

# RENSTRA

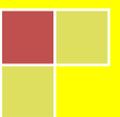
## PERATURAN BUPATI LIMA PULUH KOTA NOMOR 61 TAHUN 2021

### TENTANG RENCANA STRATEGIS DINAS PERINDUSTRIAN DAN TENAGA KERJA KABUPATEN LIMA PULUH KOTA



DINAS PERINDUSTRIAN DAN TENAGA KERJA  
KABUPATEN LIMA PULUH KOTA  
PROVINSI SUMATERA BARAT

Alamat JL. Prof.Dr.H.Aziz Haily MA, Bukit Limau Sarilamak  
Komplek Perkantoran Bupati Lima Puluh Kota  
Telp (0752) 7470736 Kode Pos 26271





**BUPATI LIMA PULUH KOTA  
PROVINSI SUMATERA BARAT**

**PERATURAN BUPATI LIMA PULUH KOTA  
NOMOR 61 TAHUN 2021**

**TENTANG**

**RENCANA STRATEGIS**

**DINAS PERINDUSTRIAN DAN TENAGA KERJA**

**KABUPATEN LIMA PULUH KOTA TAHUN 2021-2026**

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA**

**BUPATI LIMA PULUH KOTA,**

Menimbang

- : a. bahwa untuk melaksanakan ketentuan pasal 272 dan 273 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah, dimana Perangkat Daerah menyusun Rencana Strategis dengan berpedoman kepada RPJMD, dan Renstra dimaksud ditetapkan dengan Peraturan Kepala Daerah;
- b. bahwa dengan telah ditetapkannya Peraturan Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota Nomor 3 Tahun 2021 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2021 – 2026, dipandang perlu menyusun Rencana Strategis Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2021 – 2026;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b diatas, perlu menetapkan Rencana Strategis Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Lima Puluh Kota dengan Peraturan Bupati.

Mengingat

- : 1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1956 Tentang Pembentukan Daerah Otonom Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Sumatera Tengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 25);
2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 Tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2020 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2020 tentang Kebijakan Keuangan Negara dan Stabilitas Sistem Keuangan Untuk Penanganan

Pandemi Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) dan/ atau Dalam Rangka Menghadapi Ancaman Yang Membahayakan Perekonomian Nasional dan/atau Stabilitas Sistem Keuangan Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 134, tambahan Lembaran Negara Nomor 6516);

3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 Tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
4. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 Tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2020 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2020 tentang Kebijakan Keuangan Negara dan Stabilitas Sistem Keuangan Untuk Penanganan Pandemi Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) dan/ atau Dalam Rangka Menghadapi Ancaman Yang Membahayakan Perekonomian Nasional dan/ atau Stabilitas Sistem Keuangan Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 134, tambahan Lembaran Negara Nomor 6516);
5. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
6. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
7. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 268, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2018 tentang Standar Pelayanan Minimal (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 2, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6178);

9. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 52, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6323);
11. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 80);
12. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 10);
13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 Tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1114);
15. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 Tentang Klasifikasi, Kodefikasi, Dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Dan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1447);
16. Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 7 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Provinsi Sumatera Barat Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2008 Nomor 7, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 27);
17. Peraturan Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota Nomor 10 Tahun 2011 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2011 Nomor 10);
18. Peraturan Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota Nomor 15 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2016 Nomor 15);

19. Peraturan Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota Nomor 3 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2021-2026 (Lembaran Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2021 Nomor 3);

### **MEMUTUSKAN:**

Menetapkan : **PERATURAN BUPATI TENTANG RENCANA STRATEGIS DINAS PERINDUSTRIAN DAN TENAGA KERJA KABUPATEN LIMA PULUH KOTA TAHUN 2021 - 2026**

## **BAB I KETENTUAN UMUM**

### **Pasal 1**

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Lima Puluh Kota.
2. Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh Pemerintah Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.
3. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Lima Puluh Kota.
4. Bupati adalah Bupati Lima Puluh Kota.
5. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
6. Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, yang selanjutnya disingkat RPJPD adalah dokumen perencanaan Daerah untuk periode 20 (dua puluh) tahun.
7. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah yang selanjutnya disingkat RPJMD adalah dokumen perencanaan pembangunan Daerah untuk periode 5 (lima) tahun terhitung sejak dilantik sampai dengan berakhirnya masa jabatan Kepala Daerah.
8. Rencana Strategis Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat Renstra Perangkat Daerah adalah dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 5 (lima) tahun.
9. Rencana Kerja Pemerintah Daerah yang selanjutnya disingkat RKPD adalah dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 1 (satu) tahun.
10. Rencana Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disebut Renja Perangkat Daerah adalah dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 1 (satu) tahun.
11. Visi adalah rumusan umum mengenai keadaan yang diinginkan pada akhir periode perencanaan pembangunan Daerah.
12. Misi adalah rumusan umum mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan visi.
13. Tujuan adalah sesuatu kondisi yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 5 (lima) tahun.

14. Sasaran adalah rumusan kondisi yang menggambarkan tercapainya tujuan, berupa hasil pembangunan Daerah/ Perangkat Daerah yang diperoleh dari pencapaian hasil (outcome) program Perangkat Daerah.

## **BAB II KEDUDUKAN**

### Pasal 2

Rencana Strategis Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2021 - 2026 merupakan :

- (1) Penjabaran visi, misi, tujuan, sasaran, strategi, arah kebijakan, dan program pembangunan daerah sesuai dengan tugas dan fungsi dengan mengacu kepada RPJMD Kabupaten Lima Puluh Kota tahun 2021 - 2026, RPJPD 2005 - 2025, dan RPJMD Provinsi Sumatera Barat;
- (2) Pedoman dalam menyusun Rencana Kerja (Renja) Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Lima Puluh Kota.

## **BAB III MAKSUD DAN TUJUAN**

### Pasal 3

- (1) Maksud penyusunan Rencana Strategis Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja adalah untuk menjabarkan visi, misi dan program RPJMD secara operasional dan teknis sesuai dengan kewenangan, tugas pokok dan fungsi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dan menyediakan suatu acuan dan pedoman pelaksanaan program, kegiatan, dan sub kegiatan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja selama lima tahun ke depan;
- (2) Tujuan penyusunan Rencana Strategis Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja adalah untuk memudahkan seluruh jajaran pimpinan dan staf Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dalam menetapkan program, kegiatan, dan sub kegiatan selama lima tahun serta menjadi pedoman dalam pelaksanaan dan pengawasan program, kegiatan, dan sub kegiatan tersebut sesuai dengan kewenangan dan tupoksi.

## **BAB IV RUANG LINGKUP**

### Pasal 4

Ruang lingkup dari Rencana Strategis Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Lima Puluh Kota mencakup rencana program, kegiatan, dan sub kegiatan sampai tahun 2026, yang akan dijabarkan kedalam rencana program, kegiatan, dan sub kegiatan tahunan Rencana Kerja Perangkat Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Lima Puluh Kota.

## **BAB V DOKUMEN RENSTRA TAHUN 2021 - 2026**

### Pasal 5

- (1) Dokumen Rencana Strategis Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2021 - 2026 disusun dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I	Pendahuluan
BAB II	Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah
BAB III	Permasalahan Dan Isu-Isu Strategis Perangkat Daerah

BAB IV	Tujuan Dan Sasaran
BAB V	Strategi Dan Arah Kebijakan
BAB VI	Rencana Program Dan Kegiatan Serta Pendanaan
BAB VII	Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan
BAB VIII	Penutup

- (2) Dokumen Rencana Strategis sebagaimana dimaksud ayat (1) selengkapnya berbunyi sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan satu kesatuan yang utuh dan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

**BAB VI**  
**KETENTUAN PENUTUP**  
Pasal 6

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang dapat mengetahuinya, memerintahkan Pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota.

Ditetapkan di Sarilamak  
pada tanggal 23 September 2021

**BUPATI LIMA PULUH KOTA,**



**SAFARUDDIN DT. BANDARO RAJO**

Diundangkan di Sarilamak  
pada tanggal 23 September 2021



**WIDYA PUTRA**

BERITA DAERAH KABUPATEN LIMA PULUH KOTA  
TAHUN.....2021..... NOMOR.....61.....

## KATA PENGANTAR

Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 yang dikatakan sebagai perencanaan pembangunan daerah adalah suatu proses untuk menentukan kebijakan masa depan, melalui urutan pilihan, yang melibatkan berbagai unsur pemangku kepentingan, guna pemanfaatan dan pengalokasian sumber daya yang ada dalam jangka waktu tertentu di Daerah. Pemanfaatan sumber daya yang dimiliki untuk peningkatan kesejahteraan masyarakat yang nyata baik dalam aspek pendapatan, kesempatan kerja, lapangan berusaha, akses terhadap pengambilan kebijakan, berdaya saing, maupun peningkatan indeks pembangunan manusia. Oleh karena itu perencanaan pembangunan perlu dilakukan dalam kerangka visi, misi, arah kebijakan serta program dan kegiatan pembangunan dalam upaya mewujudkan kesejahteraan masyarakat tersebut.

Rencana Strategis (Renstra) Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2021-2026 ini disusun sebagai penjabaran dari Perubahan RPJMD Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2021-2026 serta sebagai pedoman perencanaan pembangunan industri, tenaga kerja dan transmigrasi di Kabupaten Lima Puluh Kota untuk tahun 2021–2026.

Guna menjadikan dokumen ini sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan, sangat diperlukan komunikasi dan diskusi yang mendalam baik yang bersifat internal dengan masing-masing bidang dan diskusi dengan Pemerintah Kabupaten Lima Puluh Kota dan *stakeholders* lainnya. Hal ini telah dan sedang dilaksanakan. Diharapkan penetapan Renstra OPD dapat disajikan sesuai dengan aturan perundang-undangan yang berlaku.

Terakhir, ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan Rencana Strategis Organisasi Perangkat Daerah (RENSTRA–OPD) Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Lima Puluh Kota tahun 2021–2026 ini. Mudah-mudahan bermanfaat bagi kita semua dan diridhoi oleh Allah SWT.

Sarilamak,            September 2021

KEPALA DINAS  
PERINDUSTRIAN DAN TENAGA KERJA  
KABUPATEN LIMA PULUH KOTA,



**DESRI, S.Pd., M.M**  
NIP 19631206 198903 1 009

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI .....	ii
DAFTAR TABEL .....	iii
DAFTAR GAMBAR.....	v
BAB I      PENDAHULUAN .....	1
1.1.    Latar Belakang .....	1
1.2.    Landasan Hukum .....	6
1.3.    Maksud dan Tujuan .....	9
1.4.    Sistematika Penulisan .....	10
BAB II     GAMBARAN PELAYANAN DINAS PERINDUSTRIAN DAN TENAGA KERJA .....	11
2.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Lima Puluh Kota .....	11
2.2. Sumber Daya Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja .....	18
2.3. Kinerja Pelayanan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja .....	21
2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja .....	26
BAB III    PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS DINAS PERINDUSTRIAN DAN TENAGA KERJA .....	37
3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Pelayanan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja .....	38
3.2. Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih .....	40
3.3. Telaahan Renstra K/L dan Renstra OPD Provinsi .....	41
3.4. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis .....	53
3.5. Penentuan Isu-Isu Strategis .....	54
BAB IV    TUJUAN DAN SASARAN .....	58
4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja .....	59
BAB V     STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN .....	64
BAB VI    RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN .....	66
BAB VII   KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN .....	84
BAB VIII  PENUTUP .....	86

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Rincian Aset Tetap Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kab. Lima Puluh Kota Tahun 2020 .....	20
Tabel 2.2	Jenis dan Jumlah Sarana dan Prasarana Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kab. Lima Puluh Kota .....	21
Tabel 2.3	Tabel T-C.23 Pencapaian Kinerja Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kab. Lima Puluh Kota Tahun 2017-2020 .....	23
Tabel 2.4	Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Urusan Industri dan Tenaga Kerja Kab. Lima Puluh Kota (2017-2020) .....	25
Tabel 2.5	Perkembangan Kontribusi Lapangan Usaha Industri terhadap PDRB Kab. Lima Puluh Kota Tahun 2016-2021 .....	27
Tabel 2.6	Jumlah Industri Formal, Unit Usaha, Nilai Produksi dan Tenaga Kerja Menurut Jenis Industri di Kab. Lima Puluh Kota .....	27
Tabel 2.7	Tingkat Pengangguran Terbuka Kab. Lima Puluh Kota Tahun 2016-2020 .....	28
Tabel 2.8	Pengangguran Terbuka (jiwa) Kab. Lima Puluh Kota Tahun 2016-2021 .....	29
Tabel 2.9	Penduduk Usia Kerja (PUK) Berusia 15 Tahun Keatas Kab. Lima Puluh Kota .....	29
Tabel 2.10	Angkatan Kerja (AK) Penduduk Berusia 15 Tahun Keatas Kab. Lima Puluh Kota Tahun 2016-2020 .....	29
Tabel 2.11	Data Pencari Kerja yang Terdaftar, Pencari Kerja yang Ditempatkan di Kab. Lima Puluh Kota Tahun 2016-2020 .....	30
Tabel 2.12	Perangkat Hubungan Industrial di Kab. Lima Puluh Kota Tahun 2016-2020 .....	30
Tabel 2.13	Persentase Angkatan Kerja terhadap Jumlah Penduduk Tahun 2016-2020 .....	31
Tabel 2.14	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Kab. Lima Puluh Kota Tahun 2016-2020 .....	31
Tabel 2.15	Rasio Penduduk yang Bekerja Kab. Lima Puluh Kota Selama Kurun Waktu 2016-2020 .....	31
Tabel 2.16	Produktivitas Kerja Kab. Lima Puluh Kota Tahun 2016-2020 .....	32
Tabel 2.17	Angka Sengketa Pengusaha Pekerja Kab. Lima Puluh Kota Tahun 2016-2020 .....	32
Tabel 2.18	Besaran Kasus yang Diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB) Kab. Lima Puluh Kota Tahun 2016-2020 .....	33
Tabel 2.19	Keselamatan dan Perlindungan Kerja Kab. Lima Puluh Kota Tahun 2016-2020 .....	33
Tabel 2.20	Besaran Pekerja/Buruh yang Menjadi Peserta Program BPJS Kab. Lima Puluh Kota Tahun 2016-2020 .....	34
Tabel 2.21	Besaran Pencari Kerja yang Mendapatkan Pelatihan Berbasis Kompetensi Kab. Lima Puluh Kota Tahun 2016-2020 .....	34
Tabel 2.22	Besaran Pencari Kerja yang Mendapatkan Pelatihan Berbasis Masyarakat Kab. Lima Puluh Kota Tahun 2016-2020 .....	34
Tabel 2.23	Besaran Pencari Kerja yang Mendapatkan Pelatihan Kewirausahaan Kab. Lima Puluh Kota Tahun 2016-2020 .....	35
Tabel 3.1	Tabel T-B.35 Pemetaan Permasalahan pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kab. Lima Puluh Kota .....	38
Tabel 4.1	Tabel T-C.25 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kab. Lima Puluh Kota Tahun 2021-2026 .....	63

Tabel 5.1	Tabel T-C.26 Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kab. Lima Puluh Kota .....	65
Tabel 6.1	Tabel T-C.27 Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kab. Lima Puluh Kota ....	70
Tabel 7.1	Tabel T-C.28 Indikator Kinerja Utama Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Tahun 2021-2026 yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD .....	87

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Bagan Alir Penyusunan Rancangan Renstra OPD .....	6
Gambar 2.1	Bagan Susunan Organisasi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja .....	13
Gambar 2.2	Kondisi Pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Berdasarkan Golongan Tahun 2020 .....	19
Gambar 2.3	Kondisi Pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Berdasarkan Tingkat Pendidikan Formal Tahun 2020 .....	19

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Sehubungan dengan telah disahkannya Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2021-2026 yang ditetapkan melalui Peraturan Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota Nomor 3 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2021–2026, maka Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja harus menyelaraskan Rencana Strategisnya dengan mengacu pada RPJMD yang telah ditetapkan.

Rencana Strategis (Renstra) OPD merupakan salah satu dokumen perencanaan yang disusun untuk menjabarkan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2021-2026 sesuai dengan tugas pokok dan fungsi OPD. Maka dari itu Renstra Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Lima Puluh Kota akan menjelaskan arah kebijakan, program serta kegiatan untuk jangka lima tahun. Selain itu Renstra ini juga akan menjadi acuan dalam penyusunan Rencana Kerja (Renja) OPD untuk setiap tahunnya. Sama halnya dengan hubungan Renstra OPD dengan RPJMD, Renja OPD juga merupakan jabaran dari Renstra OPD dalam bentuk tahunan (satu tahun) yang menjadi pedoman pelaksanaan pelayanan setiap OPD.

Berdasarkan hal tersebut, sebagai salah satu OPD yang membina sektor ekonomi khususnya industri dan pembangunan daerah di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian maka Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Lima Puluh Kota menyusun *Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2021-2026* yang merupakan perencanaan lima tahunan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Lima PULuh Kota yang memuat visi, misi, tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan dibidang perindustrian, tenaga kerja dan transmigrasi berdasarkan kondisi dan potensi daerah di Kabupaten Lima Puluh Kota maupun isu-isu strategis ditingkat regional dan nasional.

Secara teknis, proses penyusunan rancangan Renstra Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Lima Puluh Kota mengacu pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 Lampiran C.4. Penyajian Dokumen Renstra. Di mana

proses ini tidak terpisahkan dan dilakukan bersama-sama dengan tahap perumusan rancangan RPJMD. Sehingga arah kebijakan yang dimuat dalam Renstra sejalan dengan rancangan RPJMD Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2021-2026.

Renstra Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Tahun 2021-2026 merupakan produk perencanaan pembangunan daerah di bidang industri, ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang menjadi acuan dalam melaksanakan pelayanan publik bagi Sekretariat dan 4 Bidang Teknis. Selain itu, Renstra ini merupakan penyesuaian tujuan, sasaran, indikator, program / kegiatan / subkegiatan dan anggaran Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Lima Puluh Kota.

Secara umum, Renstra Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Tahun 2021-2026 berfungsi untuk menjawab pertanyaan menyangkut hal-hal sebagai berikut :

1. Kemana arah pelayanan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dan apa yang hendak dicapai dalam 5 (lima) tahun mendatang;
2. Bagaimana cara Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja mencapainya;
3. Langkah-langkah strategis apa yang perlu dilakukan oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Lima Puluh Kota agar tujuan yang sudah ditetapkan dapat tercapai.

Sedangkan secara spesifik, Renstra Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2021 - 2026 memiliki fungsi :

1. Merumuskan tujuan dan sasaran pembangunan di bidang Industri, Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian yang realistis, konsisten dengan Visi, Misi, Pemerintah Kabupaten Lima Puluh Kota dan dalam kerangka waktu sesuai kapasitas Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Lima Puluh Kota;
2. Menterjemahkan arah dan kebijakan Pemerintah Kabupaten Lima Puluh Kota terkait perkembangan pelayanan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Lima Puluh Kota agar lebih dipahami dan bermanfaat bagi masyarakat;
3. Membangun rasa kepemilikan dari masyarakat terhadap rencana pembangunan yang disusun oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Lima Puluh Kota;

4. Memastikan bahwa sumber daya dan dana daerah diarahkan untuk menangani isu strategis di bidang Industri, Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian yang menjadi prioritas pelayanan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Lima Puluh Kota;
5. Menyediakan dasar (*benchmark*) untuk mengukur sejauh mana kemajuan untuk mencapai tujuan dan mengembangkan mekanisme untuk menginformasikan perubahan apabila diperlukan;
6. Mengembangkan kesepakatan untuk memadukan semua sumber daya dalam mencapai tujuan;
7. Merumuskan fokus, strategi dan langkah-langkah yang jelas untuk mencapai tujuan pembangunan di bidang Industri, Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian;
8. Membantu dalam melakukan evaluasi kinerja Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Lima Puluh Kota.

Penyusunan Renstra Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2021-2026 dilakukan melalui beberapa tahapan dan tata cara penyusunan Renstra, sebagaimana Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017, yang terdiri dari :

1. Tahap Persiapan :
  - a. Pembentukan Tim Penyusun Renstra Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2021–2026;
  - b. Orientasi Renstra Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2021-2026;
  - c. Penyusunan rencana kerja penyiapan dokumen renstra Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2021-2026.
2. Tahap Penyusunan Rancangan Awal Renstra Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2021–2026 :
  - a. Pengumpulan data/informasi kondisi pelayanan Disperinaker Kab. Lima Puluh Kota;
  - b. Penyusunan profil pelayanan Disperinaker Kab. Lima Puluh Kota dan prediksi jangka menengah;
  - c. Tugas pokok dan fungsi Disperinaker Kab. Lima Puluh Kota;

- d. Evaluasi Renstra Disperinaker Kab. Lima Puluh Kota tahun 2016-2020;
  - e. Review terhadap K/L (Renstra Kementerian Perindustrian, Renstra Kementerian Ketenagakerjaan, Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi) dan Renstra Provinsi (Renstra Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumbar, Renstra Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sumbar);
  - f. Identifikasi capaian keberhasilan dan permasalahan yang dihadapi;
  - g. Perumusan program / kegiatan / subkegiatan;
  - h. Pembahasan forum OPD;
  - i. Berita Acara hasil kesepakatan forum OPD;
  - j. Penyusunan dokumen rancangan akhir Renstra Disperinaker Kab. Lima Puluh Kota Tahun 2021-2026.
3. Tahap Penyusunan Rancangan Akhir Renstra Disperinaker Tahun 2021-2026 :
- a. Penyusunan rancangan akhir dokumen Renstra Disperinaker Kab. Lima Puluh Kota Tahun 2021-2026;
  - b. Penyusunan naskah akademis rancangan Renstra Disperinaker Kab. Lima Puluh Kota Tahun 2021-2026;
4. Tahap Penetapan Renstra Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2021–2026 sebagai berikut :
- Sesuai dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi dan Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah maka diamanatkan bahwa Renstra Disperinaker Kab. Lima Puluh Kota Tahun 2021–2026 yang memuat Visi, Misi, tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program dan kegiatan dan subkegiatan harus disusun sesuai dengan Tugas dan Fungsi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Lima Puluh Kota dengan berpedoman kepada revisi RPJMD Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2021-2026 dan bersifat indikatif. Disamping itu Renstra Disperinaker Kab. Lima Puluh Kota Tahun 2021-2026 juga diselaraskan dengan Renstra Kementerian Perindustrian Tahun 2019-2024,

Renstra Kementerian Tenaga Kerja Tahun 2019-2024, Renstra Kementerian Desa, Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Tahun 2019-2024.

Salah satu dokumen rujukan awal dalam menyusun rancangan Renstra OPD adalah Rancangan Awal RPJMD yang menunjukkan program dan target indikator kinerja yang telah dicapai oleh Disperinaker Kab. Lima Puluh Kota selama lima tahun, baik untuk mendukung visi dan misi Kepala Daerah maupun untuk memperbaiki kinerja layanan dalam rangka pemenuhan tugas dan fungsi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kab. Lima Puluh Kota, tabel review pencapaian pelayanan kinerja Disperinaker Kab. Lima Puluh Kota dengan RPJMD 2016-2021.

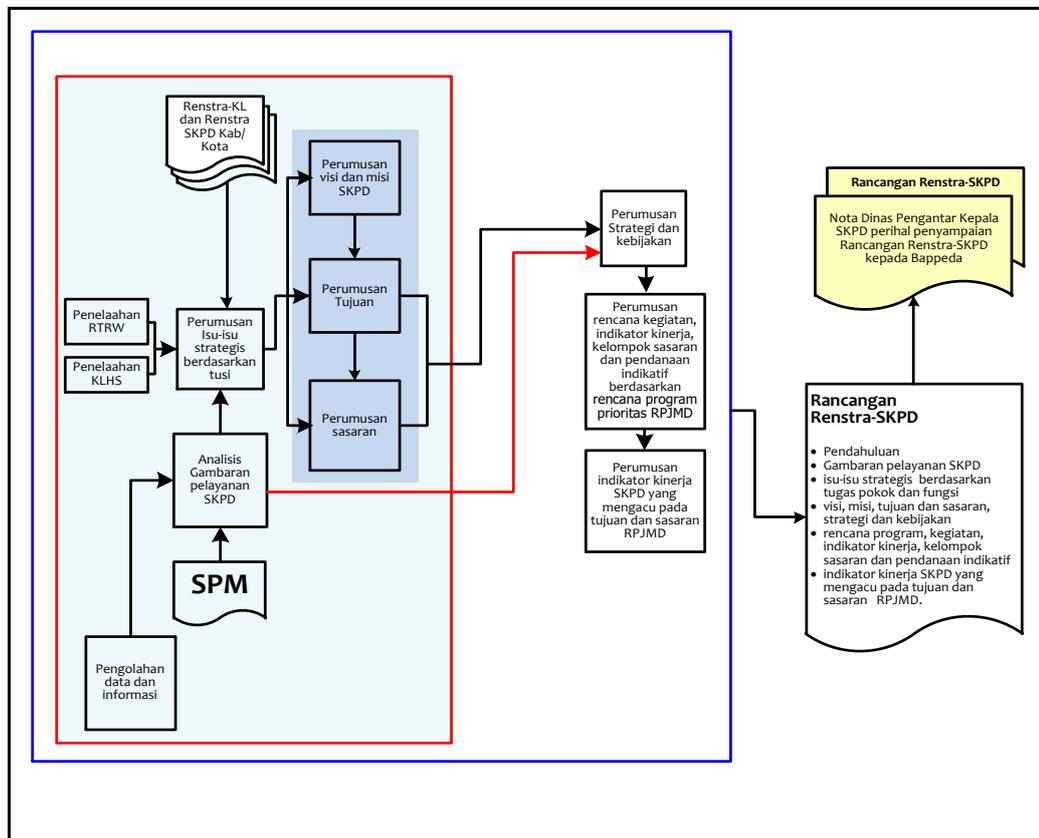
Operasionalisasi Renstra Disperinaker Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2021-2026 yang dituangkan ke dalam berbagai program prioritas dan target kinerja tahunan, selanjutnya dijabarkan melalui Rencana Kinerja Tahunan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kab. Lima Puluh Kota.

Penyusunan rancangan Renstra Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Lima Puluh Kota dilakukan setelah mantapnya persiapan. Dalam tahap penyusunan rancangan Renstra ini dilakukan pengolahan data dan informasi mengenai gambaran pelayanan beserta pendanaan pelayanan Dinas. Selain itu juga dilakukan review keterkaitan Renstra Perangkat Daerah dengan RPJMD, Renstra K/L dan Renstra Provinsi dan dengan Renja Perangkat Daerah agar perencanaan di tingkat daerah dan pusat terintegrasi dengan baik. Telaahan terhadap RTRW dan analisis dokumen hasil KLHS merupakan keharusan dalam penyusunan rancangan Renstra sehingga dapat tersusunnya isu-isu strategis di Kabupaten Lima Puluh Kota yang menyangkut dengan tugas pokok dan fungsi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja. Tahap selanjutnya adalah melakukan penjabaran Visi Misi Pemerintah Daerah kedalam tujuan, sasaran, program dan kegiatan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Lima Puluh kota untuk jangka waktu lima tahun mendatang.

Agar Renstra yang dibuat dapat mendatangkan manfaat bagi pembangunan Kabupaten Lima Puluh Kota, maka dalam implementasinya perlu ada komitmen, semangat, tekad, kemauan, kemampuan dan etos kerja yang tinggi, yang ditunjukkan melalui kesungguhan, kejujuran dan keterbukaan oleh segenap pegawai

dilingkungan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Lima Puluh Kota. Gambar 1.1 dibawah ini adalah bagan alir penyusunan rancangan Renstra OPD.

**Gambar 1.1**  
**Bagan Alir Penyusunan Rancangan Renstra OPD**



## 1.2 Landasan Hukum

Adapun Peraturan Perundang–Undangan yang menjadi dasar hukum ataupun landasan penyusunan Renstra ini adalah :

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara RI Nomor tahun 2003, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor );
2. Undang–Undang Nomor 17 tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara RI Nomor 47 tahun 2003, tambahan Lembaran Negara RI Nomor 4286);
3. Undang-Undang Nomor 25 tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara RI tahun 2004 Nomor 104 tambahan Lembaran Negara Nomor 4421);

4. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara RI Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 4700);
5. Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2009 tentang Ketransmigrasian (Lembaran Negara RI Tahun 2009 Nomor , Tambahan Lembaran Negara RI Nomor );
6. Undang-undang Nomor 3 Tahun 2014 tentang Perindustrian (Lembaran Negara RI Tahun 2014 Nomor , Tambahan Lembaran Negara RI Nomor );
7. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 (Lembaran Negara tahun 2014 Nomor 244), sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara RI Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 5679);
8. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara RI Tahun 2014 Nomor 268, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 5061) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara RI Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 6573);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Perencanaan Pembangunan Daerah (Lembaran Negara RI Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 4817);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara RI Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 5887);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2018 tentang Standar Pelayanan Minimal (Lembaran Negara RI Tahun 2018 Nomor 2, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 6178);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara RI Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 6322);

13. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara RI Tahun 2019 Nomor 52, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 6323);
14. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara RI Tahun 2015 Nomor 80);
15. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024 (Lembaran Negara RI Tahun 2020 Nomor 10);
16. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi dan Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara RI Tahun 2017 Nomor 1312);
17. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pembangunan Daerah (Berita Negara RI Tahun 2019 Nomor 1114);
18. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodifikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah (Berita Negara RI Tahun 2019 Nomor 1447);
19. Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 7 Tahun 2008 tentang RPJPD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2008 Nomor 7, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 27);
20. Peraturan Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota Nomor 10 Tahun 2011 tentang RPJPD Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2015-2025 (Lembaran Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2005 Nomor 6);
21. Peraturan Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota Nomor 15 Tahun 2016 tentang Pembentukan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota tahun 2016 Nomor 15);
22. Peraturan Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota Nomor 3 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Lima Puluh

Kota Tahun 2021-2026 (Lembaran Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota tahun 2021 Nomor 3);

23. Peraturan Bupati Lima Puluh Kota Nomor 58 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja (Berita Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2016 Nomor 60);

### 1.3 Maksud dan Tujuan.

Sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Lima Puluh Kota, maka **maksud** disusunnya Rencana Strategis Tahun 2021–2026 adalah sebagai penjabaran dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2021-2026, serta memberi arah yang jelas dan mampu memetakan kebutuhan berbagai sumber dibidang Industri, Tenaga Kerja dan Transmigrasi selama 5 tahun ke depan secara jelas dan transparan yang akan digunakan sebagai acuan atau pedoman dalam mewujudkan tujuan pembangunan daerah.

Adapun **tujuannya** penyusunan Rencana Strategis Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2021-2026 adalah :

1. Merumuskan gambaran umum kondisi pelayanan yang akan dilaksanakan oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kab. Lima Puluh Kota sebagai penjabaran Visi, Misi Kepala Daerah dan fokus program selama 5 (lima) tahun;
2. Menterjemahkan dan menyelaraskan Visi, Misi Kepala Daerah ke dalam tujuan dan sasaran pembangunan daerah selama 5 (lima) tahun sesuai dengan tugas dan fungsi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Lima Puluh Kota dengan berpedoman kepada RPJMD Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2021-2026;
3. Menetapkan berbagai program dan kegiatan dan subkegiatan prioritas yang disertai dengan indikasi pagu anggaran dan target indikator kinerja yang dilaksanakan selama periode RPJMD Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2021-2026;

4. Memberikan dasar bagi penyusunan Rencana Kerja Tahunan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Lima Puluh Kota pada tahun 2021-2026.

#### **1.4 Sistematika Penulisan.**

Sistematika penulisan Renstra Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Lima Puluh Kota sebagai berikut :

##### **BAB I. PENDAHULUAN**

- 1.1 Latar Belakang
- 1.2 Landasan Hukum
- 1.3 Maksud dan Tujuan
- 1.4 Sistematika Penulisan

##### **BAB II. GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH**

- 2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi PD
- 2.2 Sumber Daya PD
- 2.3 Kinerja Pelayanan PD
- 2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan PD

##### **BAB III. PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH**

- 3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan PD
- 3.2 Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala daerah dan wakil kepala daerah Terpilih
- 3.3 Telaahan Renstra K/L dan Renstra OPD Provinsi
- 3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis
- 3.5 Penentuan Isu-isu Strategis

##### **BAB IV. TUJUAN DAN SASARAN**

- 4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah

##### **BAB V. STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN**

##### **BAB VI. RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN**

##### **BAB VII. KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN**

##### **BAB VIII. PENUTUP**

## BAB II

### GAMBARAN PELAYANAN DINAS PERINDUSTRIAN DAN TENAGA KERJA

#### 2.1. Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi

Sesuai dengan Peraturan Bupati Lima Puluh Kota Nomor 58 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Lima Puluh Kota, mempunyai tugas dan fungsi Dinas antara lain :

##### 2.1.1. Tugas Pokok Dinas

Pasal 2 ayat (3) Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan dan tugas pembantuan bidang Perindustrian, Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

##### 2.1.2. Fungsi Dinas :

Selanjutnya pada pasal 2 ayat (4) Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja mempunyai fungsi sebagai berikut :

1. Perumusan kebijakan teknis bidang Perindustrian dan Tenaga Kerja;
2. Pelaksanaan kebijakan teknis bidang Perindustrian dan Tenaga Kerja;
3. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan bidang Perindustrian dan Tenaga Kerja;
4. Pelaksanaan administrasi dinas;
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait tugas dan fungsinya.

Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi tersebut diatas menurut pasal 3 ayat (1) Peraturan Bupati Lima Puluh Kota nomor 58 tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja terdiri dari :

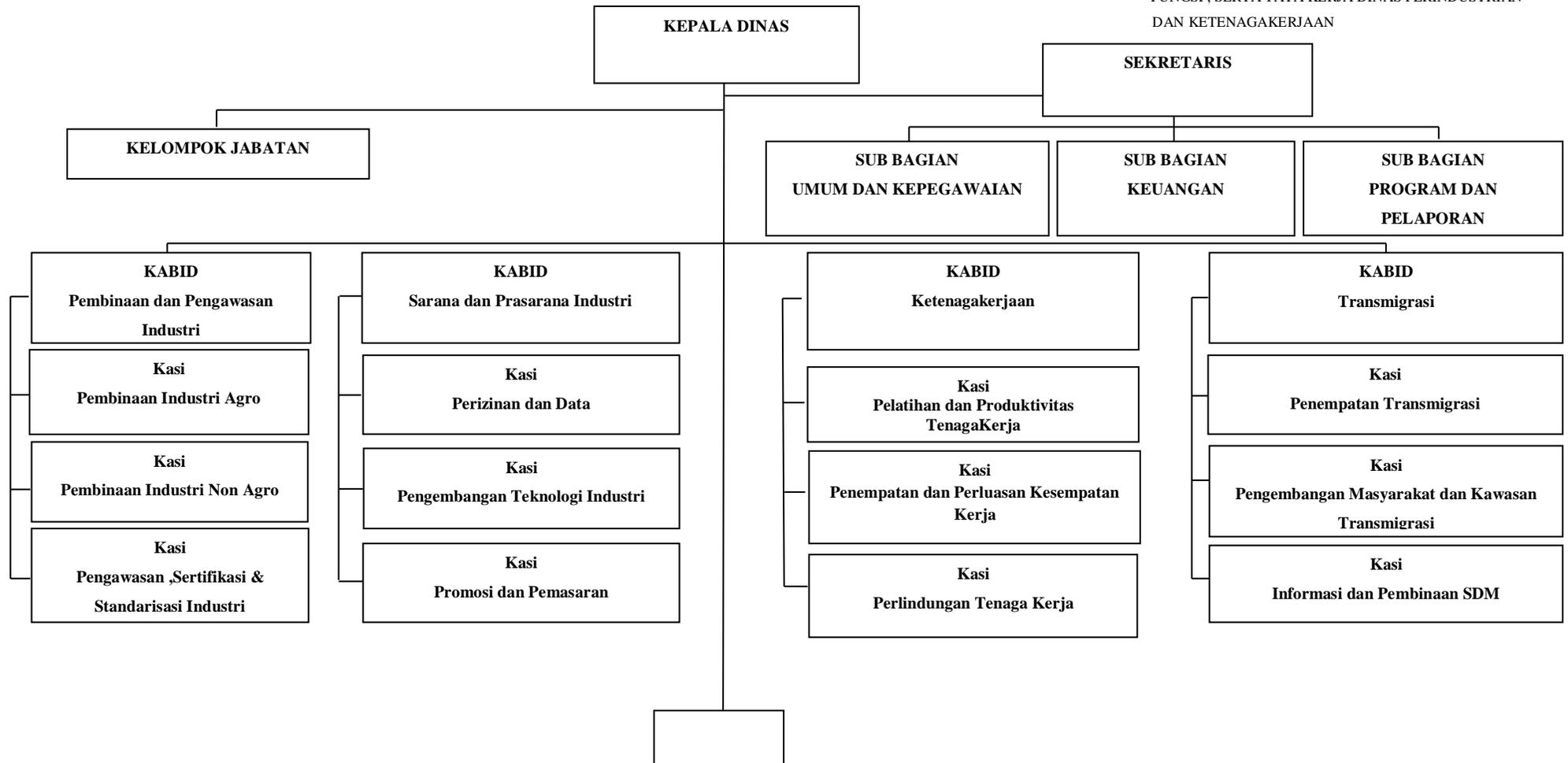
- a. Kepala Dinas
- b. Sekretariat, terdiri dari :
  1. Sub Bagian Umum Kepegawaian;
  2. Sub Bagian Keuangan;
  3. Sub Bagian Program dan Pelaporan.
- c. Bidang Pembinaan dan Pengawasan Industri, terdiri dari :

1. Seksi Pembinaan Industri dan Agro;
  2. Seksi Pembinaan Industri Non Agro;
  3. Seksi Pengawasan, Sertifikasi dan Standarisasi Industri.
- d. Bidang Sarana dan Prasarana Industri, terdiri dari :
1. Seksi Perizinan dan Data;
  2. Seksi Pengembangan Teknologi Industri;
  3. Seksi promosi dan Pemasaran.
- e. Bidang Ketenagakerjaan, terdiri dari :
1. Seksi Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja;
  2. Seksi Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja; dan
  3. Seksi Perlindungan Tenaga Kerja.
- f. Bidang Transmigrasi, terdiri dari :
1. Seksi Penempatan transmigrasi;
  2. Seksi Pengembangan Masyarakat dan Kawasan Transmigrasi; dan
  3. Seksi Informasi dan Pembinaan SDM Transmigrasi.
- g. Unit Pelaksana Tekhnis, dan
- h. Kelompok Jabatan Fungsional.

Bagan Susunan Organisasi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Lima Puluh Kota dapat dilihat pada Gambar 2.1 berikut ini :

**BAGAN SUSUNAN ORGANISASI PERANGKAT  
DAERAH DINAS PERINDUSTRIAN DAN TENAGA  
KERJA KABUPATEN LIMA PULUH KOTA**

LAMPIRAN : PERATURAN BUPATI LIMA PULUH KOTA  
NOMOR : 58 TAHUN 2016  
TENTANG : KEDUDUKAN, SUSUNAN ,ORGANISASI TUGAS DAN  
FUNGSI , SERTA TATA KERJA DINAS PERINDUSTRIAN  
DAN KETENAGAKERJAAN



Dari penjelasan diatas, dapat diuraikan tugas dan fungsi masing-masing Bidang sebagai berikut :

**a. Kepala Dinas**

1. Kepala Dinas mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan bidang perindustrian, bidang tenaga kerja, dan bidang transmigrasi yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah.
2. Kepala Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja menyelenggarakan fungsi :
  - a. Pembinaan, pengawasan, dan pengendalian penyusunan rencana strategis (Renstra) Dinas sesuai dengan rencana pembangunan jangka menengah daerah (RPJMD);
  - b. Perumusan kebijakan, penyelenggaraan, pemantauan dan evaluasi, pembinaan, dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) serta pengawasan pelayanan bidang Perindustrian dan Tenaga Kerja;
  - c. Pelaksanaan kebijakan, penyelenggaraan, pemantauan, dan evaluasi serta pengawasan bidang Perindustrian dan Tenaga Kerja;
  - d. Pembinaan, pengawasan dan pengendalian produk hukum sesuai dengan bidang tugasnya;
  - e. Pembinaan, pengawasan, pengendalian dan koordinasi kegiatan bidang teknis meliputi bidang Pembinaan dan Pengawasan Industri, Bidang Sarana dan Prasarana Industri, Bidang Tenaga Kerja dan Bidang Transmigrasi;
  - f. Pembinaan, pengawasan dan pengendalian akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (AKIP);
  - g. Pembinaan, pengawasan, dan pengendalian urusan kesekretariatan dan rumah tangga dinas;
  - h. Pembinaan pengawasan dan pengendalian penggunaan anggaran dinas;
  - i. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan pimpinan sesuai dengan bidang tugasnya.

**b. Sekretariat**

1. Sekretariat dipimpin oleh seorang sekretaris, mempunyai tugas mengelola urusan kesekretariatan yang meliputi administrasi umum, keuangan, kepegawaian dan program pelaporan.

2. Sekretariat menyelenggarakan fungsi :

- a. Perumusan kebijakan teknis di bidang kesekretariatan;
- b. Pengelolaan urusan administrasi umum meliputi surat-menyurat, kearsipan, kepegawaian, pengadaan, perlengkapan, kerumahtanggaan, hubungan masyarakat dan keprotokolan Dinas;
- c. Pengelolaan urusan administrasi keuangan Dinas;
- d. Pengelolaan penyusunan dan pelaporan program Dinas;
- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

**c. Bidang Pembinaan dan Pengawasan Industri**

1. Bidang pembinaan dan pengawasan industri dipimpin oleh seorang Kepala Bidang, mempunyai tugas membantu Kepala Dinas melaksanakan urusan pemerintahan di Bidang Pembinaan dan Pengawasan Industri yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah.
2. Bidang Pembinaan dan Pengawasan Industri menyelenggarakan fungsi :
  - a. Pengumpulan bahan-bahan dalam rangka merumuskan kebijakan pembangunan industri di daerah dan penyusunan rencana kegiatan pembinaan dan pengawasan industri;
  - b. Penguatan kapasitas kelembagaan melalui peningkatan kemampuan sentra, bimbingan teknis dan penyuluhan;
  - c. Pemberdayaan industri kecil dan menengah melalui penguatan kapasitas kelembagaan, dan peningkatan kemampuan sentra;
  - d. Pemberian fasilitas melalui pelatihan, penyuluhan, bimbingan teknis, dan pengembangan produk;
  - e. Penyelenggaraan konsultasi, bimbingan advokasi dan fasilitas perlindungan HKI;
  - f. Pengawasan mutu produk industri dan pencemaran limbah industri, pelaksanaan penerapan standart nasional Indonesia, sertifikasi produk dan tenaga kerja industri, serta manajemen mutu;
  - g. Pelaksanaan fungsi lain yang terkait (administrasi) Bidang Pembinaan dan Pengawasan Industri yang diberikan Pimpinan.

**d. Bidang Sarana dan Prasarana**

1. Bidang Sarana dan Prasarana Industri dipimpin oleh seorang Kepala Bidang mempunyai tugas membantu Kepala Dinas melaksanakan urusan pemerintahan di bidang Sarana dan Prasarana Industri yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang di tugaskan kepada daerah.
2. Bidang Sarana dan Prasarana Industri menyelenggarakan fungsi :
  - a. Penyiapan, perumusan, penetapan kebijakan sarana dan prasarana industri;
  - b. Penyelenggaraan layanan penerbitan Izin Usaha Industri (IUI), izin Perluasan Usaha Industri (IPUI) Kecil dan Menengah serta perizinan industri lainnya sesuai peraturan perundangan yang berlaku;
  - c. Penyelenggaraan fasilitasi kerjasama dan pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dibidang industri antara perusahaan industri dan perguruan tinggi atau lembaga litbang industri;
  - d. Penyelenggaraan Promosi alih teknologi dari industri besar, lembaga litbang, perguruan tinggi atau lembaga lainnya ke industri kecil menengah;
  - e. Penyediaan data industri dan atau informasi industri yang meliputi perkembangan investasi industri, perwilayahan industri, sarana dan prasarana industri, sumberdaya industri;
  - f. Pemberian fasilitas melalui bantuan peralatan / mesin industri akses pembiayaan, informasi pasar, promosi dan pemasaran;
  - g. Pelaksanaan fungsi lain yang terkait (administrasi) Bidang Sarana dan Prasarana Industri yang diberikan oleh pimpinan.

**e. Bidang Ketenagakerjaan**

1. Bidang Ketenagakerjaan dipimpin oleh seorang Kepala Bidang, mempunyai tugas membantu Kepala Dinas melaksanakan urusan pemerintahan dibidang ketenagakerjaan.
2. Bidang Ketenagakerjaan menyelenggarakan fungsi :
  - a. Perumusan kebijakan pelaksanaan pelatihan dan produktivitas tenaga kerja, penempatan dan penyaluran tenaga kerja dan pembinaan hubungan industrial dan jamsostek;
  - b. Penyiapan koordinasi dan sinkronisasi penerapan kebijakan pelaksanaan pelatihan dan produktivitas tenaga kerja, penempatan dan penyaluran

tenaga kerja dan pengawasan, perlindungan tenaga kerja dan pembinaan hubungan industrial dan jamsostek;

- c. Penyiapan koordinasi kajian kebijakan pelaksanaan pelatihan dan produktivitas tenaga kerja, penempatan dan penyaluran tenaga kerja dan pengawasan, perlindungan tenaga kerja dan pembinaan hubungan industrial dan jamsostek;
- d. Penyiapan koordinasi dan sinkronisasi penerapan kebijakan pelaksanaan pelatihan dan produktivitas tenaga kerja, penempatan dan penyaluran tenaga kerja dan pengawasan, perlindungan tenaga kerja dan pembinaan hubungan industrial dan jamsostek;
- e. Penyiapan fasilitasi, sosialisasi dan distribusi kebijakan pelaksanaan pelatihan dan produktivitas tenaga kerja, penempatan dan penyaluran tenaga kerja dan pengawasan, perlindungan tenaga kerja dan pembinaan hubungan industrial dan jamsostek;
- f. Pelaksanaan fungsi lain yang terkait (administrasi) Bidang Tenaga Kerja yang diberikan oleh Bupati.

#### **f. Bidang Transmigrasi**

1. Bidang Transmigrasi dipimpin oleh seorang Kepala Bidang, mempunyai tugas membantu Kepala Dinas melaksanakan urusan pemerintahan dibidang ketrasmigrasian yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepala daerah.
2. Bidang Transmigrasi menyelenggarakan fungsi :
  - a. Perumusan dan penyiapan kebijakan dan program bidang Transmigrasi;
  - b. Penyiapan perumusan kajian kebijakan dibidang Transmigrasi;
  - c. Penyelenggaraan urusan pemerintah dan pelayanan umum dibidang Transmigrasi;
  - d. Penyiapan Koordinasi dan sinkronisasi penerapan kebijakan dibidang Transmigrasi;
  - e. Penyiapan Fasilitasi dan sosialisasi kebijakan dibidang Transmigrasi;
  - f. Pelaksanaan fungsi lain yang terkait (administrasi) Bidang Transmigrasi yang diberikan Bupati.

#### **g. Unit Pelaksana Tekhnis (UPT)**

Untuk menyelenggarakan sebagian tugas Dinas dapat dibentuk UPT pada Dinas sesuai dengan kebutuhan. Pembentukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi UPT sebagaimana dimaksud ditetapkan lebih lanjut dengan Peraturan Bupati tersendiri.

#### **h. Kelompok Jabatan Fungsional**

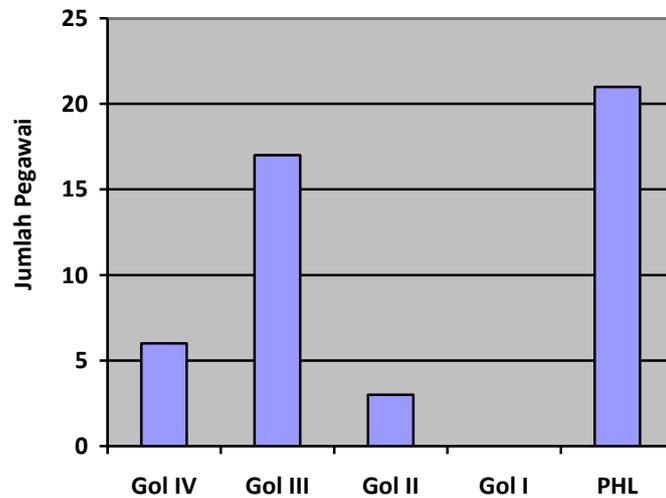
Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melaksanakan sebagian kegiatan Dinas secara profesional sesuai dengan kebutuhan. Kelompok Jabatan Fungsional dalam melaksanakan tugasnya berada dibawah dan bertanggung jawab kepada kepala dinas.

### **2.2. Sumber Daya Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja**

Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Lima Puluh Kota merupakan OPD Pemerintah Daerah yang bertanggungjawab kepada Bupati. Sumber daya yang dimiliki Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Lima Puluh Kota meliputi Sumber Daya Manusia serta aset Pemerintah Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota yang dipergunakan untuk keperluan dan atau menunjang berlangsungnya Program dan Kegiatan dan Subkegiatan yang ada di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Lima Puluh Kota.

Dari sisi sumber daya kepegawaian, sampai dengan kondisi Desember 2020 Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Lima Puluh Kota memiliki pegawai sebanyak 47 orang yang terdiri atas 17 orang struktural, 9 orang fungsional umum dan 21 orang tenaga harian lepas. Dari 21 jabatan struktural yang tersedia, tidak semua terisi, karena ada pejabat yang telah memasuki masa purna tugas. Pada gambar berikut dapat dilihat kondisi pegawai di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Lima Puluh Kota ditinjau dari berbagai aspek.

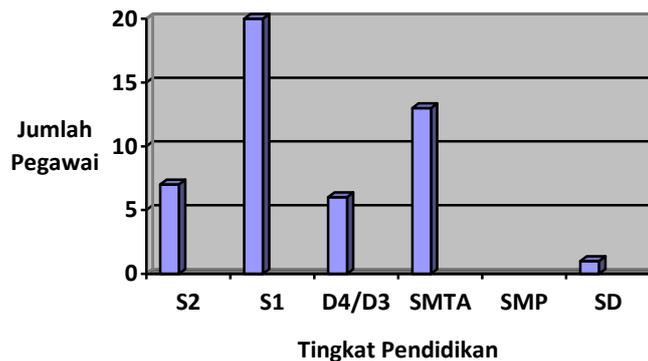
**Gambar 2.2**  
Kondisi Pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Berdasarkan Golongan Tahun 2020



Sumber : Subag Umum dan Kepegawaian Disperinaker Kab. Lima Puluh Kota, 2020

Berdasarkan grafik diatas, diketahui pegawai pada Disperinaker Kab. Lima Puluh Kota sebagian besar Gol III yaitu sebesar 36,17% (17 orang), PHL sebesar 44,68% (21 orang), Gol IV sebesar 12,76% (6 orang) dan Gol II sebesar 6,38% (3 orang).

**Gambar 2.3**  
Kondisi Pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Berdasarkan Tingkat Pendidikan Formal Tahun 2020



Sumber : Subag Umum dan Kepegawaian Disperinaker Kab. Lima Puluh Kota, 2020

Dari grafik diatas terlihat bahwa sebesar 42,55% (20 orang) pegawai pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Lima Puluh Kota memiliki latar belakang pendidikan Sarjana (S1) dan sebesar 14,89% (7 orang) latar belakang pendidikan pasca sarjana (S2). Dengan demikian pegawai Dinas Perindustrian dan

Tenaga Kerja yang memiliki latar belakang pendidikan Sarjana adalah sebesar 57,44% (27 orang). Selebihnya sekitar 12,76% (6 orang) adalah Sarjana Muda dan sebesar 29,79% (14 orang) adalah non sarjana.

Sedangkan dari sisi aset, jumlah aset Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Lima Puluh Kota yang digunakan sampai dengan Desember 2020 tercatat Rp. 12.382.585.028,- dengan rincian pada tabel 2.1 sebagai berikut :

**Tabel 2.1**  
**Rincian Aset Tetap Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja**  
**Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2020**

No. Urut	Nama Bidang Barang	Jumlah Barang	Jumlah Harga Dalam Ribuan	Ket.
1	4	5	6	7
1	<b>TANAH</b>		-	
2	<b>PERALALATAN DAN MESIN</b>	<b>452</b>	<b>5.280.295.663</b>	
	a. Alat-alat besar	7	1.051.364.474,00	
	b. Alat-alat angkutan	20	686.189.485,00	
	c. Alat-alat bengkel dan Alat ukur	7	34.523.947,00	
	d. Alat-alat Pertanian dan Peternakan	1	450.000,00	
	e. Alat-lat kantor dan rumah Tangga	401	1.872.663.757	
	f. Alat-alat studio dan komunikasi	12	83.254.000,00	
	g. Alat-alat kedokteran	1	1.000.000,00	
	h. Alat-alat laboratorium	3	1.550.850.000,00	
	i. Alat-alat keamanan.		-	
3	<b>GEDUNG DAN BANGUNAN</b>	<b>9</b>	<b>6.840.732.738,68</b>	
	a. Bangunan Gedung	9	6.840.732.738,68	
	b. Bangunan monumen		-	
4	<b>JALAN, IRIGASI DAN JARINGAN</b>	<b>5</b>	<b>196.616.126,32</b>	
	a. Jalan dan jembatan	1	138.840.124,16	
	b. Bangunan Air/ Irigasi	1	29.526.002,16	
	c. Instalasi	2	11.500.000,00	
	d. Jaringan	1	16.750.000,00	
5	<b>ASET TETAP LAINNYA</b>	<b>9</b>	<b>7.780.000,00</b>	
	a. Buku Perpustakaan			
	b. Barang bercorak kesenian/Kebudayaan	9	7.780.000,00	
	c. Hewan ternak dan tumbuhan			
6	<b>KONSTRUKSI DALAM Pengerjaan</b>	<b>1</b>	<b>57.160.500,00</b>	
<b>JUMLAH</b>			<b>12.382.585.028</b>	

Sumber : Laporan BMD Disperinaker Kab. Lima Puluh Kota Tahun 2020

Untuk jenis sarana dan prasarana yang berpengaruh langsung terhadap operasional organisasi yang meliputi ruangan dan peralatan kerja, sarana telekomunikasi dan transportasi sudah belum cukup memadai, masih perlu

ditingkatkan untuk mengoptimalkan kinerja, terutama kendaraan dinas roda 4 untuk operasional lapangan saat ini masih kurang. Secara lengkap jenis dan jumlah sarana dan prasarana yang dimiliki Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Lima Puluh Kota sampai tahun 2020 dapat dilihat pada tabel 2.2 berikut :

**Tabel 2.2**  
**Jenis dan Jumlah Sarana dan Prasarana Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Lima Puluh Kota**

NO	JENIS SARANA DAN PRASARANA	JUMLAH	SATUAN
1.	Kendaraan roda 4	2	Unit
2.	Kendaraan roda 2	15	Unit
3.	Komputer	11	Unit
4.	Laptop	13	Unit
5.	Printer	10	Unit
6.	Televisi dan Reciver	3	Unit
7.	Proyektor	3	Unit
8.	Sound system	1	Unit
9.	Wireless	1	Unit
10.	Kulkas	2	Unit
11.	AC	14	Unit
12.	Meja kerja	56	Unit
13.	Meja rapat	1	paket
14.	Kursi kerja	33	Unit
15.	Kursi rapat	43	Unit
16.	Lemari Arsip	17	Unit
17.	Lemari pajangan	27	Unit

Sumber : Subag Umum dan Kepegawaian Disperinaker Tahun 2020

### 2.3. Kinerja Pelayanan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja

Salah satu misi Kepala Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota adalah *“mendorong pertumbuhan dan perkembangan ekonomi lintas sektoral yang memiliki keunggulan ditingkat lokal dan regional”*. Program unggulan pembangunan Kabupaten Lima Puluh Kota yang sejalan dengan misi ini adalah peningkatan penerimaan tenaga kerja sebanyak 30.000 orang dan 1.000 wirausaha baru, yang dijabarkan menjadi tujuan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja yaitu meningkatnya pengembangan Industri Kecil dan Menengah. Program pembangunan Kabupaten Lima Puluh Kota pada akhirnya adalah peningkatan kesejahteraan masyarakat di Kabupaten Lima Puluh Kota. Salah satu pola yang sesuai dengan pembangunan yang berorientasi kepada rakyat adalah sistem ekonomi kerakyatan, yaitu sistem ekonomi yang berorientasi pada peningkatan partisipasi produktif masyarakat dalam penyelenggaraan ekonomi. Kegiatan yang sesuai dengan kondisi masyarakat pada

umumnya dan melibatkan masyarakat adalah melalui berbagai sektor usaha antara lain sektor industri dan ketenagakerjaan.

Pihak yang paling berperan dalam pengembangan sektor industri dan ketenagakerjaan dalam pembangunan ekonomi di Kabupaten Lima Puluh Kota adalah Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja sebagai salah satu perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Lima Puluh Kota yang memiliki tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan dan tugas pembantuan bidang perindustrian, tenaga kerja, dan transmigrasi serta tugas lainnya yang diberikan oleh Bupati.

Tugas yang diamanatkan kepada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Lima Puluh Kota berdasarkan Peraturan Bupati Lima Puluh Kota Nomor 58 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Lima Puluh Kota, memegang peran yang strategis dalam menumbuhkan dan mengembangkan sektor Industri dan mewujudkan tenaga kerja yang terampil/kompeten dan produktif untuk mengisi kesempatan kerja Kabupaten Lima Puluh Kota.

Untuk mengukur tingkat keberhasilan dari pelaksanaan program dan kegiatan, didalam Rencana Strategis Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja juga telah ditetapkan sasaran-sasaran strategis beserta indikator kinerja yang bersifat kuantitatif dari masing-masing sasaran strategis. Indikator-indikator sasaran tersebut antara lain untuk sektor perindustrian berupa pertumbuhan industri, jumlah unit usaha industri dan pengembangan sentra Industri kecil.

Untuk mengetahui kinerja pelayanan dimasa lalu (2016-2021), dapat dilihat pada Capaian Kinerja Pelayanan Dinas Perindustrian Tenaga Kerja Kabupaten Lima Puluh Kota berikut. Adapun kinerja pelayanan dibidang industri, tenaga kerja dan transmigrasi dapat dilihat pada Tabel 2.3 halaman berikut.

**Tabel 2.3 :**  
**T-C.23 Pencapaian Kinerja Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja**  
**Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2017 – 2020**

NO	INDIKATOR KINERJA	TARGET RENSTRA SKPD TAHUN KE-					REALISASI CAPAIAN TAHUN KE-					RASIO (%) CAPAIAN PADA TAHUN KE-				
		2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021
1	2	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	Persentase Industri Kecil Menengah (IKM) Sehat (%)	18,13	17,54	20,47	22,03	21,83	4,87	8,57	23,19	45,81	-	26,86	48,86	113,29	207,94	-
2	Persentase Pertumbuhan Industri Kecil Menengah (IKM) (%)	14,42	31,73	49,04	74,04	100	38,46	58,65	62,5	33,65	-	266,71	184,84	127,45	45,45	-
3	Persentase Peningkatan Kualitas Angkatan Kerja (%)	7,6	14,9	18,63	29,43	29,43	29,95	19,3	18,78	5,22	-	394,08	129,53	100,81	17,74	-
4	Persentase Peningkatan Penempatan Tenaga Kerja (%)	6,03	19,78	23,08	24,73	26,38	12,07	19,19	17,61	12,17	-	200,17	97,02	76,30	49,21	-

Sumber : Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kab. Lima Puluh Kota Tahun 2020

Berdasarkan tabel-tabel pencapaian kinerja baik dari sisi kinerja maupun keuangan menunjukkan hasil yang baik. Dari sisi kinerja, capaian seluruh kinerja menunjukkan angka yang baik dimana sebahagian besar hampir mendekati 100 % dan bahkan beberapa dari capaian kinerja melampaui 100 % dari target yang telah direncanakan.

Dari sisi kinerja keuangan selama 5 tahun sebelumnya sebahagian besar realisasi keuangan dari semua kegiatan menunjukkan persentase pencapaian mendekati 100%. Dari pencapaian kinerja yang fisik dan serapan anggaran yang baik (realisasi keuangan dari beberapa kegiatan kurang dari 100%) menunjukkan adanya efisiensi anggaran dan kinerja perencanaan yang baik. Adapun Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dimasa lalu (2016-2021) dapat dilihat pada Tabel 2.4 pada halaman berikut ini.

Pada Tabel 2.4 anggaran dan realisasi pendanaan pelayanan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dimasa lalu (2016-2020), dapat dilihat anggaran setiap tahunnya berfluktuatif sesuai dengan kemampuan anggaran daerah. Rasio capaian realisasi anggaran per tahun rata-rata berkisar diatas 90% bahkan ada yang mencapai 100%, hanya beberapa capaian yang dibawah 90%. Diantaranya pada program pengembangan sentra-sentra industri potensial pada tahun 2019 capaian program ini berada diangka 54,96% hal ini disebabkan oleh gagal tender pengadaan lanjutan pembangunan rumah produksi gula semut di Labuah Gunung. Secara umum dapat disimpulkan bahwa program dan kegiatan pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja telah terlaksana sesuai yang direncanakan.

**Tabel 2.4**  
**T-C 24 Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan**  
**Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja**  
**Kabupaten Lima Puluh Kota**

NO	Uraian	Anggaran Tahun Ke				Realisasi Tahun ke				Rasio (%) antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke				Rata-Rata Pertumbuhan	
		2017	2018	2019	2020	2017	2018	2019	2020	2017	2018	2019	2020	Anggaran	Realisasi
	<b>Urusan Tenaga Kerja</b>														
1	Program : Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga kerja	530,192,150	168,530,700	835,019,500	136,223,000	499,219,600	164,229,300	765,180,785	136,098,000	94.16	97.45	91.64	99.91	417,491,338	391,181,921
2	Program : Peningkatan Kesempatan Kerja	332,695,700	81,911,500	195,480,000	11,049,000	245,088,500	79,852,829	153,426,277	11,049,000	73.67	97.49	78.49	100	155,284,050	122,354,152
3	Program : Perlindungan pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan	120,199,500	35,673,315	0	8,665,000	109,887,077	30,147,500	-	8,665,000	91.42	84.51	-	100	54,845,938	37,174,894
	<b>Urusan Perindustrian</b>														
1	Program : Peningkatan Kapasitas IPTEK Sistem Produksi	179,775,000	714,335,500	848,770,000	52,800,000	176,407,150	681,228,915	821,584,856	52,225,000	98.13	95.37	96.80	98.91	448,920,125	432,861,480
2	Program : Pengembangan Industri Kecil dan Menengah	530,145,000	237,761,500	263,374,000	22,385,000	521,957,500	237,580,500	256,354,695	22,385,000	98.46	99.92	97.33	100	263,416,375	259,569,424
3	Program : Penataan Struktur Industri	272,071,000	321,144,000	516,043,000	41,347,000	269,873,336	321,092,478	508,490,000	40,542,000	99.19	99.98	98.54	98.05	287,651,250	284,999,454
4	Program : Pengembangan Sentra-sentra Industri Potensial	671,590,500	1,096,696,000	3,034,907,000	5,283,074	573,314,450	999,229,600	1,667,908,000	5,225,000	85.37	91.11	54.96	98.90	1,202,119,144	811,419,263
	<b>Urusan Transmigrasi</b>														
1	Program : Pengembangan Wilayah Transmigrasi	182,766,000	29,356,000	65,505,600	17,340,000	180,526,100	26,841,000	60,348,800	17,340,000	98.77	91.43	92.13	100	73,741,900	71,263,975

Sumber data : Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja tahun 2020

## 2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Dinas Industri dan Tenaga Kerja

Didalam mewujudkan sasaran strategis yang ditetapkan perlu memperhatikan lingkungan kerja karena dapat memberikan pengaruh positif terhadap pelaksanaan pelayanan sesuai dengan tugas dan fungsi organisasi. Lingkungan kerja diciptakan agar tetap berada dalam keadaan yang kondusif.

Berdasarkan kinerja pelayanan yang disampaikan pada sub bab sebelumnya, dapat diidentifikasi tantangan dan peluang pengembangan pelayanan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Lima Puluh Kota berdasarkan tugas pokok dan fungsi utamanya berkaitan dengan perumusan kebijakan teknis, pelayanan umum dan pembinaan serta pengembangan dibidang perindustrian, ketenagakerjaan dan transmigrasi di Kabupaten Lima Puluh Kota. Berikut ini tantangan dan peluang pengembangan pelayanan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Lima Puluh Kota selama 5 (lima) tahun kedepan.

### 2.4.1. Peluang

Peluang merupakan segala sesuatu yang dapat dimanfaatkan dari potensi atau kemampuan. **Peluang** yang dimiliki Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Lima Puluh Kota adalah sebagai berikut :

#### 2.4.1.1. Sektor Industri

Sektor industri adalah salah satu sektor yang mempunyai peranan terhadap perekonomian daerah. Hal ini dapat dilihat salah satunya melalui indikator Kontribusi sektor industri terhadap PDRB. Selama periode 2016-2020, kontribusi sektor industri terhadap PDRB mengalami penurunan. Sebagaimana terlihat pada dibawah ini. Kontribusi sektor industri terhadap PDRB persentasenya tahun 2016 sebesar 8,21 % menurun menjadi 7,19 % tahun 2020. Penurunan ini disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya adalah penurunan aktivitas produksi, terjadinya pelemahan nilai rupiah yang menyebabkan naiknya biaya produksi, termasuk pergeseran atau adanya sektor pertumbuhan yang menggeser kontribusi sektor industri, bahkan adanya pandemi covid-19 yang melanda dunia juga ikut menyebabkan penurunan kontribusi sektor industri terhadap PDRB Kabupaten Lima Puluh Kota. Hal ini mengindikasikan terjadinya penurunan terhadap pendapatan

daerah. Perkembangan kontribusi lapangan usaha industri terhadap PDRB Kabupaten Lima Puluh Kota tahun 2016-2020 dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 2.5**  
**Perkembangan Kontribusi Lapangan Usaha Industri terhadap PDRB**  
**Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2016-2021**

No.	Indikator	Satuan	Tahun				
			2016	2017	2018	2019*	2020**
1.	Kontribusi lapangan usaha Industri terhadap PDRB	%	8,21	7,85	7,61	7,25	7,19

2019\* Angka sementara

2020\*\* Angka sangat sementara

Sumber BPS, Lima Puluh Kota Dalam Angka 2019-2021

Hal ini sesuai dengan data jumlah industri formal, unit usaha, nilai produksi dan tenaga kerja di Kabupaten Lima Puluh Kota tahun 2016-2020 yang cenderung mengalami penurunan. Tren penurunan sektor perindustrian di Kabupaten Lima Puluh Kota digambarkan dengan jelas pada tabel di bawah ini.

**Tabel 2.6**  
**Jumlah Industri Formal, Unit Usaha, Nilai Produksi dan Tenaga Kerja Menurut Jenis Industri Di**  
**Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2016 - 2020**

No.	Jenis Industri	Unit Usaha			Produksi (Rp.000)			Tenaga Kerja		
		2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
1.	Industri Pangan	2.154	2.533	937	710.298.606	3.750.330.299	62.968.161,107	5.689	5.769	NA
2.	Industri Sandang dan Kulit	139	414	100	24.917.195	75.677.364.500	11.375.978,380	1.192	5.431	NA
3.	Industri Kimia dan Bahan Bangunan	4.133	4.383	5.892	119.081.750	73.990.184.000	295.391.998,511	12.833	13.891	NA
4.	Industri Logam dan Elektronika	9	9	48	1.113.400.000	113.400.000	7.485,515	25	25	NA
5.	Industri Kerajinan	277	277	203	166.375.951	166.375.951	1.378.206,307	4.498	4.498	NA
<b>Jumlah</b>		<b>7.072</b>	<b>7.616</b>	<b>7.180</b>	<b>2.134.073.502</b>	<b>153.697.654.750</b>	<b>371.121,829,820</b>	<b>24.237</b>	<b>29.614</b>	<b>NA</b>
<b>2017*</b>		<b>8.193</b>			<b>780.518.815</b>			<b>24.314</b>		
<b>2016*</b>		<b>8.193</b>			<b>780.518.815</b>			<b>24.314</b>		

Sumber : BPS, Lima Puluh Kota Dalam Angka 2019-2021

Oleh sebab itu, diperlukan beberapa intervensi dari Pemerintah Daerah untuk meningkatkan kontribusi sektor industri terhadap PDRB Kabupaten Lima Puluh Kota, antara lain melalui :

1. Pemanfaatan sumber daya dan penggunaan teknologi, antara lain usaha - usaha yang telah dilakukan oleh pemerintah yakni : membangun rumah produksi pengolahan songket Halaban beserta peralatannya, membangun rumah produksi gula aren beserta peralatannya, memberikan bantuan peralatan produksi seperti : mesin jahit, mesin spiner, peralatan pengolahan makanan ringan, oven pengering produksi jelly gambir.
2. Mengadakan kegiatan temu bisnis, yaitu mempertemukan IKM dengan

pengusaha dan melakukan promosi produk, salah satu usaha yang dilakukan adalah mengikutsertakan IKM-IKM dalam event pameran dalam daerah dan luar daerah, bahkan ada yang sampai ke luar negeri. Dan memasarkan produknya secara online, antara lain : produk songket halaban dengan Shopee, produk tenun kubang, produk denai coffe dengan BukaLapak. Produk bordir, songket halaban dan tenun kubang dipasarkan secara langsung ke Bukittinggi, Padang, Jakarta dan ke luar negeri yaitu ke Singapura dan Malaysia. Sedangkan produk olahan makanan ringan banyak dipasarkan ke Bukittinggi, Padang, Pekanbaru dan Jakarta.

3. Peningkatan akses permodalan, yaitu mempertemukan IKM dengan mitra usaha yang dapat memberikan suntikan modal (sistem bapak angkat) salah satunya melalui dana CSR di perusahaan.

#### 2.4.1.2. Sektor Tenaga Kerja

##### 1. Tingkat Pengangguran Terbuka

Pengangguran terbuka adalah mereka yang mencari pekerjaan, mereka yang mempersiapkan usaha, mereka yang tidak mencari pekerjaan karena merasa tidak mungkin dapat pekerjaan, dan mereka yang sudah punya pekerjaan tetapi belum mulai bekerja.

Tingkat pengangguran terbuka di Kabupaten Lima Puluh Kota memiliki tren yang menurun sampai tahun 2019 dan naik di tahun 2020. TPT Kabupaten Lima Puluh Kota tahun 2017 adalah sebesar 2,60 persen dan turun menjadi 2,30 persen di tahun 2019 dan naik menjadi 3,03 persen di tahun 2020. Kenaikan TPT pada tahun 2020 ini lebih disebabkan oleh dampak dari Pandemi Covid 19 yang telah melanda Dunia dari awal tahun 2020 sampai sekarang. Sedangkan jika dibandingkan dengan TPT Provinsi Sumatera Barat, TPT Kabupaten Lima Puluh Kota selalu di bawah provinsi.

**Tabel 2.7**  
**Tingkat Pengangguran Terbuka Kabupaten Lima Puluh Kota dan Provinsi Tahun 2016 - 2020**

Wilayah	2016	2017	2018	2019	2020
Lima Puluh Kota	-	2,60	2,73	2,30	3,03
Sumatera Barat (Provinsi)	5,09	5,58	5,66	5,38	6,88

Sumber : BPS Provinsi Sumatera Barat

Jumlah Pengangguran Terbuka Kabupaten Lima Puluh Kota tahun 2016-2020 berdasarkan jenis kelamin perempuan dan laki-laki dapat digambarkan pada tabel di bawah ini.

**Tabel 2.8**  
**Pengangguran Terbuka (jiwa) Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2016 - 2020**

Jenis Kelamin	2016	2017	2018	2019	2020
Laki-laki (orang)	4.591	3.927	2.815	2.922	2.956
Perempuan (orang)	2.507	1.118	2.492	1.616	3.292
<b>Jumlah</b>	<b>7.098</b>	<b>5.045</b>	<b>5.307</b>	<b>4.538</b>	<b>6.248</b>

Sumber : BPS Provinsi Sumatera Barat

Disamping pengangguran terbuka, juga dapat digambarkan Penduduk Usia Kerja (PUK) yang berusia 15 tahun ke atas. Selama kurun waktu tahun 2016-2020 PUK perempuan lebih besar dari PUK laki-laki. Data tersebut dapat digambarkan pada tabel dibawah ini.

**Tabel 2.9**  
**Penduduk Usia Kerja (PUK) Berusia 15 Tahun Keatas**  
**Kabupaten Lima Puluh Kota**

Jenis Kelamin	2016	2017	2018	2019	2020
Laki-laki (orang)	127.078	130.741	132.268	134.104	139.290
Perempuan (orang)	132.985	136.368	137.792	139.319	144.524
<b>Jumlah</b>	<b>260.063</b>	<b>267.109</b>	<b>270.060</b>	<b>273.423</b>	<b>283.814</b>

Sumber : BPS, Kabupaten Dalam Angka Tahun 2016-2021

Angkatan kerja (AK) adalah penduduk usia kerja (berusia 15 tahun keatas) yang selama seminggu sebelum pencacahan, bekerja atau punya pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja dan mereka yang tidak bekerja tetapi mencari pekerjaan. Selama kurun waktu tahun 2016-2020, AK Kabupaten Lima Puluh Kota didominasi oleh laki-laki dan data tersebut dapat dilihat pada table dibawah ini :

**Tabel 2.10**  
**Angkatan Kerja (AK) Penduduk Berusia 15 Tahun Keatas**  
**Kabupaten Lima Puluh Kota, Tahun 2016-2020**

Jenis Kelamin	2016	2017	2018	2019	2020
Laki-laki (orang)	104.516	109.639	110.606	115.869	118.093
Perempuan (orang)	83.230	84.363	86.154	83.557	88.277
<b>Jumlah</b>	<b>187.746</b>	<b>193.995</b>	<b>196.760</b>	<b>199.426</b>	<b>206.370</b>

Sumber : BPS, Kabupaten Dalam Angka Tahun 2016-2021

## 2. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)

Tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) adalah perbandingan antara angkatan kerja dengan penduduk usia kerja, akan tetapi tidak semua penduduk usia kerja terlibat dalam kegiatan ekonomi karena sebagian penduduk usia kerja merupakan siswa sekolah, mengurus rumah tangga, maupun sementara tidak bekerja karena alasan-alasan tertentu. Jadi cukup banyak alasan yang mempengaruhi TPAK. Selama kurun waktu tahun 2016-2020, TPAK Kabupaten Lima Puluh Kota sebagai berikut :

**Tabel 2.11**  
**Data Pencari Kerja Ynag Terdaftar, Pencari Kerja Yang Ditempatkan**  
**Di Kabupaten Lima Puluh Kota dari Tahun 2016-2020**

Uraian	2016	2017	2018	2019	2020
Pencari kerja terdaftar	-	1.908	2.529	1.901	1.475
Pencari kerja ditempatkan	-	183	222	534	369
Besaran pencari kerja yang terdaftar yang ditempatkan	-	0,095	0,088	0,281	0,250

Sumber : Disperinaker Kab. Lima Puluh Kota

Terhadap Perangkat Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kabupaten Lima Puluh Kota, Tahun 2016-2020 belum menunjukkan peningkatan yang signifikan. Secara data dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 2.12**  
**Perangkat Hubungan Industrial Di Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2016-2020**

Uraian	2016	2017	2018	2019	2020
Jumlah mediator	-	-	-	-	-
Jumlah peraturan perusahaan	5	8	6	3	8
Jumlah perjanjian kerja bersama	1	1	1	1	1
Jumlah SP/SB	1	1	1	1	1
Jumlah lembaga kerjasama bipartit	1	0	0	0	-

Sumber : Disperinaker Kab. Lima Puluh Kota

Tingkat partisipasi angkatan kerja Kabupaten Lima Puluh Kota selama kurun waktu tahun 2016-2020 mengalami kenaikan tetapi kenaikan yang belum terlalu signifikan. Data tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 2.13**  
**Persentase Angkatan Kerja Terhadap Jumlah Penduduk Tahun 2016-2020**

Uraian	2016	2017	2018	2019	2020
Laki-laki	57,68	58,69	58,69	60,89	61,59
Perempuan	45,19	44,58	45,10	43,40	46,03
<b>Jumlah</b>	<b>51,38</b>	<b>51,59</b>	<b>51,85</b>	<b>52,09</b>	<b>53,81</b>

Sumber : BPS, Kabupaten Dalam Angka Tahun 2016-2021

**Tabel 2.14**  
**Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2016-2020**

Uraian	2016	2017	2018	2019	2020
Laki-laki (%)	82,25	83,86	83,62	86,40	84,78
Perempuan (%)	62,59	61,86	62,52	59,98	61,08
<b>Jumlah</b>	<b>72,19</b>	<b>72,63</b>	<b>72,86</b>	<b>72,94</b>	<b>72,71</b>

Sumber : BPS, Kabupaten Dalam Angka Tahun 2016-2021

### 3. Rasio Penduduk Yang Bekerja

Terhadap rasio penduduk yang bekerja, selama kurun waktu tahun 2016-2020 di Kabupaten Lima Puluh Kota dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 2.15**  
**Rasio Penduduk yang Bekerja**  
**Kabupaten Lima Puluh Kota selama kurun waktu Tahun 2016-2020**

Uraian	2016	2017	2018	2019	2020
Penduduk yang bekerja	180.648	188.957	191.453	194.888	200.122
Angkatan kerja	187.746	193.995	196.760	199.426	206.370
<b>Rasio Penduduk yang Bekerja</b>	<b>96,22</b>	<b>97,40</b>	<b>97,30</b>	<b>97,72</b>	<b>96,97</b>

Sumber : BPS, Kabupaten Dalam Angka Tahun 2016-2021

### 4. Laju Pertumbuhan PDRB per Tenaga Kerja

Laju pertumbuhan PDRB per tenaga kerja (r) adalah rata-rata laju pertumbuhan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) per tenaga kerja dalam periode waktu tertentu. PDRB yang dipergunakan adalah PDRB atas dasar harga konstan, sedangkan data tenaga kerja yang diperlukan adalah jumlah orang yang bekerja. Memonitor tingkat produktivitas tenaga kerja dalam menghasilkan nilai tambah ekonomi.

Produktivitas pekerja dapat diukur menggunakan data nilai tambah suatu daerah, yaitu PDRB dengan jumlah pekerja. Rasio dari kedua data tersebut

menunjukkan produktivitas tenaga kerja. Selama kurun waktu 2016-2020, produktivitas kerja dan Laju Pertumbuhan PDRB per Tenaga Kerja di Kabupaten Lima Puluh Kota dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 2.16**  
**Produktivitas Kerja**  
**Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2016-2020**

No.	Uraian	2016	2017	2018	2019	2020
1	PDRB ADHK (Rp.Juta)	9.611.264,54	10.123.647,61	10.653.261,47	11.192.425,99	11.062.311,08
2	Jumlah pekerja (penduduk umur >15 tahun) yang bekerja	180.648	188.453	191.453	194.888	200.122
3	Produktivitas kerja (Rp.Juta)	53,20	53,58	55,64	57,43	55,28
4	Laju Pertumbuhan PDRB per Tenaga Kerja (%)	5,32	0,70	3,86	3,21	-3,75

Sumber : BPS, Lima Puluh Kota Dalam Angka 2016-2021

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa, laju pertumbuhan PDRB per Tenaga Kerja (%) dari tahun 2016-2019 selalu tumbuh walaupun melambat, sedangkan pada tahun 2020 terjadi kontraksi, dimana laju pertumbuhan PDRB per Tenaga Kerja minus 3,75%. Hal ini disebabkan karena terjadinya pandemi Covid- 19 yang melanda Indonesia dan dunia.

Tenaga kerja merupakan urusan wajib non pelayanan dasar. Beberapa informasi terkait dengan ketenaga kerjaan dalam kurun waktu tahun 2016 – 2020 disajikan antara lain angka sengketa pengusaha pekerja, kasus terhadap perjanjian Bersama, keselamatan dan perlindungan, kepersertaan pekerja dalam BPJS, tenaga kerja yang mendapat pendidikan dan pelatihan keterampilan yang berbasis kompetensi, tenaga kerja yang mendapat kompetensi yang berbasis masyarakat dan tenaga kerja yang mendapat keterampilan kewirausahaan.

Angka sengketa pengusaha pekerja per tahun selama kurun waktu tahun 2016-2020 mengalami fluktuatif. Selama kurun waktu lima tahun, angka sengketa ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 2.17**  
**Angka Sengketa Pengusaha Pekerja Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2016-2020**

Uraian	2016	2017	2018	2019	2020
Jumlah sengketa pengusaha	10	10	10	11	12
Jumlah perusahaan	72	155	215	277	605
Angka sengketa	0,1389	0,0645	0,465	0,0397	0,0033

Sumber : Disperinaker Kab.Lima Puluh Kota

Terhadap besaran kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB) di Kabupaten Lima Puluh Kota selama kurun waktu tahun 2016-2020 dapat diselesaikan semuanya dari kasus yang ada. Gambaran besaran kasus tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 2.18**  
**Besaran Kasus yang Diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB)**  
**Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2016-2020**

Uraian	2016	2017	2018	2019	2020
Jumlah kasus yang diselesaikan dengan PB	10	10	10	11	12
Jumlah kasus yang dicatatkan	10	10	10	11	12
Besaran kasus yang diselesaikan	100%	100%	100%	100%	100%

Sumber : Disperinaker Kab.Lima Puluh Kota

Terhadap keselamatan dan perlindungan kerja selama kurun waktu tahun 2016-2020 di Kabupaten Lima Puluh Kota secara rata-rata telah optimal, dimana dari jumlah perusahaan yang menerapkan K3 dan jumlah perubahan di Kabupaten Lima Puluh Kota terhadap keselamatan dan perlindungan kerjanya telah mencapai optimal. Hal ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 2.19**  
**Keselamatan dan Perlindungan Kerja**  
**Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2016-2020**

Uraian	2016	2017	2018	2019	2020
Jumlah perusahaan yang menerapkan K3	72	155	215	277	605
Jumlah perusahaan di Kab. Lima Puluh Kota	72	155	215	277	605
Besaran kasus yang diselesaikan	100%	100%	100%	100%	100%

Sumber : Disperinaker Kab.Lima Puluh Kota

Terhadap kepesertaan pekerja/buruh yang menjadi peserta program BPJS selama kurun waktu tahun 2016-2020 mengalami peningkatan. Dan pada tahun 2020 kepesertaan pekerja menjadi anggota BPJS mencapai 100%. Artinya jumlah pekerja peserta BPJS sama dengan jumlah pekerja. Data tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 2.20**  
**Besaran Pekerja/Buruh yang Menjadi Peserta Program BPJS**  
**Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2016-2020**

Uraian	2016	2017	2018	2019	2020
Pekerja peserta BPJS	1205	3041	4576	5343	5343
Jumlah pekerja	165	3751	4896	5665	5343
Besaran pekerja yang menjadi anggota BPJS	82,25%	81,07%	93,46%	94,32%	100%

Sumber : Disperinaker Kab.Lima Puluh Kota

Dari sisi besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi selama kurun waktu 2016-2019 dari jumlah tenaga kerja yang mendaftar pelatihan, kesemuanya ditampung dan memperoleh pelatihan yang berbasis kompeten. Sedangkan di Tahun 2020, tidak dilaksanakan pelatihan akibat dari refocusing anggaran di Tahun 2020. Dapat dilihat dibawah ini :

**Tabel 2.21**  
**Besaran Pencari Kerja yang Mendapatkan Pelatihan Berbasis Kompetensi**  
**Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2016-2020**

Uraian	2016	2017	2018	2019	2020
Jumlah pencari kerja yang dilatih	162	102	179	176	0
Jumlah tenaga kerja yang mendaftar pelatihan	162	102	179	176	0
Besaran tenaga kerja yang mendapat pelatihan	100%	100%	100%	100%	0%

Sumber : Disperinaker Kab.Lima Puluh Kota

Terhadap besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis masyarakat selama kurun waktu tahun 2016-2020 sebanyak 100%. Untuk tahun 2019, tidak ada tenaga kerja yang dilatih sehingga besaran tenaga kerja yang mendapat pelatihan adalah 0% dan pada tahun 2020 kembali dilaksanakan pelatihan dengan tingkat capaian 100%. Kondisi ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 2.22**  
**Besaran Pencari Kerja yang Mendapatkan Pelatihan Berbasis Masyarakat**  
**Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2016-2020**

Uraian	2016	2017	2018	2019	2020
Jumlah pencari kerja yang dilatih	150	390	60	0	70
Jumlah tenaga kerja yang mendaftar pelatihan	150	390	60	0	70
Besaran tenaga kerja yang mendapat pelatihan	100%	100%	100%	0%	100%

Sumber : Disperinaker Kab.Lima Puluh Kota

Dari sisi besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan kewirausahaan selama kurun waktu tahun 2016-2019, persentase besaran tenaga kerja yang

mendapatkan pelatihan kewirausahaan adalah 100%, sedangkan di Tahun 2020 tidak dilaksanakan pelatihan kewirausahaan akibat dari refocusing anggaran untuk penanggulangan pandemi Covid 19. Besaran tenaga kerja yang mendapat pelatihan kewirausahaan selama kurun waktu tahun 2016-2020 dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 2.23**  
**Besaran Pencari Kerja yang Mendapatkan Pelatihan Kewirausahaan**  
**Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2016-2020**

Uraian	2016	2017	2018	2019	2020
Jumlah pencari kerja yang dilatih	90	90	60	60	0
Jumlah tenaga kerja yang mendaftar pelatihan	90	90	60	60	0
Besaran tenaga kerja yang mendapat pelatihan	100%	100%	100%	100%	0%

*Sumber : Disperinaker Kab.Lima Puluh Kota*

#### 2.4.1.3. Sektor Transmigrasi

Telah tersedianya kawasan/lokasi transmigrasi di Nagari Galugur, Nagari Muaro Peti, Nagari Koto Bangun Kecamatan Kapur IX dan Nagari Tanjung Baliak Kecamatan Pangkalan Koto Baru.

#### 2.4.2. Tantangan

Tantangan merupakan segala aspek yang menghambat kinerja pelayanan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Lima Puluh Kota. **Tantangan** pengembangan pelayanan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja adalah sebagai berikut :

##### 2.4.2.1. Sektor Industri

- Tingginya biaya faktor produksi produk IKM mengakibatkan kurangnya daya saing produk IKM;
- Meningkatnya produk yang masuk ke wilayah Lima Puluh Kota dengan kualitas dan harga kompetitif dibanding produk lokal;
- Pengembangan hilirisasi produk lokal masih kurang/rendah;
- Sikap mandiri dan kesungguhan masyarakat dalam berusaha/berbisnis masih kurang/rendah.

#### **2.4.2.2. Sektor Tenaga Kerja**

- SDM Angkatan kerja belum optimal dalam penempatan sesuai dengan latar belakang ilmu dan keterampilan yang dimiliki;
- Persaingan yang ketat pencari kerja dalam mendapatkan pekerjaan

#### **2.4.2.3. Sektor Transmigrasi**

Kurangnya sarana dan fasilitas penunjang di daerah baru, seperti jalan/akses ke lokasi transmigrasi dari ibukota kabupaten/kecamatan tidak memadai, kendaraan sulit menempuh jalannya.

### **BAB III**

## **PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS**

### **DINAS PERINDUSTRIAN DAN TENAGA KERJA**

Analisis isu-isu strategis merupakan salah satu bagian terpenting dalam dokumen Renstra karena menjadi dasar utama visi dan misi pembangunan jangka menengah. Isu strategis merupakan keadaan saat ini yang berpotensi menjadi hambatan dan kendala atau menjadi tantangan dan peluang dalam pengembangan organisasi.

Sejalan dengan konteks pembangunan di suatu daerah, maka daerah sebagai bagian dari subsistem yang terintegrasi secara nasional juga memiliki kontribusi terhadap pola pembangunan nasional. Menghadapi dinamika lingkungan strategis baik regional, nasional, maupun global serta memperhatikan perencanaan sebagai alat manajerial untuk memelihara keberlanjutan dan perbaikan kinerja lembaga, maka Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Lima Puluh Kota dalam mengemban tugas dan perannya harus memperhatikan isu-isu strategis yang berkembang saat ini dan lima tahun ke depan.

Hal tersebut sejalan dengan amanat RPJMD Kabupaten Lima Puluh Kota, sehingga menuntut terjadinya perubahan peran Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Lima Puluh Kota dalam orientasi dan pendekatan yang digunakan dalam perencanaan dan koordinasi pembangunan sebagai upaya mendukung tercapainya visi dan misi pemerintah daerah Kabupaten Lima Puluh Kota tahun 2021-2026.

Berdasarkan pendekatan seperti diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional serta peluang dan ancaman yang terkait dengan dinamika lingkungan strategis juga memperhatikan kekuatan dan kelemahan lembaga/institusi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Lima Puluh Kota dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi, maka permasalahan dan isu-isu strategis penyelenggaraan tugas fungsi menjadi rujukan penting dalam menentukan program dan kegiatan yang diprioritaskan selama lima tahun ke depan (2021-2026).

### 3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja

Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kab. Lima Puluh Kota sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya melaksanakan pelayanan pada 3 urusan, yaitu urusan Industri, Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasi pada setiap urusan adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.1**  
**Tabel T-B.35 : Pemetaan Permasalahan pada Urusan Perindustrian dan Tenaga Kerja**

No	MASALAH POKOK	MASALAH	AKAR MASALAH
1.	Belum optimalnya perencanaan dan pembangunan IKM	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Belum optimalnya penumbuhan dan pengembangan IKM</li> <li>2. Masih kurangnya sarana dan prasarana IKM</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Masih kurangnya jumlah IKM yang dilatih</li> <li>2. Masih kurangnya jenis pelatihan teknis dan non teknis IKM</li> <li>3. Masih kurangnya produk IKM yang memiliki merek dan label halal</li> <li>1. Belum tersusunnya RPIK</li> <li>2. Masih kurangnya bantuan peralatan produksi IKM</li> <li>3. Masih kurangnya jumlah fasilitasi, pengumpulan, pengolahan dan analisis data industri, data kawasan industri serta data lain lingkup Kab/Kota melalui SIINas</li> <li>4. Masih kurangnya keikutsertaan IKM dalam promosi/pameran</li> <li>5. Kurangnya jumlah IKM yang mendapat fasilitasi akses permodalan</li> </ol>
2.	Belum Optimalnya penempatan tenaga kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Masih kurangnya kualitas tenaga kerja</li> <li>2. Masih kurangnya peluang dan informasi kesempatan kerja</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Belum adanya RTKD</li> <li>2. Belum optimalnya jumlah pencari kerja terlatih yang berkompentensi</li> <li>1. Belum optimalnya penempatan tenaga kerja</li> <li>2. Belum optimalnya pelaksanaan job fair/bursa kerja</li> <li>3. Belum optimalnya pelaksanaan perlindungan tenaga kerja</li> </ol>
3.	Belum optimalnya pengembangan transmigrasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Masih kurangnya sarana prasarana di kawasan transmigrasi</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Belum optimalnya identifikasi potensi kawasan</li> </ol>

Tabel 3.1 diatas berisikan identifikasi masalah pokok, masalah, dan akar masalah untuk itu dapat dijelaskan sebagai berikut :

#### 1. Belum optimalnya perencanaan dan pembangunan IKM

Belum optimalnya Rencana Pembangunan Industri Kabupaten/Kota (RPIK) terhadap prioritas pengembangan IKM. Masih rendahnya diversifikasi, kualitas produk IKM dan sertifikasi produk. Masih kurangnya sarana dan prasarana IKM. Masih kurangnya kesadaran pelaku industri untuk menerapkan manajemen mutu dalam proses produksi. Masih kurangnya pengetahuan dan kesadaran pelaku industri kecil terhadap prosedur dan legalitas usaha (NIB dan IUI).

Permasalahan tersebut diatas dipengaruhi beberapa faktor, antara lain:

a. Faktor Internal (Kewenangan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja)

- Kualitas SDM pelaku usaha industri kecil masih terbatas.
- Terbatasnya kuantitas dan kualitas SDM aparat yang dapat menangani teknis industri
- Pengembangan hilirisasi produk Lima Puluh Kota belum optimal
- Pengembangan industri sesuai potensi daerah belum optimal

b. Faktor Eksternal (Diluar Kewenangan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja)

- Sikap mandiri dan ketangguhan masyarakat dalam berusaha masih lemah.

2. Belum optimalnya penempatan tenaga kerja

Salah satu faktor yang menyebabkan belum optimalnya penempatan tenaga kerja adalah karena rendahnya kualitas/kemampuan angkatan kerja dan masih kurangnya peluang dan informasi kesempatan kerja. Secara keseluruhan Indonesia masih menghadapi masalah rendahnya kemampuan angkatan kerja, utamanya karena mayoritas tenaga kerja masih berpendidikan rendah. Hal ini juga terjadi di Sumatera Barat, terutama di Kabupaten Lima Puluh Kota, berdasarkan data BPS pada tahun 2020 dari 200.122 orang yang bekerja, sebanyak 183.616 orang atau sebesar 91,75% merupakan tamatan SMA/SMK ke bawah dan hanya 8,25% yang menamatkan jenjang Pendidikan Diploma ke atas.

Masih kurangnya peluang dan informasi kesempatan kerja. Penciptaan kesempatan kerja merupakan salah satu Langkah untuk penanggulangan pengangguran. Semakin banyak kesempatan kerja yang tercipta menyebabkan rendahnya tingkat pengangguran. Penciptaan kesempatan kerja diberbagai sektor atau lapangan usaha sangat diharapkan sehingga memberikan peluang kepada penduduk untuk bekerja. Salah satunya penciptaan kesempatan kerja adalah melalui pengembangan kewirausahaan (*entrepreneurship*). Sampai saat ini pengembangan kewirausahaan (*entrepreneurship*) masih belum optimal, angkatan kerja masih dominan mencari kerja melalui lowongan/penerimaan di perusahaan. Rendahnya angka jiwa kewirausahaan terlihat dari porsi angkatan kerja bekerja yang berusaha sendiri lebih kecil angkatan kerja yang bekerja sebagai pegawai. Berdasarkan data BPS Kabupaten Lima Puluh Kota pada tahun 2020, hanya

76.355 orang yang berusaha/berwirausaha atau sebesar 38,15% dari 200.122 orang penduduk angkatan kerja.

### 3. Belum optimalnya pengembangan transmigrasi

Kondisi pembangunan transmigrasi di Kabupaten Lima Puluh Kota bisa disimpulkan stagnan, tidak berjalan. Hal ini terjadi karena adanya kasus hukum untuk pembangunan lokasi transmigrasi di Nagari Galuagua Kecamatan Kapur IX.

## 3.2. Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih

Bupati dan Wakil Bupati Kabupaten Lima Puluh Kota terpilih untuk lima tahun kedepan memiliki Visi antara lain **“Mewujudkan Lima Puluh Kota yang Madani, Beradat dan Berbudaya dalam Kerangka Adat Basandi Syarak, Syarak Basandi Kitabullah.”**

Visi ini dijabarkan dalam 6 misi antara lain :

1. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang berbudaya dan berdaya saing berlandaskan keimanan;
2. Mendorong pertumbuhan dan perkembangan ekonomi lintas sektoral yang memiliki keunggulan ditingkat lokal dan regional;
3. Mendorong potensi nagari sebagai poros pembangunan daerah;
4. Meningkatkan kualitas pelayanan publik melalui reformasi birokrasi seutuhnya;
5. Meningkatkan pembangunan infrastruktur secara terpadu yang mendorong pertumbuhan ekonomi dan kualitas kehidupan masyarakat yang lebih baik.

Berdasarkan 5 (lima) misi yang ada dapat dilihat bahwa misi ke 2 berkaitan langsung dengan tugas pokok dan fungsi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Lima Puluh Kota, yakni Misi ke-2 : *Mendorong pertumbuhan dan perkembangan ekonomi lintas sektoral yang memiliki keunggulan ditingkat lokal dan regional.*

Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Lima Puluh Kota sebagai *leading sektor* bidang Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Lima Puluh Kota juga ikut mendorong peningkatan kesejahteraan masyarakat dan pengembangan ekonomi kerakyatan melalui program-program pembinaan yang telah dilaksanakan selama ini. Program-program pembinaan yang sudah dilaksanakan merupakan upaya untuk

menumbuhkan wirausaha baru dan mengembangkan kapasitas pelaku usaha, sehingga dapat meningkatkan pendapatan masyarakat yang selanjutnya dapat meningkatkan taraf hidup masyarakat.

Dalam upaya mewujudkan misi tersebut diatas, Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Lima Puluh Kota berperan untuk meningkatkan dan mengembangkan Perindustrian dan Ketenagakerjaan, serta hasil produksi komoditi unggulan sektor industri. Sektor industri yang akan dikembangkan sesuai dengan potensi yang dimiliki dan diarahkan kepada industri yang mengolah bahan baku lokal berupa produk yang berbasis hasil perkebunan dan pertanian (*agroindustri*) serta mendukung Kabupaten Lima Puluh Kota sebagai Daerah Wisata dengan pengembangan industri kreatif.

Dalam rangka mendukung misi tersebut di atas, Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Lima Puluh Kota mendukung perwujudan pelaksanaan dengan program sebagai berikut:

1. Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja
2. Program Penempatan Tenaga Kerja
3. Program Hubungan Industrial
4. Program Perencanaan dan Pembangunan Industri
5. Program Pengendalian Izin Usaha Industri Kabupaten/Kota
6. Program Pengelolaan Sistem Informasi Industri Nasional
7. Program Pengembangan Kawasan Transmigrasi

### **3.3 Telahan Renstra K/L dan Renstra Provinsi**

Analisis Renstra K/L ditujukan untuk menilai keserasian, keterpaduan, sinkronisasi, dan sinergitas pencapaian sasaran pelaksanaan Renstra OPD Kabupaten terhadap sasaran Renstra K/L dan Renstra Provinsi serta untuk mengidentifikasi apakah capaian sasaran pelaksanaan Renstra OPD Kabupaten telah berkontribusi terhadap pencapaian sasaran Renstra Renstra K/L dan Renstra Provinsi. Kementerian/Lembaga yang terkait dengan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Lima Puluh Kota adalah Kementerian Perindustrian, Kementerian Tenaga Kerja dan Kementerian Desa dan Daerah Tertinggal. Sedangkan Dinas di Propinsi yang terkait adalah Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

### 3.3.1 Renstra Kementerian Perindustrian RI Tahun 2019-2024

Dalam Undang-Undang Nomor 17 tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2005–2025, disebutkan bahwa struktur perekonomian diperkuat dengan mendudukkan sektor industri sebagai motor penggerak yang didukung oleh kegiatan pertanian, kelautan, dan pertambangan dalam arti luas yang menghasilkan produk secara efisien, modern, dan berkelanjutan serta jasa- jasa pelayanan yang efektif yang menerapkan praktik terbaik dan ketatakelolaan yang baik agar terwujud ketahanan ekonomi yang tangguh. Selain itu, Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2014 tentang Perindustrian telah meletakkan industri sebagai salah satu pilar ekonomi dan memberikan peran yang cukup besar kepada pemerintah untuk mendorong kemajuan industri nasional secara terencana. Peran tersebut diperlukan dalam mengarahkan perekonomian nasional untuk tumbuh lebih cepat dan mengejar ketertinggalan dari negara lain yang lebih dahulu maju. Undang-Undang Perindustrian juga dimaksudkan untuk mempertegas keseriusan pemerintah dalam mewujudkan tujuan penyelenggaraan perindustrian, yaitu:

1. Mewujudkan industri nasional sebagai pilar dan penggerak perekonomian nasional;
2. Mewujudkan kedalaman dan kekuatan struktur industri;
3. Mewujudkan industri yang mandiri, berdaya saing, dan maju, serta Industri Hijau;
4. Mewujudkan kepastian berusaha, persaingan yang sehat, serta mencegah pemusatan atau penguasaan industri oleh satu kelompok atau perseorangan yang merugikan masyarakat;
5. Membuka kesempatan berusaha dan perluasan kesempatan kerja;
6. Mewujudkan pemerataan pembangunan industri ke seluruh wilayah Indonesia guna memperkuat dan memperkukuh ketahanan nasional; dan
7. Meningkatkan kemakmuran dan kesejahteraan masyarakat secara berkeadilan.

Rencana Induk Pembangunan Industri Nasional Tahun 2015-2035 telah menetapkan penahapan capaian pembangunan Industri kedalam tiga periode, yaitu tahap I (2015-2019) diarahkan pada peningkatan nilai tambah sumber daya alam pada industri hulu berbasis agro, mineral dan migas, yang diikuti dengan pembangunan industri pendukung dan andalan secara selektif melalui penyiapan SDM (wirausaha industri, tenaga kerja industri, pembina industri, dan konsultan industri) yang ahli dan kompeten di bidang industri, serta meningkatkan penguasaan

teknologi. Tahap II (2020–2024) diarahkan pada pencapaian keunggulan kompetitif dan berwawasan lingkungan melalui penguatan struktur industri dan penguasaan teknologi, serta didukung oleh SDM yang berkualitas, sedangkan tahap III (2025-2035) adalah visi Indonesia menjadi negara industri tangguh yang bercirikan struktur industri nasional yang kuat dan dalam, berdaya saing tinggi di tingkat global, serta berbasis inovasi dan teknologi.

Sejalan dengan fokus Kebijakan Industri Nasional 2020-2024 serta dalam menghadapi era *Making Indonesia 4.0*, Kementerian Perindustrian telah meluncurkan inisiatif *Making Indonesia 4.0* yang bertujuan untuk mempersiapkan Indonesia menjadi sepuluh besar ekonomi dunia pada tahun 2030 melalui pencapaian tiga aspirasi utama yaitu peningkatan porsi net-ekspor menjadi 10% dari nilai pasar semua barang dan jasa yang diproduksi oleh suatu negara pada periode tertentu (PDB), dua kali rasio produktivitas tenaga kerja terhadap biaya, serta peningkatan porsi pengeluaran litbang menjadi 2 (dua) persen terhadap PDB. Fokus pengembangan industri pada periode tahun 2020-2024 merupakan tahap II dari pembangunan industri nasional dengan arah rencana pembangunan industri nasional pada tahap ini dimaksudkan untuk mencapai keunggulan kompetitif dan berwawasan lingkungan melalui penguatan struktur industri dan penguatan teknologi yang didukung oleh SDM yang berkualitas dengan uraian sebagai berikut :

#### **1. Penguatan Struktur Industri, dilaksanakan melalui:**

- Perbaiki alur material melalui pembangunan industri hulu;
- Memperkuat iklim investasi dan keterbukaan perdagangan dalam rantai nilai produksi global;
- Menarik investasi asing melalui insentif dan kolaborasi untuk percepatan transfer teknologi;
- Pemberdayaan IKM melalui dukungan pengembangan kompetensi internal, pengembangan ekosistem bisnis

#### **2. Penguasaan Teknologi**

- Pembentukan ekosistem inovasi melalui pengembangan pusat-pusat inovasi teknologi oleh pemerintah, swasta, masyarakat, dan universitas;
- Menerapkan insentif fiskal dan nonfiskal untuk menarik investasi teknologi;
- Pengembangan Industri Hijau.

### 3. Peningkatan Kualitas SDM

- Peningkatan kompetensi SDM Industri melalui pendidikan vokasi dan diklat berbasis kompetensi;
- Pembangunan infrastruktur tenaga kerja industri berbasis kompetensi; dan
- Pembangunan dan pengembangan lembaga pendidikan vokasi dan diklat berbasis kompetensi.

Dalam rangka mewujudkan fokus pengembangan industri pada periode tahun 2020-2024, Kementerian Perindustrian telah melaksanakan serangkaian program dan kegiatan sebagaimana yang tertuang pada Kebijakan Industri Nasional 2020-2024 dan RPJMN 2020-2024. Program dan kegiatan yang telah dan akan dilaksanakan oleh Kementerian Perindustrian selama periode tahun 2020-2024 adalah sebagai berikut:

**1. Program Dukungan Manajemen Kementerian Perindustrian** yang dilaksanakan melalui kegiatan-kegiatan:

- Peningkatan Layanan Legislasi, Advokasi, Dokumentasi, dan Informasi Hukum;
- Peningkatan Layanan Administrasi, Layanan Pengadaan, Layanan Kesehatan dan Manajemen Perkantoran Berbasis Teknologi;
- Pengembangan Organisasi dan Sumber Daya Manusia;
- Peningkatan Sistem Tata Kelola Keuangan dan Barang Milik Negara Yang Profesional;
- Peningkatan Kualitas Perencanaan dan Pelaporan;
- Pembangunan Sistem Informasi Industri Yang Terintegrasi dan Handal;
- Peningkatan Kualitas Kehumasan;
- Peningkatan Penggunaan Produk Dalam Negeri;
- Pembangunan, Pengadaan, Perbaikan, dan Peningkatan Sarana dan Prasarana Kerja; dan
- Peningkatan Pengawasan dan Akuntabilitas Pelaksanaan Program Pengembangan Industri dan Dukungan Manajemen, Pembinaan, Pemantauan Tindak Lanjut Hasil Pengawasan.

**2. Program Nilai Tambah dan Daya Saing Industri** yang dilaksanakan melalui kegiatan-kegiatan:

- Penumbuhan dan Pengembangan Industri Tekstil, Kulit, dan Alas Kaki;

- Penumbuhan dan Pengembangan Industri Kimia Hilir dan Farmasi;
- Penumbuhan dan Pengembangan Industri Kimia Hulu;
- Penyusunan dan Evaluasi Program Penumbuhan dan Pengembangan Industri Kimia, Farmasi, dan Tekstil;
- Penumbuhan dan Pengembangan Industri Semen, Keramik, dan Pengolahan Bahan Galian Nonlogam;
- Penumbuhan dan Pengembangan Industri Hasil Hutan dan Perkebunan;
- Penumbuhan dan Pengembangan Industri Minuman, Hasil Tembakau, dan Bahan Penyegar;
- Penumbuhan dan Pengembangan Industri Makanan, Hasil Laut, dan Perikanan;
- Penyusunan dan Evaluasi Program Penumbuhan dan Pengembangan Industri Berbasis Agro;
- Penumbuhan dan Pengembangan Industri Maritim, Alat Transportasi, dan Alat Pertahanan;
- Penumbuhan dan Pengembangan Industri Elektronika dan Telematika;
- Penyusunan dan Evaluasi Program Penumbuhan dan Pengembangan Industri Logam, Mesin, Alat Transportasi, dan Elektronika;
- Penumbuhan dan Pengembangan Industri Permesinan dan Alat Mesin Pertanian;
- Penumbuhan dan Pengembangan Industri Logam;
- Penumbuhan dan Pengembangan Industri Kecil dan Menengah Pangan, Barang dari Kayu, dan Furnitur;
- Penumbuhan dan Pengembangan Industri Kecil dan Menengah Kimia, Sandang, Kerajinan, dan Industri Aneka;
- Penumbuhan dan Pengembangan Industri Kecil dan Menengah Logam, Mesin, Elektronika, dan Alat Angkut;
- Penyusunan dan Evaluasi Program Penumbuhan dan Pengembangan Industri Kecil, Menengah, dan Aneka.
- Peningkatan Ketahanan dan Iklim Usaha Industri;
- Pengembangan Akses Sumber Daya Industri Internasional;

**3. Program Riset dan Inovasi Ilmu Pengetahuan dan Teknologi** yang dilaksanakan melalui kegiatan-kegiatan:

- Pengembangan, Penerapan, dan Pengawasan Standardisasi Industri;
- Penelitian dan Pengembangan Industri Hijau;
- Penyusunan Rencana dan Evaluasi Program Pengembangan Teknologi dan Kebijakan Industri;
- Penelitian dan Pengembangan Teknologi pada 11 Balai Besar;
- Riset dan Standardisasi Bidang Industri pada 11 Baristand;
- Penelitian dan Pengembangan Industri Agro;
- Penelitian dan Pengembangan Teknologi Industri Kimia, Farmasi, Tekstil, Logam, Mesin, Alat Transportasi, dan Elektronika; dan
- Sertifikasi Industri.

**4. Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi** yang dilaksanakan melalui kegiatan-kegiatan:

- Peningkatan Kompetensi ASN.

Program dan kegiatan tersebut di atas merupakan penjabaran dari Prioritas Nasional, Sasaran Strategis, dan indikator pada RPJMN 2020-2024 & Kebijakan Industri Nasional Tahun 2020-2024 serta kontrak kinerja Menteri Perindustrian. Untuk mengukur tingkat keberhasilan dari pelaksanaan program dan kegiatan, Renstra Kementerian Perindustrian juga telah menetapkan sasaran strategis beserta ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis operasional yang biasa disebut sebagai indikator kinerja utama (IKU) disertai target dari masing-masing sasaran strategis.

### **3.3.2 Telahaan Renstra Kementerian Tenaga Kerja**

Pembangunan ketenagakerjaan tahun 2020-2024 diarahkan untuk :

- 1) Mendorong terciptanya kesempatan kerja yang baik (*decent work*), yaitu lapangan kerja produktif serta adanya perlindungan dan jaminan sosial yang memadai;
- 2) Mendorong terciptanya kesempatan kerja seluas-luasnya dan merata dalam sektor-sektor pembangunan;
- 3) Meningkatkan kondisi dan mekanisme Hubungan Industrial untuk mendorong kesempatan kerja;

- 4) Menyempurnakan peraturan-peraturan ketenagakerjaan dan melaksanakan peraturan ketenagakerjaan pokok (utama), sesuai hukum internasional;
- 5) Mengembangkan jaminan sosial dan pemberdayaan pekerja;
- 6) Meningkatkan kompetensi tenaga kerja dan produktivitas;
- 7) Menciptakan kesempatan kerja melalui program-program pemerintah;
- 8) Menyempurnakan kebijakan migrasi dan pembangunan;
- 9) Mengembangkan kebijakan pendukung pasar kerja melalui informasi pasar kerja.

Memasuki pembangunan tahun 2020-2024, pembangunan dibidang ketenagakerjaan diperkirakan masih diwarnai permasalahan, antara lain :

- 1) Tingginya tingkat pengangguran;
- 2) Rendahnya perluasan kesempatan kerja;
- 3) Rendahnya kompetensi dan produktivitas tenaga kerja;
- 4) Belum kondusifnya kondisi hubungan industrial.

Untuk melaksanakan pembangunan ketenagakerjaan di Indonesia Kementerian Tenaga Kerja telah menyusun Renstra Tahun 2020–2024 dengan program dan kegiatan, yakni :

**1) Program Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja dan Produktivitas**

Program kegiatan ini bertujuan untuk peningkatan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja, untuk mencetak tenaga kerja dan wirausaha baru yang berdaya saing.

**2) Program Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja**

Program kegiatan ini bertujuan untuk perluasan penciptaan kesempatan kerja dan penempatan tenaga kerja baik di dalam maupun di luar negeri.

**3) Program Pengembangan Hubungan Industrial dan Peningkatan Jaminan Sosial Tenaga Kerja**

Indikator kinerja Program Pengembangan Hubungan Industrial dan Peningkatan Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah meningkatnya pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja melalui persyaratan kerja, kesejahteraan dan analisis diskriminasi, pengupahan, penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

#### **4) Program Perlindungan Tenaga Kerja dan Pengembangan Sistem Pengawasan Ketenagakerjaan**

Indikator Kinerja dari program ini adalah meningkatnya penerapan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di tempat kerja.

### **3.3.3 Telahaan Renstra Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi**

#### **1. Tujuan Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi**

Tujuan yang akan dicapai oleh Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi dalam periode lima tahun ke depan adalah sebagai berikut:

- 1) meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa dan kualitas hidup manusia serta penanggulangan kemiskinan melalui pembangunan dan pemberdayaan masyarakat desa;
- 2) mempercepat pembangunan desa-desa mandiri serta membangun keterkaitan ekonomi lokal antara desa dan kota melalui pembangunan kawasan perdesaan;
- 3) meningkatkan percepatan pembangunan di daerah tertinggal untuk mengurangi kesenjangan pembangunan antara daerah tertinggal dengan daerah maju;
- 4) meningkatkan ketersediaan sarana-prasarana dasar dan aksesibilitas di wilayah perbatasan dan pulau-pulau kecil terluar;
- 5) meningkatkan derajat ketahanan masyarakat dan pemerintah dalam menghadapi bencana, rawan pangan, dan konflik sosial;
- 6) menyiapkan dan meningkatkan pembangunan serta pengembangan satuan permukiman dan desa di kawasan transmigrasi utamanya pada kawasan perbatasan, daerah tertinggal, kawasan perdesaan;
- 7) meningkatkan pembangunan dan pengembangan pusat-pusat pertumbuhan baru di kawasan transmigrasi utamanya pada kawasan perbatasan, daerah tertinggal, kawasan perdesaan yang terkoneksi dengan pusat kegiatan ekonomi wilayah;
- 8) percepatan pembangunan dan pengembangan kawasan perkotaan baru yang terintegrasi dalam suatu kesatuan pengembangan ekonomi wilayah untuk mewujudkan keterkaitan desa dan kota.

## 2. Sasaran Strategis Transmigrasi

Sasaran pembangunan bidang ketransmigrasian tahun 2020-2024 adalah:

- 1) Terbangunnya 279 kawasan untuk mendukung redistribusi lahan terkait program reforma agraria, dan berkembangnya 72 Satuan Permukiman (SP) menjadi pusat Satuan Kawasan Pengembangan (SKP) yang merupakan pusat pengolahan hasil pertanian/perikanan dan mendukung sasaran kemandirian pangan nasional. Kabupaten Lima Puluh Kota adalah satu dari 3 Kabupaten tujuan transmigrasi di Propinsi Sumatera Barat, dimana lokasi transmigrasi berada di Nagari Galugur.
- 2) Berkembangnya 48 Kawasan Perkotaan Baru (KPB) menjadi kota-kota kecil yang berfungsi sebagai pusat industri pengolahan sekunder.

### 3.3.5 Telahaan Renstra Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumbar

Sesuai dengan visi gubernur dan Wakil Gubernur terpilih, maka visi pembangunan jangka menengah daerah Provinsi Sumatera Barat tahun 2021-2026 adalah:

*“Terwujudnya Sumatera Barat Madani yang Unggul dan Berkelanjutan”*

Visi Pembangunan Provinsi Sumatera Barat ini diharapkan akan mewujudkan keinginan dan amanat masyarakat Provinsi Sumatera Barat dengan tetap mengacu pada pencapaian tujuan nasional seperti diamanatkan dalam Pembukaan UUD 1945 khususnya bagi masyarakat Provinsi Sumatera Barat, memperhatikan RPJMN 2019-2024, dan RPJPD Provinsi Sumatera Barat tahun 2005-2025.

Dalam merealisasikan visi dan memberikan arah serta tujuan yang akan diwujudkan, dan untuk memberikan fokus terhadap Program yang akan dilaksanakan serta untuk menumbuhkan *sense of participation and sense of belonging* maka Pemerintah Provinsi Sumatera Barat menyatakan misi pembangunan jangka menengah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021-2026 dalam bentuk 5 (lima) misi. Tujuan pembangunan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat berada pada misi ke 4 yaitu *Meningkatkan usaha perdagangan dan Industri kecil/menengah serta ekonomi berbasis digital*. Misi ini diarahkan untuk meningkatkan pendapatan masyarakat yang lebih tinggi dan merata dengan mengembangkan kegiatan ekonomi yang lebih produktif berbasis kerakyatan, mendorong sektor unggulan daerah dan memanfaatkan sumberdaya lokal untuk menghasilkan produk yang berdaya saing yang berbasis digital.

Dalam upaya mewujudkan Misi ke 4 (empat) tersebut, maka program pembangunan khusus urusan pilihan perindustrian yang akan dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Program Perencanaan dan Pembangunan Industri
2. Program Pengendalian Izin Usaha Industri
3. Program Pengelolaan SIINas

Untuk mendukung visi, misi dan program gubernur tersebut, maka tugas dan fungsi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat yang terkait dengan hal dimaksud adalah melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang Perindustrian dan Perdagangan serta tugas pembantuan, dengan fungsi :

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang perindustrian dan perdagangan;
2. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang Perindustrian dan Perdagangan;
3. Pembinaan dan pelaksanaan urusan di bidang Perindustrian dan Perdagangan;
4. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

#### **4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah**

Sebagai penjabaran untuk mewujudkan visi Gubernur dan Wakil Gubernur Provinsi Sumatera Barat melalui pelaksanaan misi yang telah ditetapkan serta selaras dengan tujuan satu pada misi keempat RPJMD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021-2026 yaitu Mewujudkan perdagangan dan industri kecil/Menengah serta ekonomi digital yang tangguh dan berdaya saing, maka dirumuskan tujuan dan sasaran di sektor industri dan perdagangan tahun 2021-2026 yang akan dicapai sebagai bentuk perwujudan dalam perencanaan pembangunan jangka menengah daerah, yaitu:

Tujuan yang akan dicapai adalah :

1. Sumatera Barat sebagai pusat perdagangan

Meningkatnya usaha perdagangan yang kondusif dan berdaya saing dengan memfokuskan kepada peningkatan pasar produk dalam negeri, mewujudkan konsumen berdaya dan pelaku usaha yang bertanggung jawab, peningkatan eksportir daerah dan negara tujuan ekspor, stabilisasi ketersediaan dan harga bahan pokok dan barang penting di pasar serta peningkatan standar dan mutu produk potensial.

## 2. Sumatera Barat sebagai pusat industri kecil dan menengah

Meningkatnya pertumbuhan industri kecil dan menengah di Sumatera Barat dengan memfokuskan pada peningkatan pelaku industri kecil dan menengah di Sumatera Barat serta peningkatan nilai produksi industri kecil dan menengah.

## 3. Meningkatkan kinerja organisasi.

Menekankan kepada peningkatan kualitas perencanaan dan pelaporan organisasi, peningkatan kualitas penatausahaan keuangan, dan peningkatan pengawasan internal organisasi.

### **3.3.6 Telahaan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumbar**

Permasalahan Pembangunan adalah kesenjangan antara kinerja pembangunan yang dicapai saat ini dengan yang direncanakan dan kesenjangan antara apa yang ingin dicapai di masa datang dengan kondisi riil saat perencanaan dibuat. Berdasarkan data yang ada dan tercantum pada RPJMD, maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat dalam upaya pengembangan pelayanan Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian menghadapi beberapa permasalahan sebagai berikut:

#### 1. Tingkat pengangguran terbuka yang masih relatif tinggi.

Laju penurunan TPT Sumatera Barat selama 10 tahun terakhir juga lebih baik daripada Indonesia. Hal ini dapat dilihat dari grafik di atas. Walaupun TPT Sumatera Barat terus membaik, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Sumatera Barat hingga tahun 2020 masih relatif tinggi apabila dibandingkan Provinsi lain di Indonesia. TPT Sumatera Barat sebesar 6,88% sebenarnya lebih baik dibandingkan TPT Indonesia sebesar 7,07% pada tahun 2020, namun Sumatera Barat berada pada peringkat 27 berdasarkan urutan per Provinsi se-Indonesia. Berdasarkan hal tersebut, TPT merupakan masalah pokok yang dialami Sumatera Barat.

#### 2. Masih rendahnya produktifitas tenaga kerja dari berbagai sektor perkabupaten

Setiap tahunnya, Kementerian Tenaga Kerja melakukan pengukuran Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan. Salah satu indikatornya yakni terkait Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja. Pada tahun 2019 mempunyai indeks untuk produktivitas tenaga kerja sebesar ... atau berada pada peringkat berdasarkan urutan per Provinsi se-Indonesia. Ini mengindikasikan bahwa produktivitas tenaga

kerja di Sumatera Barat masih rendah. Rendahnya produktivitas tenaga kerja pada tingkat Provinsi ini dipengaruhi oleh rendahnya produktivitas tenaga kerja dari berbagai sector per Kabupaten/Kota.

3. Masih rendahnya kompetensi tenaga kerja.

Salah satu faktor yang menyebabkan rendahnya produktivitas tenaga kerja adalah karena rendahnya kemampuan angkatan kerja. Secara keseluruhan Indonesia masih menghadapi masalah rendahnya kemampuan angkatan kerja, utamanya karena mayoritas tenaga kerja masih berpendidikan rendah. Hal ini juga terjadi di Sumatera Barat, Pada tahun 2020 dari 1.062.118 orang yang bekerja, sebanyak 826.412 orang atau sebesar 77,81% merupakan tamatan SMA/SMK ke bawah dan hanya 22,19% yang menamatkan jenjang Pendidikan Diploma ke atas.

4. Belum optimalnya pengembangan kewirausahaan (entrepreneurship).

Rendahnya angka jiwa kewirausahaan terlihat dari porsi angkatan kerja bekerja yang berusaha sendiri lebih kecil angkatan kerja yang bekerja sebagai pegawai. Berdasarkan data BPS Sumatera Barat pada tahun 2020, hanya 1.096.508 orang yang berusaha/berwirausaha atau sebesar 42,81% dari 2.561.524 orang penduduk angkatan kerja.

5. Alokasi penempatan bagi peserta program transmigrasi belum memadai dibandingkan jumlah masyarakat yang berminat terhadap program transmigrasi.

6. Kuota penempatan transmigran asal yang diberikan oleh Pemerintah Pusat relatif terbatas karena keterbatasan lokasi penempatan transmigrasi yang telah siap. Hal ini dikarenakan prioritas program Pusat diarahkan untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang terjadi di daerah penempatan, antara lain permasalahan lahan yang tidak kunjung tuntas.

7. Belum optimalnya pelaksanaan tata kelola pemerintahan yang baik.

Pembangunan urusan Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian Tahun 2021-2026 merupakan gambaran penjabaran visi dan misi Gubernur dan Wakil Gubernur Sumatera Barat lima tahun kedepan, kemudian dijabarkan dalam tujuan dan sasaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat sebagai berikut :  
Sebagai penjabaran dan mewujudkan Visi Gubernur dan Wakil Gubernur Sumatera Barat "***Terwujudnya Sumatera Barat Madani Yang Unggul dan Berkelanjutan***"

melalui pelaksanaan Misi kesatu RPJMD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021-2026 yaitu **“Meningkatnya Sumber Daya Manusia Yang Sehat, Berpengetahuan, Terampil dan Berdaya Saing”**, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi Sumatera Barat berperan mendukung pencapaian sasaran Gubernur yaitu **“Meningkatnya Daya Saing Masyarakat”**,

### **3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis**

Rencana Tata Ruang Wilayah merupakan pedoman dalam menentukan lokasi investasi pembangunan yang dilaksanakan pemerintah, masyarakat dan/atau dunia usaha dalam rangka menyelenggarakan pembangunan yang terpadu antar sektor, daerah dan masyarakat. Rencana Tata Ruang Wilayah berfungsi sebagai pedoman dalam penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, pedoman dalam pemanfaatan ruang/pengembangan wilayah Kabupaten, pedoman untuk mewujudkan keseimbangan pembangunan dalam wilayah Kabupaten dan pedoman lokasi investasi dalam wilayah Kabupaten.

#### **3.4.1. Hasil Telaahan Struktur Ruang RTRW Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2021–2041**

Struktur Ruang adalah susunan pusat-pusat permukiman dan sistem jaringan prasarana dan sarana yang berfungsi sebagai pendukung kegiatan sosial ekonomi masyarakat yang secara hierarkis memiliki hubungan fungsional . Struktur ruang terdiri dari pusat – pusat kegiatan dan sistem jaringan prasarana. Sistem jaringan prasarana meliputi sistem jaringan transportasi, sistem jaringan energi, sistem jaringan telekomunikasi, sistem sumber daya air dan sistem jaringan lainnya yang digunakan untuk mengintegrasikan wilayah yang ada di kabupaten.

#### **3.4.2. Hasil Telaahan Pola Ruang RTRW Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2021–2024**

Pola ruang adalah distribusi peruntukan ruang dalam suatu wilayah yang meliputi peruntukan ruang untuk fungsi lindung dan peruntukan ruang untuk fungsi budidaya. Pola Ruang terdiri dari Kawasan Lindung dan Kawasan Budidaya.

Kawasan Lindung adalah wilayah yang ditetapkan dengan fungsi utama melindungi kelestarian lingkungan hidup yang mencakup sumberdaya alam dan sumberdaya buatan. Kawasan Budidaya adalah wilayah yang ditetapkan dengan fungsi utama untuk dibudidayakan atas dasar kondisi dan potensi sumber daya alam, sumber daya manusia, dan sumber daya buatan.

### **3.5 Penentuan Isu-Isu Strategis**

Berdasarkan hasil identifikasi permasalahan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Lima Puluh Kota serta hasil telaahan Kementerian/Lembaga, maka dapat ditentukan beberapa isu strategis terkait dengan tugas pokok dan fungsi dari Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Lima Puluh Kota antara lain :

#### **3.5.1 Isu Nasional**

Isu nasional yang terkait dengan urusan perindustrian dan tenaga kerja yang akan mempengaruhi kinerja sektor industri dan tenaga kerja adalah :

##### *1. Amanat Undang-Undang Terkait Pembangunan Industri*

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2014 tentang Perindustrian mengatur hal-hal lain antara lain:

- Memberikan amanat kepada setiap gubernur/bupati/walikota untuk menyusun Rencana Pembangunan Industri Provinsi/Kabupaten/kota yang ditetapkan dalam Peraturan Daerah (Perda);
- Pengembangan Perwilayahan Industri;
- Pembangunan sumber daya industri yang meliputi sumber daya manusia, sumber daya alam, teknologi industri, kreatifitas dan inovasi, dan pembiayaan;
- Pembangunan sarana dan prasarana industri yang meliputi standarisasi industri, infrastruktur industri, dan system informasi industri nasional;
- Pemberdayaan industri melalui pemberdayaan Industri Kecil dan Menengah (IKM), pengembangan industri hijau (ramah lingkungan), peningkatan penggunaan produk dalam negeri, dan pengembangan kerjasama internasional;
- Tindakan pengamanan dan penyelamatan industri akibat regulasi/kebijakan/iklim usaha dan persaingan global yang dapat menimbulkan ancaman dan kerugian bagi industri dalam negeri.

### 3.5.2 Isu Lima Puluh Kota

Isu strategis di Lima Puluh Kota yang ikut mempengaruhi kinerja sektor industri dan tenaga kerja meliputi :

#### **a. Menurunnya Pertumbuhan Ekonomi Kabupaten Lima Puluh Kota**

Pertumbuhan ekonomi Kabupaten Lima Puluh Kota dari tahun 2016 ke tahun 2020 mengalami trend melambat, dan pada tahun 2020 jatuh menjadi -1,16 %. Jika dilihat kontribusi sektor ekonomi dalam pembentukan PDRB Kabupaten Lima Puluh Kota periode 2016-2020 Atas Dasar Harga Berlaku masih didominasi sektor Pertanian, Kehutanan dan Perikanan serta Industri pengolahan sebagai potensi yang dimiliki. Sektor Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan dari tahun 2016-2020 mengalami penurunan rata-rata sebesar 0,66 % per tahun dan sektor industri pengolahan mengalami penurunan rata-rata sebesar 0,26% per tahun.

Yang menjadi permasalahan dan menurunnya pertumbuhan ekonomi Kabupaten Lima Puluh Kota yaitu masih rendahnya produksi dan produktivitas pertanian, peternakan dan masih rendahnya kunjungan wisatawan ke Kabupaten Lima Puluh Kota dan masih rendahnya pengembangan Industri Kecil Menengah (IKM).

Terkait dengan rendahnya pengembangan industri kecil menengah, permasalahan yang dihadapi adalah :

- Belum optimalnya pengembangan industri pengolahan tekstil, pengembangan industri pengolahan pangan, pengembangan industri pengolahan non pangan, pengembangan industri aneka kerajinan dan pemanfaatan sumberdaya dan penggunaan teknologi
- Terbatasnya akses pasar bagi pelaku IKM dan permodalan untuk meningkatkan skala usaha
- Masih rendahnya penumbuhan kewirausahaan.

#### **b. Daya Saing Daerah**

Sumatera Barat, khususnya Lima Puluh Kota sampai saat ini masih menghadapi berbagai masalah dalam penyediaan infrastruktur, peningkatan daya saing produk dan sumberdaya manusia. Oleh sebab itu permasalahan yang masih harus mendapat perhatian untuk diatasi untuk meningkatkan daya saing daerah adalah meningkatkan keamanan dan kenyamanan berusaha, kemudahan berinvestasi, kompetensi tenaga kerja, infrastruktur dan lain-lain.

Kemudian kualitas dan cakupan pelayanan sarana dan prasarana serta listrik masih belum sepenuhnya mendukung untuk peningkatan daya saing daerah. Dengan demikian untuk meningkatkan daya saing daerah diperlukan peningkatan kerjasama dan pembenahan infrastruktur yang masih belum mendukung daya saing daerah.

Perkembangan perdagangan interregional dan internasional ini perlu segera diantisipasi, kalau tidak masyarakat Lima Puluh kota hanya akan menjadi konsumen saja. Oleh karena itu perekonomian Kabupaten Lima Puluh Kota perlu ditopang oleh kemandirian dan rasa percaya diri. Beberapa komoditas yang sudah dan mulai eksis perlu dipertahankan seperti gambir, jeruk siam gunuang omeh, manggis, pisang dan sebagainya. Kemudian juga komoditas telur ayam ras, sapi, kambing dan kerbau serta ikan dan anak ikan yang selama ini telah menjadi tulang punggung ekonomi daerah.

Untuk dapat bersaing di pasar global, maka cara produksi dan teknologi produksi ke depan perlu ditingkatkan, sehingga kualitas barang yang dihasilkan dapat mengimbangi ataupun melebihi barang dan jasa yang akan masuk ke daerah Lima Puluh Kota.

### **3. Pengangguran**

Pengangguran memiliki korelasi dengan perubahan struktur perekonomian. Pergeseran aktivitas sektor industri yang lebih dominan juga memainkan peran terhadap perubahan tenaga kerja. Pengembangan industri pada dasarnya memiliki tujuan meningkatkan kualitas hidup bangsa agar menjadi bangsa yang modern dan maju serta meningkatkan kemandirian. Untuk itu, kebijakan pengembangan industri akan dititikberatkan pada:

- Industri yang bertumpu pada sumberdaya alam dalam negeri agar mampu memberikan nilai tambah yang lebih karena dampak gandanya juga akan terlihat dari pembangunan ekonomi nasional;
- Industri yang padat karya, karena kita tahu sendiri bahwa bangsa kita memiliki jumlah penduduk yang banyak dengan pertumbuhan penduduk yang juga tinggi dan dapat dimobilisasi dengan berbagai program untuk meningkatkan kualitas;
- Industri yang padat teknologi sebagai landasan bangsa untuk memasuki era perkembangan teknologi maju serta andalan masa depan dalam penguasaan teknologi yang lebih maju.

**d. Belum terwujudnya daya saing produk industri**

Belum terwujudnya daya saing produk industri Kabupaten Lima Puluh Kota dapat dilihat dari belum banyaknya produk industri yang menembus pasar luar negeri baik itu ASEAN maupun Internasional. Malahan untuk produk dalam negeri, produk kita masih rendah daya saing. Hal tersebut dikarenakan produk yang kita hasilkan masih belum mampu menghasilkan produk yang berkualitas baik dan berdaya saing tinggi terutama produk pangan, kerajinan anyaman mansiang, tas, sulaman, tenun dan bordir serta aneka industri lainnya.

Jika kita lihat berdasarkan skala industri, Kabupaten Lima Puluh Kota didominasi oleh industri kecil dan rumah tangga, sehingga belum mampu memenuhi permintaan dalam jumlah banyak. Disamping itu belum berkembangnya diversifikasi dan desain produk industri kerajinan mengakibatkan produk yang dibuat terkesan itu ke itu saja dan hal tersebut turut melemahkan daya saing produk industri.

**e. Dominasi skala usaha kecil dalam ekonomi kerakyatan**

Masih banyaknya usaha-usaha ekonomi baik dari sektor industri maupun perdagangan yang bersifat padat karya yang membutuhkan banyak orang dalam proses produksinya sehingga untuk produk-produk tertentu mengurangi daya saing produk yang dihasilkan. Disisi lain dominasi skala usaha kecil dalam ekonomi kerakyatan ini mampu menyerap banyak tenaga kerja. Oleh sebab itu perlu adanya ide yang brilian untuk menjadikan dominasi ini menjadi kekuatan bagi Kabupaten Lima Puluh Kota tentunya dengan meningkatkan kegiatan usaha industri yang berbasis sumber daya lokal yang kreatif dan inovatif sehingga kita dapat bertahan dengan ekonomi kerakyatan ini.

**f. Lapangan pekerjaan/kesempatan kerja yang terbatas, akses informasi lapangan kerja sulit, serta rendahnya kualitas angkatan kerja/rendahnya keterampilan/skill tenaga kerja**

Faktor eksternal dan internal lainnya yang turut memberikan kontribusi terhadap permasalahan ketenagakerjaan : kurangnya arus masuk modal asing yang sifatnya padat karya, lemahnya iklim investasi dalam menghadapi globalisasi, berbagai perilaku birokrasi dan regulasi yang tidak kondusif bagi pengembangan usaha sehingga tidak mendukung penciptaan lapangan kerja baru, rendahnya pendidikan dan produktivitas tenaga kerja, tekanan kenaikan upah bagi beberapa perusahaan yang belum stabil.

## **BAB IV**

### **TUJUAN DAN SASARAN**

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, pada Pasal 272 ayat 2 menyebutkan bahwa Rencana Strategis Perangkat Daerah memuat tujuan, sasaran, program, dan kegiatan pembangunan dalam rangka pelaksanaan Urusan Pemerintahan Wajib dan/atau Urusan Pemerintahan Pilihan sesuai dengan tugas dan fungsi setiap perangkat daerah, serta berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah, pada pasal 111 menyebutkan bahwa penyusunan rancangan awal Renstra Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 110 disajikan dengan sistematika paling sedikit memuat:

1. Pendahuluan;
2. Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah;
3. Permasalahan dan isu strategis Perangkat Daerah;
4. Tujuan dan sasaran;
5. Strategi dan arah Kebijakan;
6. Rencana Program dan Kegiatan serta Pendanaan;
7. Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan;
8. Penutup

Sehubungan dengan peraturan tersebut, maka pada Renstra Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2021-2026 pada Bab IV hanya memuat tujuan, sasaran, strategi dan kebijakan yang diturunkan dari Visi dan Misi Bupati dan Wakil Bupati Lima Puluh Kota yang dimuat dalam Rencana Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2021-2026.

Sesuai dengan visi Bupati dan Wakil Bupati terpilih, maka visi pembangunan jangka menengah daerah Kabupaten Lima Puluh Kota tahun 2021-2026 adalah :

**“Mewujudkan Lima Puluh Kota yang Madani, Beradat dan Berbudaya dalam Kerangka Adat Basandi Syarak, Syarak Basandi Kitabullah.”**

Visi Pembangunan Kabupaten Lima Puluh Kota ini diharapkan akan mewujudkan keinginan dan amanat masyarakat Kabupaten Lima Puluh Kota dengan tetap mengacu pada pencapaian tujuan nasional seperti diamanatkan dalam Pembukaan UUD 1945 khususnya bagi masyarakat Kabupaten Lima Puluh Kota, memperhatikan RPJMN 2019-2024, RPJPD Provinsi Sumatera Barat tahun 2005-2025, dan RPJMD Kabupaten Lima Puluh Kota tahun 2021-2026.

Dalam merealisasikan visi dan memberikan arah serta tujuan yang akan diwujudkan, dan untuk memberikan fokus terhadap Program yang akan dilaksanakan serta untuk menumbuhkan *sense of participation and sense of belonging* maka Pemerintah Kabupaten Lima Puluh Kota menyatakan misi pembangunan jangka menengah Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2021-2026 dalam bentuk 5 (lima) misi. Tujuan pembangunan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Lima Puluh Kota berada pada misi ke 2 yaitu **“Mendorong pertumbuhan dan perkembangan ekonomi lintas sektoral yang memiliki keunggulan ditingkat lokal dan regional”**. Perkembangan ekonomi memiliki cakupan yang luas meliputi beberapa sektor, antara lain pertanian, perikanan, pariwisata, industri kecil dan menengah serta perdagangan dan jasa. Dalam upaya untuk meningkatkan pertumbuhan dan perkembangan ekonomi masyarakat dapat dilakukan dengan peningkatan kunjungan wisatawan ke Kabupaten Lima Puluh Kota, peningkatan produksi dan produktivitas pertanian dan perikanan, peningkatan pengembangan industri kecil menengah dan pendapatan daerah.

Misi ini diarahkan untuk meningkatkan pendapatan masyarakat yang lebih tinggi dan merata dengan mengembangkan kegiatan ekonomi yang lebih produktif berbasis kerakyatan, mendorong sektor unggulan daerah dan memanfaatkan sumberdaya lokal untuk menghasilkan produk yang berdaya saing.

#### **4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja**

Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017, tujuan adalah sesuatu kondisi yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 5

(lima) Tahunan. Sedangkan Sasaran adalah rumusan kondisi yang menggambarkan tercapainya tujuan, berupa hasil pembangunan Daerah/Perangkat Daerah yang diperoleh dari pencapaian hasil (*outcome*) program Perangkat Daerah.

Tujuan dan sasaran adalah tahap perumusan sasaran strategis yang menunjukkan tingkat prioritas tertinggi dalam perencanaan pembangunan jangka menengah daerah yang selanjutnya akan menjadi dasar penyusunan arsitektur kinerja pembangunan daerah secara keseluruhan. Disini, peran dari penjelasan visi dan misi menjadi sangat penting agar proses penyusunan tujuan dan sasaran memenuhi syarat supaya selaras dengan sasaran pokok RPJPD pada tahapan ke-4.

Perumusan tujuan dan sasaran merupakan salah satu tahap perencanaan kebijakan (*policy planning*) yang memiliki kritikal poin dalam penyusunan Renstra. Hal ini mengingat bilamana visi dan misi kepala daerah dan wakil kepala daerah tidak dijabarkan secara teknokratis dan partisipatif kedalam tujuan dan sasaran, maka program kepala daerah dan wakil kepala daerah terpilih akan mengalami kesulitan dalam mengoperasionalkannya kedalam sistem penyelenggaraan pemerintahan. Dalam hal ini, tujuan dan sasaran merupakan dampak (*impact*) keberhasilan pembangunan daerah yang diperoleh dari pencapaian berbagai program prioritas terkait.

Sebagai penjabaran untuk mewujudkan visi Bupati dan Wakil Bupati Lima Puluh Kota melalui pelaksanaan misi yang telah ditetapkan serta selaras dengan tujuan ketiga pada misi kedua RPJMD Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2021-2026 yaitu *Meningkatkan pertumbuhan dan perkembangan ekonomi masyarakat*, maka dirumuskan tujuan dan sasaran di sektor industri dan tenaga kerja tahun 2021-2026 yang akan dicapai sebagai bentuk perwujudan dalam perencanaan pembangunan jangka menengah daerah. Tujuan yang akan dicapai adalah :

1. Meningkatkan peranan sektor Industri Kecil dan Menengah (IKM) dalam upaya mendorong pertumbuhan ekonomi;
2. Mewujudkan tenaga kerja yang terampil/kompeten dan produktif untuk mengisi kesempatan kerja dan mewujudkan perlindungan tenaga kerja;
3. Meningkatkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Penjabaran dari tujuan dan sasaran yang akan dicapai oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Lima Puluh Kota dijelaskan sebagai berikut:

1. Meningkatkan peranan sektor IKM dalam upaya mendorong pertumbuhan ekonomi;

Pembangunan di sektor IKM ikut memberikan peranan yang besar terhadap pembangunan ekonomi tanpa mengabaikan pembangunan di sektor lain. Kontribusi sektor IKM dalam perekonomian merupakan kinerja utama pembangunan di sektor Industri. Peran sektor industri pengolahan dalam perekonomian Lima Puluh Kota memberikan sumbangan yang berarti pada total PDRB Lima Puluh Kota. Untuk meningkatkan kontribusi sektor industri perlu adanya peningkatan mutu di industri besar pada umumnya dan industri kecil menengah pada khususnya.

Berdasarkan tujuan tersebut, maka sasaran yang akan dicapai adalah :

- 1) Meningkatnya perencanaan dan pembangunan industri, dengan indikator :

- Persentase kontribusi industri pengolahan terhadap PDRB (%)
- Persentase produk IKM yang berkualitas (%)

2. Mewujudkan tenaga kerja yang terampil/kompeten dan produktif untuk mengisi kesempatan kerja serta perlindungan tenaga kerja;

Pembangunan ketenagakerjaan merupakan bagian pembangunan daerah yang bertujuan untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah, untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan, serta meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Sampai saat ini masalah ketenagakerjaan di Kabupaten Lima Puluh Kota masih kompleks, seperti besarnya jumlah pengangguran seiring dengan meningkatnya jumlah angkatan kerja, adanya ketidaksesuaian antara kualitas tenaga kerja dengan kebutuhan tenaga kerja, jumlah lembaga pelatihan kerja yang masih sangat kurang, dan masih kurangnya kesejahteraan para pekerja serta permasalahan ketenagakerjaan lainnya. Untuk mengatasi permasalahan

tersebut, diperlukan berbagai upaya dari berbagai pihak, baik pemerintah, swasta maupun elemen masyarakat.

Berdasarkan tujuan tersebut, maka sasaran yang akan dicapai adalah :

- 1) Meningkatnya penempatan tenaga kerja, dengan indikator :
  - Persentase peningkatan penempatan tenaga kerja (%)

3. Mewujudkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah;

Berdasarkan tujuan tersebut, sasaran yang akan dicapai adalah :

- 1) Meningkatnya nilai SAKIP, dengan indikator :
  - Hasil reviu Inspektorat

Dengan diformulasikannya tujuan dan sasaran strategis ini dalam mempertimbangkan sumber daya dan kemampuan yang dimiliki, Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Lima Puluh Kota dapat secara tepat mengetahui apa yang harus dilaksanakan oleh organisasi dalam memenuhi visi dan misi Kepala Daerah untuk kurun waktu satu sampai lima tahun ke depan. Lebih dari itu, perumusan tujuan dan sasaran strategis ini juga akan memungkinkan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Lima Puluh Kota untuk mengukur sejauh mana visi dan misi Kepala Daerah telah dicapai mengingat tujuan dan sasaran strategis dirumuskan berdasarkan visi dan misi Kepala Daerah yang tertuang dalam RPJMD.

Untuk itu, agar dapat diukur keberhasilan organisasi di dalam mencapai tujuan dan sasaran strategisnya, setiap sasaran strategis yang ditetapkan akan memiliki indikator kinerja (*performance indikator*) yang terukur. Sementara itu, untuk tujuan dan sasaran utama Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Lima Puluh Kota dengan target Jangka Menengah yang telah disepakati dapat dilihat pada Rumusan tujuan dan sasaran yang diuraikan sebagai berikut pada Tabel T-C.25 :

**Tabel 4.1 :**  
**Tabel T-C.25 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan**  
**Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2021-2026**

No.	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR TUJUAN/SASARAN	TARGET KINERJA TUJUAN/SASARAN PADA TAHUN KE-					
				2021	2022	2023	2024	2025	2026
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	Meningkatkan peranan sektor industri dalam upaya mendorong pertumbuhan ekonomi	SS 1 Meningkatkan perencanaan dan pembangunan industri	1.1 Persentase kontribusi industri pengolahan terhadap PDRB  1.2 Persentase peningkatan produk IKM yang berkualitas	6,46  3,65	6,62  5,50	6,75  7,42	6,88  10,02	7,01  13,32	7,14  16,68
2	Mewujudkan tenaga kerja yang terampil/kompeten dan produktif untuk mengisi kesempatan kerja, dan mewujudkan perlindungan tenaga kerja	SS 2 Meningkatkan penempatan tenaga kerja	2.1 Persentase peningkatan penempatan tenaga kerja (%)	26,61	36,18	52,14	68,09	84,05	100,00

## **BAB V**

### **STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN**

Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 Tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah, Strategi adalah langkah berisikan program-program sebagai prioritas pembangunan Daerah/Perangkat Daerah untuk mencapai sasaran. Sedangkan Arah Kebijakan adalah rumusan kerangka pikir atau kerangka kerja untuk menyelesaikan permasalahan pembangunan dan mengantisipasi isu strategis Daerah/Perangkat Daerah yang dilaksanakan secara bertahap sebagai penjabaran strategi.

Untuk keterarahan pelaksanaan kegiatan operasional dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran sebagai implementasi dan penjabaran visi serta misi, dan untuk pemantapan pemanfaatan sumber daya yang tersedia secara maksimal diperlukan penetapan strategi dan kebijakan pembangunan di bidang industri dan ketenagakerjaan.

Strategi dan kebijakan dimaksud selanjutnya yang akan menjadi dasar untuk perumusan kegiatan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Lima Puluh Kota untuk setiap program prioritas RPJMD yang menjadi tugas dan fungsinya. Strategi dan kebijakan tersebut berperan penting untuk pencapaian tujuan dan sasaran jangka menengah, dan telah diselaraskan dengan strategi dan kebijakan serta rencana program prioritas dalam rancangan awal RPJMD pemerintah Kabupaten Lima Puluh Kota.

Hubungan strategi, arah kebijakan dengan Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran dapat dirumuskan oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Lima Puluh Kota adalah sebagai berikut :

Tabel 5.1

## TC 26 : Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan

VISI : Mewujudkan Lima Puluh Kota yang Madani, Beradat dan Berbudaya dalam Kerangka Adat Bersandi Syarak, Syarak Bersandi Kitabullah					
MISI 1 : Mendorong Pertumbuhan dan Perkembangan Ekonomi Lintas Sektoral yang Memiliki Keunggulan Ditingkat Lokal dan Regional					
Tujuan	Sasaran		Strategi		Arah Kebijakan
Meningkatkan peranan sektor industri dalam upaya mendorong pertumbuhan ekonomi	1.	Meningkatnya perencanaan dan pembangunan industri	1.	Melaksanakan perencanaan dan pembangunan industri	1. Penyusunan dan evaluasi rencana pembangunan industri kabupaten/kota
			2.	Meningkatkan pengendalian izin usaha industri kabupaten/kota	1. Penerbitan Izin Usaha Industri (IUI), Izin Perluasan Usaha Industri (IPUI), Izin Usaha Kawasan Industri (IKUI) dan Izin Perluasan Kawasan (IPKI) kewenangan kabupaten/kota
			3.	Meningkatkan pengelolaan sistem informasi industri nasional	1. Penyediaan informasi untuk informasi industri untuk IUI, IPUI, IKUI dan IPKI kewenangan kabupaten/kota
Mewujudkan tenaga kerja yang terampil/kompeten dan produktif untuk mengisi kesempatan kerja, dan mewujudkan perlindungan tenaga kerja	1.	Meningkatnya penempatan tenaga kerja	1.	Melaksanakan perencanaan tenaga kerja	1. Penyusunan rencana tenaga kerja
			2.	Meningkatkan pelatihan kerja dan produktifitas tenaga kerja	1. Pelaksanaan pelatihan berdasarkan unit kompetensi
			3.	Meningkatkan penempatan tenaga kerja	2. Pengukuran produktivitas tingkat daerah kabupaten/kota
			4.	Meningkatkan pelaksanaan hubungan industrial di perusahaan	1. Pelayanan antar kerja di daerah kabupaten/kota
					2. Pengelolaan informasi pasar kerja
					2. Penerbitan perpanjangan IMTA yang lokasi kerja dalam 1 (satu) daerah kabupaten/kota
					3. Pengesahan peraturan perusahaan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama untuk perusahaan yang hanya beroperasi dalam 1 (satu) daerah kabupaten/kota
					2. Pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan di daerah kabupaten/kota
MISI 2 : Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik Melalui Reformasi Birokrasi Seutuhnya					
Tujuan	Sasaran		Strategi		Arah Kebijakan
Meningkatkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (AKIP)	1.	Meningkatnya nilai AKIP	1.	Melaksanakan penunjang urusan pemerintahan daerah kabupaten/kota	1. Perencanaan, penganggaran, dan evaluasi kinerja perangkat daerah
					2. Administrasi keuangan perangkat daerah
					3. Administrasi kepegawaian perangkat daerah
					4. Administrasi umum perangkat daerah
					5. Pengadaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintah daerah
					6. Penyediaan jasa penunjang urusan pemerintahan daerah
					7. Pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintahan daerah

## **BAB VI**

### **RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN**

Program adalah instrumen kebijakan yang berisi satu atau lebih kegiatan yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah/lembaga untuk mencapai sasaran dan tujuan serta memperoleh alokasi anggaran, atau kegiatan masyarakat yang dikoordinasikan oleh instansi pemerintah.

#### **6.1. Program Urusan Perindustrian**

Agar pengembangan sektor industri lebih terarah sehingga sasaran pembangunan sektor industri dapat tercapai, perlu ditetapkan program-program pembangunan industri. Program pembangunan industri yang akan dilaksanakan untuk masa Renstra 2021-2026 antara lain adalah :

Misi 2 : Mendorong pertumbuhan dan perkembangan ekonomi lintas sektoral yang memiliki keunggulan ditingkat lokal dan regional

Tujuan 1 : Meningkatkan peranan sektor industri dalam upaya mendorong pertumbuhan ekonomi

Sasaran 1 : Meningkatnya perencanaan dan pembangunan industri

Strategi :

1. Melaksanakan perencanaan dan pembangunan industri
2. Meningkatkan pengendalian izin usaha industri kabupaten/kota
3. Meningkatkan pengelolaan sistem informasi industri nasional

Kebijakan :

1. Penyusunan dan evaluasi rencana pembangunan industri kabupaten/kota
2. Penerbitan Izin Usaha Industri (IUI), Izin Perluasan Usaha Industri (IPUI), Izin Usaha Kawasan Industri (IKUI) dan Izin Perluasan Kawasan (IPKI) kewenangan kabupaten/kota
3. Penyediaan informasi untuk informasi industri untuk IUI, IPUI, IKUI dan IPKI kewenangan kabupaten/kota

Program yang digunakan :

1. Program Perencanaan dan Pembangunan Industri
2. Program Pengendalian Izin Usaha Industri Kabupaten/Kota
3. Program Pengelolaan Sistem Informasi Industri Nasional

## **6.2 Program Urusan Tenaga Kerja**

Agar pengembangan sektor ketenagakerjaan lebih terarah sehingga sasaran pembangunan ketenagakerjaan dapat tercapai, perlu ditetapkan program-program pembangunan tenaga kerja. Program pembangunan ketenagakerjaan yang akan dilaksanakan untuk masa Renstra 2021-2026 antara lain adalah :

Misi 2 : Mendorong pertumbuhan dan perkembangan ekonomi lintas sektoral yang memiliki keunggulan ditingkat lokal dan regional

Tujuan 2 : Mewujudkan tenaga kerja yang terampil/kompeten dan produktif untuk mengisi kesempatan kerja, dan mewujudkan perlindungan tenaga kerja

Sasaran 1 : Meningkatnya penempatan tenaga kerja

Strategi :

1. Melaksanakan perencanaan tenaga kerja
2. Meningkatkan pelatihan kerja dan produktifitas tenaga kerja
3. Meningkatkan penempatan tenaga kerja
4. Meningkatkan pelaksanaan hubungan industrial di perusahaan

Kebijakan :

1. Penyusunan rencana tenaga kerja
2. Pelaksanaan pelatihan berdasarkan unit kompetensi
3. Pengukuran produktivitas tingkat daerah kabupaten/kota
4. Pelayanan antar kerja di daerah kabupaten/kota
5. Pengelolaan informasi pasar kerja
6. Penerbitan perpanjangan IMTA yang lokasi kerja dalam 1 (satu) daerah kabupaten/kota

7. Pengesahan peraturan perusahaan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama untuk perusahaan yang hanya beroperasi dalam 1 (satu) daerah kabupaten/kota
8. Pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan di daerah kabupaten/kota

Program yang digunakan :

1. Program Perencanaan Tenaga Kerja
2. Program Pelatihan Kerja dan Produktifitas Tenaga Kerja
3. Program Penempatan Tenaga Kerja
4. Program Hubungan Industrial

### **6.3. Program Urusan Transmigrasi**

Untuk mencapai sasaran urusan transmigrasi, program yang akan dilaksanakan adalah :

1. Program Pengembangan Kawasan Transmigrasi

Program Pengembangan kawasan Transmigrasi memiliki sasaran untuk meningkatnya pengembangan SDM dan sarana dan prasarana Kawasan transmigrasi dari aspek ekonomi, sosial dan budaya.

### **6.4. Program Belanja Langsung Pokok**

Disamping program urusan diatas, juga terdapat program penunjang pembangunan daerah kabupaten/kota yang mendukung pelaksanaan program pengembangan industri, tenaga kerja dan transmigrasi dalam rangka meningkatkan kinerja dan profesionalisme sumber daya manusia sektor perindustrian, tenaga kerja dan transmigrasi serta meningkatkan birokrasi yang transparansi, akuntabel dan bersih sesuai ***tujuan ke-3 Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Lima Puluh Kota yaitu Meningkatkan akuntabilitas instansi pemerintah (AKIP), dengan sasaran Meningkatkan nilai SAKIP, dengan indikator kinerja Hasil reviu inspektorat.***

Program pendukung untuk pencapaian tujuan ini adalah Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota dengan kegiatan-kegiatan antara lain:

---

Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah, Administrasi Keuangan Perangkat Daerah, Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah, Administrasi Umum Perangkat Daerah, Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah, Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah dan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah.

Rencana Program, Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran, dan Pendanaan Indikatif Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Lima Puluh Kota 2021-2026 tersaji dalam Tabel T-C.27 sebagai berikut :

Tabel 6.1

**Tabel T-C.27 Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan Perangkat Daerah Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja  
Kabupaten Lima Puluh Kota**

NO	Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun awal Perencanaan	Tahun Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan														Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung jawab	Lokasi
							2021		2022		2023		2024		2025		2026		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah			
							Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
1	Meningkatkan kualitas tata kelola urusan pemerintah	Meningkatnya akuntabilitas kinerja dan keuangan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja	2.07.01	Program : Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase peningkatan kinerja pemerintah daerah	100%	20%	4,153,236,757	20%	4,117,755,357	20%	5,095,255,357	20%	4,742,587,357	20%	5,307,730,357	20%	4,953,024,357	100%	25,260,210,691		
			2.07.01.2.01	Kegiatan : Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase sinergitas perencanaan dan evaluasi pembangunan daerah	100%	100%	19,500,000	100%	57,702,000	100%	75,806,000	100%	96,063,000	100%	111,956,000	100%	114,000,000	100%	475,027,000		
			2.07.01.2.01.01	Penyusunan dokumen perencanaan perangkat daerah	Jumlah dokumen perencanaan perangkat daerah	2 dokumen	2 dokumen	3,500,000	2 dokumen	10,850,000	2 dokumen	15,000,000	2 dokumen	15,000,000	2 dokumen	17,500,000	2 dokumen	17,500,000	12 dokumen	79,350,000		
			2.07.01.2.01.02	Koordinasi dan penyusunan dokumen RKA-SKPD	Jumlah dokumen RKA-SKPD dan laporan hasil koordinasi penyusunan dokumen RKA-SKPD	1 dokumen	1 dokumen	2,000,000	1 dokumen	8,500,000	1 dokumen	10,000,000	1 dokumen	13,750,000	1 dokumen	15,000,000	1 dokumen	20,000,000	5 dokumen	69,250,000		
			2.07.01.2.01.03	Koordinasi dan penyusunan dokumen perubahan RKA-SKPD	Jumlah dokumen perubahan RKA-SKPD dan laporan hasil koordinasi penyusunan dokumen perubahan RKA-SKPD	1 dokumen	1 dokumen	2,000,000	1 dokumen	4,356,000	1 dokumen	7,000,000	1 dokumen	9,557,000	1 dokumen	12,000,000	1 dokumen	1,500,000	5 dokumen	36,413,000		
			2.07.01.2.01.04	Koordinasi dan penyusunan DPA-SKPD	Jumlah dokumen DPA-SKPD dan laporan hasil koordinasi penyusunan dokumen DPA-SKPD	1 dokumen	1 dokumen	2,000,000	1 dokumen	10,000,000	1 dokumen	13,456,000	1 dokumen	16,000,000	1 dokumen	20,000,000	1 dokumen	25,000,000	5 dokumen	86,456,000		

2.07.01.2.01.05	Koordinasi dan penyusunan perubahan DPA-SKPD	Jumlah dokumen perubahan DPA-SKPD dan laporan hasil koordinasi penyusunan dokumen perubahan DPA-SKPD	1 dokumen	1 dokumen	2,000,000	1 dokumen	10,000,000	1 dokumen	10,000,000	1 dokumen	15,000,000	1 dokumen	15,000,000	1 dokumen	15,000,000	5 dokumen	67,000,000		
2.07.01.2.01.06	Koordinasi dan penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar kinerja SKPD	Jumlah laporan capaian kinerja dan ikhtisar kinerja SKPD dan laporan hasil koordinasi penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar kinerja SKPD	7 laporan	7 laporan	4,000,000	7 laporan	5,000,000	7 laporan	8,000,000	7 laporan	9,756,000	7 laporan	12,456,000	7 laporan	15,000,000	42 laporan	54,212,000		
2.07.01.2.01.07	Evaluasi kinerja perangkat daerah	Jumlah laporan evaluasi kinerja perangkat daerah	6 laporan	6 laporan	4,000,000	6 laporan	8,996,000	6 laporan	12,350,000	6 laporan	17,000,000	6 laporan	20,000,000	6 laporan	20,000,000	36 laporan	82,346,000		
<b>2.07.01.2.02</b>	<b>Kegiatan : Administrasi Keuangan Perangkat Daerah</b>	<b>Meningkatnya Administrasi Keuangan Perangkat Daerah</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>3,109,378,857</b>	<b>100%</b>	<b>3,114,398,357</b>	<b>100%</b>	<b>3,122,448,357</b>	<b>100%</b>	<b>3,131,448,357</b>	<b>100%</b>	<b>3,135,448,357</b>	<b>100%</b>	<b>3,144,448,357</b>	<b>100%</b>	<b>15,648,191,791</b>		
2.07.01.2.02.01	Penyediaan gaji dan tunjangan ASN	Jumlah orang yang menerima gaji dan tunjangan ASN	12 bulan	12 bulan	3,088	12 bulan	3,088,448,357	72 bulan	15,442,241,785										
2.07.01.2.02	Koordinasi dan pelaksanaan akuntansi SKPD	Jumlah koordinasi dan pelaksanaan akuntansi SKPD	1 dokumen	1 dokumen	2,9897	1 dokumen	5,500,000	1 dokumen	7,000,000	1 dokumen	8,000,000	1 dokumen	10,000,000	1 dokumen	13,000,000	6 dokumen	43,500,000		
2.07.01.2.02.05	Koordinasi dan penyusunan laporan keuangan akhir tahun SKPD	Jumlah laporan keuangan akhir tahun SKPD dan laporan hasil koordinasi penyusunan laporan keuangan akhir tahun SKPD	1 dokumen	1 dokumen	2,9908	1 dokumen	5,500,000	1 dokumen	7,000,000	1 dokumen	8,000,000	1 dokumen	10,000,000	1 dokumen	13,000,000	6 dokumen	43,500,000		
2.07.01.2.02.06	Pengelolaan dan penyiapan bahan tanggapan pemeriksaan	Jumlah dokumen bahan tanggapan pemeriksaan dan tindak lanjut pemeriksaan	1 dokumen	1 dokumen	3	1 dokumen	3,000,000	1 dokumen	5,000,000	1 dokumen	7,500,000	1 dokumen	7,500,000	1 dokumen	7,500,000	6 dokumen	30,500,003		

2.07.01.2.02.07	Koordinasi dan penyusunan laporan keuangan bulanan/triwulan/semesteran SKPD	Jumlah laporan keuangan bulanan/triwulan/semesteran SKPD dan laporan	3 laporan	3 laporan	8,95	3 laporan	8,950,000	3 laporan	10,000,000	3 laporan	12,000,000	3 laporan	12,000,000	3 laporan	15,000,000	18 laporan	57,950,000		
2.07.01.2.02.0	Penyusunan pelaporan dan analisis prognosis realisasi anggaran	Jumlah laporan prognosis realisasi anggaran dan laporan analisis prognosis realisasi anggaran	1 laporan	1 laporan	3	1 laporan	3,000,000	1 laporan	5,000,000	1 laporan	7,500,000	1 laporan	7,500,000	1 laporan	7,500,000	6 laporan	30,500,003		
<b>2.07.01.2.05</b>	<b>Kegiatan : Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah</b>	<b>Persentase Tersedianya Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>51,066,000</b>	<b>100%</b>	<b>6,000,000</b>	<b>100%</b>	<b>117,000,000</b>	<b>100%</b>	<b>132,500,000</b>	<b>100%</b>	<b>155,500,000</b>	<b>100%</b>	<b>173,000,000</b>	<b>100%</b>	<b>635,066,000</b>		
2.07.01.2.05.01	Peningkatan sarana dan prasarana disiplin pegawai	Jumlah unit peningkatan sarana dan prasarana disiplin pegawai	0	0	-	-	-	1 unit	10,000,000	1 unit	12,000,000	1 unit	15,000,000	1 unit	20,000,000	4 unit	57,000,000		
2.07.01.2.05.02	Pengadaan pakaian dinas beserta atribut kelengkapannya	Jumlah stell pakaian dinas beserta atribut kelengkapannya	0	0	-	-	-	60 stell	30,000,000	60 stel	33,000,000	60 stel	36,000,000	60 stel	40,000,000	240 stell	139,000,000		
2.07.01.2.05.	Pendataan dan pengolahan administrasi kepegawaian	Jumlah data dan olahan administrasi kepegawaian	0	0	-	-	-	1 paket	10,000,000	1 paket	10,000,000	1 paket	15,000,000	1 paket	15,000,000	4 paket	50,000,000		
2.07.01.2.05	Monitoring, evaluasi dan penilaian kinerja pegawai	Jumlah laporan monitoring, evaluasi dan penilaian kinerja pegawai	0	0	-	1 laporan	6,000,000	1 laporan	8,000,000	1 laporan	10,000,000	1 laporan	12,000,000	1 laporan	13,000,000	5 laporan	49,000,000		
2.07.01.2.05.09	Pendidikan dan pelatihan pegawai berdasarkan tugas dan fungsi	Jumlah pegawai berdasarkan tugas dan fungsi yang mengikuti pendidikan dan pelatihan	1 paket	1 paket	44,486,000	-	-	1 paket	50,000,000	1 paket	50,000,000	1 paket	60,000,000	1 paket	65,000,000	5 paket	269,486,000		

2.07.01.2.05	Sosialisasi peraturan perundang-undangan	Jumlah aparaturnya yang mendapat sosialisasi peraturan perundang-undangan	50 orang	60 orang	6,580,000	-	60 orang	9,000,000	60 orang	17,500,000	60 orang	17,500,000	60 orang	20,000,000	300 orang	70,580,000			
<b>2.07.01.2.06</b>	<b>Kegiatan : Administrasi Umum Perangkat Daerah</b>	<b>Persentase tersedianya administrasi pelayanan umum perangkat daerah</b>	<b>100%</b>		<b>302,376,900</b>	<b>100%</b>	<b>321,000,000</b>	<b>100%</b>	<b>329,925,000</b>	<b>100%</b>	<b>347,000,000</b>	<b>100%</b>	<b>448,000,000</b>	<b>100%</b>	<b>437,000,000</b>	<b>100%</b>	<b>2,185,301,900</b>		
2.07.01.2.06.01	Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	Jumlah paket komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor yang disediakan	1 paket	1 paket	11,432,000	1 paket	13,000,000	1 paket	13,000,000	1 paket	15,000,000	1 paket	15,000,000	1 paket	20,000,000	6 paket	87,432,000		
2.07.01.2.06.03	Penyediaan peralatan rumah tangga	Jumlah paket peralatan rumah tangga yang disediakan	0	0	-	1 paket	8,000,000	1 paket	-	-	-	15,000,000	1 paket	15,000,000	3 paket	38,000,000			
2.07.01.2.06.04	Penyediaan bahan logistik kantor	Jumlah paket bahan logistik kantor yang disediakan	12 paket	12 paket	42,685,200	12 paket	45,000,000	12 paket	45,000,000	12 paket	50,000,000	12 paket	55,000,000	12 paket	60,000,000	72 paket	297,685,200		
2.07.01.2.06.05	Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	Jumlah paket barang cetakan dan penggandaan	12 paket	12 paket	32,435,700	12 paket	35,000,000	12 paket	37,000,000	12 paket	40,000,000	12 paket	43,000,000	12 paket	45,000,000	72 paket	232,435,700		
2.07.01.2.06.06	Penyediaan bahan dan peraturan perundang-undangan	Jumlah dokumen bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan yang disediakan	3 dokumen	3 dokumen	4,925,000	-	-	3 dokumen	4,925,000	3 dokumen	7,000,000	3 dokumen	70,000,000	3 dokumen	7,000,000	15 dokumen	93,850,000		
2.07.01.2.06.08	Fasilitasi kunjungan tamu	Jumlah paket fasilitasi kunjungan tamu	12 paket	12 paket	35,885,000	12 paket	40,000,000	12 paket	45,000,000	12 paket	50,000,000	12 paket	50,000,000	12 paket	55,000,000	72 paket	275,885,000		
2.07.01.2.06.09	Penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD	Jumlah laporan penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD	12 laporan	12 laporan	175,014,000	12 laporan	180,000,000	12 laporan	185,000,000	12 laporan	185,000,000	12 laporan	200,000,000	12 laporan	235,000,000	72 laporan	1,160,014,000		

2.07.01.2.07	Kegiatan : Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase tersedianya barang milik daerah penunjang urusan pemerintah daerah	100%	1	60,000,000	100%	-	100%	815,000,000	100%	350,000,000	100%	750,000,000	100%	335,000,000	100%	2,310,000,000		
2.07.01.2.07.01.2.07	Pengadaan Kendaraan dinas perorangan dinas atau kendaraan dinas jabatan	Jumlah unit kendaraan perorangan dinas atau kendaraan dinas jabatan	0	-	-	-	-	1 unit kend roda 4	380,000,000	3 unit kend roda 2	75,000,000	1 unit kend roda 4	250,000,000	-	-	2 unit kend roda 4, 3 unit kend roda 2	705,000,000		
2.07.01.2.07.05	Pengadaan mebel	Jumlah paket mebel yang disediakan	0	-	-	-	-	1 paket	50,000,000	1 paket	75,000,000	-	-	1 paket	60,000,000	3 paket	185,000,000		
2.07.01.2.07.06	Pengadaan peralatan dan mesin lainnya	Jumlah unit peralatan dan mesin lainnya yang disediakan	0	7 unit	60,000,000	-	-	5 unit	60,000,000	5 unit	50,000,000	5 unit	100,000,000	4 unit	100,000,000	26 unit	370,000,000		
2.07.01.2.07.	Pengadaan gedung kantor atau bangunan lainnya	Jumlah unit gedung kantor atau bangunan lainnya	0	-	-	-	-	1 paket	325,000,000	-	-	1 paket	400,000,000	-	-	2 paket	725,000,000		
2.07.01.2.07.11	Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah paket sarana dan prasarana gedung kantor atau bangunan lainnya	0	-	-	-	-	-	-	1 paket	150,000,000	-	-	1 paket	175,000,000	2 paket	325,000,000		
2.07.01.2.08	Kegiatan : Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase tersedianya jasa penunjang urusan pemerintah daerah	100%	1	410,900,000	1	418,640,000	1	423,140,000	1	453,640,000	1	459,890,000	1	472,640,000	100%	2,638,850,000		
2.07.01.2.08.01	Penyediaan jasa surat menyurat	Jumlah laporan penyediaan jasa surat menyurat	1 laporan	1 laporan	5,260,000	1 laporan	7,000,000	1 laporan	8,500,000	1 laporan	10,000,000	1 laporan	13,250,000	1 laporan	15,000,000	6 laporan	59,010,000		
2.07.01.2.08.02	Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	Jumlah laporan penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	2 laporan	2 laporan	50,500,000	2 laporan	50,500,000	2 laporan	50,500,000	2 laporan	75,000,000	2 laporan	75,000,000	2 laporan	80,000,000	12 laporan	381,500,000		
2.07.01.2.08.04	Penyediaan jasa pelayanan umum kantor	Jumlah laporan penyediaan jasa pelayanan umum kantor yang disediakan	6 laporan	6 laporan	355,140,000	6 laporan	361,140,000	6 laporan	364,140,000	6 laporan	368,640,000	6 laporan	371,640,000	6 laporan	377,640,000	36 laporan	2,198,340,000		

			<b>2.07.01.2.09</b>	<b>Kegiatan : Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</b>	<b>Persentase terpeliharanya n barang milik daerah urusan pemerintah daerah</b>	100%	1	200,015,000	1	200,015,000	100%	211,936,000	100%	231,936,000	100%	246,936,000	100%	276,936,000	100%	1,367,774,000		
			2.07.01.2.09.	Penyediaan jasa pemeliharaan, biaya pemeliharaan, pajak dan perizinan kendaraan dinas operasional atau lapangan yang dipelihara dan dibayarkan pajaknya	Jumlah unitkendaraan dinas operasional atau lapangan yang dipelihara dan dibayarkan pajaknya	15 unit roda 2, 2 unit roda 4	15 unit roda 2, 2 unit roda 4	143,959,000	15 unit roda 2, 2 unit roda 4	143,959,000	15 unit roda 2, 2 unit roda 4	150,000,000	15 unit roda 2, 2 unit roda 4	150,000,000	15 unit roda 2, 2 unit roda 4	150,000,000	15 unit roda 2, 2 unit roda 4	180,000,000	90 unit roda 2, 12 roda 4	917,918,000		
			2.07.01.2.09.06	Pemeliharaan peralatan dan mesin lainnya	Jumlah unit peralatan dan mesin lainnya yang dipelihara	12 unit	16 unit	29,120,000	12 unit	29,120,000	16 unit	35,000,000	18 unit	35,000,000	18 unit	50,000,000	16 unit	50,000,000	96 unit	228,240,000		
			2.07.01.2.09	Pemeliharaan/rehabilitasi gedung kantor dan bangunan lainnya	Jumlah unit gedung kantor dan bangunan lainnya yang dipelihara	1 unit	2 unit	26,936,000	2 unit	26,936,000	2 unit	26,936,000	2 unit	46,936,000	2 unit	46,936,000	2 unit	46,936,000	12 unit	221,616,000		
2	Mewujudkan tenaga kerja yang terampil/kompeten dan produktif untuk mengisi kesempatan kerja, dan mewujudkan perlindungan tenaga kerja	Meningkatnya penempatan tenaga kerja	<b>URUSAN TENAGA KERJA</b>																			
			2.07.02	Program : Perencanaan Tenaga Kerja	Meningkatnya perencanaan tenaga kerja	100%	-	-	-	-	1	150,000,000	-	-	-	-	100%	170,000,000	100%	320,000,000		
			2.07.02.2.01	Kegiatan : Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	Persentase tersedianya rencana tenaga kerja (RTK)	100%	-	-	-	-	1	150,000,000	-	-	-	-	100%	170,000,000	100%	320,000,000		
			2.07.02.2.01.01	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro	Jumlah dokumen RTK Makro	1 dokumen	-	-	-	-	1 dokumen	150,000,000	-	-	-	-	1 dokumen	170,000,000	2 dokumen	320,000,000		
			2.07.03	Program : Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	Meningkatnya Kualitas Tenaga Kerja	100%	1	469,060,000	100%	10,000,000	100%	450,000,000	100%	667,760,000	100%	724,100,000	100%	929,780,000	100%	3,250,700,000		

2.07.03.2.01	<b>Kegiatan : Pelaksanaan Pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi</b>	<b>Persentase terlaksananya pelatihan berdasarkan kompetensi</b>	100%		469,060,000	10,000,000		350,000,000		617,760,000		649,100,000		829,780,000		2,925,700,000		
2.07.03.2.01.01	Proses Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan keterampilan bagi pencari kerja berdasarkan klaster kompetensi	Jumlah pencari kerja yang mendapat pendidikan dan pelatihan keterampilan berdasarkan klaster kompetensi	70 orang	102 orang	469,060,000	96 orang	10,000,000	105 orang	300,000,000	140 orang	300,000,000	132 orang	300,000,000	132 orang	450,000,000	707 orang	1,829,060,000	
2.07.03.2.01.02	Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja	Jumlah laporan koordinasi lintas lembaga dan kerjasama dengan sektor swasta untuk penyediaan instruktur serta sarana dan prasarana LPK	0	-	-	-	1 laporan	50,000,000	1 laporan	67,760,000	1 laporan	75,000,000	1 laporan	75,000,000	4 laporan	267,760,000		
2.07.03.2.01.03	Pengadaan Sarana Pelatihan Kerja Kabupaten/ Kota	Jumlah unit sarana pelatihan kerja Kab/Kota	0	-	-	-	-	-	1 unit	250,000,000	1 unit	274,100,000	1 unit	304,780,000	3 unit	828,880,000		
2.07.03.2.04	<b>Kegiatan : Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Kecil</b>	<b>Persentase peningkatan konsultasi produktivitas pada perusahaan kecil</b>	0	-	-	-	100%	50,000,000	100%	25,000,000	100%	50,000,000	100%	50,000,000	100%	175,000,000		
2.07.03.2.04.01	Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan kecil	Jumlah laporan pelaksanaan konsultasi produktivitas di perusahaan kecil	0	-	-	-	1 laporan	50,000,000	1 laporan	25,000,000	1 laporan	50,000,000	1 laporan	50,000,000	4 laporan	175,000,000		
2.07.03.2.05	<b>Kegiatan : Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kab/Kota</b>	<b>Persentase terlaksananya pengukuran produktivitas tingkat daerah Kab. 50 Kota</b>	0	-	-	-	1	50,000,000	100%	25,000,000	100%	25,000,000	100%	50,000,000	100%	150,000,000		

2.07.03.2 .05.01	Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	Jumlah dokumen pengukuran kompetensi dan produktivitas tenaga kerja	0	-	-	-	-	1 dokumen	50,000,000	1 dokumen	25,000,000	1 dokumen	25,000,000	1 dokumen	50,000,000	4 dokumen	150,000,000		
<b>2.07.04</b>	<b>Program : Penempatan Tenaga Kerja</b>	<b>Persentase peningkatan Penempatan Tenaga Kerja</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>98,915,000</b>	<b>1</b>	<b>35,000,000</b>	<b>100%</b>	<b>502,730,000</b>	<b>100%</b>	<b>534,810,000</b>	<b>100%</b>	<b>541,000,000</b>	<b>100%</b>	<b>558,000,000</b>	<b>100%</b>	<b>2,270,455,000</b>		
<b>2.07.04.2.01</b>	<b>Kegiatan : Pelayanan Antar Kerja di Daerah Kabupaten / Kota</b>	<b>Persentase peningkatan pelayanan antar kerja di Daerah Kab. 50 Kota</b>	<b>100%</b>	<b>1</b>	<b>32,610,000</b>	<b>100%</b>	<b>35,000,000</b>	<b>100%</b>	<b>245,000,000</b>	<b>100%</b>	<b>245,000,000</b>	<b>100%</b>	<b>232,000,000</b>	<b>100%</b>	<b>229,000,000</b>	<b>100%</b>	<b>1,018,610,000</b>		
2.07.04.2.01.01	Penyediaan sumber daya pelayanan antar kerja	Jumlah sumber daya pelayanan antar kerja yang mendapat pelatihan untuk peningkatan kompetensi	0	5 orang	6,305,000	5 orang	10,000,000	5 orang	10,000,000	5 orang	10,000,000	5 orang	12,000,000	5 orang	10,000,000	30 orang	58,305,000		
2.07.04.2.01.02	Pelayanan antar kerja	Jumlah pencari kerja yang diberi pelayanan antar kerja	1960 orang	2000 orang	20,000,000	2000 orang	25,000,000	2000 orang	25,000,000	2000 orang	25,000,000	2000 orang	30,000,000	2000 orang	25,000,000	12000 orang	150,000,000		
2.07.04.2.01.03	Penyuluhan dan bimbingan jabatan bagi pencari kerja	Jumlah pencari kerja yang diberi penyuluhan dan bimbingan jabatan	0	20 orang	6,305,000	-	-	20 orang	10,000,000	20 orang	10,000,000	20 orang	10,000,000	20 orang	14,000,000	100 orang	50,305,000		
2.07.04.2.01.05	Perluasan kesempatan kerja	Jumlah tenaga kerja yang diberdayakan melalui perluasan kesempatan kerja	0	-	-	-	-	70 orang	200,000,000	70 orang	200,000,000	60 orang	180,000,000	60 orang	180,000,000	260 orang	760,000,000		
<b>2.07.04.2.03</b>	<b>Kegiatan : Pengelolaan Informasi Pasar Kerja</b>	<b>Persentase peningkatan Penempatan Tenaga Kerja</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>60,000,000</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>250,000,000</b>	<b>1</b>	<b>280,000,000</b>	<b>1</b>	<b>300,000,000</b>	<b>1</b>	<b>320,000,000</b>	<b>100%</b>	<b>1,210,000,000</b>		
2.07.04.2.03.03	Job fair/ bursa kerja	Jumlah pencari kerja yang mendapat pekerjaan melalui job fair	0	100 orang	60,000,000	-	-	100 orang	250,000,000	100 orang	280,000,000	100 orang	300,000,000	100 orang	320,000,000	500 orang	1,210,000,000		

2.07.04.2.05	Kegiatan : Penerbitan Perpanjangan IMTA yang Lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Kab/Kota	Persentase peningkatan Penerbitan Perpanjangan IMTA di Kab. 50 Kota	0	100%	6,305,000	-	-	100%	7,730,000	100%	9,810,000	100%	9,000,000	100%	9,000,000	100%	41,845,000		
2.07.04.2.05.01	Koordinasi dan sinkronisasi perpanjangan IMTA yang lokasi kerja dalam 1 (satu) daerah kab/kota	Jumlah TKA di Kab. 50 Kota yang mendapatkan perpanjangan IMTA	0	3 orang	6,305,000	-	-	8 orang	7,730,000	8 orang	9,810,000	7 orang	9,000,000	7 orang	9,000,000	33 orang	41,845,000		
2.07.05	Program : Hubungan Industrial	Meningkatnya perlindungan dan Perkembangan Lembaga Ketenagakerjaan	100%	100%	41,800,000	100%	25,506,000	100%	69,100,000	100%	54,240,000	100%	93,400,000	100%	150,560,000	100%	434,606,000		
2.07.05.2.01	Kegiatan : Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama Untuk Perusahaan yang Hanya Beroperasi dalam Satu Daerah Kab/Kota	Persentase peningkatan Perusahaan yang Memiliki Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama di Kab. 50 Kota	100%	100%	21,200,000	100%	13,000,000	100%	24,000,000	100%	20,340,000	100%	38,500,000	100%	58,000,000	100%	175,040,000		
2.07.05.2.01.01	Pengesahan peraturan perusahaan bagi perusahaan	Terlaksananya pengesahan peraturan perusahaan	9 perusahaan	9 perusahaan	7,000,000	5 perusahaan	5,000,000	6 perusahaan	8,500,000	5 perusahaan	6,780,000	10 perusahaan	11,500,000	14 perusahaan	19,000,000	49 perusahaan	57,780,000		
2.07.05.2.01.02	Pendaftaran perjanjian kerjasama bagi perusahaan	Terlaksananya pendaftaran perjanjian kerjasama bagi perusahaan	9 perusahaan	9 perusahaan	7,000,000	5 perusahaan	3,000,000	6 perusahaan	8,500,000	5 perusahaan	6,780,000	10 perusahaan	12,000,000	14 perusahaan	20,000,000	49 perusahaan	57,280,000		
2.07.05.2.01.03	Penyelenggaraan pendataan dan informasi sarana hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja serta	Tersedianya data dan informasi sarana hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja serta pengupahan	1 dokumen	1 dokumen	7,200,000	1 dokumen	5,000,000	1 dokumen	7,000,000	1 dokumen	6,780,000	1 dokumen	15,000,000	1 dokumen	19,000,000	6 dokumen	59,980,000		

	pengupahan																		
<b>2.07.05.2.02</b>	<b>Kegiatan : Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, mogok kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak Pada Kepentingan di Satu Daerah Kab/Kota</b>	<b>Persentase menurunnya Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan di Kab. 50 Kota</b>	100%	1	20,600,000	100%	12,506,000	100%	45,100,000	100%	33,900,000	100%	54,900,000	100%	92,560,000	100%	259,566,000		
2.07.05.2.02.01	Pencegahan perselisihan hubungan industrial, mogok kerja, dan penutupan perusahaan yang berakibat/berdampak pada kepentingan di satu daerah kabupaten/kota	Terlaksananya pencegahan perselisihan HI, mogok kerja, dan penutupan perusahaan yang berdampak pada kepentingan di Kab. 50 Kota	11 perkara	10 perkara	6,800,000	9 perkara	5,000,000	10 perkara	9,000,000	9 perkara	8,000,000	10 perkara	10,000,000	12 perkara	18,500,000	60 perkara	57,300,000		
2.07.05.2.02.02	Penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja, dan penutupan perusahaan yang berakibat/berdampak pada kepentingan di satu daerah kabupaten/kota	Terselesaikannya perselisihan HI, mogok kerja, dan penutupan perusahaan yang berdampak pada kepentingan di Kab. 50 Kota	11 perkara	10 perkara	7,000,000	9 perkara	5,000,000	10 perkara	9,000,000	9 perkara	8,000,000	10 perkara	12,000,000	12 perkara	18,500,000	60 perkara	59,500,000		

			2.07.05.2 .02.03	Penyelenggara verifikasi dan rekapitulasi keanggotaan pada organisasi pengusaha, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh serta non afiliasi	Terselenggaranya verifikasi dan rekapitulasi keanggotaan serikat pekerja/serikat buruh serta non afiliasi	2 Asosiasi dan SP	1 Asosiasi dan SP	6,800,000	1 Asosiasi dan SP	2,506,000	1 Asosiasi dan SP	8,500,000	1 Asosiasi dan SP	4,500,000	1 Asosiasi dan SP	11,000,000	1 Asosiasi dan SP	20,000,000	6 Asosiasi dan SP	53,306,000		
			2.07.05.2 .02.04	Pelaksanaan operasional lembaga kerjasama tripartit daerah kabupaten/kota	Terlaksananya operasional lembaga tripartit daerah	0	-	-	-	-	1 lembaga	10,100,000	1 lembaga	8,900,000	1 lembaga	12,000,000	1 lembaga	20,000,000	4 lembaga	51,000,000		
			2.07.05.2 .02.05	Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	Terlaksananya pengembangan jaminan sosial tenaga kerja dan fasilitas kesejahteraan pekerja				-	-	100 orang	8,500,000	100 orang	4,500,000	150 orang	9,900,000	200 orang	15,560,000	550 orang	38,460,000		
						5300 orang	-	-														
3	Meningkatnya peranan sektor industri dalam upaya mendorong pertumbuhan ekonomi	Meningkatnya perencanaan pembangunan industri	<b>URUSAN INDUSTRI</b>																			
			3.31.02	Program : Perencanaan dan Pembangunan Industri	Meningkatnya perencanaan dan pembangunan industri	20%	100%	1,551,880,000	100%	##### ####	100%	3,374,040,000	100%	3,225,340,000	100%	3,279,890,000	100%	3,066,840,000	100%	##### ####		
			3.31.02. 2.01	Kegiatan : Penyusunan dan Evaluasi Rencana pembangunan Industri Kab/Kota	Persentase peningkatan penyusunan dan evaluasi pembangunan industri Kab. 50 Kota	20%	1	1,551,880,000	100%	##### ####	100%	3,374,040,000	100%	3,225,340,000	100%	3,279,890,000	100%	3,066,840,000	100%	##### ####		
			3.31.02. 2.01.01	Penyusunan Rencana Pembangunan Industri Kabupaten/Kota	Jumlah Dokumen RPIK	0	-	-	1 dokumen	20,000,000	-	-	-	-	-	-	-	-	1 dokumen	20,000,000		

3.31.02.2.01.03	Koordinasi, sinkronisasi dan pelaksanaan pembangunan sumber daya industri	Jumlah fasilitasi merek/halal dan jumlah pelatihan inovasi produk unggulan/potensial	0	26 Merek/Halal, 40 IKM	250,000,000	26 Merek/Halal, 60 IKM	375,000,000	26 Merek/Halal, 60 IKM	375,000,000	20 Merek/Halal, 60 IKM	300,000,000	20 Merek/Halal, 60 IKM	325,000,000	20 Merek/Halal, 60 IKM	350,000,000	138 Merek/Halal, 340 IKM	1,975,000,000		
3.31.02.2.01.04	Koordinasi, sinkronisasi dan pelaksanaan rencana pembangunan sarana dan prasarana industri	Jumlah kelompok IKM yang diberi bantuan sarana dan prasarana produksi	0	11 kelompok	1,000,000,000	15 kelompok	2,600,000,000	14 kelompok	2,500,000,000	14 kelompok	2,500,000,000	14 kelompok	2,500,000,000	14 kelompok	2,200,000,000	11 kelompok	13,300,000,000		
3.31.02.2.01.05	Koordinasi, sinkronisasi dan pelaksanaan rencana pemberdayaan industri dan peran serta masyarakat	Study tiru IKM dalam pengelolaan produk, jumlah IKM yang dilatih	0	1 laporan, 20 IKM	275,000,000	1 laporan, 80 IKM	450,000,000	1 laporan, 80 IKM	450,000,000	1 laporan, 60 IKM	375,000,000	1 laporan, 60 IKM	400,000,000	1 laporan, 80 IKM	450,000,000	6 laporan, 380 IKM	2,400,000,000		
3.31.02.2.01.06	Evaluasi terhadap pelaksanaan rencana pembangunan industri	Jumlah dokumen monev pelaksanaan rencana pembangunan industri	1 dokumen	1 dokumen	26,880,000	1 dokumen	48,260,000	1 dokumen	49,040,000	1 dokumen	50,340,000	1 dokumen	54,890,000	1 dokumen	66,840,000	6 dokumen	296,250,000		
3.31.03	<b>Program : Pengendalian Izin Usaha Industri di Kab/Kota</b>	<b>Meningkatnya pengendalian izin usaha industri di Kab. 50 Kota</b>	100%	100%	31,750,000	100%	22,380,000	100%	34,550,000	100%	35,820,000	100%	33,020,000	100%	50,560,000	100%	208,080,000		
3.31.03.2.01	<b>Kegiatan : Penerbitan Izin Usaha Industri (IUI), Izin Perluasan Usaha Industri (IPUI), Izin Usaha Kawasan Industri (IUKI) dan Izin Perluasan Kawasan Industri (IPKI) Kewenangan Kabupaten/Kota</b>	<b>Persentase peningkatan penerbitan IUI, IPUI, IUKI dan IPKI di Kab. 50 Kota</b>	100%	100%	31,750,000	100%	22,380,000	100%	34,550,000	100%	35,820,000	100%	33,020,000	100%	50,560,000	100%	208,080,000		

3.31.03.2 .01.01	Fasilitasi pemenuhan komitmen perolehan IUI, IPUI, IUKI, dan IPKI kewenangan Kab/Kota dalam sistem pelayanan perizinan berusaha secara elektronik	Jumlah fasilitasi penerbitan IUI, IPUI, IUKI dan IPKI secara elektronik	157 unit izin	100 unit izin	11,750,000	100 unit izin	8,880,000	150 unit izin	17,500,000	150 unit izin	17,910,000	150 unit izin	16,000,000	200 unit izin	25,000,000	850 unit izin	97,040,000
3.31.03.2 .01.02	Koordinasi dan Sinkronisasi Pengawasan Perizinan di Bidang Industri Dalam Lingkup IUI, IPUI, IUKI dan IPKI Kewenangan Kabupaten/ Kota	Jumlah koordinasi dan sinkronisasi pengawasan pelaksanaan IUI, IPUI, IUKI dan IPKI kewenangan Kab/Kota	1 laporan	1 laporan	20,000,000	1 laporan	13,500,000	1 laporan	17,050,000	1 laporan	17,910,000	1 laporan	17,020,000	1 laporan	25,560,000	6 laporan	111,040,000
3.31.04	<b>Program : Pengelolaan Sistem Informasi Industri Nasional</b>	<b>Meningkatnya pengelolaan dan ketersediaan sistem informasi industri nasional</b>	0		259,810,000		220,780,000		372,090,000		383,770,000		358,510,000		455,060,000		2,050,020,000
3.31.04. 2.01	<b>Kegiatan Penyediaan informasi industri untuk informasi industri untuk IUI, IPUI, IUKI, dan IPKI kewenangan Kab/Kota</b>	<b>Persentase peningkatan informasi industri untuk IUI, IPUI, IUKI, dan IPKI di Kab. 50 Kota</b>	0	100%	259,810,000	100%	220,780,000	100%	372,090,000	100%	383,770,000	100%	358,510,000	100%	455,060,000		2,050,020,000
3.31.04.2 .01.01	Fasilitasi Pengumpulan, Pengolahan dan Analisis Data Industri, Data Kawasan Industri serta Data Lain Lingkup Kabupaten/ Kota melalui Sistem	Jumlah fasilitasi pengumpulan, pengolahan dan analisis data industri, data kawasan serta data lain lingkup Kab/Kota melalui SIINas	0	1 dokumen	59,810,000	-	-	1 dokumen	72,090,000	1 dokumen	53,770,000	1 dokumen	58,510,000	1 dokumen	75,000,000	6 dokumen	319,180,000



## BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Indikator Kinerja Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Lima Puluh Kota yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD adalah indikator kinerja yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Lima Puluh Kota dalam 5 (lima) tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD. Indikator kinerja ini juga berhubungan dengan strategi dan kebijakan dalam RPJMD Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2021-2026 yang diamanatkan khususnya kepada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja.

Sebagaimana telah diuraikan pada bab III, misi Pemerintah Kabupaten Lima Puluh Kota yang terkait dengan Bidang Industri dan Tenaga Kerja adalah misi ke 2 yaitu ***“Mendorong pertumbuhan dan perkembangan ekonomi lintas sektoral yang memiliki keunggulan ditingkat lokal dan regional”***. Dari misi ke 2 ini yang menjadi tujuan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Lima Puluh Kota adalah meningkatkan peranan sektor industri dalam upaya mendorong pertumbuhan ekonomi dan mewujudkan tenaga kerja yang terampil/kompeten dan produktif untuk mengisi kesempatan kerja, dan mewujudkan perlindungan tenaga kerja.

. Berdasarkan hal tersebut, dapat diuraikan indikator kinerja Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD sebagai berikut :

1. Urusan Industri, indikator kinerja :
  - a. Persentase kontribusi industri pengolahan terhadap PDRB (%)
  - b. Persentase peningkatan produk IKM yang berkualitas (%)
2. Urusan Tenaga Kerja, indikator kinerja :
  - a. Persentase peningkatan penempatan tenaga kerja (%)
3. Urusan Tata Kelola Organisasi (SAKIP), indikator kinerja :
  - a. Hasil revidu inspektorat (angka)

Indikator Kinerja Utama Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dapat dilihat pada Tabel T-C.28 berikut.

Tabel 7.1

**Tabel T-C.28 Indikator Kinerja Utama Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Tahun 2021-2026  
yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD**

No	Indikator	Kondisi Kinerja pada Awal periode RPJMD	Target Capaian Setiap Tahun					Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD
			Tahun 1	Tahun 2	Tahun 3	Tahun 4	Tahun 5	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Persentase kontribusi industri pengolahan terhadap PDRB	6,45	6,62	6,75	6,88	7,01	7,14	7,14
2	Persentase peningkatan produk IKM yang berkualitas	3,65	5,5	7,42	12,02	13,32	16,68	16,68
3	Persentase peningkatan penempatan tenaga kerja	26,61	36,18	52,14	68,95	84,05	100	100

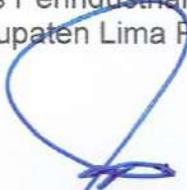
## BAB VIII PENUTUP

Rencana Strategis (Renstra) Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Lima Puluh Kota merupakan rencana Pembangunan Jangka Menengah yang berisi tujuan, sasaran, kebijakan, program dan kegiatannya dari tahun 2021-2026 yang mengarah pada pencapaian Visi dan Misi Pemerintah Daerah. Sehingga Renstra Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Lima Puluh Kota tahun 2021-2026 merupakan gambaran kegiatan Dinas yang akan dilaksanakan dalam jangka waktu 5 tahun kedepan. Gambaran kegiatan ini merupakan kegiatan-kegiatan yang telah disesuaikan dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, Dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Dan Keuangan Daerah, sehingga seluruh program yang direncanakan selama 5 tahun kedepan merupakan turunan dari program-program yang ada untuk Bidang Perindustrian, Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Kegiatan yang direncanakan selama 5 tahun kedepan diarahkan untuk tidak lepas dari Permendagri Nomor 90 tahun 2019, khususnya untuk program pendukung kinerja yang dilaksanakan oleh Sekretariat Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Lima Puluh Kota. Demikian pula untuk kegiatan-kegiatan di bidang Pembinaan dan Pengawasan Industri, bidang Sarana dan Prasarana Industri, bidang Tenaga Kerja, dan bidang Transmigrasi.

Demikian Renstra Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2021–2026 semoga dapat menjadi pedoman dalam melaksanakan pembangunan daerah sehingga visi dan misi kepala daerah periode tahun 2021-2026 dapat tercapai.

Sarilamak, September 2021

Kepala Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja  
Kabupaten Lima Puluh Kota,



**DESRI, S.Pd.,M.M**

NIP. 19631206 198903 1 009

Tabel 7.1

**Tabel T-C.28 Indikator Kinerja Utama Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Tahun 2021-2026 yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD**

No	Indikator	Kondisi Kinerja pada Awal periode RPJMD	Target Capaian Setiap Tahun					Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD
			Tahun 1	Tahun 2	Tahun 3	Tahun 4	Tahun 5	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Persentase kontribusi industri pengolahan terhadap PDRB	6.45	6.62	6.75	6.88	7.01	7.14	7.14
2	Persentase peningkatan produk IKM yang berkualitas	3.65	5.5	7.42	12.02	13.32	16.68	16.68
3	Persentase peningkatan penempatan tenaga kerja	26.61	36.18	52.14	68.95	84.05	100	100

# LAMPIRAN

**CASCADING PERINDUSTRIAN DAN TENAGA KERJA**

<p><b>RPJMD</b> → Sasaran</p> <p>Meningkatnya pengembangan Industri Kecil Menengah (IKM) Indikator Kinerja : Persentase kontribusi industri pengolahan terhadap PDRB</p> <p style="text-align: center;"><b>Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja</b></p>														
<p><b>Renstra OPD</b> → Tujuan</p> <p>Meningkatnya pengembangan Industri Kecil Menengah (IKM) Indikator Kinerja : Persentase kontribusi industri pengolahan terhadap PDRB</p> <p style="text-align: center;"><b>Kepala Dinas</b></p>														
<p>Sasaran</p> <p>1. Peningkatan perencanaan dan pembangunan industri 2. Peningkatan penempatan tenaga kerja Indikator kinerja : 1. Persentase peningkatan produk IKM yang berkualitas 2. Persentase peningkatan penempatan tenaga kerja</p>														
<b>Bidang Pembinaan dan Pengawasan Industri</b>			<b>Bidang Sarana dan Prasarana Industri</b>			<b>Bidang Tenaga Kerja</b>			<b>Bidang Transmigrasi</b>			<b>Sekretariat</b>		
Sasaran : Meningkatkan kualitas produk IKM Indikator Kinerja : Persentase peningkatan produk IKM yang berkualitas			Sasaran : Meningkatkan produktivitas IKM Indikator Kinerja : Persentase IKM yang meningkat produktivitas			Sasaran : Meningkatkan kesempatan kerja dan perlindungan tenaga kerja Indikator Kinerja : Persentase peningkatan kualitas angkatan kerja			Sasaran : Meningkatkan sapsras dikawasan transmigrasi Indikator Kinerja : Persentase peningkatan sapsras dikawasan transmigrasi			Sasaran : Meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja dan pelayanan perangkat daerah Indikator kinerja : Persentase pemenuhan terhadap penunjang urusan pemerintahan daerah		
<b>Seksi Pembinaan Industri Agro</b>	<b>Seksi Pembinaan Industri Non Agro</b>	<b>Seksi Pengawasan Sertifikasi dan Standarisasi Industri</b>	<b>Seksi Perizinan dan Data</b>	<b>Seksi Pengembangan Teknologi Industri</b>	<b>Seksi Promosi dan Pemasaran</b>	<b>Seksi Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja</b>	<b>Seksi Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja</b>	<b>Seksi Perlindungan Tenaga Kerja</b>	<b>Seksi Penempatan Transmigrasi</b>	<b>Seksi Pengembangan Masyarakat dan Kawasan Transmigrasi</b>	<b>Seksi Informasi dan Pembinaan SDM Transmigrasi</b>	<b>Subbag Umum dan Kepegawalan</b>	<b>Subbag Keuangan</b>	<b>Subbag Perencanaan dan Pelaporan</b>
<b>Output :</b> Study tiru IKM dalam pengelolaan produk, jumlah IKM yang dilatih	<b>Output :</b> Jumlah fasilitasi merk/ halal, jumlah pelatihan inovasi produk unggulan/potensial	<b>Output :</b> Terlaksananya movev pelaksanaan IKM sehat	<b>Output :</b> Dokumen RPIK	<b>Output :</b> Jumlah kelompok IKM yang diberi bantuan peralatan produksi	<b>Output :</b> 1. Jumlah fasilitasi, pengumpulan, pengolahan dan analisis data industri, data kawasan industri serta data lain lingkup Kab/Kota melalui SINas 2. Fasilitasi pameran/kegiatan dekranasda	<b>Output :</b> 1. Terlaksananya penyusunan buku rencana tenaga kerja 2. Terlaksananya pelayanan antar kerja	<b>Output :</b> 1. Tersedianya sumber daya pelayanan antar kerja yang baik 2. Terlaksananya pendaftaran perjanjian kerjasama bagi perusahaan	<b>Output :</b> 1. Terlaksananya peraturan perusahaan bagi perusahaan 2. Terlaksananya pemeriksaan bagi perusahaan	<b>Output :</b> 1. Tersedianya pendaftaran pelayaran antar kerja 2. Terlaksananya pemeriksaan antar kerja	<b>Output :</b> 1. Jumlah sosialisasi untuk penguatan SDM transmigrasi 2. Jumlah identifikasi potensi kawasan transmigrasi	<b>Output :</b> 1. Jumlah sosialisasi untuk penguatan SDM transmigrasi 2. Jumlah identifikasi potensi kawasan transmigrasi	<b>Output :</b> 1. Persentase usulan kenaikan pangkat, usulan pensiun, usulan KGB yang diproses tepat waktu 2. Dokumen Data Kepegawalan yang	<b>Output :</b> 1. Laporan Keuangan Sesuai Standar Akuntansi Pemerintahan (SAF) dan Tepat Waktu 2. Persentase Berkurangnya Temuan pemeriksaan terhadap Organisasi	<b>Output :</b> 1. Persentase konsistensi program/kegiatan/sub kegiatan/indikator dalam dokumen perencanaan PD (Renja terhadap Renstra) 2. Persentase konsistensi program/kegiatan/sub kegiatan/indikator dalam dokumen penganggaran PD (RKA terhadap Renja) 3. Persentase Pemenuhan dokumen perencanaan dan penganggaran tepat waktu 4. Persentase pemenuhan dokumen laporan evaluasi perencanaan pembangunan tepat waktu 5. Persentase ASN yang berkinerja baik 6. Tingkat kepuasan layanan yang diberikan organisasi 7. Persentase BMD/ Aset SKPD dalam Keadaan Baik 8. Tersusunnya Dokumen Laporan BMD/ Aset SKPD 9. Persentase Pemeliharaan Aset SKPD tepat waktu