



PEMERINTAH KABUPATEN NATUNA
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
Jalan Taruna Gedung BLK Kabupaten Natuna
R A N A I



RENCANA STRATEGIS
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
2021 - 2026



RENSTRA
DISNAKERTRANS
2021-2026

KATA PENGANTAR

Syukur alhamdulillah kami panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta karunia Nya, atas tersusunnya Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna Tahun 2021-2026.

Rencana Startegis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna Tahun 2021-2021 merupakan rumusan pernyataan visi, misi, tujuan, dan sasaran, strategi, kebijakan Program dan kegiatan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna dalam mendukung pencapaian sasaran pembangunan daerah yang telah ditetapkan dalam Peraturan Daerah Nomor 20 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Natuna Tahun 2021-2026 yang akan menjadi pedoman dalam penyiapan Rencana Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna selama 5 (lima) tahun kedepan.

Sebagai komitmen bersama dalam proses pencapaian harapan dimasa yang akan datang, hendaknya Rencana Strategis ini menjadi arah dan pedoman dalam merumuskan kebijakan, monitoring dan evaluasi, pelaksanaan kegiatan bagi semua stakeholder tenaga kerja dan transmigrasi serta memberikan motivasi peningkatan kinerja bagi para karyawan dan karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna di dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

**KEPALA DINAS
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
KABUPATEN NATUNA**

**H. HUSSYAINI, S.IP
NIP. 19640806 199103 1 018**



DAFTAR ISI

DAFTAR ISI		i
BAB I	PENDAHULUAN	I-1
1.1.	Latar Belakang	I-1
1.2.	Landasan Hukum	I-3
1.3.	Maksud dan Tujuan	I-6
1.4.	Sistematika Penulisan	I-7
BAB II	GAMBARAN PELAYANAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN NATUNA	II-1
2.1.	Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna	II-1
2.2.	Sumber Daya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna	II-38
2.3.	Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna	II-42
BAB III	PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI	III-29
3.1.	Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna	III-1
3.2.	Telaahan, Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih	III-9
3.3.	Telaahan Renstra K/L dan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau	III-10
3.4.	Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Natuna Tahun 2011-2031	III-19
3.5.	Penentuan Isu-Isu Strategis	III-31
BAB IV	TUJUAN DAN SASARAN	IV-1
4.1.	Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah	IV-1
BAB V	STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN	V-1
BAB VI	RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN	VI-1
BAB VII	KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN	VII-1
BAB VIII	PENUTUP	VII-1



Bab 1 PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Penyusunan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna Tahun 2021 - 2026 merupakan bentuk pelaksanaan Undang-undang Nomor 25 tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, dan 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 beberapakali terakhir dengan Undang- Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679).

Undang-Undang ini secara substansi mengamanatkan penyusunan Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra SKPD) untuk periode 5 (lima) tahun dan juga sebagai instrumen untuk menyusun dan mengukur kinerja sesuai tugas dan fungsi SKPD, serta untuk mendukung suksesnya pencapaian sasaran pembangunan daerah sebagaimana yang telah ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Natuna Tahun 2021 – 2026. Dalam rangka melaksanakan tugas sesuai dengan fungsi yang dimiliki Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi maka disusunlah Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai satu bagian yang utuh dari manajemen kerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Natuna.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai unit kerja melaksanakan kebijakan daerah di bidang tenaga kerja dan transmigrasi dengan merumuskan kebijakan ketenagakerjaan dan transmigrasi agar dapat menjadi pedoman yang menjalankan tugas pokok, fungsi, kewenangan serta tanggung jawab dalam mengkoordinasikan, merumuskan kebijakan dan menetapkan kebijakan daerah



di bidang tenaga kerja dan transmigrasi. Dengan deskripsi tugas yang demikian penting maka diperlukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang handal dengan didukung oleh kualitas dan kuantitas aparatur yang memadai untuk mendukung pencapaian Visi, Misi dan Program Kepala Daerah terpilih periode tahun 2021-2026.

Dengan adanya RPJMD Kabupaten Natuna 2021-2026 maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna akan menyesuaikan Renstra berdasarkan RPJMD tersebut. Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi memuat gambaran keadaan yang ingin dicapai dalam melaksanakan tugas yang diformulasikan dalam bentuk pernyataan visi, misi hingga strategi yang akan dijalankan beberapa tahun kedepan sampai akhir masa dari RPJMD, dan akan diterjemahkan ke dalam perencanaan pembangunan setiap tahun dengan program dan kegiatan yang fokus dan terukur serta menunjang pencapaian sasaran pembangunan Kabupaten Natuna.

Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna Tahun 2021-2026 merupakan penjabaran dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Natuna Tahun 2021-2026 dengan mempertimbangkan perkembangan lingkungan strategis, baik di lingkungan internal maupun lingkungan eksternal yang saling berpengaruh dalam penyelenggaraan pembangunan. Rencana Strategis (Renstra) juga berdasarkan hasil evaluasi pencapaian indikator kinerja program dan kegiatan yang telah dijalankan selama lima (5) tahun masa Renstra 2016 -2021.

Penyusunan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna Tahun 2021-2026 (selanjutnya disebut Renstra) pada dasarnya dilatarbelakangi oleh keinginan untuk menjalankan amanat yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku serta untuk turut mendukung suksesnya pencapaian sasaran pembangunan daerah sebagaimana yang telah ditetapkan dalam RPJMD Kabupaten Natuna Tahun 2021-2026. Penyusunan Renstra ini merupakan kelanjutan untuk menyelesaikan program dan kegiatan yang belum sepenuhnya tertangani pada periode sebelumnya yang diperkirakan timbul pada periode 2021-2026 serta program dan kegiatan yang akan menjadi sasaran dalam kurun waktu 5 tahun



kedepan, yang selanjutnya Renstra tersebut akan menjadi pedoman bagi penyiapan Rencana Kerja (Renja) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna.

1.2. LANDASAN HUKUM

Renstra Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah disusun atas dasar :

1. 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);
2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33);
3. Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4725);
4. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 183, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6398);
5. 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 beberapakali terakhir dengan Undang- Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);



6. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
7. 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);
8. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);
9. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 10);
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 67 Tahun 2011 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 15 Tahun 2008 Tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 927);
11. 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, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312), yang telah dimutakhirkan berdasarkan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-3708 Tahun 2020 tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;



13. Peraturan Daerah Propinsi Kepulauan Riau Nomor 07 Tahun 2011 Tentang Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan di Propinsi Kepulauan Riau (Lembaran Daerah Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2011 Nomor 7, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2011 Nomor 17);
14. Peraturan Daerah Kabupaten Natuna Nomor 8 Tahun 2011 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) Daerah Kabupaten Natuna Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Kabupaten Natuna Tahun 2011 Nomor 8, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Natuna Tahun 2011 Nomor 8);
15. Peraturan Daerah Kabupaten Natuna Nomor 10 Tahun 2012 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) Daerah Kabupaten Natuna Tahun 2011-2031 (Lembaran Daerah Kabupaten Natuna Tahun 2012 Nomor 10);
16. Peraturan Daerah Kabupaten Natuna Nomor 16 Tahun 2021 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Natuna Tahun 2021 Nomor 16);
17. Peraturan Daerah Kabupaten Natuna Nomor 20 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Natuna Tahun 2016-2021 (Lembaran Daerah Kabupaten Natuna Tahun 2021 Nomor 20);
18. Peraturan Bupati Natuna Nomor 47 Tahun 2019 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Kabupaten Natuna Tahun (Berita Daerah Kabupaten Natuna Tahun 2019 Nomor 47);
19. Peraturan Bupati Natuna Nomor 84 Tahun 2021 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Kabupaten Natuna Tahun 2021 - 2026 (Berita Daerah Kabupaten Natuna Tahun 2021 Nomor 86);
20. Peraturan Bupati Natuna Nomor 2 Tahun 2022 tentang susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Pemerintah Kabupaten Natuna (Berita Daerah Kabupaten Natuna Tahun 2021 Nomor 87);
21. Peraturan Bupati Natuna Nomor 13 Tahun 2022 tentang pembentukan unit teknis daerah Balai Latihan Kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Berita Daerah Kabupaten Natuna Tahun 2021 Nomor 98).



1.3. MAKSUD DAN TUJUAN

Maksud dan tujuan menjelaskan maksud dan tujuan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna tahun 2021-2026.

1.3.1 Maksud

Penyusunan Renstra ini dimaksudkan sebagai acuan bagi seluruh aparatur Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam melaksanakan program dan kegiatan selama kurun waktu 5 (lima) tahun dan menjadi pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja (Renja). Selain itu, dokumen Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi digunakan sebagai acuan untuk mengoperasionalkan RKPD Kabupaten Natuna sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya dalam rangka mencapai visi dan misi Pemerintah Kabupaten Natuna.

1.3.2 Tujuan

Tujuan penyusunan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna Tahun 2021–2026 adalah :

1. Sebagai sarana sinkronisasi dan pelaksanaan kebijakan RPJMD Kabupaten Natuna;
2. Sebagai dasar dalam Penyusunan Rencana Kerja (Renja) Tahunan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna;
3. Sebagai indikator pengukuran kinerja lima tahunan bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna;
4. Sebagai dokumen untuk mengarahkan program dan kegiatan yang berorientasi di masa depan; dan
5. Sebagai dasar bagi masyarakat dan stakeholder dalam melakukan pengawasan atas kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna.



1.4. SISTEMATIKA PENULISAN

Sistematika Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Natuna tahun 2021-2026 adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang, landasan hukum, maksud dan tujuan serta sistematika penulisan.

BAB II GAMBARAN PELAYANAN, TUGAS DAN FUNGSI

Bab ini memuat tugas, fungsi dan struktur organisasi, sumber daya yang dimiliki, kinerja pelayanan, tantangan dan peluang pengembangan pelayanan Perangkat Daerah.

BAB III ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI

Bab ini memuat identifikasi permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan, telaahan visi, misi dan program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah, telaahan renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Kepulauan Riau dan penentuan isu-isu strategis.

BAB IV TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN KEBIJAKAN

Bab ini memuat berbagai konsensus dan komitmen mengenai visi, misi, tujuan dan sasaran serta strategi kebijakan yang diarahkan untuk dapat mendukung terwujudnya visi dan misi Pemerintah Kabupaten Natuna Tahun 2021-2026.

BAB V RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA, KELOMPOK SASARAN DAN PENDANAAN INDIKATIF

Bab ini memuat rencana program dan kegiatan untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Disamping itu juga memuat tentang indikator kinerja kelompok sasaran serta pendanaan indikatif untuk lima tahun kedepan 2021-2026.



BAB VI INDIKATOR KINERJA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI YANG MENGACU PADA TUJUAN DAN SASARAN RPJMD

Bab ini memuat indikator kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang terkait langsung atau mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD Kabupaten Natuna.

BAB VII PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan penegasan terhadap komitmen untuk melaksanakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna Tahun 2021-2026 secara konsisten yang implementasinya dijabarkan dalam Rencana Kerja Tahunan serta berlaku sebagai pedoman standar kinerja pelaksanaan program serta kegiatan 5 (lima) tahunan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna dalam kaidah pelaksanaan.



Bab 2 GAMBARAN PELAYANAN TUGAS DAN FUNGSI

Gambaran pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi memuat informasi tentang peran (tugas dan fungsi) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam penyelenggaraan urusan pemerintah daerah, menjelaskan secara ringkas apa saja sumber daya yang dimiliki dalam penyelenggaraan tugas dan fungsinya, mengemukakan capaian-capaian penting yang telah dihasilkan melalui pelaksanaan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi periode sebelumnya, mengemukakan capaian program dan kegiatan prioritas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang telah dihasilkan melalui pelaksanaan RPJMD periode sebelumnya, dan mengulas hambatan-hambatan utama yang masih dihadapi dan dinilai perlu diatasi melalui Renstra ini.

2.1. Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi

Penjabaran tugas, fungsi dan struktur Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi memuat tentang penjelasan umum tentang dasar hukum pembentukan, struktur organisasi, serta uraian tugas dan fungsi sampai dengan satu eselon dibawah Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Uraian tentang struktur organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dijabarkan untuk menunjukkan organisasi, jumlah personil, dan tata laksana (proses, prosedur, mekanisme).

➤ Tugas

Berdasarkan Peraturan Bupati Natuna Nomor 2 Tahun 2022 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna mempunyai tugas mengkoordinasikan, merumuskan kebijakan dan menetapkan kebijakan daerah di bidang tenaga kerja dan transmigrasi.



➤ **Fungsi**

- a. Perumusan kebijakan teknis di bidang ketenagakerjaan, transmigrasi dan hubungan industrial;
- b. Penyelenggaraan urusan pemerintah dan pelayanan umum di bidang ketenagakerjaan, transmigrasi dan hubungan industrial;
- c. Pembinaan, fasilitasi dan pelaksanaan tugas di bidang ketenagakerjaan, transmigrasi dan hubungan industrial;
- d. Pelaksanaan pengendalian, pemantauan dan evaluasi kegiatan di bidang ketenagakerjaan, transmigrasi dan hubungan industrial;
- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati.

2.1.1. Susunan Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna dalam menjalankan tugas dan fungsinya telah membentuk susunan organisasi sebagai berikut:

- 1) Kepala Dinas
- 2) Sekretariat, terdiri dari:
 - a. Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian
 - b. Sub. Bagian Perencanaan dan Keuangan
- 3) Bidang Ketenagakerjaan
- 4) Bidang Transmigrasi dan Hubungan Industrial
- 5) Unit Pelaksana Teknis Daerah
- 6) Kelompok Jabatan Fungsional

2.1.2 Tugas Pokok dan Fungsi

Tugas pokok dan fungsi bagian, bidang lingkup Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna adalah masing-masing sebagai berikut:



1) Kepala Dinas

- a. Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi memiliki Ikhtisar Jabatan memimpin, mengkoordinasikan kebijakan terkait bidang ketenagakerjaan, dan transmigrasi dan hubungan industrial sesuai dengan ketentuan dan peraturan agar tercapai tujuan organisasi.
- b. Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam mengkoordinasikan, merumuskan kebijakan dan menetapkan kebijakan daerah di bidang tenaga kerja dan transmigrasi.
- c. Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna mempunyai uraian tugas meliputi :
 - 1) merumuskan dan menetapkan kebijakan perencanaan pembangunan lima tahun dan tahunan sesuai dengan lingkup tugasnya;
 - 2) mengkoordinasikan penyelenggaraan administrasi umum, keuangan, kepegawaian, tata usaha, aset dan barang persediaan;
 - 3) memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan sesuai dengan ketentuan dan peraturan agar tidak terjadi kesalahan dalam pelaksanaan tugas;
 - 4) mengkoordinasikan penyelenggaraan administrasi umum, keuangan, kepegawaian, tata usaha, aset dan barang persediaan;
 - 5) menetapkan administrasi umum, keuangan, kepegawaian, tata usaha, aset dan barang persediaan di lingkup Dinas;
 - 6) merumuskan kebijakan teknis pembinaan, pengawasan dan pengendalian di bidang ketenagakerjaan, transmigrasi dan hubungan industrial;
 - 7) merumuskan kebijakan teknis pembinaan, pengawasan dan pengendalian di bidang ketenagakerjaan, transmigrasi dan hubungan industrial;
 - 8) membina dan mengevaluasi kinerja pegawai dilingkup dinas;
 - 9) mengkoordinasikan, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas kepada atasan;



- 10) melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan lingkup tugasnya.
- d. Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi menjalankan fungsi sebagai berikut :
- 1) perumusan kebijakan teknis di bidang ketenagakerjaan, transmigrasi dan hubungan industrial;
 - 2) penyelenggaraan urusan pemerintah dan pelayanan umum di bidang bidang ketenagakerjaan, transmigrasi dan hubungan industrial;
 - 3) pembinaan, fasilitasi dan pelaksanaan tugas di bidang ketenagakerjaan, transmigrasi dan hubungan industrial;
 - 4) pelaksanaan pengendalian, pemantauan dan evaluasi kegiatan di bidang ketenagakerjaan, transmigrasi dan hubungan industrial;
 - 5) pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Bupati.

2) Sekretariat

- a. Sekretariat memiliki ikhtisar jabatan memimpin memimpin, mengkoordinasikan, dan menyusun bahan kebijakan terkait pelaksanaan tugas Perangkat Daerah, pemantauan/evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah dan pelaksanaan pembinaan administrasi Subbagian Umum dan Kepegawaian dan Subbagian Perencanaan dan Keuangan sesuai dengan ketentuan dan peraturan agar tercapai tujuan organisasi.
- b. Sekretariat mempunyai tugas menyusun kebijakan operasional dan program kerja sekretariat, mengkoordinasi tugas dan fungsi kerja Subbagian yang ada di Sekretariat, pengelolaan sarana dan prasarana aparatur serta penyelenggaraan pelayanan kehumasan serta mengkoordinasikan tugas Kepala Dinas.
- c. Sekretariat memiliki uraian tugas sebagai berikut :
 - 1) Menyusun kebijakan operasional di Sekretariat berdasarkan kebijakan-kebijakan umum Kepala Dinas tenaga kerja dan transmigrasi dan rencana strategis dinas tenaga kerja dan transmigrasi sebagai pedoman kerja;



- 2) mendistribusikan tugas kepada sesuai dengan tugas pokok dan tanggung jawab yang ditetapkan agar tugas yang diberikan dapat berjalan efektif dan efisien;
- 3) memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan sesuai dengan ketentuan dan peraturan agar tidak terjadi kesalahan dalam pelaksanaan tugas;
- 4) melakukan koordinasi teknis dengan unit kerja lain terkait dengan program pelayanan administrasi perkantoran, peningkatan sarana dan prasarana aparatur serta membangun sistem perencanaan, pelaporan kinerja dan keuangan;
- 5) mengkoordinasikan penyiapan bahan perumusan kebijakan tentang program pelayanan administrasi perkantoran, peningkatan sarana dan prasarana aparatur serta pengembangan sistem perencanaan, pelaporan kinerja dan keuangan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas;
- 6) menyusun dan mengevaluasi seluruh kegiatan di sekretariat agar sesuai dengan rencana yang ditetapkan;
- 7) mengkoordinasikan disposisi dan perintah lisan/tertulis pimpinan kepada bidang yang bersangkutan sesuai dengan tugas pokoknya agar dapat diselesaikan secara proporsional dan professional;
- 8) mengkoordinasikan penyiapan bahan dan materi penyusunan rencana strategis, rencana kerja, kebijakan umum anggaran- prioritas dan plafon anggaran sementara, rencana kerja anggaran-satuan kerja perangkat daerah dan rencana kerja anggaran perubahan-satuan kerja Perangkat Daerah, laporan kinerja bulanan, semesteran dan terkait sesuai metodologi dan ketentuan yang berlaku;
- 9) mengkoordinasikan dan penelitian kelengkapan pengajuan surat permintaan pembayaran dan verifikasi surat permintaan pembayaran sesuai dengan ketentuan dan peraturan;
- 10) mengkoordinasikan pengelolaan surat menyurat dan kearsipan, penggandaan dan pendistribusian alat tulis kantor, barang perlengkapan dan peralatan;



- 11) mengkoordinasikan dan mengarahkan pelaksanaan pemeliharaan, perawatan, perbaikan dan usulan penghapusan barang inventaris, penggunaan sarana dan fasilitas kantor, pengaturan perjalanan dinas, pemeliharaan kebersihan, perawatan dan pengamanan kantor serta lingkungannya;
 - 12) mengkoordinasikan penyiapan penyelenggaraan upacara, rapat dinas dan penerimaan tamu;
 - 13) mengkoordinasikan kepada Kepala Dinas tenaga kerja dan transmigrasi selaku atasan langsung melalui pengkajian yang analitis dan sistematis sebagai bahan pertimbangan pembuatan kebijakan dan penyelesaian suatu permasalahan;
 - 14) mengevaluasi kinerja bawahan melalui mekanisme penilaian yang berlaku untuk mengetahui pencapaian prestasi kerja;
 - 15) melaporkan pelaksanaan tugas kegiatan sekretariat kepada kepala dinas tenaga kerja dan transmigrasi baik secara lisan maupun tertulis;
 - 16) melaksanakan tugas lain yang diberikan atasan langsung berkaitan dengan tugas pokok organisasi guna mendukung kerja organisasi.
- d. Sekretariat dalam melaksanakan tugasnya memiliki fungsi sebagai berikut :
- 1) pengkoordinasian penyusunan program, anggaran dinas dan laporan serta evaluasi;
 - 2) pelaksanaan administrasi kepegawaian, pengembangan SDM, organisasi dan tata laksana, ketatausahaan, perlengkapan, urusan rumah tangga dinas dan kehumasan;
 - 3) pengelolaan dan pengkoordinasian administrasi kepegawaian, penyelenggaraan urusan tata usaha surat menyurat, kearsipan, urusan perlengkapan rumah tangga dinas dan perawatan;
 - 4) pengelolaan keuangan;
 - 5) pengkoordinasian pembinaan pegawai dan tenaga fungsional;
 - 6) pelaksanaan survey, pendataan dan monitoring;
 - 7) pelaksanaan tugas-tugas di bidang kesekretariatan dan kehumasan yang diserahkan oleh Kepala Dinas



e. Sekretariat terdiri dari :

- 1) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
- 2) Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan.

Tiap-tiap Sub Bagian dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian yang dalam melaksanakan tugasnya berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris.

1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

- a. Memiliki ikhtisar jabatan menyiapkan dan mengumpulkan data dan pengelolaan administrasi umum, administrasi kepegawaian, pengembangan SDM, peningkatan kapasitas organisasi serta menyiapkan bahan-bahan laporan;
- b. Subbagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas menyiapkan data dan mengelola Administrasi Umum, Administrasi Kepegawaian, Pengembangan SDM, peningkatan kapasitas organisasi, mengelola pertanggungjawaban perlengkapan serta menyiapkan bahan-bahan laporan.
- c. Subbagian Umum dan Kepegawaian memiliki uraian tugas meliputi:
 - 1) menyiapkan program kerja dan kegiatan lima tahun dan tahunan Subbagian umum dan kepegawaian sebagai bahan untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan;
 - 2) membagi tugas kepada bawahan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing untuk kelancaran pelaksanaan tugas;
 - 3) membimbing pelaksanaan tugas bawahan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan agar pekerjaan berjalan tertib dan lancar;
 - 4) pelaksanaan pengelolaan kegiatan ketatausahaan, surat menyurat dan kearsipan;
 - 5) pelaksanaan administrasi dan pembinaan kepegawaian, dan pengembangan pegawai;



- 6) pelaksanaan administrasi dan pembinaan kepegawaian, ketatalaksanaan dinas;
- 7) melaksanakan koordinasi sesuai dengan tupoksinya;
- 8) memberikan saran pertimbangan kepada sekretaris tentang langkah-langkah atau tindakan yang perlu diambil baik secara tertulis maupun lisan sebagai alternatif pilihan dalam pengambilan keputusan;
- 9) menginventarisasi permasalahan-permasalahan sesuai bidang tugas sub bagian umum dan kepegawaian secara rutin maupun berkala sebagai bahan dasar pemecahan masalah;
- 10) mengonsep naskah dinas sesuai bidang tugas sub bagian umum dan kepegawaian berdasarkan disposisi atasan agar tersedia konsep naskah dinas yang dibutuhkan;
- 11) mengevaluasi kinerja bawahan berdasarkan hasil kerja yang dicapai dipergunakan sebagai bahan dalam pembinaan dan peningkatan karier;;
- 12) mengevaluasi hasil kegiatan per tahun anggaran sub bagian umum dan kepegawaian berdasarkan capaian pelaksanaan kegiatan sebagai bahan penyempurnaan;
- 13) melaporkan hasil pelaksanaan tugas dan kegiatan sub bagian umum dan kepegawaian kepada Sekretaris secara periodik sebagai bahan pertanggungjawaban;
- 14) melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

2. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan

- a. Memiliki Ikhtisar jabatan melaksanakan penyiapan bahan perumusan kebijakan, fasilitasi dan koordinasi, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan penyelenggaraan Subbagian Perencanaan dan Keuangan sesuai dengan ketentuan dan Peraturan Perundang-undangan untuk tercapainya tujuan organisasi.



b. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan mempunyai tugas menyiapkan data dan bahan-bahan perumusan kebijakan teknis, melaksanakan operasional fasilitas, perencanaan, dan menyiapkan rencana program dan kegiatan, melaksanakan operasional fasilitasi, perencanaan, dan menyiapkan rencana program dan kegiatan, melaksanakan operasional pendataan, monitoring, evaluasi dan pelaporan dan menyiapkan operasional administrasi, dan pertanggung jawaban keuangan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Bagian Perencanaan dan Keuangan memiliki uraian tugas meliputi:

- 1) menyiapkan program dan kegiatan subbagian perencanaan keuangan berdasarkan kegiatan tahun sebelumnya, sebagai bahan untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan;
- 2) membagi tugas kepada bawahan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing untuk kelancaran pelaksanaan tugas;
- 3) membimbing pelaksanaan tugas bawahan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan agar pekerjaan berjalan tertib dan lancar;
- 4) menyiapkan dan mensistematiskan data untuk bahan penyusunan program;
- 5) menyiapkan bahan dan materi dan melaksanakan operasional penyusunan rencana strategis, rencana kerja, kebijakan umum anggaran prioritas dan plafon anggaran sementara, rencana kerja anggaran dan rencana kerja anggaran perubahan, laporan kinerja bulanan, semesteran dan tahunan serta laporan keterangan pertanggungjawaban dan laporan penyelenggaraan Pemerintah Daerah, berdasarkan bahan dan materi dari unit kerja terkait sesuai dengan metodologi dan ketentuan yang berlaku;
- 6) menyiapkan laporan program kegiatan rutin dan pembangunan;
- 7) melaksanakan operasional kegiatan evaluasi program kegiatan pembangunan;
- 8) menyiapkan rencana anggaran dinas;



- 9) menyiapkan pembukuan pertanggungjawaban, verifikasi, laporan dan pembinaan bendaharawan;
- 10) menyiapkan laporan pengelolaan keuangan;
- 11) menyiapkan dan mempelajari Peraturan perundang-undangan, kebijakan teknis, pedoman dan petunjuk teknis dalam pelaksanaan tugas;
- 12) mengoreksi, membina dan menilai kinerja para bawahan berdasarkan ketentuan yang berlaku untuk dipergunakan sebagai bahan dalam peningkatan karier;
- 13) mengevaluasi pelaksanaan kegiatan di lingkungan Subbagian Perencanaan dan Keuangan dengan cara mengidentifikasi hambatan yang ada dalam rangka perbaikan kinerja di masa mendatang;
- 14) menyiapkan laporan pelaksanaan tugas kepada atasan secara lisan maupun tertulis sebagai bahan evaluasi bagi atasan;
- 15) melaksanakan operasional tugas-tugas lain yang diberikan pimpinan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya;

1. Bidang Ketenagakerjaan

- a. Bidang Ketenagakerjaan memiliki ikhtisar jabatan memimpin, mengkoordinasikan, dan menyusun bahan kebijakan terkait pelaksanaan tugas Perangkat Daerah, pemantauan/evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah dan pelaksanaan pembinaan administrasi data, informasi pasar kerja, pelatihan dan produktivitas tenaga kerja dan penempatan dan perluasan kesempatan kerja sesuai dengan ketentuan dan peraturan agar tercapai tujuan organisasi.
- b. Bidang Ketenagakerjaan mempunyai tugas pokok merencanakan, Kepala Bidang Ketenagakerjaan dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Kepala Dinas dan mempunyai tugas melaksanakan perumusan petunjuk teknis persyaratan kerja, informasi pasar kerja, penyalurandan penempatan tenaga kerja, penerapan teknologi tepat guna dan perluasan kerja, melaksanakan pembinaan dan pelatihan tenaga kerja, instruktur, pembinaan dan



bimbingan pelatihan dan produktivitas tenaga kerja, penempatan dan perluasan kesempatan kerja dan sesuai bidang tugasnya;

c. Bidang Ketenagakerjaan memiliki uraian tugas meliputi:

- 1) menyusun rencana operasional di lingkungan bidang Ketenagakerjaan berdasarkan program kerja organisasi serta petunjuk pimpinan sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
- 2) mendistribusikan tugas kepada bawahan sesuai dengan tugas pokok dan tanggung jawab yang ditetapkan agar tugas yang diberikan dapat berjalan efektif dan efisien;
- 3) memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan sesuai dengan ketentuan dan peraturan agar tidak terjadi kesalahan dalam pelaksanaan tugas;
- 4) menyusun penyiapan bahan perumusan kebijakan tentang ketenagakerjaan
- 5) menyusun rencana dan pelaksanaan kegiatan di data, informasi pasar kerja, pelatihan dan produktivitas tenaga kerja dan penempatan dan perluasan kesempatan kerja;
- 6) melaksanakan tugas kegiatan Bidang Ketenagakerjaan kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi secara lisan maupun tertulis;
- 7) menyusun dan mengendalikan seluruh kegiatan di Bidang Ketenagakerjaan agar sesuai dengan rencana yang ditetapkan;
- 8) mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahan dengan cara membandingkan antara rencana operasional dengan tugas-tugas yang telah dilaksanakan sebagai bahan laporan kegiatan dan perbaikan kinerja di masa yang akan datang;
- 9) menyusun laporan pelaksanaan tugas bidang Ketenagakerjaan sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan secara berkala sebagai bentuk akuntabilitas kinerja;
- 10) melaksanakan tugas lain yang diberikan atasan langsung berkaitan dengan tugas organisasi guna mendukung kinerja organisasi



d. Bidang Ketenagakerjaan dalam menjalankan tugasnya menjalankan fungsi sebagai berikut :

- 1) penyusunan program kerja di Bidang Ketenagakerjaan;
- 2) perumusan perencanaan dan pelaksanaan pembinaan dan pelatihan tenaga kerja;
- 3) pelaksanaan pembinaan dan pengawasan standarisasi di Bidang Ketenagakerjaan;
- 4) pelaksanaan pemagangan dan penyediaan tenaga kerja terampil, ahli dan produktif untuk penempatan tenaga kerja dalam dan luar negeri;
- 5) melaksanakan penempatan tenaga kerja dalam negeri dan luar negeri, angkatan kerja lokal, angkatan kerja antar daerah, dan angkatan kerja antar negara serta pembinaan perusahaan jasa tenaga kerja indonesia;
- 6) melaksanakan pembinaan dan mengkoordinasikan kelembagaan pelatihan dan pendataan penggunaan tenaga kerja asing;
- 7) melaksanakan pendataan jumlah pencari kerja, pengangguran terbuka dan menyeluruh pada lowongan kerja yang ada;
- 8) melaksanakan pembinaan dan penyebarluasan informasi penggunaan teknologi tepat guna dan padat karya;
- 9) pembinaan, pengawasan, monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas;
- 10) merencanakan kegiatan dan menyusun program kerja data, informasi pasar kerja;
- 11) mengumpulkan dan mengolah bahan perumusan dan kebijakan informasi pasar kerja;
- 12) menghimpun, mempelajari dan menginventarisasikan Peraturan dan Perundang-undangan, pedoman dan petunjuk teknis dalam pelaksanaan tugas;
- 13) merencanakan kegiatan penempatan, dan perluasan kesempatan kerja berdasarkan kegiatan tahun sebelumnya, sebagai bahan untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan;
- 14) melaksanakan penyebarluasan data informasi teknologi tepat guna, tenaga kerja mandiri, dan perluasan kesempatan kerja;



- 15) mengumpulkan data angkatan kerja, pengangguran dan setengah pengangguran;
- 16) pendataan dan pemetaan tenaga kerja dan angkatan kerja;
- 17) mengumpulkan dan menganalisa informasi pasar kerja dan bursa kerja;
- 18) memetakan dan melaksanakan pelayanan informasi pasar kerja dan bursa kerja;
- 19) menyiapkan bahan dan menyebarluaskan sistem informasi pasar kerja dan menyelenggarakan bursa kerja;
- 20) komunikasi, informasi dan edukasi ketenagakerjaan dan informasi pasar kerja skala kabupaten;
- 21) pembinaan kegiatan di bidang tenaga kerja berbasis kompetensi;
- 22) pengumpulan dan pengolahan sebagai bahan penyusunan rencana kegiatan pelatihan kerja dan peningkatan produktivitas tenaga kerja;
- 23) pelaksanaan program peningkatan produktivitas;
- 24) penyelenggaraan perizinan/pendaftaran lembaga pelatihan serta pengesahan perjanjian magang dalam negeri;
- 25) penyiapan bahan pemrosesan perizinan lembaga pelatihan swasta;
- 26) penyiapan bahan pembinaan program pelatihan untuk meningkatkan kualitas lembaga penyelenggaraan latihan;
- aa) pelaksanaan koordinasi kegiatan pelatihan yang dilakukan oleh Balai Latihan Kerja maupun *mobile training* unit dalam hal pendaftaran, seleksi dan pemanggilan peserta;
- bb) pengkoordinasian, penyiapan tenaga instruktur, tenaga pelatih dan bahan pembinaan instruktur pelatihan dan bahan kerja sama dengan instansi pemerintah, swasta dan lembaga pelatihan kerja dalam pelaksanaan latihan kerja;
- cc) melaksanakan koordinasi dan sosialisasi standar, norma, pedoman, kriteria, dan prosedur di bidang standarisasi kompetensi, pembinaan instruktur dan tenaga kepelatihan dan koordinasi sertifikasi kompetensi dan akreditasi lembaga pelatihan kerja;
- dd) melaksanakan bimbingan teknis dan evaluasi dibidang standarisasi kompetensi dan program pembinaan instruktur tenaga kepelatihan;



- e. Kelompok Jabatan Fungsional pada Bidang Ketenagakerjaan, terdiri dari:
 - 1) Sub-Koordinator Data, Informasi Pasar Kerja;
 - 2) Sub-Koordinator Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja;
 - 3) Sub-Koordinator Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja.
- f. Sub-Koordinator dalam melaksanakan tugasnya berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Ketenagakerjaan.

1. Sub-Koordinator Data, Informasi Pasar Kerja

- a. Sub-Koordinator Data, Informasi Pasar Kerja memiliki ikhtisar jabatan melaksanakan penyiapan bahan perumusan kebijakan, fasilitasi dan koordinasi, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan penyelenggaraan data, informasi pasar kerja sesuai dengan ketentuan dan Peraturan Perundang-undangan untuk tercapainya tujuan organisasi .
- b. Sub-Koordinator Data, Informasi Pasar Kerja mempunyai tugas pokok melaksanakan dan bertanggung jawab langsung kepada Kepala Bidang Ketenagakerjaan dan mempunyai tugas menyiapkan data ketenagakerjaan, mengumpulkan data tenaga kerja, IPK dan bursa kerja, menyebarluaskan informasi pasar kerja dan menyelenggarakan bursa kerja, pemetaan tenaga kerja, angkatan kerja, pasar kerja dan bursa kerja, menyiapkan konsep pelayanan ketenagakerjaan, informasi pasar kerja dan bursa kerja, serta Komunikasi, Informasi dan Edukasi (KIE) ketenagakerjaan, dan IPK.
- c. Sub-Koordinator Data, Informasi Pasar Kerja memiliki uraian tugas meliputi:
 - 1) menyiapkan rencana kerja dan program kegiatan lima tahun dan tahunan di lingkup Data, Informasi Pasar Kerja;
 - 2) menyiapkan data angkatan kerja, pengangguran dan setengah pengangguran;
 - 3) menyiapkan pemetaan tenaga kerja dan angkatan kerja;
 - 4) menyiapkan bahan laporan dan evaluasi terhadap pelaksanaan tugas di Data, Informasi Pasar Kerja;



- 5) mengonsep naskah dinas sesuai bidang tugas Data, Informasi Pasar Kerja berdasarkan disposisi atasan agar tersedia konsep naskah dinas yang dibutuhkan;
- 6) melaksanakan dan mengolah bahan perumusan dan kebijakan informasi pasar kerja;
- 7) melaksanakan pelayanan informasi pasar kerja dan bursa kerja;
- 8) melaksanakan fasilitasi dan koordinasi sesuai dengan lingkup tugas data, informasi pasar kerja;
- 9) melaksanakan fasilitasi dan koordinasi sesuai dengan lingkup tugas data, informasi pasar kerja;
- 10) melaksanakan komunikasi informasi dan edukasi ketenagakerjaan dan indeks pembangunan ketenagakerjaan skala kabupaten;
- 11) melaksanakan tugas berdasarkan data, informasi dan laporan yang diterima sebagai bahan penyempurnaan lebih lanjut;
- 12) memberikan saran dan pertimbangan kepada bidang ketenagakerjaan tentang langkah-langkah atau tindakan yang perlu diambil baik secara tertulis maupun lisan sebagai alternatif pilihan dalam pengambilan keputusan;
- 13) memberikan tugas kepada bawahan dengan cara tertulis atau lisan agar dapat diproses lebih lanjut;
- 14) mengoreksi, mengumpulkan dan menganalisa indeks pembangunan ketenagakerjaan dan bursa kerja;
- 15) mengevaluasi pelaksanaan kegiatan di lingkup data, informasi pasar kerja dengan cara mengidentifikasi hambatan yang ada dalam rangka perbaikan kinerja di masa mendatang;
- 16) melaporkan pelaksanaan kinerja di lingkungan Data, Informasi Pasar Kerja sesuai dengan ketentuan dan peraturan;
- 17) melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.



2. Sub-Koordinator Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja

- a. Sub-Koordinator Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja memiliki ikhtisar jabatan melaksanakan penyiapan bahan perumusan kebijakan, fasilitasi dan koordinasi, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan pelatihan dan produktivitas tenaga kerja sesuai dengan ketentuan dan Peraturan Perundang-undangan untuk tercapainya tujuan organisasi.
- b. Sub-Koordinator Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja mempunyai tugas pokok melaksanakan kegiatan penyusunan rencana kebutuhan sarana dan prasarana pelatihan dan pemagangan bagi tenaga kerja, pelatihan dan pemagangan tenaga kerja dalam rangka peningkatan kemampuan dan produktivitas tenaga kerja, menyiapkan bahan pembinaan dan mempersiapkan instruktur tenaga pelatihan, melaksanakan pelatihan tenaga kerja berbasis kompetensi, pembinaan dan pengawasan lembaga pelatihan dan produktivitas, dan pembinaan dalam melaksanakan pemagangan pada lembaga pelatihan pemerintah, swasta, dan perusahaan
- c. Sub-Koordinator Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja memiliki uraian tugas meliputi:
 - 1) menyiapkan rencana kerja dan program kegiatan lima tahun dan tahunan di lingkup Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja;
 - 2) menyiapkan bahan pemrosesan perizinan lembaga pelatihan swasta;
 - 3) menyiapkan bahan pembinaan program pelatihan untuk meningkatkan kualitas lembaga penyelenggara latihan;
 - 4) menyiapkan bahan kerja sama dengan instansi pemerintah, swasta dan lembaga pelatihan kerja dalam pelaksanaan latihan kerja;
 - 5) melaksanakan program kegiatan pelatihan tenaga kerja berbasis kompetensi;
 - 6) melaksanakan koordinasi sertifikasi kompetensi dan akreditasi lembaga pelatihan kerja;
 - 7) melaksanakan bimbingan teknis dan evaluasi di bidang standarisasi kompetensi dan program pembinaan instruktur tenaga kepelatihan;



- 8) menyiapkan Training Unit (MTU) dalam hal pendaftaran, seleksi dan pemanggilan peserta;
- 9) mengoreksi pekerjaan bawahan berdasarkan hasil kerja untuk mengetahui adanya kesalahan atau kekeliruan serta upaya penyempurnaannya;
- 10) melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dan fungsi;
- 11) mengevaluasi pelaksanaan kegiatan di lingkungan Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja dengan cara mengidentifikasi hambatan yang ada dalam rangka perbaikan kinerja di masa mendatang;
- 12) melaporkan pelaksanaan kinerja di lingkungan Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja sesuai dengan ketentuan dan peraturan;
- 13) melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai dengan tugasnya.

3. Sub-Koodinator Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja

- a. Sub-Koodinator Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja memiliki ikhtisar jabatan penyiapan bahan perumusan kebijakan, fasilitasi dan koordinasi, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan penyelenggaraan penempatan dan perluasan kesempatan kerja sesuai dengan ketentuan dan Peraturan Perundang-undangan untuk tercapainya tujuan organisasi.
- b. Sub-Koodinator Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja mempunyai tugas pokok menyiapkan dan bertanggung jawab langsung kepada kepala bidang ketenagakerjaan, dan mempunyai tugas menyiapkan bahan pembinaan, membuat konsep, melaksanakan operasional dan mengoreksi pelaksanaan penempatan dan perluasan kesempatan kerja.
- c. Sub-Koodinator Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja memiliki uraian tugas meliputi:
 - 1) menyiapkan rencana kerja dan program kegiatan lima tahun dan tahunan di Penempatan, Dan Perluasan Kesempatan Kerja sebagai bahan untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan;



- 2) menyiapkan bahan pembinaan dan penempatan tenaga kerja, pemuda dan wanita serta penyandang cacat dan lanjut usia;
- 3) menyiapkan bahan penyusunan sistem dan perangkat lunak serta bahan pembinaan terapan teknologi tepat guna pertanian non pertanian;
- 4) menyiapkan bahan penyusunan sistem dan bahan pembinaan perluasan lapangan kerja dan kesempatan kerja;
- 5) melaksanakan, menghimpun, mempelajari dan menginventarisasikan Peraturan Perundang-undangan, pedoman dan petunjuk teknis serta bahan-bahan lainnya sebagai pedoman dan landasan kerja;
- 6) melaksanakan penyebarluasan data informasi teknologi tepat guna, tenaga kerja mandiri, dan perluasan kesempatan kerja;
- 7) menyiapkan dan menginventarisasi pelaksanaan tugas berdasarkan data, informasi dan laporan yang diterima sebagai bahan penyempurnaan lebih lanjut;
- 8) memeriksa, membina dan menilai hasil kerja bawahan di lingkungan penempatan dan perluasan kesempatan kerja sesuai dengan ketentuan dan peraturan agar terhindar dari kesalahan;
- 9) melaksanakan pembinaan, pengawasan, monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas;
- 10) mengevaluasi pelaksanaan kegiatan di lingkungan penempatan dan perluasan kesempatan kerja dengan cara mengidentifikasi hambatan yang ada dalam rangka perbaikan kinerja di masa mendatang;
- 11) melaporkan pelaksanaan kinerja di lingkungan penempatan dan perluasan kesempatan kerja sesuai dengan ketentuan dan peraturan;
- 12) melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya;

4. Bidang Transmigrasi dan Hubungan Industrial

- a. Bidang Transmigrasi dan Hubungan Industrial memiliki ikhtisar jabatan memimpin, mengkoordinasikan, dan menyusun bahan kebijakan terkait pelaksanaan tugas Perangkat Daerah, pemantauan/evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah dan pelaksanaan pembinaan administrasi perencanaan



dan pembangunan kawasan transmigrasi, penempatan dan pengembangan kawasan transmigrasi dan pembinaan hubungan industrial sesuai dengan ketentuan dan peraturan agar tercapai tujuan organisasi;

- b. Bidang Transmigrasi dan Hubungan Industrial mempunyai tugas pokok melaksanakan perumusan petunjuk teknis dan kebijakan teknis ketransmigrasian, menyusun dan merencanakan kawasan transmigrasi, program pembangunan kawasan transmigrasi, membuat naskah kerja sama antar daerah dalam perpindahan dan penempatan transmigrasi, membuat bahan untuk penetapan status calon transmigran skala kabupaten, penempatan, angkutan, kesehatan, makan transmigran, melakukan koordinasi dan pembinaan masyarakat transmigrasi, penyelenggaraan sistem informasi ketransmigrasian serta membantu pengendalian dan supervisi pelaksanaan pengembangan masyarakat dan kawasan transmigrasi, merencanakan kegiatan membina hubungan industrial, persyaratan kerja perusahaan, menyelesaikan perselisihan perburuhan, membina hubungan organisasi pekerja dan pengusaha, penerapan teknologi tepat guna dan perluasan kerja, perjanjian pekerjaan, penyusunan dan pengusulan penetapan upah minimum kabupaten, pembinaan kepesertaan jaminan sosial tenaga kerja, pembinaan penyelenggaraan fasilitas dan kesejahteraan di perusahaan, pembinaan pelaksanaan sistem dan kelembagaan serta pelaku hubungan industrial skala kabupaten, membuat rancangan rencana kawasan transmigrasi, pembangunan transmigrasi daerah kabupaten, serta rancangan rencana penempatan, pembinaan, pengawasan dan penyelenggaraan sistem informasi ketransmigrasian skala kabupaten dan membantu program pembangunan kawasan transmigrasi yang dilaksanakan oleh pemerintah pusat dan propinsi dengan berwawasan lingkungan untuk mewujudkan pembangunan dan penataan persebaran penduduk yang mengutamakan pemberdayaan masyarakat transmigran dan masyarakat tempatan dengan berpedoman pada peraturan yang mengatur ketransmigrasian dan melaksanakan program pembinaan transmigrasi, meningkatkan sumber daya manusia, kesejahteraan masyarakat transmigrasi serta melakukan inventaris, penyuluhan dan bimbingan



transmigrasi, mempunyai tugas menyiapkan naskah kerja sama antar daerah dalam perpindahan dan penempatan transmigrasi, menyiapkan bahan untuk penetapan status calon transmigran skala kabupaten, penempatan transmigrasi, pembinaan masyarakat transmigrasi, pelatihan sumber daya manusia dan masyarakat, pengembangan bidang usaha masyarakat transmigrasi dan sekitarnya, pembinaan pengembangan bidang ekonomi, sosial dan budaya masyarakat transmigrasi dan sekitarnya serta membantu pengendalian dan supervisi pelaksanaan pengembangan masyarakat dan kawasan transmigrasi skala kabupaten yang dilakukan oleh pemerintah pusat dan propinsi untuk mewujudkan masyarakat transmigrasi yang mandiri dan berkembang sesuai dengan tujuan pemerintah, dengan mengacu pada peraturan ketransmigrasian, menyiapkan bahan pembinaan dan penanganan penyelesaian pemutusan hubungan kerja, perselisihan kepentingan maupun perselisihan antar serikat/buruh dalam suatu perusahaan, menyiapkan bahan kebijakan dan standarisasi teknis di bidang pembinaan hubungan industrial, dan menyiapkan perumusan petunjuk teknis persyaratan kerja, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, penyusunan dan usul kebutuhan hidup minimal atau kebutuhan hidup layak dan upah minimum kabupaten, pembinaan pengupahan, jaminan sosial tenaga kerja.

- c. Bidang Transmigrasi dan Hubungan Industrial memiliki uraian tugas meliputi:
- 1) menyusun rencana operasional di Bidang Transmigrasi dan Hubungan Industrial berdasarkan program kerja organisasi serta petunjuk pimpinan sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
 - 2) mendistribusikan tugas kepada bawahan sesuai dengan tugas pokok dan tanggung jawab yang ditetapkan agar tugas yang diberikan dapat berjalan efektif dan efisien;
 - 3) memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan sesuai dengan ketentuan dan peraturan agar tidak terjadi kesalahan dalam pelaksanaan tugas;



- 4) merencanakan bahan perumusan kebijakan tentang ketransmigrasian dan hubungan industrial;
 - 5) merencanakan pelaksanaan kegiatan di Bidang Transmigrasi dan Hubungan Industrial dengan perencanaan dan pembangunan kawasan transmigrasi, penempatan dan pengembangan kawasan transmigrasi serta pembinaan hubungan industrial;
 - 6) merencanakan dan mengendalikan seluruh kegiatan di Bidang Transmigrasi dan Hubungan Industrial agar sesuai dengan rencana yang ditetapkan;
 - 7) menyusun kebijakan umum Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan rencana strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai pedoman kerja;
 - 8) mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahan dengan cara membandingkan antara rencana operasional dengan tugas-tugas yang telah dilaksanakan sebagai bahan laporan kegiatan dan perbaikan kinerja di masa yang akan datang;
 - 9) menyusun laporan pelaksanaan tugas bidang Transmigrasi dan Hubungan Industrial sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan secara berkala sebagai bentuk akuntabilitas kinerja;
 - 10) melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.
- d. Bidang Transmigrasi dan Hubungan Industrial dalam melaksanakan tugasnya menjalankan fungsi sebagai berikut :
- 1) penyusunan program kerja di Bidang Transmigrasi dan Hubungan Industrial;
 - 2) melaksanakan perumusan petunjuk teknis dan kebijakan teknis ketransmigrasian;
 - 3) menyusun perencanaan teknis rencana teknis pembangunan wilayah permukiman transmigrasi atau lokasi permukiman transmigrasi skala kabupaten;



- 4) pembentukan kelembagaan di bidang ketransmigrasian skala kabupaten berdasarkan kebijakan, pedoman, norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan pemerintah;
- 5) pembinaan dan penyelenggaraan sistem informasi ketransmigrasian skala kabupaten/kota;
- 6) pembinaan, penyelenggaraan, pengawasan, dan pengendalian, serta evaluasi pengembangan sumber daya manusia aparatur pelaksana urusan bidang ketransmigrasian;
- 7) merencanakan pengalokasian tanah dan legalitas tanah untuk pembangunan wilayah permukiman transmigrasi atau lokasi permukiman transmigrasi di wilayah kabupaten;
- 8) melakukan komunikasi, informasi, dan edukasi ketransmigrasian skala kabupaten;
- 9) membuat sistem informasi pengembangan investasi dalam rangka pembangunan wilayah permukiman transmigrasi atau lokasi permukiman transmigrasi skala kabupaten;
- 10) membantu pemerintah pusat dan propinsi dalam melaksanakan perencanaan, pengendalian dan supervisi perencanaan serta pelaksanaan pembangunan di wilayah permukiman transmigrasi atau lokasi permukiman transmigrasi skala Kabupaten;
- 11) menyusun naskah kerja sama antar daerah dalam perpindahan dan penempatan transmigrasi;
- 12) menyusun bahan untuk penetapan status calon transmigran skala kabupaten berdasarkan kriteria pemerintah;
- 13) melakukan pengarahan, peningkatan motivasi perpindahan dan fasilitasi perpindahan transmigrasi skala kabupaten;
- 14) menyusun sistim kerja sama perpindahan transmigrasi dan penataan persebaran transmigrasi yang serasi dan seimbang skala kabupaten;
- 15) merencanakan pendaftaran dan seleksi perpindahan transmigrasi, pelayanan penampungan, permakanaan, kesehatan, perbekalan, pengangkutan dalam proses perpindahan transmigrasi dan pengaturan



- penempatan, adaptasi lingkungan dan konsolidasi penempatan transmigrasi;
- 16) menyusun rencana pemeliharaan dan pengembangan infrastruktur wilayah permukiman transmigrasi atau lokasi permukiman transmigrasi dengan wilayah sekitar dalam skala kabupaten;
 - 17) menyusun sistem penerbitan dan pencabutan izin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang berdomisili di kabupaten/kota dan pendaftaran perjanjian pekerjaan antara perusahaan pemberi kerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang skala berlakunya dalam 1 (satu) wilayah kabupaten/kota;
 - 18) pembinaan dan pengawasan standarisasi, sertifikasi tenaga kerja serta perizinan lembaga pelatihan kerja serta pembinaan hubungan industrial dan organisasi pekerja dan pengusaha;
 - 19) penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pemutusan hubungan kerja, mencegah terhadap diskriminasi terhadap kerja;
 - 20) pengkajian dan penetapan kebutuhan hidup minimal atau kebutuhan hidup layak dan upah minimum kabupaten serta pengawasan pelaksanaannya;
 - 21) melaksanakan pembinaan dan mengkoordinasikan kelembagaan pelatihan dan penyebarluasan informasi penggunaan teknologi tepat guna;
 - 22) pembinaan, pengawasan, monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas;
 - 23) menghimpun, mempelajari dan menginventarisasikan Peraturan Perundang-undangan, pedoman dan petunjuk teknis sebagai pedoman dan landasan kerja;
 - 24) membuat rancangan rencana kawasan transmigrasi, pembangunan transmigrasi daerah kabupaten, serta rancangan rencana penempatan, pembinaan, pengawasan dan penyelenggaraan sistem informasi ketransmigrasian skala kabupaten;



- 25) membuat rancangan pengalokasian tanah untuk pembangunan wilayah permukiman transmigrasi atau lokasi permukiman transmigrasi di wilayah kabupaten;
- 26) menyiapkan usulan rencana lokasi penyelesaian legalitas tanah dan penetapan alokasi penyediaan tanah untuk rencana pembangunan wilayah permukiman transmigrasi atau lokasi permukiman transmigrasi skala kabupaten;
- 27) pengumpulan data untuk penyusunan rencana teknis pembangunan wilayah permukiman transmigrasi atau lokasi permukiman transmigrasi skala kabupaten;
- 28) menyiapkan sistem informasi pengembangan investasi dalam rangka pembangunan wilayah permukiman transmigrasi atau lokasi permukiman transmigrasi skala kabupaten;
- 29) menyiapkan konsep pelayanan investasi dalam rangka pembangunan wilayah permukiman transmigrasi atau lokasi permukiman transmigrasi skala kabupaten;
- 30) membantu pemerintah pusat dan propinsi dalam melaksanakan perencanaan dan pengendalian dan supervisi perencanaan dan pembangunan di wilayah permukiman atau lokasi permukiman transmigrasi;
- 31) mengumpulkan dan mengolah bahan perumusan kebijakan penempatan dan pengembangan kawasan transmigrasi;
- 32) menghimpun, mempelajari dan menginventarisasikan Peraturan Perundang-undangan, pedoman dan petunjuk teknis serta bahan-bahan lainnya sebagai pedoman dan landasan kerja;
- 33) menyiapkan naskah kerja sama antar daerah dalam perpindahan dan penempatan transmigrasi;
- 34) menyiapkan bahan untuk penetapan status calon transmigran skala kabupaten berdasarkan kriteria pemerintah;
- 35) identifikasi dan analisis keserasian penduduk dengan daya dukung alam serta daya tampung lingkungan dan kelompok sasaran perpindahan transmigrasi skala kabupaten;



- 36) menyusun rencana pengarahan, peningkatan motivasi perpindahan dan fasilitasi perpindahan transmigrasi skala kabupaten;
- 37) pelaksanaan kerja sama perpindahan transmigrasi dan penataan persebaran transmigrasi yang serasi dan seimbang skala kabupaten;
- 38) pelayanan pendaftaran dan seleksi perpindahan transmigrasi dan penataan persebaran transmigrasi;
- 39) pelayanan penampungan, permukiman, kesehatan, perbekalan, dan informasi perpindahan transmigrasi;
- 40) pelayanan pengangkutan dalam proses perpindahan transmigrasi dan pengaturan penempatan, adaptasi lingkungan dan konsolidasi penempatan transmigrasi;
- 41) pelayanan pelatihan dalam rangka penyesuaian kompetensi perpindahan transmigrasi dan peningkatan ketrampilan serta keahlian calon transmigran skala kabupaten;
- 42) sinkronisasi peningkatan kapasitas sumber daya manusia dan pemeliharaan dan pengembangan infrastruktur masyarakat serta penyerasian pengembangan masyarakat di wilayah permukiman transmigrasi atau lokasi permukiman transmigrasi dengan wilayah sekitar dalam skala kabupaten;
- 43) menyiapkan usulan calon wilayah permukiman transmigrasi atau lokasi permukiman transmigrasi yang dapat dialihkan tanggung jawab pembinaan khususnya dalam skala kabupaten;
- 44) menyusun dan melaksanakan pembinaan program pemberdayaan masyarakat transmigrasi serta pengembangan bidang ekonomi, sosial dan budaya masyarakat transmigrasi;
- 45) pengendalian dan supervisi pelaksanaan pengembangan masyarakat dan kawasan transmigrasi skala kabupaten
- 46) melaksanakan fasilitasi dan koordinasi sesuai dengan lingkup tugas penempatan dan pengembangan kawasan transmigrasi;
- 47) menyusun bahan laporan dan evaluasi terhadap pelaksanaan tugas di penempatan dan pengembangan kawasan transmigrasi;
- 48) melaksanakan Pengawasan;



- 49) merencanakan kegiatan pembinaan hubungan industrial berdasarkan kegiatan tahun sebelumnya, sebagai bahan untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan;
- 50) membina pencegahan dan menyelesaikan perselisihan hubungan industrial berdasarkan Peraturan Perundang-undangan;
- 51) pemberian petunjuk teknis penyelesaian perselisihan, unjuk rasa/pemogokan bagi pegawai teknis hubungan industrial;
- 52) melaksanakan koordinasi dengan instansi terkait/organisasi pekerja dan pengusaha, baik kepolisian dan pengadilan hubungan industrial dalam pencegahan peselisihan hubungan industrial;
- 53) melaksanakan inventarisasi dan pendataan penyelesaian perselisihan hubungan industrial maupun pada pengadilan hubungan industrial;
- 54) pendataan penanganan perselisihan hubungan industrial di perusahaan baik melalui bipartit maupun mediator, konsiliator dan arbiter;
- 55) penanganan kasus perselisihan hubungan industrial pada perusahaan swasta, badan usaha milik negara, yayasan/perseorangan;
- 56) merumuskan dan menyusun kebijakan, pedoman, standar, norma, kriteria, prosedur, dan evaluasi dibidang norma hubungan industrial, norma ketenagakerjaan, norma kerja perempuan dan anak, norma kerja di dalam negeri dan di luar negeri, keselamatan kerja, kesejahteraan kerja dan kesehatan kerja;
- 57) pembinaan persyaratan kerja pada perusahaan dan pembinaan tenaga kerja yang akan purna tugas dan jaminan sosial tenaga kerja;
- 58) pembinaan terhadap pelaksanaan persyaratan kerja yang meliputi perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja sama;
- 59) melaksanakan pembinaan khusus terhadap pelaksanaan pengupahan dan jamsostek di perusahaan;
- 60) penyiapan dan penyusunan petunjuk teknis penelitian kebutuhan hidup layak, indek harga konsumen, dan harga bahan pokok;
- 61) perencanaan penetapan upah minimum, pembinaan pengupahan, dan sosialisasi upah minimum;



- 62) penyiapan bahan penyelenggaraan, perencanaan dan pelaksanaan sidang-sidang dewan pengupah dalam rangka penetapan upah minimum;
 - 63) persiapan bahan/data, petunjuk teknis guna penyempurnaan pelaksanaan norma kerja secara umum dan khusus, norma jamsostek serta petunjuk teknis pembinaan kesejahteraan tenaga kerja;
 - 64) pembinaan, monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas;
 - 65) menginventarisasikan permasalahan-permasalahan sesuai bidang tugas hubungan industrial dan pengawasan ketenagakerjaan secara rutin maupun berkala sebagai bahan dasar pemecahan masalah;
 - 66) melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya
- e. Bidang Transmigrasi dan Hubungan Industrial membawahi:
- 1) Sub-Koordinator Perencanaan dan Pembangunan Kawasan Transmigrasi;
 - 2) Sub-Koordinator Penempatan dan Pengembangan Kawasan Transigrasi;
 - 3) Sub-Koordinator Pembinaan Hubungan Industrial.
- f. Sub-Koordinator dalam melaksanakan tugasnya berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Transmigrasi dan Hubungan Industrial.

1. Sub-Koordinator Perencanaan dan Pembangunan Kawasan Transmigrasi

- a. Sub-koordinator Perencanaan dan Pembangunan Kawasan Transmigrasi memiliki ikhtisar jabatan melaksanakan penyiapan bahan perumusan kebijakan, fasilitasi dan koordinasi, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan penyelenggaraan perencanaan dan pembangunan kawasan transmigrasi sesuai dengan ketentuan dan Peraturan Perundang-undangan untuk tercapainya tujuan organisasi.
- b. Sub-koordinator Perencanaan dan Pembangunan Kawasan Transmigrasi mempunyai tugas pokok menyiapkan dan melaksanakan perencanaan dan pembangunan kawasan transmigrasi serta bertanggung jawab



langsung Kepada Bidang Transmigrasi dan Hubungan Industrial serta mempunyai tugas membuat rancangan rencana kawasan transmigrasi, rancangan tahapan perencanaan kawasan dan permukiman transmigrasi, melaksanakan pembangunan kawasan transmigrasi, melaksanakan pembangunan permukiman transmigrasi skala kabupaten, sosialisasi program pengembangan kawasan transmigrasi dilokasi transmigrasi dan rencana pengembangan, pengawasan dan penyelenggaraan sistem informasi ketransmigrasian skala kabupaten serta membantu program pembangunan kawasan transmigrasi yang dilaksanakan oleh pemerintah pusat dan propinsi dengan berpedoman pada peraturan yang mengatur ketransmigrasian.

c. Sub-koordinator Perencanaan dan Pembangunan Kawasan Transmigrasi memiliki uraian tugas meliputi:

- 1) menyiapkan rencana kerja dan program kegiatan lima tahun dan tahunan di lingkup Perencanaan dan Pembangunan Kawasan transmigrasi sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
- 2) menyiapkan bahan untuk rancangan pengalokasian tanah dan penetapan alokasi penyediaan tanah untuk rencana pembangunan Wilayah Permukiman Transmigrasi atau Lokasi Permukiman Transmigrasi skala kabupaten;
- 3) menyiapkan usulan rencana lokasi pembangunan Wilayah Permukiman Transmigrasi atau Lokasi Permukiman Transmigrasi skala kabupaten;
- 4) menyiapkan bahan usulan penyelesaian legalitas tanah untuk rencana pembangunan WPT atau LPT skala kabupaten;
- 5) menyiapkan bahan usulan penyelesaian legalitas tanah untuk rencana pembangunan Wilayah Permukiman Transmigrasi atau Lokasi Permukiman Transmigrasi skala kabupaten;
- 6) menyiapkan Sistem informasi pengembangan investasi dalam rangka pembangunan WPT atau LPT skala kabupaten;
- 7) menyiapkan bahan laporan dan evaluasi terhadap pelaksanaan tugas di Perencanaan dan Pembangunan Kawasan Transmigrasi;



- 8) menyiapkan konsep pelayanan investasi dalam rangka pembangunan Wilayah Pemukiman Transmigrasi atau Lokasi Permukiman Transmigrasi skala kabupaten;
- 9) melaksanakan Penyiapan perumusan dan Pelaksanaan kebijakan di bidang identifikasi dan informasi potensi kawasan, advokasi kawasan, perencanaan kawasan, fasilitasi penetapan kawasan dan fasilitasi kerja sama antar daerah;
- 10) mengonsep pelaksanaan pengendalian dan supervisi perencanaan dan pembangunan di Wilayah Pemukiman Transmigrasi atau Lokasi Permukiman skala kabupaten;
- 11) mengonsep naskah dinas sesuai bidang tugas Perencanaan dan Pembangunan Kawasan Transmigrasi berdasarkan disposisi atasan agar tersedia konsep naskah dinas yang dibutuhkan ;
- 12) melaksanakan tahap perencanaan dan pembangunan permukiman transmigrasi serta melaksanakan penataan batas lahan Hak Pengelolaan Lahan transmigrasi untuk rancangan pembangunan wilayah pemukiman transmigrasi skala kabupaten;
- 13) melaksanakan dan mengolah bahan perumusan kebijakan perencanaan dan pembangunan kawasan transmigrasi;
- 14) melaksanakan tugas berdasarkan data, informasi dan laporan yang diterima sebagai bahan penyempurnaan lebih lanjut;
- 15) melaksanakan, Komubikasi, Informasi dan Edukasi ketransmigrasian skala kabupaten;
- 16) melaksanakan kegiatan pembangunan transmigrasi skala kabupaten;
- 17) melaksanakan fasilitasi dan koordinasi sesuai dengan lingkup tugas Perencanaan dan Pembangunan kawasan transmigrasi;
- 18) mengoreksi dan memberikan petunjuk kepada bawahan dengan cara tertulis atau secara lisan agar bawahan mengerti dan memahami pekerjaannya;
- 19) mengoreksi data untuk penyusunan rencana teknis pembangunan Wilayah Pemukiman Transimgrasi atau Lokasi Permukiman Transmigrasi skala kabupaten;



- 20) mengevaluasi pelaksanaan kegiatan di lingkungan perencanaan dan pembangunan kawasan transmigrasi dengan cara mengidentifikasi hambatan yang ada dalam rangka perbaikan kinerja di masa mendatang;
- 21) melaporkan pelaksanaan kinerja di lingkungan Perencanaan dan Pembangunan Kawasan Transmigrasi sesuai dengan ketentuan dan peraturan;
- 22) melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya

2. Sub-koordinator Penempatan dan Pengembangan Kawasan

Transmigrasi

- a. Sub-koordinator Penempatan dan Pengembangan Kawasan Transmigrasi memiliki ikhtisar jabatan melaksanakan penyiapan bahan perumusan kebijakan, fasilitasi dan koordinasi, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan penyelenggaraan penempatan dan pengembangan kawasan transmigrasi sesuai dengan ketentuan dan Peraturan Perundang-undangan untuk tercapainya tujuan organisasi.
- b. Sub-koordinator Penempatan dan Pengembangan Kawasan Transmigrasi mempunyai tugas pokok menyiapkan program kerja di Penempatan dan Pengembangan Kawasan Transmigrasi, menyiapkan naskah kerja sama antar daerah dalam perpindahan dan penempatan transmigrasi, menyiapkan bahan untuk penetapan status calon transmigran dan transmigran pengganti skala kabupaten, penempatan transmigrasi, pembinaan masyarakat transmigrasi, pelatihan SDM dan masyarakat, pengembangan bidang usaha, sosial dan budaya masyarakat transmigrasi, sosialisasi pengembangan kawasan transmigrasi pada masyarakat transmigrasi dan wilayah rencana pengembangan kawasan transmigrasi dan sekitarnya, menyiapkan data dan informasi serta melakukan pengelolaan sarana, prasarana dan utilitas umum aset transmigrasi, menyiapkan data kepemilikan lahan hak milik transmigran untuk usulan penerbitan sertifikat hak atas tanah



transmigran, menyiapkan data batas wilayah transmigrasi yang akan diserahkan, menyiapkan data dan informasi batas SP, SKP dan batas HPL Transmigrasi dalam Kawasan Transmigrasi, melakukan fasilitasi dan koordinasi sesuai ruanglingkupnya melaksanakan serta melakukan pengendalian dan supervisi pelaksanaan pengembangan masyarakat dan kawasan transmigrasi skala Kabupaten.

c. Sub-koordinator Penempata dan Pengembangan Kawasan Transmigrasi memiliki uraian tugas meliputi:

- 1) menyiapkan rencana kerja dan program kegiatan lima tahun dan tahunan di lingkup penempatan dan pengembangan kawasan transmigrasi berdasarkan kegiatan tahun sebelumnya, sebagai bahan untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan;
- 2) menyiapkan dan mengolah bahan perumusan kebijakan penempatan dan pengembangan kawasan transmigrasi;
- 3) melaksanakan, mempelajari dan menginventarisasikan Peraturan Perundang-undangan, pedoman dan petunjuk teknis serta bahan-bahan lainnya sebagai pedoman dan landasan kerja;
- 4) menyiapkan naskah kerja sama antar daerah dalam perpindahan dan penempatan transmigrasi;
- 5) menyiapkan bahan untuk penetapan status calon transmigran skala kabupaten berdasarkan kriteria pemerintah dilokasi transmigrasi dan lokasi eks. transmigrasi yang belum diselesaikan permasalahan sertifikat hak atas tanah transmigrasi;
- 6) melaksanakan sosialisasi dan pembinaan program pemberdayaan masyarakat transmigrasi untuk peningkatan SDM dan masyarakat serta penyerasian pengembangan masyarakat transmigrasi, masyarakat transmigrasi dengan wilayah sekitarnya dan sosialisasi pengembangan Kawasan Transmigrasi di kawasan transmigrasi dan sekitarnya untuk rencana pengembangan transmigrasi skala kabupaten;



- 7) menyiapkan pengendalian dan supervisi pelaksanaan pengembangan masyarakat dan kawasan transmigrasi skala Kabupaten;
- 8) menyiapkan usulan WPT atau LPT atau lokasi eks. transmigrasi yang dapat dialihkan pembinaan dan tanggung jawabnya pada Pemerintah Daerah khususnya dalam skala kabupaten;
- 9) menyiapkan bahan laporan dan evaluasi terhadap pelaksanaan tugas di Penempatan dan Pengembangan Kawasan Transmigrasi ;
- 10) melaksanakan kerja sama perpindahan transmigrasi, Pelayanan pendaftaran dan seleksi perpindahan transmigrasi dan penataan persebaran transmigrasi serta pelayanan penampungan, permukiman, kesehatan, perbekalan, dan informasi perpindahan transmigrasi skala kabupaten;
- 11) melaksanakan pendataan, menyiapkan usulan, sinkronisasi pemeliharaan dan pengembangan infrastruktur WPT atau LPT dengan wilayah sekitar dalam skala kabupaten;
- 12) melaksanakan pengelolaan sarana dan prasarana transmigrasi dilokasi transmigrasi untuk pemeliharaan dan pengembangannya serta menyiapkan data sarana dan prasarana aset transmigrasi pada lokasi eks. transmigrasi dan sekitarnya yang dapat diserahkan kepada Pemerintah Daerah skala kabupaten;
- 13) menyiapkan data kepemilikan lahan hak milik transmigran dilokasi transmigrasi dan lokasi eks. transmigrasi yang belum diselesaikan penerbitan sertifikat hak atas tanah transmigran;
- 14) menyiapkan bahan usulan penetapan transmigran dan usulan penerbitan sertifikat lahan hak milik transmigran dilokasi transmigrasi atau lokasi eks. transmigrasi;
- 15) menyiapkan data dan peta batas SP, SKP dalam kawasan transmigrasi dan lokasi eks. transmigrasi yang belum dilepas dari HPL transmigrasi;
- 16) melaksanakan fasilitasi dan koordinasi sesuai dengan lingkup tugas di Penempatan dan Pengembangan Kawasan Transmigrasi;



- 17) mengoreksi pekerjaan bawahan berdasarkan hasil kerja untuk mengetahui adanya kesalahan atau kekeliruan dan serta upaya penyempurnaannya;
- 18) mengoreksi permasalahan-permasalahan sesuai dengan Bidang Penempatan dan Pengembangan Kawasan Transmigrasi secara rutin maupun berkala sebagai bahan dasar pemecahan masalah;
- 19) mengevaluasi pelaksanaan kegiatan di lingkungan Penempatan dan Pengembangan Kawasan Transmigrasi dengan cara mengidentifikasi hambatan yang ada dalam rangka perbaikan kinerja di masa mendatang;
- 20) melaporkan pelaksanaan kinerja di lingkungan Penempatan dan Pengembangan Kawasan Transmigrasi sesuai dengan ketentuan dan peraturan sebagai akuntabilitas kinerja dan rencana kegiatan mendatang;
- 21) melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan secara lisan maupun tertulis sebagai bahan evaluasi bagi atasan.

3. Sub-Koordinator Pembinaan Hubungan Industrial

- a. Sub-Koordinator Pembinaan Hubungan Industrial memiliki ikhtisar jabatan melaksanakan penyiapan bahan perumusan kebijakan, fasilitasi dan koordinasi, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan penyelenggaraan pembinaan hubungan industrial sesuai dengan ketentuan dan Peraturan Perundang-undangan untuk tercapainya tujuan organisasi.
- b. Sub-Koordinator Pembinaan Hubungan Industrial mempunyai tugas pokok menyiapkan bahan pembinaan dan penanganan penyelesaian pemutusan hubungan kerja, perselisihan kepentingan maupun perselisihan antar serikat/buruh dalam suatu perusahaan, menyiapkan bahan kebijakan dan standarisasi teknis di bidang pembinaan Hubungan Industrial, dan menyiapkan perumusan petunjuk teknis persyaratan kerja, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, penyusunan dan usul KHM atau KHL dan UMK, pembinaan pengupahan, jaminan sosial tenaga kerja.



c. Sub-Koordinator Pembinaan Hubungan Industrial memiliki uraian tugas sebagai berikut:

- 1) menyiapkan rencana kerja dan program kegiatan lima tahun dan tahunan di lingkup Pembinaan Hubungan Industrial berdasarkan kegiatan tahun sebelumnya, sebagai bahan untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan;
- 2) menyiapkan perencanaan penetapan upah minimum, pembinaan pengupahan, dan sosialisasi upah minimum dan bahan penyelenggaraan pelaksanaan sidang-sidang dewan pengupah dalam rangka penetapan upah minimum;
- 3) menyiapkan bahan/data, petunjuk teknis guna penyempurnaan pelaksanaan norma kerja secara umum dan khusus, norma jamsostek serta petunjuk teknis pembinaan kesejahteraan tenaga kerja;
- 4) menyiapkan dan menyusun kebijakan, pedoman, standar, norma, kriteria, prosedur, dan evaluasi di bidang norma hubungan industrial, norma ketenagakerjaan, norma kerja perempuan dan anak, norma kerja di dalam negeri dan di luar negeri, keselamatan kerja, kesejahteraan kerja dan kesehatan kerja;
- 5) menyiapkan dan melakukan pencegahan dan menyelesaikan perselisihan hubungan industrial berdasarkan Peraturan Perundang-undangan;
- 6) melaksanakan petunjuk teknis penyelesaian perselisihan, unjuk rasa/pemogokan bagi pegawai teknis hubungan industrial;
- 7) melaksanakan koordinasi dengan instansi terkait/organisasi pekerja dan pengusaha, baik kepolisian dan pengadilan hubungan industrial dalam pencegahan perselisihan hubungan industrial;
- 8) melaksanakan koordinasi dengan pegawai mediator hubungan industrial dalam rangka penanganan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- 9) melaksanakan inventarisasi dan pendataan penyelesaian perselisihan hubungan industrial maupun pada pengadilan hubungan industrial;



- 10) melaksanakan, menginventarisasi permasalahan dan pendataan penanganan perselisihan hubungan industrial di perusahaan baik melalui bipartit maupun mediator, konsiliator dan arbiter;
- 11) melaksanakan, penanganan kasus perselisihan hubungan industrial pada perusahaan swasta, BUMN, yayasan/perseorangan;
- 12) melaksanakan pembinaan persyaratan kerja pada perusahaan dan pembinaan tenaga kerja yang akan purna tugas dan jaminan sosial tenaga kerja;
- 13) melaksanakan pembinaan khusus terhadap pelaksanaan pengupahan dan Jamsostek di perusahaan;
- 14) mengoreksi permasalahan-permasalahan sesuai bidang tugas Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan secara rutin maupun berkala sebagai bahan dasar pemecahan masalah;
- 15) mengevaluasi pelaksanaan kegiatan di lingkungan pembinaan hubungan industrial dengan cara mengidentifikasi hambatan yang ada dalam rangka perbaikan kinerja di masa mendatang;
- 16) melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

5. Unit Pelaksana Teknis Dinas

- a. Unit Pelaksana Teknis Daerah pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten dibentuk berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 13 Tahun 2022.
- b. UPTD BLK mempunyai tugas memberikan dan menyediakan layanan pelatihan dan pemberdayaan bagi tenaga kerja, dan/atau instruktur dan/atau tenaga pelatihan di Daerah.
- c. Adapun fungsi UPTD BLK terdiri dari:
 - 1) Penyusunan program, kegiatan pengembangan pelatihan calon tenaga kerja dan pencari kerja;
 - 2) Pengelolaan urusan ketatausahaan;
 - 3) Menyiapkan bahan pelaksanaan kerja sama lintas Perangkat Daerah, lintas Pemerintah Daerah dan lintas Pemerintah Pusat serta non pemerintah;



- 4) Melaksanakan bimbingan pelatihan vokasi bagi calon tenaga kerja dan pencari kerja;
- 5) Melaksanakan pengkajian, inventarisasi dan identifikasi pelatihan kerja;
- 6) Melaksankan pemasaran, sosialisasi dan penyuluhan; dan
- 7) Memberikan rekomendasi dan sertifikasi.

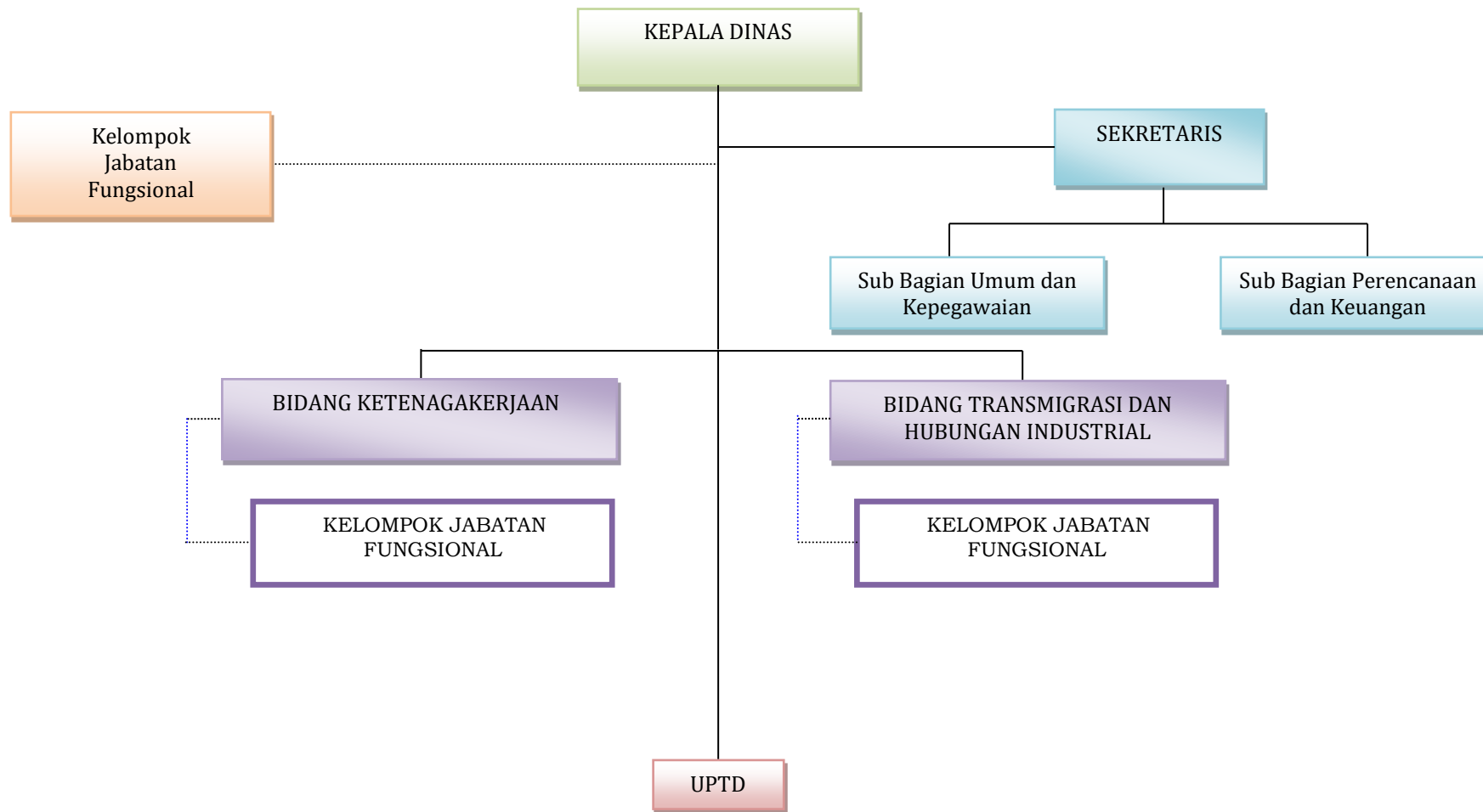
6. Kelompok Jabatan Fungsional

- a. Jabatan fungsional terdiri dari sejumlah tenaga fungsional yang diatur dan ditetapkan berdasarkan Peraturan Perundang-undangan;
- b. Jabatan fungsional sebagaimana dimaksud ayat (1) dipimpin oleh seorang tenaga fungsional senior yang ditunjuk;
- c. Jumlah Tenaga Fungsional sebagaimana dimaksud ayat(1) ditentukan berdasarkan kebutuhan dan beban kerja;
- d. Jenis dan Jenjang Fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur berdasarkan ketentuan Peraturan Perundang-undangan;
- e. Jabatan Fungsional mempunyai tugas sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan.

Struktur organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna dapat dilihat pada **Gambar.G-II.1**.



Gambar.G-II.1.
Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna





2.2. Sumber Daya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna

Berdasarkan susunan kepegawaian yang dimiliki Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna guna menunjang tugas dan fungsinya saat ini sebagai berikut:

1) Sumber Daya Manusia

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi terdiri dari jabatan 1 Kepala Dinas (pejabat eselon II.b), 1 Sekretaris (eselon III.a), 2 Kepala Bidang (eselon III.b), 2 Kepala Sub Bagian, 5 Jabatan Fungsional, 1 Kepala UPTD BLK (eselon IV.a) dan 1 Kepala Sub Bagian Tata Usaha UPTD (eselon IV.b). Personil keseluruhan sejumlah 44 orang, terdiri dari PNS 31 orang (70,45%) dan honorer 13 orang (29,54%). Berdasarkan jenis kelamin terdiri dari laki-laki 26 orang (59,09%) dan perempuan 18 orang (40,90%). Berdasarkan golongan ruang terdiri dari : golongan I/d sejumlah 1 orang (3,22%), golongan II/c sejumlah 1 (3,22%), golongan II/d sejumlah 11 orang (35,48%), golongan III/a 2 orang (6,45%), golongan III/b sebanyak 4 orang (12,90%), golongan III/c sebanyak 1 orang (3,22%), golongan III/d sebanyak 6 orang (19,35%), golongan IV/a sebanyak 2 orang (6,45%), golongan IV/b sebanyak 2 orang (6,45%) dan golongan IV/c sebanyak 1 orang (3,22%).



Daftar nominatif pegawai berdasarkan golongan ruang dapat dilihat pada **Tabel.T-II.1** sedangkan daftar nominatif pegawai berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada **Tabel.T-II.2**.

Tabel.T-II.1.
Daftar Nominatif Pegawai Negeri Sipil dan Tenaga Honorer
Berdasarkan Golongan Ruang dan Jenis Kelamin

GOL / RUANG	SEKRETARIAT		BIDANG KETENAGAKERJ AAN		BIDANG TRANSMIGRASI DAN HUBUNGAN INDUSTRIAL		UPTD BLK		JUMLAH		TOTAL
	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	
I/a											
I/b											
I/c											
I/d	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
II/a	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
II/b	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
II/c	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1
II/d	1	3	1	1	1	1	3	-	-	-	11
III/a	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
III/b	-	2	1	-	-	-	-	1	-	-	4
III/c	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
III/d	-	1	1	-	2	1	1	-	-	-	6
IV/a	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	2
IV/b	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	2
IV/c	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
IV/d	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
IV/e	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
PTT	1	2	2	1	2	3	2	-	-	-	13
JUMLAH	7	8	8	3	6	5	6	1	-	-	44
TOTAL	15		11		11		7		-		44

Sumber: Subbag Umum dan Kepegawaian (Desember, 2020)



Tabel.T-II.2.

Daftar Nominatif Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan dan Jenis Kelamin

PENDIDIKAN PNS	SEKRETARIA T		BIDANG KETENAGAKERJ AAN		BIDANG TRANSMIGRASI DAN HUBUNGAN INDUSTRIAL		UPTD BLK		JUMLAH		TOTAL	
	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P		
SD/MI	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
SLTP/MTS	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
SLTA/MA	2	4	2	1	1	1	2	-	-	-	-	13
D1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
D2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
D3	1	-	-	1	-	-	1	1	-	-	-	4
S1	2	2	4	-	3	1	1	-	-	-	-	13
S2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
JUMLAH	6	6	6	2	4	2	4	1	-	-	-	31
TOTAL	12		8		6		5		31		31	

Sumber: Subbag Umum dan Kepegawaian (Desember, 2020)

2) Sarana dan Prasarana Aparatur

Dalam melaksanakan tugas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi didukung sarana dan prasarana sebagaimana **Tabel.T-II.3** berikut :

Tabel.T-II.3.
Daftar Sarana dan Prasarana Perkantoran
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Kabupaten Natuna

No.	Jenis Sarana Dan Prasarana	Jumlah	Kondisi	
			Baik	Rusak
1	Mini Bus	4 Unit	-	4
2	Sepeda Motor	12 Unit	11	1
3	Lemari Besi	3 Unit	3	-
4	Filling Besi	17 Unit	17	-
6	Lemari Kaca	2 Unit	2	-
7	Papan Visual	1 Unit	1	-
8	Papan Nama Instansi	1 Unit	1	-
9	Papan DUK	1 Unit	1	-
10	White Board	1 Unit	1	-
11	Lemari Kayu	33 Unit	33	-
12	Lemari Kayu (Lemari Besi)	5 Unit	5	-



13	Kursi Tamu	3 Unit	3	-
14	Meja Komputer	9 Unit	9	-
15	Gorden/Tirai	4 Unit	4	-
16	Taplak Meja	1 Unit	1	-
17	Rak Buku/TV	4 Unit	4	-
18	Kursi Tunggu	6 Unit	6	-
19	AC Split	33 Unit	33	-
20	Televisi	11 Unit	11	-
21	Digital Satellite Reseiver	1 Unit	1	-
22	CCTV	16 Unit	16	-
23	Internet	1 Unit	1	-
24	PC Unit	5 Unit	5	-
25	Note Book	13 Unit	13	-
26	Printer	17 Unit	17	-
27	Penghancur Kertas	4 Unit	4	-
28	Unit Power Suplay (UPS)	5 Unit	5	-
29	Meja Kerja Pejabat Esel. II	1 Unit	1	-
30	Meja Kerja Pejabat Eselon III	2 Unit	2	-
31	Meja Kerja Pejabat Eselon IV	10 Unit	10	-
32	Meja Kerja Pegawai Non Struktural	73 Unit	73	-
33	Meja Rapat Ruangan Rapat Staf	2 Unit	2	-
34	Kursi Kerja Pejabat Eselon, II dan IV	13 Unit	2	-
35	Kursi Kerja Pegawai Non Struktural	33 Unit	33	-
36	Lemari Arsip untuk Arsip Dinamis	2 Unit	2	-
37	Proyektor +Attachment	1 Unit	1	-
38	Audio Amplifier	1 Unit	1	-
39	Sound System	2 Unit	2	-
40	Telephone (PABX)	7 Unit	7	-
41	Antena SHF Portable	1 Unit	1	-
42	Kursi Rapat	100 Unit	100	-
43	Bangunan Gedung Kantor Permanen	1 Unit	1	-
44	Bangunan Tempat Parkir	1 Unit	1	-
45	Bangunan Olah Raga Terbuka Permanen	1 Unit	1	-

Sumber: Pengurus Barang (Desember, 2020)



2.3. Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna

2.3.1 Capaian Indikator Kinerja Renstra Periode Sebelumnya

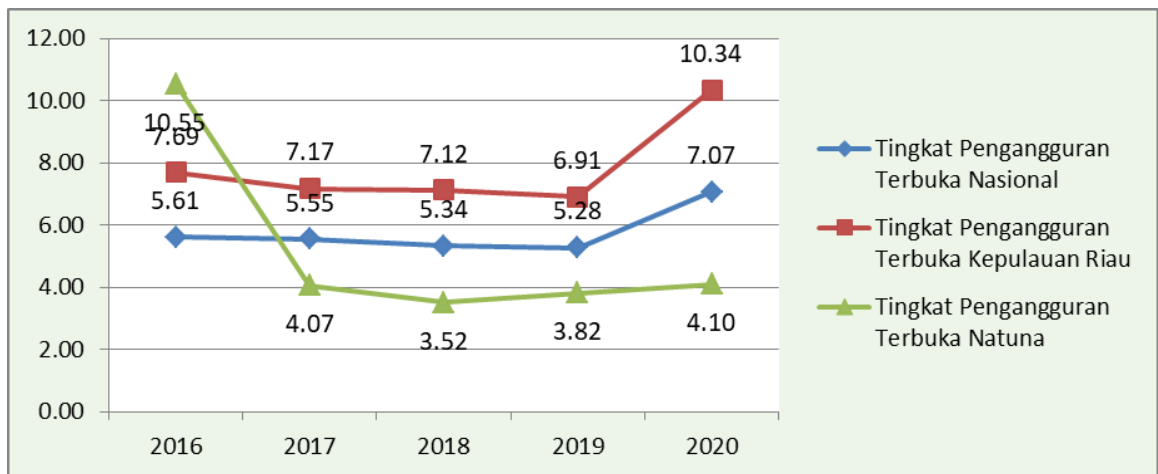
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan (Lembaran Daerah Kabupaten Natuna Tahun 2016 Nomor 6) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Daerah Nomor 11 tahun 2019 tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Natuna Tahun 2019 Nomor 11).

Kabupaten Natuna memiliki Indikator Kinerja Utama (IKU) RPJMD yang terkait langsung dengan kinerja dengan bidang ketenagakerjaan yakni penurunan TPT (Tingkat Pengangguran Terbuka). TPT (Tingkat Pengangguran Terbuka) adalah persentase jumlah pengangguran terhadap jumlah angkatan kerja. Salah satu permasalahan ketenagakerjaan yang sedang dihadapi Indonesia yaitu peningkatan penawaran tenaga kerja yang tidak diikuti oleh kesempatan kerja. Sebagai dampak yang dihasilkannya, kelebihan penawaran tenaga kerja tersebut memunculkan pengangguran. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) adalah indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat penawaran tenaga kerja yang tidak digunakan atau tidak terserap oleh pasar tenaga kerja.

Tingkat pengangguran terbuka Kabupaten Natuna menunjukkan peningkatan dari sebesar 3,82% pada tahun 2019 menjadi sebesar 4,10% pada tahun 2020. Tingkat pengangguran terbuka Kabupaten Natuna lebih rendah dibandingkan jika dibandingkan dengan angka nasional dan Provinsi Kepulauan Riau. Secara rinci perkembangan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Nasional, Provinsi Kepulauan Riau dan Kabupaten Natuna Tahun 2016-2020 dapat dilihat **Gambar.G-II.2** berikut :



Gambar.G-II.2
Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Nasional, Provinsi Kepulauan Riau dan Kabupaten Natuna Tahun 2016- 2020



Sumber: BPS, 2021 (diolah)

Berdasarkan kabupaten/kota di Provinsi Kepulauan Riau, maka TPT rata-rata Kabupaten Natuna selama periode 2017-2020 adalah terendah kedua setelah Kabupaten Kepulauan Anambas, yakni sebesar 3,76%, sementara yang paling tinggi adalah Kota Batam yakni 9,07%. Walaupun Kabupaten Natuna pernah mengalami lonjakan TPT tertinggi sebesar 10,55% pada tahun 2016.

Tabel.T-II.4
Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Kabupaten/Kota di Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2017-2020 (%)

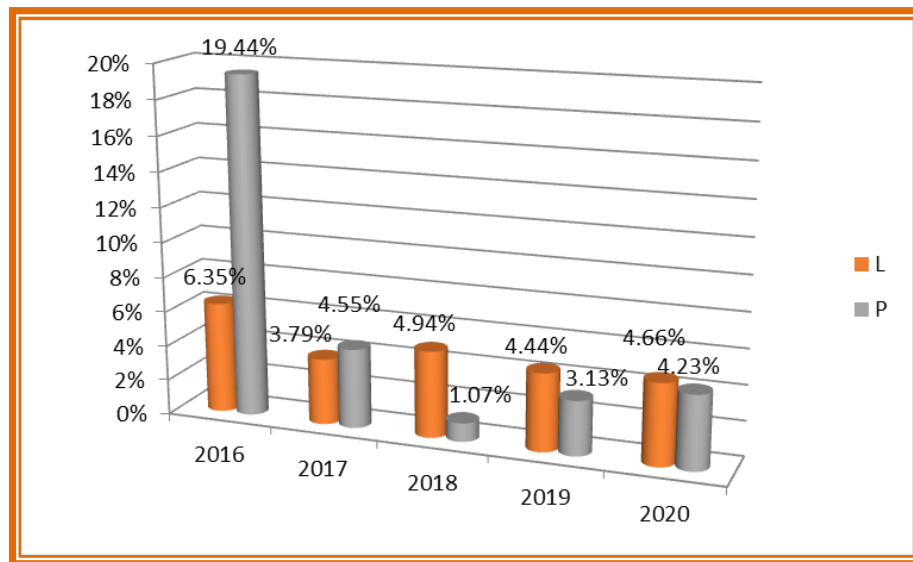
Wilayah	Tahun				Rata-rata
	2017	2018	2019	2020	2017-2020
Kepulauan Riau	7,16	7,12	6,91	10,34	7,88
Karimun	5,7	2,45	5,46	8,36	5,49
Bintan	8,08	5,89	8,01	8,86	7,71
Natuna	4,07	3,52	3,33	4,10	3,76
Lingga	3,23	3,65	4,01	4,41	3,83
Kepulauan Anambas	5,18	2,46	2,91	3,44	3,50
Batam	7,82	8,93	7,72	11,79	9,07
Tanjungpinang	7,11	5,49	5,64	9,30	6,89

Sumber: BPS Kabupaten Natuna, 2021



Tingkat Pengangguran Terbuka berdasarkan jenis kelamin yang paling tinggi Tahun 2016 yaitu kelamin laki-laki sebesar 19,44 persen dan Tahun 2017 sebesar 3,55 persen, sementara Tingkat Pengangguran Terbuka Tahun 2018 sampai Tahun 2020 paling tinggi jenis kelamin perempuan rata-rata dibawah 5 persen, dapat dilihat pada **Gambar.G-II.3** dibawah ini:

Gambar.G-II.3
Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Kabupaten Natuna
Berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2016- 2020



Sumber: BPS, 2021 (diolah)

Capaian kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna pada tahun 2016-2021 dalam implementasi dan kinerja penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja dan bidang transmigrasi sudah baik, namun belum optimalnya upaya pencapaian kinerja pada tahun 2020 utamanya diakibatkan kondisi pandemi *Covid-19* dengan adanya kebijakan refocusing anggaran penanganan *Covid-19* serta kebijakan pembatasan sosial berskala besar/kebijakan pemberlakuan pembatasan kegiatan masyarakat.

Berdasarkan Tabel.T-II.5 terdapat sebanyak 3 (tiga) indikator kinerja yang capaiannya tidak tercapai disebabkan pengawasan ketenagakerjaan bukan mewenang dari Pemerintah Daerah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014, sedangkan



3 (tiga) indikator kinerja lainnya perlu dioptimalkan karena persentase capaian targetnya belum mencapai angka 100%, yaitu indikator:

- 1) Persentase lulusan pelatihan yang ditempatkan belum optimal mengingat terbatasnya ketersediaan lapangan pekerjaan yang ada di Kabupaten Natuna yang menyebabkan rendahnya penyerapan tenaga kerja yang mengakibatkan lulusan pelatihan tidak ditempatkan sebagaimana mestinya yang menjadi tujuan dari indikator tersebut. Kondisi ini diperparah dengan adanya *Covid-19* yang menyebabkan ketersediaan lapangan pekerjaan semakin terbatas.
- 2) Persentase pekerja/buruh yang menjadi peserta program Jamsostek belum optimal mengingat pekerja/buruh yang terdaftar sebagai peserta BPJS banyak terdaftar di perusahaan pemerintah saja, sementara perusahaan swasta sedikit sekali buruh/pekerjanya yang terdaftar pada program BPJS Ketenagakerjaan. Kondisi ini diperparah dengan adanya *Covid-19* yang menyebabkan banyak perusahaan yang membatasi karyawan tetap untuk bekerja di perusahaan mereka.
- 3) Besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan kewirausahaan belum optimal mengingat program/kegiatan yang mendukung indikator tersebut tidak diprogram setiap tahunnya pada Renstra SKPD, hal ini terjadi karena adanya keterbatasan anggaran sehingga lebih difokuskan yang menunjang IKU SKPD.

Sedangkan capaian indikator pada pelayanan urusan transmigrasi yang tercapai 100 persen adalah indikator jumlah transmigrasi sementara capaian indikator jumlah kawasan kurang optimal yang disebabkan oleh kesalahan dalam penetapan target pada awal penyusunan RPJMD/Renstra yang menetapkan target terlalu tinggi atau tidak sesuai dengan keadaan yang semestinya, seharusnya jumlah kawasan transmigrasi hanya 1 kawasan namun ditetapkan menjadi 3 kawasan.



Tabel.T-II.5.
Pencapaian Kinerja Pelayanan
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2016-2020

No.	Indikator Kinerja Sasaran	2016			2017			2018			2019			2020		
		Target	Realisasi	Rasio Capaian	Target	Realisasi	Rasio Capaian	Target	Realisasi	Rasio Capaian	Target	Realisasi	Rasio Capaian	Target	Realisasi	Rasio Capaian
1	Angka partisipasi angkatan kerja	200	32.212	61,08	32.564	36.901	113.32	32.74	35.632	108.83	32.916	33.092	100.53	33.092	40.130	121.27
2	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	66,014	65,00	98,46	65,48	71,55	109.27	65,96	67,48	102.3	66,44	66.92	100.72	66,92	69.39	103.69
3	Pencari kerja yang ditempatkan	30	250	833,33	275	273	99.273	300	455	151.67	325	499	153.54	350	499	142.57
4	Tingkat Pengangguran Terbuka	3,73	10,55	82,841	6,25	4,07	134,88	5,75	3,52	138,78	5,25	3,82	127,24	4,90	4,10	116.33
5	Keselamatan dan perlindungan	98	n.a	n.a	92,00	0	0	94,00	0	0	96,00	0	0	98,00	0	0
6	Persentase lulusan pelatihan yang ditempatkan	n.a	n.a	n.a	25	83,87	335,48	30	67	223.33	40	43.415	108.53	50	53.15	106.26
7	Angka sengketa pengusaha-pekerja pertahun	n.a	n.a	n.a	2,16	0,19	191,20	1,08	0	0	1,08	0	0	4,32	0	0
8	Perselisihan buruh dan pengusaha terhadap kebijakan pemerintah daerah	n.a	n.a	n.a	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
9	Persentase pekerja/buruh yang menjadi peserta program Jamsostek	n.a	n.a	n.a	50	56,45	112.9	60	99,11	165,18	70	99,86	142.66	80	99.86	124.83
10	Jumlah tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan kewirausahaan	n.a	n.a	n.a	0,40	100	86214	0,40	0	0	0.17	63.49	37347	0,17	0	0
11	Jumlah kawasan	n.a	n.a	n.a	0	0	0	2	1	50	2	1	50	3	1	33,33
12	Jumlah Transmigrasi	n.a	n.a	n.a	0	0	0	500	591	118.2	500	620	124	700	838	119.71

Untuk tabel inteprestasi Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna pada tahun 2016-2021, dapat diketahui bahwa realisasi anggaran keseluruhan dapat dikatakan baik. Hanya saja Tahun 2020 serapan anggaran kurang dari target yang ditetapkan atau dibawah 90 persen, hai ini terjadi



disebabkan oleh terbatasnya keadaan akibat Covid-19. Secara rinci anggaran dan realisasi anggaran pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna selama kurun waktu tahun 2016-2020 pada tabel berikut, disajikan pada **Tabel T-II.6.**

Tabel T-II.6.
Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2016-2020

Uraian	2016			2017			2018			2019			2020		
	Anggaran	Realisasi	Rasio	Anggaran	Realisasi	Rasio	Anggaran	Realisasi	Rasio	Anggaran	Realisasi	Rasio	Anggaran	Realisasi	Rasio
Belanja	5,536,389,300	5,288,198,187	95.52	7,522,819,752	7,147,177,531	95.01	5,643,404,188	5,270,895,970	93.40	8,975,940,423	8,604,318,248	95.86	7,143,436,703	6,346,515,775.00	88.84
Belanja Operasi	5,434,889,300	5,186,698,187	95.43	6,868,137,752	6,528,739,331	95.06	5,580,254,088	5,207,745,870	93.32	8,480,871,423	8,112,062,119	95.65	6,809,721,703	6,017,113,774.00	88.36
Belanja Modal	101,500,000	101,500,000	100	654,682,000	618,438,200	94.46	63,150,100	63,150,100	100	495,069,000	492,256,129	99.43	333,715,000	329,402,001.00	98.71

2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna

Pelayanan yang diselenggarakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna selama tahun 2021-2026 diarahkan pada upaya mendukung pencapaian Visi dan Misi Bupati dan Wakil Bupati Kabupaten Natuna yang termuat dalam RPJMD Kabupaten Natuna Tahun 2021-2026.

Meskipun demikian dalam pelaksanaannya tentu akan menemukan berbagai tantangan dan hambatan yang akan mempengaruhi proses yang berjalan. Tantangan dan hambatan tersebut tentunya harus dihadapi dan dicarikan jalan keluar supaya tujuan dan sasaran yang telah ditentukan dapat tercapai di akhir periode.

Selain tantangan dan hambatan, tentu juga ada peluang yang bisa dimanfaatkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran yang ditetapkan.

Tantangan dan peluang ini didapatkan dari telaah dokumen-dokumen perencanaan dari kementerian terkait, dokumen RPJMD, dan juga kondisi terkini



yang ada kaitannya dengan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna.

2.4.1 Tantangan Pengembangan Pelayanan

Tantangan merupakan adalah situasi yang merupakan ancaman bagi organisasi yang datang dari luar organisasi (eksternal) dan dapat mengancam eksistensi organisasi di masa depan. Tantangan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna dalam meningkatkan pelayanan pembangunan bidang tenaga kerja dan transmigrasi di Dinas Tenaga Kerja dalam 5 (lima) tahun ke depan antara lain:

1. Bidang Tenaga Kerja

- a. Masih banyaknya jumlah pengangguran yang memiliki pendidikan formal (SMU/SMK/Perguruan Tinggi) yang belum memiliki kualifikasi kompetensi yang diharapkan oleh pasar tenaga kerja/dunia usaha.
- b. Terbatasnya anggaran daerah untuk pelatihan ketenagakerjaan.
- c. Terbatasnya peluang kesempatan kerja yang tersedia di Kabupaten Natuna.
- d. Terbatasnya sarana dan prasarana yang dimiliki BLK sehingga tidak berkembangnya jenis pelatihan yang dilaksanakan.
- e. Kurangnya Sumber Daya Manusia khususnya Tenaga Instruktur yang memiliki sertifikat kompetensi.
- f. Minimnya Sumber Daya Manusia yang memiliki kemampuan dasar penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja.

2. Bidang Transmigrasi

- a. Terbatasnya Anggaran Daerah untuk melakukan Kegiatan Sosialisasi dan Penguatan Pemahaman kepada masyarakat, Aparatur Desa dan Kecamatan di Kawasan Transmigrasi dan sekitarnya.



- b. Terbatasnya Anggaran daerah untuk pendidikan dan pelatihan Pegawai yang menangani permasalahan Ketransmigrasian.
- c. Minimnya SDM yang menangani ketransmigrasian
- d. Kurangnya data-data pendukung untuk penyelesaian permasalahan-permasalahan transmigrasi.
- e. Banyaknya permasalahan-permasalahan lama transmigrasi yang belum terselesaikan yang berdampak pada kemandirian masyarakat Eks. Transmigrasi dan desa Eks. Permukiman Transmigrasi.
- f. Ketidakjelasan batas Lahan HPL Transmigrasi, Status Kawasan Hutan dan Batas Desa dalam Kawasan Transmigrasi Sehingga dalam pemanfaatan lahan menjadi permasalahan pokok.
- g. Kurangnya pemahaman Aparatur Pemerintah Daerah, Aparatur Kecamatan, Pemerintah Desa dan masyarakat di Kawasan Transmigrasi dan sekitarnya mengenai Kawasan Transmigrasi, Aset Transmigrasi dan regulasi pengurusan penyelesaian permasalahan transmigrasi.
- h. Belum terselesaikannya Sertifikasi Hak Milik Transmigran di Lokasi Permukiman Eks. Transmigrasi yang berdampak pada Pengembangan Ekonomi masyarakat Eks. Transmigran.
- i. Pemanfaatan dan penguasaan Lahan Pekarangan, Lahan Usaha yang belum bersertifikat dan Lahan Restan oleh Pemerintah Daerah sebagai aset maupun oleh masyarakat di Lokasi Permukiman Eks. Transmigrasi yang sudah terjadi semenjak Masa Pembinaan berakhir belum terdatakan.
- j. Pemanfaatan Lahan di Lokasi Lahan HPL Transmigrasi yang sudah luas dan berdampak pada pengembangan Kawasan Transmigrasi belum diidentifikasi secara detail.
- k. Status Permukiman Eks. Transmigrasi yang sudah di serahterimakan pada Pemerintah Daerah belum dilepas dari Status HPL Transmigrasi sehingga berdampak pada Perkembangan Desa –desa Eks. Transmigrasi.
- l. Pemanfaatan Aset Transmigrasi yang diserahterimakan Kepada Pemerintah Daerah belum diselesaikan legalitasnya dan belum ada arah pengelolaannya oleh Pemerintah Desa sehingga perlu adanya percepatan pengurusan legalisasi aset dan pemantauan untuk penguatan pemanfaatannya.



- m. Belum adanya Investor maupun program pengembangan dikawasan transmigrasi yang pasti dan serius karena keterikatan dengan Status lahan berupa HPL Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi dan Status Kawasan Hutan dalam HPL Transmigrasi

2.4.2 Peluang Pengembangan Pelayanan

1. Urusan Ketenagakerjaan

- a. Minat/motivasi pencari kerja untuk mengikuti pelatihan yang dilaksanakan di BLK Natuna maupun diselenggarakan di BLK luar.
- b. Adanya dukungan anggaran pusat untuk percepatan pencapaian pelayanan bidang ketenagakerjaan.
- c. Terdapat beberapa perusahaan/pengusaha lokal yang mau bekerjasama dengan Dinas Tenaga Kerja untuk mempekerjakan pencari kerja yang telah berserifikat kompetensi untuk diangkat sebagai karyawan pada tempat usaha mereka.
- d. Kondisi keamanan yang relative stabil sehingga tidak ada demo atau kasus yang melibatkan pekerja-pengusaha.
- g. Dukungan ASN Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk pengembangan pelayanan.

2. Urusan Transmigrasi

- a. Terbukanya peluang dan kesempatan masyarakat ekonomi lemah (kurang sejahtera) untuk merubah dan memperbaiki taraf hidup;
- b. Dana yang tersedia lewat APBN dan lembaga ekonomi yang lain;
- c. Adanya otonomi daerah yang luas dan bertanggung jawab;
- d. Adanya koordinasi lintas sektoral/dinas, K/L terkait;
- e. Adanya jaringan kemitraan antara pemerintah pusat dengan Pemerintah Daerah, Antar Pemerintah Daerah, Antar lintas sektoral dengan masyarakat, lembaga ekonomi, mitra usaha (investor) dan lembaga swadaya masyarakat (LSM/Organisasi sosial).;
- f. Meningkatnya kepedulian stakeholder terhadap penyelenggaraan bidang ketransmigrasian;



- g. Adanya partisipasi aktif masyarakat;
- h. Tuntutan pelayanan publik yang semakin tinggi;
- i. Peluang Mengembangkan usaha bagi masyarakat transmigran;
- j. Kepercayaan dan dukungan Pemerintah Provinsi dan Pusat;
- k. Keamanan yang kondusif;
- l. Prioritas Pertumbuhan pembangunan nasional bertumpu pada pertumbuhan ekonomi, penyebaran penduduk, pertahanan dan keamanan nasional.



Bab 3 PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS DAN FUNGSI

Untuk mengetahui permasalahan yang sedang terjadi didalam proses urusan ketenagakerjaan dan transmigrasi maka perlu dilakukan suatu analisis terhadap permasalahan-permasalahan serta isu-isu strategis. Dari permasalahan tersebut akhirnya dapat disusun Rencana strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna. Perumusan isu strategis tersebut dilakukan berdasarkan tugas pokok serta fungsi dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna.

3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi

Tugas Pokok Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna adalah membantu Bupati/Wakil Bupati dalam mengkoordinasikan, merumuskan kebijakan dan menetapkan kebijakan daerah di bidang tenaga kerja dan transmigrasi, dari tugas pokok tersebut dapat diketahui fungsi dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna antara lain adalah perumusan kebijakan teknis dibidang ketenagakerjaan, transmigrasi dan hubungan industrial; penyelenggara urusan pemerintah dan pelayanan umum di bidang ketenagakerjaan, transmigrasi dan hubungan industrial, pembinaan, fasilitasi dan pelaksanaan tugas di bidang ketenagakerjaan, transmigrasi dan hubungan industrial; pelaksanaan pengendalian, pemantauan dan evaluasi kegiatan di bidang ketenagakerjaan, transmigrasi dan hubungan industrial, pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Bupati.

Permasalahan ketenagakerjaan dan transmigrasi yang masih menjadi beban yang berat, baik bobot maupun kompleksitasnya senantiasa dihadapkan dengan permasalahan diantaranya :

❖ Permasalahan Ketenagakerjaan

Sebagai implikasi dari bonus demografi yang menciptakan banyak penduduk usia kerja, serta tantangan kebutuhan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pasar



ekonomi global, maka pembangunan ketenagakerjaan saat ini menjadi penting untuk perhatian berbagai pihak. Pemerintah Kabupaten Natuna telah berupaya melakukan peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja agar mampu menghadapi tantangan tersebut. Namun demikian, masih ada permasalahan yang memerlukan perhatian kedepan antara lain :

1. Meningkatnya angka Tingkat Pengangguran Terbuka

Tingkat pengangguran mengalami kenaikan akibat pandemi COVID-19. Jumlah angkatan kerja tahun 2020 sebanyak 40.130 Orang dan yang bekerja sebanyak 38.486 orang sedangkan pengangguran sebanyak 1.644 Orang. Tingkat Pengangguran Terbuka Kabupaten Natuna menurut BPS tahun 2019 sebesar 3,82%, sedangkan tahun 2020 mengalami peningkatan sebesar 4,10%.

2. Rendahnya produktivitas tenaga kerja

Masalah kualitas tenaga kerja membutuhkan penanganan dan penyelesaian yang bersifat Rendahnya produktivitas tenaga kerja Kabupaten Natuna disebabkan oleh beberapa hal. Di antaranya adalah disebabkan oleh gaji terlalu kecil yang tidak memenuhi syarat hidup layak, kompetensi tenaga kerja yang masih rendah dan kurangnya pelatihan-pelatihan teknis.

Dalam hal pembayaran gaji yang terlalu kecil, bahwa sejumlah perusahaan di Kabupaten Natuna, masih membayar upah atau gaji karyawannya di bawah rata-rata. Bahkan harga yang dibayar di Kabupaten Natuna masih lebih rendah dari Upah Minimum Provinsi Kepulauan Riau. Pada Tahun 2019 upah minimum tenaga kerja Kabupaten Natuna sebesar Rp. 2.863.308,- sedangkan tahun 2020 sebesar Rp. 3.106.975,-. Kebanyakan perusahaan-perusahaan swasta di Kabupaten Natuna membayar tenaga kerjanya di kisaran upah Rp. 1,5 – 2,5 juta. Sementara gaji/upah atas tenaga Non PNS (honorar dan tenaga harian lepas) pada Pemerintah Daerah Kabupaten Natuna masih berkisar antara Rp. 1,5 – 2,1 juta.

Rendahnya produktivitas tenaga kerja Kabupaten Natuna juga disebabkan oleh kompetensi tenaga kerja yang masih rendah yang disebabkan oleh tingkat pendidikan yang masih rendah dan keahlian yang belum memadai.



Dalam hal ini diperlukan upaya dari Pemerintah Kabupaten Natuna untuk meningkatkan kompetensi tenaga kerja dengan peningkatan pendidikan dan pelatihan teknis tenaga kerja

Berkaitan dengan informasi tersebut diasumsikan bahwa tingginya angka pengangguran salah satu penyebabnya karena peran dan kinerja dari lembaga pelatihan baik lembaga pelatihan pemerintah maupun swasta belum dapat menyiapkan tenaga kerja yang trampil dan kompeten serta berdaya saing tinggi. Untuk dapat terlaksananya pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja, diperlukan upaya fungsionalisasi Balai Latihan Kerja di Kabupaten Natuna yang dikelola pemerintah daerah yang sekarang sudah menjadi UPTD BLK yang dibentuk pada tahun 2020. Upaya memfungsikan Balai Latihan Kerja ini dilakukan melalui revitalisasi Balai Latihan Kerja, baik menyangkut personel atau instruktur, peralatan, program dan manajemen pada Balai Latihan Kerja (BLK).

3. Penyelenggaraan pelatihan belum optimal

Pengembangan Penyelenggaraan pelatihan belum optimal, dikarenakan keterbatasan sarana dan prasarana workshop pada Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Natuna yang sesuai standar kompetensi dan perkembangan teknologi/industri. Keterbatasan lainnya adalah kurangnya tenaga instruktur pelatihan ketenagakerjaan pada BLK Kabupaten Natuna.

Oleh karena itu, untuk melakukan pelatihan tenaga kerja Pemerintah Kabupaten Natuna melakukan kerjasama dengan Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja yang ada di Bekasi, Serang, Bandung, Semarang dan Medan. Balai ini berada langsung di bawah Kementerian. Selain itu juga bekerjasama dengan Unit Pelaksanaan Tugas Pusat (UPTP) BLK yang berada di Lembang dan Padang.

Kerjasama yang dilakukan dalam bentuk fasilitasi tenaga instruktur dan tempat pelatihannya. Bila workshop ada di BLK Natuna maka pelaksanaannya di BLK Natuna, namun bila workshop tidak ada di BLK Natuna maka pelaksanaannya di Balai Besar dan UPTP BLK.



Jenis pelatihan yang pernah dilakukan adalah pelatihan garmen, pelatihan pembudidayaan ikan hias, pelatihan las, listrik, otomotif, otomotif lanjutan, tata boga dan bakery, jahit menjahit, pariwisata, Diklat Operator Pesawat Angkat Unit Forklift, Scaffolding level Operator, Perawatan Instrumen dan kalibrasi peralatan migas, Perawatan Mekanik, Operator K3, Elektronik total station untuk eksplorasi Migas, Teknik Listrik Migas Level teknisi system utilitas, OPA unit juru ikat beban/Rigger, Penanganan bahaya Gas H2S, Operator pesawat angkat angkut dan juru ikat beban Crane Mobil (Diklat Masyarakat PPSDM Migas) dan lain sebagainya.

4. Masih kurangnya pemahaman baik pengusaha maupun pekerja/buruh/serikat buruh/serikat pekerja terhadap peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial.
5. Masih banyaknya perusahaan dan badan usaha yang belum melaksanakan ketentuan baik hak normative pekerja atau buruh antara lain (pelaksanaan pembayaran sesuai UMK, upah lembur dan mengikutsertakan seluruh pekerja/buruh dalam program BPJS Ketenagakerjaan).
6. Masih lemahnya pengawasan yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan terhadap perusahaan-perusahaan dan badan usaha yang belum melaksanakan ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan karena kewenangan pengawasan ketenagakerjaan menjadi kewenangan pemerintah provinsi kepulauan Riau.
7. Belum berperannya secara optimal lembaga-lembaga ketenagakerjaan.

❖ **Permasalahan Transmigrasi**

Permasalahan yang dihadapi dalam penyelenggaraan urusan transmigrasi adalah sebagai berikut :

a. Program Transmigrasi yang belum diselesaikan dan berdampak pada Kesejahteraan masyarakat Transmigran dan Kemandirian Desa Eks. Transmigrasi.

Program-program Transmigrasi di Kawasan Transmigrasi yang belum diselesaikan setelah masa pembinaan berakhir tahun 1989 pada SKP. A Kecamatan Bunguran Tengah dan tahun 2009 pada SKP. B



Kecamatan Bunguran Batubi dan dalam HPL Murni yang belum dimanfaatkan, memiliki pengaruh pada tingkat kesejahteraan masyarakat Eks. Transmigrasi dan Kemandirian Desa Eks. Transmigrasi juga pada Desa sekitarnya yaitu :

- (1) permasalahan Sertifikasi Lahan Hak milik Transmigran yang belum terselesaikan secara tuntas
- (2) permasalahan pelepasan Kawasan Hutan HPK dalam SKP.B Bunguran Batubi pada lahan Usaha II Transmigran yang belum selesai secara tuntas
- (3) permasalahan lahan pekarangan, lahan usaha I dan II di lokasi Eks. Permukiman Transmigrasi yang ditinggal pemiliknya dan sudah banyak dimanfaatkan oleh masyarakat belum terdatakan sehingga belum dapat dilepas dari status HPL Transmigrasi.
- (4) permasalahan pemanfaatan dan penguasaan lahan restan/sisa di lokasi Eks. Permukiman Transmigrasi oleh masyarakat transmigran dan non transmigran, sebagian juga dimanfaatkan oleh Pemerintah Daerah dan Pemerintah Desa sebagai aset belum terdatakan sehingga belum dapat diurus pelepasannya dari HPL Transmigrasi
- (5) Permasalahan pemanfaatan aset transmigrasi yang sudah diserahkan oleh Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi kepada Pemerintah Daerah perlu adanya pemantauan dan penguatan pemanfaatannya.
- (6) Permasalah dalam HPL Transmigrasi yang belum dimanfaatkan untuk Permukiman Transmigrasi dan sudah banyak dimanfaatkan dan dikuasai oleh masyarakat perlu adanya pendataan, pemantauan dan pengawasan.
- (7) Permasalahan batas dan tanda batas HPL Transmigrasi yang kurang jelas dan berdampak pada pemanfaatan dan penguasaan lahan oleh masyarakat perlu adanya Pemasangan tanda batas, pemantauan dan pemeliharaan secara rutin.



- (8) Permasalahan Pelepasan SKP (Satuan Kawasan Pengembangan) Eks. Transmigrasi dari HPL Transmigrasi perlu adanya kajian-kajian dan koordinasi.

Hal yang menjadi masalah adalah terhambatnya Pengembangan Perekonomian masyarakat dan Kemandirian Desa Eks. Transmigrasi dan belum adanya pemantauan dan pengawasan kondisi dan batas HPL secara rutin terhadap Lahan HPL murni yang belum dimanfaatkan, dan penguatan pemanfaatan aset transmigrasi oleh Desa Eks. Transmigrasi

b. Kurangnya pemahaman masyarakat, aparatur pemerintahan desa dan Kecamatan terhadap Penanganan Permasalahan transmigrasi, Kawasan Transmigrasi dan Aset Transmigrasi.

Sosialisasi tentang Program transmigrasi, Kawasan Transmigrasi dan Aset Transmigrasi kepada masyarakat, aparatur desa dan Aparatur Kecamatan di Lokasi Eks. Transmigrasi dan sekitarnya di setiap kecamatan yang wilayahnya berada dalam Kawasan Transmigrasi atau sebagian wilayahnya masuk dalam Kawasan Transmigrasi hal ini perlu dilaksanakan guna memberikan pemahaman yang luas mengenai Kawasan Transmigrasi, lahan HPL Transmigrasi, batas Lahan HPL Transmigrasi, Batas SKP (Satuan Kawasan Pengembangan), Batas Unit Permukiman Eks. Transmigrasi, status lahan HPL Transmigrasi, Status Lahan Restan, Aset Transmigrasi dalam Permukiman Transmigrasi dan Peraturan Perundangan terkait serta gambaran program dalam penanganan permasalahan ketransmigrasian sebagai awal strategi peningkatan kesadaran masyarakat dan Aparatur Desa serta Aparatur Kecamatan terhadap Kawasan Transmigrasi dan program transmigrasi dalam penyelesaian permasalahan Ketranmigrasian. Masyarakat masih trauma terhadap pelaksanaan program transmigrasi yang masih menyisakan berbagai permasalahan di lokasi Permukiman Eks. Transmigrasi. Selain itu akar masalah yang menjadi pokok masalah adalah



Kurangnya Sosialisasi kepada masyarakat, Aparatur Desa dan kecamatan di Kawasan Transmigrasi dan sekitarnya. Belum terselesaikan secara tuntas permasalahan lahan hak milik transmigran, kurangnya pemahaman masyarakat, Aparatur Desa dan Kecamatan terhadap wilayah Kawasan Transmigrasi, legalitas lahan dalam Kawasan Transmigrasi, Batas-batas Lahan Kawasan Transmigrasi, Aset Transmigrasi dan Peraturan Perundangan terkait.

c. Kurangnya data-data dan dokumen penunjang yang dapat digunakan sebagai dasar untuk Penyelesaian permasalahan transmigrasi dan pengembangan kawasan transmigrasi.

Kurangnya data-data dan dokumen penunjang yang dapat digunakan sebagai dasar untuk Penyelesaian permasalahan transmigrasi dan pengembangan kawasan transmigrasi baik di Eks. Permukiman transmigrasi maupun di kawasan HPL Transmigrasi yang belum dimanfaatkan untuk permukiman transmigrasi, menegaskan perlunya dilakukan identifikasi Kepemilikan Lahan Pekarangan, Lahan Usaha I dan II yang belum bersertifikat karena ditinggal pemilik awal.

Identifikasi lainnya adalah identifikasi Pemanfaatan dan Pengakuan kepemilikan lahan Restan yang ada di lokasi Eks. Permukiman transmigrasi baik oleh masyarakat maupun lahan yang digunakan untuk aset Pemerintah Daerah dan Pemerintah Desa; identifikasi potensi Lahan yang dapat dikembangkan di lokasi Permukiman Eks. Transmigrasi; identifikasi lahan dalam Eks. Permukiman Transmigrasi yang tidak dapat dimanfaatkan karena status kepemilikan oleh masyarakat Desa Induk; identifikasi wilayah tertentu dalam SKP (Satuan Kawasan Pengembangan) Eks. Transmigrasi yang masuk dalam desa induk dan sudah dimanfaatkan untuk permukiman dan penggunaan lainnya serta aset-aset transmigrasi yang sudah diserahkan maupun yang belum diserahkan Kepada Pemerintah Daerah terhadap pemanfaatannya di lokasi Eks. Transmigrasi; identifikasi dan penataan batas HPL yang belum dimanfaatkan untuk permukiman transmigrasi dan identifikasi



pemanfaatan dan penguasaan lahan dalam HPL Murni yang belum dimanfaatkan untuk Permukiman Transmigrasi seluas \pm 30.842,701 Ha dalam 4 SK HPL Transmigrasi yang berada di 6 wilayah Kecamatan di Pulau Bunguran Besar untuk bahan laporan kepada Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi selaku Pemegang HPL (Hak Pengelola Lahan). Sasaran pelaksanaan ini adalah Pengumpulan data-data, Peta-peta dan dokumen penunjang yang dapat digunakan untuk :

- a. Pelaksanaan pengurusan penyelesaian permasalahan transmigrasi, Penyelesaian Sertifikat Hak Milik Transmigrasi, Pelepasan Aset Transmigrasi Kepada Pemerintah Daerah, Pelepasan Aset Pemerintah Daerah dan Aset Desa yang ada di lokasi SKP Eks. Permukiman Transmigrasi yang bukan termasuk aset asli Transmigrasi, pelepasan SKP (Satuan Kawasan Pengembangan) Eks. Transmigrasi dari HPL Transmigrasi, dan Pengembangan wilayah Kawasan Transmigrasi
- b. Bahan laporan kondisi lokasi Eks. Permukiman Transmigrasi dan Kondisi Lahan HPL Transmigrasi yang belum dimanfaatkan terhadap Pemanfaatan dan penguasaan lahannya yang perlu adanya kajian secara mendalam, pemantauan secara rutin dan pengawasan secara khusus.

Terkait hal tersebut diatas dan dengan melihat kondisi fisik di lokasi secara aktual bahwa dalam pengambilan kebijakan untuk penyelesaian berbagai permasalahan di Kawasan Transmigrasi Kabupaten Natuna, selain adanya kajian secara mendalam juga diperlukan, Koordinasi-koordinasi dan Pendataan secara lengkap.



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

Sesuai dengan dokumen RPJMD, Visi Pemerintahan Daerah Kabupaten Natuna tahun 2021-2026 adalah:

“ Terwujudnya Kabupaten Natuna sebagai Kabupaten Maritim yang Unggul, Eksotis, Aman, dengan Kemandirian Ekonomi Berlandaskan Nilai Religius dan Kultural”

Dalam rangka pencapaian visi yang telah ditetapkan dengan tetap memperhatikan kondisi dan permasalahan yang ada serta tantangan ke depan, dan memperhitungkan peluang yang dimiliki, maka ditetapkan 7 (tujuh) misi sebagai berikut:

- Misi Pertama **Akselerasi peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia.** Hal ini bertujuan untuk mewujudkan masyarakat yang religius dengan menjunjung tinggi nilai-nilai agama dan moral dalam kehidupan masyarakat; Peningkatan daya saing Sumber Daya Manusia.
- Misi Kedua **Mewujudkan Kemandirian Ekonomi Berbasis Potensi Lokal.** Hal ini bertujuan untuk peningkatan kesejahteraan masyarakat yang tinggi dan berkelanjutan.
- Misi Ketiga **Menciptakan Kawasan perbatasan yang aman, strategis, dan eksotis.** Hal ini bertujuan untuk pengelolaan kawasan perbatasan yang aman, strategis dan eksotis.
- Misi Keempat **Akselerasi pembangunan infrastruktur yang tertib dan teratur.** Hal ini bertujuan untuk peningkatan pembangunan infrastruktur untuk mengatasi kesenjangan pembangunan antar wilayah.



- Misi Kelima **Menciptakan kualitas, daya tampung dan daya dukung lingkungan hidup yang berkelanjutan.** Hal ini bertujuan untuk peningkatan kualitas lingkungan hidup yang mendukung kehidupan masyarakat.
- Misi Keenam **Menciptakan reformasi birokrasi yang cerdas (*smart buroaucrac*).** Hal ini bertujuan untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*).
- Misi Ketujuh **Mengoptimalkan penggunaan Teknologi Informasi dan Komunikasi.** Hal ini bertujuan untuk peningkatan penggunaan dan pemanfaatan teknologi digital bagi semua sektor.

Berdasarkan telaah visi dan misi RPJMD Kabupaten Natuna, Dinas Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Kabupaten Natuna terkait langsung dengan pencapaian misi ke- 2 yaitu **Mewujudkan Kemandirian Ekonomi Berbasis Potensi Lokal.**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari misi ke-2 tersebut adalah **Peningkatan Kesejahteraan Masyarakat yang Tinggi dan Berkelanjutan** dengan sasaran **Meningkatnya Kualitas Daya Saing Tenaga Kerja.**

3.3 Telaahan Renstra Kementerian/Lembaga

3.3.1 Telaahan Renstra Kementerian Tenaga Kerja

Kementerian Tenaga Kerja pada tahun 2020-2024 melaksanakan visi dan misi Presiden dan Wakil Presiden, sehingga tidak memiliki visi dan misi khusus ketenagakerjaan. Dalam rangka mendukung upaya pencapaian visi dan misi Presiden dan Wakil Presiden tersebut, tujuan Kementerian Tenaga Kerja adalah:

- a. mewujudkan manusia Indonesia yang berkualitas dan berdaya saing menghadapi dinamika pasar kerja yang fleksibel;



- b. mewujudkan reformasi peraturan yang mendorong percepatan investasi dan penciptaan lapangan kerja;
- c. meningkatkan perluasan penempatan tenaga kerja baik dalam dan luar negeri dalam rangka penciptaan lapangan kerja;
- d. meningkatkan produktivitas tenaga kerja Indonesia yang sesuai kebutuhan dunia usaha dan dunia industri di masa datang;
- e. mewujudkan hubungan industrial dan dialog sosial ketenagakerjaan yang mendorong tumbuhnya suasana kerja yang kondusif;
- f. mewujudkan perluasan dan kualitas perlindungan tenaga kerja yang mendorong produktivitas tenaga kerja berkelanjutan;
- g. mewujudkan tata kelola ketenagakerjaan yang efisien dan efektif dalam menghadapi perubahan dunia yang dinamis.

Dalam mewujudkan tujuan tersebut dalam mendukung Visi dan Misi pembangunan nasional tahun 2020-2024, Kementerian Tenaga Kerja memiliki 2 (dua) sasaran strategis yang harus diwujudkan, yaitu:

1. Meningkatnya tenaga kerja yang berdaya saing dan iklim hubungan industrial yang kondusif dalam menghadapi pasar kerja fleksibel.
2. Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang baik.



Tabel. T.III.1
Target Kinerja Kementerian Tenaga Kerja
Tahun 2020-2024

Program / Kegiatan	Sasaran Program (Outcome)/Sasaran Kegiatan (Output)/Indikator	Target				
		2020	2021	2022	2023	2024
Kementerian Ketenagakerjaan						
	Meningkatnya tenaga kerja yang berdaya saing dan iklim hubungan industrial yang kondusif dalam menghadapi pasar kerja fleksibel					
	- Persentase Produktivitas Tenaga Kerja	5,92	6,94	8,30	8,62	8,87
	Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang baik					
	- Indeks Reformasi Birokrasi	75.5 0	77.5 0	80.0 0	81.0 0	82.0 0
	- Opini BPK	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
	- Indeks SPBE	3.0	3.12	3.52	4.0	4.2

Sesuai dengan tugas dan fungsinya, Faktor pendorong dan faktor penghambat yang dihadapi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau dalam pencapaian Sasaran Strategis Kementerian Tenaga Kerja tercantum pada tabel berikut ini.

Tabel. T-III.2
Permasalahan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Provinsi Kepulauan Riau berdasarkan
Sasaran Renstra Kementerian Tenaga Kerja
beserta Faktor Penghambat dan Pendorong Keberhasilan Penanganannya

Sasaran Strategis Kementerian Tenaga Kerja	Permasalahan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	Faktor	
		Penghambat	Pendorong
<p>Sasaran Strategis 1.1: Meningkatnya tenaga kerja yang berdaya saing dan iklim hubungan industrial yang kondusif dalam menghadapi pasar kerja fleksibel.</p> <p>Indikator Kinerja: Persentase Produktivitas Tenaga Kerja</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Belum optimalnya penyelenggaraan pembinaan, pengawasan dan pengendalian di bidang tenaga kerja. 2. Belum optimalnya pelaksanaan pelayanan umum di bidang tenaga kerja dan transmigrasi. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemenuhan tenaga kerja dan calon tenaga kerja yang memiliki kompetensi, spesialisasi dan keahlian yang spesifik dan mendalam. 2. Pelaksanaan pelatihan tenaga kerja yang sesuai 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Agenda pembangunan global dalam Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB)/ <i>Sustainable Development Goals (SDGs)</i> 2. Konsep <i>dual track strategy</i> (BBK/kawasan-



Sasaran Strategis Kementerian Tenaga Kerja	Permasalahan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	Faktor	
		Penghambat	Pendorong
		<p>dengan kebutuhan pasar kerja.</p> <p>3. Minimnya SDM dan belum optimalnya pembinaan kelembagaan dalam mewujudkan hubungan industrial yang harmonis antara pemberi kerja dengan pekerja, maupun antara pekerja dengan serikat pekerja.</p> <p>4. Minimnya kualitas SDM fungsional pengawas ketenagakerjaan.</p> <p>5. Minimnya kualitas dan kuantitas instruktur dan SDM pengelola, serta sarana prasarana BLK.</p> <p>6. Belum optimalnya komitmen pemangku kepentingan dalam sinergi penyelenggaraan bidang ketransmigrasian, termasuk penanganan masalah penyelesaian sertifikat kepemilikan lahan.</p> <p>7. Pandemi <i>Covid-19</i> yang belum bisa dipastikan waktu berhentinya berdampak pada munculnya potensi pengangguran-pengangguran baru sebagai akibat dari lesunya dunia usaha.</p>	<p>kawasan sejenis yang sudah lebih maju dan sejahtera dan NAL/sentra-sentra ekonomi potensi/ agro ekosistem dominan).</p> <p>3. KEK Galang Batang ditetapkan (4 Zona: Zona Pengolahan Ekspor, Zona Logistik, Zona Industri, dan Zona Energi).</p> <p>4. Integrasi ekonomi regional dalam ASEAN <i>Free Trade Area</i> (AFTA) hingga kepada pembentukan Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA).</p> <p>5. Batam, Bintan dan Karimun di Provinsi Kepri ditetapkan sebagai kawasan perdagangan dan pelabuhan bebas (<i>Free Trade Zone/FTZ</i>).</p> <p>6. Kemaritiman dan Kawasan Perbatasan.</p> <p>7. Perkembangan teknologi informasi yang semakin maju membuka peluang untuk terbukanya peluang kerja baru.</p> <p>8. Tersedianya penduduk usia produktif yang berlimpah sebagai dampak dari bonus demografi.</p> <p>9. Komitmen konsep Link and Match pada pendidikan vokasional dari Kementerian Tenaga Kerja.</p>



Sasaran Strategis Kementerian Tenaga Kerja	Permasalahan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	Faktor	
		Penghambat	Pendorong
			10. Dukungan pemerintah pusat dalam penyelenggaraan bidang transmigrasi di Provinsi Kepulauan Riau.

3.3.2 Telaahan Renstra Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal (PDT) dan Transmigrasi

Kementerian Desa, PDT, dan Transmigrasi mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pembangunan desa dan perdesaan, pemberdayaan masyarakat desa, percepatan pembangunan daerah tertinggal, dan transmigrasi untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara. Tugas tersebut, secara spesifik merupakan instrumen untuk melaksanakan misi ketiga Presiden dan Wakil Presiden yaitu Pembangunan yang Merata dan Berkeadilan, serta Agenda Prioritas Nasional ke-2 yaitu Mengembangkan Wilayah untuk Mengurangi Kesenjangan dan Menjamin Pemerataan.

Untuk melaksanakan tugas tersebut, maka visi dan misi Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi merupakan instrument untuk mendukung terwujudnya Visi dan Misi Presiden dan Wakil Presiden yang dirumuskan berdasarkan RPJMN 2020-2024. Secara khusus Visi dan Misi Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi mengacu kepada misi ketiga Presiden dan Wakil Presiden yaitu Pembangunan yang Merata dan Berkeadilan, serta Agenda Prioritas Nasional ke-2 yaitu Mengembangkan Wilayah untuk Mengurangi Kesenjangan dan Menjamin Pemerataan. Sehingga, visi Kementerian Desa, PDT, dan Transmigrasi pada kurun waktu 2020-2024 adalah: “Terwujudnya Perdesaan yang memiliki keunggulan Kolaboratif dan Daya Saing secara berkelanjutan dalam Mendukung Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian, Berlandaskan Gotong- Royong”.



Visi Kementerian Desa, PDT, dan Transmigrasi diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam mewujudkan Visi dan Misi Presiden dan Wakil Presiden. Untuk mewujudkan visi tersebut, maka misi Kementerian Desa, PDT, dan Transmigrasi Tahun 2020-2024 sebagai berikut:

1. Mempercepat pembangunan Desa dan Perdesaan yang berkelanjutan;
2. Mengembangkan ekonomi dan investasi Desa dan Perdesaan, Daerah Tertinggal, dan kawasan Transmigrasi;
3. Menyerasikan kebijakan dan program percepatan pembangunan daerah tertinggal;
4. Menyelenggarakan pembangunan dan pengembangan Kawasan transmigrasi;
5. Menyusun dan merumuskan pengembangan daya saing Desa dan Perdesaan, Daerah Tertinggal, dan kawasan Transmigrasi berbasis data dan informasi yang akurat
6. Meningkatkan kapasitas sumber daya manusia dan pemberdayaan masyarakat desa dan perdesaan, daerah tertinggal, dan transmigrasi; dan
7. Meningkatkan penatalaksanaan pemerintahan yang baik.

Tujuan yang ingin dicapai pada kurun 2020-2024 sesuai dengan visi dan misi Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi, sebagai berikut:

1. Mendorong terwujudnya Desa Berkembang dan Mandiri, serta kolaborasi perdesaan dengan perkotaan melalui pengembangan Kawasan Perdesaan secara berkelanjutan.
2. Mendorong tumbuh dan berkembangnya investasi di desa dan perdesaan, daerah tertinggal, dan Kawasan transmigrasi.
3. Berkurangnya jumlah daerah tertinggal.
4. Terwujudnya kawasan transmigrasi sebagai satu kesatuan sistem pengembangan dalam mendukung pertumbuhan wilayah.
5. Meningkatnya kualitas implementasi kebijakan dalam pengembangan daya saing melalui kreativitas dan teknologi berbasis ilmu pengetahuan, data dan informasi dalam pembangunan desa dan perdesaan, daerah tertinggal, dan transmigrasi.



6. Terwujudnya sumber daya manusia yang unggul dalam melakukan pemberdayaan masyarakat desa, daerah tertinggal dan transmigrasi.
7. Terwujudnya tata kelola pemerintahan yang agile, efektif, efisien dan terpercaya.

Sejalan dengan Tujuan Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi Sasaran Strategis yang akan dicapai sebanyak 17 sasaran strategis, namun hanya terdapat 1 sasaran strategis yang terkait dengan urusan transmigrasi yang harus diselaraskan dengan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau, yaitu: Meningkatnya status perkembangan Kawasan Transmigrasi yang direvitalisasi, dengan indikator sasaran strategis:

1. Rata-rata indeks perkembangan 52 Kawasan Transmigrasi Prioritas Nasional yang direvitalisasi.
2. Rata-rata indeks perkembangan 100 Kawasan Transmigrasi Prioritas kementerian yang direvitalisasi.

Tabel. T-III.3

Sasaran Strategis Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi tahun 2020-2024

MISI	TUJUAN	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR SASARAN STRATEGIS
Menyerasikan kebijakan dan program percepatan pembangunan daerah tertinggal;	Berkurangnya jumlah daerah tertinggal	Berkurangnya jumlah daerah tertinggal	Jumlah kabupaten daerah tertinggal yang terentaskan menurut indeks ketertinggalan
		Menurunnya penduduk miskin di daerah tertinggal	Persentase penurunan penduduk miskin di daerah tertinggal
		Meningkatnya rata-rata IPM di daerah Tertinggal	Nilai rata-rata IPM di daerah tertinggal
Menyelenggarakan pembangunan dan pengembangan kawasan transmigrasi;	Terwujudnya kawasan transmigrasi sebagai satu kesatuan sistem pengembangan dalam mendukung pertumbuhan wilayah;	Meningkatnya status perkembangan Kawasan Transmigrasi yang direvitalisasi	<ul style="list-style-type: none"> • Rata-rata indeks perkembangan 52 Kawasan Transmigrasi Prioritas Nasional yang direvitalisasi • Rata-rata indeks perkembangan 100 Kawasan Transmigrasi Prioritas kementerian yang direvitalisasi



Sesuai dengan tugas dan fungsinya, faktor pendorong dan faktor penghambat yang dihadapi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau dalam pencapaian Sasaran Strategis Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi tercantum pada tabel berikut ini :

Tabel.T-III.4

Permasalahan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau berdasarkan Sasaran Renstra Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi yang terkait beserta Faktor Penghambat dan Pendorong Keberhasilan Penanganannya

Sasaran Strategis Kementerian Tenaga Kerja	Permasalahan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	Faktor	
		Penghambat	Pendorong
<p>Sasaran Strategis 4.10: Meningkatnya status perkembangan Kawasan Transmigrasi yang direvitalisasi.</p> <p>Indikator Kinerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Rata-rata indeks perkembangan 52 Kawasan Transmigrasi Prioritas Nasional yang direvitalisasi 2. Rata-rata indeks perkembangan 100 Kawasan Transmigrasi Prioritas kementerian yang direvitalisasi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Belum optimalnya penyelenggaraan pembinaan, pengawasan dan pengendalian di bidang tenaga kerja. 2. Belum optimalnya pelaksanaan pelayanan umum di bidang tenaga kerja dan transmigrasi. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemenuhan tenaga kerja dan calon tenaga kerja yang memiliki kompetensi, spesialisasi dan keahlian yang spesifik dan mendalam. 2. Pelaksanaan pelatihan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. 3. Minimnya SDM dan belum optimalnya pembinaan kelembagaan dalam mewujudkan hubungan industrial yang harmonis antara pemberi kerja dengan pekerja, maupun antara pekerja dengan serikat pekerja. 4. Minimnya kualitas SDM fungsional pengawas ketenagakerjaan. 5. Minimnya kualitas instruktur dan SDM pengelola, serta sarana prasarana BLK. 6. Belum optimalnya komitmen pemangku 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Agenda pembangunan global dalam Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB)/ <i>Sustainable Development Goals (SDGs)</i> 2. Konsep <i>dual track strategy</i> (BBK/kawasan-kawasan sejenis yang sudah lebih maju dan sejahtera dan NAL/sentra-sentra ekonomi potensi/ agro ekosistem dominan). 3. KEK Galang Batang ditetapkan (4 Zona: Zona Pengolahan Ekspor, Zona Logistik, Zona Industri, dan Zona Energi). 4. Integrasi ekonomi regional dalam ASEAN Free Trade Area (AFTA) hingga kepada pembentukan Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA). 5. Batam, Bintan dan Karimun di



Sasaran Strategis Kementerian Tenaga Kerja	Permasalahan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	Faktor	
		Penghambat	Pendorong
		<p>kepentingan dalam sinergi penyelenggaraan bidang ketransmigrasian, termasuk penanganan masalah penyelesaian sertifikat kepemilikan lahan.</p> <p>7. Pandemi <i>Covid-19</i> yang belum bisa dipastikan waktu berhentinya berdampak pada munculnya potensi pengangguran-pengangguran baru sebagai akibat dari lesunya dunia usaha.</p>	<p>Provinsi Kepri ditetapkan sebagai kawasan perdagangan dan pelabuhan bebas (Free Trade Zone/FTZ).</p> <p>6. Kemaritiman dan Kawasan Perbatasan.</p> <p>7. Perkembangan teknologi informasi yang semakin maju membuka peluang untuk terbukanya peluang kerja baru.</p> <p>8. Tersedianya penduduk usia produktif yang berlimpah sebagai dampak dari bonus demografi.</p> <p>9. Komitmen konsep Link and Match pada pendidikan vokasional dari Kementerian Tenaga Kerja.</p> <p>10. Dukungan Pemerintah Pusat dalam penyelenggaraan bidang transmigrasi di Provinsi Kepulauan Riau.</p>



3.4. TELAAHAN RENCANA TATA RUANG WILAYAH (RTRW) KABUPATEN NATUNA TAHUN 2021-2041

1. Telaah Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) Kabupaten Natuna

A. Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) Kabupaten Natuna Tahun 2011-2031

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Natuna Nomor 10 Tahun 2012, telah ditetapkan Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) Kabupaten Natuna Tahun 2011-2031. Tujuan dari penataan ruang wilayah ini adalah ingin mewujudkan Natuna sebagai gerbang utara NKRI yang bermartabat dan mandiri ekonomi berbasis migas dan agrominawisata yang berkelanjutan dan lestari. Beberapa kebijakan penataan ruang wilayah yang ditetapkan dalam RTRW Kabupaten Natuna ini meliputi:

- a. Peningkatan fungsi kawasan pertahanan dan keamanan negara;
- b. Peningkatan fungsi kawasan mengantisipasi peluang pengembangan perdagangan bebas;
- c. Pemerataan pertumbuhan wilayah sesuai dengan daya dukung dan daya tampung lingkungan;
- d. Pengembangan sektor ekonomi basis yang bertumpu pada sektor migas, sumber daya bahari, perkebunan dan pertanian;
- e. Pemanfaatan kawasan budidaya dan kawasan lindung yang efisien, serasi dan seimbang sesuai dengan kebutuhan pembangunan dan kemampuan daya dukung wilayah;
- f. Pengembangan pusat-pusat pelayanan yang dapat mendorong pertumbuhan merata di seluruh wilayah sesuai dengan hierarki dan skala pelayanannya;
- g. Pengendalian dan penyebaran penduduk sesuai dengan daya dukung dan daya tampung lingkungan;
- h. Percepatan pengembangan wilayah kabupaten; dan
- i. Pengembangan sistem sarana dan prasarana permukiman memadai sesuai dengan kapasitas dan tingkat pelayanan kepada masyarakat.



Dalam RTRW Kabupaten Natuna ini, telah ditetapkan kawasan strategis yang meliputi kawasan strategis nasional, kawasan strategis provinsi dan kawasan strategis kabupaten. Kawasan strategis Nasional di wilayah Kabupaten merupakan pulau-pulau terluar meliputi Pulau Subi Kecil, Pulau Sekatung, Pulau Sebetul, Pulau Semiun, Pulau Tokong Boro, Pulau Senua, dan Pulau Kepala. Sedangkan Kawasan strategis Provinsi di wilayah Kabupaten ditetapkan di Pelabuhan Internasional Teluk Buton sebagai simpul transportasi laut internasional untuk mendukung pelayanan dan akses ke pasar global.

Pada kawasan strategis kabupaten, meliputi kawasan yang memiliki nilai strategis dari sudut kepentingan ekonomi dan kawasan yang memiliki nilai strategis dari sudut kepentingan fungsi dan daya dukung lingkungan hidup. Kawasan strategis Kabupaten dari sudut kepentingan ekonomi yakni:

- a. kawasan perkotaan Ranai berada di Kecamatan Bunguran Timur;
- b. kawasan pariwisata alam berada di Kecamatan Bunguran Timur Laut;
- c. kawasan minapolitan Serantas berada di Kecamatan Pulau Tiga;
- d. kawasan agropolitan Kelarik berada di Kecamatan Bunguran Utara; dan
- e. kawasan agropolitan Batubi berada di Kecamatan Bunguran Barat.

Sedangkan kawasan strategis Kabupaten dari sudut kepentingan fungsi dan daya dukung lingkungan, meliputi:

- a. kawasan hutan lindung Gunung Ranai;
- b. kawasan hutan lindung Gunung Bedung;
- c. kawasan hutan lindung Gunung Sekunyam; dan
- d. kawasan cagar alam dan suaka alam laut binaan Kawasan Konservasi Laut Daerah.



B. Perencanaan Perubahan Tata Ruang Wilayah (RTRW Kabupaten Natuna Tahun 2021 -2041)

Upaya perubahan Peraturan Daerah Kabupaten Natuna Nomor 10 Tahun 2012 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) Kabupaten Natuna Tahun 2011-2031 merupakan bentuk peningkatan kualitas perencanaan pembangunan pasca evaluasi yang dilaksanakan oleh pemerintah daerah. Perubahan ini dimaksudkan untuk memperbaharui berbagai kebijakan sesuai dengan dinamika pembangunan yang terjadi saat ini dan perkiraan pada masa mendatang. Salah satu poin penting perubahan adalah tujuan penataan ruang wilayah dengan adanya penambahan sektor pembangunan dalam upaya perwujudan ruang Natuna sehingga menjadi “Mewujudkan ruang Kabupaten Natuna sebagai gerbang utara NKRI yang mandiri, berdaya saing dalam keseimbangan lingkungan hidup berbasis agrominawisata, migas, industri, serta pertahanan dan keamanan”.

Strategi Penataan Ruang wilayah yang ditetapkan dalam Perubahan RTRW Kabupaten Natuna meliputi:

- 1) Strategi pengembangan pusat-pusat pelayanan yang dapat mendorong pertumbuhan merata tanpa mengesampingkan kondisi lingkungan di seluruh wilayah dengan hierarki dan skala pelayanannya meliputi:
 - a. menetapkan kawasan perkotaan sebagai pusat pelayanan kawasan sesuai dengan kesatuan fungsional pengembangan wilayah; dan
 - b. menentukan hierarki pusat pelayanan berdasarkan aspek perekonomian pulau-pulau kecil, konservasi alam, dan kependudukan.
- 2) Strategi pengembangan sistem jaringan infrastruktur transportasi, telekomunikasi, energi, sumber daya air, lingkungan permukiman,



yang terintegrasi dengan mempertahankan kondisi daya dukung dan daya tampung lingkungan hidup meliputi:

- a. mengembangkan dan meningkatkan aksesibilitas untuk menghubungkan antarpusat kawasan melalui sistem jaringan transportasi antarmoda yang terintegrasi;
 - b. mengembangkan sarana dan prasarana energi serta menciptakan energi alternatif terbarukan yang efisien dan ramah lingkungan;
 - c. mengembangkan sarana dan prasarana telekomunikasi yang terjangkau seluruh wilayah;
 - d. mengembangkan sarana dan prasarana air baku dan air bersih untuk mewujudkan ketersediaan air bersih;
 - e. meningkatkan kualitas jaringan infrastruktur pemanfaatan sumber daya air serta mewujudkan keterpaduan sistem jaringan sumber daya air;
 - f. mengembangkan kualitas dan kuantitas pelayanan prasarana air limbah, penyediaan sistem pengolahan air limbah yang komprehensif, dan peningkatan kualitas pengelolaan air limbah beracun dan berbahaya;
 - g. mengembangkan sarana dan prasarana pengelolaan persampahan di perkotaan dan pulau-pulau kecil berpenghuni; dan
 - h. mengembangkan sarana dan prasarana jaringan evakuasi bencana.
- 3) Strategi pemanfaatan kawasan lindung yang efisien, serasi, dan seimbang sesuai dengan kebutuhan pembangunan dan kemampuan daya dukung wilayah kepulauan meliputi:
- a. melestarikan dan meningkatkan kualitas lingkungan di kawasan resapan air, rawa, ruang sempadan, dan daerah rawan bencana; dan
 - b. pemeliharaan dan perwujudan kelestarian fungsi lingkungan hidup.



- 4) Strategi pelestarian dan peningkatan fungsi dan daya dukung lingkungan hidup untuk mempertahankan dan meningkatkan keseimbangan ekosistem, melestarikan keanekaragaman hayati, mempertahankan dan meningkatkan fungsi perlindungan kawasan, melestarikan keunikan bentang alam, dan melestarikan warisan budaya daerah meliputi:
 - a. pencegahan dampak negatif kegiatan manusia yang dapat menimbulkan kerusakan;
 - b. mewujudkan ruang terbuka hijau (RTH) kawasan perkotaan dengan luas paling sedikit 20% (dua puluh persen) untuk RTH publik dan 10% (sepuluh persen) RTH privat;
 - c. melestarikan situs warisan budaya (peninggalan budaya) dan lindung geologi;
 - d. pengalokasian ruang bagi kegiatan budidaya yang diperbolehkan dan tidak diperbolehkan berada di dalam kawasan lindung; dan
 - e. merehabilitasi fungsi lindung kawasan yang menurun akibat dampak pemanfaatan ruang yang berkembang di dalam dan di sekitar kawasan strategis.
- 5) Strategi pengembangan sektor ekonomi bertumpu pada sektor pertambangan, sumber daya bahari, pertanian, dan pariwisata meliputi:
 - a. memanfaatkan kawasan hutan produksi untuk perkebunan masyarakat;
 - b. mengembangkan sarana dan prasarana untuk menunjang produktivitas kawasan pertanian, perkebunan, dan pertambangan sesuai dengan kemampuan dan kesesuaian lahannya;
 - c. mengoptimalkan pemanfaatan kawasan budidaya pesisir dan pulau-pulau kecil untuk meningkatkan daya saing dan perekonomian masyarakat;



- d. mengembangkan infrastruktur yang mendukung pengembangan sektor perikanan;
 - e. mengembangkan industri pariwisata dan pertambangan yang mendorong peningkatan investasi kawasan, usaha kecil menengah, dan penciptaan lapangan kerja;
 - f. mengembangkan destinasi atau daya tarik pariwisata yang diikuti dengan peningkatan iklim usaha serta pemasaran pariwisata; dan
 - g. menjaga kondisi lingkungan hidup serta daya dukung dan daya tampung lingkungan hidup.
- 6) Strategi pengembangan dan peningkatan fungsi pertahanan dan keamanan meliputi:
- a. mengembangkan dan mensinergikan pengembangan kawasan pertahanan dan keamanan dengan kawasan budidaya di sekitarnya secara selektif; dan
 - b. melestarikan dan menjaga garis pantai pulau-pulau terluar.
- 7) Strategi percepatan perwujudan kawasan strategis sudut pandang ekonomi, sosial budaya, dan lingkungan hidup meliputi:
- a. memanfaatkan sumber daya alam migas dan bahari sebagai sektor potensial secara optimal dan berkelanjutan;
 - b. mengembangkan kawasan peruntukan industri dalam mendukung industri minyak dan gas maupun industri lainnya; dan
 - c. mengembangkan kawasan agrominawisata untuk meningkatkan perekonomian masyarakat.

Salah satu poin penting dalam melihat penataan ruang di Kabupaten Natuna adalah poin tentang sistem perkotaan yang dirumuskan dalam RTRW. Struktur sistem perkotaan di Kabupaten Natuna mengikuti ketentuan Peraturan Menteri Agraria dan Tata Ruang/Kepala Badan Pertanahan Nasional Nomor 1 Tahun 2018 tentang



Pedoman Penyusunan Rencana Tata Ruang Wilayah Provinsi, Kabupaten, dan Kota. Hierarki Sistem perkotaan di Kabupaten Natuna terdiri atas:

- 1) Pusat Kegiatan Strategis Nasional (PKSN) di daerah Ranai. Sebagai PKSN, Ranai memiliki fungsi sebagai pusat pemerintahan, pertahanan dan keamanan, simpul transportasi, serta perdagangan dan jasa. Dalam implementasinya, diharapkan kawasan perkotaan Ranai mampu mendorong pengembangan kawasan perbatasan Negara.
- 2) Pusat Kegiatan Lokal (PKL) Kabupaten Natuna yang berfungsi untuk melayani kegiatan skala Kabupaten atau beberapa kecamatan, yang meliputi:
 - a. PKL Serasan di Kecamatan Serasan dengan fungsi pusat permukiman serta sebagai pusat pelayanan pintu gerbang yang memiliki fungsi utama yaitu pelayanan kepabeanan, imigrasi, karantina, dan keamanan, serta promosi pariwisata dan komoditas unggulan, serta distribusi hasil pertanian, perkebunan dan perikanan, perdagangan skala lokal, dan simpul transportasi regional;
 - b. PKL Sedanau di Kecamatan Bunguran Barat dengan fungsi pusat permukiman serta distribusi hasil pertanian, perkebunan, dan perikanan, perdagangan skala lokal, dan simpul transportasi regional;
 - c. PKL Pulau Tiga di Kecamatan Pulau Tiga dengan fungsi sebagai pusat permukiman serta pengembangan sentra perikanan, pendukung pengembangan wisata bahari, dan simpul pelayanan transportasi laut regional; dan
 - d. PKL Midai di Kecamatan Midai dengan fungsi sebagai pusat permukiman serta koleksi dan distribusi hasil pertanian, perikanan, dan perkebunan, simpul pelayanan transportasi laut regional, dan pendukung pengembangan wisata bahari.



- 3) Pusat Pelayanan Kawasan (PPK) Kabupaten Natuna merupakan pusat permukiman yang berfungsi untuk melayani kegiatan skala kecamatan atau beberapa desa. PPK Kabupaten Natuna meliputi:
 - a. PPK Kellarik di Kecamatan Bunguran Utara;
 - b. PPK Batubi Jaya di Kecamatan Bunguran Batubi;
 - c. PPK Cemaga di Kecamatan Bunguran Selatan;
 - d. PPK Pulau Laut di Kecamatan Pulau Laut;
 - e. PPK Subi di Kecamatan Subi;
 - f. PPK Tanjung di Kecamatan Bunguran Timur Laut;
 - g. PPK Air Nusa di Kecamatan Serasan Timur; dan
 - h. PPK Tanjung Kumbik Utara di Kecamatan Pulau Tiga Barat
- 4) Pusat Pelayanan Lingkungan (PPL) Kabupaten Natuna yang berfungsi untuk melayani kegiatan skala antardesa. PPL Kabupaten Natuna meliputi:
 - a. PPL Seluan Barat di Kecamatan Bunguran Utara;
 - b. PPL Binjai di Kecamatan Bunguran Barat;
 - c. PPL Selaut di Kecamatan Bunguran Barat;
 - d. PPL Setengar di Kecamatan Bunguran Selatan;
 - e. PPL Pulau Panjang di Kecamatan Subi;
 - f. PPL Pulau Kerdau di Kecamatan Subi; dan
 - g. PPL Batu Berian di Kecamatan Serasan.

Dalam RTRW Kabupaten Natuna ini, telah ditetapkan kawasan strategis yang meliputi kawasan strategis nasional, kawasan strategis provinsi dan kawasan strategis kabupaten. Kawasan strategis Nasional di wilayah Kabupaten Natuna meliputi Kawasan Perbatasan Negara di Provinsi Riau dan Provinsi Kepulauan Riau meliputi Pulau Senua dan Pulau Subi yang merupakan Pulau-pulau Kecil Terluar di wilayah Indonesia. Sedangkan Kawasan strategis Provinsi di wilayah Kabupaten Natuna meliputi pulau-pulau kecil antara lain Pulau Semiun, Pulau Sebetul, Pulau Sekatung, Pulau Senua, Pulau Subi Kecil, Pulau Kepala, dan Pulau Tokong Boro. Selain itu, kawasan strategis Provinsi juga terlihat dari sudut kepentingan



pertumbuhan ekonomi yang meliputi kawasan perkotaan Teluk Buton di Kecamatan Bunguran Utara dan Kecamatan Bunguran Timur Laut.

Pada kawasan strategis kabupaten, meliputi kawasan yang memiliki nilai strategis dari sudut kepentingan pertumbuhan ekonomi dan kawasan yang memiliki nilai strategis dari sudut kepentingan sosial budaya. Kawasan strategis Kabupaten dari sudut kepentingan ekonomi yakni:

- a. Kawasan agropolitan Kelarik di Kecamatan Bunguran Utara;
- b. Kawasan agropolitan Batubi di Kecamatan Bunguran Batubi; dan
- c. Kawasan agropolitan Payak di Kecamatan Serasan Timur.

Sedangkan kawasan strategis Kabupaten dari sudut kepentingan sosial budaya, meliputi meliputi perkampungan Tua Segeram di Kecamatan Bunguran Barat dan Kampung Tua Penagi di Kecamatan Bunguran Timur.

Diharapkan dalam setiap rumusan rencana tata ruang wilayah ini dapat diimplementasikan secara optimal ketika melaksanakan pembangunan Natuna. Oleh karena itu, dalam penyusunan berbagai dokumen perencanaan khususnya RPJMD (Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah) maupun RPJPD (Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah) harus dilakukan telaah terhadap dokumen RTRW Kabupaten Natuna agar rumusan kebijakan tata ruang wilayah ini dapat terintegrasikan dengan kebijakan yang diambil dalam pembangunan jangka menengah maupun jangka panjang.

2. Telaah Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) Kabupaten Natuna

Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) merupakan amanat Undang-Undang Nomor 32/2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup. Kajian Lingkungan Hidup Strategis adalah rangkaian analisis yang sistematis, menyeluruh, dan partisipatif untuk memastikan bahwa prinsip pembangunan berkelanjutan telah menjadi dasar dan terintegrasi dalam pembangunan suatu wilayah dan/atau kebijakan, rencana, dan/atau program. Sebagai wilayah kepulauan yang memiliki berbagai ekosistem lingkungan hidup, maka



Kabupaten Natuna harus merumuskan KLHS secara terstruktur dan memiliki integrasi dengan berbagai perencanaan pembangunan Natuna.

Seperti disebutkan dalam Pasal 16 UU 32/2009, dokumen KLHS ditujukan untuk memuat kajian antara lain:

1. kapasitas daya dukung dan daya tampung lingkungan hidup untuk pembangunan;
2. perkiraan mengenai dampak dan risiko lingkungan hidup;
3. kinerja layanan/jasa ekosistem;
4. efisiensi pemanfaatan sumber daya alam;
5. tingkat kerentanan dan kapasitas adaptasi terhadap perubahan iklim; dan
6. tingkat ketahanan dan potensi keanekaragaman hayati.

Pada telaah KLHS untuk perencanaan pembangunan RPJMD Kabupaten Natuna 2021-2026 menggunakan Alternatif dan Rekomendasi Indikator Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB) yang telah disusun oleh Tim Penyusunan KLHS RPJMD Kabupaten Natuna tahun 2021-2026.

Alternatif dan Rekomendasi Indikator TPB terbagi 2 (dua), yakni yang terkait dengan Daya Dukung daya Tampung Lingkungan Hidup (DDDTLH) dan yang tidak terkait DDDTLH, yaitu sebagai berikut:

A. Alternatif dan Rekomendasi Indikator TPB yang Terkait DDDTLH

Uraian proyeksi dan rekomendasi untuk setiap indikator TPB yang terkait DDDTLH yang wajib dipertimbangkan dalam penyusunan RPJMD Kabupaten Natuna 2021-2026, yakni sebagai berikut:

1. Indikator Persentase Rumah Tangga yang Memiliki Akses Terhadap Layanan Sanitasi Layak dan Berkelanjutan (1.4.1.(e))
2. Indikator Jumlah daerah bencana alam/bencana sosial yang mendapat pendidikan layanan khusus (SMAB=Sekolah/ Madrasah Aman Bencana) (1.5.1.(d))
3. Indikator Dokumen strategi pengurangan risiko bencana (PRB) tingkat nasional dan daerah 1.5.3*



4. Indikator Kualitas konsumsi pangan yang diindikasikan oleh skor Pola Pangan Harapan (PPH) mencapai; dan tingkat konsumsi ikan (2.2.2.(c).
 5. Indikator Proporsi populasi yang memiliki akses layanan sumber air minum aman dan berkelanjutan 6.1.1.(c)
 6. Indikator Persentase rumah tangga yang memiliki akses terhadap layanan sanitasi layak 6.2.1.(b)
 7. Indikator Proporsi rumah tangga yang terlayani sistem pengelolaan air limbah terpusat 6.2.1.(f)
 8. Jumlah kabupaten/kota yang ditingkatkan kualitas pengelolaan lumpur tinja perkotaan dan dilakukan pembangunan Instalasi Pengolahan Lumpur Tinja (IPLT) 6.3.1.(a)
 9. Indikator Proporsi rumah tangga yang terlayani sistem pengelolaan lumpur tinja 6.3.1.(b)
 10. Indikator Persentase sampah perkotaan yang tertangani 11.6.1.(a)
 11. Indikator Dokumen strategi pengurangan risiko bencana (PRB) daerah 11.b.2*
 12. Indikator Dokumen strategi pengurangan risiko bencana (PRB) tingkat nasional dan daerah 13.1.1*
- B. Alternatif dan Rekomendasi Indikator TPB yang Tidak Terkait DDDTLH
- Uraian proyeksi dan rekomendasi untuk setiap indikator TPB yang tidak terkait DDDTLH yang wajib dipertimbangkan dalam penyusunan RPJMD Kabupaten Natuna 2021-2026, yakni sebagai berikut:
1. Persentase penyandang disabilitas yang miskin dan rentan yang terpenuhi hak dasarnya dan inklusivitas 1.3.1.(c)
 2. Indikator Angka penggunaan metode kontrasepsi jangka panjang (MKJP) cara modern 3.7.1.(b)
 3. Indikator Unmet need pelayanan kesehatan 3.8.1.(a)
 4. Indikator Persentase SD/MI berakreditasi minimal B 4.1.1.(a)
 5. Indikator Persentase SMP/MTs berakreditasi minimal B 4.1.1.(b)
 6. Indikator Angka Partisipasi Kasar (APK) SD/MI/ sederajat 4.1.1.(d)



7. Indikator Angka Partisipasi Kasar (APK) SMP/MTs/ sederajat 4.1.1.(e)
8. Indikator Angka Partisipasi Kasar (APK) Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) 4.2.2.(a)
9. Indikator Proporsi perempuan dewasa dan anak perempuan (umur 15-64 tahun) mengalami kekerasan seksual oleh orang lain selain pasangan dalam 12 bulan terakhir 5.2.2*
10. Indikator Proporsi kursi yang diduduki perempuan di parlemen tingkat pusat, parlemen daerah dan pemerintah daerah 5.5.1*
11. Indikator Pengetahuan dan pemahaman Pasangan Usia Subur (PUS) tentang metode kontrasepsi modern 5.6.1.(a)
12. Indikator Insentif penghematan air pertanian/perkebunan dan industri 6.4.1.(b)
13. Indikator Jumlah Rencana Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Terpadu (RPDAST) yang diinternalisasi ke dalam Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) 6.5.1.(a)
14. Indikator Jumlah jaringan informasi sumber daya air yang dibentuk 6.5.1.(c)
15. Indikator Jumlah wilayah sungai yang memiliki partisipasi masyarakat dalam pengelolaan daerah tangkapan sungai dan danau 6.5.1.(f)
16. Indikator Laju pertumbuhan PDRB per kapita 8.1.1*
17. Indikator Persentase Tenaga Kerja Formal 8.3.1.(a)
18. Indikator Tingkat setengah pengangguran 8.5.2.(a)
19. Indikator Proporsi kontribusi pariwisata terhadap PDRB 8.9.1*
20. Indikator Jumlah wisatawan mancanegara 8.9.1.(a)
21. Indikator Jumlah kunjungan wisatawan nusantara 8.9.1.(b)
22. Indikator Laju pertumbuhan PDRB industri manufaktur 9.2.1.(a)
23. Indikator Proporsi Anggaran Riset Pemerintah Terhadap PDRB 9.5.1.*
24. Indikator Jumlah Desa Mandiri 10.1.1.(d)
25. Indikator Jumlah lembaga pembiayaan infrastruktur 11.3.2.(b)



26. Indikator Jumlah kota pusaka di kawasan perkotaan metropolitan, kota besar, kota sedang dan kota kecil 11.4.1.(a)
27. Indikator Jumlah sistem peringatan dini cuaca dan iklim serta kebencanaan 11.5.1.(c)
28. Indikator Persentase keterwakilan perempuan di Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) 16.7.1.(a)
29. Indikator Persentase keterwakilan perempuan sebagai pengambilan keputusan di lembaga eksekutif (Eselon I dan II) 16.7.1.(b)
30. Indikator Rasio penerimaan pajak terhadap PDRB 17.1.1.(a)
31. Indikator Persentase indikator SDGs terpilah yang relevan dengan target 17.8.1.(d)

3.5 Penentuan Isu-isu Strategis

Isu strategis merupakan suatu kondisi yang berpotensi menjadi masalah maupun menjadi peluang suatu daerah di masa datang. Berkaitan dengan peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, terutama dalam memberikan pelayanan sesuai kewenangannya. Hal-hal yang bersifat strategis terkait pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam rangka meningkatkan optimalisasi pelaksanaan pembangunan bidang tenaga kerja dan transmigrasi di Kabupaten Natuna:

1. Bidang Tenaga Kerja

- 1) Peningkatan efektifitas peran perencanaan tenaga kerja yang merupakan *guidance* dalam pemecahan berbagai permasalahan ketenagakerjaan di masa yang akan datang sehingga mampu mengarahkan pembangunan ketenagakerjaan kepada tujuan utama pembangunan ketenagakerjaan dan agenda SDGs.



- 2) Memanfaatkan Informasi Pasar Kerja secara tepat dan berguna bagi pencari kerja.
- 3) Memberdayakan dan mendayagunakan angkatan kerja secara optimal.
- 4) Mewujudkan kesempatan kerja yang menggambarkan ketersediaan kesempatan kerja dalam jumlah dan kualitas yang memadai/layak bagi seluruh angkatan kerja.
- 5) Meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas kerja, disiplin, sikap dan etos kerja kepada seluruh angkatan kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan yang dibutuhkan oleh pembangunan daerah.
- 6) Efektifitas hubungan industrial dalam mewujudkan ketenangan bekerja dan ketenangan berusaha (*industrial peace*) sehingga dapat mendorong produktifitas tenaga kerja, pertumbuhan ekonomi, dan penciptaan kesempatan kerja.
- 7) Mewujudkan kesejahteraan para buruh/pekerja/karyawan dan keluarganya melalui sistem pengupahan yang berkeadilan dan layak.
- 8) Memberikan perlindungan dasar bagi angkatan kerja terhadap risiko bekerja dalam program jaminan sosial tenaga kerja.

2. Bidang Transmigrasi

- 1) Pengembangan Kawasan Transmigrasi diarahkan pada Fasilitasi Penyelesaian Permasalahan di Kawasan Transmigrasi dan Eks. Satuan Kawasan Pengembangan Transmigrasi yang dapat mendorong kemandirian masyarakat dan desa di Kawasan Transmigrasi.



- 2) Meningkatkan pemahaman Masyarakat, Aparatur Desa, Aparatur Kecamatan dan Unsur Instansi terkait mengenai Ketransmigrasian, Kawasan Transmigrasi dan Aset Transmigrasi.
- 3) Meningkatkan Kemandirian Satuan Pemukiman Transmigrasi melalui Pemberdayaan masyarakat dan desa Eks. Satuan Permukiman Transmigrasi dan sekitarnya.
- 4) Meningkatkan Swadaya Masyarakat dan desa Eks. Satuan Permukiman Transmigrasi dan sekitarnya melalui Penguatan Infrastruktur Sosial, Ekonomi dan Kelembagaan.
- 5) Meningkatkan koordinasi dan pendekatan-pendekatan dengan Pemerintah Pusat, Pemerintah Propinsi, instansi terkait di Daerah dan Masyarakat di Kawasan Transmigrasi dan sekitarnya dalam Pengembangan Kawasan Transmigrasi dan Penyelesaian permasalahan Transmigrasi.
- 6) Penatausahaan Pencadangan Tanah di Kawasan Transmigrasi dalam rangka fasilitasi penyelesaian permasalahan transmigrasi serta upaya pengendalian dan pengawasan terhadap pemanfaatan dan penguasaan lahan oleh masyarakat.
- 7) Meningkatkan Koordinasi dan kerjasama dalam pemenuhan kebutuhan data-data dan dokumen penunjang yang diperlukan untuk penyelesaian permasalahan transmigrasi.
- 8) Pembangunan dan pengembangan transmigrasi diarahkan dalam rangka mewujudkan kawasan transmigrasi yang berkembang, mandiri dan berdaya saing sebagai pusat pertumbuhan wilayah (kota-kota kecil/kecamatan).
- 9) Fasilitasi penataan persebaran penduduk di kawasan transmigrasi.
- 10) Memacu pemerintah daerah dan masyarakat setempat untuk mengembangkan kawasan transmigrasi yang diarahkan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat, mempercepat



pembangunan daerah melalui pembangunan kawasan transmigrasi yang berkembang, mandiri dan berdaya saing sebagai pusat pertumbuhan wilayah (kota-kota kecil/kecamatan).

Isu strategis yang harus diselesaikan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna dirumuskan melalui penelaahan terhadap kinerja pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna, penelaahan visi dan misi kepala daerah dalam RPJMD, penelaahan terhadap sasaran-sasaran strategis kementerian dan perangkat daerah. Berdasarkan analisis tersebut, isu strategis yang perlu mendapat perhatian adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan kualitas tenaga kerja yang berdaya saing dalam menghadapi pasar kerja dan iklim hubungan industrial yang harmonis dan kondusif.
2. Perencanaan dan pengembangan kawasan transmigrasi dalam rangka meningkatkan kemandirian masyarakat dan desa eks. satuan permukiman transmigrasi dan sekitarnya di kawasan transmigrasi.



Bab 4 TUJUAN DAN SASARAN

4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah 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.

Tujuan adalah segala sesuatu (apa) yang akan dicapai atau dihasilkan dalam 5 (lima) tahun, yang ditetapkan dengan mengacu kepada pernyataan visi dan misi serta didasarkan pada permasalahan dan isu-isu strategis. Tujuan tidak harus dinyatakan dalam bentuk kuantitatif, akan tetapi harus menunjukkan suatu kondisi yang ingin dicapai dimasa datang.

Sasaran adalah hasil yang akan dicapai secara nyata oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna dari masing-masing tujuan dalam rumusan yang lebih spesifik dan terukur dalam suatu indikator beserta targetnya. Indikator kinerja sasaran adalah tolok ukur keberhasilan pencapaian sasaran yang akan diwujudkan selama 5 (lima) tahun. Setiap indikator kinerja disertai dengan rencana tingkat capaian (target) sebagai dasar atau panduan dalam memonitoring dan mengevaluasi setiap kebijakan maupun program kegiatan pembangunan yang telah dilaksanakan.

Dari gambaran diatas, jelas bahwa tujuan dan sasaran pembangunan daerah mempunyai peran penting sebagai rujukan utama dalam perencanaan pembangunan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi secara keseluruhan.



Tujuan dan sasaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi tahun 2022-2026 adalah sebagai berikut :

Tujuan :

1. Meningkatnya Angka Partisipasi Angkatan Kerja melalui peningkatan keterampilan bagi pencari kerja;
2. Terwujudnya penyelesaian permasalahan keteransmigrasian di kawasan transmigrasi Kabupaten Natuna;
3. Meningkatkan birokrasi yang bersih dan akuntabel;
4. Terwujudnya pelayanan publik yang prima.

Sasaran :

1. Meningkatnya Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja;
2. Meningkatnya penyelesaian permasalahan keteransmigrasian di kawasan transmigrasi Kabupaten Natuna;
3. Meningkatnya kinerja Perangkat Daerah;
4. Meningkatnya kepuasan masyarakat.

Hubungan antara tujuan, sasaran serta target tahunan pencapaian pembangunan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna tahun 2012-2026 dapat digambarkan dalam tabel berikut:



Tabel IV.1
Tujuan, Indikator Tujuan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2022-2026

NO	TUJUAN	INDIKATOR TUJUAN	KONDISI AWAL	TARGET TAHUN					TARGET AKHIR
				2022	2023	2024	2025	2026	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.	Meningkatnya Angka Partisipasi Angkatan Kerja melalui peningkatan keterampilan bagi pencari kerja	Angka Partisipasi Angkatan Kerja	68,12	68,22	68,32	68,45	68,50	68,58	68,58
2.	Terwujudnya penyelesaian permasalahan keteransmigrasian di kawasan transmigrasi Kabupaten Natuna	Persentase kawasan eks Transmigrasi yang difasilitasi penyelesaiannya	0,00	100	100	100	100	100	100
3.	Meningkatkan birokrasi yang bersih dan akuntabel	Nilai SAKIP	81,87	81,88	81,89	81,90	81,91	81,92	81,92
4.	Terwujudnya pelayanan publik yang prima	Indeks pelayanan publik	3,44	4,1	4,3	4,5	4,5	4,5	4,5



Tabel IV.2
Tujuan, Sasaran dan Indikator Sasaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2022-2026

NO	TUJUAN	INDIKATOR TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	SATUAN	KONDISI AWAL	TARGET TAHUN					TARGET AKHIR
							2022	2023	2024	2025	2026	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1.	Meningkatnya Angka Partisipasi Angkatan Kerja melalui peningkatan keterampilan bagi pencari kerja	Angka Partisipasi Angkatan Kerja	Meningkatnya Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	%	72,30	72,33	72,35	72,36	72,37	72,37	72,37
2.	Terwujudnya penyelesaian permasalahan keteransmigrasian di kawasan transmigrasi Kabupaten Natuna	Persentase kawasan eks transmigrasi yang difasilitasi penyelesaiannya	Meningkatnya Penyelesaian Permasalahan Keteransmigrasian di Kawasan Transmigrasi Kabupaten Natuna	Persentase Penyelesaian Permasalahan keteransmigrasian yang diselesaikan	%	0	55	60	65	70	75	75
3.	Meningkatkan birokrasi yang bersih dan akuntabel	Nilai SAKIP	Meningkatnya Kinerja Perangkat Daerah	Nilai LAKIP	Nilai	81,87	81,88	81,89	81,90	81,91	81,92	81,92
4.	Terwujudnya pelayanan publik yang prima	Indeks pelayanan publik	Meningkatnya Kepuasan Masyarakat	Indeks Kepuasan Masyarakat	Nilai	3,46	3,46	3,47	3,48	3,49	3,50	3,50



Bab 5 STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

5.1. Strategi

Strategi yang digunakan dalam rangka pencapaian sasaran jangka menengah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna adalah sebagai berikut:

1. Memperluas kesempatan kerja dan menumbuhkan jiwa wirausaha.
2. Peningkatan penempatan pencari kerja.
3. Pembinaan hubungan industrial melalui peningkatan perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak.
4. Peningkatan Kualitas Kawasan Transmigrasi melalui Penyelesaian Permasalahan di Kawasan Transmigrasi dan Penguatan Kemandirian masyarakat dan Desa Eks. Transmigrasi dan sekitarnya.

5.2. Arah Kebijakan

Arah kebijakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna dalam rangka pelaksanaan strategi adalah sebagai berikut:

1. Pemberian pelatihan bagi para tenaga kerja.
Pelatihan yang diselenggarakan disesuaikan dengan kebutuhan pasar yang tersedia, guna terpenuhinya penempatan tenaga kerja di Kabupaten Natuna.
2. Meningkatkan skill tenaga kerja sesuai kebutuhan pasar.
Pelatihan tenaga kerja yang diselenggarakan bertujuan untuk peningkatan skill dan keahlian bagi tenaga kerja bukan hanya bersertifikat pelatihan biasa tetapi bersertifikat kompetensi yang siap dipakai dimana saja sesuai kejuruan yang diikuti.

3. Penyediaan informasi kebutuhan tenaga kerja.
Sistem Aplikasi Informasi Pasar Kerja dan Bursa Kerja Khusus (BKK) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan Sisnaker dari Kementerian Ketenagakerjaan tersedia dan bisa diupdate dan diakses oleh masyarakat.
4. Menjalinkan kerjasama dengan dunia usaha.
Melalui koordinasi atau melakukan kerjasama dengan pihak baik pengusaha/Badan Usaha yang ada di Kabupaten Natuna maupun diluar Kabupaten Natuna yang berada dalam Provinsi Kepulauan Riau, dengan tujuan peningkatan penempatan tenaga kerja.
5. Meningkatkan perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi para pekerja.
6. Fasilitasi Penyelesaian Permasalahan Sertifikat Hak Milik Atas Tanah Transmigrasi di lokasi Eks. Permukiman Transmigrasi.
Melalui Koordinasi dan Konsultasi serta melakukan Identifikasi Kepemilikan dan Penguasaan Lahan Hak Milik Transmigrasi pada Lahan Pekarangan, Lahan Usaha I dan lahan Usaha II di Lokasi Eks. Satuan Permukiman Transmigrasi yang belum disertifikasi bertujuan untuk mengetahui status kepemilikan dan penguasaan lahan saat ini yang dapat dijadikan bahan usulkan penetapan.
7. Fasilitasi Penyelesaian Pelepasan Kawasan Hutan HPK seluas 1.461 Ha pada Lahan Usaha II Hak Milik Transmigrasi SKP.B Batubi.
Melakukan Koordinasi dan Pendampingan-pendampingan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh Kementerian terkait dalam pelaksanaan tahapan Penyelesaian Pelepasan Kawasan Hutan HPK seluas 1.461 Ha serta melakukan kegiatan kajian UKL/UPL sebagai syarat Pelepasan Kawasan Hutan HPK seluas 1.461 Ha pada Lahan Usaha II Hak Milik Transmigrasi SKP.B Batubi SP.1, SP.2 dan SP.3 sebanyak 539 Bidang.
8. Fasilitasi Permohonan Pelepasan SKP.A dan SKP.B Eks. Permukiman Transmigrasi dari HPL Transmigrasi
Identifikasi Kepemilikan dan Penguasaan Lahan Restan/sisa oleh Masyarakat dan atau yang dipergunakan untuk Aset Pemerintah Desa dan Aset Pemerintah Daerah di lokasi Eks. Satuan Permukiman Transmigrasi SKP.A dan SKP.B serta, Penataan Batas SKP Eks.

Permukiman Transmigrasi sesuai batas luasan yang dimohon dan Penataan batas HPL yang belum dimanfaatkan untuk Permukiman Transmigrasi dilakukan dengan tujuan untuk melengkapi Dokumen Permohonan Pelepasan SKP.A dan SKP.B Eks. Permukiman Transmigrasi dari HPL Transmigrasi oleh Bupati Natuna.

9. Pendampingan dan Pemberdayaan masyarakat dan Desa dalam rangka kemandirian masyarakat dan Desa Eks. Transmigrasi dan sekitarnya.

Pengembangan Kesadaran Kritis masyarakat dan Aparatur Desa untuk melakukan Perubahan dan meningkatkan keswadayaan masyarakat dengan memberikan pemahaman kepada masyarakat dan Aparatur Desa melalui Sosialisasi, Bimbingan Teknis, pelatihan-pelatihan, pendampingan dan pemberdayaan bertujuan untuk meningkatkan Kemandirian masyarakat dan desa Eks. Transmigrasi dan sekitarnya.

10. Pemantapan Kemandirian masyarakat dan Desa Eks. Permukiman Transmigrasi.

Monitoring Kondisi dan Evaluasi Pemanfaatan dan Pengelolaan Aset Transmigrasi oleh Pemerintah Desa di Lokasi Eks. Permukiman Transmigrasi serta pendampingan dan pemberdayaan masyarakat dan desa dalam pengelolaan Aset dan pemanfaatan lahan di lokasi Eks. Permukiman Transmigrasi untuk Penguatan Infrastruktur Sosial, Ekonomi dan Kelembagaan dilakukan dengan tujuan untuk Pemantapan Kemandirian masyarakat dan Desa Eks. Permukiman Transmigrasi, Pengendalian dan pengawasan.

Tabel 5.1

Tujuan, Sasaran, Strategi & Kebijakan

Visi : Terwujudnya Kabupaten Natuna sebagai Kabupaten Maritim yang Unggul, Eksotis, Aman dengan Kemandirian Ekonomi Berdasarkan Nilai Religius dan Kultural			
Misi 1 : Mewujudkan Kemandirian Ekonomi Berbasis Potensi Lokal			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Meningkatnya Angka Partisipasi Angkatan Kerja melalui peningkatan keterampilan bagi pencari kerja	Meningkatnya Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	Memperluas kesempatan kerja dan menumbuhkan jiwa wirausaha dan peningkatan penempatan tenaga kerja	Pemberian pelatihan bagi para tenaga kerja
			Meningkatkan skill tenaga kerja sesuai kebutuhan pasar
			Penyediaan informasi kebutuhan tenaga kerja
			Menjalin kerjasama dengan dunia usaha
		Pembinaan hubungan industrial melalui peningkatan perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak	Meningkatkan perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi para pekerja
Terwujudnya penyelesaian permasalahan keteransmigrasian di kawasan transmigrasi Kabupaten Natuna	Meningkatnya Penyelesaian Permasalahan Keteransmigrasian di Kawasan Transmigrasi Kabupaten Natuna	Peningkatan Kualitas Kawasan Transmigrasi melalui Penyelesaian Permasalahan di Kawasan Transmigrasi dan Penguatan Kemandirian masyarakat dan Desa Eks. Transmigrasi dan sekitarnya	Fasilitasi Penyelesaian Permasalahan Sertifikat Hak Milik Atas Tanah Transmigrasi di lokasi Eks. Permukiman Transmigrasi.
			Fasilitasi Penyelesaian Pelepasan Kawasan Hutan HPK seluas 1.461 Ha pada Lahan Usaha II Hak Milik Transmigrasi SKP.B Batubi.
			Fasilitasi Permohonan Pelepasan SKP.A dan SKP.B Eks. Permukiman Transmigrasi dari HPL Transmigrasi
			Pendampingan dan Pemberdayaan masyarakat dan Desa dalam rangka kemandirian Masyarakat dan Desa Eks. Transmigrasi dan sekitarnya.
			Pemantapan Kemandirian masyarakat dan Desa Eks. Permukiman Transmigrasi.



Bab 6 **RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN**

Setelah tujuan dan arah kebijakan di tetapkan, langkah selanjutnya adalah menata program dan kegiatan, yang diartikan sebagai cara untuk mencapai tujuan. Program merupakan kumpulan kegiatan-kegiatan yang sistematis dan terpadu untuk mendapatkan hasil yang dilaksanakan satau atau beberapa instansi pemerintah atau dalam rangka kerjasama dengan masyarakat, guna mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan, kegiatan yang direncanakan harus dilaksanakan untuk merealisasikan program yang telah ditetapkan dan merupakan cerminan dari strategi konkrit untuk mencapai tujuan dan sasaran.

Pencapaian kinerja dapat diukur dengan baik apabila terdapat satuan pengukuran yang memadai, untuk itu tentunya diperlukan suatu program aksi yang dapat menunjang organisasi dalam menilai kinerjanya. Aktifitas atau kegiatan instansi pemerintah merupakan penjabaran dari program kerja operasional yang telah dibuat oleh organisasi tersebut.

Rencana Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna Tahun 2021-2026 diuraikan sebagai berikut:

1. PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA

a. Kegiatan Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)

01. Sub Kegiatan Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro

2. PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA

a. Kegiatan Pelaksanaan Latihan Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi

- 01. Sub Kegiatan Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi**
- 02. Sub Kegiatan Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama Dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja**



- 03. Sub Kegiatan Pengadaan Sarana Pelatihan Kerja
 - b. Kegiatan Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta
 - 01. Sub Kegiatan Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta
 - c. Kegiatan Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja
 - 01. Sub Kegiatan Penyediaan Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja Secara Terintegrasi
 - d. Kegiatan Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Kecil
 - 01. Sub Kegiatan Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil
- 3. PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA**
- a. Kegiatan Pelayanan antar Kerja Lintas Daerah Kabupaten/Kota
 - 01. Sub Kegiatan Penyediaan Sumber Daya Pelayanan Antar Kerja
 - 02. Sub Kegiatan Pelayanan Antar Kerja
 - 03. Sub Kegiatan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja
 - 04. Sub Kegiatan Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan
 - 05. Sub Kegiatan Perluasan Kesempatan Kerja
 - b. Kegiatan Penerbitan Izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) lebih dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota
 - 01. Sub Kegiatan Penyediaan Sumber Daya Perizinan LPTKS secara Terintegrasi
 - 02. Sub Kegiatan Pengawasan dan Pengendalian LPTKS
 - c. Kegiatan Pengelolaan Informasi Pasar Kerja
 - 01. Sub Kegiatan Pemeliharaan dan Operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online
 - 02. Sub Kegiatan Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online
 - 03. Sub Kegiatan Job Fair/Bursa Kerja
 - d. Kegiatan Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten
 - 01. Sub Kegiatan Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)



02. Sub Kegiatan Penyediaan Layanan Terpadu pada Calon Pekerja Migran

03. Sub Kegiatan Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan pada

4. PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL

a. Kegiatan Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang Hanya Beroperasi dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota

01. Sub Kegiatan Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan

b. Kegiatan Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota

01. Sub Kegiatan Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota

02. Sub Kegiatan Penyelenggaraan Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Non Afiliasi

03. Sub Kegiatan Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja

5. PROGRAM PERENCANAAN KAWASAN TRANSMIGRASI

a. Kegiatan Pencadangan Tanah untuk Kawasan Transmigrasi

01. Sub Kegiatan Penatausahaan Pencadangan Tanah untuk Kawasan Transmigrasi

6. PROGRAM PENGEMBANGAN KAWASAN TRANSMIGRASI

a. Kegiatan Pengembangan Satuan Permukiman pada Tahap Kemandirian

01. Sub Kegiatan Penguatan Infrastruktur Sosial, Ekonomi dan Kelembagaan dalam rangka Kemandirian Satuan Permukiman

b. Kegiatan Pengembangan Satuan Permukiman pada Tahap Kemandirian

01. Sub Kegiatan Penguatan SDM dalam rangka Kemandirian Satuan Permukiman



7. PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA

- a. Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
 01. Sub Kegiatan Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah
 02. Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD
- b. Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah
 01. Sub Kegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN
- c. Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah
 01. Sub Kegiatan Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya
 02. Sub Kegiatan Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan
- d. Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah
 01. Sub Kegiatan Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor
 02. Sub Kegiatan Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor
 03. Sub Kegiatan Penyediaan Peralatan Rumah Tangga
 04. Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Logistik Kantor
 05. Sub Kegiatan Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan
 06. Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan
 07. Sub Kegiatan Penyediaan Bahan/Material
 08. Sub Kegiatan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
 09. Sub Kegiatan Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD
- e. Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah
 01. Sub Kegiatan Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan
 02. Sub Kegiatan Pengadaan Mebel
 03. Sub Kegiatan Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya



- 04. Sub Kegiatan Pengadaan Aset Tetap Lainnya
- f. Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
 - 01. Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Surat Menyurat
 - 02. Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
 - 03. Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor
- g. Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
 - 01. Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan
 - 02. Sub Kegiatan Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya
 - 03. Sub Kegiatan Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya
 - 04. Sub Kegiatan Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya
 - 05. Sub Kegiatan Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya

Secara rinci Rencana Program, Kegiatan, Sub Kegiatan, Indikator Kinerja, Dan Pendanaan Indikatif Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna Tahun 2021-2026 secara rinci tercantum pada Tabel VI.1 (terlampir).

Tabel 6.1

Rencana Program, Kegiatan, Sub Kegiatan, Indikator Kinerja, Dan Pendanaan Indikatif Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna Tahun 2021-202

* dalam ribuan rupiah

Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program/Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Data Capaian pada Awal	Tahun 1 (2022)		Tahun 2 (2023)		Tahun 3 (2024)		Tahun 4 (2025)		Tahun 5 (2026)		Kondisi Akhir		Unit Pelaksana Penanggungjawab
								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)
2.1.5.1. MENINGKATKAN ANGKA PARTISIPASI ANGKATAN KERJA MELALUI PENINGKATAN KETERAMPILAN BAGI PENCARI KERJA	ANGKA PARTISIPASI ANGKATAN KERJA	2.1.5.1. MENINGKATKAN TINGKAT PARTISIPASI ANGKATAN KERJA	TINGKAT PARTISIPASI ANGKATAN KERJA	2.1.5.1.02.	PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA	PERSENTASE KEGIATAN YANG DILAKSANAKAN YANG MENGACU KE RENCANA TENAGA KERJA	0	0	0	70	100,000	0	0	0	0	0	0	70	100,000	DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
				2.1.5.1.02.2.01.	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	Dokumen Perencanaan Tenaga Kerja Kabupaten/Kota	0	0	0	1	100,000	0	0	0	0	0	0	1	100,000	
				2.1.5.1.02.2.01.02.	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro	Jumlah Perusahaan yang Menyusun RTK Mikro	0	0	0	3	100,000	0	0	0	0	0	0	3	100,000	
				2.1.5.1.03.	PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	PERSENTASE TENAGA KERJA BERSERTIFIKAT KOMPETENSI	0,04	0,08	391,600	0,12	476,356	0,16	652,400	0,20	681,500	0,24	681,500	0,24	2,883,356	DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
				2.1.5.1.03.2.01.	Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	Lulusan Bersertifikat Kompetensi	67.19	70	391,600	75	326,356	77	502,400	80	531,500	83	531,500	83	2,283,356	
				2.1.5.1.03.2.01.01.	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Tahun n	86	16	291,600	16	196,556	16	302,400	16	321,500	16	321,500	80	1,433,556	
				2.1.5.1.03.2.01.02.	Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja	Jumlah Kesepakatan/Koordinasi dalam rangka Optimalisasi Kapasitas Instruktur dan Peningkatan Sarana Prasarana Pelatihan Vokasi dan Produktivitas pada Tahun n	0	0	0	1	50,000	1	50,000	1	50,000	1	50,000	4	200,000	
				2.1.5.1.03.2.01.03.	Pengadaan Sarana Pelatihan Kerja Kabupaten/Kota	Jumlah Pengadaan dan Pemeliharaan Sarana Pelatihan Kerja	0	4	100,000	2	79,800	5	150,000	5	160,000	5	160,000	21	649,800	
				2.1.5.1.03.2.02.	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Persentase LPKS yang Terakreditasi	0	0	0	50	50,000	50	50,000	50	50,000	50	50,000	50	200,000	
				2.1.5.1.03.2.02.01.	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang Dibina	0	0	0	1	50,000	1	50,000	1	50,000	1	50,000	4	200,000	
				2.1.5.1.03.2.03.	Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja	Persentase LPK yang Memiliki Perizinan	0	0	0	50	50,000	50	50,000	50	50,000	50	50,000	50	200,000	
				2.1.5.1.03.2.03.01.	Penyediaan Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja Secara Terintegrasi	Jumlah Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja Secara Terintegrasi	0	0	0	1	50,000	1	50,000	1	50,000	1	50,000	4	200,000	
				2.1.5.1.03.2.04.	Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Kecil	Persentase Perusahaan yang Menerapkan Program Peningkatan Produktivitas	0	0	0	10	50,000	10	50,000	10	50,000	10	50,000	10	200,000	
				2.1.5.1.03.2.04.01.	Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil	Jumlah Perusahaan Kecil yang Mendapat Konsultasi Peningkatan Produktivitas	0	0	0	5	50,000	5	50,000	5	50,000	5	50,000	20	200,000	

Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program/Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Data Capaian pada Awal	Tahun 1 (2022)		Tahun 2 (2023)		Tahun 3 (2024)		Tahun 4 (2025)		Tahun 5 (2026)		Kondisi Akhir		Unit Pelaksana Penanggungjawab
								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)
				2.1.5.1.04.	PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	PERSENTASE INFORMASI TENAGA KERJA	90	92	100,000	94	100,000	96	190,000	98	190,000	100	140,000	100	720,000	DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
				2.1.5.1.04.2.03.	Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Jumlah Penempatan Tenaga Kerja melalui Informasi Pasar Kerja (IPK) Online (SISNAKER)	0	10	100,000	10	100,000	10	190,000	10	190,000	10	140,000	50	720,000	
				2.1.5.1.04.2.03.01.	Pemeliharaan dan Operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online	Jumlah Data dan Informasi yang Dihasilkan Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online	1	1	50,000	1	50,000	1	90,000	1	90,000	1	90,000	5	370,000	
				2.1.5.1.04.2.03.02.	Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online	Jumlah Pencari dan Pemberi Kerja yang Terdaftar dalam Pasar Kerja Melalui Sistem Online (Karir Hub)	1	1	50,000	1	50,000	1	100,000	1	50,000	1	50,000	1	300,000	
				2.1.5.1.04.2.03.03.	Job Fair/Bursa Kerja	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan Melalui Job Fair/Bursa Kerja	0	0	0	0	0	0	0	5	50,000	0	0	3	50,000	
				2.1.5.1.04.	PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	PERSENTASE TENAGA KERJA YANG DITEMPATKAN	90	90	200,000	92	290,000	94	330,000	96	350,000	100	400,000	100	1,570,000	DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
				2.1.5.1.04.2.01.	Pelayanan antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Lowongan Kerja yang Tersedia di Wilayah Kabupaten/Kota	0	5	200,000	6	260,000	7	260,000	8	280,000	9	300,000	9	1,300,000	
				2.1.5.1.04.2.01.01.	Penyediaan Sumber Daya Pelayanan antar Kerja	Jumlah SDM Pelayanan antar Kerja yang Mendapatkan Pelatihan Melalui Bimtek dan lain- lain untuk Peningkatan Kompetensi	0	0	0	2	50,000	2	50,000	2	50,000	2	50,000	8	200,000	
				2.1.5.1.04.2.01.02.	Pelayanan antar Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Ditempatkan Melalui Layanan AKAD dan AKL	0	10	30,000	10	30,000	10	30,000	10	30,000	10	30,000	50	150,000	
				2.1.5.1.04.2.01.03.	Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan	40	20	120,000	20	130,000	20	130,000	20	130,000	20	170,000	100	680,000	
				2.1.5.1.04.2.01.04.	Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan	Jumlah Tenaga Kerja Disabilitas yang Mendapatkan Fasilitas Layanan ULD	0	0	0	0	0	0	0	1	20,000	0	0	1	20,000	
				2.1.5.1.04.2.01.05.	Perluasan Kesempatan Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Diberdayakan Melalui program Perluasan Kesempatan Kerja	0	20	50,000	20	50,000	20	50,000	20	50,000	20	50,000	100	250,000	
				2.1.5.1.04.2.02.	Penerbitan Izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Kerja Swasta (LPTKS) Antar Kerja Lokal dalam Satu Wilayah Kabupaten/Kota	0	0	0	1	20,000	1	20,000	1	20,000	1	20,000	4	80,000	
				2.1.5.1.04.2.02.01.	Penyediaan Sumber Daya Perizinan LPTKS Secara Terintegrasi	Jumlah Perizinan LPTKS yang Terintegrasi	0	0	0	2	10,000	2	10,000	2	10,000	2	10,000	8	40,000	
				2.1.5.1.04.2.02.02.	Pengawasan dan Pengendalian LPTKS	Jumlah LPTKS yang Dilakukan Pengawasan dan Pengendalian Sesuai dengan Aturan yang	0	0	0	2	10,000	2	10,000	2	10,000	2	10,000	8	40,000	
				2.1.5.1.04.2.04.	Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI)/ Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI) yang Mendapatkan Sosialisasi	0	0	0	10	10,000	10	50,000	10	50,000	10	80,000	40	190,000	

Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program/Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Data Capaian pada Awal	Tahun 1 (2022)		Tahun 2 (2023)		Tahun 3 (2024)		Tahun 4 (2025)		Tahun 5 (2026)		Kondisi Akhir		Unit Pelaksana Penanggungjawab
								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)
				2.1.5.1.04.2.04.01.	Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)	Jumlah CPMI/PMI yang Dilindungi dan Ditingkatkan Kompetensinya	0	0	0	0	0	10	30,000	10	30,000	10	30,000	30	90,000	
				2.1.5.1.04.2.04.02.	Penyediaan Layanan Terpadu pada Calon Pekerja Migran	Jumlah CPMI yang Terlayani sesuai Prosedur dalam LTSA dan PMI Bermasalah yang Ditangani	0	0	0	0	0	10	10,000	10	10,000	10	20,000	30	40,000	
				2.1.5.1.04.2.04.03.	Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan	Jumlah PMI Purna yang Diberdayakan	0	0	0	5	10,000	5	10,000	5	10,000	10	30,000	25	60,000	
				2.1.5.1.05.	PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	PERSENTASE PERUSAHAAN YANG MENERAPKAN TATA KELOLA KERJA YANG LAYAK (PP/PKB, LKS BIPARTIT, STRUKTUR SKALA UPAH, DAN TERDAFTAR PESERTA BPJS KETENAGAKERJAAN)	0	2	250,000	3	350,000	4	450,000	5	450,000	6	450,000	6	1,950,000	DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
				2.1.5.1.05.2.01.	Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang Hanya Beroperasi dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Persentase Perusahaan yang Memiliki Peraturan Perusahaan (PP)	3	0	0	4	100,000	4	100,000	4	100,000	4	100,000	16	400,000	
				2.1.5.1.05.2.01.01.	Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan	Jumlah Perusahaan yang Melaksanakan Pengesahan Peraturan Perusahaan yang Terkait dengan Hubungan Industrial dan Terdaftar di WLKP Online	0	0	0	5	100,000	5	100,000	5	100,000	5	100,000	20	400,000	
				2.1.5.1.05.2.02.	Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan LAPORAN RENSTRA DINAS ENAGA KERJA DAN TRANSMIGRAS 2022 - 2026 Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	Persentase perkara yang diselesaikan	0	50	250,000	55	250,000	60	350,000	65	350,000	70	350,000	70	1,550,000	
				2.1.5.1.05.2.02.01.	Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Perselisihan yang Dicegah	0	1	150,000	1	120,000	1	150,000	1	150,000	1	150,000	5	720,000	
				2.1.5.1.05.2.02.03.	Penyelenggaraan Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Non Afiliasi	Jumlah Asosiasi Pengusaha dan Serikat Pekerja yang Diverifikasi	0	0	0	3	50,000	3	50,000	3	50,000	3	50,000	3	200,000	

Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program/Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Data Capaian pada Awal	Tahun 1 (2022)		Tahun 2 (2023)		Tahun 3 (2024)		Tahun 4 (2025)		Tahun 5 (2026)		Kondisi Akhir		Unit Pelaksana Penanggungjawab
								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)
				2.1.5.1.05.2.02.05.	Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	Terlaksananya Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	3112	3200	100,000	3200	80,000	3250	150,000	3250	150,000	3250	150,000	3250	630,000	
2.1.5.2. TERWUJUDNYA PENYELESAIAN PERMASALAHAN KETERANSMIGRASIAN DI KAWASAN TRANSMIGRASI KABUPATEN NATUNA	PERSENTASE KAWASAN EKS TRANSMIGRASI YANG DIFASILITASI PENYELESAIANNYA	2.1.5.2. MENINGKATNYA PENYELESAIAN PERMASALAHAN KETERANSMIGRASIAN DI KAWASAN TRANSMIGRASI KABUPATEN NATUNA	PERSENTASE PENYELESAIAN PERMASALAHAN KETERANSMIGRASIAN YANG DISELESAIKAN	2.1.5.2.02.	PROGRAM PERENCANAAN KAWASAN TRANSMIGRASI	PERSENTASE KAWASAN TRANSMIGRASI YANG DITETAPKAN	100	100	200,000	100	210,000	100	250,000	100	300,000	100	350,000	100	1,310,000	DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
				2.1.5.2.02.2.01.	Pencadangan Tanah untuk Kawasan Transmigrasi	Jumlah Kawasan Transmigrasi yang difasilitasi Penetapannya	1	1	200,000	1	210,000	1	250,000	1	300,000	1	350,000	1	1,310,000	
				2.1.5.2.02.2.01.04.	Penatausahaan Pencadangan Tanah untuk Kawasan Transmigrasi	Jumlah Dokumen Usulan Pencadangan Tanah untuk Kawasan Transmigrasi	0	1	200,000	1	210,000	1	250,000	1	300,000	1	350,000	5	1,310,000	
				2.1.5.2.04.	PROGRAM PENGEMBANGAN KAWASAN TRANSMIGRASI	PERSENTASE KAWASAN TRANSMIGRASI YANG DIKEMBANGKAN	100	100	100,000	100	120,000	100	150,000	100	200,000	100	250,000	100	820,000	DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
				2.1.5.2.04.2.01.	Pengembangan Satuan Permukiman pada Tahap Kemandirian	Jumlah Satuan Kawasan Permukiman yang Difasilitasi Pengembangannya	2	2	100,000	2	120,000	2	150,000	2	200,000	2	250,000	2	820,000	
				2.1.5.2.04.2.01.01.	Penguatan SDM dalam rangka Kemandirian Satuan Permukiman	Jumlah Kepala Keluarga Transmigran yang Dibina	0	0	0	35	70,000	35	70,000	50	100,000	0	0	120	240,000	
				2.1.5.2.04.2.01.02.	Penguatan Infrastruktur Sosial, Ekonomi dan Kelembagaan dalam rangka Kemandirian Satuan Permukiman	Jumlah Satuan Permukiman yang Dikembangkan dalam rangka Penguatan Infrastruktur Sosial, Ekonomi dan Kelembagaan	6	6	100,000	6	50,000	6	80,000	6	100,000	6	250,000	6	580,000	
6.1.1.1. MENINGKATKAN BIROKRASI YANG BERSIH DAN AKUNTABEL	NILAI SAKIP	6.1.1.1.1. MENINGKATNYA KINERJA PERANGKAT DAERAH	NILAI LAKIP	6.1.1.1.1.01.	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH	NILAI LAPORAN LKJIP	81.87	81.88	80,000	81.89	80,000	81.9	80,000	81.91	80,000	81.92	80,000	81.92	400,000	DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
				6.1.1.1.1.01.2.01.	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase Realisasi Kinerja Perangkat Daerah	100	100	80,000	100	80,000	100	80,000	100	80,000	100	80,000	100	400,000	
				6.1.1.1.1.01.2.01.01.	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	0	2	40,000	2	40,000	2	40,000	2	40,000	2	40,000	10	200,000	
				6.1.1.1.1.01.2.01.06.	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	2	2	40,000	2	40,000	2	40,000	2	40,000	2	40,000	12	200,000	

Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program/Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Data Capaian pada Awal	Tahun 1 (2022)		Tahun 2 (2023)		Tahun 3 (2024)		Tahun 4 (2025)		Tahun 5 (2026)		Kondisi Akhir		Unit Pelaksana Penanggungjawab				
								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)				
6.1.1.2. TERWUJUDNYA PELAYANAN PUBLIK	INDEKS PELAYANAN PUBLIK	6.1.1.2.1. MENINGKATKAN KEPUASAN MASYARAKAT	INDEKS KEPUASAN MASYARAKAT	6.1.1.2.1.01.	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	PERSENTASE LAYANAN DUKUNGAN ADMINISTRASI KESEKRETARIATAN YANG SESUAI SOP	80	80	5,276,286	85	5,371,530	85	5,495,486	90	5,646,386	90	5,646,386	90	27,436,074	DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI				
				6.1.1.2.1.01.2.02.	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Ketepatan Waktu Pembayaran Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	1	1	4,641,030	1	4,600,030	1	4,641,030	1	4,600,030	1	4,641,030	1	4,641,030	1	23,123,150			
				6.1.1.2.1.01.2.02.01.	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	31	33	4,641,030	33	4,600,030	33	4,641,030	33	4,600,030	33	4,600,030	33	4,641,030	33	23,123,150			
				6.1.1.2.1.01.2.05.	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Persentase pelayanan administrasi kepegawaian perangkat daerah	95	95	15,000	95	15,000	95	70,000	95	15,000	95	15,000	95	20,000	95	135,000			
				6.1.1.2.1.01.2.05.02.	Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan	0	0	0	0	0	1	55,000	0	0	0	0	0	0	0	1	55,000		
				6.1.1.2.1.01.2.05.11.	Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah Orang yang Mengikuti Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang- Undangan	0	2	15,000	2	15,000	2	15,000	2	15,000	2	15,000	2	20,000	10	80,000			
				6.1.1.2.1.01.2.06.	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase penyediaan sarana administrasi umum perkantoran	55	55	186,604	57	224,000	59	229,000	60	308,756	61	308,756	61	1,257,116					
				6.1.1.2.1.01.2.06.01.	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	0	1	5,000	1	3,000	1	3,000	1	3,000	1	3,000	1	3,000	1	3,000	5	17,000	
				6.1.1.2.1.01.2.06.01.	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	5	1	3,000	1	3,000	1	3,000	1	3,000	1	3,000	1	3,000	1	3,000	5	15,000	
				6.1.1.2.1.01.2.06.02.	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	0	1	1,000	1	5,000	1	5,000	1	5,000	1	5,000	1	5,000	1	5,000	5	21,000	
				6.1.1.2.1.01.2.06.02.	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	5	2	30,000	2	50,000	2	50,000	2	50,000	2	50,000	2	50,000	2	50,000	10	230,000	
				6.1.1.2.1.01.2.06.03.	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan	0	2	30,000	2	5,000	2	5,000	2	5,000	2	5,000	2	5,000	2	5,000	10	50,000	
				6.1.1.2.1.01.2.06.03.	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan	0	1	5,000	1	5,000	1	5,000	1	5,000	1	5,000	1	5,000	1	5,000	5	25,000	
				6.1.1.2.1.01.2.06.04.	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	0	0	0	1	2,000	1	2,000	1	2,000	1	2,000	1	2,000	1	2,000	5	8,000	
				6.1.1.2.1.01.2.06.04.	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	0	1	10,000	1	6,000	1	6,000	1	6,000	1	6,000	1	6,000	1	6,000	5	34,000	
				6.1.1.2.1.01.2.06.05.	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	0	2	30,000	2	45,000	2	50,000	2	50,000	2	50,000	2	50,000	2	50,000	12	225,000	
				6.1.1.2.1.01.2.06.05.	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	0	2	3,000	2	3,000	2	3,000	2	3,000	2	3,000	2	3,000	2	3,000	10	15,000	
				6.1.1.2.1.01.2.06.06.	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang- undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang- Undangan yang Disediakan	0	5	7,000	5	7,000	5	7,000	5	7,000	5	7,000	5	7,000	5	7,000	25	35,000	
				6.1.1.2.1.01.2.06.07.	Penyediaan Bahan/Material	Jumlah Paket Bahan/Material yang Disediakan	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
				6.1.1.2.1.01.2.06.09.	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	0	5	5,000	5	5,000	5	5,000	5	5,000	5	5,000	5	5,000	5	5,000	25	25,000	
6.1.1.2.1.01.2.06.09.	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	154	10	55,604	20	75,000	20	75,000	40	154,756	40	154,756	130	515,116									
6.1.1.2.1.01.2.06.10.	Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	0	12	2,000	12	10,000	12	10,000	12	10,000	12	10,000	12	10,000	12	10,000	60	42,000					

Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program/Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Data Capaian pada Awal	Tahun 1 (2022)		Tahun 2 (2023)		Tahun 3 (2024)		Tahun 4 (2025)		Tahun 5 (2026)		Kondisi Akhir		Unit Pelaksana Penanggungjawab	
								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)	
				6.1.1.2.1.01.2.07.	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase peningkatan barang milik perangkat daerah	50	50	10,000	55	96,000	60	50,000	65	169,600	70	118,600	70	444,200		
				6.1.1.2.1.01.2.07.02.	Pengadaan Kendaraan	Jumlah Unit Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Disediakan	0	0	0	1	46,000	0	0	1	99,600	0	0	2	145,600		
				6.1.1.2.1.01.2.07.05.	Pengadaan Mebel	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan	0	0	0	2	10,000	2	10,000	2	10,000	2	10,000	8	40,000		
				6.1.1.2.1.01.2.07.06.	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	0	0	0	4	30,000	4	30,000	4	35,000	4	40,000	16	135,000		
				6.1.1.2.1.01.2.07.06.	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	0	4	10,000	4	10,000	4	10,000	4	10,000	4	10,000	20	50,000		
				6.1.1.2.1.01.2.07.07.	Pengadaan Aset Tetap Lainnya	Jumlah Unit Aset Tetap Lainnya yang Disediakan	0	0	0	0	0	0	0	4	15,000	7	58,600	12	73,600		
				6.1.1.2.1.01.2.08.	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase penyediaan jasa sarana penunjang urusan perkantoran	100	100	275,000	100	280,000	100	290,000	100	320,000	100	320,000	100	1,485,000		
				6.1.1.2.1.01.2.08.01.	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	0	12	1,000	12	5,000	12	5,000	12	5,000	12	5,000	12	5,000	48	21,000
				6.1.1.2.1.01.2.08.01.	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	0	12	5,000	12	5,000	12	5,000	12	5,000	12	5,000	12	5,000	60	25,000
				6.1.1.2.1.01.2.08.02.	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	2	2	50,000	2	51,000	2	61,000	2	91,000	2	91,000	2	344,000		
				6.1.1.2.1.01.2.08.04.	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	12	12	19,000	12	19,000	12	19,000	12	19,000	12	19,000	60	95,000		
				6.1.1.2.1.01.2.08.04.	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	12	12	200,000	12	200,000	12	200,000	12	200,000	12	200,000	60	1,000,000		
				6.1.1.2.1.01.2.09.	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase pemeliharaan sarana dan prasarana penunjang urusan perkantoran	59.13	59.25	148,652	59.3	156,500	59.4	215,456	59.5	233,000	60	238,000	60	991,608		
				6.1.1.2.1.01.2.09.02.	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya	11	11	20,000	11	20,000	11	20,000	11	20,000	11	20,000	11	100,000		
				6.1.1.2.1.01.2.09.06.	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	0	7	32,000	10	33,000	10	33,000	10	33,000	10	38,000	30	169,000		
				6.1.1.2.1.01.2.09.09.	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
				6.1.1.2.1.01.2.09.09.	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	0	2	46,652	2	50,000	2	88,956	2	100,000	2	100,000	12	385,608		
				6.1.1.2.1.01.2.09.10.	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	0	2	20,000	2	23,500	2	43,500	2	50,000	2	50,000	12	187,000		

Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program/Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Data Capaian pada Awal	Tahun 1 (2022)		Tahun 2 (2023)		Tahun 3 (2024)		Tahun 4 (2025)		Tahun 5 (2026)		Kondisi Akhir		Unit Pelaksana Penanggungjawab
								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)
				6.1.1.2.1.01.2.09.11.	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
				6.1.1.2.1.01.2.09.11.	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	2	2	30,000	2	30,000	5	30,000	5	30,000	5	30,000	21	150,000	
JUMLAH									6,597,886		7,097,886		7,597,886		7,897,886		7,997,886		37,189,430	



Bab 7 KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Indikator kinerja adalah alat ukur untuk menilai keberhasilan pembangunan secara kuantitatif maupun kualitatif. Keberadaan indikator kinerja dalam Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna sangat penting dalam rangka evaluasi kinerja pembangunan daerah untuk menilai ketercapaian kinerja. Dalam perencanaan pembangunan daerah, indikator menjadi ukuran keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran pembangunan, serta program dan kegiatan yang telah dirumuskan dalam dokumen perencanaan.

Indikator kinerja penyelenggaraan urusan adalah indikator kinerja yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD Kabupaten Natuna tahun 2021-2026. Pencapaian kinerja indikator kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD ini akan diukur dalam evaluasi RPJMD setiap tahunnya.

Tabel: VII.1

**Indikator Kinerja Utama
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Kabupaten Natuna Tahun 2022-2026**

No	Indikator	Kondisi Kinerja Pada Awal Periode RPJMD	Target Capaian Setiap Tahun					Kondisi Kinerja Akhir Periode RPJMD
		Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024	Tahun 2025	Tahun 2026	
1.	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	72,30	72,33	72,35	72,36	72,37	72,37	72,37



Bab 8 **PENUTUP**

Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna tahun 2021-2026 ini merupakan dokumen perencanaan yang disusun berdasarkan RPJMD Kabupaten Natuna Tahun 2021-2026, yang merupakan rangkaian rencana tindakan dan kegiatan yang mendasar dan berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu sampai 5 (lima) tahun ke depan.

Rencana Strategis mengandung visi, misi tujuan, sasaran, kebijakan dan program yang harus diimplementasikan oleh seluruh jajaran organisasi dalam rangka pencapaian tujuan dan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna Tahun 2021-2026 merupakan pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja Tahunan, yang juga digunakan sebagai dasar evaluasi dan laporan pelaksanaan atas kinerja tahunan dan lima tahunan. Hal-hal yang dianggap penting dalam upaya pencapaian tujuan dari Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna Tahun 2021-2026 adalah sebagai berikut :

1. Indikator kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Kabupaten Natuna yang tertuang dalam Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna merupakan kewajiban seluruh personil Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Kabupaten Natuna untuk mencapainya, berdasarkan hirarki kewenangan dan merupakan hasil kumulatif dari program dan kegiatan yang dilaksanakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna, yang pada akhirnya bermuara pada tercapainya Indikator Kinerja Utama (IKU) Bupati Natuna yang terkait dengan fungsi perencanaan.
2. Penyusunan Rencana Kinerja Tahunan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Kabupaten Natuna digunakan sebagai bahan untuk membuat Rencana



Kerja Pemerintah Daerah (RKPD), pembuatan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) dan sebagai bahan evaluasi.

3. Mensosialisasikan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Kabupaten Natuna kepada seluruh pegawai dan mitra serta stakeholder Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Kabupaten Natuna.

Dengan mengintegrasikan berbagai keahlian sumber daya lain yang dimiliki Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Kabupaten Natuna, penyusunan Renstra diharapkan mampu mengantisipasi sekaligus menjawab tuntutan perkembangan lingkungan strategis baik di intern Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi maupun di Lingkup Pemerintah Kabupaten Natuna.

Keberhasilan pelaksanaan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna ini sangat ditentukan oleh kesiapan kelembangaan, ketatalaksanaan, sumber daya manusia dan sumber pendanaannya serta komitmen semua unsur pimpinan maupun staff. Selain itu, untuk menjamin keberhasilan pelaksanaan rencana strategis ini setiap tahun akan dilaksanakan evaluasi. Apabila diperlukan, dapat dilakukan perubahan atau revisi muatan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna termasuk indikator-indikator kinerjanya yang dilaksanakan sesuai dengan mekanisme yang berlaku dan tanpa mengubah tujuan pada rencana strategis ini.

Akhirnya dengan tersusunnya Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna tahun 2021-2026 semoga dapat bermanfaat bagi semua pihak, dan mampu mendorong pencapaian visi Kabupaten Natuna 2021-2026 : " Terwujudnya Kabupaten Natuna sebagai Kabupaten Maritim yang Unggul, Eksotis, Aman dengan Kemandirian Ekonomi Berdasarkan Nilai Religius dan Kultural".

Ranai, 12 Januari 2022

**KEPALA DINAS,
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
KABUPATEN NATUNA,**

H. HUSSYAINI, S.IP

NIP. 19640806 199103 1 018

