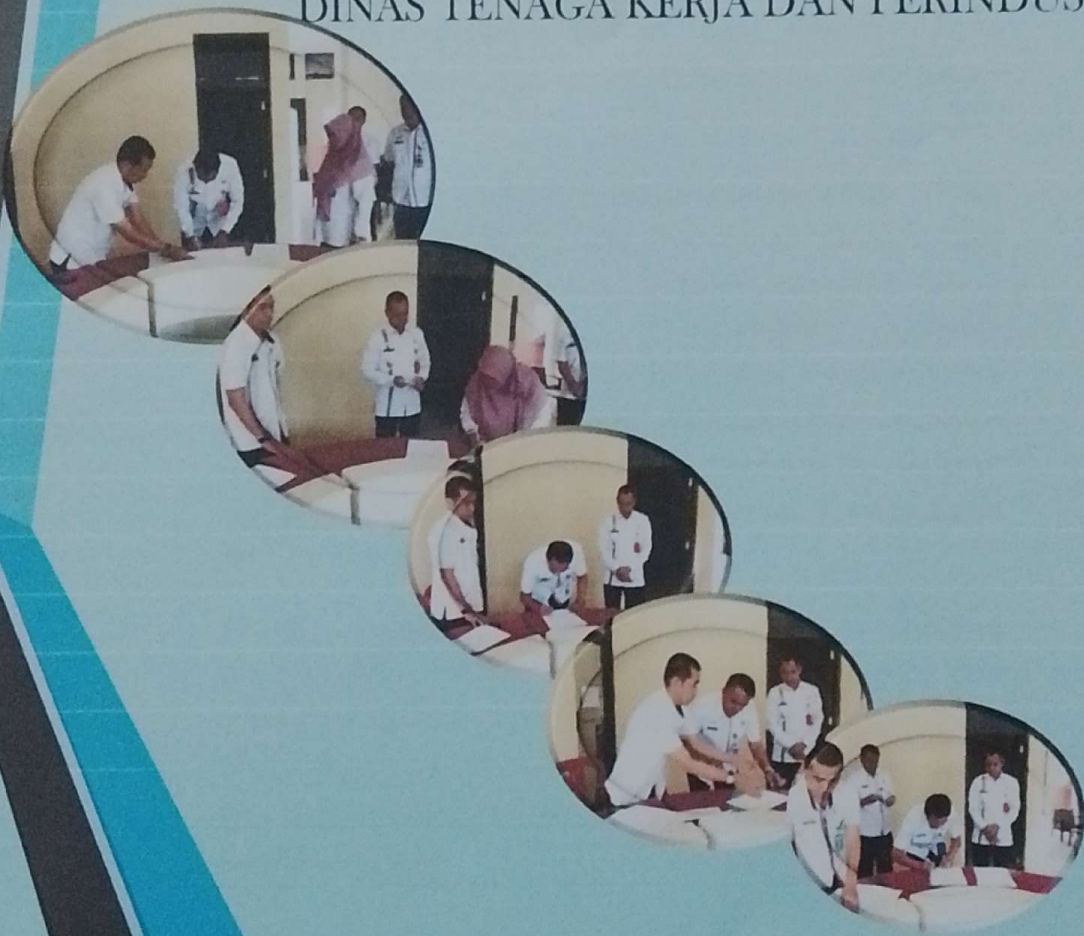




PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN LAMPUNG BARAT
DINAS TENAGA KERJA DAN PERINDUSTRIAN



Laporan Pengukuran Kinerja 2025

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan Rahmat dan Hidayah-Nya, maka Penyusunan Laporan Pengukuran Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Lampung Barat Tahun 2024 dapat diselesaikan.

Laporan Pengukuran Kinerja merupakan kegiatan pengumpulan data dan pemantauan atas kemajuan dari indikator kinerja yang telah dicapai, dibandingkan dengan perencanaan tujuan dan sasaran serta pencapaian visi dan misi Pemerintah Kabupaten Lampung Barat.

Dalam rangka mendukung pengimplementasian Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang baik berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Instansi Pemerintah, Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian terus mempertahankan dan meningkatkan kualitas SAKIP, salah satunya dengan membuat laporan pengukuran kinerja di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian.

Penulis menyadari bahwa Penyusunan Laporan Pengukuran Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Lampung Barat Tahun 2024 masih belum sempurna, untuk itu kritik dan saran dari semua pihak untuk perbaikan selanjutnya sangat kami harapkan.

Akhir kata, melalui Penyusunan Laporan Pengukuran Kinerja, Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian akan selalu memberikan informasi pada pelaksanaan kinerja khususnya dalam menjalankan tugas, pokok dan fungsinya, dan semoga dapat bermanfaat bagi perencanaan program dan kegiatan tahun yang akan datang.

Kepala Dinas Tenaga Kerja dan
Perindustrian
Kabupaten Lampung Barat



HAYZA RINSA, S.H
Pembina Utama Muda/IV.c
NIP.19710405 199101 1 001

DAFTAR ISI

COVER	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	iv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Dasar Hukum.....	2
1.3 Maksud dan Tujuan.....	2
1.4 Manfaat Pengukuran Kinerja.....	2
1.5 Sasaran	3
BAB II PENGUKURAN KINERJA	4
2.1 Pengertian Pengukuran Kinerja.....	4
2.2 Prinsip Pengukuran Kinerja	4
2.3 Tingkatan Pengukuran Kinerja.....	4
2.4 Langkah-langkah Pengukuran Kinerja.....	5
2.5 Indikator Kinerja Utama	6
BAB III MEKANISME PENGUMPULAN DATA KINERJA	7
3.1 Pengumpulan Data Indikator Kinerja Utama.....	7
3.2 Pengumpulan Data Indikator Kinerja Kegiatan	7
BAB IV ANALISIS CAPAIAN KINERJA	8
BAB V PENUTUP	10
LAMPIRAN I	11
LAMPIRAN II	22

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja dan Perindustri

Tabel Lampiran I

Tabel Lampiran II

1.1. Latar Belakang

Sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014, Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

Sesuai Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, pada komponen Pengukuran Kinerja dengan bobot 30%, yang dinilai/dievaluasi meliputi:

- a. pengukuran kinerja telah dilakukan;
- b. pengukuran kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan kinerja secara efektif dan efisien dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan;
- c. pengukuran kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian *reward* dan *punishment* serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien.

Dalam pelaksanaan pengukuran kinerja harus didasarkan pada indikator kinerja yang telah ditetapkan. Validitas hasil pengukuran kinerja akan semakin baik dengan adanya standar baku pengukuran indikator kinerja yang tepat, sehingga dapat melihat efektivitas dan efisiensi pencapaian *output* dan *outcome* yang dihasilkan dari suatu program/kegiatan. Standar baku tersebut mencakup teknis dan metode pengukuran kinerja, cara pengukuran dan waktu pengukuran serta sumber data yang akurat.

Hasil dari pengukuran kinerja digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan atau sasaran strategis/sasaran program/sasaran kegiatan yang telah ditetapkan, dalam rangka mewujudkan tujuan, misi dan visi unit kerja.

1.2. Dasar Hukum

- a. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- b. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis penyusunan Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
- c. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- d. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan;

1.3. Maksud dan Tujuan

Maksud dan tujuan dari laporan pengukuran kinerja ini adalah sebagai berikut:

- a. Langkah aksi penyempurnaan dokumen AKIP Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian;
- b. Pembangunan sistem pengukuran kinerja di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian;
- c. Sebagai panduan/pedoman unit kerja di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian dalam rangka pelaksanaan pengukuran dan pelaporan kinerja secara berkala; dan
- d. Peningkatan kinerja unit kerja dan penyamaan persepsi pengukuran kinerja.

1.4. Manfaat Pengukuran Kinerja

Manfaat dari laporan pengukuran kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Menunjukkan kinerja yang telah dicapai melalui upaya-upaya (kebijakan, program, kegiatan) yang telah dilakukan;
- b. Dasar peningkatan kinerja yang direncanakan untuk tahun berikutnya;
- c. Menjadi (salah satu) dasar pengambilan keputusan;
- d. Sebagai alat komunikasi baik internal maupun eksternal;
- e. Untuk mengidentifikasi kepuasan pemanfaatan pelayanan kepada *stake holders*.

1.5. Sasaran

Sasaran yang diharapkan dari laporan pengukuran kinerja ini adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatnya akuntabilitas pelaksanaan program, kegiatan dan subkegiatan serta anggaran perangkat daerah disemua jenjang pelaksanaan.
- b. Terukurnya *output* dan *outcome* yang dihasilkan sesuai dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.
- c. Meningkatnya koordinasi dan keterpaduan pelaksanaan program, kegiatan dan subkegiatan serta anggaran.

2.1. Pengertian Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja adalah kegiatan yang dilakukan untuk mengukur indikator kinerja yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja dengan cara membandingkan realisasi kinerja dengan target kinerja.

2.2. Prinsip Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja digunakan sebagai dasar untuk menilai tingkat ketercapaian (keberhasilan/kegagalan) kinerja yang diperjanjikan, yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi unit kerja. Pengukuran kinerja dimaksud merupakan hasil dari penilaian yang didasarkan pada indikator kinerja yang telah ditetapkan. Dengan adanya informasi kinerja yang lengkap, unit kerja dapat membuat keputusan- keputusan yang dapat memperbaiki kegagalan, mempertahankan keberhasilan, dan meningkatkan kinerja. Dalam melakukan pengukuran kinerja, hal penting yang harus dilakukan adalah:

- a. Pengumpulan data kinerja dilakukan untuk mendapatkan data yang akurat, lengkap, tepat waktu dan konsisten yang berguna bagi pengambilan keputusan dalam rangka perbaikan kinerja unit kerja. Untuk itu perlu dibangun mekanisme pengumpulan data kinerja disetiap unit kerja yang mampu mengintegrasikan data kinerja dari unit-unit yang bertanggungjawab dalam pencapaian kinerja;
- b. Pengukuran kinerja dilakukan terhadap target-target kinerja yang telah diperjanjikan oleh pimpinan unit kerja;
- c. Pengukuran kinerja dilakukan dengan membandingkan tingkat kinerja yang dicapai dengan rencana atau target dengan menggunakan indikator kinerja yang sudah ditetapkan. Hasil pengukuran kinerja merupakan sumber data kinerja yang akan digunakan dalam penyusunan laporan kinerja.

2.3. Tingkatan Pengukuran Kinerja

Pengukuran Kinerja dilakukan pada tingkat:

a. Unit Eselon II

Ukuran keberhasilan kinerja unit eselon II dalam menjalankan program diukur kinerjanya dalam bentuk *outcome*, yang merupakan hasil dari berfungsinya *output* yang dihasilkan oleh unit satuan kerja. Pengukuran kinerja unit eselon II dilaksanakan secara periodik (bulanan, triwulanan, semesteran dan tahunan). Pengukuran kinerja dilakukan dengan membandingkan antara realisasi dan target kinerja yang telah ditetapkan dalam perjanjian kinerja.

b. Unit Eselon III

Ukuran keberhasilan unit eselon III dalam menjalankan kegiatan diukur capaian kinerjanya pada level *output* dan *output* penting (hasil/*outcome*). Pengukuran capaian kinerja dilaksanakan secara periodik (bulanan, triwulanan, semesteran dan tahunan). Pengukuran kinerja dilakukan dengan membandingkan antara realisasi dan target kinerja yang telah ditetapkan dalam perjanjian kinerja.

c. Unit Eselon IV/Fungsional

Ukuran keberhasilan unit eselon IV/Fungsional dalam menjalankan kegiatan diukur capaian kinerjanya pada subkegiatan yang telah diperjanjikan. Pengukuran capaian kinerja dilaksanakan secara periodik (bulanan, triwulanan, semesteran dan tahunan). Pengukuran kinerja dilakukan dengan membandingkan antara realisasi dan target kinerja yang telah ditetapkan dalam perjanjian kinerja.

d. Unit Pelaksana

Unit Pelaksana adalah unit terkecil yang berada dalam suatu perangkat daerah yang memiliki peran penting dalam membantu keberhasilan ketercapaian kinerja eselon IV/fungsional. Ukuran keberhasilan unit pelaksana dalam menjalankan kegiatan diukur capaian kinerjanya pada indikator-indikator subkegiatan yang telah diperjanjikan. Pengukuran capaian kinerja dilaksanakan secara periodik (bulanan, triwulanan, semesteran dan tahunan).

Pengukuran kinerja dilakukan dengan membandingkan antara realisasi dan target kinerja yang telah ditetapkan dalam perjanjian kinerja.

2.4. Langkah-langkah Pengukuran Kinerja

Dalam melakukan pengukuran kinerja, perlu memperhatikan langkah- langkah sebagai berikut:

- a. Menggunakan indikator kinerja yang telah ditetapkan dalam perjanjian kinerja;
- b. Membandingkan realisasi dengan sasaran (target) kinerja yang dicantumkan dalam lembar/dokumen perjanjian kinerja;
- c. Membandingkan realisasi kinerja sampai dengan tahun berjalan dengan sasaran (target) kinerja yang direncanakan dalam rencana strategis;

2.5. Indikator Kinerja Utama

Indikator Kinerja Utama (IKU) merupakan ukuran keberhasilan suatu tujuan, sasaran strategis suatu organisasi. Ketercapaian target yang ditetapkan dalam perjanjian kinerja akan menjadi indikator keberhasilan IKU. Untuk lebih jelasnya, berikut disampaikan IKU Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Lampung Barat:

Tabel 2.1

Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/Sasaran	Target Kinerja Tujuan			
				2023	2024	2025	2026
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Meningkatnya Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja		% Peningkatan Penduduk Angkatan Kerja Yang bekerja	77.01	82.02	87.02	92.02
	Meningkatnya Kontribusi Sub Sektor Koprasi, UMKM, Perindustrian dan Perdagangan Terhadap Peningkatan Perkapita		PDRB Sektor Industri	360376	365544	372855	380312
		Meningkatnya Penduduk Angkatan Kerja yang Bekerja	% Peningkatan Penduduk Angkatan Kerja Yang bekerja	77.01	82.02	87.02	92.02
		Meningkatnya PDRB Sektor Industri	PDRB Sektor Industri (milyar rupiah)	360376	365544	372855	380312

Sumber: Dokumen Perencanaan Dinas Komunikasi dan InformTenga Kerja dan Perindustrian 2024-2026

MEKANISME PENGUMPULAN DATA KINERJA

Sebelum melakukan pengukuran kinerja pada unit kerja, maka diperlukan pengumpulan data capaian kinerja. Pengumpulan data capaian kinerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian menggunakan metode *bottom up*. Data diperoleh dari unit bawah lalu dikumpulkan di unit di atasnya. Untuk mempermudah pengujian ketepatan pengukuran kinerja, maka data capaian harus disampaikan secara lengkap dan dilengkapi dokumen pendukung atas capaian kinerja. Pengumpulan data kinerja dilakukan secara periodik (bulanan, triwulan, semesteran dan tahunan) dan berjenjang dengan meneliti fakta-fakta yang ada baik berupa kendala, hambatan maupun informasi lainnya.

3.1. Pengumpulan Data Indikator Kinerja Utama

Hasil pengukuran dan evaluasi IKU serta indikator penting lainnya (sasaran penunjang, program), mengikuti ketentuannya sebagai berikut:

- a. Pengukuran IKU dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Lampung Barat.
- b. Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian membentuk Tim Pengumpulan Data IKU (lintas bidang) untuk membantu melakukan monitoring, evaluasi, pengukuran dan pelaporan kinerja dalam rangka Pengumpulan Data IKU, dan dibuat dalam bentuk *soft-copy*, kemudian diunggah (*upload*) pada *e_sakip* dan *sakti berkibar*.
- c. Sekretaris Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian sebagai koordinator dan bertanggung jawab ditingkat perangkat daerah.

3.2. Pengumpulan Data Indikator Kinerja Kegiatan

Pelaksanaan pengumpulan data kinerja kegiatan dilakukan melalui ketentuan sebagai berikut:

- a. Setiap Pejabat Administrator/Pengawas/Fungsional yang setara melaporkan hasil kinerja kegiatan/subkegiatannya kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Lampung Barat melalui Sekretaris Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian yang dilakukan secara periodik setiap bulan atau triwulan.
- b. Rekapitulasi laporan kinerja kegiatan berkala yang sudah terkumpul dan telah divalidasi oleh pimpinan untuk dilaporkan kepada Bupati melalui Bagian Administrasi Pembangunan

BAB IV

ANALISIS CAPAIAN KINERJA

Analisis capaian kinerja dilakukan dalam rangka evaluasi Indikator Kinerja Utama (IKU) dan Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) untuk menilai sejauh mana pencapaian target yang telah ditetapkan dalam dokumen perjanjian kinerja. Dalam melakukan evaluasi kinerja, hasilnya harus dikaitkan dengan sumber (*input* atau masukan) yang berada di bawah kewenangannya seperti sumber daya manusia, anggaran, sarana prasarana yang berkaitan dengan pencapaian kinerja.

Analisis capaian kinerja dilakukan agar dapat diketahui dengan pasti apakah pencapaian hasil, kemajuan dan kendala yang dijumpai dalam pelaksanaan kegiatan dapat dinilai dan dipelajari guna perbaikan pelaksanaan kegiatan yang akan datang. Analisis dalam evaluasi kinerja dilakukan oleh tim yang dibentuk oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Lampung Barat mencakup penilaian atas apa yang telah dicapai dengan melakukan pengukuran kinerja dan dilanjutkan dengan menghitung nilai capaian kinerja kegiatan.

Dalam melakukan analisis yang berkaitan dengan pencapaian kinerja dilakukan melalui:

- a. Perbandingan pencapaian antara rencana tingkat capaian (target) dengan realisasinya.
- b. Analisis-*analisis* terhadap terjadinya:
 1. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian sasaran; dan
 2. Menjelaskan manfaat dan dampak (baik yang negatif maupun positif) dari keberhasilan tersebut.

Agar penyampaian uraiannya dapat lebih fokus, analisis data dalam evaluasi kinerja dilakukan sesuai dengan indikator kinerja yang dianalisis yaitu:

- a. Evaluasi Kinerja Kegiatan

Pada tahapan ini analisis dilakukan dengan menggunakan ukuran presentase pencapaian indikator kinerja kegiatan (kegiatan dan subkegiatan). (Lampiran I)

b. Evaluasi Kinerja Utama

Keberhasilan pelaksanaan kegiatan dan subkegiatan pada dasarnya menjadi kunci keberhasilan pencapaian kinerja utama dan kinerja lainnya

(tujuan/sasaran strategis, sasaran penunjang dan program) yang telah ditetapkan. Oleh karena itu dengan didasarkan pada evaluasi kinerja kegiatan, dilakukan evaluasi kinerja utama dan kinerja lainnya. Hal ini untuk menjelaskan sejauh mana target kinerja utama yang telah ditetapkan dapat dicapai beserta hal-hal yang menjadi pendukung ataupun penghambat pencapaian suatu sasaran yang telah ditetapkan.
(Lampiran II)

BAB V

PENUTUP

Penyusunan Laporan Pengukuran Kinerja ini merupakan acuan yang harus dipedomani bagi para pelaksana pengumpulan data, analisis, sampai dengan pelaporan capaian kinerja *outcome* dan *output* sebagai perwujudan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi serta pelaksanaan tujuan dan sasaran yang dipercayakan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Lampung Barat. Penyusunan Laporan Pengukuran Kinerja juga berfungsi sebagai rangkaian/proses penyampaian laporan kinerja berkala dalam rangkaian pertanggungjawaban kepada Bupati Lampung Barat. Semua ini memerlukan dukungan dan peran aktif seluruh pihak di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Lampung Barat.

Penyusunan Laporan Pengukuran Kinerja ini disusun untuk mendukung implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Laporan pengukuran kinerja ini menjadi acuan bagi seluruh unit kerja dalam melakukan pengukuran kinerja atas target kinerja yang ditetapkan dalam perjanjian kinerja dan diharapkan dapat membantu seluruh unit, sehingga penilaian SAKIP di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian lebih berkualitas, transparan, dan akuntabel.

Evaluasi Kinerja Tingkat IKU Dinas

Tenaga Kerja dan Perindustrian

Periode 2024-2026

Tahun 2025

No	Tujuan	Indikator Kinerja	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Kinerja Sasaran				Realisasi Kinerja Sasaran			
					Trw 1	Trw 2	Trw 3	Trw 4	TR 1	TR 2	TR 3	TR 4
1	Meningkatnya Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	% Peningkatan Penduduk Angkatan Kerja Yang bekerja	Meningkatnya Penduduk Angkatan Kerja yang Bekerja	% Peningkatan Penduduk Angkatan Kerja Yang bekerja	82.88 %	82.88 %	82.88 %	87.02 %	82.88 %	82.88 %	82.88 %	88.02
2	Meningkatnya Kontribusi Sub Sektor Koprasi, UMKM, Perindustrian dan Perdagangan Terhadap Peningkatan Perkapita	PDRB Sektor Industri (Milyar)	Meningkatnya PDRB Sektor Industri	PDRB Sektor Industri (Milyar)	365.544 Milyar	365.544 Milyar	365.544 Milyar	372.855 Milyar	413.490 Milyar	413.490 Milyar	413.490 Milyar	430.030 Milyar

EVALUASI RENCANA AKSI TINGKAT TUJUAN SASARAN STRATEGIS DINAS TENAGA KERJA DAN PERINDUSTRIAN
Periode 2023 - 2026
Tahun 2025

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Kinerja Sasaran				Realisasi Kinerja Sasaran				Nama Jabatan Penanggung Jawab
			Trw 1	Trw 2	Trw 3	Trw 4	TR 1	TR 2	TR 3	TR 4	
1	Meningkatnya Penduduk Angkatan Kerja yang Bekerja	% Peningkatan Penduduk Angkatan Kerja Yang bekerja	82.83	82.83	82.83	87.20%	82.83	82.83	82.83%	88.02%	Kepala Dinas
2	Meningkatnya PDRB Sektor Industri	PDRB Sektor Industri (Milyar)	365.544 Milyar	365.544 Milyar	365.544 Milyar	372.855 Milyar	413.490	413.490	413.490	430.030	

No	Tujuan/ Sasaran Strategis	Program	Sasaran Tujuan/ Sasaran strategis/ Program	Indikator Tujuan/ Sasaran Strategis/ Progr am	Kinerja Per triwulan Akumulatif			Keuangan Per triwulan Akumulatif			Nama Jabatan Penanggung Jawab
					Triwula n	Target	Realisasi	Triwula n	TARGET	REALISASI	
1	Meningkatnya Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja		Meningkatnya Penduduk Angkatan Kerja yang Bekerja	% Peningkatan Penduduk Angkatan Kerja Yang bekerja	I	82.83	82.83	I	858.800.1 21	513.690.689	KEPALA DINAS
					II	82.83	82.83	II	930.045.2 11	1.049.301.223	
					III	82.83	82.83	III	711.282.6 50	1.528.704.809	
					IV	87.02 %	88.02%	IV	609.107.7 50	2.082.007.618	
	Meningkatnya Kontribusi Sub Sektor Koprasi, UMKM, Perindustrian dan Perdagangan Terhadap Peningkatan Perkapita	Meningkatnya PDRB Sektor Industri	PDRB Sektor Industri (Milyar)	I	36554 4	413490	I	316.400.0 00	227.483.493		
				II	36554 4	413490	II	170.623.0 00	284.661.768		
				III	36554 4	413490	III	42.150.00 0	453.977.943		
				IV	37285 5	430030	IV	56.200.00 0	507.136.943		
1.A	% Peningkatan Penduduk Angkatan Kerja Yang bekerja		% Peningkatan Penduduk Angkatan Kerja Yang bekerja	I	82.83 %	82.83%	I	683.248.3 72	493.489.449	KEPALA DINAS	
				II	82.83 %	82.83%	II	656.050.2 72	1.010.247.283		
				III	82.83 %	88.02%	III	463.470.3 01	1.468.738.094		
				IV	87.02 %	88.02%	IV	458.274.7 01	1.995.106.603		
	Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Tersedianya penunjang urusan pemerintahan daerah	Nilai SAKIP	I	0%	0%	II	683.248.37 2	493.489.449	Sekretaris	
				II	69 Point	70.75	III	656.050.27 2	1.010.247.283		

			III	69 Point	70.75	IV	463.470.301	1.468.738.094	
			IV	69 Point	70.75	IV	458.274.701	1.995.106.603	
PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	Terlaksananya Pelatihan Berbasis Kompetensi	Jumlah Peserta Pelatihan Berbasis Kompetensi	I	-	0	I	750.000	6.743.400	Kepala Bidang Pelatihan dan Hubungan Industrial
			II	0	20	II	64.216.490	24.483.680	
			III	20 Orang	20	III	88.739.000	151.309.724	
			IV	20 Orang	20	IV	-	174.538.032	
Program Penempatan Tenaga Kerja	Meningkatnya Penempatan tenaga kerja	Persentase penempatan tenaga kerja disektor Formal dan Non Formal	I	-	16800%	I	28.595.000	19.238.740	Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja
			II	-	0%	II	28.807.800	37.978.940	
			III	0%	1000%	III	8.110.000	57.616.715	
			IV	5%	68000%	IV	3.501.200	68.786.915	
Program Hubungan Industrial		Jumlah perlindungan tenaga kerja	I	Lembaga	0	I	138.138.349	962.500	Kepala Bidang Pelatihan dan Hubungan Industrial
			II	1 Laporan	1	II	173.984.049	1.075.000	
			III	1 Laporan	1	III	148.063.349	2.350.000	
			IV	1 Laporan	1	IV	141.880.849	18.114.100	

2.B	Meningkatnya PDRB Sektor Industri		PDRB Sektor Industri (milyar rupiah)	I	Milyar	Milyar	I	316.400.000	227.483.493	Kepala Dinas
				II	Milyar	Milyar	II	170.623.000	284.661.768	
				III	Milyar	Milyar	III	42.150.000	453.977.943	
				IV	372855	372855	IV	56.200.000	507.136.943	
	PROGRAM PERENCANAAN DAN PEMBANGUNAN INDUSTRI	Meningkatnya Pertumbuhan dan Omset IKM	Persentase Pertumbuhan IKM Lampung Barat dan Persentase IKM yang memiliki kenaikan omset 10% pertahun	I	%	133%	I	312.150.000	227.483.493	Kepala Bidang Industri
				II	%	200%	II	131.484.000	284.661.768	
				III	%	400%	III	42.150.000	453.977.943	
				IV	4%	500%	IV	56.200.000	507.136.943	
	PROGRAM PENGELOLAAN SISTEM INFORMASI INDUSTRI NASIONAL	Meningkatnya pertumbuhan IKM Formal	Persentase pertumbuhan IKM formal	I	%	%	I	4.250.000	2.664.825	Kepala Bidang Industri
				II	%	%	II	39.139.000	24.308.925	
				III	%	%	III	-	37.714.925	
				IV	10%	10%	IV	-	40.174.925	



KEPALA DINAS TENAGA KERJA
DAN PERINDUSTRIAN,

HAYZA RINSA, S.H
Pembina Utama Muda/IV.c
NIP. 19710405 199101 1 001