

2022 LKjIP



**LAPORAN KINERJA
INSTANSI
PEMERINTAH
(LKjIP)**

2022

**DINAS PERINDUSTRIAN DAN TENAGA KERJA
KABUPATEN TEMANGGUNG**

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur ke hadirat Allah Yang Maha Kuasa atas rahmat dan Karunia-Nya, kami dapat menyelesaikan Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Temanggung Tahun 2022. LKjIP Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja 2022 merupakan bentuk komitmen nyata dari Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dalam mengimplementasikan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) sebagaimana diamanatkan dalam PP nomor 8 tahun 2006 tentang Laporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah yang diatur kemudian dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan secara teknis diatur dalam Peraturan Menteri PAN dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja. Pelaporan kinerja dan tata cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

LKjIP adalah wujud pertanggungjawaban pejabat publik kepada masyarakat tentang kinerja lembaga pemerintah selama satu tahun anggaran. Kinerja Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja telah diukur, dievaluasi, dianalisis dan dijabarkan dalam bentuk LKjIP Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja.

Tujuan penyusunan LKjIP adalah untuk menggambarkan penerapan Rencana Strategis (Renstra) dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi di masing-masing perangkat daerah, serta keberhasilan capaian sasaran saat ini untuk percepatan dalam meningkatkan kualitas capaian kinerja yang diharapkan pada tahun yang akan datang. Melalui penyusunan LKjIP juga dapat memberikan gambaran penerapan prinsip-prinsip good governance, yaitu dalam rangka terwujudnya transparansi dan akuntabilitas di lingkungan pemerintah.

Demikian LKjIP ini kami susun semoga dapat digunakan sebagai bahan bagi pihak – pihak yang berkepentingan khususnya untuk peningkatan kinerja dimasa mendatang.

Temanggung, Februari 2023

Kepala Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja
Kabupaten Temanggung



AGUS SARWONO, S.Sos, MM.
Pembina Utama Muda
NIP. 19660411 198607 1 001

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
KATA PENGANTAR	li
DAFTAR ISI	lii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Gambaran Umum Perangkat Daerah	1
1. Latar Belakang	1
2. Tugas Pokok dan Fungsi	1
3. Susunan Organisasi	2
4. Isu Strategis	8
B. Dasar Hukum, Tujuan dan Manfaat LkjIP	9
1. Dasar Hukum	9
2. Tujuan LKjIP	9
3. Manfaat LKjIP	10
C. Sistematika Penyajian	10
BAB II PERENCANAAN KINERJA	
A. Rencana Strategis	11
1. Visi	11
2. Misi	11
3. Tujuan dan Sasaran, Kebijakan dan Program	13
B. Indikator Kinerja Utama Perangkat Daerah	13
C. Perjanjian Kinerja Tahun 2022	15
D. Cascading Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja	16
E. Rencana Anggaran Tahun 2022	18
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	
A. Capaian Kinerja Organisasi	19
1. Capaian Indikator Kinerja Utama	19
2. Pengukuran, Evaluasi dan Analisis Kinerja	37
2.1 Pengukuran Kinerja	37
2.2 Evaluasi dan Analisis Kinerja	39
B. Akuntabilitas Keuangan	46

1. Realisasi Keuangan	46
2. Analisa Efisiensi	48

BAB IV PENUTUP

A. Tinjauan Umum Capaian Kinerja Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja	50
B. Strategi Untuk Peningkatan Kinerja di Masa Datang	50

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai, Kualifikasi Pendidikan, Pangkat dan Golongan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Tahun 2021	7
Tabel 1.2 Sarana dan Prasarana Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Tahun 2022	8
Tabel 2.1 Tujuan dan Sasaran Misi 2 RPJMD Tahun 2018 – 2023	13
Tabel 2.2 Perjanjian Kinerja Kepala Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Temanggung Tahun 2022	16
Tabel 2.3 Rencana Anggaran per Sasaran Tahun 2022	18
Tabel 3.1 Skala Pengukuran Kinerja Laporan Kinerja Instansi Pemerintah	20

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Bagan Organisasi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Temanggung	5
Gambar 2.1 Cascading Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Temanggung	17
Gambar 3.1 Kegiatan Pelatihan Berbasis Kompetensi	26
Gambar 3.2 Kegiatan Pelatihan Digital Marketing	27
Gambar 3.3 Pelepasan Pemberangkatan Pekerja Migran Indonesia (PMI)	28
Gambar 3.4 Kegiatan Penyebarluasan Informasi Peluang Kerja	28
Gambar 3.5 Kegiatan Audiensi Bersama Serikat Pekerja / Serikat Buruh	32
Gambar 3.6 Kegiatan Mediasi Perselisihan Hubungan Industrial	32
Gambar 3.7 Sosialisasi UMK	32
Gambar 3.8 Pembahasan UMK Bersama Bupati	33
Gambar 3.9 Rapat Koordinasi Bersama BPJS Ketenagakerjaan	33
Gambar 3.10 Kegiatan Pemaparan Peraturan Perusahaan (PP)	33
Gambar 3.11 Kegiatan Pelatihan Pengolahan Tembakau Lembutan	36

BAB I

PENDAHULUAN

A. Gambaran Umum Perangkat Daerah

1. Latar Belakang

Menindaklanjuti Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) serta Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah yang bertujuan untuk meningkatkan pelaksanaan pemerintah yang berdayaguna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab, telah diterbitkan.

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan visi dan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui alat pertanggungjawaban secara periodik. Untuk mencapai Akuntabilitas Instansi Pemerintah yang baik, Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Temanggung (Dinperinaker) selaku unsur pembantu pimpinan, dituntut selalu melakukan pembenahan kinerja. Pembenahan kinerja diharapkan mampu meningkatkan peran serta fungsi Dinperinaker sebagai sub sistem dari sistem Pemerintahan Daerah yang berupaya memenuhi aspirasi masyarakat.

Dalam pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah Kabupaten Temanggung, capaian tujuan dan sasaran pembangunan yang dilakukan tidak hanya mempertimbangkan visi dan misi daerah, tetapi mensinergikan dengan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai pada lingkup pemerintahan Kabupaten, Propinsi dan Nasional. Sehubungan dengan hal tersebut Dinperinaker Kabupaten Temanggung diwajibkan untuk menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Penyusunan LKjIP Dinperinaker Kabupaten Temanggung Tahun 2022 yang dimaksudkan sebagai perwujudan akuntabilitas penyelenggaraan kegiatan yang dicerminkan dari pencapaian kinerja, visi, misi, realisasi pencapaian indikator kinerja utama dan sasaran dengan target yang telah ditetapkan.

2. Tugas Pokok dan Fungsi

Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Temanggung adalah perangkat daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang perindustrian, bidang tenaga kerja dan bidang transmigrasi dan merupakan perangkat daerah Tipe B yaitu perangkat daerah dengan beban kerja sedang

(berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 24 Tahun 2020 tentang perubahan atas Peraturan Daerah Kabupaten Temanggung Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Temanggung).

Berdasarkan Peraturan Bupati Temanggung Nomor 30 Tahun 2022 tentang Tugas dan Fungsi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Temanggung, disebutkan bahwa Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Temanggung mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan bidang perindustrian dan tenaga kerja yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah. Dalam melaksanakan Tugas Pokok sebagaimana dimaksud di atas, Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja mempunyai fungsi:

- 1) Perumusan kebijakan bidang perindustrian dan tenaga kerja;
- 2) Pelaksanaan kebijakan bidang perindustrian dan tenaga kerja;
- 3) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan bidang perindustrian dan tenaga kerja;
- 4) Pelaksanaan pembinaan administrasi dan kesekretariatan kepada seluruh unit kerja di lingkungan Dinas;
- 5) Pelaksanaan pembinaan kepada UPT dan jabatan fungsional; dan
- 6) Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Bupati, sesuai dengan fungsinya.

3. Susunan Organisasi

Berdasarkan Peraturan Bupati Temanggung Nomor 30 Tahun 2022 tentang Tugas dan Fungsi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Temanggung, guna mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi di atas, maka dibentuk struktur organisasi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Temanggung, yang terdiri dari :

1. Kepala Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Kepala Dinas mempunyai tugas memimpin pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja.
2. Sekretaris, mempunyai melaksanakan penyiapan pelaksanaan tugas, pembinaan dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unit organisasi di lingkungan dinas.

Sekretaris, membawahi 2 (dua) Kepala Sub Bagian, yaitu :

- a. Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian; yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Sekretaris yaitu melaksanakan

- penyiapan bahan perumusan kebijakan, koordinasi dan pelaksanaan kebijakan, evaluasi dan pelaporan di bidang umum, dan kepegawaian.
- b. Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan; yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Sekretaris yaitu melakukan penyiapan bahan perumusan kebijakan, koordinasi dan penyusunan perencanaan program dan kegiatan, pengelolaan keuangan, evaluasi dan pelaporan di bidang perencanaan dan keuangan.
3. Kepala Bidang Perindustrian mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan, koordinasi dan pelaksanaan kebijakan, evaluasi dan pelaporan bidang perindustrian.

Kepala Bidang Perindustrian membawahi 2 (dua) Sub Koordinator yaitu:

- a. Sub Koordinator Agro Industri
Mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perumusan kebijakan, koordinasi dan pelaksanaan kebijakan, evaluasi dan pelaporan di bidang agro industri yang meliputi menyiapkan bahan rencana kerja, perumusan kebijakan teknis, dan pengoordinasian pelaksanaan kebijakan teknis, melaksanakan pembinaan, pengembangan, peningkatan sumber daya manusia, menyiapkan bahan evaluasi dan pelaporan, serta melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.
 - b. Sub Koordinator Non Agro Industri
Mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perumusan kebijakan, koordinasi dan pelaksanaan kebijakan, evaluasi dan pelaporan di bidang non agro industri yang meliputi menyiapkan bahan rencana kerja, perumusan kebijakan teknis, dan pengoordinasian pelaksanaan kebijakan teknis, melaksanakan pembinaan, pengembangan, peningkatan sumber daya manusia, menyiapkan bahan evaluasi dan pelaporan, serta melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.
4. Kepala Bidang Penempatan dan Pelatihan Kerja mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan, koordinasi, dan pelaksanaan kebijakan, evaluasi dan pelaporan di bidang penempatan, pelatihan, dan propduktivitas serta perluasan kesempatan kerja.

Kepala Bidang Penempatan dan Pelatihan Kerja membawahi 2 (dua) Sub Koordinator yaitu:

- a. Sub Koordinator Perluasan dan Pelatihan Kerja
Mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perumusan kebijakan koordinasi dan pelaksanaan kebijakan, evaluasi dan pelaporan di

bidang perluasan dan pelatihan kerja yang meliputi penyelenggaraan pelatihan kerja, standarisasi dan sertifikasi pelatihan bagi lembaga pelatihan kerja swasta dan pemerintah, perizinan lembaga pelatihan kerja swasta, fasilitasi pemagangan kerja serta pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai dengan fungsinya.

b. Kepala Seksi Penempatan Tenaga Kerja

Mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perumusan kebijakan, koordinasi dan pelaksanaan kebijakan, evaluasi dan pelaporan di bidang penempatan tenaga kerja yang meliputi fasilitasi penempatan tenaga kerja melalui mekanisme Antar Kerja Lokal, Antar Kerja Antar Daerah, Antar Kerja Antar Negara, tanda daftar Bursa Kerja Khusus, fasilitasi perpanjangan Izin Memperkerjakan Tenaga Kerja Asing, pembinaan dan pemantauan Tenaga Kerja Asing, fasilitasi seleksi Calon Pekerja Migran Indonesia dan pemberdayaan terhadap Pekerja Migran Indonesia purna, mengelola bursa kerja online, penyebarluasan Informasi Pasar Kerja dan penyelenggaraan bursa kerja, pengembangan perluasan kesempatan kerja, penjajagan kerjasama dengan daerah penempatan, fasilitasi penyusunan Kerjasama Antar Daerah serta pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai dengan fungsinya.

5. Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Syarat-Syarat Kerja mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perumusan kebijakan, koordinasi dan pelaksanaan kebijakan, evaluasi dan pelaporan di bidang hubungan industrial.

Kepala Bidang Penempatan dan Pelatihan Ker Hubungan Industrial dan Syarat-Syarat Kerja membawahi 2 (dua) Sub Koordinator yaitu:

a. Sub Koordinator Hubungan Industrial

Mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perumusan kebijakan, koordinasi dan pelaksanaan kebijakan, evaluasi dan pelaporan di bidang hubungan industrial yang meliputi membina organisasi pengusaha dan serikat pekerja/buruh, verifikasi keanggotaan Serikat Pekerja/Serikat Buruh, fasilitasi penyelesaian pemutusan hubungan kerja, fasilitasi penyelesaian hak, fasilitasi penyelesaian kepentingan, fasilitasi penyelesaian perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam suatu perusahaan, penyelesaian di luar pengadilan, memfasilitasi kegiatan lembaga tripartit kerja serta pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai dengan fungsinya.

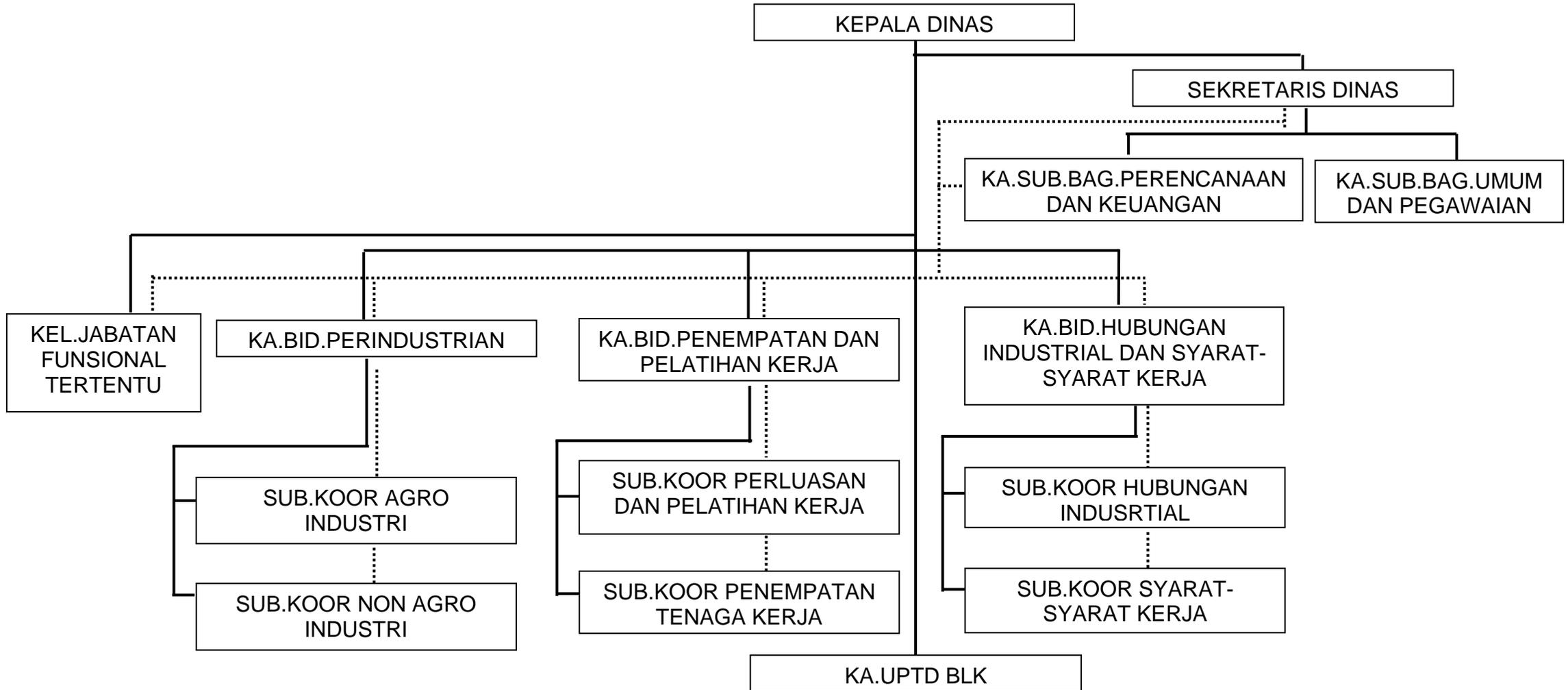
b. Sub Koordinator Syarat-Syarat Kerja

Mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perumusan kebijakan, koordinasi dan pelaksanaan kebijakan, evaluasi dan pelaporan di bidang syarat kerja yang meliputi usulan penetapan Upah Minimum Kabupaten, fasilitasi pelayanan Pengesahan Peraturan Perusahaan. Fasilitasi pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama, fasilitasi pencatatan perjanjian kerja waktu tertentu dan waktu tidak tertentu, pembinaan pengupahan dan kesejahteraan pekerja, membina lembaga kerjasama Bipartit kerja serta pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai dengan fungsinya.

6. Kepala UPT Balai Pelatihan Kerja melakukan tugas perencanaan, pengoordinasian, pengadministrasian, pemantauan, evaluasi dan pelaporan kegiatan teknis operasional dan/ atau teknis pelatihan dan keterampilan berbasis kompetensi.
7. Kepala Sub Bagian Tata Usaha UPT BLK memiliki tugas melakukan perencanaan program, penatausahaan keuangan, pengelolaan umum pada UPT BLK.
8. Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas dan fungsi dinas sesuai dengan keahlian dan kebutuhan, Kelompok Jabatan Fungsional terdiri dari sejumlah tenaga dalam jenjang jabatan fungsional yang terbagi dalam berbagai kelompok sesuai dengan bidang keahliannya.

Struktur organisasi Dinperinaker sebagaimana diuraikan di atas dapat digambarkan dalam bagan organisasi sebagai mana berikut:

Gambar 1.1
Bagan Organisasi
Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Temanggung



Sumber Daya Manusia pada Dinperinaker Kabupaten Temanggung keadaan sampai dengan Bulan Desember 2022, dapat dirinci sebagai berikut :

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai, Kualifikasi Pendidikan,
Pangkat dan Golongan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja
Tahun 2021

NO	URAIAN		JUMLAH PEGAWAI	KET
1	2		3	4
	Kondisi pegawai berdasarkan:			
1	Kualifikasi Pendidikan			
	a.	SD	-	
	b.	SMP	1	
	b.	SMA	5	
	b.	D1	1	
	c.	D2	-	
	d.	D3	9	
	e.	D4	-	
	f.	S-1	26	
	g.	S-2	5	
Jumlah			47	
2	Pangkat/Golongan			
	A	Gol I	1	
	B	Gol II	5	
	C	Gol III	31	
	D	Gol IV	10	
Jumlah			47	
3	Jabatan			
	A	Eselon II	1	
	B	Eselon III	4	
	C	Eselon IV	2	
	D	Eselon V	-	
	E	Jabatan Fungsional Khusus	33	
	F	Jabatan Fungsional Umum	7	
Jumlah			47	

Jumlah tersebut di atas masih dirasakan kurang mencukupi, guna mengatasi kekurangan sumber daya manusia di atasi dengan menggunakan bantuan tenaga kontrak non PNS terdiri dari tenaga pendukung (*supporting staff*) berjumlah 21 orang dengan latar belakang pendidikan S1, D3, D1, SMA, SMP dan SD yang terdiri dari tenaga administrasi berjumlah 8 orang, tenaga kebersihan berjumlah 6 orang, pengemudi/sopir berjumlah 1 orang dan tenaga keamanan (*security*) berjumlah 6 orang. Ketersediaan sarana dan prasarana

dapat mencukupi kebutuhan dan dalam keadaan baik, sehingga dapat mendukung kinerja Dinperinaker Kabupaten Temanggung.

Tabel 1.2
Sarana dan Prasarana Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja
Kab. Temanggung Tahun 2022

NO	JENIS SARPRAS	JUMLAH	SATUAN	KETERANGAN
1	2	3	4	5
a.	Tanah	23.085	M2	-
b.	Gedung	27	Gedung	Cukup
c.	Peralatan dan mesin	1.451	Buah	Cukup
d.	Jalan, Irigasi, dan Jaringan	14	Buah	Cukup
e.	Aset Tetap Lainnya	17	Buah	9.591.500
f.	Aset Lainnya	36	Buah	403.142.500

4. Isu Strategis

Isu strategis yang di hadapi Dinas Perindustria dan Tenaga Kerja Kabupaten Temanggung dalam melaksanakan tugas dan fungsinya adalah sebagai berikut :

1. Masih terdapat perusahaan yang tidak menerapkan syarat kerja sesuai aturan dan merugikan pekerja;
2. Kebutuhan tenaga kerja atau lowongan pekerjaan yang tersedia tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki pencari kerja;
3. Kesempatan kerja yang tersedia tidak sebanding dengan peningkatan kebutuhan lapangan kerja;
4. Kompetensi keterampilan pencari kerja masih kurang;
5. Belum adanya forum koordinasi antara lembaga swasta yang melaksanakan pelatihan dengan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja tentang kebutuhan yang sesuai pasar kerja;
6. Masih adanya permasalahan hubungan industrial yang kurang harmonis antara pekerja dan pengusaha dalam penyelesaian masalah ketenagakerjaan. Hal ini dibuktikan dalam Tahun 2022 ada 15 (lima belas) penyelesaian hubungan industrial;
7. Perlunya pendampingan IKM untuk meningkatkan daya saing;
8. Masih perlu ditingkatkannya produktivitas wirausaha baru agar usahanya terus berlanjut dan berkembang.

B. Dasar Hukum, Tujuan, dan Manfaat LKjIP

1. Dasar Hukum

Dasar Hukum penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) secara umum mendasari:

1. Peraturan presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
2. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja;
3. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja instansi Pemerintah;
4. Peraturan Daerah Kabupaten Temanggung Nomor 5 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Temanggung Nomor 2 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Temanggung Tahun 2018-2023;
5. Peraturan Bupati Nomor 100 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan bupati nomor 86 Tahun 2019 tentang indikator kinerja utama Pemerintah Kabupaten Temanggung dan Indikator Kinerja Utama Perangkat Daerah Kabupaten Temanggung;
6. Peraturan Bupati Nomor 37 Tahun 2022 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Temanggung.

2. Tujuan LKjIP

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Kabupaten Temanggung disusun dengan tujuan untuk mempertanggungjawabkan kinerja dalam mencapai tujuan/sasaran strategis sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Pemerintah Daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan, serta sebagai penerima mandat kewenangan pengelolaan sumberdaya dan kebijakan yang dipercayakan oleh masyarakat kepada Pemerintah Daerah secara periodik, sehingga dapat terwujud suatu pemerintahan yang baik (*Good Governance*). Selain itu Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) juga bertujuan untuk memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pimpinan atas kinerja Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Temanggung yang telah dan seharusnya tercapai dan juga sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Temanggung untuk meningkatkan kinerja di tahun-tahun yang akan datang.

3. Manfaat LKJIP

Sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja Dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

- a. Sebagai sarana penilaian terhadap capaian kinerja selama 1 tahun;
- b. Memberikan informasi terkait SAKIP perangkat daerah;
- c. Mendorong instansi Pemerintah dalam proses penyempurnaan dokumen perencanaan periode yang akan datang;
- d. Sebagai acuan penyempurnaan pelaksanaan program dan kegiatan yang akan datang;
- e. Laporan Akuntabilitas Keuangan Juga dapat dimanfaatkan sebagai pertimbangan penyempurnaan berbagai kebijakan yang diperlukan.

C. Sistematika Penyajian

Sistematika penyajian LKJIP Dinas Perindustrian dan Tenaga sebagai berikut:

Bab I : Pendahuluan

Pada bab ini disajikan penjelasan umum organisasi, dengan penekanan kepada aspek strategis serta permasalahan utama (*strategic issued*) yang sedang dihadapi.

Bab II : Perencanaan Kinerja

Pada bab ini diuraikan ringkasan/ikhtisar perjanjian kinerja tahun yang bersangkutan.

Bab III : Akuntabilitas Kinerja

Pada bab ini disajikan capaian kinerja untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis sesuai dengan hasil pengukuran kinerja. Untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis tersebut dilakukan analisis capaian kinerja. Selain itu juga diuraikan realisasi anggaran yang digunakan sesuai dengan kinerja organisasi dan dokumen Perjanjian Kinerja.

Bab IV : Penutup

Pada bab ini diuraikan simpulan umum atas capaian kinerja organisasi serta langkah di masa mendatang yang akan dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerjanya.

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

A. Rencana Strategis

1. VISI

Visi dan misi Pemerintah Kabupaten Temanggung tertuang dalam Perda Nomor 5 Tahun 2021 tentang Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Temanggung Tahun 2018-2023. Visi Kabupaten Temanggung sesuai dokumen perencanaan pembangunan daerah dimaksud, adalah:

**“TERWUJUDNYA MASYARAKAT TEMANGGUNG YANG
TENTREM, MAREM, GANDEM”.**

Pernyataan visi tersebut mengandung makna sebagai berikut:

- Tentrem** : Terwujudnya kehidupan masyarakat yang aman, rukun berdampingan secara damai tanpa memandang perbedaan suku, agama, ras, golongan, dan status sosial, penuh kegotongroyongan, saling menghormati antar masyarakat, taat kepada hukum dan menjunjung tinggi hak asasi manusia.
- Marem** : Terpenuhinya kebutuhan dasar masyarakat secara lahir dan batin, adil dan merata
- Gandem** : Masyarakat memiliki kemampuan berpikir, beraktualisasi, inovatif dan kreatif, mandiri, berdaya saing sehingga mampu berprestasi baik di tingkat regional dan global.

2. MISI

Upaya untuk mewujudkan Visi Kabupaten Temanggung Tahun 2018-2023, dirumuskan 3 (tiga) Misi Pembangunan Kabupaten Temanggung sebagai berikut:

1. Mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas, berkarakter, dan berdaya;
2. Mewujudkan pemberdayaan ekonomi kerakyatan yang berbasis potensi unggulan daerah dan berkelanjutan;
3. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan pelayanan publik yang berkualitas

Penjelasan Makna Misi:

Misi Pertama, Manusia yang berkualitas adalah manusia yang komprehensif dalam berfikir, selalu mengantisipasi tuntutan di masa depan, memiliki sikap positif, berperilaku terpuji, dan berwawasan, serta memiliki kemampuan, keterampilan, dan keahlian yang sesuai dengan kebutuhan diberbagai bidang pembangunan. Manusia berkarakter adalah manusia yang memiliki kepribadian dan budi pekerti yang luhur, bertanggung jawab serta menjunjung tinggi nilai-nilai kehidupan bermasyarakat seperti toleransi dan kegotongroyongan. Manusia berdaya adalah manusia yang mengerti, termotivasi, tahu berbagai alternatif, memanfaatkan peluang, berenergi, mampu bekerjasama, mampu mengambil keputusan, berani mengambil resiko, mampu mencari dan menangkap informasi, serta mampu bertahan dan bertindak sesuai dengan situasi.

Misi Kedua, Pemberdayaan ekonomi kerakyatan merupakan upaya memberdayakan kelompok ekonomi yang mendominasi struktur dunia usaha yang dikelola oleh dan untuk kelompok masyarakat. Potensi daerah adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh suatu daerah baik yang berbentuk fisik atau non fisik yang memiliki peluang untuk dikembangkan oleh Pemerintah Daerah. Sektor unggulan adalah sektor yang pertumbuhannya cepat dan mampu bersaing dengan sektor yang sama pada wilayah regional, dan mampu menggerakkan sektor lainnya. Kabupaten Temanggung memiliki berbagai potensi unggulan daerah baik di bidang pertanian, perkebunan, industri dan pariwisata. Penguatan ekonomi yang berbasis potensi unggulan dengan berpihak kepada rakyat kecil diharapkan mampu meningkatkan kesejahteraan masyarakat, sehingga akan memutus rantai kemiskinan melalui peningkatan ekonomi masyarakat. Pembangunan ekonomi kerakyatan yang berbasis potensi unggulan daerah didukung dengan pengembangan infrastruktur daerah yang memperhatikan rencana tata ruang, dan berwawasan lingkungan.

Misi Ketiga, Tata kelola pemerintahan yang baik adalah pemerintahan yang bersih, berwibawa, bisa bergerak secara sinergis, responsif, inovatif dan mendapat dukungan dari rakyat. Tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) diperlukan dalam menyelenggarakan fungsi Pemerintah sebagai penyelenggara pelayanan publik (*public service*), pelaksana pembangunan (*development*), dan pemberdayaan masyarakat (*empowering*).

Pelayanan publik yang berkualitas adalah pelayanan publik yang mengacu pada kepuasan masyarakat dan merupakan gambaran dari terwujudnya *good governance*. Terdapat empat komponen utama di dalam pelayanan publik agar

menjadi berkualitas (*service excellence*), yaitu: 1)Kecepatan, 2)Ketepatan, 3)Keramahan, dan 4)Kenyamanan. Keempat komponen tersebut merupakan satu kesatuan yang terintegrasi, sehingga bila ada komponen yang kurang maka pelayanan menjadi kurang berkualitas. Kualitas jasa atau layanan yang baik akan dapat memberikan kepuasan kepada masyarakat, yang pada akhirnya akan menciptakan kepercayaan masyarakat kepada pemerintah.

3. Tujuan dan Sasaran, Kebijakan dan Program

Tujuan adalah kondisi yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 5 (lima) tahun. Sasaran adalah rumusan kondisi yang menggambarkan tercapainya tujuan, berupa hasil pembangunan daerah yang diperoleh dari pencapaian *outcome* program. Tujuan dan sasaran dirumuskan untuk mendukung atau mewujudkan misi RPJMD. Perumusan tujuan dan sasaran pembangunan daerah Kabupaten Temanggung dalam RPJMD Tahun 2018-2023 berdasarkan pada visi dan misi yang telah ditetapkan.

Berikut ini disajikan tujuan dan sasaran Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Temanggung menurut misi 2 (Ketiga) dalam RPJMD.

Tabel 2.1
Tujuan dan Sasaran Misi 2 (Kedua) RPJMD Tahun 2018-2023

TUJUAN		SASARAN	
1		2	
Misi 2 (Kedua): Mewujudkan pemberdayaan ekonomi kerakyatan yang berbasis potensi unggulan daerah dan berkelanjutan			
1.	Meningkatkan perekonomian daerah yang berkualitas dan berkelanjutan	1.1	Meningkatnya investasi sektor riil

B. Indikator Kinerja Utama Perangkat Daerah

Salah satu upaya untuk Mewujudkan pemberdayaan ekonomi kerakyatan yang berbasis potensi unggulan daerah dan berkelanjutan di Kabupaten Temanggung, maka Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Temanggung mempunyai Indikator Kinerja Utama yang tercantum dalam Peraturan Bupati Temanggung Nomor 86 Tahun 2019 tanggal 18 Desember 2019 tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama Pemerintah Kabupaten Temanggung dan Indikator Kinerja Utama Perangkat Daerah Kabupaten

Temanggung. Adapun Indikator Kinerja Utama dimaksud adalah sebagai berikut :

Tabel. 2.2.
Sasaran dan Indikator Kinerja Utama (IKU)
Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Temanggung

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	RUMUS
1	2	3	4
1	Meningkatnya Perluasan Kesempatan Kerja	1 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	Jumlah angkatan kerja dibagi jumlah penduduk usia kerja dikali 100%.
		2 Persentase Pencari Kerja Mendapatkan Pelatihan Berbasis Kompetensi	Jumlah peserta pelatihan berbasis kompetensi dibagi jumlah pendaftar pelatihan dikali 100%
		3 Persentase Peserta Pelatihan yang Menjadi Wirausaha Baru atau Telah Bekerja	Jumlah lulusan pelatihan yang telah bekerja atau membuka usaha sendiri dibagi dengan jumlah peserta pelatihan dikali 100 %
		4 Persentase Peserta Pelatihan Kewirausahaan yang Menjadi Wirausaha Berkembang	Jumlah peserta pelatihan kewirausahaan yang meningkat produktivitasnya (kuantitas dan kualitas) dibagi jumlah peserta pelatihan kewirausahaan dikali 100%
		5 Persentase Pencari Kerja Terdaftar yang Ditempatkan	Jumlah pencari kerja terdaftar yang ditempatkan dibagi jumlah pencari kerja terdaftar dikali 100%
		6 Tingkat Pengangguran Terbuka	Jumlah penganggur terbuka dibagi jumlah angkatan kerja dikali 100%
		7 Tingkat Setengah Pengangguran	Jumlah Pengangguran setengah menganggur dibagi jumlah angkatan kerja dikali 100%
		8 Persentase Tenaga Kerja Formal	Jumlah tenaga kerja formal dibagi jumlah tenaga kerja total dikali 100%
		9 Persentase Calon Transmigran yang Mendapatkan Pembekalan	Jumlah calon transmigran yang mendapat pembekalan dibagi jumlah calon transmigran dikali 100%.
2	Perlindungan dan Peningkatan Kesejahteraan Pekerja	10 Proporsi Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan	Jumlah pekerja peserta BPJS dibagi jumlah pekerja total dikali 100%
		11 Persentase Perusahaan yang Membayar Upah sesuai UMK	Jumlah perusahaan yang membayarkan upah sesuai UMK dibagi jumlah perusahaan dikali 100%

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	RUMUS
1	2	3	4
		12	Persentase Perusahaan yang Memenuhi Sarana Hubungan Industrial Jumlah perusahaan yang memenuhi sarana hubungan industrial dibagi jumlah perusahaan dikali 100%
		13	Persentase Perselisihan Hubungan Industrial di luar Pengadilan yang Diselesaikan dengan Perjanjian Bersama Jumlah perselisihan yang terselesaikan dengan PB dibagi jumlah perselisihan yang masuk dikali 100%
3	Meningkatnya Investasi Sektor Riil	14	Kontribusi Sektor Perindustrian terhadap PDRB Jumlah sektor industri dibagi jumlah PDRB dikali 100%
		15	Persentase IKM Industri yang Berbasis pada Komoditas Unggulan Daerah Jumlah IKM Unggulan Daerah yang Terfasilitasi yang dibagi Jumlah IKM Unggulan Daerah dikali 100%
		16	Persentase Pembinaan Industri Penghasil Cukai Jumlah IKM Tembakau yang dibina dibagi Jumlah IKM Tembakau dikali 100%

C. Perjanjian Kinerja Tahun 2022

Perjanjian Kinerja pada dasarnya adalah lembar/dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Melalui perjanjian kinerja terwujudlah komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi dan wewenang serta sumber daya yang tersedia. Kinerja yang disepakati tidak dibatasi pada kinerja yang dihasilkan atas kegiatan tahun bersangkutan, tetapi termasuk kinerja (outcome) yang seharusnya terwujud akibat kegiatan tahun-tahun sebelumnya. Dengan demikian target kinerja yang diperjanjikan juga mencakup outcome yang dihasilkan dari kegiatan tahun-tahun sebelumnya, sehingga terwujud kesinambungan kinerja setiap tahunnya.

Tujuan disusunnya Perjanjian Kinerja adalah :

1. Sebagai wujud nyata komitmen antara penerima dan pemberi amanah untuk meningkatkan integritas, akuntabilitas, transparansi, dan kinerja Aparatur.
2. Menciptakan tolok ukur kinerja sebagai dasar evaluasi kinerja aparatur.

3. Sebagai dasar penilaian keberhasilan/kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi sebagai dasar pemberian penghargaan dan sanksi.
4. Sebagai dasar bagi pemberi amanah untuk melakukan monitoring, evaluasi, dan supervisi atas perkembangan/kemajuan kinerja penerima amanah.
5. Sebagai dasar dalam penetapan sasaran kinerja pegawai.

Dalam rangka mewujudkan Mewujudkan pemberdayaan ekonomi kerakyatan yang berbasis potensi unggulan daerah dan berkelanjutan di Kabupaten Temanggung, Kepala Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja pada Tahun 2022 telah melakukan Perjanjian Kinerja dengan Bupati Temanggung untuk mewujudkan target kinerja seperti table di bawah ini.

Tabel 2.2.
Perjanjian Kinerja Kepala Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Temanggung Tahun 2022

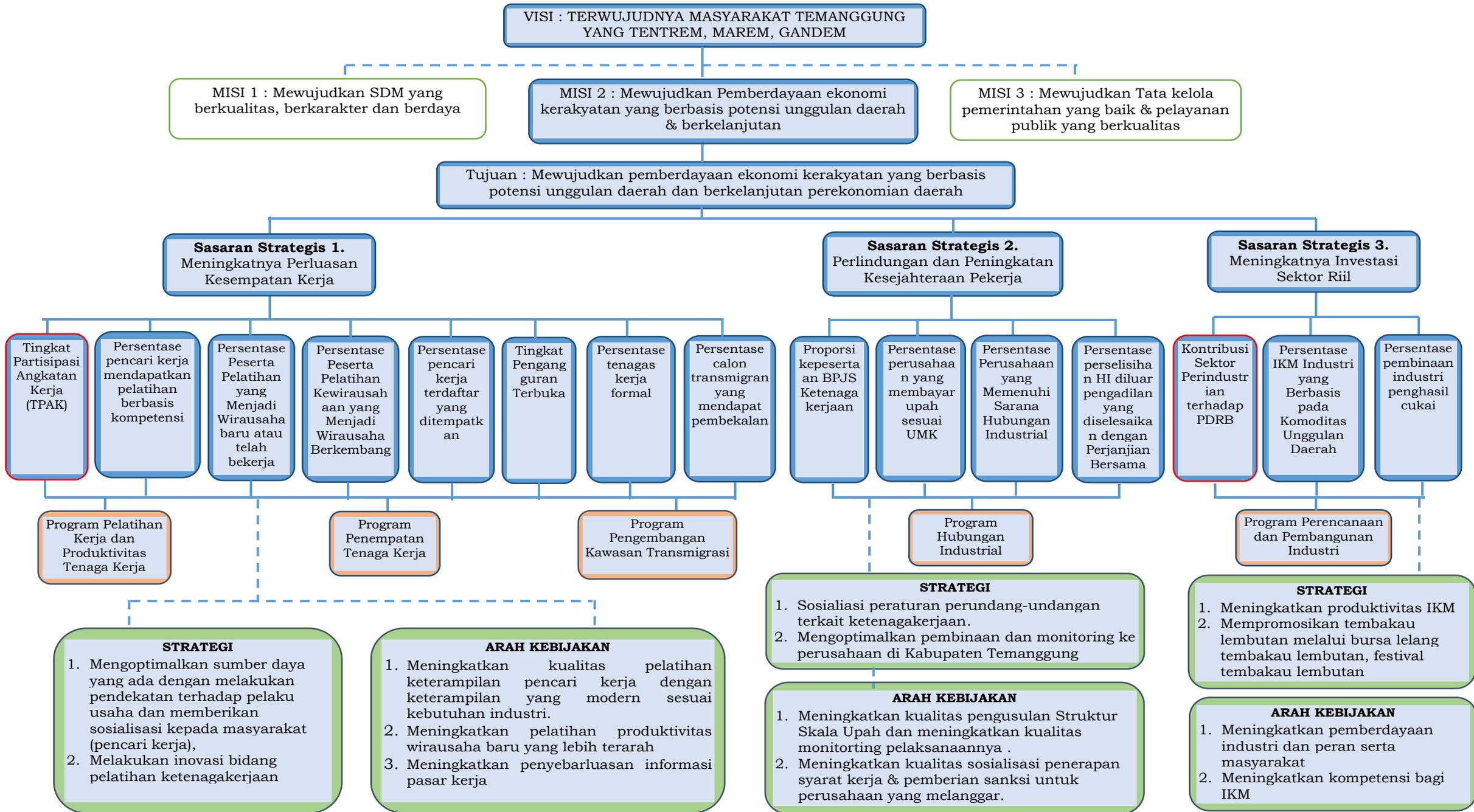
NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	SATUAN	TARGET 2021
1	2	3	4	5
1	Meningkatnya kontribusi sektor Perindustrian terhadap PDRB	Kontribusi Sektor Perindustrian Terhadap PDRB	%	26
2	Meningkatnya Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	%	74,50

D. CASCADING DINAS PERINDUSTRIAN DAN TENAGA KERJA

Cascading kinerja merupakan penjabaran dan penyelarasan sasaran strategis, Indikator tujuan atau sasaran guna mencapai visi misi Kabupaten Temanggung. Cascading Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dapat dilihat pada Gambar 2.1 sebagai berikut.

Gambar 2.1

CASCADING DINAS PERINDUSTRIAN DAN TENAGA KERJA KABUPATEN TEMANGGUNG



E. RENCANA ANGGARAN TAHUN 2022

Pelaksanaan program dan kegiatan yang dilaksanakan di lingkungan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Temanggung dalam rangka mewujudkan target kinerja yang ingin dicapai pada Tahun 2022, dianggarkan melalui Penetapan Perubahan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Temanggung (APBD) Tahun 2022 yang telah ditetapkan sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Temanggung Nomor 25 Tahun 2020 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Temanggung Tahun Anggaran 2022 dan dijabarkan dalam Peraturan Bupati Temanggung Nomor 77 Tahun 2020 tentang Penjabaran Perubahan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Temanggung Tahun Anggaran 2022. Jumlah Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah di lingkungan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Temanggung Tahun Anggaran 2022 berjumlah Rp 7.020.678.738,- Komposisi anggaran belanja operasional sebesar Rp. 7.005.678.738,- dan anggaran belanja modal sebesar Rp 15.000.000,- Adapun komposisi belanja langsung yang dari program/kegiatan yang menunjang sasaran strategis Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Temanggung adalah sebagai berikut:

Tabel 2.3.
Rencana Anggaran per Sasaran Tahun 2022

NO	SASARAN STRATEGIS	RENCANA ANGGARAN TAHUN 2022 (Rp)	
		RENJA	APBD
1	2	4	5
1	Meningkatnya Perluasan Kesempatan Kerja	145.000.000	115.000.000
2	Perlindungan dan Peningkatan Kesejahteraan Pekerja	50.000.000	50.000.000
3	Meningkatnya Investasi Sektor Riil	656.660.000	656.660.000

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Dinperinaker Kabupaten Temanggung Tahun 2022 ini disusun dalam rangka menyajikan capaian kinerja Dinperinaker Kabupaten Temanggung selama Tahun 2022 sebagai pelaksanaan amanah dari Bupati Temanggung. Isi dari LKjIP pada intinya merupakan uraian pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi dalam rangka pencapaian visi dan misi serta penjabarannya, penjelasan tentang kinerja dan capaian kinerja, analisis capaian kinerja, analisis permasalahan dan strategi pemecahan masalah dalam rangka peningkatan kinerja Pemerintah Daerah di masa mendatang. Sistem pengukuran kinerja yang disajikan dalam LKjIP dilakukan dengan cara membandingkan antara rencana dengan realisasi secara bertingkat melalui pengukuran indikator kegiatan sampai kepada sasaran sebagaimana tercantum dalam Rencana Strategis (Renstra) Dinperinaker Kabupaten Temanggung Tahun 2019 - 2023).

A. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

1. Capaian Indikator Kinerja Utama

Dalam rangka melihat keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran RPJMD organisasi perlu diketahui suatu ukuran yang merupakan suatu Indikator Kinerja Utama. Fungsi dari adanya suatu Indikator Kinerja Utama adalah untuk memperjelas bagaimana kemajuan pelaksanaan kegiatan/program dan kebijakan. Dengan demikian Indikator Kinerja Utama terkandung dalam tujuan dan sasaran RPJMD instansi Pemerintah, sehingga Indikator Kinerja Utama merupakan ukuran keberhasilan dari instansi pemerintah yang bersangkutan. Pemerintah Kabupaten Temanggung telah menetapkan Indikator Kinerja Utama sebagaimana telah tercantum dalam Peraturan Daerah Kabupaten Temanggung Nomor 5 Tahun 2021 tentang Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Kabupaten Temanggung Tahun 2018-2023. Dalam rangka melakukan evaluasi keberhasilan atas pencapaian tujuan dan sasaran organisasi sebagaimana yang telah ditetapkan pada perencanaan jangka menengah, maka digunakan skala pengukuran sebagai berikut :

Tabel 3.1
Skala Pengukuran Kinerja
Laporan Kinerja Instansi Pemerintah

No	Predikat	Nilai	Interpretasi
1	2	3	4
1	AA	> 90 – 100	Sangat Memuaskan
2	A	> 80 – 90	Memuaskan, Memimpin perubahan, berkinerja tinggi, dan sangat akuntabel
3	BB	> 70 – 80	Sangat baik, Akuntabel, Berkinerja baik memiliki manajemen kinerja yang andal
4	B	> 60 – 70	Baik, Akuntabilitas kerjanya sudah baik, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk memproduksi informasi kinerja, perlu perbaikan tidak mendasar
5	CC	> 50 – 60	Cukup (Memadai), Akuntabilitas kerjanya cukup baik, taat kebijakan, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk memproduksi informasi kinerja, perlu perbaikan mendasar
6	C	> 30 – 50	Kurang, Sistem dan tatanan kurang dapat diandalkan, memiliki sistem untuk manajemen kinerja tapi perlu banyak perbaikan minor dan perbaikan mendasar
7	D	0 – 30	Sangat Kurang, Sistem dan tatanan tidak dapat diandalkan untuk penerapan manajemen kinerja, perlu banyak perbaikan, Sebagian perubahan yang sangat mendasar.

a. Sasaran Strategis 1. Meningkatnya Perluasan Kesempatan Kerja

Pengukuran capaian kinerja Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Temanggung Tahun 2022 untuk sasaran strategis 1 Meningkatnya Perluasan Kesempatan Kerja dilakukan dengan cara membandingkan antara target (rencana) dan realisasi IKU. Dari hasil pengukuran kinerja tersebut diperoleh data bahwa rata-rata capaian kinerja sasaran 1 sebesar 94,19% atau kategori “**Sangat Baik**” sebagaimana tabel 3.2 dibawah ini.

Tabel 3.2
Capaian Indikator Kinerja Utama Sasaran Strategis 1 Tahun 2022

Sasaran Strategis 1 : Meningkatnya Perluasan Kesempatan Kerja									
No	IKU	Satuan	Capaian 2021	Tahun 2022			Renstra 2019 - 2023		
				Target	Realisasi	% Capaian	Target akhir 2023	Capain 2022	Capain kinerja s/d 2022
(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	%	100	74,5	74,01	99,34	75	99,34	98,68
2	Tingkat Pengangguran Terbuka	%	84,52	3,05	2,62	85,90	2,97	85,90	88,22
3	Persentase tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi	%	57,97	62	71,43	100	65	100	100
4	Persentase peserta pelatihan yang menjadi wirausaha baru	%	100	40	43,75	100	45	100	97,22
5	Persentase peserta pelatihan yang menjadi wirausaha berkembang	%	100	40	52,08	100	45	100	100
6	Persentase pencari kerja terdaftar yang ditempatkan	%	100	62	53,61	86	65	86	82,47
7	Tingkat setengah pengangguran	%	100	5,8	4,57	78,85	5,7	78,85	80,23
8	Persentase tenaga kerja formal	%	83,35	30	29,30	97,66	31	97,66	94,51
9	Persentase Calon Transmigran yang mendapatkan pembekalan	%	100	100	100	100	100	100	100
Rata-rata Capaian Indikator Kinerja Utama						94,19			93,48

Sumber : Data IKPD Dinperinaker 2022

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) adalah rasio jumlah angkatan kerja terhadap jumlah penduduk usia kerja. TPAK memberikan gambaran proporsi penduduk usia kerja yang terlibat aktif di pasar tenaga kerja baik dengan bekerja maupun mencari pekerjaan yang memberikan indikasi ukuran relative dari pasokan tenaga kerja yang tersedia untuk terlibat dalam produksi barang dan jasa. TPAK yang tinggi merupakan salah satu indikasi tingginya kesempatan kerja yang tersedia sehingga orang terserap dalam lapangan kerja yang ada atau sedang mencari kerja atau bahkan mempersiapkan usaha.

Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) adalah persentase jumlah pengangguran terbuka usia angkatan kerja terhadap jumlah angkatan kerja, digunakan untuk mengindikasikan besarnya persentase angkatan kerja yang termasuk dalam pengangguran. TPT menunjukkan persentase orang yang mencari kerja terhadap penduduk angkatan kerja. Tingginya TPT merupakan indikasi perlunya peningkatan penyerapan tenaga kerja, salah satunya dengan menciptakan lapangan kerja.

Persentase pencari kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi digunakan untuk mengukur seberapa banyak kita bisa memberikan pelatihan kerja dibandingkan dengan animo masyarakat yang menginginkan pelatihan kerja. Definisi pelatihan kerja berbasis kompetensi adalah pelatihan kerja yang menitikberatkan pada penguasaan kemampuan kerja. Kemampuan kerja tersebut mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai standar yang ditetapkan di tempat kerja.

Persentase peserta pelatihan keterampilan yang menjadi wirausaha baru merupakan indikator yang digunakan untuk mengukur seberapa banyak peserta yang mengikuti pelatihan keterampilan dapat membuka usaha sendiri ataupun bekerja setelah mengikuti pelatihan tersebut.

Persentase peserta pelatihan yang menjadi wirausaha berkembang merupakan indikator untuk mengukur seberapa besar persentase peserta pelatihan kewirausahaan yang meningkat produktivitasnya (kuantitas dan kualitas) terhadap jumlah peserta pelatihan kewirausahaan, peningkatan produktivitas kewirausahaan dilakukan dengan kegiatan pelatihan personal skill, sehingga diharapkan dapat meningkatkan dari wirausaha rintisan menjadi berkembang.

Pencari kerja terdaftar yang ditempatkan adalah orang yang sedang mencari pekerjaan dan mendaftar di Dinas Tenaga Kerja agar dinas mengetahui jumlah dan data pencari kerja untuk difasilitasi penempatan kerja. Pencari kerja yang terdaftar tersebut dapat difasilitasi penempatan sistem AKL (Antar Kerja Lokal), AKAD (Antar Kerja Antar Daerah/Provinsi) serta AKAN (Antar Kerja Antar Negara).

Tingkat setengah pengangguran (*under unemployed*) adalah tenaga kerja yang tidak bekerja secara optimal karena tidak ada lapangan pekerjaan, biasanya tenaga kerja setengah menganggur ini merupakan tenaga kerja yang bekerja kurang dari 35 jam selama seminggu. Tingkat setengah pengangguran adalah persentase jumlah pengangguran setengah menganggur usia angkatan kerja terhadap jumlah angkatan kerja, digunakan untuk menjadi acuan pemerintah dalam rangka meningkatkan tingkat utilisasi, kegunaan, dan produktivitas pekerja. Indikator ini menunjukkan semakin tinggi tingkat setengah pengangguran maka semakin banyak

tenaga kerja yang kurang termanfaatkan dan menggambarkan semakin banyaknya pekerjaan yang tidak layak tersedia.

Tenaga kerja formal adalah tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan sebagai tenaga kerja terlatih (*skilled worker*). Mereka memperoleh perlindungan hukum yang lebih kuat, kontrak kerja yang resmi, dan berada didalam organisasi yang berbadan hukum.

Transmigrasi adalah suatu program yang dibuat oleh pemerintah onesiesia untuk memindahkan penduduk dari suatu daerah yang padat penduduk ke daerah lain di dalam wilayah Indonesia. Pembekalan berupa sosialisasi dan penjelasan tentang hak dan kewajiban di daerah penempatan dan dapat berupa pelatihan keterampilan untuk usaha di daerah penempatan. Namun pada tahun 2022 Kabupaten Temanggung tidak mendapatkan kuota pemberangkatan dari Disnakertrans Provinsi Jawa Tengah.

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa rata-rata sasaran strategis 1 tercapai 94,19% atau kategori **“Sangat Baik”**, dengan rincian sebagai berikut:

- a. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja sebesar 74,01% dengan target 74,5% atau tercapai 99,34%. Dibandingkan dengan tahun 2021 (100%) mengalami penurunan sebesar 0,66%. Faktor penghambat dalam mencapai target indikator Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja adalah karena imbas dari gagal bayar Amerika dan Eropa sehingga tidak ada rekrutmen karyawan. Disamping itu, faktor pendorong dalam capaian kinerja indikator tersebut adalah penguatan jejaring dengan HRD Perusahaan Retail untuk bersedia rekrutmen di Kabupaten Temanggung.
- b. Tingkat pengangguran terbuka sebesar 2,62% dengan target 3,05% atau tercapai 85,90%. Dibandingkan dengan tahun 2021 (84,52%) mengalami kenaikan sebesar 1,38%. Faktor penghambat dalam mencapai target indikator Tingkat Pengangguran Terbuka adalah jumlah lowongan pekerjaan di Kabupaten Temanggung lebih sedikit dibandingkan dengan jumlah pencari kerja. Disamping itu, faktor pendorong dalam capaian kinerja indikator tersebut adalah penguatan

jejaring dengan perusahaan untuk menginformasikan lowongan pekerjaan yang tersedia di Kabupaten Temanggung.

- c. Persentase peserta pelatihan yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi sebesar 71,43% dengan target 62% atau tercapai 100%. Dibandingkan tahun 2021 (57,97%) mengalami kenaikan sebesar 13,46%. Faktor pendorong dalam capaian kinerja indikator tersebut adalah karena adanya dukungan anggaran dari APBN untuk penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi. Disamping itu, faktor penghambat dalam mencapai target persentase peserta pelatihan yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi adalah tidak mendapatkan dukungan anggaran dari APBD.
- d. Persentase peserta pelatihan yang menjadi wirausaha baru sebesar 43,75% dengan target 40% atau tercapai 100%. Capaian tahun 2022 sama dengan capaian 2021 yaitu 100%. Faktor pendorong dalam capaian kinerja indikator tersebut adalah masih tingginya animo masyarakat untuk berwirausaha. Disamping itu, faktor penghambat dalam mencapai target indikator persentase peserta pelatihan yang menjadi wirausaha baru adalah Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja hanya dapat memberikan pelatihan tetapi belum bisa memberikan dukungan berupa bantuan modal dan alat.
- e. Persentase peserta pelatihan yang menjadi wirausaha berkembang sebesar 52,08% dengan target 40% atau tercapai 100%. Capaian tahun 2022 sama dengan capaian 2021 yaitu 100%. Capaian tahun 2022 sama dengan capaian 2021 yaitu 100%. Faktor pendorong dalam capaian kinerja indikator tersebut adalah masih tingginya animo masyarakat untuk berwirausaha. Disamping itu, faktor penghambat dalam mencapai target indikator persentase peserta pelatihan yang menjadi wirausaha berkembang adalah Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja hanya dapat memberikan pelatihan tetapi belum bisa memberikan dukungan berupa bantuan modal dan alat.
- f. Persentase pencari kerja terdaftar yang ditempatkan sebesar 53,61% dengan target 62% atau tercapai 86%. Dibandingkan tahun 2021 (100%) mengalami penurunan sebesar 14%. Faktor penghambat dalam mencapai target indikator Persentase pencari kerja terdaftar yang

ditempatkan adalah jumlah lowongan pekerjaan di Kabupaten Temanggung lebih sedikit dibandingkan dengan jumlah pencari kerja serta adanya pengurangan jam kerja, PHK di sektor padat karya karena imbas dari gagal bayar Amerika dan Eropa sehingga tidak ada rekrutmen karyawan. Disamping itu, faktor pendorong dalam capaian kinerja indikator tersebut adalah Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja melakukan penguatan jejaring dengan HRD Perusahaan Retail seperti Indomaret, Alfamidi, BTPN Syariah, PNM dan Prima Food untuk bersedia membuka rekrutmen di Kabupaten Temanggung.

- g. Tingkat setengah pengangguran sebesar 4,57 dengan target 5,8% atau tercapai 78,85%. Dibandingkan tahun 2021 (100%) mengalami penurunan sebesar 21,15%. Faktor penghambat dalam mencapai target indikator Tingkat setengah pengangguran adalah kondisi perusahaan yang belum stabil sehingga masih banyak karyawan yang dirumahkan oleh perusahaan dan pengurangan jam kerja. Disamping itu, faktor pendorong dalam capaian kinerja indikator tersebut adalah Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja melakukan penguatan jejaring dengan perusahaan nasional yang berinvestasi di Kabupaten Temanggung.
- h. Persentase tenaga kerja formal sebesar 29,30 dengan target 30% atau tercapai 97,66%. Dibandingkan dengan tahun 2021 (100%) mengalami penurunan sebesar 2,34%. Faktor penghambat dalam mencapai target indikator Persentase tenaga kerja formal adalah adanya pengurangan jam kerja dan pekerja yang dirumahkan oleh perusahaan. Disamping itu, faktor pendorong dalam capaian kinerja indikator tersebut adalah penguatan jejaring dengan perusahaan untuk menginformasikan lowongan pekerjaan yang tersedia di Kabupaten Temanggung.
- i. Persentase calon transmigran yang mendapatkan pembekalan sebesar 100% dengan target 100% atau tercapai 100%.

Salah satu kegiatan yang mendukung peningkatan sasaran strategis 1 adalah sosialisasi kepada masyarakat tentang ketenagakerjaan.

Strategi dan langkah-langkah yang perlu dilakukan untuk mengoptimalkan capaian kinerja sasaran strategis 1 ini antara lain mengoptimalkan sumber daya yang ada dengan melakukan pendekatan

terhadap pelaku usaha, dan memberikan sosialisasi kepada masyarakat (pencari kerja), melakukan inovasi di bidang pelatihan ketenagakerjaan meliputi :

1. Bekerja sama dengan Perusahaan Retail untuk melakukan rekrutmen calon pekerja;
2. Melakukan sosialisasi kegiatan pelatihan Anti Gabut di semua kecamatan di Kabupaten Temanggung;
3. Melakukan penyebarluasan informasi pasar kerja.
4. Meningkatkan dan memperkuat peran kelembagaan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Temanggung.

Kinerja sasaran strategis ini didukung melalui pelaksanaan program :

1. Program Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja;
2. Program Penempatan Tenaga Kerja;
3. Program Pengembangan Kawasan Transmigrasi.

Untuk mencapai target kinerja Sasaran Strategis Meningkatnya Perluasan Kesempatan Kerja pada tahun 2022 didukung anggaran sebesar Rp 145.000.000 dengan realisasi Rp 143.041.150 (98,65%), sehingga efisiensi anggaran sebesar Rp 1.958.850 atau 1,35%. Terkait dengan efisiensi sumber daya adalah terjadi *inefisiensi* sebesar 4,46% (selisih capaian kinerja sebesar 94,19% dengan realisasi anggaran 98,65%).

Gambar 3.1
Kegiatan Pelatihan Berbasis Kompetensi





Gambar 3.2
Kegiatan Pelatihan Digital Marketing



Gambar 3.3
Pelepasan Pemberangkatan Pekerja Migran Indonesia (PMI)



Gambar 3.4
Kegiatan Penyebarluasan Informasi Peluang Kerja





b. Sasaran Strategis 2. Perlindungan dan Peningkatan Kesejahteraan Pekerja

Capaian kinerja untuk sasaran strategis 2 yaitu perlindungan dan peningkatan kesejahteraan pekerja adalah seperti pada tabel berikut :

Tabel 3.3
Capaian Indikator Kinerja Utama Sasaran Strategis 2
Tahun 2022

Sasaran Strategis 2: Perlindungan dan Peningkatan Kesejahteraan Pekerja									
No	IKU	Satuan	Capaian 2021	Tahun 2022			Renstra 2019 - 2023		
				Target	Realisasi	% Capaian	Target akhir 2023	Capain 2022	Capain kinerja s/d 2022
1	Proporsi kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan	%	86,41	78	84,89	100	79	100	100
2	Persentase perusahaan yang membayar upah sesuai UMK	%	69	56	76,47	100	58	100	100
3	Persentase perusahaan yang memenuhi sarana hubungan industrial	%	100	40	55,46	100	45	100	100
4	Persentase perselisihan industrial diluar pengadilan yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama	%	82,35	100	93,33	93,33	100	93,33	93,33
Rata-rata Capaian Indikator Kinerja Utama						98,33			98,33

Sumber : Data IKPD Dinperinaker 2022

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa rata-rata sasaran strategis 2 tercapai 98,33% atau kategori **"Sangat Baik"**, dengan rincian sebagai berikut:

- Proporsi kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan sebesar 84,89% dengan target 78% atau tercapai 100%. Dibandingkan tahun 2021 (86,41%) mengalami kenaikan sebesar 13,59%. Faktor pendorong dalam

capaian kinerja indikator tersebut adalah adanya sanksi yang diberikan kepada pemberi kerja selain penyelenggara negara berupa teguran tertulis, denda dan/ atau tidak mendapat pelayanan publik sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013. Dan juga adanya Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan BPJS Ketenagakerjaan bagi pekerja yang kehilangan pekerjaan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat pekerja kehilangan pekerjaannya. Disamping itu, faktor penghambat dalam mencapai target indikator Proporsi kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan adalah masih banyaknya perusahaan yang menerapkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) bagi pekerjanya sehingga tidak diikutsertakan kepesertaan dengan dalih terputusnya hubungan kerja berdasarkan kontrak kerja. Selain itu kondisi ekonomi akibat badai resesi yang menyebabkan penurunan keuangan perusahaan juga menjadi penghambat dalam mencapai indikator ini.

- b. Persentase perusahaan yang membayar upah sesuai UMK sebesar 76,47% dengan target 56% atau tercapai 100%. Dibandingkan tahun 2021 (69%) mengalami kenaikan sebesar 31%. Faktor pendorong dalam capaian kinerja indikator tersebut adalah adanya upaya peningkatan kesejahteraan pekerja oleh perusahaan serta kesadaran perusahaan terhadap sanksi apabila tidak menerapkan UMK. Disamping itu, faktor penghambat dalam mencapai target indikator Persentase perusahaan yang membayar upah sesuai UMK adalah kondisi ekonomi akibat badai resesi yang menyebabkan penurunan kondisi keuangan perusahaan.
- c. Persentase perusahaan yang memenuhi sarana hubungan industrial sebesar 55,46% dengan target 40% atau tercapai 100%. Capaian kinerja pada tahun 2022 sama dengan capaian kinerja tahun 2021 yaitu 100%. Faktor pendorong dalam capaian kinerja indikator tersebut adalah sudah adanya kesadaran sebagian perusahaan dan pekerja tentang pentingnya sarana hubungan industrial untuk membina hubungan kerja yang harmonis, dinamis dan berkeadilan. Disamping itu, faktor penghambat dalam mencapai target indikator Persentase perusahaan yang memenuhi sarana hubungan industrial adalah masih terdapat beberapa perusahaan dan pekerja yang masih belum menyadari tentang pentingnya sarana hubungan industrial untuk

membina hubungan kerja yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Dan juga kekhawatiran pihak perusahaan dengan adanya Serikat Pekerja (SP) mengakibatkan banyaknya tuntutan terkait hak pekerja sehingga dapat menghambat proses produksi.

- d. Persentase perselisihan industrial diluar pengadilan yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama sebesar 93,33% dengan target 100% atau tercapai 93,33%. Dibandingkan tahun 2021 (100%) mengalami penurunan sebesar 6,67%. Capaian kinerja pada tahun 2022 sama dengan capaian kinerja tahun 2021 yaitu 100%. Faktor pendorong dalam capaian kinerja indikator tersebut adalah kesadaran kedua belah pihak yang berselisih dalam menemukan kesepakatan perselisihan hubungan industrial dengan damai. Disamping itu, faktor penghambat dalam mencapai target indikator Persentase perselisihan industrial diluar pengadilan yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama adalah masih besarnya ego dari salah satu pihak yang berselisih sehingga perjanjian bersama sulit tercapai. Dan juga terdapat kasus perselisihan yang dilaporkan pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja di akhir tahun sehingga perselisihan belum diproses.

Strategi dan langkah-langkah yang perlu dilakukan untuk mengoptimalkan capaian kinerja sasaran strategis 2 ini antara lain :

- 1) Melaksanakan sosialisasi peraturan perundang-undangan terkait dengan ketenagakerjaan baik mengenai pengupahan, pencatatan Serikat Pekerja, pengesahan PP, struktur skala upah, dan sebagainya.
- 2) Mengoptimalkan pembinaan dan monitoring ke perusahaan-perusahaan di Kabupaten Temanggung.

Kinerja sasaran strategis ini didukung melalui pelaksanaan program Hubungan Industrial. Untuk mencapai target kinerja sasaran strategis Perlindungan dan Peningkatan Kesejahteraan Pekerja pada tahun 2022 didukung anggaran sebesar Rp 50.000.000 dengan realisasi Rp 49.890.700 (99,78%), sehingga efisiensi anggaran sebesar Rp 109.300 atau 0,22%. Terkait dengan efisiensi sumber daya adalah terjadi *inefisiensi* sebesar 1,45% (selisih capaian kinerja sebesar 98,33% dengan realisasi anggaran 99,78%).

Gambar 3.5
Kegiatan Audiensi Bersama Serikat Pekerja / Serikat Buruh



Gambar 3.6
Kegiatan Mediasi Perselisihan Hubungan Industrial



Gambar 3.7
Sosialisasi UMK



Gambar 3.8
Pembahasan UMK Bersama Bupati



Gambar 3.9
Rapat Koordinasi Bersama BPJS Ketenagakerjaan



Gambar 3.10
Kegiatan Pemaparan Peraturan Perusahaan (PP)



c. Sasaran Strategis 3. Meningkatnya Investasi Sektor Riil

Capaian kinerja untuk sasaran strategis 3 yaitu meningkatnya investasi sektor riil adalah seperti pada tabel berikut :

Tabel 3.4
Capaian Indikator Kinerja Utama Sasaran Strategis 3
Tahun 2022

Sasaran Strategis 3: Meningkatnya Investasi Sektor Riil									
No	IKU	Satuan	Capaian 2021	Tahun 2022			Renstra 2019 - 2023		
				Target	Realisasi	% Capaian	Target akhir 2023	Capaian 2022	Capaian kinerja s/d 2022
1	Kontribusi sektor perindustrian terhadap PDRB	%	100	26	27,47	100	27	100	100
2	Persentase IKM industri yang berbasis pada komoditas unggulan daerah	%	57,09	33	64,62	100	35	100	100
3	Persentase pembinaan industri penghasil cukai	%	65,88	4,77	9,92	100	5,3	100	100
<i>Rata-rata Capaian Indikator Kinerja Utama</i>						100			100

Sumber: Data IKPD Dinperinaker 2022

Kontribusi sektor perindustrian adalah kontribusi sektor industri pengolahan terhadap PDRB yang memiliki peranan sebagai penggerak utama perekonomian kabupaten. Penghitungan kontribusi sektor perindustrian dan nilai PDRB sektor industri pengolahan dilakukan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Temanggung.

Pemerintah Kabupaten Temanggung Temanggung dalam menangani bidang perindustrian, hanya sebatas Industri Kecil Menengah (IKM) saja. Danm sesuai RPIK tahun 2021, focus untuk menangani IKM unggulan daerah saja yang meliputi tembakau, kopi, pengolahan kayu, gula aren, batik, sapu ijuk, batu bara, genteng, furniture.

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa sasaran strategis 3 telah tercapai 100% atau kategori “**Sangat Baik**”, dengan rincian sebagai berikut:

- a. Kontribusi sektor perindustrian terhadap PDRB sebesar 27,47% dengan target 26% atau tercapai 100%. Capaian kinerja tahun 2022 sama dengan tahun 2021. Faktor pendorong dalam capaian kinerja indikator tersebut adalah kondisi perekonomian yang sudah mulai membaik terutama pada sektor pertanian. Disamping itu, faktor penghambat dalam mencapai target indikator kontribusi sektor perindustrian terhadap PDRB adalah

karena kondisi sektor industri yang masih dalam masa pemulihan akibat pandemic Covid-19.

- b. Persentase IKM industri yang berbasis pada komoditas unggulan daerah sebesar 64,62% dengan target 33% atau tercapai 100%. Capaian kinerja tahun 2022 sama dengan tahun 2021. Faktor pendorong dalam capaian kinerja indikator tersebut adalah tingginya animo masyarakat untuk berwirausaha sehingga memunculkan IKM baru. Disamping itu, faktor penghambat dalam mencapai target indikator persentase IKM industri yang berbasis pada komoditas unggulan daerah adalah produktivitas IKM masih rendah yang disebabkan oleh keterbatasan sarana dan prasarana produksi serta kurangnya pengetahuan pelaku usaha dalam hal pemasaran produk.
- c. Persentase pembinaan industri penghasil cukai sebesar 9,92% dengan target 4,77 atau tercapai 100%. Capaian kinerja tahun 2022 sama dengan tahun 2021. Faktor pendorong dalam capaian kinerja indikator tersebut adalah meningkatnya animo IKM penghasil cukai untuk meningkatkan produktivitasnya. Disamping itu, faktor penghambat dalam mencapai target indikator persentase pembinaan industri penghasil cukai adalah keterbatasan informasi masyarakat tentang permasalahan seputar cukai.

Salah satu kegiatan yang mendukung peningkatan sasaran strategis 3 adalah melakukan pembinaan dan pelatihan terhadap 720 IKM tembakau yang meliputi:

- a. Pelatihan Tembakau Lembutan Herbal;
- b. Pelatihan Tembakau Lembutan Original;
- c. Pelatihan Pembuatan Cerutu;
- d. Pelatihan Blending Tembakau Rasa-Rasa;
- e. Pelatihan Kemasan Tembakau Lembutan;
- f. Pelatihan Pemasaran Tembakau Lembutan.

Strategi dan langkah-langkah yang perlu dilakukan untuk mengoptimalkan capaian kinerja sasaran strategis 3 ini antara lain :

1. Mendukung kegiatan pengembangan IKM Tembakau lembut terutama tentang pembentukan Sentra Industri Hasil Tembakau (SIHT) dan penetapan Standar Operasional Prosedur (SOP) proses pengolahan tembakau lembut di 3 (tiga) gunung (Sindoro, Sumbing, dan Prau);

2. Melakukan pengembangan dan pembentukan sentra-sentra tembakau lembutan dan koordinator di 14 kecamatan penghasil tembakau lembutan;
3. Mempromosikan tembakau lembutan melalui bursa lelang tembakau lembutan, festival tembakau lembutan didalam maupun luar daerah dan mengenalkan tembakau lembutan dikalangan milenial.

Kinerja sasaran strategis ini didukung melalui pelaksanaan Program Perencanaan dan Pembangunan Industri. Untuk mencapai target kinerja sasaran strategis Meningkatnya investasi sektor riil pada tahun 2022 didukung anggaran sebesar Rp 656.660.000 dengan realisasi Rp 648.516.500 (98,76%), sehingga efisiensi anggaran sebesar Rp 8.143.500 atau 1,24%. Terkait dengan efisiensi sumber daya adalah terjadi efisiensi sebesar 1,24% (selisih capaian kinerja sebesar 100% dengan realisasi anggaran 98,76%).

Gambar 3.11
Kegiatan Pelatihan Pengolahan Tembakau Lembutan





2. Pengukuran, Evaluasi Dan Analisis Kinerja

2.1. Pengukuran Kinerja

Pengukuran Kinerja merupakan hasil dari suatu penilaian yang sistematis dan didasarkan pada kelompok indikator kinerja sasaran. Evaluasi kinerja dimulai dengan pengukuran kinerja berdasarkan dokumen penetapan kinerja yang telah ditetapkan.

Dokumen penetapan kinerja yang memuat indikator sasaran beserta kemampuan sumber dana digunakan sebagai dasar dalam pengukuran kinerja sehingga diharapkan pengukuran kinerja tersebut dapat menggambarkan kinerja secara realistis dibandingkan dengan anggaran yang tersedia.

Pengukuran kinerja selanjutnya digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran

dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi sebagaimana tertuang dalam Rencana Strategis (Renstra Dinperinaker Kabupaten Temanggung Tahun 2019 - 2023).

Metode perbandingan capaian kinerja sasaran dilakukan dengan membandingkan antara rencana kinerja (performance plan) yang diinginkan dengan realisasi kinerja (performance result) yang dicapai organisasi. Selanjutnya akan dilakukan analisis terhadap penyebab terjadinya celah kinerja (performance gap) yang terjadi serta tindakan perbaikan yang diperlukan dimasa mendatang. Metode ini terutama bermanfaat untuk memberikan gambaran kepada pihak-pihak eksternal tentang sejauh mana pelaksanaan misi organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Pengukuran kinerja mencakup seluruh kinerja sasaran berdasarkan dokumen penetapan kinerja Dinperinaker Kabupaten Temanggung yang telah ditargetkan untuk dicapai pada Tahun 2022. Hasil pengukuran kinerja tersebut dituangkan dalam form Pengukuran Kinerja yang mencerminkan kinerja Pemerintah Kabupaten Temanggung selama tahun 2022 dan diuraikan secara detail dalam rincian kinerja.

Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Temanggung telah dapat melaksanakan tugas dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam RPJMD Tahun 2019-2023. Jumlah sasaran yang ditetapkan untuk mencapai visi dan misi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Temanggung pada RPJMD Tahun 2019-2023 sebanyak 7 sasaran dan 16 indikator kinerja sesuai dengan Indikator Tujuan sebagai Indikator Kinerja Utama Kabupaten Temanggung Tahun 2019-2023 dalam RPJMD Kabupaten Temanggung Tahun 2019-2023. Pencapaian kinerja sasaran Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Temanggung dirinci dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 3.5.
Pencapaian Sasaran**

No	Sasaran	Jumlah Indikator	Rata-rata capaian	Keterangan
1	Meningkatnya Perluasan Kesempatan Kerja	9	94,19%	Sangat Baik
2	Perlindungan dan Peningkatan Kesejahteraan Pekerja	4	98,33%	Sangat Baik
3	Meningkatnya Investasi Sektor Riil	3	100%	Sangat Baik
Jumlah		16	97,51	Sangat Baik

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa dari 3 sasaran dan 16 Indikator sesuai dengan Penetapan Indikator Kinerja Utama Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Tahun 2022 dapat tercapai 97,51% dengan kategori “**Sangat Baik**”.

2.2. Evaluasi dan Analisis Kinerja

Pada Tahun 2022, Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja telah melaksanakan seluruh program dan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya.

Sesuai dengan Perjanjian Kinerja Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Temanggung Tahun 2022 dan Rencana Strategis Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja terdapat 3 sasaran strategis dengan 16 indikator kinerja yang telah diwujudkan pada Tahun 2022, yaitu :

1. Sasaran 1 (Meningkatnya Perluasan Kesempatan Kerja)

Untuk mengukur capaian kinerja pada sasaran ini maka dilakukan pengukuran kinerja seperti tabel 3.6 berikut.

Tabel 3.6.
Capaian Kinerja Indikator pada Sasaran Meningkatkan Perluasan Kesempatan Kerja

No	INDIKATOR KINERJA	TARGET DAN REALISASI 2022			CAPAIAN TAHUN SEBELUMNYA (2021)			CAPAIAN Thd. TARGET AKHIR RENSTRA	
		TARGET	REALISASI	CAPAIA N	TARGE T	REALI SASI	CAPAIA N	TARG ET AKHIR RENSTRA	CAPAI AN
1	2				3	4	5	9	10
1	Tingkat partisipasi angkatan kerja	74,5	74,01	99,34	74,37	74,01	100	75	98,68
2	Presentase pencari kerja terdaftar yang ditempatkan	62	53,61	86	60	78,01	100	65	82,47
3	Presentase peserta pelatihan yang menjadi wirausaha berkembang	40	52,08	100	35	54	100	45	100
4	Presentase peserta pelatihan yang menjadi wirausaha baru	40	43,75	100	35	52,68	100	45	97,22
5	Persentase tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan	62	71,43	100	60	34,78	57,97	65	100

No	INDIKATOR KINERJA	TARGET DAN REALISASI 2022			CAPAIAN TAHUN SEBELUMNYA (2021)			CAPAIAN Thd. TARGET AKHIR RENSTRA	
		TARGET	REALISASI	CAPAIA N	TARGE T	REALI SASI	CAPAIA N	TARG ET AKHIR RENSTRA	CAPAI AN
1	2				3	4	5	9	10
	berbasis kompetensi								
6	Tingkat setengah pengangguran	5,8	4,57	78,85	5,90	11,66	100	5,7	80,17
7	Tingkat pengangguran terbuka	3,05	2,62	85,90	3,10	2,62	84,52	2,97	88,21
8	Persentase tenaga kerja formal	30	29,30	97,66	29	24,17	83,35	31	94,52
9	Persentase Calon Transmigran yang mendapatkan pembekalan	100	100	100	100	100	100	100	100
	Rata-rata			94,19			91,76		93,47
	Predikat			Sangat Baik			Sangat Baik		Sangat Baik

Capaian kinerja dan Analisis Capaian Kinerja pada Sasaran Strategis 1

Secara umum capaian sebagian besar indikator pada sasaran Meningkatnya Perluasan Kesempatan Kerja di Kabupaten Temanggung dapat dicapai dengan kategori sangat baik. Untuk capaian kinerjanya diukur dari 9 (sembilan) indikator yaitu :

1) Indikator Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja

Terealisasi 74,01% dari target 74,37%, tercapai 99,34%. Mengalami penurunan sebesar 0,66% dari tahun 2021 yaitu 100%.

Rumus = Jumlah penduduk angkatan kerja dibagi jumlah penduduk usia kerja dikali 100%

Untuk indikator Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja tidak melakukan penghitungan karena penghitungan dilakukan oleh BPS Provinsi Jawa Tengah.

2) Indikator Persentase Pencari Kerja Terdaftar yang Ditempatkan

Terealisasi 53,61% dari target 62%, tercapai 86%. Mengalami penurunan sebesar 14% dari tahun 2021 yaitu 100%.

Rumus = jumlah pencari kerja terdaftar yang ditempatkan dibagi jumlah pencari kerja terdaftar dikali 100%.

$$= 773 / 1.442 \times 100\% = 53,61\%$$

Di Tahun 2021 jumlah pencari kerja maupun jumlah penempatan pencari kerja mengalami kenaikan tetapi tidak terlalu signifikan, dikarenakan kondisi pandemi covid-19 yang membuat banyak perusahaan mengurangi jumlah karyawan dan banyak pencari kerja yang menghindari kerumunan dan memilih mencari kerja dari rumah dan bahkan berwirausaha dari rumah secara online.

3) Indikator Persentase Peserta Pelatihan yang Menjadi Wirausaha Berkembang

Terealisasi 52,08%, dari target yang telah ditetapkan yaitu 40%, sehingga tercapai 100%. Hal ini sama dengan capaian tahun 2021 yaitu 100%.

Rumus indikator = jumlah peserta pelatihan kewirausahaan yang menjadi wirausaha berkembang dibagi jumlah peserta pelatihan kewirausahaan dikali 100%

$$= 25/48 \times 100\% = 52,08\%$$

Faktor pendorong dalam capaian kinerja indikator tersebut adalah masih tingginya animo masyarakat untuk berwirausaha

4) Indikator Presentase Peserta Pelatihan yang Menjadi Wirausaha Baru

Terealisasi 43,75% dari target 40%, tercapai 100%. Mengalami kenaikan sebesar 18,96% dari tahun 2021 yaitu 81,04%.

Rumus = Jumlah peserta pelatihan keterampilan yang menjadi wirausaha baru/ telah bekerja dibagi Jumlah peserta pelatihan keterampilan dikali 100%

$$= 35 \text{ orang} \text{ dibagi } 80 \text{ orang} \times 100\% = 43,75\%$$

Faktor penghambat dalam capaian indikator ini adalah Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja hanya dapat memberikan pelatihan tetapi belum bisa memberikan dukungan berupa bantuan modal dan alat.

5) Indikator Persentase Tenaga Kerja yang Mendapatkan Pelatihan Berbasis Kompetensi

Terealisasi 71,43%, dari target yang telah ditetapkan yaitu 62% sehingga capaian 100%. Mengalami kenaikan sebesar 42,03 dari tahun 2021.

Rumus indikator = jumlah pencari kerja yang mendapat pelatihan berbasis kompetensi dibagi jumlah pendaftar dikali 100%

Jumlah pencaker yang mendapat pelatihan = 80 orang

Jumlah pencaker yang mendaftar = 112 orang

Faktor pendorong dalam capaian kinerja indikator tersebut adalah karena adanya dukungan anggaran dari APBN untuk penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi

6) Indikator Tingkat Setengah Pengangguran

Terealisasi 4,57% dari target yang telah ditetapkan yaitu 5,9% capaian 78,85%. Indikator ini merupakan indikator SDGs.

Rumus indikator = Jumlah setengah pengangguran dibagi Jumlah Angkatan Kerja dikali 100%

Dinperinaker tidak melakukan penghitungan indikator tingkat setengah pengangguran, perolehan data dari BPS dan seluruh kegiatan di Dinperinaker akan mendukung indikator ini.

7) Indikator Tingkat Pengangguran Terbuka

Terealisasi 2,62% dari target yang telah ditetapkan yaitu 3,05% capaian 85,90 %. Indikator ini merupakan indikator SDGs.

Rumus indikator = Jumlah pengangguran terbuka dibagi jumlah penduduk angkatan kerja dikali 100%

Dinperinaker tidak melakukan penghitungan indikator tingkat pengangguran terbuka, perolehan data dari BPS dan seluruh kegiatan di Dinperinaker akan mendukung indikator ini.

8) Indikator Persentase Tenaga Kerja Formal

Terealisasi 29,30%, dari target yang telah ditetapkan yaitu 30% capaian 97,66%. Indikator ini merupakan Indikator SDGs.

Rumus indikator = jumlah tenaga kerja formal dibagi jumlah tenaga kerja total dikali 100%.

Dinperinaker tidak melakukan penghitungan indikator persentase tenaga kerja formal, perolehan data dari BPS dan seluruh kegiatan di Dinperinaker akan mendukung indikator ini.

9) Indikator Persentase Calon Transmigran yang Mendapatkan Pembekalan

Pada tahun 2022 Kabupaten Temanggung tidak mendapatkan kuota transmigrasi dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah.

Rumus indikator = jumlah calon transmigran ditempatkan yang mendapatkan pembekalan dibagi jumlah calon transmigran dikali 100%

2. Sasaran 2 (Perlindungan dan Peningkatan Kesejahteraan Pekerja)

Untuk mengukur capaian kinerja pada sasaran ini, maka dilakukan pengukuran kinerja seperti tabel berikut :

Tabel 3.7.
Capaian Kinerja Indikator pada Sasaran Perlindungan dan Peningkatan Kesejahteraan Pekerja

No.	INDIKATOR KINERJA	TARGET DAN REALISASI 2021 (%)			CAPAIAN TAHUN SEBELUMNYA (2021) (%)			CAPAIAN Thd. TARGET AKHIR RENSTRA (%)	
		TARGET	REALISASI	CAPAIAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN	TARGET AKHIR RENSTRA	CAPAIAN
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Proporsi kepersertaan BPJS Ketenagakerjaan	78	84,89	100	77	61,08	79,32	79	100
2	Persentase Perusahaan yang membayar upah sesuai UMK	56	76,47	100	54	68,91	100	58	100
3	Persentase Perusahaan yang memenuhi sarana hubungan industrial	40	55,46	100	30	33,96	100	45	100
4	Persentase perselisihan industrial diluar pengadilan yang diselesaikan Dengan Perjanjian Bersama	100	93,33	93,33	100	82,35	82,35	100	93,33
	Rata-rata			98,33%					98,33%
	Predikat			Sangat Baik					Sangat Baik

Capaian kinerja pada Sasaran Strategis 2

Secara umum capaian sebagian besar indikator pada sasaran meningkatnya hubungan industrial di Kabupaten Temanggung dapat dicapai dengan kategori sangat baik yaitu sebesar 98,33% . Untuk capaian kinerja perlindungan dan peningkatan kesejahteraan pekerja diukur dari 4 (empat) indikator yaitu :

- 1) Indikator Proporsi kepersertaan BPJS Ketenagakerjaan.

Terealisasi 84,89%, dari target yang telah ditetapkan yaitu 78% tercapai 100%. Mengalami kenaikan sebesar 20,68% dari tahun 2021 yaitu 79,32%.

Rumus indikator = jumlah pekerja/buruh peserta program BPJS dibagi Jumlah pekerja/buruh dikali 100%

Jumlah pekerja/buruh peserta program BPJS = 24.672

Jumlah pekerja/buruh = 29.062

Target Indikator proporsi kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan dapat dicapai didorong oleh faktor meningkatnya kesadaran perusahaan maupun pekerja dalam hal pentingnya manfaat program jaminan sosial.

2) Indikator Persentase Perusahaan yang membayar upah sesuai UMK.

Terealisasi 76,47% dari target yang telah ditetapkan yaitu 56% tercapai 100%. Capaian kinerja sama dengan tahun 2021 yaitu 100%.

Rumus indikator = jumlah perusahaan yang telah membayar upah sesuai UMK dibagi jumlah perusahaan dikali 100%

= $91/119 \times 100\% = 76,47\%$

Faktor pendorong dalam tercapainya kinerja sesuai target adalah upaya peningkatan kesejahteraan pekerja oleh perusahaan dan kesadaran perusahaan terhadap sanksi apabila tidak menerapkan UMK.

3) Indikator Persentase Perusahaan yang Memenuhi Sarana Hubungan Industrial.

Terealisasi 55,46%, dari target yang telah ditetapkan yaitu 40% tercapai 100%. Capaian sama dengan tahun 2021 yaitu 100%.

Rumus indikator = jumlah Perusahaan yang memenuhi sarana hubungan industrial dibagi jumlah perusahaan dikali 100 %

= $66/119 \times 100\% = 55,46\%$

Faktor pendorong dalam tercapainya kinerja sesuai target adalah adanya kesadaran bagi sebagian pihak perusahaan dan pekerja tentang pentingnya sarana hubungan industrial untuk membina hubungan kerja yang harmonis, dinamis dan berkeadilan.

4) Indikator Persentase Perselisihan Industrial diluar Pengadilan yang Diselesaikan dengan Perjanjian Bersama.

Terealisasi 93,33%, dari target yang telah ditetapkan yaitu 100%, tercapai 93,33%. Kenaikan 10,98% dari tahun 2021 yaitu sebesar 82,35%.

Rumus indikator = jumlah kasus yang diselesaikan dengan perjanjian bersama dibagi jumlah kasus yang dicatatkan dikali 100%

= $14/15 \times 100\% = 93,33\%$

Realisasi tidak dapat tercapai 100% karena terdapat kasus perselisihan yang didaftarkan pada akhir tahun sehingga kasus tersebut belum bisa diproses dan diselesaikan pada tahun 2022.

3. Sasaran 3 (Meningkatnya Investasi Sektor Riil)

Untuk mengukur capaian kinerja pada sasaran strategis 3 ini maka dilakukan pengukuran kinerja sebagai berikut:

Tabel 3.8.
Capaian Kinerja Indikator pada Sasaran Meningkatkan Investasi Sektor Riil

No	INDIKATOR KINERJA	TARGET DAN REALISASI 2022			CAPAIAN TAHUN SEBELUMNYA (2021)			CAPAIAN Thd. TARGET AKHIR RENSTRA	
		TARGET	REALISASI	CAPAIAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN	TARGET AKHIR RENSTRA	CAPAIAN
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Kontribusi sektor perindustrian terhadap PDRB	26	27,47	100	25	27,47	100	27	100
2	Presentase IKM Industri yang berbasis pada komoditas unggulan daerah	33	64,62	100	32	18,46	57,69	35	100
3	Presentase Pembinaan Industri Penghasil Cukai	4,77	9,92	100	3,18	2,09	65,72	5,3	100
Rata-rata				100			78,84%		100
Predikat				Memuaskan					Memuaskan

Capaian kinerja pada Sasaran Strategis 3

Mempunyai tiga indikator pada sasaran ini, dan dapat dicapai dengan kategori baik. Untuk capaian kinerja diukur dari indikator :

1) Indikator Kontribusi Sektor Perindustrian terhadap PDRB

Terealisasi 27,47%, dari target yang telah ditetapkan yaitu 26%, sehingga tercapai 100%. Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja tidak melakukan penghitungan indikator kontribusi sektor perindustrian terhadap PDRB, perolehan data dari BPS dan seluruh kegiatan di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja akan mendukung indikator ini.

2) Indikator Persentase IKM Industri yang Berbasis pada Komoditas Unggulan Daerah

Terealisasi 64,62% dari target yang telah ditetapkan yaitu 33% sehingga capaian 100%. Mengalami kenaikan sebesar 42,31% dari tahun 2021.

Indikator kinerja dapat tercapai 100% didorong oleh tingginya animo masyarakat untuk berwirausaha sehingga memunculkan IKM baru

3) Indikator Persentase Pembinaan Industri Penghasil Cukai

Terealisasi 9,92% dari target yang telah ditetapkan yaitu 4,77% sehingga capain 100%. Mengalami kenaikan sebesar 34,28% dari tahun 2021.

Indikator kinerja dapat tercapai 100% didorong oleh meningkatnya animo IKM penghasil cukai untuk meningkatkan produktivitasnya.

B. AKUNTABILITAS KEUANGAN

1. Realisasi Keuangan

Dalam rangka mendukung akuntabilitas keuangan instansi pemerintah, Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja juga mempertanggungjawabkan penggunaan keuangan selama Tahun 2022. Pelaksanaan kinerja Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Temanggung pada Tahun Anggaran 2022 didukung dengan Anggaran sebesar Rp.7.020.678.738, yang terdiri dari :

1. Sumber APBD : Rp. 6.364.018.738
2. Sumber DBHCHT : Rp. 656.660.000

Secara ringkas komposisi penggunaan sebagai berikut :

Tabel 3.9.
Realisasi Anggaran Tahun 2022 Berdasarkan Jenis Belanja

No	Uraian Belanja	Anggaran	Realisasi	Selisih	
		(Rp.)	(Rp.)	(Rp.)	%
1	Belanja Operasi :				
	Belanja Pegawai	5.260.580.287	5.136.338.761	124.241.526	2,36
	Belanja Barang dan Jasa	1.745.098.451	1.609.994.663	135.103.788	7,74
	Jumlah	7.005.678.738	6.746.333.424	259.345.314	3,70
2	Belanja Modal :				
	Belanja Modal Peralatan dan Mesin	15.000.000	14.990.000	10.000	0,07
	Jumlah	15.000.000	14.990.000	10.000	0,07
	Total	7.020.678.738	6.746.333.424	249.345.314	3,69

Penggunaan anggaran tersebut apabila diperinci dalam mendukung pencapaian sasaran dapat dilihat pada tabel 3.10 sebagai berikut.

Tabel 3.10
Realisasi Anggaran yang mendukung Visi Misi Bupati

No	INDIKATOR SASARAN	PROGRAM/ KEGIATAN	ANGGARAN SEBELUM PERUBAHAN	ANGGARAN SETELAH PERUBAHAN	REALISASI	%
1	2	3		4	5	6
Sasaran 1 : Meningkatnya Perluasan Kesempatan Kerja						
1	Tingkat partisipasi angkatan kerja	1 Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	0	0	0	0
2	Presentase pencari kerja terdaftar yang ditempatkan	2 Program Penempatan Tenaga Kerja	115.000.000	145.000.000	143.041.150	98,65
3	Presentase peserta pelatihan yang menjadi wirausaha berkembang	3 Program Pengembangan Kawasan Transmigrasi	0	0	0	0
4	Presentase peserta pelatihan yang menjadi wirausaha baru					
5	Persentase tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi					
6	Tingkat setengah pengangguran					
7	Tingkat pengangguran terbuka					
8	Persentase tenaga kerja formal					
9	Persentase Transmigran yang mendapatkan pembekalan					
Sasaran 2 : Kesejahteraan dan Peningkatan Kesejahteraan Pekerja						
1	Proporsi kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan	3 Program Hubungan Industrial	50.000.000	50.000.000	49.890.700	99,78
2	Persentase Perusahaan yang membayar upah sesuai UMK					
3	Persentase Perusahaan yang memenuhi sarana hubungan industrial					
4	Persentase perselisihan industrial diluar pengadilan yang diselesaikan Dengan Perjanjian Bersama					
Sasaran 3 : Meningkatnya Investasi Sektor Riil						
1	Kontribusi sektor perindustrian terhadap PDRB	4 Program Perencanaan dan Pembangunan Industri	5.647.188.750	656.660.000	648.516.500	98,76
	Kontribusi sektor perindustrian terhadap					

No	INDIKATOR SASARAN	PROGRAM/ KEGIATAN	ANGGARAN SEBELUM PERUBAHAN	ANGGARAN SETELAH PERUBAHAN	REALISASI	%
1	2	3		4	5	6
	PDRB					
2	Presentase IKM Industri yang berbasis pada komoditas unggulan daerah					
3	Presentase Pembinaan Industri Penghasil Cukai					
JUMLAH			5.812.188.750	851.660.000	841.448.350	98,80

2. Analisa Efisiensi

Prinsip pengelolaan anggaran publik dan prinsip pemerintahan yang baik, salah satunya adalah pengelolaan sumber daya anggaran yang efisien dalam mencapai tujuan dan sasaran pembangunan. Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Temanggung dengan sumber daya yang ada melakukan inefisiensi sebesar 1,56%. Secara rinci dapat dilihat pada table dibawah.

Tabel 3.9.
Tingkat Efisiensi Penggunaan Sumber Daya
Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja
Tahun 2022

No	Sasaran Strategis	% Realisasi Anggaran	% Realisasi Kinerja	Efisiensi
1	2	3	4	5 = 4-3
1.	Meningkatnya Perluasan Kesempatan	98,65	94,19	-4,46
2.	Perlindungan dan Peningkatan Kesejahteraan Pekerja	99,78	98,33	-1,45
3.	Meningkatnya Investasi Sektor Riil	98,76	100	1,24
			Rata-rata	-1,56

Dari tabel diatas rata-rata perbandingan efisiensi anggaran dengan realisasi kinerja sebesar 1,56%. Hal ini menunjukkan bahwa di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja terjadi inefisiensi sumber daya karena persentase realisasi anggaran lebih besar dari realisasi kinerja. Sehingga dapat dikatakan dengan sumber daya dan dengan anggaran yang ada, Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Temanggung kurang mengoptimalkan kinerja sumber daya yang ada dalam merealisasikan anggaran pada tahun 2022.

BAB IV P E N U T U P

A. Tinjauan Umum Capaian Kinerja Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja

Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Temanggung sebagai OPD teknis yang mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintah di bidang perindustrian dan ketenagakerjaan mempunyai fungsi untuk memberikan pelayanan di bidang tenaga kerja dan perindustrian pada masyarakat. Agar pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut berjalan secara optimal maka diperlukan pengelolaan SDM, sumber dana dan sarana secara efektif dan efisien.

Dengan memperhatikan uraian dan beberapa data tersebut di atas, maka dapat dikatakan bahwa Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dalam melaksanakan tugasnya dapat dikatakan berhasil, karena rata-rata target dari ketiga sasaran dapat dicapai dengan kategori "**Sangat Baik**" Hal tersebut didukung dengan data sebagai berikut :

- a. Hasil Pengukuran Pencapaian Sasaran (PPS) 1. Meningkatnya Perluasan Kesempatan Kerja dicapai 94,19% (**Sangat Baik**), dengan indikator rincian per sasaran :
 1. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja dengan realisasi 74,01% dari target 74,37%, sehingga tercapai 99,34%;
 2. Presentase pencari kerja terdaftar yang ditempatkan, dengan realisasi 53,61% dari target 62%, sehingga tercapai 86%;
 3. Presentase peserta pelatihan yang menjadi wirausaha berkembang dengan realisasi 52,08%, dari target yang telah ditetapkan yaitu 40%, sehingga tercapai 100%;
 4. Presentase peserta pelatihan yang menjadi wirausaha baru dengan realisasi 43,75% dari target 40%, sehingga tercapai 100%;
 5. Persentase tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi dengan realisasi 71,43%, dari target yang telah ditetapkan yaitu 62% sehingga tercapai 100%;
 6. Tingkat setengah pengangguran dengan realisasi 4,57% dari target yang telah ditetapkan yaitu 5,9% sehingga tercapai 78,85%;
 7. Tingkat pengangguran terbuka dengan realisasi 2,62% dari target yang telah ditetapkan yaitu 3,05%, sehingga tercapai 85,90 %;
 8. Persentase tenaga kerja formal dengan realisasi 29,30%, dari target yang telah ditetapkan yaitu 30%, sehingga tercapai 97,66%;

9. Persentase Transmigran yang Mendapatkan Pembekalan. Untuk transmigrasi Kabupaten Temanggung tidak mendapatkan kuota pemberangkatan transmigrasi.
- b. Hasil Pengukuran Pencapaian Sasaran (PPS) 2. Perlindungan dan Peningkatan Kesejahteraan Pekerja dicapai 98,33% (**Sangat Baik**), dengan indikator rincian per sasaran:
1. Proporsi kepersertaan BPJS Ketenagakerjaan dengan realisasi 84,89%, dari target yang telah ditetapkan yaitu 78% sehingga tercapai 100%;
 2. Persentase Perusahaan yang membayar upah sesuai UMK dengan realisasi 76,47% dari target yang telah ditetapkan yaitu 56% sehingga tercapai 100%;
 3. Persentase Perusahaan yang memenuhi sarana hubungan industrial dengan realisasi 55,46%, dari target yang telah ditetapkan yaitu 40% sehingga tercapai 100%;
 4. Persentase perselisihan industrial diluar pengadilan yang diselesaikan Dengan Perjanjian Bersama dengan realisasi 93,33%, dari target yang telah ditetapkan yaitu 100%, sehingga tercapai 93,33%.
- c. Hasil Pengukuran Pencapaian Sasaran (PPS) 3. Meningkatnya Investasi Sektor Riil dicapai 100% (**Sangat Baik**), dengan indikator rincian per sasaran :
1. Kontribusi sektor perindustrian terhadap PDRB dengan realisasi 27,47%, dari target yang telah ditetapkan yaitu 26%, sehingga tercapai 100%
 2. Presentase IKM Industri yang berbasis pada komoditas unggulan daerah dengan realisasi 64,62% dari target yang telah ditetapkan yaitu 33% sehingga tercapai 100%
 3. Persentase pembinaan industri penghasil cukai dengan realisasi 9,92% dari target yang telah ditetapkan yaitu 4,77% sehingga tercapa 100%.

B. Strategi Untuk Peningkatan Kinerja di Masa Datang

Strategi yang diperlukan guna meningkatkan kinerja Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja di masa mendatang antara lain :

1. Mengoptimalkan sumber daya yang ada dengan melakukan pendekatan terhadap pelaku usaha, dan memberikan sosialisasi kepada masyarakat (pencari kerja), melakukan inovasi di bidang pelatihan ketenagakerjaan meliputi :

- a. Bekerja sama dengan Perusahaan Retail untuk melakukan rekrutmen calon pekerja;
 - b. Melakukan sosialisasi kegiatan pelatihan Anti Gabut di semua kecamatan di Kabupaten Temanggung;
 - c. Melakukan penyebarluasan informasi pasar kerja;
 - d. Meningkatkan dan memperkuat peran kelembagaan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Temanggung.
2. Melaksanakan sosialisasi peraturan perundang-undangan terkait dengan ketenagakerjaan baik mengenai pengupahan, pencatatan Serikat Pekerja, pengesahan PP, struktur skala upah, dan sebagainya;
 3. Mengoptimalkan pembinaan dan monitoring ke perusahaan-perusahaan di Kabupaten Temanggung;
 4. Mendukung kegiatan pengembangan IKM Tembakau lembutan terutama tentang pembentukan Sentra Industri Hasil Tembakau (SIHT) dan penetapan Standar Operasional Prosedur (SOP) proses pengolahan tembakau lembutan di 3 (tiga) gunung (Sindoro, Sumbing, dan Prau);
 5. Melakukan pengembangan dan pembentukan sentra-sentra tembakau lembutan dan koordinator di 14 kecamatan penghasil tembakau lembutan;
 6. Mempromosikan tembakau lembutan melalui bursa lelang tembakau lembutan, festival tembakau lembutan didalam maupun luar daerah dan mengenalkan tembakau lembutan dikalangan milenial.

Demikian laporan akuntabilitas kinerja Instansi pemerintah Tahun 2022 untuk OPD Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Temanggung, semoga dapat menjadi bahan pertimbangan/evaluasi untuk kegiatan/kinerja yang akan datang. Sekian dan terima kasih.

Temanggung, Februari 2023
KEPALA DINAS PERINDUSTRIAN DAN TENAGA KERJA
KABUPATEN TEMANGGUNG



AGUS SARWONO, S.Sos, M.M.

Pembina Utama Muda

NIP. 19660411 198607 1 001