangan, Kepegawaian dan umum serta pemenuhan kebutuhan BMD dan jasa penunjang urusan Perangkat Daerah
	2 Meningkatnya tenaga kerja sektor formal dan informal	Peningkatan perencanaan tenaga kerja daerah  Peningkatan pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja	Melakukan penyusunan dokumen Rencana Tenaga Kerja Makro Daerah  Meningkatkan kegiatan pendidikan dan pelatihan berdasarkan kluster kompetensi bagi tenaga kerja serta wirausahawan pemula



Tujuan		Sasaran		Strategi	Kebijakan
				Peningkatan penempatan tenaga kerja	Memperluas kesempatan kerja melalui bursa kerja
		3	Meningkatnya Pertumbuhan Koperasi yang berkualitas	Peningkatan pengawasan dan pemeriksaan koperasi	Meningkatkan pengawasan dan pemeriksaan koperasi simpan pinjam / unit simpan pinjam yang wilayah keanggotaannya dalam kabupaten/kota
				Peningkatan pendidikan dan latihan perkoperasian	Meningkatkan pelaksanaan Pendidikan dan latihan bagi pengurus dan anggota koperasi yang wilayah keanggotaannya dalam kabupaten/kota
		4	Meningkatnya Wirausaha Baru	Peningkatan pemberdayaan usaha menengah, usaha kecil, dan usaha mikro (umkm) pengembangan	Meningkatkan Pemberdayaan Usaha Mikro yang Dilakukan melalui Pendataan, Kemitraan, Kemudahan Perizinan, Penguatan Kelembagaan dan Koordinasi dengan Para Pemangku Kepentingan
				Peningkatan pengembangan umkm	Peningkatan pengembangan usaha mikro dengan orientasi skala usaha menjadi usaha kecil
		5	Meningkatnya Hubungan Industrial yang harmonis antara pekerja dan pengusaha	Peningkatan hubungan industrial yang harmonis	Peningkatan Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota
					Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota

#### 2.1.1.4. Keterkaitan Visi, Misi, Tujuan, Sasaran, dan Rencana Target Indikator Tahun 2025-2029

Adapun Keterkaitan Visi, Misi, Tujuan, Sasaran, Indikator Sasaran, dan Rencana Target Capaian Indikator Tahun 2025-2029 pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Belitong Timur disajikan pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 2.3**  
**Keterkaitan Visi, Misi, Tujuan, Sasaran, Indikator Sasaran, dan Rencana Target Capaian Indikator Tahun 2025-2029**

NO.	MISI	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	Data Capaian pada tahun awal perencanaan 2024	TARGET KINERJA SASARAN PADA TAHUN					Target Capaian pada Akhir Tahun Perencanaan		
						2025	2026	2027	2028	2029			
		Meningkatkan kesempatan dan produktivitas kerja, meningkatkan kontribusi UMKM dalam perekonomian, dan meningkatkan akuntabilitas perangkat daerah	1	Meningkatnya akuntabilitas perangkat daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah (Nilai)		80	80	81	81	82	82	
					Indeks Profesionalisme ASN (Nilai)		72	72	73	73	74	74	
			2	Meningkatnya tenaga kerja sektor formal dan informal	Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja (Juta)		57,2	57,42	58,34	59,13	59,82	59,82	
				3	Meningkatnya Pertumbuhan Koperasi yang berkualitas	Meningkatnya Koperasi yang berkualitas (%)		71,79	72,5	73,17	73,81	74,42	74,42
					4	Meningkatnya Wirausaha Baru	Meningkatnya Usaha Mikro yang menjadi wirausaha (%)		1,4	1,6	1,8	2	2,2
5	Meningkatnya Hubungan Industrial yang harmonis antara pekerja dan pengusaha	Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah, dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan)		2,5	3	3,4	3,8	4,2	4,2				

### 2.1.2. Indikator Kinerja Utama (IKU Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Belitong Timur)

Indikator Kinerja Utama merupakan ukuran keberhasilan yang menggambarkan pencapaian sasaran strategis perangkat daerah. IKU berfungsi sebagai alat ukur utama untuk menilai kinerja organisasi secara menyeluruh dalam satu periode tertentu. Adapun IKU Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Belitong Timur sebagai berikut:

**Tabel 2.4**  
**IKU Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Belitong Timur**

No	Sasaran Strategis						Indikator Kinerja Utama PD	Bidang Urusan	Unit PD Penanggung jawab	Sumber Data	Ket
	Sasaran Renstra PD			Sasaran RPJMD yang diacu							
1		1	Meningkatnya akuntabilitas perangkat daerah	1	1	1	Meningkatnya akuntabilitas pemerintahan	Nilai SAKIP Perangkat Daerah (Nilai) Indeks Profesionalisme ASN (Nilai)	Urusan Penunjang	Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Belitong Timur	Permendagri Nomor 86 Tahun 2017 dan RPJMD Kabupaten Belitong Timur Tahun 2025-2029
2		2	Meningkatnya tenaga kerja sektor formal dan informal	3	1	3	Meningkatnya kesempatan kerja	Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja (Juta)	Urusan Bidang Tenaga Kerja		
3		3	Meningkatnya Hubungan Industrial yang harmonis antara pekerja dan pengusaha					Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah, dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan)			
4		4	Meningkatnya Pertumbuhan Koperasi yang berkualitas					Meningkatnya Koperasi yang berkualitas (%)			
5		5	Meningkatnya Wirausaha Baru					Meningkatnya Usaha Mikro yang menjadi wirausaha (%)			

### 2.1.3. Rencana Kinerja Tahunan (RKT)

Rencana Kinerja Tahunan merupakan perencanaan yang memuat sasaran, indikator kinerja dan target yang akan dilaksanakan dalam satu tahun anggaran. RKT menjadi penjabaran tahunan dari Rencana Strategis perangkat daerah dan menjadi dasar penyusunan Perjanjian Kinerja. Adapun Rencana Kinerja Tahunan Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Belitong Timur sebagai berikut :

**Tabel 2.5**  
**Rencana Kinerja Tahunan (RKT)**

Sasaran Strategis						Indikator Kinerja Sasaran	Satuan	Rencana Target Tahun 2025	
Sasaran Renstra PD			Sasaran RPJMD yang diacu						
1	Meningkatnya akuntabilitas perangkat daerah	1	1	1	Meningkatnya akuntabilitas pemerintahan	1	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	(Nilai)	80
						2	Indeks Profesionalisme ASN	(Nilai)	72
2	Meningkatnya tenaga kerja sektor formal dan informal	3	1	3	Meningkatnya kesempatan kerja	1	Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	(Juta)	57,2
3	Meningkatnya Hubungan Industrial yang harmonis antara pekerja dan pengusaha					1	Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah, dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan)	(%)	2,5
4	Meningkatnya Pertumbuhan Koperasi yang berkualitas					1	Meningkatnya Koperasi yang berkualitas	(%)	71,79
5	Meningkatnya Wirausaha Baru					1	Meningkatnya Usaha Mikro yang menjadi wirausaha (%)	(%)	1,4

## 2.2. Perjanjian Kinerja

Perjanjian Kinerja merupakan memuat komitmen antara pimpinan perangkat daerah dengan kepala daerah untuk mencapai target kinerja yang telah ditetapkan dalam satu tahun anggaran dan menjadi dasar pengukuran, evaluasi, dan pertanggungjawaban kinerja. Adapun Perjanjian Kinerja Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kab. Belitung Timur Tahun 2025 sebagai berikut :

**Tabel 2.6**  
**Perjanjian Kinerja**  
**Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kab. Belitung Timur Tahun 2025**

Sasaran Strategis				Indikator Kinerja Sasaran		Satuan	Target Tahun 2025	
Sasaran Renstra PD			Sasaran RPJMD yang diacu					
1	Meningkatnya akuntabilitas perangkat daerah	1	1	1	Meningkatnya akuntabilitas pemerintahan	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	(Nilai)	80
						Indeks Profesionalisme ASN	(Nilai)	72
2	Meningkatnya tenaga kerja sektor formal dan informal	3	1	3	Meningkatnya kesempatan kerja	Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	(Juta)	57,2
						Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah, dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan)	(%)	2,5
3	Meningkatnya Hubungan Industrial yang harmonis antara pekerja dan pengusaha					Meningkatnya Koperasi yang berkualitas	(%)	71,79
4	Meningkatnya Pertumbuhan Koperasi yang berkualitas					Meningkatnya Usaha Mikro yang menjadi wirausaha (%)	(%)	1,4
5	Meningkatnya Wirausaha Baru							

Program	Anggaran (Rp)	Keterangan
1 Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota	5.634.586.636,00	P-APBD
2 Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	159.150.000,00	P-APBD
3 Program Hubungan Industrial	371.040.000,00	P-APBD
4 Program Pemberdayaan Usaha Menengah, Usaha Kecil, dan Usaha Mikro ( UMKM )	32.460.700,00	P-APBD

Sumber : Dokumen Perjanjian Kinerja Perubahan DTKKUKM Tahun 2025

## BAB III

### Akuntabilitas Kinerja Dan Keuangan

#### 3.1. Kerangka Pengukuran Kinerja

Sesuai amanat Perpres Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah; dan Permenpan&RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja Dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, dilaksanakan dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang lebih menjamin adanya keseimbangan dan wujud nyata akuntabilitas kepada masyarakat, selain itu juga menunjukkan upaya pertanggungjawaban sesuai amanat Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan kinerja Instansi Pemerintah.

Pencapaian sasaran diperoleh melalui kerangka pengukuran kinerja dengan cara membandingkan target dengan realisasi indikator sasaran. Kemudian atas hasil pengukuran kinerja tersebut dilakukan evaluasi untuk mengetahui keberhasilan dan kegagalan pencapaian sasaran strategis.

Untuk mempermudah interpretasi atas capaian indikator sasaran diberlakukan nilai disertai makna dari nilai sebagai berikut:

**Tabel 3.1.**  
**Kategori, Nilai, dan Interpretasi**  
**Atas Capaian Indikator Kinerja Sasaran**

No	Kategori	Nilai	Interprestasi
1	AA	>85-100	Memuaskan
2	A	>75-85	Sangat Baik
3	B	>65-75	Baik
4	CC	>50-65	Cukup Baik
5	C	>30-50	Agak Kurang
6	D	>0	Kurang

Selanjutnya berdasarkan hasil evaluasi kinerja dilakukan analisis capaian kinerja untuk memberikan informasi yang lebih transparan mengenai sebab-sebab tercapai atau tidak tercapainya kinerja yang diharapkan. Secara umum Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Belitung Timur telah dapat melaksanakan tugas dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam Renstra 2025-2029.

Telah ditetapkan 5 sasaran dengan 6 indikator sasaran, dengan rincian sebagai berikut :

- Sasaran 1 : Meningkatnya akuntabilitas perangkat daerah, yang terdiri dari 2 indikator yaitu Nilai SAKIP Perangkat Daerah dan Indeks Profesionalisme ASN
- Sasaran 2 : Meningkatnya tenaga kerja sektor formal dan informal, yang terdiri dari 1 indikator yaitu Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja
- Sasaran 3 : Meningkatnya Hubungan Industrial yang harmonis antara pekerja dan pengusaha, yang terdiri dari 1 indikator yaitu Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah, dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan)
- Sasaran 4 : Meningkatnya Pertumbuhan Koperasi yang berkualitas, yang terdiri dari 1 indikator yaitu Meningkatnya Koperasi yang berkualitas
- Sasaran 5 : Meningkatnya Wirausaha Baru, yang terdiri dari 1 indikator yaitu Meningkatnya Usaha Mikro yang menjadi wirausaha

Secara terinci capaian sasaran terlihat seperti pada tabel 3.2 Evaluasi Kinerja Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Belitung Timur Tahun 2025.

### 3.2. Evaluasi Kinerja

Evaluasi pencapaian kinerja yang dimaksud dalam laporan ini adalah evaluasi internal yaitu penilaian secara mandiri oleh Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Belitung Timur terhadap hasil pengukuran indikator kinerja sasaran.

Dalam evaluasi ini juga diuraikan hal-hal yang mendukung keberhasilan sekaligus hal-hal yang menghambat sehingga menimbulkan kegagalan pencapaian target. Diupayakan pula menginventarisir langkah-langkah antisipatif yang akan dilakukan sehingga kinerja pemerintah semakin baik pada masa-masa yang akan datang.

Secara rinci persentase capaian indikator sasaran pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Belitung Timur dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Evaluasi Kinerja**

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian Kinerja (%)
1	Meningkatnya akuntabilitas perangkat daerah	1 Nilai SAKIP Perangkat Daerah	Nilai	80	71,51	89,39
		2 Indeks Profesionalisme ASN	Nilai	72	83,04	115,33
2	Meningkatnya tenaga kerja sektor formal dan informal	3 Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	Juta	57,20	67,97	118,83
3	Meningkatnya Hubungan Industrial yang harmonis antara pekerja dan pengusaha	4 Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah, dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan)	Persentase	2,5	2	80
4	Meningkatnya Pertumbuhan Koperasi yang berkualitas	5 Meningkatkan Koperasi yang berkualitas	Persentase	71,79	46,96	65,41
5	Meningkatnya Wirausaha Baru	6 Meningkatkan Usaha Mikro yang menjadi wirausaha	Persentase	1,4	0,82	58,57

### 3.3. Analisis Capaian Kinerja

Laporan Kinerja Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Belitong Timur Tahun 2025 berdasarkan data dan informasi yang relevan dengan kebutuhan organisasi pembuat keputusan, agar dapat menginterpretasikan realisasi pelaksanaan program dan kegiatan, banyak faktor-faktor yang menjadi permasalahan dan perlu adanya solusi pemecahan masalah. Untuk itu diperlukan analisis terhadap hasil pengukuran pencapaian sasaran.

Analisis atas pencapaian kinerja pelaksanaan program dan kegiatan selama Tahun 2025, sesuai dengan perjanjian kinerja yang ditetapkan oleh Bupati Belitong Timur berupa Dokumen Penetapan Kinerja Pemerintah Kabupaten Belitong Timur, Indikator Kinerja Utama (IKU) dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah tentang prioritas dan sasaran Pembangunan Daerah Tahun 2023 serta dalam rangka mewujudkan Pemerintahan yang efektif, transparan, akuntabel dan berorientasi pada hasil, secara umum Pemerintah

Kabupaten Belitong Timur telah dapat melaksanakan tugas dengan baik dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran tersebut.

Berdasarkan hasil Analisis Pencapaian Target terhadap masing-masing sasaran secara rinci dapat diperoleh gambaran sebagai berikut:

### Sasaran 1 : Meningkatkan Akuntabilitas Perangkat Daerah

Hasil Evaluasi Capaian Kinerja Sasaran 1 Meningkatnya Akuntabilitas Perangkat Daerah dengan 2 (dua) Indikator Sasaran, mendapatkan angka capaian sasaran pada Tahun 2025 sebesar 89.39% dan 115,33 dengan Predikat Memuaskan, Lebih rinci mengenai analisis pengukuran capaian kinerja sasaran ini disajikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.3**  
**Evaluasi Pengukuran Capaian Kinerja**  
**Sasaran Meningkatnya Akuntabilitas Perangkat Daerah**

Sasaran : 1. Meningkatnya Akuntabilitas Perangkat Daerah  
Sasaran RPJMD yang diacu : 1.1.1 Meningkatnya akuntabilitas pemerintahan

No	Indikator Sasaran	Satuan	Tahun 2024		Capaian Kinerja Tahun 2024 (%)	Tahun 2025		Capaian Kinerja Tahun 2025 (%)
			Target	Realisasi		Target	Realisasi	
1	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	Nilai	BB	B (66,56)	-	BB (80)	BB (71,51)	89.39
2	Indeks Profesionalisme ASN	Nilai	-	80,80	-	72	83,04	115,33

Adapun penjelasan mengenai indikator yang mewakili capaian kinerja sasaran tersebut, sebagai berikut:

#### 1. Nilai SAKIP Perangkat Daerah

##### a. Penjelasan

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan sistem manajemen kinerja pada instansi pemerintah yang terintegrasi dan berbasis hasil. Pemerintah menetapkan SAKIP untuk memastikan setiap instansi merencanakan, melaksanakan, mengukur, dan melaporkan kinerja secara akuntabel. SAKIP berlandaskan pada Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Ketentuan ini mewajibkan kementerian,

lembaga, dan pemerintah daerah menerapkan manajemen kinerja secara sistematis dan terukur.

SAKIP mencakup lima komponen utama yaitu Perencanaan kinerja, Pengukuran kinerja, Pelaporan kinerja dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal. Hasil evaluasi SAKIP dinyatakan dalam bentuk nilai dan predikat, yaitu D, C, CC, B, BB, A, dan AA. Nilai tersebut mencerminkan tingkat efektivitas perencanaan, pengukuran, dan pelaporan kinerja instansi.

Pengukuran tingkat realisasi kinerja Nilai SAKIP Tahun 2025 menggunakan data hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang dilaksanakan oleh Inspektorat Daerah Kabupaten Belitong Timur Tahun Anggaran 2024. Penggunaan data tersebut dilakukan karena proses evaluasi SAKIP Tahun Anggaran 2025 baru dilaksanakan setelah penyusunan Laporan Kinerja 2025 selesai.

Adapun perhitungan realisasi tahun 2025 didapat dari hasil perhitungan sebagai berikut :

**Tabel 3.4 Hasil Evaluasi Sakip**

No	Komponen yang Dinilai	Bobot	Nilai	
			2024	2025
1	Perencanaan Kinerja	30	21,00	21,60
2	Pengukuran Kinerja	30	18,60	21,60
3	Pelaporan Kinerja	15	9,45	10,80
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	17,50	17,50
	<b>Nilai Hasil Evaluasi</b>	<b>100</b>	<b>66,56</b>	<b>71,51</b>
	<b>Tingkat Akuntabilitas Kinerja</b>		<b>B</b>	<b>BB</b>

Sumber : LHE AKIP Kabupaten Belitong Timur , 2024 & 2025

Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja pemerintah pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Belitong Timur menunjukkan nilai sebesar 71,51 dengan predikat BB dan kategori Sangat Baik. Nilai ini menunjukkan bahwa sebagian besar komponen penilaian telah memenuhi kriteria yang ditetapkan dalam sistem evaluasi. Dibandingkan dengan tahun sebelumnya, terjadi peningkatan tingkat akuntabilitas. Predikat yang sebelumnya berada pada kategori B meningkat

menjadi BB. Kenaikan ini mencerminkan perbaikan pada aspek perencanaan, pengukuran, pelaporan, dan evaluasi kinerja secara lebih terstruktur dan konsisten.

#### **b. Analisis Peningkatan/penurunan Kinerja**

Hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun Anggaran 2024 disajikan dalam bentuk nilai dengan rentang 0 sampai dengan 100. Berdasarkan hasil evaluasi tersebut, Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Belitong Timur memperoleh nilai sebesar 71,51 dengan kategori BB.

Nilai tersebut merupakan akumulasi dari penilaian seluruh komponen manajemen kinerja yang meliputi perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, dan evaluasi akuntabilitas kinerja internal. Setiap komponen dinilai berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan dalam pedoman evaluasi AKIP. Rincian nilai masing masing komponen adalah sebagai berikut:

1. Evaluasi atas Perencanaan Kinerja memperoleh nilai sebesar 21,60 atau 72,00% dari bobot sebesar 30,00. Hasil penilaian perencanaan kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:
  - a. Dokumen perencanaan kinerja telah tersedia, sebagian besar kriteria penilaian akuntabilitas kinerja telah terpenuhi (>75% -100%).
  - b. Dokumen perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (cascading) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting), kriteria penilaian akuntabilitas kinerja telah terpenuhi (70%) sesuai dengan mandat kebijakan nasional
  - c. Perencanaan kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan, seluruh kriteria penilaian akuntabilitas kinerja telah terpenuhi (70%) sesuai dengan mandat kebijakan nasional
2. Evaluasi atas Pengukuran Kinerja memperoleh nilai sebesar 21,60 atau 72,00% dari bobot sebesar 30,00. Hasil penilaian pengukuran kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:
  - a. Pengukuran kinerja telah dilakukan, dan sebagian besar kriteria penilaian akuntabilitas kinerja telah mulai dipenuhi dengan tingkat pemenuhan lebih

- dari 75% sampai dengan 100%. Kriteria yang belum sepenuhnya dipenuhi antara lain:
- Tersedianya definisi operasional yang jelas atas setiap indikator kinerja, termasuk rumus dan metode pengukurannya.
  - Adanya mekanisme yang jelas dan terdokumentasi dalam pengumpulan data kinerja yang dapat menjamin keandalan data.
- b. Pengukuran kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien. Proses pengukuran telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan. Sebagian besar kriteria penilaian telah terpenuhi dengan tingkat pemenuhan lebih dari 50% sampai dengan 75%. Kriteria yang belum terpenuhi antara lain pelaksanaan pengukuran kinerja secara berkala sesuai siklus pengendalian kinerja.
- c. Pengukuran kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian reward dan punishment serta penyesuaian strategi untuk mencapai kinerja yang efektif dan efisien. Pada aspek ini, seluruh kriteria utama penilaian akuntabilitas kinerja telah terpenuhi sekitar 70% sesuai dengan mandat kebijakan nasional.
3. Evaluasi atas Pelaporan Kinerja memperoleh nilai sebesar 10,80 atau 72,00% dari bobot 15,00. Hasil penilaian pelaporan kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:
- a. Dokumen laporan kinerja telah tersedia dan menggambarkan capaian kinerja organisasi. Sebagian besar kriteria penilaian akuntabilitas kinerja telah terpenuhi dengan tingkat pemenuhan lebih dari 75% sampai dengan 100%. Namun, masih terdapat kriteria yang belum terpenuhi, yaitu penyusunan laporan kinerja secara berkala dan publikasi laporan kinerja kepada pemangku kepentingan.
  - b. Dokumen laporan kinerja telah memenuhi standar kualitas dalam menggambarkan pencapaian kinerja. Laporan telah memuat informasi mengenai tingkat keberhasilan atau kegagalan serta langkah perbaikan yang dilakukan. Tingkat pemenuhan kriteria berada pada kisaran lebih dari 50% sampai dengan 75%. Kriteria yang belum terpenuhi antara lain penyajian perbandingan realisasi kinerja dengan capaian pada level nasional atau internasional sebagai bentuk benchmark kinerja.

- c. Pelaporan kinerja telah memberikan dampak dalam penyesuaian strategi dan kebijakan untuk pencapaian kinerja berikutnya. Sebagian besar kriteria penilaian telah terpenuhi dengan tingkat pemenuhan lebih dari 50% sampai dengan 75%. Namun, informasi dalam laporan kinerja berkala belum sepenuhnya dimanfaatkan untuk penyesuaian aktivitas operasional dan perencanaan kinerja pada periode selanjutnya.
4. Evaluasi atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal memperoleh nilai 17,50 atau 70,00% dari bobot 25,00 Hasil penilaian evaluasi atas akuntabilitas kinerja internal dapat dijelaskan sebagai berikut:
    - a. Evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan sesuai ketentuan. Seluruh kriteria utama penilaian telah terpenuhi dengan tingkat pemenuhan sekitar 70% sesuai mandat kebijakan nasional. Proses evaluasi telah mencakup penelaahan dokumen, pengujian konsistensi indikator, serta penilaian ketercapaian sasaran.
    - b. Pelaksanaan evaluasi telah didukung oleh sumber daya yang memadai dan kompeten. Sebagian besar kriteria penilaian telah terpenuhi dengan tingkat pemenuhan lebih dari 50% sampai dengan 75%. Namun, evaluasi belum sepenuhnya memanfaatkan teknologi informasi atau aplikasi pendukung secara optimal dalam proses pengumpulan, pengolahan, dan analisis data kinerja.
    - c. Implementasi SAKIP menunjukkan peningkatan sebagai hasil dari evaluasi internal yang konsisten. Evaluasi telah memberikan dampak nyata terhadap peningkatan efektivitas dan efisiensi kinerja organisasi. Pada aspek ini, seluruh kriteria utama penilaian telah terpenuhi sekitar 70% sesuai mandat kebijakan nasional. Evaluasi tidak hanya bersifat administratif, tetapi telah mendorong perbaikan sistem manajemen kinerja secara berkelanjutan.

### c. Solusi

Berdasarkan hasil laporan evaluasi yang dilakukan oleh Inspektorat Kabupaten Belitang Timur, Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Belitang Timur perlu meningkatkan kualitas Laporan Kinerja pada tahun berikutnya, dengan memastikan seluruh kriteria penilaian akuntabilitas kinerja

terpenuhi sesuai ketentuan yang berlaku. Selain itu juga meningkatkan kualitas dokumen perencanaan dengan memastikan bahwa tujuan dan sasaran strategis berorientasi hasil dan memberikan dampak langsung kepada masyarakat. Setiap sasaran harus dilengkapi indikator kinerja yang memenuhi prinsip SMART (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, and Time-bound), memiliki definisi operasional yang jelas, serta rumus perhitungan yang terukur. Menindaklanjuti hal tersebut Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Belitong Timur akan memastikan seluruh kriteria penilaian akuntabilitas kinerja terpenuhi sesuai ketentuan yang berlaku, melakukan pemantauan capaian kinerja secara triwulanan melalui monev renja dan koordinasi internal.

Selain itu, dari hasil evaluasi Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Belitong Timur perlu mempercepat pemanfaatan teknologi informasi dalam pengukuran dan pengumpulan data kinerja berkoordinasi dengan Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Belitong Timur, hal tersebut sudah dilaksanakan melalui website Portal Satu Data Indonesia Kabupaten Belitong Timur dimana setiap indikator memiliki sumber data, penanggung jawab, serta mekanisme pembaruan.

## **2. Indeks Profesionalisme ASN**

### **a. Penjelasan**

Indeks Profesionalisme ASN merupakan ukuran kuantitatif yang digunakan untuk menilai tingkat profesionalitas Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas jabatan sesuai standar kompetensi dan ketentuan peraturan perundang undangan. Indeks ini menjadi instrumen evaluasi manajemen sumber daya manusia aparatur yang disusun berdasarkan kebijakan Badan Kepegawaian Negara sebagai pembina manajemen ASN secara nasional.

Pengukuran Indeks Profesionalisme ASN dilakukan melalui empat dimensi utama, yaitu kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin. Dimensi kualifikasi menilai tingkat pendidikan formal terakhir dan kesesuaiannya dengan jabatan yang diduduki. Dimensi kompetensi menilai pemenuhan standar kompetensi jabatan yang meliputi kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural. Dimensi kinerja mengacu pada hasil evaluasi kinerja pegawai, khususnya capaian Sasaran Kinerja Pegawai dalam

satu periode penilaian. Dimensi disiplin menilai kepatuhan terhadap ketentuan disiplin serta riwayat hukuman disiplin yang pernah dijatuhkan.

Indeks Profesionalisme ASN berfungsi sebagai alat ukur objektif untuk menilai kualitas ASN secara terstruktur dan terstandar. Hasil pengukuran menjadi dasar dalam penyusunan kebijakan pengembangan kompetensi, perencanaan kebutuhan pelatihan, serta penguatan sistem merit. Dengan pengukuran yang konsisten dan berbasis data, instansi pemerintah dapat mengidentifikasi kesenjangan kapasitas aparatur dan menetapkan langkah perbaikan yang terarah dan terukur.

Rumus yang digunakan untuk mengukur realisasi indikator tersebut adalah menggunakan rumus rata-rata :

$$\text{Indeks Profesionalisme ASN} = \frac{\sum IP\ ASN}{\text{Jumlah ASN}}$$

Nilai rata-rata Indeks Profesionalitas ASN pada suatu unit kerja dihitung dengan menjumlahkan seluruh nilai IP ASN individu, kemudian membaginya dengan jumlah ASN yang dinilai pada periode yang sama. IP ASN merupakan nilai komposit yang berasal dari empat dimensi, yaitu kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin. Setiap ASN memiliki satu nilai total IP yang menjadi dasar agregasi pada tingkat unit kerja. Proses perhitungan dimulai dengan memastikan bahwa seluruh ASN yang masuk dalam perhitungan berstatus aktif dan memiliki nilai IP yang telah ditetapkan secara final. Selanjutnya, seluruh nilai IP individu dijumlahkan untuk memperoleh total kumulatif. Total tersebut kemudian dibagi dengan jumlah ASN yang dinilai. Hasil pembagian tersebut merupakan nilai rata-rata IP ASN unit kerja.

Indeks Profesionalisme ASN dapat dijelaskan dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 3.5**  
**Indeks Profesionalisme ASN**

Tahun	Jumlah ASN Yang Diukur	KUALIFIKASI	KOMPETENSI	KINERJA	DISIPLIN	TOTAL
2024	30 Orang	20,67	30,30	24,8	5	80,80
2025	30 Orang	20,50	32,54	25	5	83,04

Realisasi Indeks Profesionalisme ASN adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Indeks Profesionalisme ASN} &= \frac{20,50 + 32,54 + 25 + 5}{30} \\ &= 83,04 \end{aligned}$$

Dengan capaian kinerja :

$$\frac{83,04}{72} \times 100\% = 115,33 \%$$

#### **b. Analisis Peningkatan/penurunan Kinerja**

ASN yang diukur pada tahun 2024 dan 2025 sebanyak 30 orang ASN yang terdiri dari 22 Orang PNS dan 8 Orang PPPK. Dengan jumlah responden yang tetap, perbandingan antar tahun menjadi relevan dan dapat menggambarkan perubahan kualitas secara langsung.

Nilai total Indeks Profesionalisme ASN meningkat dari 80,80 pada tahun 2024 menjadi 83,04 pada tahun 2025. Terjadi kenaikan sebesar 2,24 poin. Kedua nilai tersebut berada pada kategori Tinggi. Namun demikian, capaian tahun 2025 menunjukkan perbaikan yang nyata dalam kualitas profesionalitas ASN.

Jika dilihat per komponen, peningkatan terbesar terjadi pada aspek kompetensi. Nilai kompetensi naik dari 30,30 menjadi 32,54 atau meningkat sebesar 2,24 poin. Kenaikan ini menjadi faktor utama yang mendorong peningkatan nilai total IP ASN. Yang berarti program pengembangan kompetensi memberikan dampak yang positif.

Aspek kinerja juga mengalami kenaikan dari 24,8 menjadi 25. Walaupun kenaikannya kecil, hal ini menunjukkan stabilitas dan perbaikan dalam pencapaian kinerja individu. Aspek disiplin tetap berada pada nilai maksimal 5 pada kedua tahun, sehingga tidak menjadi faktor perubahan.

Sebaliknya, aspek kualifikasi sedikit menurun dari 20,67 menjadi 20,50. Penurunan ini relatif kecil dan tidak signifikan, namun tetap perlu dicermati. Kondisi tersebut dapat dipengaruhi oleh perubahan komposisi pegawai atau belum adanya peningkatan kualifikasi pendidikan formal.

Secara keseluruhan, pada tahun 2024 ke 2025 menunjukkan arah yang positif. Peningkatan IP ASN terutama didorong oleh perbaikan kompetensi dan kinerja. Ke depan, peningkatan kualifikasi pendidikan dan sertifikasi jabatan perlu diperkuat agar nilai IP ASN dapat terus meningkat dan mendekati kategori sangat tinggi.

### c. Solusi

Berdasarkan hasil pengukuran, Indeks Profesionalisme ASN mengalami peningkatan dari 80,80 pada tahun 2024 menjadi 83,04 pada tahun 2025. Kenaikan ini menunjukkan perbaikan kualitas profesionalitas ASN, terutama pada aspek kompetensi dan kinerja. Meskipun demikian, masih terdapat ruang untuk peningkatan agar nilai IP ASN dapat mencapai kategori sangat tinggi.

Upaya perbaikan difokuskan pada peningkatan kompetensi ASN secara terencana dan berkelanjutan. Sub Kepegawaian pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Belitung Timur akan menyusun program pengembangan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan jabatan dan tugas. Pemetaan kebutuhan pelatihan dilakukan agar intervensi yang diberikan tepat sasaran dan berdampak langsung pada peningkatan kualitas kerja. Selain itu, peningkatan kualifikasi pendidikan dan dukungan terhadap ASN yang akan melanjutkan pendidikan formal sesuai bidang tugas akan diperkuat. Langkah ini dilakukan untuk memastikan kesesuaian antara latar belakang pendidikan dengan jabatan yang diduduki. Aspek kinerja dan disiplin yang telah menunjukkan hasil baik, dipertahankan melalui penguatan manajemen kinerja dan pembinaan internal.

Secara keseluruhan, strategi peningkatan IP ASN perlu diarahkan pada penguatan kompetensi, peningkatan kualifikasi, serta pengelolaan kinerja yang efektif. Dengan langkah ini, peningkatan Indeks Profesionalisme ASN dapat berlangsung secara berkelanjutan dan memberikan dampak nyata terhadap kualitas pelayanan publik.

#### **Sasaran 2 : Meningkatkan tenaga kerja sektor formal dan informal**

Hasil Evaluasi Capaian Kinerja Sasaran 2 Meningkatkan tenaga kerja sektor formal dan informal dengan 1 (satu) Indikator Sasaran yaitu Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja, mendapatkan angka capaian sasaran pada Tahun 2025 sebesar 118,83%, dengan Predikat Memuaskan. Lebih rinci mengenai analisis pengukuran capaian kinerja sasaran ini disajikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.6**  
**Evaluasi Pengukuran Capaian Kinerja**  
**Sasaran Meningkatnya tenaga kerja sektor formal dan informal**

Sasaran : 2. Meningkatnya tenaga kerja sektor formal dan informal  
Sasaran RPJMD yang diacu : 3.1.3 Meningkatnya kesempatan kerja

No	Indikator Sasaran	Satuan	Tahun 2024		Capaian Kinerja Tahun 2024 (%)	Tahun 2025		Capaian Kinerja Tahun 2025 (%)
			Target	Realisasi		Target	Realisasi Sampai dengan Triwulan III	
1	Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	Juta	57,87	87,12	150,54	57,20	67,97	118,83

Adapun penjelasan mengenai indikator yang mewakili capaian kinerja sasaran tersebut, sebagai berikut:

### 1. Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja

#### a. Penjelasan

Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja merupakan indikator yang mengukur kemampuan tenaga kerja dalam menghasilkan output ekonomi dalam periode tertentu. Indikator ini menunjukkan tingkat efisiensi penggunaan tenaga kerja sebagai faktor produksi utama dalam proses pembangunan ekonomi. Semakin tinggi produktivitas tenaga kerja, semakin besar nilai tambah yang dihasilkan oleh setiap pekerja. Kondisi tersebut mencerminkan kualitas sumber daya manusia, tingkat keterampilan, penguasaan teknologi, serta efektivitas manajemen produksi. Secara konseptual, produktivitas tenaga kerja menggambarkan hubungan antara output dan jumlah tenaga kerja yang digunakan untuk menghasilkan output tersebut. Dalam konteks pembangunan daerah, indikator ini menjadi alat ukur penting untuk menilai daya saing ekonomi, struktur lapangan usaha, serta dampak kebijakan ketenagakerjaan terhadap pertumbuhan ekonomi.

Secara operasional, Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja dihitung dengan membagi nilai Produk Domestik Regional Bruto atas dasar harga konstan dengan jumlah tenaga kerja yang bekerja pada periode yang sama. Penggunaan PDRB atas dasar harga konstan bertujuan untuk menghilangkan pengaruh inflasi sehingga nilai yang dihasilkan benar-benar mencerminkan pertumbuhan riil output.

Rumus yang digunakan untuk mengukur realisasi indikator tersebut adalah :

*Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja*

$$= \frac{\text{PDRB Tahun Berjalan (atas dasar harga konstan)}}{\text{Jumlah Tenaga Kerja}}$$

PDRB ADHK merupakan total nilai tambah bruto yang dihasilkan seluruh lapangan usaha di suatu daerah pada tahun tertentu berdasarkan harga konstan. Jumlah tenaga kerja bekerja merupakan penduduk usia kerja yang bekerja sesuai hasil survei ketenagakerjaan resmi.

Sebagai contoh, apabila PDRB ADHK suatu daerah sebesar Rp5 triliun dan jumlah tenaga kerja yang bekerja sebanyak 100.000 orang, maka produktivitas tenaga kerja sebesar Rp50 juta per orang per tahun. Artinya, setiap pekerja rata-rata menghasilkan nilai tambah sebesar Rp50 juta dalam satu tahun.

Dalam perencanaan pembangunan ketenagakerjaan, Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja berfungsi sebagai dasar evaluasi kebijakan peningkatan kualitas SDM, pelatihan vokasi, penempatan tenaga kerja, dan penguatan sektor unggulan. Peningkatan produktivitas harus menjadi sasaran strategis karena berkontribusi langsung terhadap pertumbuhan ekonomi, peningkatan pendapatan, dan penguatan daya saing daerah.

Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja dapat dijelaskan dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 3.7**  
**Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) Triwulanan Menurut Lapangan Usaha Atas Dasar Harga Konstan (Miliar Rupiah) Tahun 2025**

Lapangan Usaha	Triwulan I	Triwulan II	Triwulan III	Triwulan IV	Tahunan
Sektor Primer	648,25	667,61	666,96	Menunggu data Pertumbuhan Ekonomi 2025 dirilis oleh Badan Pusat Statistik Belitong Timur pada 28 Februari 2026	
Sektor Sekunder	384,62	396,13	393,40		
Sektor Tersier	521,78	560,74	543,51		
Produk Domestik Regional Bruto	1.554,65	1.624,49	1.603,87		

Sumber Data : Badan Pusat Statistik (<https://belitungtimurkab.bps.go.id/>)

PDRB Atas Dasar Harga Konstan Tahun 2025 **sampai dengan** Triwulan III *sebesar* 4.783,01 Milyar Rupiah. Untuk data tahunan belum tersedia karena menunggu data Pertumbuhan Ekonomi 2025 dirilis oleh Badan Pusat Statistik Belitong Timur pada 28 Februari 2026.

**Tabel 3.8**  
**Indikator Ketenagakerjaan Kabupaten Belitong Timur**

Indikator Ketenagakerjaan	2024			2025		
	Laki-Laki	Perempuan	Total	Laki-Laki	Perempuan	Total
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Penduduk Usia Kerja (jiwa)	53.624	50.087	103.711	54.280	50.756	105.036
Angkatan Kerja Bekerja (jiwa)	46.535	26.642	73.177	47.214	25.361	72.575
Pengangguran (jiwa)	45.277	25.977	71.254	45.934	24.429	70.363
Bukan Angkatan Kerja	1.258	665	1.923	1.280	932	2.212
TPAK (%)	7.089	23.4445	30.534	7.066	25.395	32.461
TPT (%)	86,78	53,19	70,56	86,98	49,97	69,10
	2,70	2,50	2,63	2,71	3,67	3,05

Sumber Data : Badan Pusat Statistik

Realisasi Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja sampai dengan semester III adalah sebagai berikut:

$$\frac{4.783.010.000.000}{70.363} = 67.976.209,09$$

Dengan capaian kinerja :

$$\frac{67,97}{57,20} \times 100\% = 118,83 \%$$

#### d. Analisis Peningkatan/penurunan Kinerja

Penurunan jumlah penduduk bekerja pada tahun 2025 berpotensi mempengaruhi Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja, namun dampaknya tidak dapat disimpulkan secara langsung tanpa melihat perkembangan output ekonomi daerah. Secara konseptual, produktivitas tenaga kerja dihitung sebagai perbandingan antara Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) dengan jumlah penduduk bekerja. Dengan demikian, perubahan jumlah pekerja akan memengaruhi besaran produktivitas tergantung pada dinamika PDRB pada periode yang sama.

Apabila jumlah penduduk bekerja menurun sementara PDRB tetap atau meningkat, maka produktivitas rata-rata per tenaga kerja secara matematis akan meningkat karena nilai tambah yang dihasilkan dibagi kepada jumlah pekerja yang lebih sedikit. Namun demikian, peningkatan tersebut belum tentu mencerminkan perbaikan kinerja yang sesungguhnya. Kondisi ini dapat bersifat semu apabila

penurunan jumlah pekerja tidak disebabkan oleh peningkatan efisiensi atau pergeseran ke sektor yang lebih produktif, melainkan akibat berkurangnya kesempatan kerja pada sektor tertentu tanpa diikuti ekspansi sektor bernilai tambah lebih tinggi

Sebaliknya, apabila penurunan jumlah pekerja diikuti oleh perlambatan atau penurunan PDRB, maka produktivitas tenaga kerja cenderung stagnan atau bahkan menurun. Dalam konteks penurunan penduduk bekerja yang didominasi oleh tenaga kerja perempuan, khususnya pada sektor usaha mikro, perdagangan kecil, dan jasa, terdapat risiko berkurangnya kontribusi sektor-sektor tersebut terhadap pembentukan nilai tambah daerah. Kondisi ini berpotensi menekan pertumbuhan produktivitas secara keseluruhan.

Secara keseluruhan, penurunan jumlah penduduk bekerja dapat mempengaruhi Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja, namun arah dan besarnya dampak sangat ditentukan oleh kinerja ekonomi daerah dan struktur sektoral yang berkembang.

#### **e. Solusi**

Dalam rangka menjaga dan meningkatkan Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja, Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM perlu melakukan intervensi yang terarah pada peningkatan kualitas tenaga kerja dan penguatan struktur usaha produktif daerah.

Pertama, Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Belitong Timur perlu memperkuat program pelatihan kerja berbasis kompetensi yang disesuaikan dengan kebutuhan riil dunia usaha dan sektor unggulan daerah. Penyusunan kurikulum pelatihan harus mengacu pada hasil pemetaan kebutuhan tenaga kerja serta perkembangan lapangan usaha yang memiliki potensi nilai tambah tinggi. Dengan demikian, pelatihan tidak hanya meningkatkan keterampilan, tetapi juga meningkatkan peluang penyerapan kerja yang produktif. Pada tahun 2025 Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kabupaten Belitong Timur bekerja sama dengan Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) Belitong dalam penyelenggaraan pelatihan Pengadministrasian Perkantoran dan Desain Grafis Muda. Program pelatihan tersebut telah selesai dilaksanakan sesuai dengan rencana yang ditetapkan.

Kedua, Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Belitong Timur perlu mendorong perluasan kesempatan kerja melalui fasilitasi penempatan tenaga kerja dan penguatan kemitraan dengan pelaku usaha. Optimalisasi fungsi informasi pasar kerja, job matching, serta koordinasi dengan perusahaan lokal menjadi instrumen penting untuk memastikan tenaga kerja terserap pada sektor yang produktif. Untuk tahun berjalan, Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan UKM Kabupaten Belitong Timur, saat ini tengah menjalin kerja sama dengan PT Panasonic Manufacturing Indonesia, di mana ada 10 peserta yang sedang menjalani pemagangan. Selain itu, akan dilaksanakan pelatihan bahasa Jepang bagi 3 (tiga) orang peserta. Selain itu Pemerintah Kabupaten Belitong Timur melalui Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Belitong Timur meluncurkan website Nyaman Kerje sebagai upaya meningkatkan penyerapan tenaga kerja lokal melalui layanan ketenagakerjaan yang terintegrasi. Platform digital ini menyediakan informasi pelatihan, pemagangan, serta lowongan kerja bagi masyarakat Belitong Timur.

Ketiga, penguatan usaha mikro, kecil, dan koperasi Sebagai upaya meningkatkan pendapatan masyarakat pelaku usaha skala mikro, Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Belitong Timur melaksanakan program pemberdayaan melalui skema kemitraan usaha yang terstruktur dan berorientasi pada peningkatan kapasitas serta akses pasar. Program ini dirancang untuk memperkuat daya saing usaha mikro melalui peningkatan keterampilan manajerial, penguatan kualitas produk, serta perluasan jejaring kemitraan dengan pelaku usaha yang lebih mapan. Pada tahun berjalan Bidang Koperasi dan UKM melaksanakan kegiatan pelatihan yang diikuti oleh 40 (empat puluh) peserta yang merupakan pelaku usaha mikro aktif. Materi pelatihan difokuskan pada penguatan mindset kemitraan, pemetaan kebutuhan dan peluang, penyusunan model bisnis melalui business model canvas, hingga pembuatan proposal kemitraan. Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Belitong Timur juga melakukan fasilitasi pembentukan dan legalisasi Koperasi Desa Merah Putih (KDMP) sebanyak 39 KDMP sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Kegiatan ini meliputi sosialisasi prinsip perkoperasian serta asistensi proses pendaftaran badan hukum koperasi. Diharapkan sebanyak 39 Koperasi Desa Merah Putih (KDMP) dapat

berkembang menjadi lembaga ekonomi desa yang sehat secara kelembagaan, kuat dalam tata kelola, serta produktif dalam menjalankan unit usaha. Dengan pengelolaan yang profesional dan berorientasi pada peningkatan nilai tambah, koperasi diharapkan mampu memperluas kesempatan usaha, meningkatkan pendapatan anggota, serta memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kesejahteraan masyarakat dan produktivitas tenaga kerja di tingkat desa.

### Sasaran 3: Meningkatkan Hubungan Industrial yang harmonis antara pekerja dan pengusaha

Hasil evaluasi capaian kinerja Sasaran 3: Meningkatkan Hubungan Industrial yang harmonis antara pekerja dan pengusaha, yang diukur melalui 1 (satu) indikator sasaran yaitu Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah, dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan), menunjukkan bahwa capaian kinerja pada Tahun 2025 mencapai sebesar 80%. Berdasarkan kriteria penilaian yang ditetapkan, capaian tersebut berada pada kategori Sangat Baik. Analisis lebih rinci mengenai pengukuran capaian kinerja sasaran ini disajikan pada tabel berikut :

**Tabel 3.9**  
**Evaluasi Pengukuran Capaian Kinerja**  
**Sasaran Meningkatkan Hubungan Industrial yang harmonis antara pekerja dan pengusaha**

Sasaran: 3. Meningkatkan Hubungan Industrial yang harmonis antara pekerja dan pengusaha  
Sasaran RPJMD yang diacu : 3.1.3 Meningkatkan kesempatan kerja

No	Indikator Sasaran	Satuan	Tahun 2024		Capaian Kinerja Tahun 2024 (%)	Tahun 2025		Capaian Kinerja Tahun 2025 (%)
			Target	Realisasi		Target	Realisasi	
1	Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah, dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan)	%	-	2,05	-	2,5	2	80

Adapun penjelasan mengenai indikator yang mewakili capaian kinerja sasaran tersebut, sebagai berikut:

## 1. Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah, dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan)

### a. Penjelasan

Persentase Perusahaan yang Menerapkan Tata Kelola Kerja yang Layak merupakan indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat kepatuhan perusahaan terhadap norma hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja. Tata kelola kerja yang layak dalam konteks ini mencakup kepemilikan dan penerapan Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB), pembentukan Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit, penyusunan dan penerapan Struktur dan Skala Upah, serta kepesertaan aktif pekerja dalam BPJS Ketenagakerjaan. Perhitungan indikator ini dilakukan dengan membandingkan jumlah perusahaan yang telah memenuhi seluruh unsur tata kelola kerja yang dipersyaratkan dengan jumlah perusahaan yang wajib menerapkannya, kemudian dikalikan 100 persen.

Indikator ini tidak hanya menggambarkan kepatuhan administratif, tetapi juga mencerminkan kualitas hubungan industrial di daerah. Semakin tinggi persentase perusahaan yang memenuhi unsur tata kelola kerja yang layak, semakin baik tingkat perlindungan tenaga kerja, kepastian hukum hubungan kerja, serta stabilitas iklim usaha. Sebaliknya, rendahnya capaian indikator menunjukkan perlunya penguatan pembinaan, pengawasan, dan fasilitasi oleh Dinas yang mengurus ketengakerjaan agar perusahaan mampu memenuhi kewajiban normatif secara konsisten.

Rumus yang digunakan untuk mengukur realisasi indikator tersebut adalah :

$$\text{Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak} = \frac{\text{Jumlah perusahaan yang menerapkan tata Kelola kerja yang layak}}{\text{Jumlah Perusahaan}} \times 100\%$$

Capaian Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak dapat dijelaskan dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 3.10**  
**Jumlah perusahaan yang menerapkan tata Kelola kerja yang layak**

No.	Nama Perusahaan	Jumlah Tenaga Kerja	Jenis Sektor	Syarat Kelayakan Perusahaan		
				No. PP/PKB	Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan	LKS Bipartit
1	PT. Sahabat Mewah dan Makmur	1976	Perkebunan Sawit	4/Hi.00.01/ 19.1906.230112004 /B/V/2023	1945	188.4/11/KEP/DT- KUKM/III/2024
2	PT. Steelindo Wahaan Perkasa	2332	Perkebunan Sawit	01/PKB/DTK- KUKM/III/2020	2332	188.4/11/KEP/DTK- KUKM/III/2024
3	PT. Parit Sembada	638	Perkebunan Sawit	188.4/88.a/SK.PPKB/ DTK-KUKM/III/2017	638	15.01/21/KEP/DTK- KUKM/VI/2024
4	PT. Alam Karya Sejahtera	379	Perkebunan Sawit	4/Hi.00.00/ 19.000.22.202018/ B/VI/2022	178	04/LKS.B/DTK- KUKM/2024

Jumlah perusahaan yang terdaftar di Belitung Timur berdasarkan sektor usaha disajikan pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 3.11**  
**Jumlah perusahaan**

No	Sektor Usaha	Jumlah Perusahaan	Jumlah Tenaga Kerja
1	Perkebunan, Kehutanan, Perikanan & Peternakan	17	6.158
2	Budidaya Tambak Udang Vanamei	12	374
3	Pertambangan dan Penggalian	40	1.037
4	Industri Pengolahan	6	384
5	Listrik dan Gas dan Air	2	35
6	Konstruksi dan Bangunan	5	70
7	Perdagangan Besar, Eceran, Rumah Makan & Perhotelan	39	456
8	Angkutan, Pergudangan & Komunikasi	7	101
9	Keuangan, Asuransi, Usaha Persewaan & Jasa Perusahaan	72	1.937
	<b>Jumlah</b>	<b>200</b>	<b>10.552</b>

Realisasi Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak adalah sebagai berikut:

*Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak*

$$= \frac{4}{200} \times 100\% = 2\%$$

Dengan capaian kinerja :

$$\frac{2}{2,5} \times 100\% = 80\%$$

Pada Tahun 2024, persentase perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak tercatat sebesar 2,05 persen, sedangkan pada Tahun 2025 ditetapkan target 2,5 persen dengan realisasi 2 persen atau capaian kinerja sebesar 80 persen; meskipun terjadi peningkatan dibandingkan tahun sebelumnya, namun tidak ada kenaikan yang signifikan sehingga diperlukan penguatan pembinaan dan pengawasan untuk meningkatkan kepatuhan perusahaan terhadap norma ketenagakerjaan.

#### **b. Analisis Peningkatan/penurunan Kinerja**

Dilihat dari jumlah perusahaan yang terdaftar sebanyak 200 perusahaan, hanya 4 perusahaan yang memenuhi seluruh komponen tata kelola kerja yang layak. Kondisi ini menunjukkan tingkat kepatuhan yang masih sangat rendah, yaitu hanya sekitar 2% dari total perusahaan terdaftar. Hal ini dikarenakan sebagian besar perusahaan belum memenuhi persyaratan secara lengkap dan simultan, baik dalam penyusunan dan pengesahan PP/PKB, pembentukan LKS Bipartit, penyusunan struktur dan skala upah, maupun kepesertaan aktif BPJS Ketenagakerjaan.

Rendahnya tingkat kepatuhan perusahaan dalam menerapkan tata kelola kerja yang layak dipengaruhi oleh beberapa faktor utama.

1. Masih rendahnya pemahaman terhadap regulasi ketenagakerjaan, khususnya pada perusahaan skala kecil dan menengah, sehingga kewajiban normatif beserta konsekuensi hukumnya belum dipahami secara utuh. Regulasi sering dipersepsikan kompleks dan bersifat administratif, sehingga tidak menjadi prioritas dalam pengambilan keputusan manajerial.
2. Keterbatasan kapasitas administrasi dan sumber daya manusia. Banyak perusahaan belum memiliki tenaga khusus yang menangani aspek hubungan industrial dan kepatuhan ketenagakerjaan. Penyusunan PP/PKB maupun struktur dan skala upah memerlukan kemampuan teknis tertentu yang tidak selalu tersedia di internal perusahaan.
2. Minimnya pengawasan dan penegakan sanksi yang konsisten. Apabila fungsi pengawasan tidak dilakukan secara terstruktur dan sanksi tidak diterapkan

secara tegas, maka tingkat kepatuhan cenderung rendah karena perusahaan tidak merasakan urgensi untuk memenuhi kewajiban tersebut.

3. Budaya hubungan kerja yang belum tertata secara formal. Pada sebagian perusahaan, hubungan kerja masih bersifat informal dan berbasis kepercayaan, sehingga pembentukan LKS Bipartit serta penyusunan dokumen ketenagakerjaan formal belum dipandang sebagai kebutuhan strategis bagi keberlangsungan usaha. Kondisi ini secara keseluruhan berdampak pada rendahnya pemenuhan standar tata kelola kerja yang layak.

### c. Solusi

Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Belitung Timur melalui Bidang Hubungan Industrial dan Jamsostek telah melaksanakan kegiatan sosialisasi dan pembinaan terkait pembuatan dan penyusunan Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) pada 4 (empat) perusahaan. Kegiatan ini merupakan bagian dari upaya peningkatan kepatuhan perusahaan terhadap norma hubungan industrial serta penguatan perlindungan tenaga kerja sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Sosialisasi mencakup berbagai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dengan tujuan meningkatkan kepatuhan perusahaan terhadap norma hubungan industrial serta memperkuat perlindungan tenaga kerja. Kegiatan ini difokuskan pada perusahaan-perusahaan yang memiliki potensi perbaikan dalam aspek administrasi ketenagakerjaan, kepatuhan normatif, dan penguatan kelembagaan hubungan industrial.

Pada PT. Hafidar yang bergerak di usaha tambak udang, disampaikan agar manajer lapangan yang baru dapat memahami, menaati, dan menerapkan tata tertib serta hak dan kewajiban perusahaan sesuai ketentuan yang berlaku. Perusahaan juga diarahkan untuk melakukan pencatatan melalui mekanisme Wajib Laporkan Ketenagakerjaan Perusahaan, menyusun dan menetapkan Peraturan Perusahaan (PP), serta mengikutsertakan seluruh pekerja dalam program Jaminan Kesejahteraan Nasional, yaitu BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan.

Pada PT. HPI yang bergerak di usaha tambang bahan galian tanah liat di Desa Jangkar Asam, Kecamatan Gantung, Kabupaten Belitung Timur, disampaikan kewajiban serupa, yaitu melakukan Wajib Laporkan Ketenagakerjaan Perusahaan,

menyusun Peraturan Perusahaan (PP), serta memastikan seluruh pekerja terlindungi dalam program BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan sebagai bentuk perlindungan sosial tenaga kerja.

Selanjutnya pada PT. SWP, pembinaan difokuskan pada penguatan pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), optimalisasi fungsi LKS Bipartit agar berjalan aktif dan menyampaikan laporan kegiatan secara rutin kepada Dinas, serta mendorong perusahaan untuk mensosialisasikan kepada perusahaan mitra (alih daya) agar pekerja alih daya juga diikutsertakan dalam program BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Selain itu, apabila terjadi PHK atau potensi perselisihan hubungan industrial, perusahaan diminta untuk berkoordinasi dengan Dinas guna meminimalisir konflik.

Pada PT. Timah Belitung, Serikat Pekerja telah menyampaikan surat permohonan pencatatan ke Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Belitung Timur dan akan segera ditindaklanjuti sesuai ketentuan. Pembinaan ini juga mendorong agar serikat pekerja yang terbentuk dapat menjalankan fungsinya secara efektif dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis. Perusahaan juga diminta untuk memastikan pekerja pada perusahaan mitra (alih daya) memperoleh perlindungan melalui kepesertaan aktif BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan.

Pelaksanaan kegiatan masih terbatas pada 4 perusahaan karena keterbatasan alokasi anggaran yang tersedia pada tahun berjalan. Kondisi ini berdampak pada belum optimalnya jangkauan pembinaan terhadap seluruh perusahaan terdaftar yang membutuhkan pendampingan serupa. Meskipun terbatas, kegiatan difokuskan secara selektif pada perusahaan yang memiliki potensi perbaikan paling signifikan dalam aspek administrasi ketenagakerjaan dan kelembagaan hubungan industrial. Kedepannya cakupan pembinaan dapat diperluas sehingga peningkatan kepatuhan perusahaan terhadap penyusunan PP dan PKB dapat dilakukan secara lebih merata dan berkelanjutan.

**Sasaran 4: Meningkatkan Pertumbuhan Koperasi yang berkualitas**

Hasil evaluasi capaian kinerja Sasaran 4: Meningkatnya Pertumbuhan Koperasi yang berkualitas, yang diukur melalui 1 (satu) indikator sasaran yaitu Meningkatnya Koperasi yang berkualitas, menunjukkan bahwa capaian kinerja pada Tahun 2025 mencapai sebesar 65,41%. Berdasarkan kriteria penilaian yang ditetapkan, capaian tersebut berada pada kategori Cukup Baik. Analisis lebih rinci mengenai pengukuran capaian kinerja sasaran ini disajikan pada tabel berikut :

**Tabel 3.12**  
**Evaluasi Pengukuran Capaian Kinerja**  
**Sasaran Meningkatnya Pertumbuhan Koperasi yang berkualitas**

Sasaran : 4. Meningkatnya Pertumbuhan Koperasi yang berkualitas  
Sasaran RPJMD yang diacu : 3.1.3 Meningkatnya kesempatan kerja

No	Indikator Sasaran	Satuan	Tahun 2024		Capaian Kinerja Tahun 2024 (%)	Tahun 2025		Capaian Kinerja Tahun 2025 (%)
			Target	Realisasi		Target	Realisasi	
1	Meningkatnya Koperasi yang berkualitas (%)	%	-	71,05	-	71,79	46,96	65,41

Adapun penjelasan mengenai indikator yang mewakili capaian kinerja sasaran tersebut, sebagai berikut:

**1. Meningkatnya Koperasi yang berkualitas (%)****a. Penjelasan**

Indikator Meningkatnya Koperasi yang Berkualitas dihitung dengan membandingkan jumlah koperasi aktif yang mengalami peningkatan kualitas terhadap jumlah seluruh koperasi aktif dalam satu periode pelaporan, kemudian dinyatakan dalam bentuk persentase. Peningkatan kualitas dimaksud ditentukan berdasarkan parameter kinerja yang terukur, yaitu pelaksanaan Rapat Anggota Tahunan (RAT), peningkatan volume usaha, dan peningkatan aset dibandingkan tahun sebelumnya.

Koperasi dinyatakan mengalami peningkatan kualitas apabila memenuhi kriteria yang telah ditetapkan, yaitu melaksanakan Rapat Anggota Tahunan (RAT) pada tahun berjalan serta mengalami pertumbuhan volume usaha dan aset

dibandingkan periode sebelumnya. Cakupan perhitungan meliputi seluruh koperasi yang berstatus aktif, yaitu koperasi yang masih memiliki kepengurusan dan menjalankan kegiatan usaha. Data yang digunakan bersumber dari laporan RAT, laporan keuangan tahunan, serta basis data resmi koperasi.

Rumus yang digunakan untuk mengukur realisasi indikator tersebut adalah :

*Meningkatnya Koperasi yang Berkualitas (%)*

$$= \frac{\text{Jumlah koperasi yang meningkat kualitasnya berdasarkan RAT, volume usaha dan aset}}{\text{Jumlah seluruh Koperasi aktif}} \times 100\%$$

Capaian Meningkatnya Koperasi yang Berkualitas berdasarkan dapat dijelaskan dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 3.13**  
**Jumlah koperasi yang meningkat kualitasnya**  
**berdasarkan RAT, volume usaha dan aset**

NO	NAMA KOPERASI / KAB/KOTA	Tanggal Rapat Anggota Tahunan		Volume Usaha		Asset	
		Tahun 2024	Tahun 2025	Tahun 2024	Tahun 2025	Tahun 2024	Tahun 2025
1	KOPERASI PRODUSEN KARYAWAN TIMAH MANGGAR	9 Maret 2024	12 Februari 2025	31.781.794.203	100.591.430.108	3.771.762.371	2.615.621.882,99
2	KOPERASI SIMPAN PINJAM DAN PEMBIAYAAN SYARIAH BAITUL MAAL WA TAMWIL TEKAD MAKMUR BERKAH	9 Maret 2024	28 Mei 2025	3.511.751.527	841.445.924	6.822.101.562	7.114.934.937
3	KOPERASI PEGAWAI NEGERI SEJAHTERA KPRI	8 Juni 2024	14 Juni 2025	2.473.368.099	2.419.875.570	2.513.078.367	2.432.671.887
4	KOPERASI PEGAWAI REPUBLIK INDONESIA KARYA BAKTI	7 Maret 2024	10 Mei 2025	1,705,257,600	1.845.090.000	2,743,060,726	2,743,060,726
5	KOPERASI PRODUSEN TRI KARYA MAKMUR	24 Maret 2024	13 April 2025	1.655.000.000	1.700.000.000	3.243.450.000	3.243.450.000
6	KOPERASI PLASMA MITRA UTAMA	21 April 2024	10 Mei 2025	8.599.618.000	8.819.908.000	4.988.353.245	4.988.353.245
7	KOPERASI PEGAWAI NEGERI GOTONG ROYONG	7 Mei 2024	30 April 2025	1.024.961.652	466.108.009	850,731,684	1.319.994.471
8	KOPERASI MITRA USAHA LINDUNG JAYA	30 April 2024	16 Maret 2025	930.892.410	1.619.736.293	6.981.561.478	5.673.711.032
9	KOPERASI PKS MITRA USAHA	25 Februari 2024	22 Februari 2025	3.547.405.000	3.970.220.000	125.032.986	125.032.986
10	KOPERASI MAJU BESAME SMKN 1 MANGGAR	26 April 2024	21 April 2025	35.217.000	18.060.000	63.087.768	21.620.000
11	KOPERASI PRODUSEN BUMI MAKMUR	17 Maret 2024	10 Mei 2025	93,982,090,845	94.038.994.200	1,166,897,013	1,166,897,013



NO	NAMA KOPERASI / KAB/KOTA	Tanggal Rapat Anggota Tahunan		Volume Usaha		Asset	
		Tahun 2024	Tahun 2025	Tahun 2024	Tahun 2025	Tahun 2024	Tahun 2025
12	KOPERASI GUYUB MAKMUR BELITUNG TIMUR	10 Maret 2024	20 Maret 2025	96.952.750	118.480.000	119.474.750	120.838.750
13	KOPERASI PRATAMA BUDING SEJAHTERA	24 Maret 2024	10 Mei 2025	343.314.739	355.870.300	716.303.699	716.303.699
14	KOPERASI PRODUSEN MITRA LESTARI	28 April 2024	10 Mei 2025	7.755.110.000	7.955.000.000	8.000.000.000	8.000.000.000
15	KOPERASI MANDIRI BERSAMA	9 Maret 2024	31 Mei 2025	14.674.746.760	16.937.392.950	8.229.872.748	8.229.872.748
16	KOPERASI PRODUSEN PLASMA MENTAWAK	18 Februari 2024	10 Mei 2025	5.772.430.000	5.988.000.000	28.000.000	28.000.000
17	KOPERASI PRODUSEN MAKMUR SEJAHTERA	20 Januari 2024	29 Mei 2025	5.983.440.000	5.848.622.170	210.243.000	1.961.125.819
18	KOPERASI SUBUR MAKMUR	28 April 2024	24 Mei 2025	13.974.640.600	13.995.870.000	367.000.000	367.000.000
19	KOPERASI GUNONG JUME MAKMUR	27 Januari 2024	13 April 2025	9.784.983.327	9.784.210.000	3.239.850.000	3.239.850.000
20	KOPERASI SUMBER JAYA	17 Maret 2024	21 Februari 2025	634.405.000	1.699.466.529	2.022.126.000	918.499.474
21	KOPERASI MITRA ANUGRAH	24 Februari 2024	11 Mei 2025	764.365.000	771.445.000	10.000.000	10.000.000
22	KOPERASI SAMBAR JAYA MAKMUR	1 Juni 2024	31 Mei 2025	4.611.075.040	4.541.602.050	2.438.442.000	2.269.676.244
23	KOPERASI SIMPAN PINJAM RUKUN SEJAHTERA	14 Maret 2024	24 Mei 2025	66.533.000	69.239.000	72.775.000	72.775.000
24	KOPERASI SAWIT TUNGKUP LESTARI	19 Juni 2024	22 Februari 2025	7.593.823.000	9.874.000.000	15.362.375.229	15.362.375.229
25	KOPERASI TIONG SEJAHTERA	15 Juni 2024	10 Mei 2025	8.398.754.220		27.000.000	27.000.000
26	KOPERASI KELUBI BERKAH BERSAMA	20 Februari 2024	21 Maret 2025	11.350.973.358	14.648.700.000	30.854.000	34.837.962
27	KOPERASI LINDONG RAYA	5 Mei 2024	28 Mei 2025	11.376.166.810	13.725.920.380	205.798.330	16.915.107.416
28	KOPERASI ABADI MAKMUR	23 Maret 2024	11 Mei 2025	4.049.082.300	4.210.000.000	331.238.500	331.238.500
29	KOPERASI BERIMPUN SEJAHTERA	4 Mei 2024	22 Februari 2025	4.573.230.000	4.735.990.000	1.676.700.000	1.676.700.000
30	KOPERASI SERBA USAHA GUNONG NYERUDONG SEJAHTERA	20 April 2024	13 April 2025	7.383.209.239	7.545.209.000	2.024.824.000	2.024.824.000
31	KOPERASI BAROKAH MITRA MANDIRI SELINSING	27 April 2024	19 Juni 2025	6.239.929.000	6.239.929.000	0	0
32	KOPERASI SERBA USAHA JASA USAHA MANDIRI	10 Maret 2024	10 Maret 2025	1.515.518.000	1.986.692.550	33.033.047	21.342,752
33	KOPERASI SERBA USAHA PETANI MAJU JAYA ABADI	17 Maret 2024	10 Mei 2025	10.500.670.000	10.521.732.000	85.776.441	85.776.441
34	KOPERASI BUMI BAKTI SEJAHTERA	7 April 2024	24 Mei 2025	15.590.800	15.590.800	12.503.000	12.503.000



NO	NAMA KOPERASI / KAB/KOTA	Tanggal Rapat Anggota Tahunan		Volume Usaha		Asset	
		Tahun 2024	Tahun 2025	Tahun 2024	Tahun 2025	Tahun 2024	Tahun 2025
35	KOPERASI PRODUSEN RIMBAK GADING MAJU	24 Februari 2024	22 Februari 2025	5.203.509.290	5.203.565.000	9.249.000	9.249.000
36	KOPERASI PRODUSEN NIBONG JAYE BERSAME	27 Januari 2024	13 April 2025	1.023.950,900	1.023.988,000	8.000.000	8.000.000
37	KOPERASI PRODUSEN BELITUNG TIMUR PERMAI	24 Maret 2024	24 Mei 2025	2.984.237.200	2.984.240.000	2.000.000.000	2.000.000.000
38	KOPERASI PRODUSEN BERSATU MAJU SEJAHTERA	14 Januari 2024	22 Februari 2025	730.000.000	742.857.000	6.500.000	6.500.000
39	KOPERASI PRODUSEN AIR GUMBAK PERMAI	24 Maret 2024	24 Mei 2025	1.202.302.250	1.202.315.280	12.000.000	12.000.000
40	KOPERASI PRODUSEN AIR KELABU SEJAHTERA	20 April 2024	11 Mei 2025	354.020.000	354.020.000	3.000.000	3.000.000
41	KOPERASI PRODUSEN AIR NYATO LESTARI	2 Maret 2024	22 Februari 2025	532.502.335	537.500.000	200.000.000	200.000.000
42	KOPERASI PRODUSEN KABAL SEJAHTERA KELUMPANG	6 April 2024	11 Mei 2025	359.023.400	362.029.000	10.000.000	10.000.000
43	KOPERASI PRODUSEN BAROKAH MITRA MANDIRI BATU PENYU	24 februari 2024	13 April 2025	8.789.203.400	8.909.200.000	3.000.000.000	3.000.000.000
44	KOPERASI PRODUSEN SELINSING SEJAHTERA SEMESTA	23 Maret 2024	22 Februari 2025	3.094.523.840	3.104.523.000	15.000.000	15.000.000
45	KOPERASI PRODUSEN PADANG LAMBAIAN JAYA	20 Januari 2024	24 Mei 2025	3.983.249.820	3.995.249.000	9.000.000	9.000.000
46	KOPERASI PRODUSEN AIK BATU PUTEH	24 Februari 2024	13 April 2025	2.630.423.230	2.630.423.230	2.500.000	2.500.000
47	KOPERASI PRODUSEN SEJAHTERA MAJUKAN KAMPONG	21 Januari 2024	11 Mei 2025	4.550.955.000	4.550.955.000	6.189.740.000	6.189.740.000
48	KOPERASI PRODUSEN AIR SEGENDAI SEJAHTERA	3 Mei 2024	23 Februari 2025	37.387.596	456,633,720	39.828.720	9.102.500
49	KOPERASI PRODUSEN BEREMPUN KENCANA BERKAH	28 Januari 2024	26 Januari 2025	4.033.204.000	6,091,082,250	57.600.000	57.600.000
50	KOPERASI PRODUSEN SINERGI AGRO LESTARI	17 Maret 2024	21 Februari 2025	1.757.466.000	1.077.957.805	8.000.000	15.000.779
51	KOPERASI PRODUSEN SAWIT SERAI WANGI	21 April 2024	22 Februari 2025	210.394.980	260.300.400	3.000.000	3.000.000
52	KOPERASI PRODUSEN SAWIT KAMPONG MAJU	24 Mei 2024	13 April 2025	207.224.130	210.934.000	6.300.000	6.300.000
53	KOPERASI PRODUSEN SUGAK LINGGANG MANDIRI	19 April 2024	20 februari 2025	0	151.266.830	20.765.000	5.063.478.060
54	KOPERASI PRODUSEN AIK GANI LESTARI	5 Mei 2024	13 April 2025	0	25.987.000	7.300.000	7.300.000
				<b>231.679.601.256</b>	<b>394.204.176.366</b>	<b>85.360.400.241</b>	<b>106.566.486.405</b>

Perkembangan koperasi aktif di Belitung Timur periode 2019 - 2025 disajikan pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 3.14**  
**Jumlah Koperasi Aktif Periode 2018-2024**

	Tahun						
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Koperasi Aktif	70	78	83	79	83	76	115
Koperasi Tidak Aktif	46	46	45	61	64	64	65
Jumlah	116	124	128	140	147	140	180

Sumber : Data Keragaan Koperasi Belitung Timur tahun 2022 (diolah)

Realisasi Meningkatnya Koperasi yang Berkualitas adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Meningkatnya Koperasi yang Berkualitas (\%)} &= \frac{54}{115} \times 100\% \\ &= 46,96 \end{aligned}$$

Dengan capaian kinerja :

$$\frac{46,96}{71,79} \times 100\% = 65,41 \%$$

Berdasarkan data indikator *Meningkatnya Koperasi yang Berkualitas*, realisasi tahun 2024 mencapai 71,05 persen. Pada tahun 2025, realisasi turun menjadi 46,96 persen dari target 71,79 persen. Capaian kinerja juga menurun dari kategori tinggi pada tahun 2024 menjadi 65,41 persen pada tahun 2025. Kondisi ini menunjukkan adanya penurunan kinerja yang signifikan.

#### **b. Analisis Peningkatan/penurunan Kinerja**

Pada tahun 2025 realisasi indikator menurun menjadi 46,96 persen. Penurunan ini terutama dipengaruhi oleh terbentuknya 39 Koperasi Desa Merah Putih (KDMP). Koperasi yang baru berdiri belum seluruhnya memenuhi indikator kinerja yang dipersyaratkan. Salah satu indikator utama koperasi berkualitas adalah terselenggaranya Rapat Anggota Tahunan secara tertib. Selain itu, koperasi harus menunjukkan kinerja usaha yang terukur melalui volume usaha dan nilai aset. Koperasi yang baru berdiri pada umumnya belum memiliki siklus operasional satu tahun penuh. Kondisi tersebut menyebabkan koperasi belum dapat

menyelenggarakan RAT dan belum memiliki capaian usaha yang stabil. Dampaknya, secara administratif dan kinerja usaha, koperasi belum memenuhi kriteria penilaian. Secara pengukuran kinerja, kondisi ini bersifat sementara. Penurunan tidak sepenuhnya mencerminkan penurunan kualitas tata kelola koperasi yang telah ada, tetapi lebih disebabkan oleh fase awal pertumbuhan kelembagaan koperasi baru.

### c. Solusi

Untuk memulihkan dan meningkatkan capaian pada periode berikutnya, Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kabupaten Belitang Timur akan melakukan percepatan pemenuhan indikator kinerja bagi Koperasi Desa Merah Putih yang baru terbentuk. Upaya tersebut diarahkan pada penguatan kelembagaan dan percepatan kesiapan administrasi agar koperasi dapat memenuhi persyaratan penilaian secara tepat waktu.

Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kabupaten Belitang Timur akan memprioritaskan fasilitasi pelaksanaan Rapat Anggota Tahunan bagi koperasi yang telah memenuhi masa operasional minimal satu tahun. Fasilitasi dilakukan melalui pendampingan penyusunan laporan pertanggungjawaban pengurus, laporan keuangan, dan dokumen pendukung lainnya. Melalui Bidang Koperasi dan UKM pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kabupaten Belitang Timur pada tahun berikutnya akan melakukan pembinaan manajemen, tata kelola, dan kepatuhan administratif agar koperasi yang baru berdiri memiliki sistem operasional yang tertib dan akuntabel.

Peningkatan kapasitas pengurus dan pengawas difokuskan pada penyusunan perencanaan usaha yang realistis serta penerapan pencatatan keuangan yang sistematis. Langkah ini bertujuan meningkatkan volume usaha dan nilai aset secara bertahap sehingga indikator kuantitatif dapat terpenuhi. Dengan pendekatan yang terarah dan berkelanjutan, koperasi yang baru berdiri dapat mencapai kematangan kelembagaan lebih cepat. Upaya ini diharapkan mampu meningkatkan kembali persentase koperasi berkualitas pada tahun perencanaan berikutnya.

**Sasaran 5: Meningkatkan Wirausaha Baru**

Hasil evaluasi capaian kinerja Sasaran 5: Meningkatkan Wirausaha Baru, yang diukur melalui 1 (satu) indikator sasaran yaitu Meningkatkan Usaha Mikro yang menjadi wirausaha, menunjukkan bahwa capaian kinerja pada Tahun 2025 mencapai sebesar 58,57%. Berdasarkan kriteria penilaian yang ditetapkan, capaian tersebut berada pada kategori Cukup Baik. Analisis lebih rinci mengenai pengukuran capaian kinerja sasaran ini disajikan pada tabel berikut :

**Tabel 3.15**  
**Evaluasi Pengukuran Capaian Kinerja**  
**Sasaran Meningkatkan Wirausaha Baru**

Sasaran : 5. Meningkatkan Wirausaha Baru  
Sasaran RPJMD yang diacu : 3.1.3 Meningkatkan kesempatan kerja

No	Indikator Sasaran	Satuan	Tahun 2024		Capaian Kinerja Tahun 2024 (%)	Tahun 2025		Capaian Kinerja Tahun 2025 (%)
			Target	Realisasi		Target	Realisasi	
1	Meningkatnya Usaha Mikro yang menjadi wirausaha	%	-	2,12	-	1,4	0,82	58,57

Adapun penjelasan mengenai indikator yang mewakili capaian kinerja sasaran tersebut, sebagai berikut:

**2. Meningkatkan Usaha Mikro yang menjadi wirausaha****a. Penjelasan**

Perhitungan indikator ini dilakukan dengan membandingkan jumlah usaha mikro yang telah memenuhi kriteria sebagai wirausaha dengan total usaha mikro secara keseluruhan, kemudian dinyatakan dalam bentuk persentase. Semakin tinggi nilai persentase yang dihasilkan, semakin besar proporsi usaha mikro yang mampu berkembang menjadi wirausaha yang mandiri, berorientasi pasar, dan berkelanjutan.

Indikator ini tidak hanya mencerminkan pertumbuhan jumlah pelaku wirausaha, tetapi juga menunjukkan efektivitas program pembinaan, pendampingan, dan fasilitasi usaha mikro. Dengan demikian, hasil pengukuran indikator ini dapat

digunakan sebagai dasar evaluasi kebijakan serta perumusan strategi peningkatan kualitas dan daya saing usaha mikro di daerah.

Usaha mikro yang menjadi wirausaha adalah pelaku usaha mikro yang memiliki kriteria seperti Jenis barang/komoditi usahanya tetap, memiliki tempat usaha yang tetap, sudah memiliki administrasi keuangan, sudah memisahkan antara keuangan keluarga dan usaha, pengusahanya sudah mendapatkan pelatihan jiwa wirausaha, sudah memiliki akses ke lembaga keuangan, sudah memiliki izin usaha (NIB) atau persyaratan legalitas lainnya termasuk NPWP.

Usaha Mikro Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 7 Tahun 2021 yang merupakan pelaksanaan dari Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, atau yang dikenal sebagai *Omnibus Law* adalah usaha produktif milik orang perorangan dan/atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria usaha mikro, dengan modal usaha paling banyak Rp 1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha dan atau berdasarkan kriteria hasil penjualan tahunan paling banyak sebesar dari Rp 2.000.000.000 (dua miliar rupiah). Regulasi ini tidak hanya memperbarui kriteria UMKM, tetapi juga mengatur berbagai aspek, termasuk perpajakan.

Rumus yang digunakan untuk mengukur realisasi indikator tersebut adalah :

*Meningkatnya Usaha Mikro yang menjadi wirausaha (%)*

$$= \frac{\text{Jumlah Usaha Mikro yang Menjadi Wirausaha}}{\text{Jumlah Usaha Mikro Keseluruhan}} \times 100\%$$

Perhitungan ini berdasarkan Regulasi dari Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 7 Tahun 2021 Tentang Kemudahan, Pelindungan, dan Pemberdayaan Koperasi Dan Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah. Selain itu juga berdasarkan Peraturan Menteri Koperasi dan UKM Nomor 4 Tahun 2023 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Pelaksanaan Pengelolaan Terpadu Usaha Mikro dan Usaha Kecil Berupa Rumah Produksi Bersama Melalui Dana Tugas Pembantuan.

Capaian Meningkatnya Usaha Mikro yang menjadi wirausaha dapat dijelaskan dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 3.16**  
**Jumlah Usaha Mikro yang menjadi wirausaha 2024-2025**

NO	KECAMATAN	TAHUN 2024	TAHUN 2025
1	MANGGAR	203	78
2	KELAPA KAMPIT	58	9
3	GANTUNG	73	42
4	DAMAR	44	8
5	SIMPANG PESAK	24	23
6	DENDANG	18	7
7	SIMPANG RENGGIANG	12	1
	Total	432	168

Adapun Jumlah Usaha Mikro Periode Tahun 2024-2025 ialah sebagai berikut:

**Tabel 3.17**  
**Jumlah Usaha Mikro Periode 2024-2025**

Indikator	Tahun 2024	Tahun 2025
Jumlah Usaha Mikro	20.369	20.547

Realisasi Meningkatnya Usaha Mikro yang menjadi Wirausaha adalah sebagai berikut:

$$\text{Meningkatnya Usaha Mikro yang menjadi wirausaha} = \frac{168}{20.547} \times 100\% = 0,82\%$$

Dengan capaian kinerja :

$$\frac{0,82}{1,47} \times 100\% = 58,57\%$$

Realisasi capaian Meningkatnya Usaha Mikro yang Menjadi Wirausaha pada Tahun 2025 sebesar 0,82% dengan target yang ditetapkan sebesar 1,4%. Dengan demikian, capaian kinerja sebesar 58,57% terhadap target Tahun 2025. Capaian kinerja indikator meningkatnya usaha mikro yang menjadi wirausaha belum mencapai target yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, capaian kinerja ini dapat dikatakan belum tercapai, dengan kriteria penilaian realisasi kinerja Sedang, serta interpretasi atas capaian indikator kinerja sasaran Cukup Baik.

Apabila dibandingkan dengan realisasi Tahun 2024, capaian indikator ini mengalami penurunan. Pada Tahun 2024, realisasi meningkatnya usaha mikro yang menjadi wirausaha tercatat sebesar 2,12%, sedangkan pada Tahun 2025 menurun menjadi 0,82%. Penurunan capaian ini menunjukkan bahwa meskipun jumlah usaha mikro secara umum mengalami peningkatan, tidak seluruhnya mampu bertransformasi menjadi wirausaha yang mandiri dan berkelanjutan.

#### **b. Analisis Peningkatan/penurunan Kinerja**

Realisasi indikator Meningkatnya Usaha Mikro yang Menjadi Wirausaha pada Tahun 2025 tercatat sebesar 0,82%, mengalami penurunan dibandingkan dengan realisasi Tahun 2024 yang mencapai 2,12%. Penurunan kinerja tersebut menunjukkan bahwa laju transformasi usaha mikro menjadi wirausaha belum berjalan optimal pada Tahun 2025.

Realisasi indikator meningkatnya usaha mikro yang menjadi wirausaha menunjukkan bahwa kinerja masih dipengaruhi oleh kombinasi faktor internal dan eksternal. Dari sisi internal, perangkat daerah telah memiliki program pembinaan dan pemberdayaan usaha mikro yang berjalan secara berkelanjutan serta didukung oleh jumlah usaha mikro yang relatif besar sebagai potensi dasar pengembangan wirausaha baru. Namun demikian, efektivitas program tersebut belum optimal karena kualitas pendampingan belum merata, kapasitas manajerial dan literasi keuangan pelaku usaha masih terbatas, serta akses permodalan yang belum sepenuhnya menjangkau usaha mikro potensial.

Dari sisi eksternal, terdapat peluang yang cukup besar untuk mendorong peningkatan kinerja indikator, antara lain dukungan kebijakan pemerintah terhadap pengembangan UMKM dan kewirausahaan, perkembangan digitalisasi pemasaran yang membuka akses pasar lebih luas, serta potensi kemitraan dengan lembaga keuangan dan sektor swasta. Peluang tersebut belum sepenuhnya dimanfaatkan secara maksimal untuk mendorong percepatan transformasi usaha mikro menjadi wirausaha.

Di sisi lain, kinerja indikator juga menghadapi berbagai ancaman eksternal, seperti fluktuasi kondisi ekonomi dan daya beli masyarakat yang mempengaruhi keberlanjutan usaha, tingginya tingkat persaingan usaha, serta ketergantungan

sebagian usaha mikro pada pasar yang terbatas dan bersifat subsisten. Kombinasi kelemahan internal dan tekanan eksternal tersebut menjadi faktor utama yang menyebabkan capaian indikator belum optimal.

Berdasarkan analisis tersebut, diperlukan penguatan strategi yang lebih terarah melalui peningkatan kualitas pendampingan berbasis seleksi usaha mikro potensial, penguatan kapasitas dan manajemen usaha, serta optimalisasi pemanfaatan peluang kebijakan dan digitalisasi. Upaya ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja indikator pada periode berikutnya dan mendorong usaha mikro untuk naik kelas secara berkelanjutan

### c. Solusi

Pertama, perlu dilakukan penajaman sasaran program pembinaan dengan memfokuskan intervensi pada usaha mikro yang memiliki potensi naik kelas. Seleksi usaha mikro perlu didasarkan pada kriteria yang terukur, seperti keberlanjutan usaha, omzet, kapasitas produksi, dan komitmen pelaku usaha. Pendekatan ini bertujuan agar sumber daya yang tersedia dapat memberikan dampak yang lebih signifikan terhadap peningkatan jumlah wirausaha baru.

Kedua, peningkatan kualitas dan intensitas pendampingan usaha harus menjadi prioritas. Pendampingan tidak hanya bersifat administratif, tetapi difokuskan pada penguatan manajemen usaha, literasi keuangan, penyusunan rencana bisnis, serta pengembangan produk. Pendampingan yang berkelanjutan dan berbasis kebutuhan riil pelaku usaha diharapkan mampu mendorong transformasi usaha mikro menjadi wirausaha yang mandiri.

Ketiga, perlu dilakukan penguatan akses permodalan melalui fasilitasi kemitraan dengan lembaga keuangan, perbankan, koperasi, dan program pembiayaan pemerintah. Peran perangkat daerah difokuskan pada membantu kesiapan usaha mikro dalam memenuhi persyaratan pembiayaan, termasuk penyusunan laporan keuangan sederhana dan proposal usaha.

Keempat, optimalisasi pemanfaatan teknologi dan digitalisasi usaha perlu ditingkatkan. Pelatihan pemasaran digital, pemanfaatan platform e-commerce, serta penggunaan sistem pencatatan keuangan digital dapat membantu usaha mikro memperluas pasar dan meningkatkan efisiensi usaha.

Kelima, diperlukan penguatan koordinasi lintas sektor dan integrasi program antar perangkat daerah serta pemangku kepentingan terkait. Sinkronisasi data dan kegiatan akan menghindari tumpang tindih program serta memastikan keberlanjutan pendampingan usaha mikro dari tahap awal hingga siap naik kelas.

Secara keseluruhan, implementasi solusi tersebut diharapkan mampu meningkatkan efektivitas program pemberdayaan usaha mikro, memperbaiki capaian indikator kinerja, serta mendorong peningkatan jumlah usaha mikro yang berhasil menjadi wirausaha pada periode selanjutnya.

### 3.4. Akuntabilitas Keuangan

Tahun 2025 rencana kegiatan pada Dinas Tenaga, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Belitung Timur dibiayai dengan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Belitung Timur sebesar Rp. 8.416.566.344,- akan tetapi pada saat Anggaran perubahan menjadi Rp 6.197.237.336,-. Dari anggaran perubahan yang telah ditetapkan terealisasi sebesar Rp. 5.596.201.787,- atau 90,30 %

Rincian alokasi anggaran yang bersumber dari APBD Kabupaten Belitung Timur sebagai berikut:

**Tabel 3.18**  
**Rincian Alokasi Anggaran**  
**Dinas Tenaga, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Belitung Timur**  
**Tahun 2025**

NO	URAIAN	ANGGARAN	REALISASI	%
1	<b>PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD)</b>	<b>101.029.412,00</b>	<b>108.161.600,00</b>	<b>107,06</b>
	Retribusi Daerah	101.029.412,00	108.161.600,00	107,06
	<b>Total PAD</b>	<b>101.029.412,00</b>	<b>108.161.600,00</b>	<b>107,06</b>
2	<b>BELANJA OPERASI</b>	<b>6.197.237.336,00</b>	<b>5.596.201.787,00</b>	<b>90,30</b>
	Belanja Pegawai	4.577.013.536,00	4.227.414.673,00	92,36
	Belanja Barang dan Jasa	1.620.223.800,00	1.368.787.114,00	84,48
3	<b>BELANJA MODAL</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
	<b>Total Belanja</b>	<b>6.197.237.336,00</b>	<b>5.596.201.787,00</b>	<b>90,30</b>

Adapun alokasi anggaran untuk mendanai capaian sasaran ialah sebagai berikut:

**Tabel 3.19**  
**Alokasi Anggaran Belanja Langsung untuk Mencapai Sasaran**  
**Dinas Tenaga, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Belitong Timur**  
**Tahun 2025**

No	Uraian	Anggaran	Realisasi	%
1	Belanja Langsung	6.197.237.336	5.596.201.787	90,30
2	Belanja Langsung Untuk Sasaran	6.197.237.336	5.596.201.787	90,30

Alokasi anggaran untuk pencapaian 5 sasaran strategis sebesar Rp. 6.197.237.336,- dari total pagu anggaran belanja langsung Tahun 2025 sebesar Rp. 6.197.237.336,- (100%) dengan realisasi anggaran sebesar Rp. 5.596.201.787,- dengan persentase penyerapan sebesar 90,30%. Alokasi dan realisasi anggaran dari masing-masing kegiatan dan program untuk pencapaian sasaran strategis seperti tabel 3.20 berikut:

**Tabel 3.20.**  
**Alokasi dan Realisasi Anggaran untuk Mencapai Sasaran**  
**Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Belitong Timur**  
**Tahun 2025**

No	Sasaran Strategis	Jml Prog	Jml Keg	Pagu Anggaran (Rp)	Realisasi Anggaran (Rp)	%
1	Meningkatnya akuntabilitas perangkat daerah	1	7	5.634.586.636	5.201.043.927	92.31%
2	Meningkatnya tenaga kerja sektor formal dan informal	2	2	159.150.000	141.781.420	89.09%
3	Meningkatnya Hubungan Industrial yang harmonis antara pekerja dan pengusaha	1	2	371.040.000	224.458.000	60.49%
4	Meningkatnya Pertumbuhan Koperasi yang berkualitas	1	1	0	0	0
5	Meningkatnya Wirausaha Baru	2	2	32.460.700,00	29.458.440	90.75%
	<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>14</b>	<b>6.197.237.336</b>	<b>5.596.201.787</b>	<b>90,30</b>

Lebih rinci mengenai akuntabilitas pelaksanaan program kegiatan sebagaimana terlampir.

## BAB IV PENUTUP

Penyelenggaraan pemerintahan yang baik pada hakikatnya merupakan proses perumusan dan pelaksanaan kebijakan publik yang berlandaskan prinsip transparansi, akuntabilitas, partisipasi, kepastian hukum, kesetaraan, serta efektivitas dan efisiensi. Penerapan prinsip-prinsip tersebut menjadi fondasi dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang demokratis, yang ditandai dengan meningkatnya kontrol dan kepercayaan masyarakat terhadap kinerja pelayanan publik.

Laporan Kinerja (LK) disusun sebagai instrumen pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas dan fungsi perangkat daerah, sekaligus sebagai sarana evaluasi terhadap tingkat pencapaian sasaran dan tujuan strategis organisasi. Melalui laporan ini, dapat diidentifikasi tingkat keberhasilan maupun kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan program dan kegiatan sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan Laporan Kinerja Tahun 2025, Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Belitong Timur secara umum menunjukkan capaian yang baik terhadap sasaran strategis yang telah ditetapkan. Sebagian besar indikator telah mencapai target, meskipun beberapa masih memerlukan penguatan melalui optimalisasi program dan peningkatan pengendalian. Capaian ini menjadi dasar perbaikan berkelanjutan guna memastikan kebijakan yang dilaksanakan berdampak nyata pada peningkatan kualitas ketenagakerjaan, koperasi, dan UMKM di Kabupaten Belitong Timur.

Dokumen ini tidak hanya menjadi bentuk akuntabilitas, tetapi juga menjadi landasan strategis dalam penyempurnaan perencanaan dan pelaksanaan program pada tahun berikutnya, agar lebih terarah, terukur, dan berorientasi hasil.

Manggar, Februari 2026

Plt. Kepala Dinas  
Tenaga Kerja, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah  
Kab. Belitong Timur,



**Adi Yusman, SH, M.Kn.**  
Pembina, IV.a  
NIP. 19840616 200904 1 001



**Lampiran**  
**Akuntabilitas Keuangan Program dan Kegiatan**

Sasaran					Program dan Kegiatan	Input (Rp)			
Sasaran Renstra		Sasaran RPJMD				Target (DPPA)	Realisasi	%	
1	Meningkatnya akuntabilitas perangkat daerah	1	1	1	Meningkatnya akuntabilitas pemerintahan	<b>1 Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota</b>	<b>5.634.586.636,00</b>	<b>5.201.043.927,00</b>	<b>92.31%</b>
						- Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	2.284.600,00	1.998.180,00	87.46%
						- Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	4.577.013.536,00	4.227.954.673,00	92.37%
						- Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	0,00	0,00	0.00%
						- Administrasi Umum Perangkat Daerah	175.094.600,00	160.107.047,00	91.44%
						- Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	0,00	0,00	0.00%
						- Penyediaan Jasa Penunjang Urusan pemerintah Daerah	755.493.900,00	687.612.557,00	91.01%
						- Pemeliharaan Barang Milik daerah Penunjang Urusan pemerintah Daerah	124.700.000,00	123.371.470,00	98.93%
2	Meningkatnya tenaga kerja sektor formal dan informal	3	1	3	Meningkatnya kesempatan kerja	<b>2 Program Perencanaan Tenaga Kerja</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0.00%</b>
						- Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	0,00	0,00	0.00%
						<b>3 Program Pelatihan Kerja dan Prokduktivitas Tenaga Kerja</b>	<b>159.150.000,00</b>	<b>141.781.420,00</b>	<b>89.09%</b>
3	Meningkatnya Hubungan Industrial yang harmonis antara pekerja dan pengusaha					<b>4 Program Hubungan Industrial</b>	<b>371.040.000,00</b>	<b>224.458.000,00</b>	<b>60.49%</b>
						- Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	0,00	0,00	0.00%
						- Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan	371.040.000,00	224.458.000,00	60.49%



						Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota				
		4	Meningkatnya Pertumbuhan Koperasi yang berkualitas			5	<b>Program Pengawasan dan Pemeriksaan Koperasi</b>	0,00	0,00	0.00%
						-	Pemeriksaan dan Pegawasan Koperasi, Koperasi Simpan Pinjam/Unit Simpan Pinjam Koperasi yang Wilayah Keanggotaannya dalam Daerah kabupaten./Kota	0,00	0,00	0.00%
		5	Meningkatnya Wirausaha Baru			6	<b>Program Pemberdayaan Usaha Menengah, Usaha Kecil dan Usaha Mikro (UMKM)</b>	32.460.700,00	29.458.440,00	90.75%
						-	Pemberdayaan Usaha Mikro yang dilakukan melalui Pendataan, Kemitraan, Kemudahan Perizinan, Penguatan Kelembagaan dan Koordinasi dengan Para Pemangku Kepentingan	32.460.700,00	29.458.440,00	90.75%
						7	<b>Program Pengembangan UMKM</b>	0,00	0,00	0.00%
						-	Pengembangan Usaha Mikro dengan Orientasi Peningkatan Skala Usaha Menjadi Usaha Kecil	0,00	0,00	0.00%
		<b>5 sasaran</b>		<b>2 sasaran</b>		<b>7 Program, 14 Kegiatan</b>	<b>6.197.237.336,00</b>	<b>5.596.201.787,00</b>	<b>90.30%</b>	

