

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 2021 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 26 Tahun 2020 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 fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang perindustrian, bidang tenaga kerja dan bidang transmigrasi yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah. Untuk melaksanakan Tugas Pokok sebagaimana dimaksud di atas, Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja menyelenggarakan fungsi:

- 1) Perumusan kebijakan teknis bidang perindustrian dan tenaga kerja;
- 2) Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum bidang perindustrian dan tenaga kerja;
- 3) Pembinaan dan fasilitasi bidang perindustrian dan tenaga kerja;
- 4) Pelaksanaan tugas di bidang penempatan tenaga kerja, pelatihan dan produktivitas serta hubungan industrial;
- 5) Pemantauan, evaluasi dan pelaporan bidang perindustrian dan tenaga kerja;
- 6) Pengarahan, pembinaan dan pengkoordinasian pelaksanaan fungsi kesekretariatan dinas;
- 7) Pelaksanaan pembinaan kepada UPTD, dan jabatan fungsional; dan
- 8) Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Bupati, sesuai dengan fungsinya.

3. Susunan Organisasi

Guna mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi di atas, maka dibentuk struktur organisasi Dinperinaker Kabupaten Temanggung, yang terdiri dari :

1. Kepala Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.
2. Sekretaris, mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas yang meliputi koordinasi perencanaan, penyusunan program dan penyelenggaraan tugas-tugas bidang secara terpadu, pengelolaan administrasi keuangan, administrasi umum dan kepegawaian.

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

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

administrasi umum, rumah tangga, kearsipan, perlengkapan, dokumentasi, perjalanan dinas, organisasi dan tata laksana, kepegawaian dinas, serta melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris.

- b. Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan; yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Sekretaris dalam perencanaan, penyusunan program dan/atau kegiatan, pengendalian, monitoring, dan evaluasi program dan/atau kegiatan Dinas, melaksanakan kegiatan perbendaharaan, verifikasi, akuntansi dan pertanggungjawaban keuangan Dinas, serta melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris.
3. Kepala Bidang Perindustrian mempunyai tugas melakukan pengoordinasian penyusunan program dan pelaksanaan kebijakan, pemantauan, evaluasi serta pelaporan di bidang perindustrian meliputi unsur pelaksana usaha industri, fasilitasi usaha industri, perlindungan usaha industri, teknologi, standarisasi serta peningkatan sumber daya manusia, kerjasama industri serta pengawasan industri.

Kepala Bidang Perindustrian membawahi 2 (dua) Kepala seksi yaitu:

- a. Kepala Seksi Agro Industri mempunyai tugas:

Pengoordinasian penyiapan bahan perumusan, pelaksanaan, pemantauan, evaluasi serta pelaporan meliputi pelaksanaan pembinaan, pengembangan bagi pelaku agro industri, peningkatan sumber daya manusia pelaku agro industri, serta pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai dengan fungsinya.

- b. Kepala Seksi Non Agro Industri; mempunyai tugas:

Pengoordinasian penyiapan bahan perumusan, pelaksanaan, pemantauan, evaluasi serta pelaporan meliputi pelaksanaan pembinaan, pengembangan bagi pelaku aneka industri, peningkatan sumber daya manusia pelaku aneka industri, serta pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai dengan fungsinya.

4. Kepala Bidang Penempatan dan Pelatihan Kerja mempunyai tugas Melakukan pengoordinasian penyusunan program dan pelaksanaan kebijakan, pemantauan, evaluasi serta pelaporan meliputi penempatan, pelatihan, dan produktivitas serta perluasan kesempatan kerja.

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

- a. Kepala Seksi Perluasan dan Pelatihan Kerja; mempunyai tugas sebagai berikut:

Pengoordinasian penyiapan bahan perumusan, pelaksanaan, pemantauan, evaluasi serta pelaporan 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 sebagai berikut:

Pengoordinasian penyiapan bahan perumusan, pelaksanaan, pemantauan, evaluasi serta pelaporan 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 pengoordinasian penyusunan program dan pelaksanaan kebijakan, pemantauan, evaluasi serta pelaporan meliputi hubungan industrial dan syarat kerja.

- a. Seksi Hubungan Industrial, mempunyai tugas sebagai berikut:

Pengoordinasian penyiapan bahan perumusan, pelaksanaan, pemantauan, evaluasi serta pelaporan meliputi membina organisasi pengusaha dan 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.

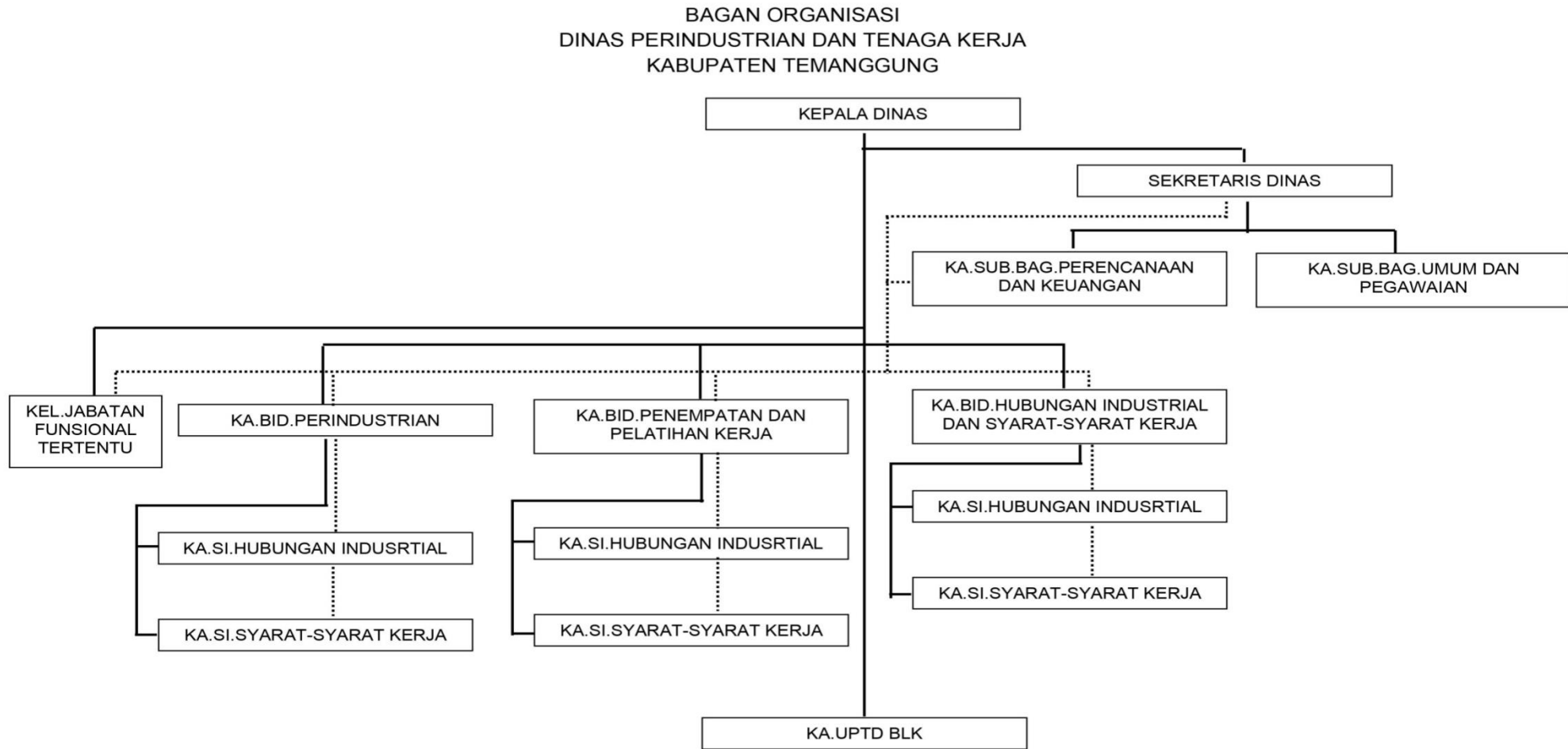
- b. Seksi Syarat-Syarat Kerja, mempunyai tugas sebagai berikut:

Pengkoordinasian penyiapan bahan perumusan, pelaksanaan, pemantauan, evaluasi serta pelaporan 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. 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 A.3.
Bagan Organisasi
Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Temanggung



Sumber Daya Manusia pada Dinperinaker Kabupaten Temanggung keadaan sampai dengan Bulan Desember 2021, dapat dirinci sebagai berikut :

Tabel A.4.
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	7	
	b.	D1	-	
	c.	D2	-	
	d.	D3	9	
	e.	D4	2	
	f.	S-1	16	
	g.	S-2	6	
Jumlah			41	
2	Pangkat/Golongan			
	A	Gol I	1	
	B	Gol II	4	
	C	Gol III	29	
	D	Gol IV	7	
Jumlah			41	
3	Jabatan			
	A	Eselon II	1	
	B	Eselon III	4	
	C	Eselon IV	3	
	D	Eselon V	-	
	E	Jabatan Fungsional Khusus	26	
	F	Jabatan Fungsional Umum	7	
Jumlah			41	

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 22 orang dengan latar belakang pendidikan S1, D3, D1, SMA, SMP dan SD yang terdiri dari tenaga administrasi berjumlah 9 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 A.5.
Sarana dan Prasarana Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja
Kab. Temanggung Tahun 2021

NO	JENIS SARPRAS	JUMLAH	SATUAN	KETERANGAN
1	2	3	4	5
a.	Tanah	23.085	M2	-
b.	Gedung	29	Gedung	Cukup
c.	Alat-alat angkutan	43	Buah	Cukup
d.	Alat-alat perkantoran	3.803	Buah	Cukup
	Dengan rincian :			
	KIB A	2	Unit	Rp.1.893.350.000,-
	KIB B	1.392	Unit	Rp. 7.751.061.363,-
	KIB C	27	Unit	Rp. 13.968.671.093,-
	KIB D	14	Unit	Rp. 496.866.796,-
	KIB E	17	Unit	Rp. 9.591.500,-
	KIB F	0		0
	Aset lainnya	39	unit	Rp. 422.521.500,-
	Aset Ekstra komtabel	268	unit	Rp. 122.456.715,-

4. Isu Strategis

Isu strategis yang di hadapi Dinperinaker Kabupaten Temanggung dalam melaksanakan tugas dan fungsinya adalah sebagai berikut :

1. Belum optimalnya kapasitas, kualitas, kuantitas dan pemerataan SDM di sekretariat, semua bidang dan UPTD BLK;
2. Kapasitas pemerintah dalam pelayanan kepada masyarakat (jumlah pencari kerja yang cukup banyak tidak sebanding dengan jumlah anggaran dan paket kegiatan yang mengarah pada kegiatan pelatihan keterampilan kerja);
3. Kebutuhan tenaga kerja atau lowongan pekerjaan yang tersedia tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki pencari kerja;
4. Kesempatan kerja yang tersedia tidak sebanding dengan peningkatan kebutuhan lapangan kerja;
5. Sudah seharusnya meninggalkan pelatihan keterampilan pencari kerja konvensional dan beralih ke pelatihan keterampilan modern dimana peluang usaha jasanya masih terbuka lebar;
6. Belum adanya forum koordinasi antara lembaga swasta yang melaksanakan pelatihan dengan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja

- tentang kebutuhan yang sesuai pasar kerja;
7. Masih adanya permasalahan hubungan industrial yang kurang harmonis antara pekerja dan pengusaha dalam penyelesaian masalah ketenagakerjaan. Hal ini dibuktikan dalam Tahun 2021 ada 16 (enam belas) kasus penyelesaian hubungan industrial;
 8. Belum adanya pendampingan berkelanjutan kepada lulusan pelatihan kewirausahaan.

B. DATA POKOK PEMBANGUNAN DAERAH

Indikator Tujuan

1. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)

TPT adalah prosentase jumlah pengangguran terbuka usia angkatan kerja terhadap jumlah angkatan kerja, digunakan untuk mengindikasikan besarnya prosentase 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 penciptaan lapangan kerja.

Pengangguran terbuka adalah angkatan kerja yg tidak bekerja dan tidak memiliki pekerjaan.

Pengangguran Terbuka terdiri dari :

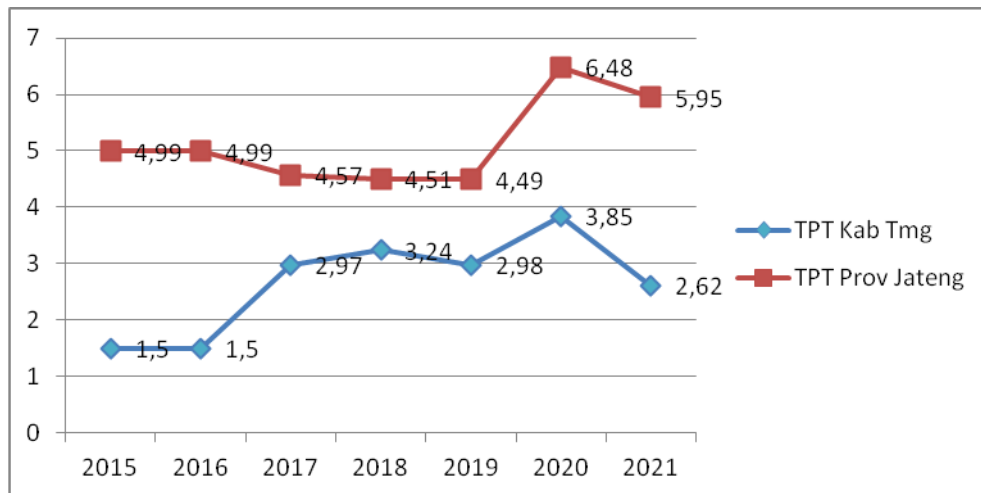
- a. Mereka yang tidak punya pekerjaan dan mencari pekerjaan;
- b. Mereka yang tidak punya pekerjaan dan mempersiapkan usaha;
- c. Mereka yang tidak punya pekerjaan dan tidak mencari pekerjaan, karena merasa tidak mungkin mendapatkan pekerjaan;
- d. Mereka yang sudah punya pekerjaan, tetapi belum mulai bekerja.

Angkatan kerja adalah penduduk usia kerja yang bekerja atau punya pekerjaan namun sementara tidak bekerja dan penganggur. Sedangkan penduduk usia kerja adalah penduduk usia 15 tahun sampai dengan 64 tahun.

TPT sering menjadi topik diskusi karena terkait dengan masalah ekonomi dan sosial seperti kemiskinan dan kerawanan sosial. TPT yang tinggi menunjukkan bahwa terdapat banyak angkatan kerja yang tidak terserap pada pasar kerja. Misal : TPT 6%, artinya dari 100 penduduk usia 15 tahun keatas yang tersedia untuk memproduksi barang dan jasa (angkatan kerja) sebanyak 6 orang merupakan pengangguran.

Rumus TPT adalah jumlah penganggur terbuka dibagi jumlah angkatan kerja dikali 100%. Kondisi TPT di Kabupaten Temanggung dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Grafik 1.1
Perkembangan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)
di Kabupaten Temanggung Tahun 2015–2021



Sumber : BPS Prov Jateng

Sepanjang 6 tahun terakhir TPT di Kabupaten Temanggung tergolong rendah dibanding TPT Provinsi Jateng, TPT Kabupaten Temanggung selalu dibawah 5%, Naik tertinggi terjadi pada tahun 2020 yaitu mencapai 3,85%. Pada triwulan IV Tahun 2021 mengalami penurunan menjadi 2,62%. Hal ini terjadi karena banyak faktor pendukung diantaranya pemerintah menyediakan banyak informasi lowongan kerja yang tersedia.

Indikator Sasaran

2. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)

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 relatif dari pasokan tenaga kerja yang tersedia untuk terlibat dalam produksi barang dan jasa.

Angkatan kerja adalah penduduk usia kerja yang bekerja atau punya pekerjaan namun sementara tidak bekerja dan penganggur. Sedangkan penduduk usia kerja adalah penduduk usia 15 tahun sampai dengan 64 tahun.

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.

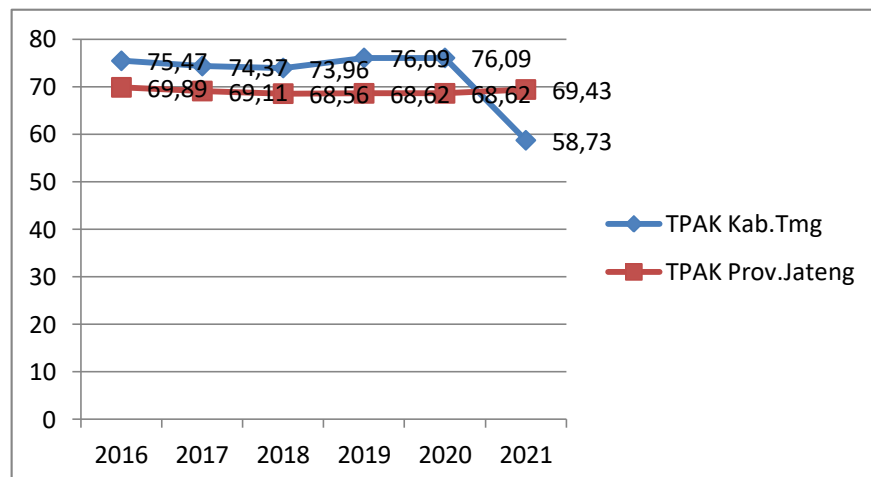
Rumus TPAK adalah jumlah angkatan kerja dibagi jumlah penduduk usia kerja dikali 100%.

Tabel Perbandingan TPAK Kab.Temanggung dan TPAK Prov.Jateng Tahun 2016-2021 Triwulan IV

Tahun	TPAK Kab.Tmg	TPAK Prov.Jateng
2016	75,47	69,89
2017	74,37	69,11
2018	73,96	68,56
2019	76,09	68,62
2020	76,09	68,62
2021	58,73	69,43

Sumber : BPS Prov. Jateng

Grafik 2.1
Perkembangan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)
di Kabupaten Temanggung
Tahun 2016-2021 Triwulan IV



Sumber : BPS Prov Jateng

Sepanjang 6 tahun terakhir, kondisi ketenagakerjaan penduduk Kabupaten Temanggung mengalami fluktuasi. Dari grafik 1.1 pada tahun 2016 ke 2018 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Kabupaten Temanggung mengalami penurunan, kemudian naik sedikit di tahun 2019. Di Tahun 2021 terjadi penurunan TPAK menjadi 58,73% sedangkan untuk Propinsi Jawa Tengah mengalami kenaikan menjadi 69,43%. Faktor yang mempengaruhi TPAK dari berkurang dan bertambahnya angkatan kerja, diantaranya yang

beralih ke ibu rumah tangga, mendapat tambahan jumlah penduduk usia kerja dari mahasiswa, dimana ibu rumah tangga dan mahasiswa merupakan usia kerja tetapi bukan angkatan kerja.

3. Persentase Peserta Pelatihan Keterampilan yang Menjadi Wirausaha Baru/Telah Bekerja

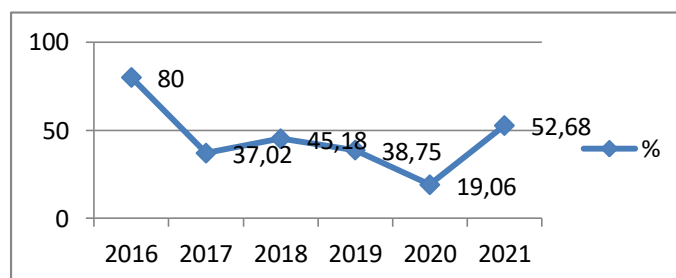
Pelatihan keterampilan berbasis kompetensi di titik beratkan pada penguasaan kemampuan kerja. Kemampuan kerja tersebut mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai standar yang ditetapkan di tempat kerja. Kemudian diharapkan lulusan peserta pelatihan dapat membuka usaha sendiri ataupun bekerja.

Rumus Persentase peserta pelatihan keterampilan yang menjadi wirausaha baru/telah bekerja adalah Jumlah lulusan pelatihan yang telah bekerja atau membuka usaha sendiri dibagi dengan jumlah peserta pelatihan dikali 100 %.

Tabel 3.1
Data jumlah peserta pelatihan keterampilan dan jumlah peserta pelatihan keterampilan yang menjadi wirausaha baru/telah bekerja Tahun 2016-2021 Triwulan IV

	Tahun					
	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Jumlah peserta pelatihan keterampilan	480	832	768	240	320	112
Jumlah peserta pelatihan	384	308	347	93	61	59
%	80	37,02	45,18	38,75	19,06	52,68

Grafik 3.1
% Jumlah peserta pelatihan keterampilan yang menjadi wirausaha baru/telah bekerja Tahun 2016-2021 Triwulan IV



Pelatihan keterampilan berbasis kompetensi pada Tahun 2021 anggarannya berasal dari dana APBD sebanyak 7 jurusan. Sampai dengan Triwulan IV, pelatihan yang dilaksanakan sebanyak 7 jurusan dengan jumlah siswa pelatihan sebanyak 112 orang.

4. Persentase Pencari Kerja Terdaftar yang Ditempatkan

Pencari kerja terdaftar adalah orang yang sedang mencari pekerjaan dan mendaftar di dinas tenaga kerja, agar dinas tenaga kerja 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)

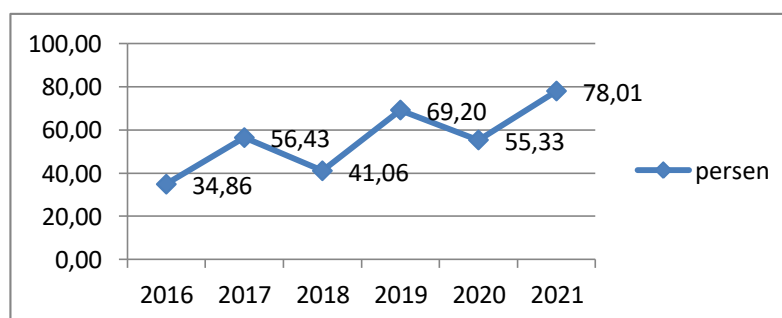
Rumus Persentase Pencari Kerja terdaftar yang Ditempatkan adalah jumlah pencari kerja terdaftar yang ditempatkan dibagi jumlah pencari kerja terdaftar dikali 100%

Persentase Pencari Kerja terdaftar yang Ditempatkan terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1
Daftar Pencari Kerja yang ditempatkan
di Kabupaten Temanggung, Tahun 2016-2021 Triwulan IV

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Pencari kerja terdaftar yang ditempatkan	1.000	1.027	1.034	2.357	602	1.749
Pencari kerja terdaftar	2.869	1.820	2.518	3.406	1.088	2.242
%	34,86	56,43	41,06	69,2	55,33	78,01

Grafik 4.1
Persentase Pencari Kerja yang ditempatkan
di Kabupaten Temanggung, Tahun 2016-2021 Triwulan IV



Dari tabel diatas terlihat bahwa Persentase Pencari Kerja terdaftar yang ditempatkan cenderung fluktuatif karena besar kecilnya persentase tergantung pada banyaknya pendaftar dan seberapa banyak dapat menempatkan. Persentase Pencari Kerja yang ditempatkan mengalami kenaikan dibandingkan dengan tahun sebelumnya yaitu dari 55,33% menjadi 78,01% kenaikan sebesar 22,68 %.

5. Persentase Pencari Kerja yang Mendapatkan Pelatihan Berbasis Kompetensi

Definisi pelatihan berbasis kompetensi adalah pelatihan kerja yang dititikberatkan pada penguasaan kemampuan kerja. Kemampuan kerja tersebut mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai standar yang ditetapkan di tempat kerja.

Pelatihan Berbasis Kompetensi terdiri dari pelatihan tenaga kerja di lembaga pelatihan (*off the job training*) dan penilaian/asesmen di lembaga pelatihan, sertifikasi kompetensi keahlian serta penilaian/asesmen di tempat kerja (*on the job training*).

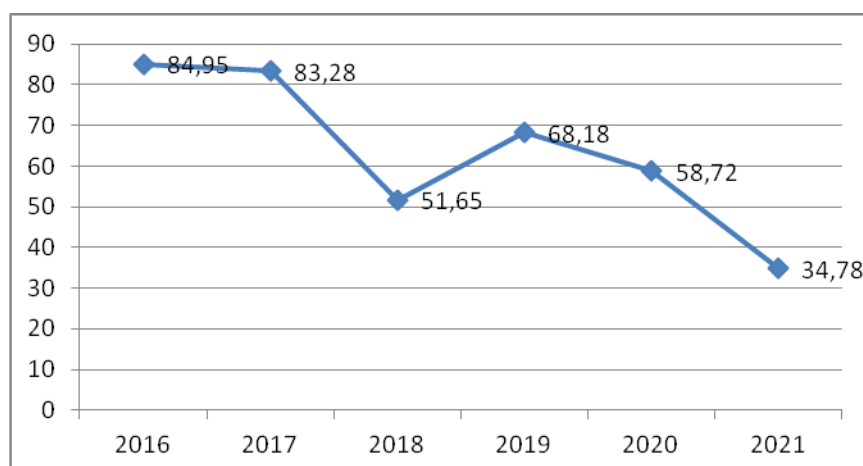
Indikator ini untuk mengukur seberapa banyak kita bisa memberikan pelatihan kerja dibandingkan dengan animo masyarakat yang menginginkan pelatihan kerja

Rumus Persentase pencari kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi adalah jumlah peserta pelatihan berbasis kompetensi dibagi jumlah pendaftar pelatihan dikali 100%.

Tabel 5.1
Daftar jumlah pendaftar dan peserta pelatihan kerja
Tahun 2016-2021 Triwulan IV

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Jumlah peserta pelatihan berbasis kompetensi	480	832	768	240	320	112
Jumlah pendaftar pelatihan	565	999	1487	352	545	322
Persentase pencari kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi	84,95	83,28	51,65	68,18	58,72	34,78

Grafik 5.1
Persentase pencari kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi
Tahun 2016-2021 Triwulan IV



Pelatihan keterampilan berbasis kompetensi pada tahun 2021 berasal dari dana APBD sebanyak 7 jurusan. Dan sampai dengan Tahun 2021 Triwulan IV, total pendaftar 322 orang dan dilatih sebanyak 112 orang atau 7 jurusan yaitu :

- a. Menjahit pakaian wanita dewasa;
- b. Pembuatan roti dan kue;
- c. Otomotif sepeda motor;
- d. Juru gambar arsitektur;
- e. Bahasa Inggris;
- f. Desain grafis;
- g. Kecantikan rambut dan kulit.

6. Tingkat Setengah Pengangguran

Pengangguran setengah menganggur (*under unemployment*) 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. Tingkat Setengah Pengangguran menunjukkan Semakin tinggi tingkat setengah pengangguran, maka semakin banyak tenaga kerja yang kurang termanfaatkan dan menggambarkan semakin banyaknya pekerjaan tidak layak yang tersedia.

Rumus Tingkat Setengah Pengangguran adalah jumlah Pengangguran setengah menganggur dibagi jumlah angkatan kerja dikali 100%. Kondisi Tingkat Setengah Pengangguran di Kabupaten Temanggung dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6.1
Tingkat Setengah Pengangguran
Tahun 2016-2021 Triwulan IV

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Jumlah Pengangguran setengah menganggur	n.a	n.a	27.124	55.760	23.236	41.660
Jumlah Angkatan Kerja	n.a	n.a	437.295	455.242	455.242	357.156
Tingkat Setengah Pengangguran	n.a	n.a	6,2	12,25	5,10	11,66

Sumber : BPS Prov Jateng

Dari data di atas menunjukkan bahwa angka setengah pengangguran melonjak cukup tinggi mencapai 2 kali lipat di Tahun 2019. Kemudian di Tahun 2020 kembali menurun. Data Tahun 2016 dan 2017 tidak ada karena Indikator ini adalah indikator SDGs dan baru masuk di Indikator kinerja Diperinaker mulai Tahun 2018. Pada Tahun 2021 angka setengah pengangguran melonjak tinggi di angka 11,66% hal ini diakibatkan karena pandemi covid 19.

7. Presentase Tenaga Kerja Formal

Tenaga kerja formal ialah 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.

Rumus Presentase Tenaga Kerja Formal adalah jumlah tenaga kerja formal dibagi jumlah tenaga kerja total dikali 100%.

Kondisi Tenaga Kerja Formal dibanding Jumlah seluruh Tenaga Kerja di Kabupaten Temanggung dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7.1
Presentase Tenaga Kerja Formal
Tahun 2016-2021 Triwulan IV

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Jumlah tenaga kerja formal			118.204	139.942	139.942	83.003

Jumlah tenaga kerja total			423.133	441.632	441.632	343.400
Presentase Tenaga Kerja Formal(%)	27,94	31,69	31,69	24,17

Sumber : BPS Prov Jateng

Dari data di atas terlihat bahwa pada Tahun 2021 jumlah tenaga kerja berkurang di sektor formal. Pada saat ini yang berkembang yakni sektor teknologi informasi, ekonomi digital dan jasa transportasi daring. Selama daya saing industri rendah, peluang dalam membuka lapangan kerja formal sedikit. Selain membutuhkan lapangan kerja formal, dibutuhkan peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM), mulai dari segi pendidikan, keterampilan dan sertifikasi. Tanpa hal itu, tenaga kerja di Indonesia kurang dapat bersaing dengan tenaga kerja asing di era saat ini.

8. Proporsi Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan

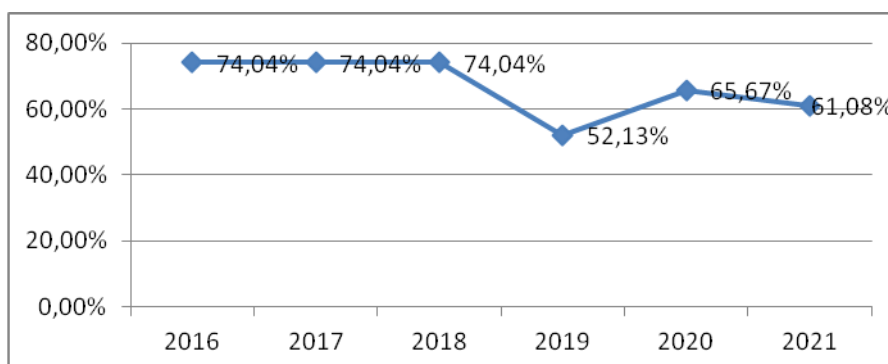
Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan merupakan badan hukum publik yang bertugas melindungi seluruh pekerja melalui 4 program jaminan sosial ketenagakerjaan yang mencakup Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) bagi seluruh tenaga kerja dan keluarganya.

Rumus Proporsi Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan adalah Jumlah pekerja peserta BPJS dibagi jumlah pekerja total dikali 100%.

Tabel 8.1
Tabel Proporsi Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan
Tahun 2016-2021 Triwulan IV

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Jumlah pekerja peserta BPJS	20.548	20.548	20.548	14.467	18.223	16.328
Jumlah pekerja total	27.751	27.751	27.751	27.751	27.751	26.732
Persentase kepesertaan BPJS ketenagakerjaan (%)	74,04	74,04	74,04	52,13	65,67	61,08

Grafik 8.1
Grafik Proporsi Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan
Tahun 2016-2021 Triwulan IV



Data Tahun 2016 diatas didapat dari perusahaan yang menyetorkan WLKP. Kemudian data Tahun 2017-2018 belum ada perubahan data karena pada Tahun 2017 WLKP berubah menjadi online dan banyak perusahaan yang belum memasukkan data perusahaannya ke aplikasi WLKP. Sehingga data Tahun 2017-2018 tersebut belum mencerminkan data yang sebenarnya.

Mulai Tahun 2019 data didapat dengan kunjungan langsung ke perusahaan-perusahaan sekabupaten Temanggung dan baru terdata 98 perusahaan dari sekitar 397 perusahaan atau sekitar 25%, dengan 16.587 pekerja dari 27.751 pekerja atau baru sekitar 60%. Pada Tahun 2020 ada penambahan data menjadi 110 perusahaan dengan 18.223 pekerja. Kemudian pada Tahun 2021 menjadi 340 perusahaan dengan 26.732 pekerja.

9. Persentase Perusahaan yang Telah Membayarkan Upah Sesuai UMK

UMK adalah Upah Minimum Kabupaten/Kota. Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Upah Minimum Kabupaten/Kota adalah Upah Minimum yang berlaku di Daerah Kabupaten/Kota. UMK Kabupaten Temanggung tahun 2021 adalah sebesar Rp.1.885.000,-. Diharapkan semua perusahaan informal di Kabupaten Temanggung semuanya telah membayar tenaga kerjanya dengan upah yang besarnya memenuhi UMK Tahun 2021.

Sesuai dengan PP no.36 Tahun 2021 pasal 36 ayat 1 disebutkan bahwa : Ketentuan Upah Minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 23 sampai dengan pasal 35, dikecualikan bagi usaha mikro dan usaha kecil.

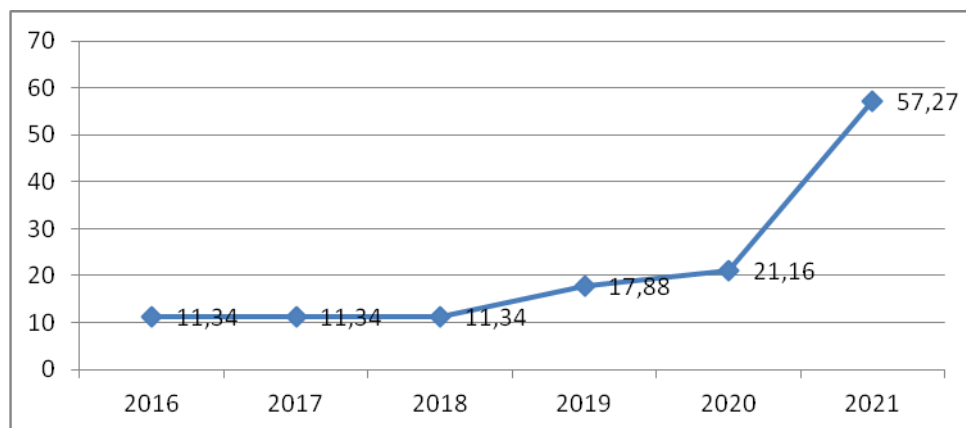
Indikatornya dihitung dengan rumus sebagai berikut :

Rumus Persentase perusahaan yang telah membayarkan upah sesuai UMK adalah jumlah perusahaan yang membayarkan upah sesuai UMK dibagi jumlah perusahaan dikali 100%.

Tabel 9.1
Perusahaan yang Melaksanakan UMK di Kabupaten Temanggung
Tahun 2016-2021 Triwulan IV

Tahun	Jumlah Perusahaan	Jumlah Perusahaan yang melaksanakan UMK	%
2016	397	45	11,34
2017	397	45	11,34
2018	397	45	11,34
2019	397	71	17,88
2020	397	84	21,16
2021	119	82	57,27

Grafik 9.1
Grafik Persentase perusahaan yang telah membayarkan upah sesuai UMK di Kabupaten Temanggung Tahun 2016-2021 Triwulan IV



Data Tahun 2016 diatas didapat dari perusahaan yang menyetorkan WLKP. Kemudian data Tahun 2017 - 2018 belum ada perubahan data karena pada Tahun 2017 WLKP berubah menjadi online dan banyak perusahaan yang belum memasukkan data perusahaannya ke aplikasi WLKP. Sehingga data Tahun 2017-2018 tersebut belum mencerminkan data yang sebenarnya.

Mulai Tahun 2019 data didapat dengan kunjungan langsung ke perusahaan-perusahaan sekabupaten Temanggung dan baru terdata 98 perusahaan dari 397 perusahaan kemudian meningkat terdata 110 perusahaan pada Tahun 2020 serta 340 perusahaan pada tahun 2021. Dari 340 perusahaan, terkecuali perusahaan mikro dan kecil, sebanyak 119 perusahaan dan sejumlah 82 perusahaan telah membayar upah sesuai UMK.

10. Persentase Perusahaan yang Memenuhi Sarana Hubungan Industrial

Pengertian hubungan industrial berdasarkan Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU Ketenagakerjaan”) adalah suatu sistem hubungan yang berbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang berdasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945. Pasal 103 UU Ketenagakerjaan mengatur bentuk-bentuk sarana hubungan industrial adalah:

1. Serikat pekerja/serikat buruh
2. Organisasi pengusaha
3. Lembaga kerja sama bipartit
4. Lembaga kerja sama tripartit
5. Perjanjian kerja bersama
6. Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan
7. Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial

Berdasarkan pada Pasal 106 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

- Setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/buruh atau lebih wajib membentuk LKS Bipartit.
- Lembaga Kerjasama Bipartit tersebut berfungsi sebagai forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal ketenagakerjaan di perusahaan
- Susunan keanggotaan LKS Bipartit terdiri dari Unsur Pengusaha, Unsur Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang ditunjuk oleh pekerja/buruh secara demokratis untuk mewakili kepentingan pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan

Dengan adanya ketentuan diatas, maka hanya perusahaan yang mempekerjakan 50 orang pekerja saja yang dihitung dalam indikator ini.

Indikator ini untuk mengukur seberapa besar persentase perusahaan yang telah mempunyai sarana hubungan industrial untuk menjamin kesejahteraan tenaga kerjanya. Indikator ini dihitung dengan rumus sebagai berikut :

Rumus Persentase pemenuhan sarana hubungan industrial adalah jumlah perusahaan yang memenuhi sarana hubungan industrial dibagi jumlah perusahaan dikali 100%.

Tabel 10.1
Perusahaan yang Memenuhi Sarana Hubungan Industrial di Kabupaten Temanggung
Tahun 2016-2021 Triwulan IV

Tahun	Jumlah Perusahaan yang memenuhi sarana hubungan industrial	Jumlah Perusahaan	%
2016	54	397	13,60
2017	60	397	15,11
2018	62	397	15,62
2019	15	397	3,8
2020	15	397	3,8
2021	18	53	33,96

Data Tahun 2016 diatas didapat dari perusahaan yang menyetorkan WLKP. Kemudian data Tahun 2017-2018 belum ada perubahan data karena pada Tahun 2017 WLKP berubah menjadi online dan banyak perusahaan yang belum memasukkan data perusahaannya ke aplikasi WLKP. Sehingga data Tahun 2017-2018 tersebut belum mencerminkan data yang sebenarnya.

Mulai Tahun 2019 data didapat dengan kunjungan langsung ke perusahaan-perusahaan sekabupaten Temanggung dan baru terdata 98 perusahaan, kemudian pada Tahun 2020 ada penambahan data menjadi 110 perusahaan, dan di Tahun 2021 terdata 340 perusahaan, akan tetapi yang dihitung hanya 53 perusahaan besar yang memiliki pekerja 50 orang ke atas, dan 18 perusahaan diantaranya memenuhi sarana HI.

11. Persentase Perselisihan Hubungan Industrial di Luar Pengadilan yang Diselesaikan dengan Perjanjian Bersama

Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antar pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja, serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan (UU no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan).

Perselisihan hubungan industrial yang dimediasi adalah perselisihan hubungan industrial antara perusahaan dan pekerja atau serikat pekerja. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilakukan secara berjenjang :

- Bipartit (intern antara perusahaan dan pekerja)
- Mediasi (dengan perjanjian bersama)
- Arbitrasi (mediasi melalui lembaga arbitrase)
- Pengadilan HI dan Mahkamah Agung.

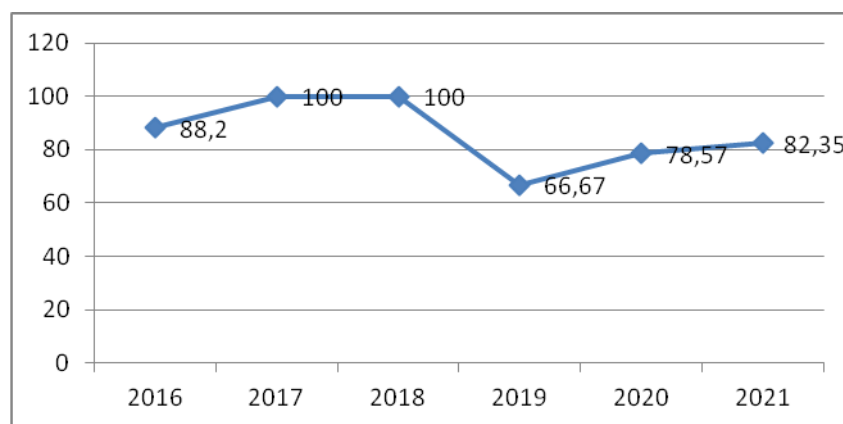
Namun demikian Pemerintah Kabupaten dalam hal ini Dinperinaker Kabupaten Temanggung hanya dapat melakukan penyelesaian perselisihan hubungan industrial sampai pada tahap mediasi dengan penyelesaian melalui Perjanjian Bersama.

Persentase perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB) Tahun 2016-2021 Triwulan IV dapat dilihat pada tabel dan grafik berikut.

Tabel 11.1
Jumlah Perselisihan yang terselesaikan dengan PB
Tahun 2016-2021 Triwulan IV

Tahun	Jumlah perselisihan yang masuk	Jumlah perselisihan yang terselesaikan dengan PB	%
2016	17	15	88,2
2017	13	13	100
2018	12	12	100
2019	3	2	66,67
2020	14	13	92,86
2021	17	14	82,35

Grafik 11.1
Persentase Kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB)
Kabupaten Temanggung, Tahun 2016-2021 s.d Triwulan IV



Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pada Tahun 2020 tingkat penyelesaiannya naik. Kemudian pada Tahun 2021 Triwulan IV ini ada 17 kasus yang masuk.

12. Persentase Peserta Pelatihan Kewirausahaan yang Menjadi Wirausaha Berkembang.

Peningkatan produktivitas kewirausahaan dilakukan dengan kegiatan pelatihan personal skill, sehingga diharapkan dapat meningkatkan dari wirausaha rintisan menjadi berkembang.

Rumus Persentase peningkatan produktivitas kewirausahaan adalah jumlah peserta pelatihan kewirausahaan yang meningkat produktivitasnya (kuantitas dan kualitas) dibagi jumlah peserta pelatihan kewirausahaan dikali 100%.

Tabel 12.1

Data presentase peserta pelatihan produktivitas kewirausahaan yang meningkat produktivitasnya di Kabupaten Temanggung Tahun 2016-2021 Triwulan IV

Tahun	Jumlah peserta pelatihan kewirausahaan yang meningkat produktivitasnya (kuantitas dan kualitas)	Jumlah peserta pelatihan kewirausahaan	%
2016	16	80	20
2017	23	100	23
2018	27	80	33,75
2019	5	25	20
2020	5	25	20
2021	27	50	54

Pelatihan produktivitas bagi wirausaha baru pada Tahun 2021 berjumlah 50 orang, dari jumlah tersebut 27 orang peserta diantaranya telah meningkat produktivitasnya.

A. BIDANG TRANSMIGRASI

13. Persentase Calon Transmigran yang Mendapatkan Pembekalan

Transmigrasi adalah suatu program yang dibuat oleh pemerintah Indonesia untuk memindahkan penduduk dari suatu daerah yang padat penduduk ke daerah lain di dalam wilayah Indonesia. Penduduk yang melakukan transmigrasi disebut transmigran

Pembekalan berupa sosialisasi dan penjelasan tentang hak dan kewajiban di daerah penempatan dan dapat berupa pelatihan keterampilan untuk usaha di daerah penempatan.

Rumus Persentase Calon transmigran yang mendapatkan pembekalan adalah jumlah calon transmigran yang mendapat pembekalan dibagi jumlah calon transmigran dikali 100%.

Persentase Calon transmigran yang mendapatkan pembekalan Tahun 2016 s.d. 2021 triwulan IV dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 13.1
Persentase Calon Transmigran yang Mendapatkan Pembekalan
Tahun 2016 s.d. 2021 Triwulan IV

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Jumlah calon transmigran yang mendapat pembekalan	15	5	4	5	0	0
Jumlah calon transmigran	15	5	4	5	0	0
Persentase	100	100	100	100	0	0

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa selalu dilakukan pembekalan terhadap calon transmigran, baik oleh Pemerintah Kabupaten Temanggung maupun pembekalan oleh Pemerintah Provinsi Jawa Tengah.

Untuk Tahun 2020 kegiatan tidak dapat dilaksanakan dikarenakan Pandemi Covid-19, dan untuk Tahun 2021 kepastian kuota transmigran juga belum ada, sehingga anggaran dialihkan untuk kegiatan lainnya.

B. BIDANG PERINDUSTRIAN

14. Kontribusi Sektor Perindustrian terhadap PDRB

Kontribusi Sektor Perindustrian adalah kontribusi sektor industri pengolahan terhadap Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) yang memiliki peranan sebagai penggerak utama perekonomian Kabupaten.

Penghitungan kontribusi sektor perindustrian dan nilai PDRB sektor industri pengolahan dilakukan oleh Badan Pusat Statistik Kabupaten Temanggung.

Tabel 14.1
Kontribusi Sektor Perindustrian terhadap PDRB
Tahun 2016 s.d. 2021 Triwulan IV

Tahun	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Industri Pengolahan	26,78	27,16	27,31	27,21	27,47	27,47

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa kontribusi sektor perindustrian pada Tahun 2016 s.d 2018 cenderung meningkat. Hal tersebut dikarenakan banyak peningkatan pertumbuhan industri kecil yang berkembang, jumlah industri bertambah sehingga lapangan pekerjaan juga bertambah. Namun pada Tahun 2019 menurun 0,10 % dan Tahun 2020 baru mencapai 27,47 %. Pada Tahun 2021 data masih sama sebesar 27,47 % Badan Pusat Statistik Kabupaten Temanggung belum merilis data terbaru.

15. Persentase IKM Industri yang Berbasis pada Komoditas Unggulan Daerah

Pemerintah Kabupaten Temanggung dalam menangani bidang perindustrian, hanya sebatas Industri Kecil Menengah (IKM) saja. Dan Sesuai RPIK Tahun 2021, fokus untuk menangani IKM produk unggulan daerah saja, yaitu :

1. Tembakau
2. Kopi
3. Pengolahan Kayu
4. Gula aren
5. Batik
6. Sapu Ijuk
7. Batu Bara
8. Genteng
9. Furnitur

Rumus Indikator capaian Kinerjanya yaitu Jumlah IKM Unggulan Daerah yang Terfasilitasi yang dibagi Jumlah IKM Unggulan Daerah dikali 100%

Tabel 15.1
Persentase IKM Industri yang Berbasis pada Komoditas Unggulan Daerah Tahun 2016 s.d. 2021 Triwulan IV

Uraian	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Jumlah IKM Unggulan Daerah yang Terfasilitasi	-	-	-	-	-	60
Jumlah IKM Unggulan Daerah	-	-	-	-	-	325
Presentase	-	-	-	-	-	18,46

Untuk data Tahun 2021 Triwulan IV, jumlah IKM Unggulan Daerah yang telah terfasilitasi sebanyak 60, sedang untuk jumlah IKM Unggulan Daerah 325 prosentase 18,46%.

16. Persentase Pembinaan Industri Penghasil Cukai

IKM Industri Tembakau di Kabupaten Temanggung jumlahnya sangat besar, yaitu sebanyak 3.580 unit usaha, namun hanya 2 unit usaha yang menghasilkan cukai. Diharapkan produsen Tembakau lembutan kemasan semuanya dapat bercukai. Oleh karena itu Pemkab Temanggung sangat memperhatikan hal tersebut, dan melakukan pembinaan serta memfasilitasi unit usaha, agar dapat mempunyai cukai di produk lembutan berkemasannya.

Rumus Indikator Kinerjanya adalah Jumlah IKM Tembakau yang dibina dibagi Jumlah IKM Tembakau dikali 100%.

Sedangkan jumlah IKM lembutan berkemasan sama sekali belum ada yang bercukai, sehingga dilakukan pembinaan bagi produsen lembutan agar dapat dikemas dengan bagus dan mempunyai cukai.

Tabel 16.1
Persentase Pembinaan Industri Penghasil Cukai
Tahun 2016 s.d. 2021 Triwulan IV

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Jumlah IKM Tembakau yang Dibina	-	-	-	-	-	75
Jumlah IKM Tembakau	-	-	-	-	-	3.580
Persentase	-	-	-	-	-	2,09

Data jumlah IKM tembakau berjumlah 3.580, dan IKM tembakau yang dibina 75, sehingga prosentase 2,09%. Indikator ini adalah indikator baru, sehingga data series sebelumnya belum ada.

17. Jumlah Unit Usaha dan Jumlah Tenaga Kerja

Unit Usaha adalah suatu kegiatan yang dilakukan dengan tujuan memperoleh hasil berupa keuntungan, upah atau laba usaha. Usaha merupakan sebuah kegiatan manusia yang memiliki tujuan untuk mencari keuntungan ekonomi guna untuk menghidupi kebutuhan sehari-hari. Jumlah

unit usaha dan jumlah tenaga kerja di Kabupaten Temanggung dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 17.1
Banyaknya Perusahaan dan Tenaga Kerja Industri
Kabupaten Temanggung
Tahun 2021 Triwulan IV

NO.	JENIS INDUSTRI	UNIT USAHA	TENAGA KERJA	INVESTASI	JUMLAH PRODUKSI		NILAI PRODUKSI
I	INDUSTRI PANGAN						
1	Pemotongan Hewan (ayam)	26	137	134	191	ton	4459,35
2	Pengolahan Buah	32	102	26	50	ton	969,42
3	Pisang Aroma	17	163	61	746	ton	3218,48
4	Jahe Instan	5	16	129	22	ton	334,59
5	Susu Segar	1	24	966	2934	lt	1828,05
6	Susu Kedele	10	21	29	769	lt	55,40
7	Pembersihan Kopi	992	2768	619	1262	ton	6924,45
8	Tepung Jagung	5	21	32	257	ton	886,33
9	Tepung Tapioka	17	79	142	310	ton	830,93
10	Ransum Pakan Ternak	4	37	129	1508	ton	3656,11
11	Roti dan sejenisnya	124	387	317	601	ton	6587,22
12	Gula Aren	1273	1395	378	711	ton	8586,32
13	Glukosa	1	14	132	148	ton	387,77
14	Sirup	1	16	213	23085	lt	199,42
15	Mie	1	8	117	295	ton	703,52
16	Pengeringan the	14	14	49	3	ton	35,37
17	Kopi Bubuk	325	650	1081	73	ton	5119,50
18	Es	24	58	48	77	ton	332,37
19	Kecap	7	38	203	523	lt	1329,49
20	Tempe	511	937	132	4650	ton	17505,01

21	Tahu	115	485	513	5230	ton	14624,44
22	Kedele Goreng	4	17	19	26	ton	127,41
23	Kacang Telor	13	33	17	38	ton	276,98
24	Krupuk dan sejenisnya (krupuk , ceriping, lenteng, emping dll)	2017	5940	2110	10445	ton	35009,51
25	Tape Ketela	43	56	22	70	ton	82,21
26	Kue Basah	579	2055	274	1142	ton	10365,70
27	Makanan lain (madu)	8	25	26	41	ton	763,35
28	Makanan lain (Jamur)	8	26	28	41	ton	763,35
29	AMDK	6	166	6188	868967	LTR	7715,72
30	Pengeringan dan pengolahan Tembakau	3580	25997	2555	15992	ton	3172,56
31	Rokok Kretek	2	25	50	3,63	jt btng	3636,00
32	Rokok Cerutu	1	35	74	6	RB btng	1996,46
33	Cengkeh Rajangan	3	12	78	9	ton	146,80
JUMLAH		9771	41755	16891	940222		142630
II							
INDUSTRI SANDANG							
1	Rajutan	182	254	31	17524	buah	293,54
2	Kasur dan bantal	20	45	6	929	buah	91,58
3	Pakaian Jadi	127	324	785	6319	ptng	1702,54
4	Pakaian Kesenian	5	18	33	13930	ptng	666,93
5	Batik	39	82	73	3053	ptng	853,45
6	Training Pack	11	38	34	13930	ptng	334,64
7	Masker, kain pel dll	8	23	28	38307	buah	35,22
8	Pengawetan kulit	1	3	33	696	buah	93,93
9	Barang dari kulit	2	7	17	720	buah	88,06
10	Alas kaki/ sepatu	2	7	17	781	pasang	23,48

JUMLAH		397	801	1058	96189		4183
III	INDUSTRI KIMIA DAN BAHAN BANGUNAN						
1	Ubin Kayu	1	1966	111452	74039	m3	585725,62
2	Panel Kayu/Balken/Papan	29	813	2224	97665	m3	743425,49
3	Moulding dan Bahan Bangunan	445	2945	778	719333	m3	21073,48
4	Percetakan	19	92	421	584823	ribu lb	2458,57
5	Foto Copy	21	50	100	3509	ribu lb	351,22
6	Cetak Film	8	17	22	175	ribu lb	702,45
7	Pupuk Alam	13	491	389	269	ton	76098,67
8	Sabun	3	10	11	40	ton	8,20
		539	6383	115398	1479853		1429844
9	Vulkanisir ban	6	17	54	938	buah	110,66
10	Minyak Atsiri	3	10	180	6	kilo	105,12
11	Kemasan Plastik	1	63	322	772408	pack	951,64
12	Tas Plastik	45	136	150	37517	buah	94,06
13	Daur Ulang Plastik	3	39	193	254	ton	276,64
14	Batu bata	340	812	123	19861920	buah	4702,88
15	Genteng	597	794	702	16551600	buah	8022,56
16	Gips	9	42	32	7172	m3	232,38
17	Barang dari semen	9	35	279	29793	m3	774,59
18	Furnitur kayu	140	363	399	56233	stel	6422,30
19	Furnitur cat duco	15	103	206	5517	stel	6196,74
20	Furnitur bamboo	4	17	54	132	stel	99,59
JUMLAH		1713	8813	118091	38803343		1457833

IV	INDUSTRI LOGAM DAN ELEKTRONIKA						
1	Teralis Besi	32	82	86	971	ton	1129,75
2	Las	79	130	151	259	buah	465,19
3	Pande Besi	2	15	11	1379	buah	42,09
4	Mesin Perajang Tembakau	17	93	60	828	buah	2259,50
5	Alat Perajang Tembakau (manual)	19	51	161	861	buah	55,38
							0,00
6	Penetas Telor	3	27	34	310	buah	420,89
7	Furnitur Logam	2	25	54	609	buah	16,61
8	Daur Ulang Timah bekas aki	2	8	18	642	ton	221,52
9	Pemeliharaan dan Rep Mobil	42	256	457	3212	buah	3488,94
10	Pemeliharaan dan Rep sepeda motor	48	76	457	97478	buah	3433,56
11	Reparasi elektronika	16	30	54	11631	buah	88,61
12	Perakitan Antena	1	2	16	100	buah	166,14
JUMLAH		263	795	1560	118281		11788
V	KERAJINAN						
1	Bordir	14	13	77	8529	buah	90,82
2	Anyaman Bambu/ Keranjang Tembakau	3708	8083	182	2066422	buah	16614,00
3	Kerajinan bamboo	6	10	27	8308	buah	232,60
4	Kuda Lumping	6	27	75	2437	buah	238,13
5	Anyaman Lidi	158	481	69	10080	buah	354,43
6	Anyaman Pelepah Pisang	268	568	27	7532	buah	315,67
7	Anyaman Mendong	6	27	11	13957	buah	71,99
8	Kerajinan Kayu	19	31	139	62918	buah	143,99

9	Alat Dapur dari bambu	373	912	19	1728904	buah	686,71
10	Bedug	5	11	75	100	buah	420,89
11	Tangkai Cangkul	7	16	32	3323	buah	33,23
12	Terompah kayu	39	103	9	18107	buah	86,39
13	Alat Jemur bamboo	16	43	43	10911	buah	110,76
14	Gerabah tanah	174	323	43	67348	buah	121,84
15	Rilief Kuningan/ Tembaga	7	104	43	8529	set	5538,00
16	Gamelan Tradisional	1	2	21	178	buah	178,00
17	Alat Musik	2	15	26	24369	buah	77,53
18	Alat Olah raga	1	2	21	7588	buah	62,03
19	Mainan Anak	5	40	301	33785	buah	2159,82
20	Radio Kayu dan alat fungsional lainnya	1	37	96	6420	unit	3288,72
21	Sapu Ijuk	278	672	24	51043	buah	830,70
JUMLAH		5095	11521	1360	4140789		31656
VI	INDUSTRI KAYU PRIMER HASIL HUTAN						
1	Laminating Board, Bare Core, Veneer dll	32	15326	439432	912145	m3	4037631,69
		32	15326	439432	912145	m3	4037631,69
JUMLAH		17272	79010	578393	45010969		5685721,97

C. Dasar Hukum, Tujuan, dan Manfaat LKjIP

1. Dasar Hukum

Dasar Hukum penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) secara umum dan khusus adalah didasarkan kepada peraturan perundangundangan sebagai berikut :

- a. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah;
- b. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah;
- c. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2000 tentang Program Pembangunan Nasional (PROPENAS);
- d. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
- e. Peraturan Pemerintah Nomor 105 Tahun 2001 tentang Pengelolaan dan Pertanggungjawaban Keuangan Daerah;
- f. Peraturan Pemerintah Nomor 108 Tahun 2001 tentang Tata Cara Pertanggungjawaban Kepala Daerah;
- g. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
- h. Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- i. 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;
- j. Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara (LAN) RI Nomor : 239/IX/6/8/2003 tanggal 25 Maret 2003 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- k. Peraturan Daerah Kabupaten Temanggung Nomor 5 Tahun 2021 tentang Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Temanggung Tahun 2018-2023.

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*).

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 bahan evaluasi kinerja bagi pihak yang membutuhkan;
- b. Mendorong instansi Pemerintah dalam proses penyempurnaan dokumen perencanaan periode yang akan datang;
- c. Sebagai acuan penyempurnaan pelaksanaan program dan kegiatan yang akan datang;
- d. Laporan Akuntabilitas Keuangan Juga dapat dimanfaatkan sebagai pertimbangan penyempurnaan berbagai kebijakan yang diperlukan.

D. Sistematika Penyajian

Penyusunan Laporan Kinerja ini menggunakan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

A. GAMBARAN UMUM PERANGKAT DAERAH

1. Latar Belakang
2. Tugas Pokok dan Fungsi
3. Susunan Organisasi
4. Isu Strategis

B. DATA POKOK PEMBANGUNAN DAERAH

C. DASAR HUKUM, TUJUAN DAN MANFAAT LKJIP

1. Dasar Hukum
2. Tujuan LKJIP
3. Manfaat LKJIP

D. SISTEMATIKA LKJIP

BAB II PERENCANAAN KINERJA

A. Rencana Strategis

1. VISI daerah
2. MISI daerah
3. Tujuan dan Sasaran, Kebijakan dan Program Perangkat Daerah

B. Indikator Kinerja Utama Perangkat Daerah

C. Cascading Perangkat Daerah

D. Anggaran Tahun 2021

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

A. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

1. Capaian Indikator Kinerja Utama
2. Pengukuran, Evaluasi Analisis Kinerja
 - a. Pengukuran, Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja Tujuan
 - b. Pengukuran, Evaluasi dan Analisis Capaian Sasaran

B. AKUNTABILITAS KEUANGAN

1. Laporan Realisasi Anggaran Tahun 2021
2. Analisa Efisiensi

C. PRESTASI dan PENGHARGAAN

BAB IV PENUTUP

A. TINJAUAN UMUM CAPAIAN KINERJA PERANGKAT DAERAH

B. STRATEGI PENINGKATAN KINERJA DI MASA DATANG

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 Investasi Sektor Riil	1 Kontribusi Sektor Perindustrian terhadap PDRB	Jumlah sektor industri dibagi jumlah PDRB dikali 100%

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	RUMUS
1	2	3	4
		2 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	Jumlah angkatan kerja dibagi jumlah penduduk usia kerja dikali 100%.
2	Terlaksananya Perencanaan dan Pengembangan Industri	3 Persentase IKM Industri yang Berbasis pada Komoditas Unggulan Daerah	Jumlah IKM Unggulan Daerah yang Terfasilitasi yang dibagi Jumlah IKM Unggulan Daerah dikali 100%
3	Meningkatnya Pengendalian Izin Usaha Industri Kabupaten/Kota	4 Persentase Pembinaan Industri Penghasil Cukai	Jumlah IKM Tembakau yang dibina dibagi Jumlah IKM Tembakau dikali 100%
4	Meningkatnya Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	5 Persentase Pencari Kerja Mendapatkan Pelatihan Berbasis Kompetensi	Jumlah peserta pelatihan berbasis kompetensi dibagi jumlah pendaftar pelatihan dikali 100%
		6 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 %
		7 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	Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja	8 Persentase Pencari Kerja Terdaftar yang Ditempatkan	Jumlah pencari kerja terdaftar yang ditempatkan dibagi jumlah pencari kerja terdaftar dikali 100%
		9 Tingkat Pengangguran Terbuka	Jumlah penganggur terbuka dibagi jumlah angkatan kerja dikali 100%
		10 Tingkat Setengah Pengangguran	Jumlah Pengangguran setengah menganggur dibagi jumlah angkatan kerja dikali 100%
		11 Persentase Tenaga Kerja Formal	Jumlah tenaga kerja formal dibagi jumlah tenaga kerja total dikali 100%
6	Meningkatnya Hubungan Industrial	12 Proporsi Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan	Jumlah pekerja peserta BPJS dibagi jumlah pekerja total dikali 100%

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	RUMUS
1	2	3	4
		13 Persentase Perusahaan yang Membayar Upah sesuai UMK	Jumlah perusahaan yang membayarkan upah sesuai UMK dibagi jumlah perusahaan dikali 100%
		14 Persentase Perusahaan yang Memenuhi Sarana Hubungan Industrial	Jumlah perusahaan yang memenuhi sarana hubungan industrial dibagi jumlah perusahaan dikali 100%
		15 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%
7	Meningkatnya Pengembangan Kawasan Transmigrasi	16 Persentase Calon Transmigran yang Mendapatkan Pembekalan	Jumlah calon transmigran yang mendapat pembekalan dibagi jumlah calon transmigran dikali 100%.

C. Perjanjian Kinerja Tahun 2021

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 2021 telah melakukan Perjanjian Kinerja dengan Bupati Temanggung untuk mewujudkan target kinerja seperti table di bawah ini.

Tabel 2.3.
Perjanjian Kinerja Kepala Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja
Kabupaten Temanggung Tahun 2021

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	%	25
2	Meningkatnya Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	%	75,25

D. RENCANA ANGGARAN TAHUN 2021

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 2021, dianggarkan melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten

Temanggung (APBD) Tahun 2021 yang telah ditetapkan sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Temanggung Nomor 25 Tahun 2020 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Temanggung Tahun Anggaran 2021 dan dijabarkan dalam Peraturan Bupati Temanggung Nomor 77 Tahun 2020 tentang Penjabaran Perubahan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Temanggung Tahun Anggaran 2021. Jumlah Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah di lingkungan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Temanggung Tahun Anggaran 2021 berjumlah Rp 13.895.810.555,- Komposisi anggaran belanja operasional sebesar Rp. 7.180.588.765,- dan anggaran belanja modal sebesar Rp 6.715.221.760,- Adapun komposisi belanja langsung yang dari program/kegiatan yang menunjang sasaran strategis Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Temanggung adalah sebagai berikut:

Tabel 2.4.
Rencana Anggaran per Sasaran Tahun 2021

NO	SASARAN STRATEGIS	RENCANA ANGGARAN TAHUN 2021 (Rp)		
		RENSTRA	RENJA	APBD
1	2	3	4	5
1	Meningkatnya pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja	416.015.214	430.000.000	416.015.214
2	Meningkatnya hubungan industrial	272.313.400	346.000.000	272.313.400
3	Meningkatnya pengendalian izin usaha industri kabupaten/kota	180.000.000	0	180.000.000
4	Terlaksananya perencanaan dan pengembangan industri	7.302.666.150	0	7.302.666.150
5	Meningkatnya pengembangan kawasan transmigrasi	0	76.000.000	0

E. PENGHARGAAN YANG DIPEROLEH

Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Temanggung menerima penghargaan atas capaian Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) terendah ke -2 Kabupaten/Kota se Jawa Tengah Tahun 2021.

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA TAHUN 2021

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Dinperinaker Kabupaten Temanggung Tahun 2021 ini disusun dalam rangka menyajikan capaian kinerja Dinperinaker Kabupaten Temanggung selama Tahun 2021 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 Perencanaan 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	Skala Capaian Kinerja	Kategori
1	2	3
1	100 %	Memuaskan
2	85,00% < capaian < 99,99%	Sangat baik
3	70,00% < capaian < 85,00%	Baik
4	55,00% < capaian < 70,00%	Cukup
5	Capaian < 55,00%	Kurang

Hasil pengukuran atas Indikator Kinerja Utama Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Temanggung Tahun 2021 menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 3.2.
Capaian Indikator Kinerja Utama
Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Temanggung
Tahun 2021

NO	INDIKATOR KINERJA	TARGET DAN REALISASI 2021			CAPAIAN Thd. TARGET AKHIR RENSTRA	
		TARGET	REALISASI	CAPAIAN	TARGET AKHIR RENSTRA	CAPAIAN
1	2	3	4	5	6	7
Sasaran 1 : Meningkatnya pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja						
1	Tingkat partisipasi angkatan kerja	74,37%	76,09%	100%	75%	100%
2	Presentase pencari kerja terdaftar yang ditempatkan	75%	78,01%	100%	80%	97,51%
3	Presentase peserta pelatihan yang menjadi wirausaha berkembang	35%	54%	100%	45%	100%

NO	INDIKATOR KINERJA	TARGET DAN REALISASI 2021			CAPAIAN Thd. TARGET AKHIR RENSTRA	
		TARGET	REALISASI	CAPAIAN	TARGET AKHIR RENSTRA	CAPAIAN
1	2	3	4	5	6	7
4	Presentase peserta pelatihan yang menjadi wirausaha baru	65%	52,68%	81,04%	75%	70,24%
5	Persentase tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi	60%	34,78%	57,97%	65%	53,51%
6	Tingkat setengah pengangguran	5,90%	11,66%	100%	5,70%	100%
7	Tingkat pengangguran terbuka	3,10%	2,62%	84,52%	2,97%	100%
8	Persentase tenaga kerja formal	29%	24,17%	83,35%	31%	77,97%
	Rata-rata	44,67%	41,75%	88,36%	47,46%	87,40%
	Predikat			Sangat Baik		Sangat Baik
Sasaran 2 : Meningkatkan hubungan industrial						
1	Proporsi kepersertaan BPJS Ketenagakerjaan	77%	61,08%	86,41%	79,33%	77,32%
2	Persentase Perusahaan yang membayar upah sesuai UMK	83%	57,27%	69%	87%	65,83%
3	Persentase Perusahaan yang memenuhi sarana hubungan industrial	30%	33,96 %	100%	40%	84,91%
4	Persentase perselisihan industrial diluar pengadilan yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama	100%	82,35%	82,35%	100%	82,35%
	Rata-rata	72,50%	58,66%	84,44%	76,58%	77,60%
	Predikat			Sangat Baik		Baik

NO	INDIKATOR KINERJA	TARGET DAN REALISASI 2021			CAPAIAN Thd. TARGET AKHIR RENSTRA	
		TARGET	REALISASI	CAPAIAN	TARGET AKHIR RENSTRA	CAPAIAN
1	2	3	4	5	6	7
Sasaran 3 : Meningkatnya pengendalian izin usaha industri kabupaten/kota						
1	Kontribusi sektor perindustrian terhadap PDRB	25%	27,47%	100%	27%	100%
2	Presentase IKM Industri yang berbasis pada komoditas unggulan daerah	32%	18,46%	57,09%	35%	52,75%
	Rata-rata	28,50%	22,96%	78,54,%	31%	76,30%
	Predikat			Baik		Baik
Sasaran 4 : Terlaksananya perencanaan dan pengembangan industri						
1	Presentase Pembinaan Industri Penghasil Cukai	3,18%	2,09%	65,88%	5,30%	39,53%
	Rata-rata	3,18%	2,09%	65,88%	5,30%	39,53%
	Predikat			Cukup		Kurang
Sasaran 5 : Meningkatnya pengembangan kawasan transmigrasi						
1	Persentase Transmigran yang mendapatkan pembekalan	100%	0	100%	100%	100%
	Rata-rata	100%	0	100%	100%	100%
	Predikat			Memuaskan		Memuaskan

2. Pengukuran, Evaluasi Dan Analisis Kinerja

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 dihubungkan 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 Perencanaan 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 2021. Hasil pengukuran kinerja tersebut dituangkan dalam form Pengukuran Kinerja yang mencerminkan kinerja Pemerintah Kabupaten Temanggung selama tahun 2021 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 adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3.
Pencapaian Kinerja Sasaran

No	Predikat	Jumlah Sasaran	Jumah Indikator Kinerja
1	Memuaskan	1	1
2	Sangat baik	2	12
3	Baik	1	2
4	Cukup	1	1
5	Kurang	0	0
Jumlah		5	16

Dari tabel di atas dapat dilihat dari 5 sasaran rata-rata capaiannya Sangat baik. Adapun pencapaian kinerja sasaran dirinci dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3.4.
Pencapaian Sasaran

No	Sasaran	Jumlah Indikator	Rata-rata capaian	Keterangan
1	Meningkatnya pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja	8	88,36%	Sangat Baik
2	Meningkatnya hubungan industrial	4	84,44%	Sangat Baik
3	Meningkatnya pengendalian izin usaha industri kabupaten/kota	2	78,54%	Baik
4	Terlaksananya perencanaan dan pengembangan industri	1	65,88%	Cukup
5	Meningkatnya pengembangan kawasan transmigrasi	1	100%	Memuaskan
Jumlah		16	83,44%	Baik

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa dari 5 sasaran dan 16 Indikator sesuai dengan Penetapan Indikator Kinerja Utama Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Tahun 2021 dapat tercapai 83,44% dengan kategori “**Baik**”.

Evaluasi dan Analisis Kinerja

Pada Tahun 2021, 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 2021 dan Rencana Strategis Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja terdapat 5 sasaran strategis dengan 16 indikator kinerja yang telah diwujudkan pada Tahun 2021, yaitu :

1. Sasaran 1 (Meningkatnya Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja)

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

Tabel 3.5.
Capaian Kinerja Indikator pada Sasaran Meningkatkan Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja

No	INDIKATOR KINERJA	TARGET DAN REALISASI 2021			CAPAIAN TAHUN SEBELUMNYA (2020)			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	Tingkat partisipasi angkatan kerja	74,37%	76,09%	100%	75,56%	76,09%	100%	75,65%	100%
2	Presentase pencari kerja terdaftar yang ditempatkan	75%	78,01%	100%	75%	55,33%	73,77%	82%	67,48%
3	Presentase peserta pelatihan yang menjadi wirausaha berkembang	57%	58,7%	100%	30%	20%	66,66%	45%	44,44%
4	Presentase peserta pelatihan yang menjadi wirausaha baru	65%	52,68%	81,04%	65%	19,06%	29,32%	80%	23,83%
5	Persentase tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan	60%	34,78%	57,97%	57%	58,72%	100%	65%	90,33%

	berbasis kompetensi								
6	Tingkat setengah pengangguran	5,90%	11,66%	100%	6%	5,10%	85%	5,7%	89,55%
7	Tingkat pengangguran terbuka	3,10%	2,62%	84,52%	3,15%	3,85%	100%	2,97%	100%
8	Persentase tenaga kerja formal	29%	24,17%	83,35%	28%	31,69%	100%	31%	100%
	Rata-rata	46,17%	42,34%	88,36%	42,46%	33,73%	81,84%	48,41%	76,95%
	Predikat			Sangat Baik					Baik

Capaian kinerja dan Analisis Capaian Kinerja pada Sasaran Strategis 1

Secara umum capaian sebagian besar indikator pada sasaran Meningkatnya Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja di Kabupaten Temanggung dapat dicapai dengan kategori sangat baik. Untuk capaian kinerjanya diukur dari 8 (delapan) indikator yaitu :

1) Indikator Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja

Terealisasi 76,09% dari target 74,37%, tercapai 100%. Sama dengan tahun sebelumnya 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 dilakukan oleh BPS Provinsi Jawa Tengah.

2) Indikator Presentase Pencari Kerja Terdaftar yang Ditempatkan

Terealisasi 78,01% dari target 75%, Tercapai 100%. Atau naik sebesar 26,23% dari tahun sebelumnya yaitu 73,77%

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

$$= 1.749 / 2.242 \times 100\% = 78,01\%$$

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 Presentase Peserta Pelatihan yang Menjadi Wirausaha Berkembang

Terealisasi 58,7%, dari target yang telah ditetapkan yaitu 57%, sehingga tercapai 100%. Naik 33,34% dari tahun sebelumnya, yaitu sebesar 66,66%.

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

$$= 27/50 \times 100\% = 54\%$$

Faktor yang menjadi penghambat kegiatan ini karena peserta pelatihan setelah lulus tidak pernah melaporkan usaha yang dijalankan.

4) Indikator Presentase Peserta Pelatihan yang Menjadi Wirausaha Baru

Terealisasi 52,68% dari target 65%, tercapai 81,04%. Lebih tinggi 51,72% dari tahun sebelumnya yaitu 29,32%

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

$$= 59 \text{ orang} \text{ dibagi } 112 \text{ orang} \times 100\% = 52,68\%$$

Faktor penghambatnya karena monitoring peserta pelatihan belum maksimal disebabkan pandemi covid 19 sehingga capaian masih kurang.

5) Indikator Persentase Tenaga Kerja yang Mendapatkan Pelatihan Berbasis Kompetensi

Terealisasi 34,78%, dari target yang telah ditetapkan yaitu 60% sehingga capaian 57,97%. Lebih rendah dari tahun sebelumnya 42,03% karena anggaran difocusing sehingga hanya 7 paket pelatihan.

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

Jumlah pencaker yang mendapat pelatihan = 112 orang

Jumlah pencaker yang mendaftar = 322 orang

6) Indikator Tingkat Setengah Pengangguran

Terealisasi 11,66% dari target yang telah ditetapkan yaitu 5,90% capaian 49,58%. 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 3,10% capaian 84,52 %. 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 24,17%, dari target yang telah ditetapkan yaitu 29% capaian 83,35%. 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.

2. Sasaran 2 (Meningkatnya Hubungan Industrial)

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

Tabel 3.6.
Capaian Kinerja Indikator pada Sasaran Meningkatnya Hubungan Industrial

No.	INDIKATOR KINERJA	TARGET DAN REALISASI 2021			CAPAIAN TAHUN SEBELUMNYA (2020)			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	77%	61,08%	79,32%	76%	65,67%	86,41%	79%	77,32%
2	Persentase Perusahaan yang membayar upah sesuai UMK	83%	57,27%	69%	83%	21,16%	25,49%	87%	65,83%
3	Persentase Perusahaan yang memenuhi sarana hubungan industrial	30%	33,96%	100%	30%	3,78%	12,6%	40%	84,91%
4	Persentase perselisihan industrial diluar pengadilan yang diselesaikan Dengan Perjanjian Bersama	100%	82,35%	82,35%	100%	78,57%	78,57%	100%	82,35%
	Rata-rata	72,50%	58,67%	82,67%	72,25%	42,30%	50,77%	76,50%	77,60%
	Predikat			Baik					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 baik. Untuk capaian kinerja meningkatnya hubungan industrial diukur dari 4 (empat) indikator yaitu :

- 1) Indikator Proporsi kepersertaan BPJS Ketenagakerjaan.

Terealisasi 61,08%, dari target yang telah ditetapkan yaitu 77% tercapai 79,32%. Turun 7,09% dari tahun sebelumnya 86,41%.

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

Jumlah pekerja/buruh peserta program BPJS = 16.328

Jumlah pekerja/buruh = 26.732

Belum tercapai karena masih rendahnya tingkat kepatuhan pengusaha terhadap peraturan perundang-undangan dan kurangnya kesadaran pengusaha untuk mensejahterakan pekerjaanya.

- 2) Indikator Persentase Perusahaan yang membayar upah sesuai UMK. Terealisasi 57,27% dari target yang telah ditetapkan yaitu 83% tercapai 69%. Mengalami kenaikan 43,51% dari tahun sebelumnya 25,49%.

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

= $82/119 \times 100\% = 68,91\%$

Belum tercapai karena belum semua perusahaan mempunyai kemampuan untuk membayar upah sesuai UMK, apalagi dengan adanya pandemi covid-19 serta kurangnya kesadaran pengusaha dalam hal kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan.

Selanjutnya akan terus didorong dan dilakukan sosialisasi tentang kewajiban membayarkan upah sesuai UMK.

- 3) Indikator Persentase Perusahaan yang Memenuhi Sarana Hubungan Industrial.

Terealisasi 33,96%, dari target yang telah ditetapkan yaitu 30% tercapai 100%. Kenaikan sebesar 87,40% dari tahun sebelumnya yaitu 12,60%.

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

Belum tercapai karena hanya perusahaan-perusahaan besar saja yang mempunyai sarana PP/PKB, SP/SB, LKS Bipartit dan mengikutsertakan BPJS pekerjaanya.

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

Terealisasi 82,35%, dari target yang telah ditetapkan yaitu 100%, tercapai 82,35%. Kenaikan 3,78% dari tahun sebelumnya yaitu sebesar 78,57%.

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

$$= 14/17 \times 100\% = 82,35\%$$

Tiga kasus naik ke Pengadilan HI tingkat propinsi dan enam kasus selesai di tingkat Bipartit. Sehingga dapat dikatakan semua kasus yang masuk telah ditangani dengan baik oleh Dinperinaker.

3. Sasaran 3 (Meningkatnya Pengendalian Izin Usaha Industri Kabupaten/Kota)

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

Tabel 3.7.
Capaian Kinerja Indikator pada Sasaran Meningkatnya Pengendalian Izin Usaha Industri Kabupaten/Kota

No	INDIKATOR KINERJA	TARGET DAN REALISASI 2021			CAPAIAN TAHUN SEBELUMNYA (2020)			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	25%	27,47%	100%	0	0	0	27%	100%
2	Presentase IKM Industri yang berbasis pada komoditas unggulan daerah	32%	18,46%	57,69%	0	0	0	35%	52,75%
	Rata-rata	28,50%	22,96%	78,84%	0	0	0	31%	76,37%
	Predikat			Baik					Baik

Capaian kinerja pada Sasaran Strategis 3

Mempunyai dua 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 25%, sehingga tercapai 100%. Indikator kontribusi sektor perindustrian terhadap PDRB merupakan indikator baru. Dinperinaker tidak melakukan penghitungan indikator kontribusi sektor perindustrian terhadap PDRB, perolehan data dari BPS dan seluruh kegiatan di Dinperinaker akan mendukung indikator ini.

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

Terealisasi 18,46% dari target yang telah ditetapkan yaitu 32% sehingga capaian 57,69%. Indikator presentase IKM industri yang berbasis pada komoditas unggulan daerah merupakan indikator baru.

4. Sasaran 4 (Terlaksananya Perencanaan dan Pembangunan Industri)

Untuk mengukur capaian kinerja pada sasaran strategis 4 ini maka dilakukan pengukuran kinerja sebagai berikut:

Tabel 3.8.
Capaian Kinerja Indikator pada Sasaran Terlaksananya Perencanaan dan Pembangunan Industri

No	INDIKATOR KINERJA	TARGET DAN REALISASI 2021			CAPAIAN TAHUN SEBELUMNYA (2020)			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	Presentase Pembinaan Industri Penghasil Cukai	3,18%	2,09%	65,72%	0	0	0	5,3%	39,53%
	Rata-rata	3,18%	2,09%	65,72%	0	0	0	5,3%	39,53%
	Predikat			Cukup					Kurang

Capaian kinerja pada Sasaran Strategis 4

Mempunyai satu indikator pada sasaran ini, dan dapat dicapai dengan kategori **Cukup**. Untuk capaian kinerja diukur dari indikator :

1) Indikator Presentase Pembinaan Industri Penghasil Cukai

Terealisasi 2,09%, dari target yang telah ditetapkan yaitu 3,18%, sehingga capaian 65,72%. Indikator presentase pembinaan industri penghasil cukai merupakan indikator baru.

5. Sasaran 5 (Meningkatnya Pengembangan Kawasan Transmigrasi)

Untuk mengukur capaian kinerja pada sasaran 5 ini, maka dilakukan pengukuran kinerja sebagai berikut :

Tabel 3.9.
Capaian Kinerja Indikator pada Sasaran Meningkatnya Pengembangan Kawasan Transmigrasi

No	INDIKATOR KINERJA	TARGET DAN REALISASI 2021			CAPAIAN TAHUN SEBELUMNYA (2020)			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	Persentase Transmigran yang mendapatkan pembekalan	100%	0%	0%	100%	0	0	100%	100%
	Rata-rata	100%	0%	0%	100%	0	0	100%	100%
	Predikat			Kurang					Memuaskan

Capaian kinerja pada Sasaran Strategis 5

Capaian indikator pada sasaran persentase transmigran yang mendapatkan pembekalan dicapai dengan kategori Kurang. Untuk capaian kinerja persentase transmigran yang mendapatkan pembekalan diukur dari 1 (satu) indikator saja, yaitu indikator persentase transmigran yang mendapatkan pembekalan, terealisasi 0% Sedangkan targetnya adalah 100% dan berarti tercapai 0%. Belum tercapai karena pandemi Covid-19 mengakibatkan tidak

adanya kuota transmigran dari pusat dan karenanya anggaran APBD juga ikut terasionalisasi.

B. AKUNTABILITAS KEUANGAN

1. Realisasi Keuangan

Dalam rangka mendukung akuntabilitas keuangan instansi pemerintah, Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja juga mempertanggungjawabkan penggunaan keuangan selama Tahun 2021. Pelaksanaan kinerja Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Temanggung pada Tahun Anggaran 2021 didukung dengan Anggaran sebesar Rp.7.097.914.236,- dan setelah terasionalisasi dan refocusing akibat Pandemi Covid-19, perubahan anggaran menjadi Rp.13.895.810.555,- yang terdiri dari :

1. Sumber APBD : Rp. 6.715.221.790
2. Sumber DBHCHT : Rp. 7.180.588.765

Secara ringkas komposisi penggunaan sebagai berikut :

Tabel 3.8a.
Realisasi Anggaran Tahun 2021 Berdasarkan Jenis Belanja

No	Uraian Belanja	Anggaran	Realisasi	Selisih	
		(Rp.)	(Rp.)	(Rp.)	%
1	Belanja Operasi :				
	Belanja Pegawai	4.698.464.224	4.659.055.387	39.408.837	99,16
	Belanja Barang dan Jasa	2.482.124.541	2.112.603.552	369.520.989	85,11
	Jumlah	7.180.588.765	6.771.658.939	408.929.826	94,3
2	Belanja Modal :				
	Belanja Modal Peralatan dan Mesin	44.181.800	42.596.800	1.585.000	96,41
	Belanja Modal Gedung dan Bangunan	6.573.989.990	147.500.000	6.573.842.490	2,24
	Belanja Modal Aset Tetap Lainnya	97.050.000	800.000	96.250.000	0,82

	Jumlah	6.715.221.790	190.896.800	6.524.324.990	2,84
	Total	13.895.810.555	6.962.555.739	6.933.254.819	97,14

Penggunaan anggaran tersebut apabila diperinci dalam mendukung pencapaian sasaran adalah sebagai berikut :

Tabel 3.8b.
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 Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja						
1	Tingkat partisipasi angkatan kerja	1 Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	464.999.718	416.015.214	399.212.257	95,96
2	Presentase pencari kerja terdaftar yang ditempatkan	2 Program Penempatan Tenaga Kerja	184.999.850	86.992.470	85.425.100	98.19
3	Presentase peserta pelatihan yang menjadi wirausaha berkembang					
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					
Sasaran 2 : Meningkatnya Hubungan Industrial						
1	Proporsi kepersertaan BPJS Ketenagakerjaan	3 Program Hubungan Industrial	320.599.500	272.313.400	169.311.808	62,17
2	Persentase Perusahaan yang membayar upah sesuai UMK					
3	Persentase Perusahaan yang memenuhi sarana hubungan industrial					

No	INDIKATOR SASARAN	PROGRAM/ KEGIATAN	ANGGARAN SEBELUM PERUBAHAN	ANGGARAN SETELAH PERUBAHAN	REALISASI	%
1	2	3		4	5	6
4	Persentase perselisihan industrial diluar pengadilan yang diselesaikan Dengan Perjanjian Bersama					
Sasaran 3 : Meningkatnya Pengendalian Izin Usaha Industri Kabupaten/Kota						
1	Kontribusi sektor perindustrian terhadap PDRB	4	Program Pengendalian Izin Usaha Industri Kabupaten/Kota	180.000.000	180.000.000	139.309.718
	Kontribusi sektor perindustrian terhadap PDRB					77,39
2	Presentase IKM Industri yang berbasis pada komoditas unggulan daerah					
Sasaran 4 : Terlaksananya Perencanaan dan Pengembangan Industri						
1	Presentase Pembinaan Industri Penghasil Cukai	5	Program Perencanaan dan Pembangunan Industri	134.837.500	7.302.666.150	607.893.999
						8,32
Sasaran 5 : Meningkatnya Pengembangan Kawasan Transmigrasi						
1	Persentase Transmigran yang mendapatkan pembekalan			0	0	0
JUMLAH			1.285.436.568	8.257.987.234	1.401.152.882	16,97

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 dan dalam kondisi di masa Pandemi Covid-19 melakukan inefisiensi sebesar 42,71%. Sehingga dapat dikatakan dengan sumber daya dan dengan anggaran yang ada, Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Temanggung tidak dapat memenuhi target kinerjanya. Secara rinci dapat dilihat pada table dibawah.

Tabel 3.9.
Tingkat Efisiensi Penggunaan Sumber Daya
Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja
Tahun 2021

No	Sasaran Strategis	% Realisasi Anggaran	% Realisasi Kinerja	Efisiensi
1.	Meningkatnya pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja	95,96	88,36	-7,6%
2.	Meningkatnya hubungan industrial	98,19	82,67	-15,52%
3.	Meningkatnya pengendalian izin usaha industri kabupaten/kota	62,17	78,84	16,67%
4.	Terlaksananya perencanaan dan pengembangan industri	77,39	65,72	-11,67%
5.	Meningkatnya pengembangan kawasan transmigrasi	0	0	0
			Rata-rata	-42,71%

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 transmigrasi 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 1 target sasaran yang telah ditetapkan dicapai dengan kategori **Sangat Baik**, 2 target sasaran dicapai dengan kategori **Baik**, 1 target sasaran dicapai dengan kategori **Cukup** dan 1 target sasaran dicapai dengan kategori **Kurang**. Hal tersebut didukung dengan data sebagai berikut :

- a. Hasil Pengukuran Pencapaian Sasaran (PPS) 1. Meningkatnya Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja dicapai 88,36% (**sangat baik**), dengan indikator rincian per sasaran :
 1. Tingkat partisipasi angkatan kerja dicapai 100%;
 2. Presentase pencari kerja terdaftar yang ditempatkan dicapai 100%;
 3. Presentase peserta pelatihan yang menjadi wirausaha berkembang dicapai 100%;
 4. Presentase peserta pelatihan yang menjadi wirausaha baru dicapai 81,04%;
 5. Persentase tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi dicapai 57,97%;

6. Tingkat setengah pengangguran tercapai 100%;
 7. Tingkat pengangguran terbuka capaian 84,52%;
 8. Persentase tenaga kerja formal capaian 83,35%.
- b. Hasil Pengukuran Pencapaian Sasaran (PPS) 2. Meningkatnya Hubungan Industrial dicapai rata-rata 82,67% (**Baik**), dengan indikator rincian per sasaran :
1. Proporsi kepersertaan BPJS Ketenagakerjaan dicapai 79,32%;
 2. Persentase Perusahaan yang membayar upah sesuai UMK dicapai 69%;
 3. Persentase Perusahaan yang memenuhi sarana hubungan industrial tercapai 100%;
 4. Persentase perselisihan industrial diluar pengadilan yang diselesaikan Dengan Perjanjian Bersama dicapai 82,35%.
- c. Hasil Pengukuran Pencapaian Sasaran (PPS) 3. Meningkatnya Pengendalian Izin Usaha Industri Kabupaten/Kota dicapai 78,84% (**Baik**), dengan indikator rincian per sasaran :
1. Kontribusi sektor perindustrian terhadap PDRB tercapai 100%;
 2. Presentase IKM Industri yang berbasis pada komoditas unggulan daerah dengan capaian 57,69%.
- d. Hasil Pengukuran Pencapaian Sasaran (PPS) 4. Terlaksananya Perencanaan dan Pembangunan Industri dicapai 65,72% (**Cukup**), dengan indikator sasaran Persentase pembinaan industri penghasil cukai dicapai 65,72%.Indikator presentase pembinaan industri penghasil cukai merupakan indikator baru.
- e. Hasil Pengukuran Pencapaian Sasaran (PPS) 5. Meningkatnya Pengembangan Kawasan Transmigrasi dengan indikator Persentase Transmigran yang Mendapatkan Pembekalan. Untuk transmigrasi sudah menjadi urusan/kewenangan Propinsi.

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. Meningkatkan dan memperkuat peran kelembagaan Dinperinaker.
2. Meningkatkan komitmen dan dukungan pelaksanaan program dan kegiatan perindustrian dan ketenagakerjaan termasuk pelayanan kepada masyarakat yang berorientasi pada hasil dan berbasis kinerja.
3. Meningkatkan mekanisme manajemen internal organisasi dalam pro aktif memonitor dan mengevaluasi

Demikian laporan akuntabilitas kinerja Instansi pemerintah Tahun 2021 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 2022

KEPALA DINAS PERINDUSTRIAN DAN TENAGA KERJA
KABUPATEN TEMANGGUNG



AGUS SARWONO, S.Sos, M.M.

Pembina Utama Muda

NIP. 19660411 198607 1 001