

**INDIKATOR KINERJA UTAMA PERUBAHAN
TAHUN 2019-2024
DINAS PERINDUSTRIAN DAN TENAGA KERJA
KOTA TARAKAN**



**PEMERINTAH KOTA TARAKAN
DINAS PERINDUSTRIAN DAN TENAGA KERJA
2022**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam rangka pengukuran dan peningkatan kinerja serta lebih meningkatkan akuntabilitas kinerja suatu instansi pemerintah, maka ditetapkan sistem pengukuran kinerja dalam bentuk Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagai alat ukur yang dapat menginformasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan secara obyektif dan terukur dari pelaksanaan kegiatan yang telah ditetapkan dalam Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPAP) SKPD.

Berdasarkan hal tersebut, Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Tarakan selaku Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) juga menetapkan suatu Indikator Kinerja utama Perubahan yang mengacu pada tugas dan fungsi dari Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Tarakan sebagai instansi teknis dalam pembangunan Infrastruktur, disesuaikan dengan Visi dan Misi Walikota Tarakan yaitu untuk **“Terwujudnya Tarakan sebagai Kota Maju dan Sejahtera melalui *Smart City*”**

B. Maksud dan Tujuan

Adapun maksud dan tujuan penetapan Indikator Kinerja Utama Perubahan pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Tarakan disini adalah sebagai berikut :

1. Untuk memperoleh informasi kinerja yang penting dan diperlukan dalam melakukan fungsi pelaksanaan tugas pekerjaan umum dan perumahan yang berdampak pada pembangunan daerah dan

bermanfaat bagi masyarakat sesuai dengan Indikator Kinerja yang ditetapkan.

2. Untuk mengukur tingkat keberhasilan dari pencapaian suatu tujuan dan sasaran strategis Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Tarakan sehingga dapat digunakan untuk perbaikan kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja.

C. Landasan Hukum Penyusunan

Adapun peraturan atau dasar hukum dalam penyusunan Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Tarakan adalah :

1. Peraturan Pemerintah Nomor 20 Tahun 2004 tentang Rencana Kerja Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4405);
2. Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2004 tentang Penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Negara/Lembaga (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4406);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2005 tentang Sistem Informasi Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 138, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4576);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 65 Tahun 2005 tentang Pedoman Penyusunan dan Penerapan Standar Pelayanan Minimal (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4585);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);

6. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 96, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4663);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 97, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4664);
8. Peraturan Presiden Nomor 9 Tahun 2005 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Menteri Negara sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Presiden Nomor 94 Tahun 2006 tentang Perubahan Ketiga atas Peraturan Presiden Nomor 9 tahun 2005 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Negara Republik Indonesia;
9. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
10. Peraturan Menpan Nomor: PER/09/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di lingkungan Instansi Pemerintah;
11. Peraturan Daerah Kota Tarakan Nomor 6 Tahun 2014 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah daerah Kota Tarakan Tahun 2014-2019.

BAB II

PENGERTIAN INDIKATOR KINERJA

A. Definisi

Dalam rangka peningkatan kinerja serta lebih menekankan akuntabilitas kinerja, setiap Instansi Pemerintah wajib menetapkan Indikator Kinerja Utama (*key performance indicators*) dilingkungan instansi masing-masing. Indikator Kinerja Utama Perubahan adalah ukuran keberhasilan dari suatu tujuan yang telah ditetapkan.

Banyak pendapat mengenai pengukuran kinerja, menurut LAN (1999) pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan metode Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP). Metode ini menggunakan indikator kinerja sebagai dasar penetapan capaian kinerja. Untuk pengukuran kinerja digunakan formulir Pengukuran Kinerja. Penetapan indikator berdasarkan pada masukan (*input*), keluaran (*output*), hasil (*outcome*), manfaat (*benefit*), dan dampak (*impact*). Sependapat dengan hal tersebut, Mardiasmo (2001) mengatakan bahwa dalam mengukur kinerja suatu program, tujuan dari masing-masing program harus disertai dengan indikator-indikator kinerja yang digunakan untuk mengukur kemajuan dalam pencapaian tujuan tersebut. Indikator kinerja didefinisikan sebagai ukuran kuantitatif dan atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan diukur dan dihitung serta digunakan sebagai dasar untuk menilai maupun melihat tingkat kinerja suatu program yang dijalankan unit kerja. Dengan demikian, tanpa indikator kinerja, sulit bagi kita untuk menilai kinerja (keberhasilan atau kegagalan) kebijaksanaan/ program/ kegiatan dan pada akhirnya kinerja instansi / unit kerja yang melaksanakan.

B. Syarat dan Kriteria Indikator Kinerja

Syarat dan Kriteria Indikator Kinerja harus memenuhi karakteristik indikator yang baik dan cukup memadai guna pengukuran kinerja unit organisasi yang bersangkutan :

1. Spesifik dan jelas (*Spesific*), yaitu jelas dan terfokus sehingga tidak menimbulkan interpretasi yang berbeda;
2. Dapat diukur (*Measurable*), yaitu dapat diukur /dikuantifikasi secara obyektif;
3. Dapat dicapai (*Achievable*);
4. Terkait langsung dengan hasil (*Relevance*);
5. Untuk kurun waktu tertentu (*Time Bound*).

Penetapan Indikator Kinerja Utama Perubahan diharapkan dapat memberi informasi kinerja yang penting dan diperlukan dalam penyelenggaraan manajemen kinerja secara baik, dan sebagai dokumen tolak ukur kinerja utama dalam pencapaian target. (terlampir)

BAB III
GAMBARAN UMUM
DINAS PERINDUSTRIAN DAN TENAGA KERJA
KOTA TARAKAN

A. Visi dan Misi

Visi dan Misi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Tarakan mengacu kepada Visi dan Misi Walikota Kota Tarakan Tahun 2019-2024 dinyatakan sebagai berikut:

Visi :

**“Terwujudnya Tarakan sebagai Kota Maju dan Sejahtera
melalui *Smart City*”**

Misi :

1. Meningkatkan sumber daya manusia yang terampil, mandiri, berkualitas, dan berdaya saing.
2. Meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang amanah, profesional, efektif dan efisien yang berbasis pada sistem penganggaran yang pro-rakyat.
3. Meningkatkan dan mempercepat pembangunan infrastruktur publik yang cepat, mudah, murah, adil, dan transparan.
4. Mengembangkan ekonomi daerah yang berorientasi kepada kepentingan rakyat (ekonomi pro rakyat) melalui sektor perdagangan, jasa, industri, pariwisata dan pertanian dalam arti luas.
5. Meningkatkan pemanfaatan dan pengelolaan sumber daya alam melalui peningkatan nilai tambah yang berwawasan lingkungan dengan memanfaatkan teknologi tepat guna, kreatif dan inovatif berbasis ilmu pengetahuan.
6. Meningkatkan pembangunan akhlak dan moral sesuai kearifan lokal serta mewujudkan kepastian hukum.

Berdasarkan visi, misi Walikota Tarakan tersebut di atas, maka Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja menyusun langkah-langkah rencana strategis yang lebih operasional untuk kurun waktu (2019-2024), meliputi program- program sebagai berikut:

- 1) Program penempatan Tenaga Kerja;
- 2) Program pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja;
- 3) Program Hubungan Industrial;
- 4) Program perencanaan dan pembangunan industri;
- 5) Program penunjang urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota;

Pelaksanaan program-program tersebut yang merupakan program strategis harus diupayakan secara terpadu dan komprehensif dengan program lainnya yang berkaitan dengan rentang kendali yang jelas. Masing – masing program ditetapkan sasaran pertahun dengan mengumpulkan capaian sasaran kegiatan sehingga secara akumulatif akan tercapai dalam 5 tahun.

B. Tugas Dan Fungsi

1) Tugas

Menurut Peraturan Walikota Tarakan Nomor 47 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tugas Dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja melaksanakan urusan Pemerintahan dibidang Ketenagakerjaan dan bidang Perindustrian yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas Pembantuan yang diberikan kepada daerah.

2) Fungsi

Dalam melaksanakan tugas Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja menyelenggarakan fungsi:

1. Perumusan kebijakan dibidang ketenagakerjaan dan bidang perindustrian.

2. Pelaksanaan kebijakan dibidang ketenagakerjaan dan bidang perindustrian.
3. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang ketenagakerjaan dan bidang perindustrian.
4. Pelaksanaan administrasi Dinas.
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota terkait dengan tugas dan fungsinya.

BAB IV

PENETAPAN INDIKATOR KINERJA UTAMA

Berdasarkan penyesuaian atas visi dan misi Walikota Tarakan tersebut di atas dan uraian tugas dan fungsi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Tarakan, maka dilakukan penetapan Indikator Kinerja Utama Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Tarakan. Indikator Kinerja Utama dengan kualitas dan kuantitas yang jelas dan nyata yang kemudian diwujudkan ke dalam program kerja dan kegiatan.

Indikator Kinerja Utama Perubahan Renstra 2019-2024 Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja

No	Sasaran	No	Indikator Sasaran	Satuan	Rumus	Sumber Data	Penanggung Jawab
1	Meningkatnya pertumbuhan unit usaha dan daya saing industri kecil dan menengah	1	Persentase pertumbuhan unit usaha industri kecil dan menengah	Persen	$\frac{\text{Jumlah unit usaha IKM tahun (n) } \mathbf{dikurang} \text{ Jumlah unit usaha IKM tahun (n-1)}}{\text{Jumlah unit usaha IKM tahun (n-1)}} \times 100\%$	Data IKM (TDI), IUMK, dan NIB (KBLI Sektor industri)	Kepala Bidang Perindustrian (Kasi Pembinaan Usaha, Sarana, dan Prasarana Industri dan Kasi Pembangunan Sumber Daya Industri)
		2	Persentase peningkatan kemampuan penerapan teknologi bagi IKM yang difasilitasi (pertumbuhan daya saing)	Persen	$\frac{\text{Tingkat penerapan teknologi dan standar industri dalam proses produksi IKM tahun (n) } \mathbf{dikurang} \text{ Tingkat penerapan teknologi dan standar industri dalam proses produksi IKM tahun (n-1)}}{\text{Tingkat penerapan teknologi dan standar industri dalam proses produksi tahun (n-1)}} \times 100\%$	Data IKM yang difasilitasi	
2	Menurunnya penganggur	3	Tingkat pengangguran terbuka	Persen	$\frac{\text{Jumlah penganggur}}{\text{Jumlah angkatan kerja}} \times 100\%$	Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Laporan dari pihak berselisih	Kepala Bidang Ketenagakerjaan (Kasi Pelatihan Produktivitas dan Penempatan Tenaga Kerja)
		4	Persentase kasus hubungan industrial yang diselesaikan	Persen	$\frac{\text{Jumlah penyelesaian kasus perselisihan Hubungan Industrial yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB)}}{\text{Jumlah laporan kasus perselisihan}} \times 100\%$		
3	Meningkatnya Akuntabilitas DPTK	5	Persentase Layanan Penunjang Perangkat Daerah yang Terpenuhi	Persen	$\frac{\text{Jumlah Layanan Penunjang Perangkat Daerah yang Terpenuhi}}{\text{Jumlah layanan program Penunjang Perangkat Daerah}} \times 100\%$		Sekretaris

Tarakan, 4 Januari 2022

**KEPALA DINAS KETENAGAKERJAAN DAN PERINDUSTRIAN
KOTA TARAKAN**



H. Agus Sutanto, S.Sos, M.AP

NIP. 19680604 198803 1 010

BAB V

PENUTUP

Indikator Kinerja Utama Perubahan di lingkungan instansi pemerintah khususnya di lingkungan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Tarakan ditetapkan sebagai dasar untuk menilai maupun melihat tingkat kinerja suatu program yang dijalankan unit kerja. Dalam rangka pengukuran dan peningkatan kinerja serta lebih meningkatkan akuntabilitas kinerja masing-masing. Pengukuran kinerja dilakukan untuk mengelola kinerja agar organisasi dapat mencapai hasil yang baik dan kinerja yang tinggi.

Dengan ditetapkannya Indikator Kinerja Utama Perubahan secara formal, maka diharapkan akan dapat diperoleh informasi kinerja yang penting dan diperlukan dalam menyelenggarakan manajemen kinerja yang baik dan lebih berhasil. Informasi yang diperoleh akan dipakai acuan dalam membuat keputusan-keputusan yang dapat memperbaiki kegagalan, mempertahankan keberhasilan dan meningkatkan kinerja di masa yang akan datang.

Tarakan, 4 Januari 2022

Kepala Dinas



H. Agus Sutanto, S.Sos, M.AP

NIP. 19680604 198803 1 010
