



DINAS TENAGA KERJA DAN
TRANSMIGRASI
KABUPATEN NATUNA

2025-2029

RENCANA STRATEGIS



Jalan Taruna, Gedung BLK, No. 1,
Ranai, Kab. Natuna



KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas perkenannya kami dapat menyelesaikan penyusunan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna. Penyusunan Rencana Strategis ini dilaksanakan dalam rangka tindak lanjut penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Natuna Tahun 2025-2029 sebagai bentuk pengoperasionalisasian pencapaian sasaran pemerintah Kabupaten Natuna Tahun 2025-2029.

Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Natuna Tahun 2025-2029 menjadi pedoman seluruh Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Natuna dalam menyusun Rencana Strategis (RENSTRA). Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna menyusun dokumen Rencana Strategis (RENSTRA) Tahun 2025-2029 dengan mengacu pada kebijakan, strategi dan indikator yang telah ditetapkan dalam RPJMD tersebut.

Dokumen RENSTRA Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna merupakan uraian pencapaian tujuan dan sasaran dari RPJMD Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk urusan wajib non-pelayanan dasar urusan ketenagakerjaan dan urusan pilihan ketransmigrasian selama periode perencanaan.

Kepada seluruh pihak yang telah turut serta mencurahkan pikiran dan tenaga dalam penyusunan RENSTRA ini, kami sampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya.

Ranai, 19 September 2025





DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL.....	iii
DAFTAR GAMBAR.....	iv

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Landasan Hukum.....	2
1.3. Maksud dan Tujuan.....	8
1.4. Sistematika Penulisan.....	9

BAB II GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

2.1. Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah.....	11
2.2. Permasalahan Isu Strategis Perangkat Daerah.....	69

BAB III TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

3.1. Tujuan.....	78
3.2. Sasaran.....	79
3.3. Strategi.....	83
3.4. Arah Kebijakan.....	84

BAB IV PROGRAM, KEGIATAN, SUBKEGIATAN DAN KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

4.1. Program, Kegiatan, SubKegiatan serta Pendanaan.....	86
4.2. Kinerja Penyelenggara Bidang Urusan.....	112

BAB V PENUTUP



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	: Jumlah Pegawai Berdasarkan Jabatan.....	49
Tabel 2.2	: Jumlah Pegawai Berdasarkan Pendidikan.....	49
Tabel 2.3	: Data Pegawai Berdasar Usia Aparatur.....	50
Tabel 2.4	: Data Pegawai Berdasar Golongan.....	50
Tabel 2.5	: Jumlah Sarana dan Prasarana Perkantoran.....	52
Tabel 2.6	: Capaian Indikator Kinerja Sasaran Kabupaten Natuna Tahun 2022-2024.....	54
Tabel 2.7	: Capaian Indikator Kinerja Kunci Kabupaten Natuna Tahun 2022-2024.....	56
Tabel 2.8	: Capaian Indikator Kinerja Program Tahun 2022- 2024.....	63
Tabel 2.9	: Realisasi Anggaran Tahun 2022-2024.....	65
Tabel 2.10	: Teknik Penyimpulan Isu Strategis Perangkat Daerah.....	76
Tabel 3.1	: Target Capaian Kinerja Tujuan dan Sasaran Renstra Kabupaten Natuna Tahun 2025-2029.....	82
Tabel 3.2	: Penahapan Renstra Tahun 2025-2029.....	84
Tabel 3.3	: Arah Kebijakan Renstra Tahun 2025-2029.....	85
Tabel 4.1	: Program, Kegiatan, Sub Kegiatan Rencana Strategis Tahun 2025-2029.....	89
Tabel 4.2	: Rencana Program, Kegiatan, Sub Kegiatan dan Pendanaan Tahun 2025-2029.....	100
Tabel 4.3	: Daftar Sub Kegiatan Prioritas dalam Mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah.....	110
Tabel 4.4	: Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.....	114
Tabel 4.5	: Target Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.....	114
Tabel 4.6	: Indikator Kinerja Kunci (IKK) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.....	115
Tabel 4.7	: Target Indikator Kinerja Kunci (IKK) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.....	117



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1:	Bagan Allir Penyusunan Rancangan Renstra.....	4
Gambar 2.1:	Struktur Organisasi dan Tata Kerja Disnakertrans.....	12
Gambar 2.2:	Persentase Pegawai Disnakertrans Berdasarkan Jenis Kelamin dan Tingkat Pendidikan.....	50
Gambar 2.3:	Persentase Pegawai Disnakertrans Berdasarkan Golongan.....	51
Gambar 3.1:	Konsep Renstra Perangkat Daerah.....	80
Gambar 3.2:	Kerangka keterkaitan Sasaran RPJMD dengan Tujuan Sasaran Renstra Perangkat Daerah.....	80
Gambar 4.1:	Kerangka Perumusan Program/Kegiatan/ Sub Kegiatan Renstra PD.....	88
Gambar 5.1:	Cascading Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2025-2029.....	88



BAB I PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Penyusunan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna Tahun 2025 - 2029 merupakan bentuk pelaksanaan Undang-undang Nomor 25 tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah, Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah dan memperhatikan Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 tentang Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029.

Pada undang-undang Pemerintah Daerah 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 2025 – 2029. 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 2025-2029.

Dengan adanya RPJMD Kabupaten Natuna 2025-2029 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 2025-2029 merupakan penjabaran dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Natuna Tahun 2025-2029 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 2025 -2029.

Penyusunan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna Tahun 2025-2029 (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 2025-2029. Penyusunan Renstra ini merupakan kelanjutan untuk menyelesaikan program dan kegiatan yang belum sepenuhnya tertangani pada periode sebelumnya yang diperkirakan timbul pada periode 2025-2029 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.

Renstra Perangkat Daerah memiliki keterkaitan dengan dokumen perencanaan baik ditingkat Nasional, Provinsi maupun Kabupaten/Kota. Keterkaitan Renstra Perangkat Daerah dengan RPJMD, Renstra K/L dan Renstra perangkat Daerah Provinsi, dan dengan Renja Perangkat Daerah diuraikan sebagai berikut. Penyusunan Renstra Perangkat Daerah mengacu pada tugas dan fungsi perangkat daerah sesuai dengan Peraturan Daerah tentang Perangkat Daerah Provinsi/Kabupaten/Kota, Peraturan Kepala Daerah Provinsi/Kabupaten/Kota tentang Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah, RPJMD Daerah Provinsi, Rencana Tata Ruang Wilayah Provinsi/Kabupaten/Kota, dan Hasil Kajian Lingkungan Hidup Strategis (Provinsi/Kabupaten/Kota, dan memperhatikan Renstra Kementerian/Lembaga, Renstra Perangkat KLHS) RPJMD Provinsi/Kabupaten/Kota.

Adapun tahapan penyusunan rancangan Renstra Perangkat Daerah Kabupaten/Kota dapat digambarkan dalam bagan alir sebagai berikut:

Gambar 1.1.



1.2. LANDASAN HUKUM

Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna
disusun atas dasar :

1. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1997 tentang Keteransmigrasian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1997 Nomor 37, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3682 (Sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2009 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1997 tentang Keteransmigrasian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5050);
2. Undang-Undang Nomor 53 Tahun 1999 tentang pembentukan Kabupaten Pelalawan, Kabupaten Hulu, Kabupaten Rokan Hilir, Kabupaten Siak, Kabupaten Karimun, Kabupaten Natuna, Kabupaten Kuantan Singingi, dan Kota Batam (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 181, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3902) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan UndangUndang Nomor 34 Tahun



- 2008 tentang Perubahan Ketiga Atas Undang-Undang Nomor 53 tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Pelalawan, Kabupaten Rokan Hulu, Kabupaten Rokan Hilir, Kabupaten Siak, Kabupaten Karimun, Kabupaten Natuna, Kabupaten Kuantan Singingi dan Kota Batam (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 107, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4880);
3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
 4. 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);
 5. Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4725);
 6. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang nomor 9 Tahun 2025 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
 7. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
 8. Undang-Undang Nomor 59 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional 2025-2045 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 194, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6987);



9. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Penataan Ruang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 31, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6633);
11. Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2025-2029 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 19);
12. 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);
13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 157);
14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan



- Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
15. Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 Perangkat Daerah (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
 16. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2021 tentang Penerapan Standar Pelayanan Minimal (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 1419);
 17. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 19 Tahun 2024 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 845);
 18. Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Strategi Perangkat Daerah Tahun 2025-2029;
 19. Peraturan Daerah Provinsi Kepulauan Riau Nomor 6 Tahun 2024 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2025-2045 (Lembaran Daerah Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2024 Nomor 67);
 20. Peraturan Daerah Provinsi Kepulauan Riau Nomor 3 Tahun 2025 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2025-2029 (Lembaran Daerah Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2025 Nomor 3, Tambahan Lembaran Daerah Nomor 69);
 21. Peraturan Daerah Kabupaten Natuna Nomor 18 Tahun 2021 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Natuna Tahun 2021-2041 (Lembaran Daerah Kabupaten Natuna Tahun 2021 nomor 18);
 22. Peraturan Daerah Kabupaten Natuna Nomor 3 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Natuna Tahun 2025-2045 (Lembaran Daerah Kabupaten Natuna Tahun 2024 Nomor 49);



23. Peraturan Daerah Kabupaten Natuna Nomor 5 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2025–2029 (Lembaran Daerah Kabupaten Natuna Tahun 2025 Nomor 55);
24. Peraturan Daerah Kabupaten Natuna Nomor 7 Tahun 2025 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 16 Tahun 2021 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Natuna Tahun 2025 Nomor 57);
25. Peraturan Bupati Natuna Nomor 47 Tahun 2019 Tentang Pedoman Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Kabupaten Natuna (Berita Daerah Kabupaten Natuna Tahun 2019 Nomor 47);
26. Peraturan Bupati Natuna Nomor 10 Tahun 2024 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Bupati Nomor 2 Tahun 2022 tentang Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Pemerintah Kabupaten Natuna (Berita Daerah Kabupaten Natuna Tahun 2024 Nomor 318);
27. Peraturan Bupati Natuna Nomor 44 Tahun 2025 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Kabupaten Natuna Tahun 2025 - 2029 (Berita Daerah Kabupaten Natuna Tahun 2025 Nomor 440).

1.3. MAKSUD DAN TUJUAN

Maksud penyusunan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2025-2029 adalah sebagai pedoman dan dasar melaksanakan tugas dalam rangka membantu pemerintah Kabupaten Natuna dalam mewujudkan Visi dan Misi Bupati dan Wakil Bupati terpilih yang telah ditetapkan yang berorientasi pada pelaksanaan tugas pokok dan fungsi secara lebih optimal untuk dipedomani selama lima tahun ke depan, sebagai bagian yang tidak terpisahkan dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran sebagaimana yang diamanatkan oleh RPJMD Kabupaten Natuna Tahun 2025-2029.



Adapun tujuan penyusunan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna Tahun 2025–2029 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 dan Transmigrasi Kabupaten Natuna tahun 2025-2029 adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Mengemukakan secara ringkas tentang latar belakang, landasan hukum, maksud dan tujuan serta sistematika penulisan.

BAB II GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

Memuat tentang tugas, fungsi, struktur perangkat daerah, sumber daya, kinerja pelayanan, kelompok sasaran pelayanan, mitra perangkat daerah, serta hasil identifikasi terhadap permasalahan pelayanan berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan.



BAB III TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Menjelaskan tentang tujuan dan sasaran Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna Tahun 2025-2029 berdasarkan tujuan dan sasaran RPJMD Kabupaten Natuna Tahun 2025-2029, serta menjelaskan strategi dan arah kebijakan dalam jangka menengah guna mewujudkan tujuan dan sasaran Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna Tahun 2025-2029.

BAB IV PROGRAM, KEGIATAN DAN SUBKEGIATAN DAN KINERJA PENYELENGGARA BIDANG URUSAN

Memuat tentang program, kegiatan, dan subkegiatan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna Tahun 2025-2029 yang diterjemahkan dari strategi dan arah kebijakan agar selaras dengan analisis permasalahan dan isu strategis, serta menjelaskan indikator kinerja yang selaras dengan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna sebagaimana tercantum dalam RPJMD Kabupaten Natuna Tahun 2025-2029.

BAB V PENUTUP

Berisi kesimpulan dan penegasan terhadap komitmen untuk melaksanakan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna Tahun 2025-2029 secara konsisten yang implementasinya dijabarkan dalam rencana kerja tahunan, serta pelaksanaan pengendalian dan evaluasi terhadap perencanaan dan pelaksanaan pembangunan secara berkelanjutan dan sistematis



BAB II

GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

Gambaran pelayanan, permasalahan dan isu strategis Perangkat Daerah membahas tentang gambaran pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang membahas tugas, fungsi dan struktur 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 kinerja yang telah dihasilkan melalui pelaksanaan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi periode sebelumnya, serta kelompok sasaran layanan Perangkat Daerah. Serta gambaran permasalahan dan isu strategis Perangkat Daerah yang membahas permasalahan layanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan penentuan isu-isu strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

2.1. Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah

2.1.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Perangkat Daerah

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 10 Tahun 2024 tentang tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Bupati Nomor 2 Tahun 2022 tentang Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Pemerintah Kabupaten Natuna. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna mempunyai tugas membantu Bupati dalam mengkoordinasikan, merumuskan kebijakan dan menetapkan kebijakan daerah di bidang tenaga kerja dan transmigrasi.



Adapun uraian tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Natuna, sebagaimana diuraikan dalam Peraturan Bupati Natuna Nomor 2 Tahun 2022 adalah sebagai berikut:

❖ **Tugas Pokok dan Fungsi**

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) 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) 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) membina dan mengevaluasi kinerja pegawai dilingkup dinas;
 - 8) mengkoordinasikan, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas kepada atasan;
 - 9) 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 melaksanakan penyiapan bahan perumusan kebijakan, fasilitasi dan koordinasi, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan penyelenggaraan Subbagian Umum dan Kepegawaian sesuai dengan ketentuan dan Peraturan Perundang-undangan untuk tercapainya tujuan organisasi;
- b. Subbagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas menyiapkan data dan mengelola Administrasi Umum, Adminsitasi 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 mensistемasikan 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, penyaluran dan 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 Bidang Ketenagakerjaan;
 - 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 penyebaran data informasi teknologi tepat guna, tenaga kerja mandiri, dan perluasan kesempatan kerja;
- 15) pengumpulan 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 menyebarkan 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;
 - 27) pelaksanaan koordinasi kegiatan pelatihan yang dilakukan oleh Balai Latihan Kerja maupun mobile training unit dalam hal pendaftaran, seleksi dan pemanggilan peserta;
 - 28) 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;
 - 29) 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;
 - 30) 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 komunikasi informasi dan edukasi ketenagakerjaan dan indek pembangunan ketenagakerjaan skala kabupaten;
 - 10) melaksanakan tugas berdasarkan data, informasi dan laporan yang diterima sebagai bahan penyempurnaan lebih lanjut;
 - 11) 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;
- 12) mengoreksi, mengumpulkan dan menganalisa indeks pembangunan ketenagakerjaan dan bursa kerja;
 - 13) mengoreksi permasalahan-permasalahan sesuai bidang tugas data, informasi pasar kerja secara rutin maupun berkala sebagai bahan dasar pemecahan masalah.
 - 14) mengevaluasi pelaksanaan kegiatan di lingkup data, informasi pasar kerja dengan cara mengidentifikasi hambatan yang ada dalam rangka perbaikan kinerja di masa mendatang;
 - 15) melaporkan pelaksanaan kinerja di lingkungan Data, Informasi Pasar Kerja sesuai dengan ketentuan dan peraturan;
 - 16) 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 kegiatan pelatihan yang dilakukan oleh balai latihan kerja maupun mobile training unit.
- 7) melaksanakan koordinasi sertifikasi kompetensi dan akreditasi lembaga pelatihan kerja;
- 8) melaksanakan bimbingan teknis dan evaluasi di bidang standarisasi kompetensi dan program pembinaan instruktur tenaga kepelatihan;
- 9) menyiapkan Training Unit (MTU) dalam hal pendaftaran, seleksi dan pemanggilan peserta;
- 10) mengoreksi pekerjaan bawahan berdasarkan hasil kerja untuk mengetahui adanya kesalahan atau kekeliruan serta upaya penyempurnaannya;
- 11) melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dan fungsi;
- 12) mengevaluasi pelaksanaan kegiatan di lingkungan Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja dengan cara mengidentifikasi hambatan yang ada dalam rangka perbaikan kinerja di masa mendatang;
- 13) melaporkan pelaksanaan kinerja di lingkungan Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja sesuai dengan ketentuan dan peraturan;



- 14) 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 penyebaran 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, permukiman, 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 perselisihan 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, indeks 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 Transmigrasi;
 - 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)



23) 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 diselesaikn 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, permakanaan, 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 diserahterimakan 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) melaporkan pelaksanaan kinerja di lingkungan pembinaan hubungan industrial sesuai dengan ketentuan dan peraturan; dan
- 17) melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

5. Unit Pelaksana Teknis Dinas

- a. Unit Pelaksanan 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 Pemeintah 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) Melaksanakan 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.

2.1.2. Sumber Daya Perangkat Daerah

Sumber daya perangkat daerah memuat penjelasan ringkas tentang macam sumber daya yang dimiliki Dinas Tenaga Kerja dan transmigrasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya yang mendukung pencapaian kinerja, mencakup sumber daya manusia dan asset/modal.

➤ Sumber Daya Manusia

Faktor sumber daya manusia berpengaruh langsung terhadap kinerja organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsi. Kemajuan organisasi selain tergantung pada sarana dan prasarana juga sangat bergantung pada kualitas sumberdaya manusia sebagai pelaku utama dalam menjalankan tugas fungsi masing-masing individu.

Berdasarkan data terakhir per 31 Agustus 2025, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna secara keseluruhan memiliki jumlah pegawai sebanyak 48 orang, yang terdiri dari 33 orang Pegawai Negeri Sipil, 5 orang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, dan 10 orang pegawai Non ASN.



Tabel 2.1
Jumlah pegawai Disnakertrans Kabupaten Natuna
berdasarkan Jabatan Struktural, Fungsional, Staff ASN dan Staf
Non ASN

No	Nama Jabatan	Jumlah
1.	Kepala Dinas	1
2.	Sekretaris	1
4.	Kabid	2
5.	Kepala UPTD	1
7.	Kasubag	3
8.	Kelompok Jabatan Fungsional	
	- Instruktur Ahli Muda	1
	- Mediator Ahli Muda	2
	- Pengerak Swadaya Masyarakat Ahli Muda	1
	- Pengerak Swadaya Masyarakat Ahli Pertama	1
9.	Staf ASN	25
10.	Staf Non ASN	10
Jumlah		48

Sumber : Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, Agustus 2025

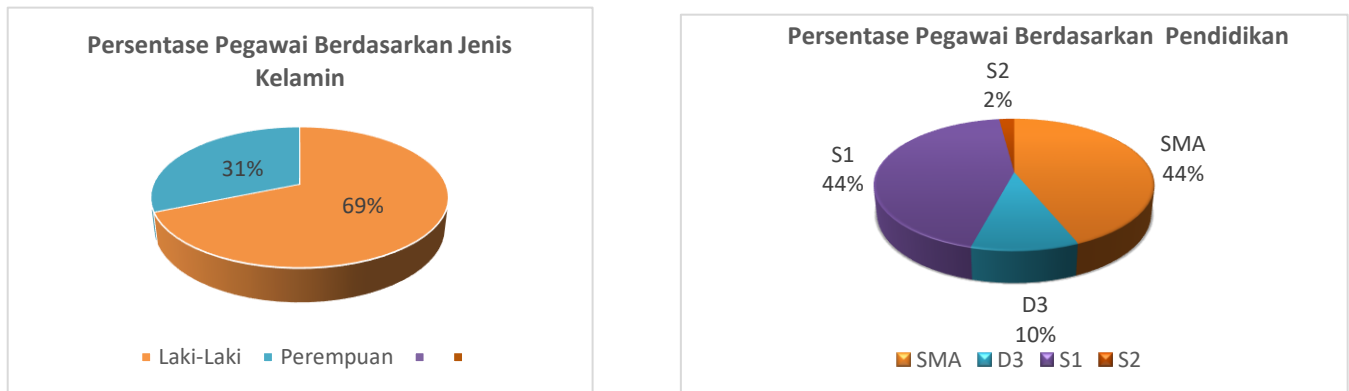
Adapun kondisi aparatur Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna berdasarkan jenis kelamin, dari total aparatur yang ada terdiri dari laki-laki sebanyak 33 orang dan perempuan sebanyak 15 orang dengan tingkat pendidikan bervariasi mulai dari sekolah menengah atas hingga perguruan tinggi (S2) disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 2.2
Data Pegawai Disnakertrans Kabupaten Natuna
Berdasar Jenis Kelamin & Tingkat
Pendidikan

Jumlah Pegawai (ASN + Non ASN)	Jenis Kelamin		Pendidikan			
	Laki-Laki	Perempuan	SMA	D3	S1	S2
48	33	15	21	5	21	1

Sumber : Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, Agustus 2025

Gambar 2.2
Persentase Pegawai Disnakertrans Kabupaten Natuna
Berdasar Jenis Kelamin & Tingkat Pendidikan



Kemudian dilihat dari rata-rata usia aparturnya, rentang usia aparatur di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna cukup bervariasi dengan usia termuda 21 tahun dan tertua 58 tahun dengan jumlah pegawai terbanyak berada pada usia 41-50 tahun, yaitu sebanyak 27 aparatur sebagaimana tampak pada tabel berikut.

Tabel 2.3
Data Pegawai Disnakertrans Kabupaten
Natuna Berdasar Usia Aparatur

No	Rentang Usia Aparatur	Jumlah
1.	21 s/d 30 Tahun	4
2.	31 s.d 40 Tahun	9
3.	41 s/d 50 Tahun	27
4.	51 s/d 58 Tahun	8
Jumlah Pegawai (ASN + Non ASN)		48

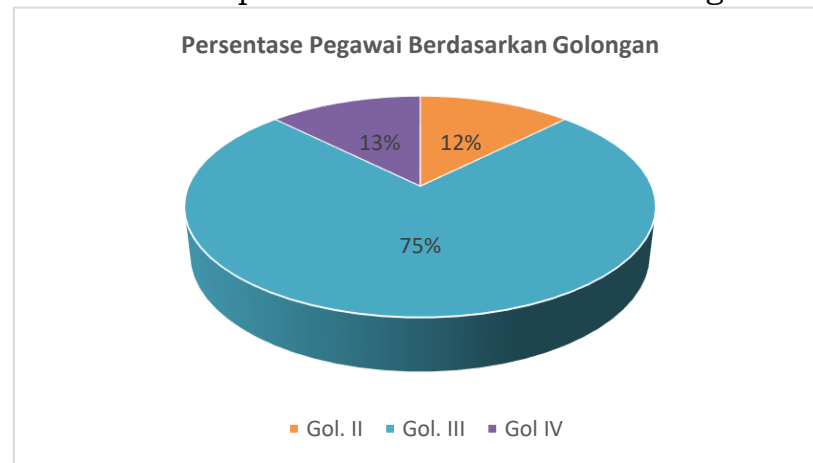
Sumber : Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, Agustus 2025

Tabel 2.4
Data Pegawai Disnakertrans Kabupaten
Natuna Berdasar Golongan

Jumlah Pegawai ASN	Golongan			
	I	II	III	IV
	0	4	24	4

Sumber : Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, Agustus 2025

Gambar 2.3
Persentase Pegawai Disnakertrans
Kabupaten Natuna Berdasar Golongan



Jika di lihat jumlah sumber daya manusia yang ada di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna tersebut sangat tidak sebanding dengan jumlah keseluruhan pelayanan yang harus dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna.

➤ **Aset atau Modal**

Untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi serta pencapaian kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna, diperlukan sarana prasarana yang cukup memadai. Sarana prasarana yang berpengaruh langsung terhadap operasional organisasi meliputi Bangunan Gedung untuk ruang kerja, peralatan komputer, alat telekomunikasi, dan alat transportasi dan lain-lain. Secara rinci, sarana dan prasarana yang dimiliki Badan Perencanaan, Riset dan Inovasi Daerah Kabupaten Natuna disajikan dalam tabel berikut:



Tabel 2.5
Jumlah Sarana dan Prasarana Perkantoran
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Kabupaten Natuna

No	Jenis sarana dan prasarana	Jumlah		KONDISI			
				Baik	kurang Baik	Rusak	Rusak Berat
1	2	3		4	5	6	7
1	Mini Bus (Penumpang 14 orang ke bawah)	1	Unit	1	-	-	-
2	Sepeda Motor	12	Unit	10	1	1	-
3	Lemari Besi	8	Unit	8	-	-	-
4	Rak Besi/Metal	2	Unit	2	-	-	-
5	Filling Besi/Metal	19	Unit	18	1	-	-
6	Brand Kas	1	Unit	1	-	-	-
7	Lemari Kaca	2	Unit	2	-	-	-
8	Papan Visuil	1	Unit	1	-	-	-
9	Papan Nama Instansi	2	Unit	1	-	1	-
10	Papan Pengumuman	1	Unit	1	-	-	-
11	White Board	7	Unit	7	-	-	-
12	Lemari Kayu	1	Unit	1	-	-	-
13	Kursi Tamu	6	Unit	3	2	-	1
14	Meja Komputer	9	Unit	5	4	-	-
15	Gordyn	4	Unit	2	-	2	-
16	Kursi Teras	6	Unit	4	2	-	-
17	Taplak Meja	1	Unit	1	-	-	-
18	Lemari Es	1	Unit	1	-	-	-
19	AC Split	30	Unit	19	-	-	11
20	Televisi	11	Unit	2	-	-	9
21	Alat Rumah Tangga Lain-lain	1	Unit	1	-	-	-



No	Jenis sarana dan prasarana	Jumlah		KONDISI			
				Baik	kurang Baik	Rusak	Rusak Berat
1	2	3		4	5	6	7
22	Internet	1	Unit	1	-	-	-
23	P.C Unit/ Komputer PC	8	Unit	4	-	4	-
24	Note Book / Laptop	19	Unit	14	-	-	5
25	Printer	20	Unit	16	-	-	4
26	Penghancur Kertas	4	Unit	4	-	-	-
27	Meja Kerja Pejabat Eselon II	1	Unit	1	-	-	-
28	Meja Kerja Pejabat Eselon III	2	Unit	2	-	-	-
29	Meja Kerja Pejabat Eselon IV	10	Unit	5	5	-	-
30	Kursi Kerja Pejabat Eselon II	1	Unit	1	-	-	-
31	Lemari Buku untuk Pejabat Eselon II	2	Unit	2	-	-	-
32	Lemari Arsip untuk arsip Dinamis	2	Unit	2	-	-	-
33	Proyektor + Attachment	2	Unit	2	-	-	-
34	Audio Amplifier	2	Unit	1	1	-	-
35	Sound System	3	Unit	1	2	-	-
36	Telephone (PABX)	7	Unit	7	-	-	-
37	CCTV	2	Unit	1	-	-	1
38	Hardisk external + Hard Disk	3	Unit	3	-	-	-
39	Tablet PC	2	Unit	2	-	-	-
40	Mic wireless	10	Unit	10	-	-	-
41	Podium	1	Unit	1	-	-	-

Sumber: Pengurus Barang (Desember, 2024)

Dalam peningkatan layanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna masih perlu menambah beberapa barang yang akan diprediksikan akan diadakan pada Tahun 2025-2029, sebagai berikut :



Tabel 2.6
Proyeksi Kebutuhan Sarana dan Prasarana Perkantoran
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Kabupaten Natuna Tahun 2025-2029

No	Jenis sarana dan prasarana	Jumlah	
1	2	3	
1	Kendaraan Roda Empat (Operasional)	1	Unit
2	Sepeda Motor	5	Unit
3	Lemari Besi	5	Unit
4	Rak Besi/Metal	5	Unit
5	Filling Besi/Metal	5	Unit
7	Lemari Kaca	5	Unit
8	Lemari Kayu	5	Unit
9	Kursi Tamu	5	Unit
10	Meja Komputer	5	Unit
11	Gordyn	10	Unit
12	Kursi Teras	10	Unit
13	AC Split	10	Unit
14	Televisi	2	Unit
15	P.C Unit/ Komputer PC	5	Unit
16	Note Book / Laptop	10	Unit
17	Printer	10	Unit
18	Penghancur Kertas	4	Unit
19	Meja Kerja staf/Pejabat	10	Unit
20	Lemari Arsip untuk arsip Dinamis	3	Unit
21	Proyektor	5	Unit
22	Audio Amplifier	1	Unit
23	Sound System	1	Unit
24	CCTV	5	Unit
25	Podium	1	Unit
26	Meja Rapat	1	Unit
27	Kursi Rapat	15	Unit
28	Kursi Kantor	50	Unit
29	Kursi Belajar	100	Unit
30	Sarung kursi	100	Unit
31	Umbul-umbul	50	Unit
32	Stabilizer/UPS	10	Unit



2.1.3. Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

Kinerja pelayanan Perangkat Daerah merupakan pengkajian terhadap capaian kinerja pelayanan Perangkat Daerah dengan kinerja yang dibutuhkan sesuai dengan dampak yang ditimbulkan atas kinerja pelayanan tersebut, serta mengidentifikasi permasalahan yang dihadapi untuk penyusunan program dan kegiatan dalam rangka peningkatan pelayanan. Mengacu tugas dan fungsi pelaksanaan kapasitas pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dapat dikategorikan pada 3 (tiga) peran utama yang saling terkait, yaitu sebagai berikut:

1. Pelayanan sebagai perumus kebijakan teknis di bidang ketenagakerjaan, transmigrasi dan hubungan industrial;
2. Pelayanan sebagai pemberian pembinaan, fasilitasi dan pelaksanaan tugas di bidang ketenagakerjaan, transmigrasi dan hubungan industrial;
3. Pelayanan sebagai pelaksanaan pengendalian, pemantauan dan evaluasi kegiatan di bidang ketenagakerjaan, transmigrasi dan hubungan industrial;

Untuk menilai sejauh mana sasaran strategis dapat diwujudkan, dilakukan pengukuran terhadap capaian kinerja sasaran melalui indikator yang telah ditetapkan. Capaian indikator kinerja sasaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna berdasarkan sasaran/target renstra tahun 2021-2026 disajikan dalam tabel berikut :



Tabel 2.7
Capaian Indikator Kinerja Sasaran
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Kabupaten Natuna Tahun 2022-2024

No	Indikator Kinerja Sasaran	Satuan	Target			Realisasi			Capaian (%)		
			2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
1.	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	Persen	72.33	72.35	72.36	67.89	72.43	72.85	93.86	100.11	100.67
2.	Persentase Penyelesaian Permasalahan keteransmigrasian yang diselesaikan	Persen	55	60	65	57.09	79.61	83.04	103.80	132.68	127.75
3.	Nilai LAKIP	Nilai	81.88	81.89	81.9	81.65	71.05	74.45	99.72	86.76	90.90
4.	Indeks Kepuasan Masyarakat	Nilai	3.46	4.47	3.48	3.24	3.15	3.41	93.64	70.47	97.99

Berdasarkan data capaian kinerja sasaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna dari tahun 2022 hingga 2024, berikut adalah hasil analisa dari masing-masing indikator kinerja sasaran:

1. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja menunjukkan performa yang cukup baik dengan capaian melebihi target pada tahun 2023 sebesar 100,11% dan tahun 2024 sebesar 100,67%. Namun, terjadi penurunan capaian di tahun 2022 menjadi 93,86%. Penurunan capaian pada tahun 2022 perlu menjadi perhatian dan evaluasi agar pada periode berikutnya dapat ditingkatkan secara maksimal.

2. Persentase Penyelesaian Permasalahan Keteransmigrasian yang Diselesaikan

Persentase Penyelesaian Permasalahan Keteransmigrasian yang Diselesaikan menunjukkan performa yang sangat baik dengan capaian melebihi target setiap tahunnya, namun penyelesaian permasalahan keteransmigrasian yang diselesaikan masih terdapat beberapa permasalahan yang harus diselesaikan pada periode mendatang.



3. Nilai Lakip

Nilai LAKIP menunjukkan performa yang cukup baik dengan capaian mendekati 100%. Walaupun di tahun 2023 sempat turun menjadi 86,76% dibanding tahun 2022 sebesar 99,72%, namun di tahun 2024 mulai terdapat perbaikan sehingga tercapai sebesar 90,90. Untuk itu perlu menjadi perhatian dan evaluasi periode kedepannya agar pada periode berikutnya dapat ditingkatkan secara maksimal.

4. Indeks Kepuasan Masyarakat

Indeks Kepuasan Masyarakat menunjukkan performa yang cukup baik dengan capaian mendekati target pada tahun 2024 sebesar 97,99%. Namun, terjadi penurunan capaian di tahun 2023 menjadi 70,47%, yang berada di bawah target yang telah ditetapkan. Penurunan capaian pada tahun 2023 perlu menjadi perhatian dan evaluasi agar pada periode berikutnya dapat ditingkatkan secara maksimal.

Secara keseluruhan, capaian kinerja sasaran menunjukkan tren positif meskipun terdapat beberapa indikator yang mengalami penurunan pada tahun 2023. Disarankan untuk melakukan evaluasi mendalam terutama pada Nilai LAKIP dan Indeks Kepuasan Masyarakat guna mengidentifikasi faktor penyebab penurunan dan merumuskan strategi perbaikan yang efektif. Kualitas perencanaan yang konsisten baik harus dipertahankan dan dijadikan acuan dalam pengelolaan kinerja.

Pengukuran capaian Indikator Kinerja Kunci (IKK) digunakan untuk menilai pencapaian kinerja perangkat daerah sesuai tugas pokok dan fungsinya, pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yaitu pada urusan bidang tenaga kerja serta urusan bidang transmigrasi, sebagaimana disajikan dalam tabel berikut:



Tabel 2.8
Capaian Indikator Kinerja Kunci
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2022 – 2024

No	FOKUS/BIDANG URUSAN/INDIKATOR KINERJA	Satuan	Kondisi Kinerja pada awal Periode RPJMD 2021	Kondisi Kinerja pada akhir Periode RPJMD 2026	TARGET			REALISASI			CAPAIAN (%)		
					2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)
A.	ASPEK PELAYANAN UMUM												
2.	URUSAN PEMERINTAHAN WAJIB YANG TIDAK BERKAITAN DENGAN PELAYANAN DASAR												
2.07	URUSAN PEMERINTAHAN BIDANG TENAGA KERJA												
1	Besaran Tenaga Kerja yang Mendapatkan Pelatihan Berbasis Kompetensi	Persen	0.8	0.8	0.8	0.8	0.8	62.05	54.43	89.05	7756.41	6803.28	11131.39
2	Dokumen Perencanaan Tenaga Kerja Kabupaten/Kota	Dokumen	0	1	1	1	1	0	0	0	0.00	0.00	0.00
3	Jumlah Pelatihan Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI)/Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI)	Orang	0	25	0	10	15	0	0	0	0.00	0.00	0.00
4	Jumlah Bursa Kerja Khusus (BKK) Wilayah Kabupaten/Kota	BKK	0	6	6	6	6	0	0	5	0.00	0.00	83.33
5	Jumlah Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI)/Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI) yang Mendapatkan Pendidikan dan Pelatihan Kerja	Orang	0	25	0	10	15	0	0	0	0.00	0.00	0.00
6	Jumlah Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI)/Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI) yang Mendapatkan Sosialisasi	Orang	0	25	0	10	15	0	0	0	0.00	0.00	0.00

RENCANA STRATEGIS
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
KABUPATEN NATUNA
TAHUN 2025-2029



No	FOKUS/BIDANG URUSAN/INDIKATOR KINERJA	Satuan	Kondisi Kinerja pada awal Periode RPJMD 2021	Kondisi Kinerja pada akhir Periode RPJMD 2026	TARGET			REALISASI			CAPAIAN (%)		
					2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
7	Jumlah Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI)/Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI) yang Terdata	Orang	0	25	0	10	15	0	0	0	0.00	0.00	0.00
8	Jumlah Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) Antar Kerja Lokal Dalam Satu Wilayah Kabupaten/Kota	Lembaga	0	1	0	1	1	0	0	0	0.00	0.00	0.00
9	Jumlah Lowongan Kerja yang Tersedia di Wilayah Kabupaten/Kota	Lowongan Kerja	0	6	0	1	5	3	6	15	300.00	600.00	300.00
10	Jumlah Pejabat Fungsional Pengantar Kerja	Orang	0	1	0	1	1	0	0	1	0.00	0.00	100.00
11	Jumlah Pencari Kerja yang Terdaftar di Kabupaten/Kota	Orang	499	799	599	649	699	561	610	739	93.66	93.99	105.72
12	Jumlah Penempatan Tenaga Kerja Melalui Informasi Pasar Kerja (IPK) Online (SISNAKER)	Orang	0	10	0	10	10	0	0	0	0.00	0.00	0.00
13	Jumlah Penganggur yang Dilatih	Layanan	305	379	379	379	379	443	609	731	116.89	160.69	192.88
14	Jumlah Perjanjian Kerja yang Disahkan oleh Dinas Bidang Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota	Perjanjian	2	3	3	3	3	0	1	19	0.00	33.33	633.33
15	Jumlah Perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh (SP/SB) dalam 1 (Satu) Perusahaan	Kasus	0	0	0	0	0	0	0	0	100.00	100.00	100.00
16	Jumlah Perselisihan Kepentingan	Kasus	0	0	0	0	0	0	0	0	100.00	100.00	100.00

RENCANA STRATEGIS
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
KABUPATEN NATUNA
TAHUN 2025-2029



No	FOKUS/BIDANG URUSAN/INDIKATOR KINERJA	Satuan	Kondisi Kinerja pada awal Periode RPJMD 2021	Kondisi Kinerja pada akhir Periode RPJMD 2026	TARGET			REALISASI			CAPAIAN (%)		
					2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
17	Lulusan Bersertifikat Kompetensi	Persen	80.33	80.45	80.37	80.39	80.41	80.87	74.10	80.33	100.62	92.17	99.90
18	Persentase Instruktur Bersertifikat Kompetensi	Persen	100	100	100	100	100	100	100	100	100.00	100.00	100.00
19	Persentase Jumlah Perusahaan yang Berselisih	Persen	0	1	1	1	1	0	0	0	100.00	100.00	100.00
20	Persentase LPK yang Memiliki Perizinan	Persen	100	100	100	100	100	100	100	100	100.00	100.00	100.00
21	Persentase LPK yang Terakreditasi	Persen	100	100	100	100	100	0	0	1	0.00	0.00	0.00
22	Persentase Penerapan Program PBK dengan Kualifikasi Klaster	Persen	33.33	33.33	33.33	33.33	33.33	100	100	100	300.03	300.03	300.03
23	Persentase Penyerapan Lulusan	Persen	53.33	44.59	33.78	36.49	39.19	10.22	19.28	26.23	30.25	52.83	66.93
24	Persentase Perselisihan Hubungan Industrial yang Diselesaikan Melalui Perjanjian Bersama oleh Mediator Hubungan Industrial	Persen	0	0	0	0	0	0	0	0	100.00	100.00	100.00
25	Persentase Perusahaan yang Menerapkan Tata Kelola Kerja yang Layak (PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah, dan Terdaftar Peserta BPJS Ketenagakerjaan)	Persen	0	4	4	4	4	5	26.92	33.33	125.00	673.08	833.33
26	Persentase Perusahaan yang Sudah Menyusun Struktur Skala Upah	Persen	0	6	2	3	4	0	57.14	25.00	0.00	1904.76	625.00

RENCANA STRATEGIS
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
KABUPATEN NATUNA
TAHUN 2025-2029



No	FOKUS/BIDANG URUSAN/INDIKATOR KINERJA	Satuan	Kondisi Kinerja pada awal Periode RPJMD 2021	Kondisi Kinerja pada akhir Periode RPJMD 2026	TARGET			REALISASI			CAPAIAN (%)		
					2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
27	Persentase Perusahaan yang Telah Memiliki Perjanjian Kerja Bersama (PKB)	Persen	3	4	4	4	4	0	0	3,70	0.00	0.00	92.50
28	Persentase Perusahaan yang Telah Terdaftar sebagai Peserta BPJS Ketenagakerjaan	Persen	30	50	37	40	43	34	96.15	55.56	91.89	240.38	129.20
29	Persentase Tenaga Kerja Bersertifikat Kompetensi	Persen	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.86	1.06	1.29	8554.47	10626.40	12910.14
30	Persentase Tenaga Kerja di Sektor Parwisata yang Disertifikasi	Persen	11.04	60	20	30	40	0.02	0.16	10.89	0.09	0.52	27.23
31	Persentase Tenaga Kerja yang Ditempatkan (Dalam dan Luar Negeri) Melalui Mekanisme Layanan Antar Kerja dalam Wilayah Kabupaten/Kota	Persen	90	100	92	94	96	6.56	67.35	2.33	7.13	71.65	2.42
32	Rasio Jumlah Instruktur Terhadap Peserta Pelatihan	Persen	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	3.31	1.81	3.28	33057.85	18072.29	32786.89
33	Rasio Penduduk yang Bekerja	Persen	90	100	92	94	96	95.85	95.95	95.95	104.19	102.08	99.95
3	URUSAN PEMERINTAHAN PILIHAN												
3.32.	URUSAN PEMERINTAHAN BIDANG TRANSMIGRASI												
1	Jumlah Kawasan transmigrasi yang difasilitasi penempatannya	Kawasan	1	1	1	1	1	1	1	1	100	100	100.00
2	Jumlah satuan pemukiman transmigrasi yang difasilitasi pembangunannya	Satuan Permukiman	2	2	2	2	2	2	3	6	100	150	300.00
3	Jumlah satuan pemukiman yang dibina	Satuan Permukiman	2	2	2	2	2	2	6	6	100	300	300.00



Capaian indikator kinerja kunci Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2022-2024 secara keseluruhan ada yang sudah mencapai secara maksimal namun ada pula yang capaiannya tidak memuaskan, hal ini menjadi perhatian besar Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk perbaikan kinerja kedepannya agar kinerja yang dihasilkan dapat memuaskan, Adapun dengan rincian Indikator Kinerja Kunci (IKK) sebagai berikut :

1. Besaran Tenaga Kerja yang Mendapatkan Pelatihan Berbasis Kompetensi, tercapai melebihi 100%.
2. Dokumen Perencanaan Tenaga Kerja Kabupaten/Kota, tidak tercapai (0%), yang disebabkan belum tersedianya dokumen Perencanaan Tenaga Kerja Kab/Kota.
3. Jumlah Pelatihan Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI)/Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI), tidak tercapai (0%) yang disebabkan oleh belum terdatanya CPMI/CTKI yang berminat bekerja diluar negeri.
4. Jumlah Bursa Kerja Khusus (BKK) Wilayah Kabupaten/Kota, capaian hanya 83,33%.
5. Jumlah Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI)/Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI) yang Mendapatkan Pendidikan dan Pelatihan Kerja, tidak tercapai (0%) yang disebabkan oleh belum terdatanya CPMI/CTKI sehingga belum dapat dilaksanakannya Pendidikan dan pelatihan kerja.
6. Jumlah Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI)/Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI) yang Mendapatkan Sosialisasi, tidak tercapai (0%), yang disebabkan oleh belum terdatanya CPMI/CTKI sehingga tidak dapat dilaksakannya sosialisasi.
7. Jumlah Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI)/Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI) yang Terdata, tidak tercapai (0%), yang disebabkan oleh belum optimalnya system pendataan yang ada.
8. Jumlah Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) Antar Kerja Lokal Dalam Satu Wilayah Kabupaten/Kota, tidak tercapai (0%), yang disebabkan oleh belum adanya LPTKS yang tersedia di Kabupaten/Kota.
9. Jumlah Lowongan Kerja yang Tersedia di Wilayah Kabupaten/Kota, tercapai lebih dari 100%.



10. Jumlah Pejabat Fungsional Pengantar Kerja, tercapai 100%.
11. Jumlah Pencari Kerja yang Terdaftar di Kabupaten/Kota, tercapai melebihi 100%.
12. Jumlah Penempatan Tenaga Kerja Melalui Informasi Pasar Kerja (IPK) Online (SISNAKER), tidak tercapai (0%), disebabkan oleh belum pernahnya dilakukan sosialisasi terkait IPK.
13. Jumlah Penganggur yang Dilatih, tercapai melebihi 100%.
14. Jumlah Perjanjian Kerja yang Disahkan oleh Dinas Bidang Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota, tercapai melebihi 100%.
15. Jumlah Perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh (SP/SB) dalam 1 (Satu) Perusahaan, tercapai (100%).
16. Jumlah Perselisihan Kepentingan, tercapai (100%).
17. Lulusan Bersertifikat Kompetensi, tercapai (99,85%).
18. Persentase Instruktur Bersertifikat Kompetensi, tercapai 100%.
19. Persentase Jumlah Perusahaan yang Berselisih, tercapai (100%)
20. Persentase LPK yang Memiliki Perizinan, tercapai (100%).
21. Persentase LPK yang Terakreditasi, tidak tercapai (0%), disebabkan belum tercapainya 8 (Delapan) Kerangka Mutu Pelatihan Indonesia.
22. Persentase Penerapan Program PBK dengan Kualifikasi Klaster, tercapai (100%).
23. Persentase Penyerapan Lulusan, capaian cukup (66,93), yang disebabkan oleh terbatasnya lapangan kerja yang tersedia.
24. Persentase Perselisihan Hubungan Industrial yang Diselesaikan Melalui Perjanjian Bersama oleh Mediator Hubungan Industrial, tercapai (100%)
25. Persentase Perusahaan yang Menerapkan Tata Kelola Kerja yang Layak (PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah, dan Terdaftar Peserta BPJS Ketenagakerjaan), tercapai melebihi 100%.
26. Persentase Perusahaan yang Sudah Menyusun Struktur Skala Upah, tercapai melebihi 100%.
27. Persentase Perusahaan yang Telah Memiliki Perjanjian Kerja Bersama (PKB), tercapai (92,50%).



28. Persentase Perusahaan yang Telah Terdaftar sebagai Peserta BPJS Ketenagakerjaan, tercapai melebihi 100%.
29. Persentase Tenaga Kerja Bersertifikat Kompetensi, tercapai melebihi 100%
30. Persentase Tenaga Kerja di Sektor Parwisata yang Disertifikasi, capaian kurang (27,23%), disebabkan oleh keterbatasan paket pelatihan pada sektor pariwisata.
31. Persentase Tenaga Kerja yang Ditempatkan (Dalam dan Luar Negeri) Melalui Mekanisme Layanan Antar Kerja dalam Wilayah Kabupaten/Kota, capaian kurang (2,42%), disebabkan oleh terbatasnya lowongan kerja yang tersedia.
32. Rasio Jumlah Instruktur Terhadap Peserta Pelatihan, tercapai melebihi 100%.
33. Rasio Penduduk yang Bekerja, capaian mendekati 100% (99,95%).
34. Jumlah Kawasan transmigrasi yang difasilitasi penetapannya, tercapai melebihi 100%.
35. Jumlah satuan pemukiman transmigrasi yang difasilitasi pembangunannya, tercapai melebihi 100%.
36. Jumlah satuan pemukiman yang dibina, tercapai melebihi 100%.

Capaian kinerja program mencerminkan tingkat keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam periode renstra, sekaligus menjadi dasar dalam mengevaluasi efektivitas perencanaan, pengendalian, serta pelaksanaan pembangunan daerah. Penyajian tabel capaian indikator kinerja program berikut memberikan gambaran mengenai perbandingan antara target yang ditetapkan dengan realisasi yang dicapai selama periode Renstra 2021–2026.



Tabel 2.9
Capaian Indikator Kinerja Program
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2022-2024

No	Program	Indikator	Satuan	Target			Realisasi			Capaian (%)		
				2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
1.	Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	Persentase Tenaga Kerja Bersertifikat Kompetensi	Persen	0.08	0.12	0.16	0.26	1.12	1.29	325.00	933.33	806.25
2.	Penempatan Tenaga Kerja	Persentase Tenaga Kerja yang ditempatkan	Persen	90	92	94	6.56	67.35	2.33	7.29	73.21	2.48
3.	Hubungan Industrial	Persentase Perusahaan yang Menerapkan Tata Kelola Kerja yang Layak	Persen	2	3	4	5	26.92	33.33	250.00	897.33	833.25
4.	Perencanaan Kawasan Transmigrasi	Persentase Kawasan Transmigrasi yang Ditetapkan	Persen	100	100	100	100	100	100	100.00	100.00	100.00
5.	Pengembangan Kawasan Transmigrasi	Persentase Kawasan Transmigrasi yang Dikembangkan	Persen	100	100	100	100	100	100	100.00	100.00	100.00
6.	Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kab/Kota	Nilai Laporan LKJIP	Nilai	81.88	81.89	81.90	81.65	71.05	74.45	99.72	86.76	90.90
		Persentase Layanan Dukungan Administrasi Kesektarian yang Sesuai SOP	Persen	80	85	85	80	100	100	100.00	117.65	117.65

Berdasarkan tabel capaian kinerja program, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja, capaian melebihi dari target yang ditetapkan (diatas 100%)
2. Program Penempatan Tenaga Kerja, capaian kinerja tahun 2022 dan 2024 berada dalam kondisi sangat buruk, hal ini terjadi disebabkan minimnya peluang kerja yang tersedia dan menjadi beban berat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam mencapai kinerja tersebut, salah satu upaya yang dilakukan adalah melakukan peningkatan kemitraan dengan Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI) yang tersedia di Kabupaten/Kota.
3. Program Hubungan Industrial, capaian melebihi dari target yang ditetapkan (diatas 100%), hal ini terjadi semakin baiknya perusahaan dalam tata kelola kerja yang layak
4. Program Perencanaan Kawasan Transmigrasi, capaian sesuai dengan target yang ditetapkan (100%), Kawasan Transmigrasi yang dikembangkan tetap 1 kawasan sampai akhir tahun
5. Program Pengembangan Kawasan Transmigrasi, capaian sesuai dengan target yang ditetapkan (100%), Kawasan Transmigrasi yang dikembagkan tetap 1 kawasan sampai akhir tahun
6. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota, capaian masing-masing indikator sebagai berikut :
 - a. **Nilai LKJIP** menunjukkan tren capaian yang fluktuatif: tahun 2022 (100,%) sesuai target, namun 2023 turun drastis menjadi 86,72% dan kembali meningkat di 2024 (90,60%). Hal ini menandakan adanya perbaikan, tetapi konsistensi mutu penyusunan laporan masih perlu ditingkatkan.
 - b. **Layanan Administrasi sesuai SOP** sangat baik di 2022 (100%), naik di tahun 2023 dan 2024 menjadi 117,05%. Kenaikan ini mengindikasikan adanya penguatan kepatuhan SOP secara berkelanjutan.



Realisasi anggaran merupakan cerminan efektivitas pengelolaan sumber daya keuangan untuk mendukung pencapaian sasaran pembangunan. Penyajian data ini menunjukkan kesesuaian antara rencana alokasi dengan pelaksanaan, sekaligus menjadi bahan evaluasi dan perbaikan perencanaan anggaran pada periode berikutnya. Realisasi Anggaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna Tahun 2022-2024 disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 2.10
Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Uraian	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun ke-			Realisasi Renstra Perangkat Daerah Tahun ke-			Rasio Antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke-			Rata-Rata Pertumbuhan	
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	Anggaran	Realisasi
(1)	(4)	(5)	(6)	(8)	(9)	(10)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)
Ketenagakerjaan	941,600,000	1,172,356,000	1,292,400,000	175,291,992	694,917,384	339,452,960	18.62	59.28	26.27	37.26	93.65
Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	391,600,000	622,356,000	652,400,000	11,670,000	447,183,447	222,265,949	2.98	71.85	34.07	66.60	1804.59
Program Penempatan Tenaga Kerja	300,000,000	200,000,000	190,000,000	62,544,578	171,462,407	71,689,925	20.85	85.73	37.73	-36.67	14.62
Program Hubungan Industrial	250,000,000	350,000,000	450,000,000	101,077,414	76,271,530	45,497,086	40.43	21.79	10.11	80.00	-54.99
Transmigrasi	300,000,000	330,000,000	400,000,000	144,945,296	88,481,699	44,457,718	48.32	26.81	11.11	33.33	-69.33
Program Perencanaan Kawasan Transmigrasi	200,000,000	210,000,000	250,000,000	122,982,432	33,791,800	26,956,678	61.49	16.09	10.78	25.00	-78.08
Program Pengembangan Kawasan Transmigrasi	100,000,000	120,000,000	150,000,000	21,962,864	54,689,899	17,501,040	21.96	45.57	11.67	50.00	-20.32

Secara umum, realisasi anggaran pada seluruh program cenderung fluktuatif sepanjang periode 2022–2024. Program-program tersebut masih menghadapi tantangan dalam efektivitas pelaksanaan. Perlu adanya perbaikan manajemen perencanaan, koordinasi, serta monitoring evaluasi agar serapan anggaran lebih optimal dan capaian kinerja dapat meningkat secara konsisten.

2.1.4. Kelompok Sasaran Pelayanan

Dalam rangka mewujudkan peran strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, identifikasi terhadap kelompok sasaran pelayanan menjadi langkah penting dalam memastikan keterpaduan program dan kegiatan yang disusun dapat menjawab kebutuhan dan harapan pemangku kepentingan. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi memiliki kelompok sasaran pelayanan yang beragam, mencerminkan kompleksitas peran kelembagaan dalam pembangunan. Kelompok sasaran ini mencakup :

1. Pencari Kerja

Pada kelompok ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi memberikan layanan berupa Informasi lowongan kerja dan bursa kerja dan Fasilitasi penempatan kerja di dalam maupun luar daerah;

2. Pekerja/Buruh

Pada kelompok ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi memberikan layanan berupa perlindungan dan pengawasan ketenagakerjaan (hak normatif, upah, jam kerja);

3. Pengusaha/Pemberi Kerja

Pada kelompok ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi memberikan layanan berupa layanan laporan ketenagakerjaan serta layanan pendampingan pemberian hubungan industrial yang harmonis;

4. Calon Tenaga Kerja/Lulusan Sekolah dan BLK

Pada kelompok ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi memberikan layanan berupa layanan Pelatihan berbasis kompetensi di Balai Latihan Kerja (BLK), Sertifikasi dan uji kompetensi serta Pembinaan pasca pelatihan dan penyaluran kerja;

2.1.5. Mitra Perangkat Daerah

Mitra Perangkat Daerah merujuk pada berbagai lembaga atau instansi pemerintah yang bekerja sama dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam melaksanakan pembangunan di daerah, lembaga yang menjadi mitra Disnakertrans meliputi :

1. BPS

Peran BPS (Badan Pusat Statistik) sebagai mitra perangkat daerah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) cukup penting, terutama dalam aspek penyediaan dan pengelolaan data ketenagakerjaan, penyediaan data dan statistik ketenagakerjaan terkait data TPAK (Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja, data TPT (Tingkat Pengangguran Terbuka), Penduduk Bekerja dan Pengangguran, Struktur Lapangan Pekerjaan dan Status Pekerjaan serta data PDRB berdasarkan Harga Konstan.

2. BPJS Ketenagakerjaan

Hubungan kerja berkaitan data tenaga kerja yang terdaftar BPJS Ketenagakerjaan.

3. BPN

Hubungan kerja berkaitan sertifikasi lahan transmigrasi.

4. Dinas Perindustrian dan Perdagangan

Hubungan kerja dalam hal kolaborasi dalam peningkatan kompetensi tenaga kerja sesuai kebutuhan dunia industri dan perdagangan daerah, serta bersama-sama mendorong penyerapan tenaga kerja lokal di sektor industri, UMKM, dan perdagangan.

5. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil

Hubungan kerja berkaitan langsung dengan data kependudukan dan identitas tenaga kerja.

6. Dinas Sosial

Hubungan kerja dalam hal data penyandang masalah kesejahteraan sosial.



7. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang
Hubungan kerja berkaitan pengadaan sarana pendukung pelatihan kerja.
8. Dinas Perhubungan
Hubungan kerja berkaitan data TKBM (Tenaga Kerja Bongkar Muat).
9. Diskominfo
Hubungan kerja berkaitan data dan informasi ketenagakerjaan.
10. Dinas Lingkungan Hidup
Hubungan kerja berkaitan AMDAL, hutan dan lingkungan.
11. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
Hubungan kerja berkaitan Mal Pelayanan Publik.
12. Ketahanan Pangan dan Pertanian
Hubungan kerja berkaitan dengan peruntukan lahan transmigrasi.

2.1.6. Kerjasama Perangkat Daerah

Dalam upaya mendukung pelaksanaan urusan pemerintahan daerah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi melakukan kerja sama meliputi :

1. Kerjasama dengan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan dalam hal Sinergi Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Kabupaten Natuna, berdasarkan Nomor : MOU/02/052025, Nomor: 100.4.7.1/KS-NK/8/2025. Perjanjian kerja berlaku selama 5 (lima) tahun terhitung sejak Nota Kesepakatan ini ditandatangani.
2. Perjanjian Kerjasama antara Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan Badan Penyelenggara Jaminan Kesehatan Cabang Tanjung Pinang tentang Sinergi Perluasan Kepersertaan dan Peningkatan Kepatuhan dalam Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial, berdasarkan Nomor : 000.4.7.2/124/DTKT.UP.1/VI/2024, Nomor

: 30/KTR/II-09/0624. Perjanjian kerja berlaku sampai 12 Juli 2027.

2.2 Permasalahan dan Isu Strategis Perangkat Daerah

Banyak faktor-faktor yang dapat mendorong atau menghambat dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Maka dari itu, diharapkan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dapat menggunakan kekuatan yang dimiliki untuk memanfaatkan semua peluang yang ada, sehingga kelemahan, kendala dan ancaman yang dihadapi dapat teratasi. Berdasarkan pendekatan seperti yang diamanatkan dalam Undang-Undang No. 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, peluang dan ancaman yang terkait dengan dinamika lingkungan strategis memperhatikan kekuatan dan kelemahan lembaga/institusi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi. Permasalahan dan isu strategis penyelenggaraan tugas dan fungsi menjadi rujukan penting dalam menentukan program dan kegiatan yang diprioritaskan selama lima tahun ke depan. Dinamika lingkungan strategis, baik nasional maupun global, permasalahan dan tantangan yang dihadapi bangsa Indonesia semakin hari akan semakin kompleks. Arus besar globalisasi membawa keleluasaan informasi, fleksibilitas distribusi barang dan jasa yang berdampak pada munculnya isu-isu yang berdimensi lintas bidang.

Pada bagian perumusan isu strategi berdasarkan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mengemukakan beberapa isu strategis yang krusial yang dihadapi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi berdasarkan identifikasi permasalahan dan telaah visi, misi dan program Bupati dan Wakil Bupati yang tertuang dalam RPJMD Kabupaten Natuna Tahun 2025- 2029.

2.2.1. Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah

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 di bidang 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 :

1. Kualitas dan produktivitas tenaga kerja masih rendah

Rendahnya kualitas dan produktivitas tenaga kerja di Kabupaten Natuna disebabkan oleh beberapa hal diantaranya adalah disebabkan oleh gaji terlalu kecil yang tidak memenuhi syarat hidup layak, kompetensi tenaga kerja yang masih rendah dan kurangnya pelatihan-pelatihan teknis.

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).

2. 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 luar Kabupaten Natuna dimana Balai ini berada langsung di bawah Kementerian.

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.

3. Minimnya kesempatan kerja yang tersedia

Kesempatan kerja di Kabupaten Natuna masih sangat terbatas, baik pada sektor formal maupun informal. Keterbatasan ini disebabkan oleh struktur perekonomian daerah yang belum berkembang secara merata dan masih bergantung pada sektor-sektor tertentu seperti pemerintahan, perikanan, dan migas. Jumlah investasi swasta yang masuk ke daerah juga relatif rendah akibat keterbatasan infrastruktur, tingginya biaya logistik, serta letak geografis Natuna yang jauh dari pusat ekonomi nasional. Kondisi tersebut berdampak pada lambatnya penciptaan lapangan kerja baru yang mampu menyerap angkatan kerja lokal.

4. Masih rendahnya perlindungan tenaga kerja dan hubungan industrial

Sering terjadinya Perselisihan Hubungan Industrial (PHI), perselisihan hubungan industrial terjadi antara pekerja dengan perusahaan yang dimulai dari tuntutan hak yang tidak terpenuhi dan kewajiban yang sering diabaikan. Perusahaan dan tenaga kerja kurang peduli terhadap peraturan perundangan ketenagakerjaan sehingga tidak peduli terhadap Norma Ketenagakerjaan, sedangkan edukasi dan sosialisasi regulasi ketenagakerjaan sangat di perlukan oleh perusahaan dan tenaga kerja karena berdampak pada keharmonisan hubungan kerja

5. Rendahnya keberhasilan program transmigrasi dalam meningkatkan kesejahteraan transmigran dan masyarakat lokal

Keberhasilan Transmigrasi dapat diukur melalui tingkat kesejahteraan transmigran dan sekitarnya. Kesejahteraan transmigran tidak tercapai sesuai tujuan program dikarenakan beberapa faktor mulai dari perencanaan, pembinaan, pengembangan dan penyelesaian hak transmigran serta perhatian secara khusus terhadap perubahan kondisi transmigran dan kurang seriusnya investasi. Konflik lahan sering terjadi di kawasan transmigrasi karena



adanya penguasaan, pengakuan dan pemanfaatan lahan oleh masyarakat yang tidak peduli dengan status kepemilikan dan pengelola lahan HPL Transmigrasi.

2.2.2. Isu Strategis Perangkat Daerah

Isu Strategis Perangkat Daerah merupakan permasalahan, tantangan, atau kondisi penting yang dihadapi oleh suatu perangkat daerah, yang apabila tidak diatasi dapat menghambat pencapaian visi, misi, tujuan, dan sasaran pembangunan daerah sebagaimana tertuang dalam dokumen perencanaan daerah. Berdasarkan penjelasan diatas, maka isu strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi merupakan permasalahan mendasar yang bersifat krusial, berdampak luas, dan memerlukan perhatian serius serta langkah strategis untuk mendukung pencapaian visi, misi, dan tujuan pembangunan daerah.

Dalam menentukan isu-isu strategis, perlu dilakukan terlebih dahulu identifikasi permasalahan pelayanan Perangkat Daerah yang didasarkan pada tugas dan fungsi Perangkat Daerah, sehingga dapat dipisahkan permasalahan yang dapat dikendalikan oleh Perangkat Daerah sendiri dan permasalahan-permasalahan yang tidak dapat dijangkau oleh Perangkat Daerah karena keterbatasan kewenangannya, telaahan Visi dan Misi Kepala daerah dan Wakil Kepala Daerah, Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis Kabupaten Natuna. Dari hasil analisa dan telaahan tersebut diatas, maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna mengidentifikasi ada isu-isu strategis yang paling dominan yaitu:

1. Peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja

Kualitas dan produktivitas tenaga kerja merupakan faktor kunci dalam meningkatkan daya saing daerah dan mendorong pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Saat ini, Kabupaten Natuna masih menghadapi tantangan berupa rendahnya kompetensi tenaga kerja, ketidaksesuaian antara keterampilan yang dimiliki dengan kebutuhan

pasar kerja (*mismatch*), serta terbatasnya akses terhadap pelatihan dan sertifikasi kompetensi. Kondisi ini berdampak pada rendahnya tingkat produktivitas dan sulitnya tenaga kerja lokal bersaing, baik di tingkat regional maupun nasional.

Oleh karena itu, peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja menjadi isu strategis yang perlu mendapat perhatian utama melalui program peningkatan kompetensi kerja, pengembangan pelatihan berbasis kebutuhan pasar, serta penguatan kelembagaan pelatihan dan sertifikasi tenaga kerja. Upaya ini diharapkan dapat menciptakan tenaga kerja yang kompeten, produktif, dan berdaya saing untuk mendukung pembangunan ekonomi Kabupaten Natuna.

2. Peningkatan kualitas dan efektivitas penyelenggaraan pelatihan kerja
Penyelenggaraan pelatihan kerja di Kabupaten Natuna belum optimal, baik dari sisi jumlah, mutu, maupun kesesuaian dengan kebutuhan pasar kerja. Hal ini menyebabkan lulusan pelatihan belum memiliki daya saing dan keterampilan yang sesuai dengan permintaan dunia usaha dan industri. Diperlukan upaya peningkatan kualitas lembaga pelatihan, penyelarasan kurikulum berbasis kebutuhan pasar kerja, serta penguatan kerja sama dengan dunia usaha agar pelatihan kerja lebih efektif dan berdampak nyata.
3. Penciptaan dan perluasan kesempatan kerja
Penciptaan dan perluasan kesempatan kerja merupakan isu strategis penting dalam upaya mengurangi pengangguran dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat di Kabupaten Natuna. Hingga saat ini, lapangan kerja yang tersedia belum mampu menampung seluruh angkatan kerja, terutama bagi lulusan baru dan tenaga kerja dengan keterampilan rendah. Struktur ekonomi daerah yang masih didominasi oleh sektor primer, terbatasnya investasi industri padat karya, serta belum berkembangnya sektor usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) menjadi kendala utama dalam menciptakan peluang kerja baru.

Selain itu, perubahan pola ekonomi dan kemajuan teknologi juga menuntut adaptasi terhadap jenis pekerjaan baru yang lebih berbasis digital dan inovatif. Oleh karena itu, diperlukan strategi terpadu dalam mendorong penciptaan lapangan kerja melalui pengembangan kewirausahaan, peningkatan kompetensi tenaga kerja, serta kolaborasi antara pemerintah, dunia usaha, dan lembaga pelatihan kerja. Upaya ini diharapkan mampu memperluas kesempatan kerja produktif dan berkelanjutan bagi masyarakat Natuna.

4. Perlindungan tenaga kerja dan peningkatan hubungan industrial

Perlindungan tenaga kerja dan peningkatan hubungan industrial merupakan isu strategis penting dalam mewujudkan ketenagakerjaan yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Di Kabupaten Natuna, masih terdapat tantangan dalam pemenuhan hak-hak pekerja, penerapan norma ketenagakerjaan, kondisi ini berpotensi menimbulkan perselisihan hubungan kerja, ketidakpastian status ketenagakerjaan, serta lemahnya perlindungan terhadap tenaga kerja, khususnya di sektor informal.

5. Pengembangan kawasan transmigrasi

Pengembangan kawasan transmigrasi merupakan isu strategis yang berperan penting dalam pemerataan pembangunan wilayah dan peningkatan kesejahteraan masyarakat di Kabupaten Natuna. Kawasan transmigrasi memiliki potensi besar sebagai pusat pertumbuhan ekonomi baru melalui pengembangan sektor pertanian, perkebunan, perikanan, dan usaha produktif lainnya.

Selain itu, masih diperlukan upaya penguatan kapasitas masyarakat transmigran dan penduduk setempat agar mampu mengelola potensi sumber daya alam secara berkelanjutan. Kolaborasi lintas sektor juga dibutuhkan untuk mempercepat pembangunan kawasan transmigrasi menjadi kawasan yang mandiri dan berdaya saing. Dengan pengelolaan yang terpadu, kawasan transmigrasi di Kabupaten Natuna



diharapkan dapat berkembang menjadi pusat pertumbuhan ekonomi baru yang mendukung pemerataan pembangunan daerah.

Tabel 2.10
Teknik Penyimpulan Isu Strategis Perangkat Daerah

POTENSI DAERAH YANG MENJADI KEWENANGAN PD	PERMASALAHAN PD	ISU KLHS YANG RELEVAN DENGAN PD	ISU LINGKUNGAN DINAMIS YANG RELEVAN DENGAN PD			ISU STRATEGIS PD
			GLOBAL	NASIONAL	REGIONAL	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Potensi Pengembangan Ekonomi Kreatif	Kualitas dan produktivitas tenaga kerja masih rendah	Belum optimalnya kesejahteraan ekonomi dan tenaga kerja	Geopolitik dan Keamanan Maritim	Transformasi Ekonomi	Kemiskinan dan Pengangguran	Peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja
	Penyelenggaraan pelatihan belum optimal	Belum optimalnya kesejahteraan ekonomi dan tenaga kerja	Geopolitik dan Keamanan Maritim	Transformasi Ekonomi	Kemiskinan dan Pengangguran	Peningkatan kualitas dan efektifitas penyelenggaraan pelatihan kerja
	Minimnya kesempatan kerja yang tersedia	Belum optimalnya kesejahteraan ekonomi dan tenaga kerja	Geopolitik dan Keamanan Maritim	Transformasi Ekonomi	Kemiskinan dan Pengangguran	Penciptaan dan perluasan kesempatan kerja
	Masih rendahnya perlindungan tenaga kerja dan hubungan industrial	Belum optimalnya kesejahteraan ekonomi dan tenaga kerja	Geopolitik dan Keamanan Maritim	Transformasi Ekonomi	Kemiskinan dan Pengangguran	Perlindungan tenaga kerja dan peningkatan hubungan industri
	Rendahnya keberhasilan program transmigrasi dalam meningkatkan kesejahteraan transmigran dan masyarakat lokal	Belum optimalnya kesejahteraan ekonomi dan tenaga kerja	Geopolitik dan Keamanan Maritim	Transformasi Ekonomi	Kemiskinan dan Pengangguran	Pengembangan kawasan transmigrasi



BAB III

TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Berdasarkan permasalahan dan isu strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna yang telah dituangkan pada Bab II, serta tugas pokok serta fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna maka dirumuskan tujuan, sasaran, strategi dan arah kebijakan tahun 2025-2029, yang selanjutnya akan menjadi dasar penyusunan kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna dalam kurun waktu lima tahun kedepan.

Penyusunan Rencana Strategis Perangkat Daerah sangat dipengaruhi dan merupakan penjabaran yang lebih detail dari RPJMD Kabupaten Natuna sehingga semua langkah-langkah yang disusun dalam Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sejalan dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Natuna Tahun 2025-2029.

Visi Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Kabupaten Natuna tahun 2025-2029 adalah :

**“Terwujudnya Kabupaten Natuna yang Makmur,
Berdaya Saing dan Berbudaya”**

Dalam rangka mewujudkan visi pembangunan Kabupaten Natuna yang telah ditetapkan, maka ditetapkan Misi pembangunan Kabupaten Natuna tahun 2025-2029 yakni sebagai berikut:

1. Meningkatkan Perekonomian Berbasis Kemaritiman dan Keunggulan Daerah yang Berwawasan Lingkungan.
2. Meningkatkan Pemerataan Pembangunan Berkelanjutan dan Konektivitas Antar Pulau.
3. Meningkatkan Kualitas Sumberdaya Manusia Yang Unggul dan Berdaya Saing.

4. Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Bersih dan Berbasis Teknologi.
5. Memperkuat Nilai Keagamaan dan Melestarikan Budaya untuk Mewujudkan Masyarakat yang Harmonis dan Toleran.

Berdasarkan telaahan dari visi, misi dan program Bupati dan Wakil Bupati yang telah disusun dalam dokumen RPJMD Kabupaten Natuna 2025-2029, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam mewujudkannya. Keterkaitan tugas, pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna terletak pada :

- Misi 1 : **Meningkatkan Perekonomian Berbasis Kemaritiman dan Keunggulan Daerah yang Berwawasan Lingkungan**, tujuan pembangunan daerah **Meningkatkan Pertumbuhan Ekonomi dan Kesejahteraan Masyarakat berbasis sektor unggulan**, sasaran pembangunan daerah **Menurunnya Tingkat Pengangguran Terbuka**.
- Misi 4 : **Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Bersih dan Berbasis Teknologi**, tujuan Pembangunan Daerah **Mengoptimalkan Implementasi Reformasi Birokrasi Berbasis Teknologi**, sasaran pembangunan daerah **Meningkatnya Kualitas layanan Publik dan Optimalisasi Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja dan Pengelolaan Keuangan Daerah**.

3.1 TUJUAN

Dalam rangka mendukung pencapaian visi dan misi Pemerintah Daerah serta menghadapi dinamika pembangunan yang semakin kompleks, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi menetapkan tujuan strategis sebagai bagian penting dalam Rencana Strategis (Renstra) periode 2025-2029. Tujuan disusunnya Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk sebagai pedoman dalam penyelenggaraan program dan kegiatan perangkat

daerah selama periode lima tahun agar terarah, terukur, serta sesuai dengan visi, misi, dan tujuan pembangunan daerah.

Berdasarkan tugas dan fungsinya maka tujuan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna yang dirumuskan dalam Renstra Tahun 2025-2029 adalah **“Menurunkan tingkat pengangguran dan mendukung penyelenggaraan transmigrasi melalui pelayanan publik yang akuntabel”**.

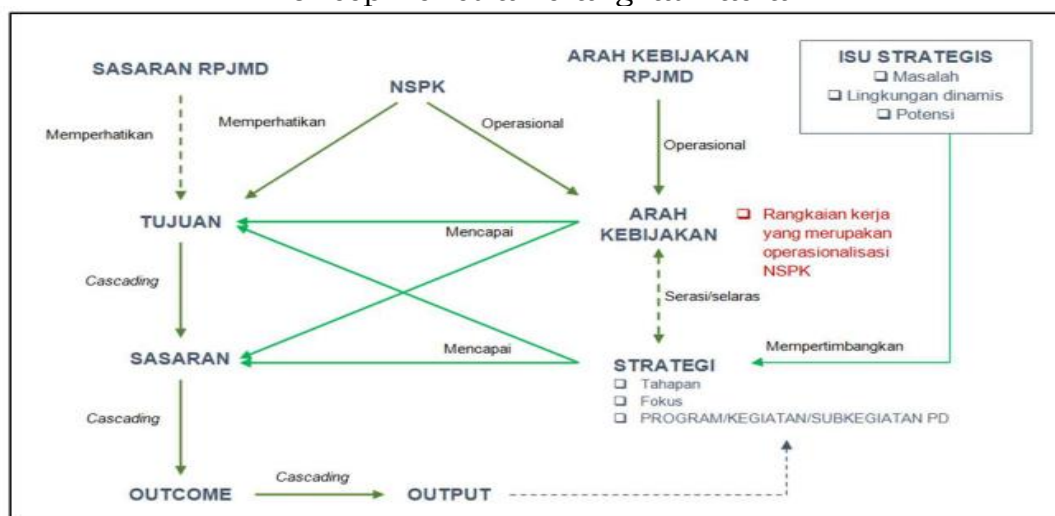
3.2 SASARAN

Sasaran merupakan penjabaran operasional dari tujuan yang telah ditetapkan. Sasaran ini menjadi landasan dalam mengarahkan pelaksanaan program dan kegiatan yang terukur, terstruktur, serta sesuai dengan arah pembangunan daerah. Sasaran yang akan dicapai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna dalam rangka pencapaian tujuan selama Tahun 2025-2029 adalah sebagai berikut :

1. Meningkatnya Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja;
2. Meningkatnya Pengembangan di Kawasan Transmigrasi;
3. Meningkatnya Kinerja dan Layanan Publik Perangkat Daerah;

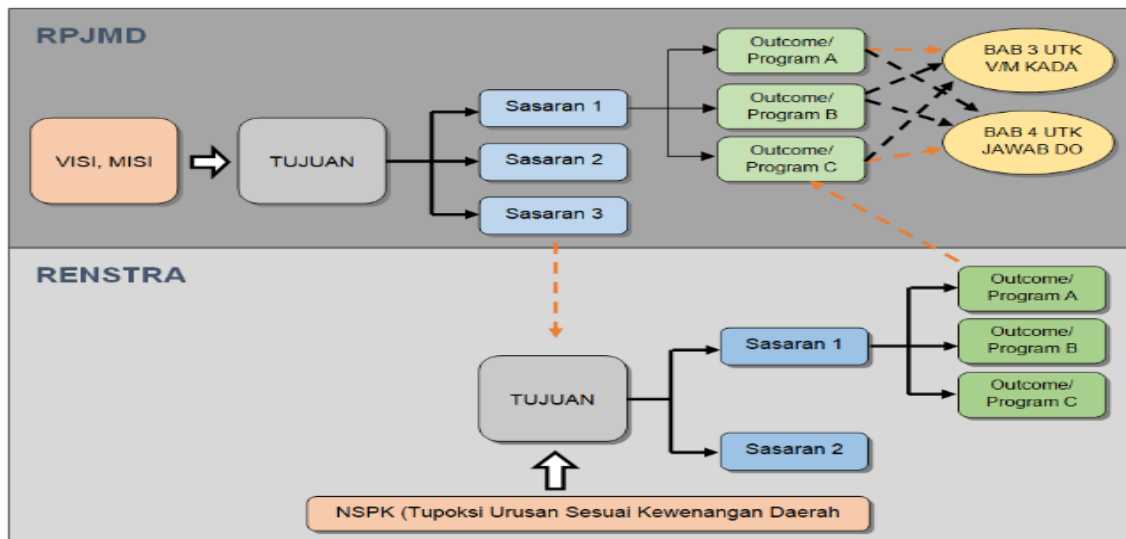
Konsep Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 3.1
Konsep Renstra Perangkat Daerah



Kerangka keterkaitan Sasaran RPJMD dengan Tujuan Renstra Perangkat Daerah, dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 3.2
Kerangka Keterkaitan Sasaran RPJMD dengan Tujuan Renstra Perangkat Daerah



Hubungan antara tujuan, sasaran serta target tahunan pencapaian pembangunan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna Tahun 2025-2029 dapat digambarkan dalam tabel berikut:



Tabel 3.1
Target Capaian Kinerja Tujuan dan Sasaran Renstra
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2025-2030

NSPK dan Sasaran RPJMD yang Relevan	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/Sasaran	Base Line (2024)	Target Kinerja					
					2025	2026	2027	2028	2029	2030
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
Menurunnya Tingkat Pengangguran Terbuka	Menurunkan Tingkat Pengangguran dan Mendukung Penyelenggaraan Transmigrasi Melalui Pelayanan Publik yang Akuntabel		Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	3,89	3,86	3,81	3,78	3,75	3,73	3,70
		Meningkatnya Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	72,85	72,90	73,00	73,20	73,50	73,70	73,90
			Persentase Pengembangan Kawasan Transmigrasi	100	100	100	100	100	100	100
		Meningkatnya Pengembangan di Kawasan Transmigrasi	Jumlah Pengembangan Kawasan Transmigrasi	5	8	10	12	14	16	16
Meningkatnya Kualitas layanan Publik dan Optimalisasi Pemanfaatan Teknologi Informasi			Indeks Pelayanan Publik	4,46	4,47	4,47	4,48	4,48	4,50	4,50
		Meningkatnya Kinerja dan Layanan Publik Perangkat Daerah	Indeks Pelayanan Publik Perangkat Daerah	2,76	2,76	2,77	2,88	2,88	2,99	2,99
Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan dan Pengelolaan Keuangan Daerah			Nilai SAKIP Pemerinnth Daerah	73,98	74,50	74,55	75,00	75,20	75, 40	76,00
		Meningkatnya Kinerja dan Layanan Publik Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	74,45	74,45	74,50	74,55	74,60	74,65	74,70



3.3 STRATEGI

Sebagai upaya untuk mencapai tujuan dan sasaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna, dirumuskan strategi selama 5 (lima) tahun mendatang. Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna memperhatikan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna sebagai perangkat daerah yang merumuskan kebijakan terkait ketenagakerjaan dan transmigrasi. Selain itu, penyusunan strategi dikaitkan pula kebijakan jangka menengah yang tertuang dalam RPJMN, RPJMD Provinsi Kepulauan Riau dan RPJPD Kabupaten Natuna Tahun 2025-2045 serta RPJMD Kabupaten Natuna Tahun 2025-2029. Untuk mewujudkan tujuan dan sasaran Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna Tahun 2025-2029 maka dirumuskan strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna Tahun 2025-2029 mendatang sebagai berikut :

1. Meningkatkan akses dan mutu pelatihan kerja berbasis kompetensi
2. Meningkatkan penempatan tenaga kerja
3. Membangun hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan
4. Mengembangkan kawasan transmigrasi sebagai pusat pertumbuhan baru



Tabel 3.2
Penahapan Renstra
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna
Tahun 2025-2030

TAHAP	TAHAP	TAHAP	TAHAP	TAHAP
I (2026)	II (2027)	III (2028)	IV (2029)	V (2030)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Penguatan konsolidasi dan pondasi, dalam hal: penyusunan baseline data ketenagakerjaan dan transmigrasi, penguatan regulasi dan kelembagaan Disnakertrans (SDM, SOP, koordinasi lintas sektor). sosialisasi hak-hak pekerja, hubungan industrial, dan perlindungan jaminan sosial.	Peningkatan kapasitas dan Layanan, dalam hal: perluasan balai latihan kerja (BLK), digitalisasi layanan Disnakertrans (sistem informasi pasar Kerja, pengaduan online), pengembangan pilot project kawasan transmigrasi dengan infrastruktur dasar	Pengembangan integrasi, dalam hal: replikasi pelatihan vokasi lebih banyak, penguatan kerjasama lintas dunia usaha untuk penyerapan tenaga kerja, perluasan pembangunan kawasan transmigrasi menjadi pusat ekonomi baru	Penguatan Inovasi dan daya saing, dalam hal: Implementasi smart labor market (aplikasi online untuk lowongan, pelatihan, sertifikasi), pengembangan kawasan transmigrasi berbasis komoditas unggulan daerah	Pengutan Konsolidasi hasil dan berkelanjutan, dalam hai: evaluasi capaian 2026–2029 dan penyusunan arah kebijakan lanjutan, konsolidasi sistem perlindungan tenaga kerja yang inklusif (formal & informal), penetapan kawasan transmigrasi sebagai pusat pertumbuhan ekonomi berkelanjutan dan meningkatkan hubungan industrial yang kondusif

3.4 Arah Kebijakan

Sebagai upaya untuk mencapai tujuan dan sasaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna, dirumuskan arah kebijakan selama 5 (lima) tahun mendatang. Arah kebijakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna memperhatikan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna sebagai perangkat daerah yang merumuskan kebijakan terkait ketenagakerjaan dan transmigrasi Selain itu, penyusunan arah kebijakan dikaitkan pula kebijakan jangka menengah yang tertuang dalam RPJMN RPJMD Provinsi Kepulauan Riau dan RPJPD Kabupaten Natuna Tahun 2025-2045 serta RPJMD Kabupaten Natuna Tahun 2025-2029. Arah kebijakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna dalam rangka pelaksanaan strategi adalah sebagai berikut :



Tabel 3.3
Arah Kebijakan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Kabupaten Natuna Tahun 2025-2029

NO	OPERASIONALISASI NSPK	ARAH KEBIJAKAN RPJMD	ARAH KEBIAJAKAN RENSTRA PD
(1)	(2)	(3)	(4)
1.		Peningkatan potensi tenaga kerja melalui pelatihan dan sertifikasi	1. Penguatan Balai Latihan Kerja (BLK) dan program pelatihan sesuai kebutuhan dunia usaha dan industri 2. Peningkatan layanan informasi pasar kerja dan penempatan tenaga kerja 3. Meningkatkan sosialisasi dan pendampingan secara berkala kepada perusahaan dan pekerja 4. Perencanaan dan penataan kawasan transmigrasi berbasis potensi lokal



BAB IV

PROGRAM, KEGIATAN, SUBKEGIATAN DAN KINERJA PENYELENGGARA BIDANG URUSAN

4.1 Program, Kegiatan dan Subkegiatan serta Pendanaan

Sebagai perwujudan dari beberapa kebijakan dan strategi dalam rangka mencapai tujuan strategis, maka langkah operasionalnya harus dituangkan dalam program dan kegiatan dengan memperhatikan dan mempertimbangkan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna. Kegiatan merupakan penjabaran lebih lanjut dari suatu program sebagai arah dari pencapaian tujuan organisasi, sedangkan program merupakan kumpulan kegiatan yang sistematis dan terpadu untuk mendapatkan hasil, yang dilaksanakan oleh satu atau beberapa instansi pemerintah ataupun dalam rangka kerjasama dengan masyarakat guna mencapai sasaran tertentu.

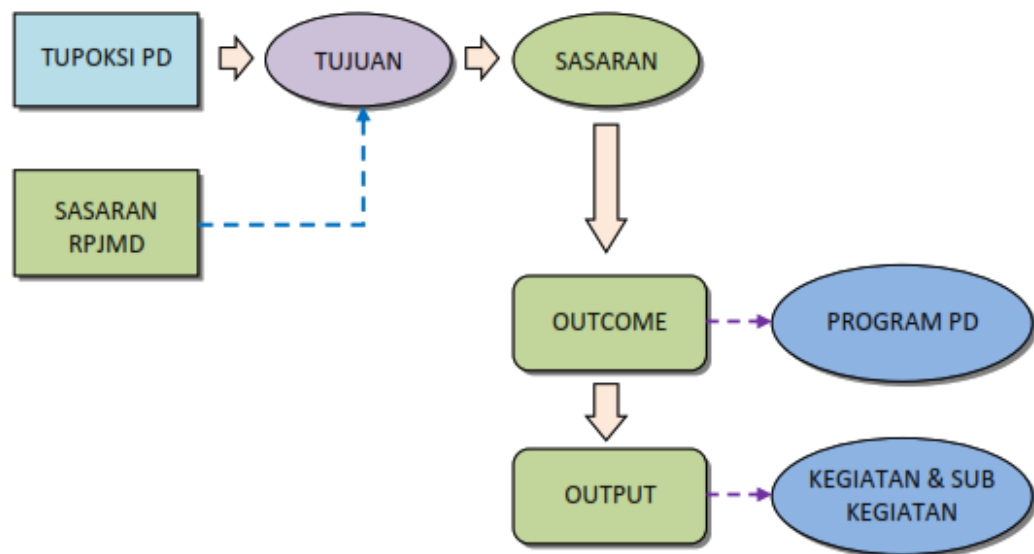
Program, kegiatan, dan subkegiatan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna pada periode tahun 2025 hingga tahun 2030 disusun secara terintegrasi sesuai dengan nomenklatur terbaru yang ditetapkan melalui Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 900.1.15.5-3406 Tahun 2024 tentang Perubahan Kedua Atas Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 tentang Hasil Verifikasi, Validasi, dan Inventarisasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah. Secara umum, arah kebijakan program dan kegiatan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna mencakup:

1. Peningkatan kualitas dan daya saing tenaga kerja, melalui pelatihan, sertifikasi kompetensi, serta pembinaan produktivitas.
2. Perluasan kesempatan kerja dan pengembangan wirausaha, guna mendorong kemandirian dan menekan angka pengangguran.

3. Peningkatan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja, termasuk fasilitasi jaminan sosial dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
4. Pengembangan kawasan transmigrasi yang berkelanjutan, sebagai salah satu strategi pemerataan pembangunan dan pengurangan kesenjangan wilayah.
5. Penguatan tata kelola kelembagaan dan layanan publik, melalui sistem informasi ketenagakerjaan yang transparan, akuntabel, dan mudah diakses.

Secara eksplisit, program tahun 2030 merupakan bagian dari upaya menjaga kesinambungan perencanaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna. Program tersebut menjadi pijakan utama dalam penyusunan Rencana Kerja (Renja) Tahun 2030, sehingga arah pembangunan daerah tetap konsisten dengan dokumen RPJMD, selaras dengan RPJPD, serta terintegrasi dengan kebijakan pembangunan nasional. Dengan nomenklatur terbaru, peran program 2030 tidak hanya sebatas target tahunan, tetapi juga berfungsi sebagai fondasi strategis untuk memastikan kesinambungan perencanaan pembangunan yang lebih adaptif, terukur, dan berorientasi hasil. Kerangka Perumusan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna, dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 4.1
Kerangka Perumusan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan Renstra PD



Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan serta Pendanaan, dan Sub Kegiatan Prioritas dalam mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah Dinas Tenaga Kerja dan transmigrasi Kabupaten Natuna Tahun 2025-2029 dapat sebagaimana disajikan dalam tabel berikut:



Tabel 4.1
Program, Kegiatan, Subkegiatan Rencana Strategis
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2025-2029

NSPK SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Menurunnya Tingkat Pengangguran Terbuka	Menurunkan Tingkat Pengangguran dan Mendukung Penyelenggaraan Transmigrasi Melalui Pelayanan Publik yang Akuntabel				Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	
		Meningkatnya Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja			Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	
		Meningkatnya Kegiatan yang Dilaksanakan yang Mengacu ke Rencana Tenaga Kerja			Persentase Kegiatan yang Dilaksanakan yang Mengacu ke Rencana Tenaga Kerja	Program Perencanaan Tenaga Kerja
				Tersedianya Data dan Informasi Ketenagakerjaan	Persentase Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK) Kabupaten Natuna	Kegiatan Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)



NSPK SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN
						- Sub Kegiatan Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro
						- Sub Kegiatan Fasilitasi Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro
			Meningkatnya Tenaga Kerja Bersertifikat Kompetensi		Persentase Tenaga Kerja Bersertifikat Kompetensi	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja
				Meningkatnya Kompetensi Tenaga Kerja sesuai Standar Unit Kompetensi yang Dibutuhkan	Lulusan Bersertifikat Kompetensi	Kegiatan Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi
						- Sub Kegiatan Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi
						- Sub Kegiatan Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja



NSPK SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN
			Meningkatnya Produktivitas Tenaga Kerja			- Sub Kegiatan Pengadaan Sarana Pelatihan Kerja Kabupaten/Kota
					Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja
				Terukurnya Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	Persentase Perusahaan yang mendapatkan Pengukuran Produktivitas Tenaga Kerja	Kegiatan Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota
						- Sub Kegiatan Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja
			Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja		Persentase Tenaga Kerja yang ditempatkan	Program Penempatan Tenaga Kerja
				Tersedianya Informasi Pasar Kerja	Persentase Informasi Pasar Kerja yang Tersedia di Kabupaten	Kegiatan Pengelolaan Informasi Pasar Kerja
						- Sub Kegiatan Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online
				Meningkatnya Efektivitas Penempatan Tenaga Kerja antar Kabupaten/Kota	Persentase Pekerja Informal	Kegiatan Pelayanan antar Kerja di Daerah Kabupaten / Kota



NSPK SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN
						- Sub Kegiatan Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan
						- Sub Kegiatan Perluasan Kesempatan Kerja
			Meningkatnya Hubungan Industrial yang Harmonis		Persentase Perusahaan yang Menerapkan Tata Kelola Kerja yang Layak (PP/PKB, LKS Bipartip, Struktur Skala Upah, dan Terdaftar Peserta BPJS Ketenagakerjaan	Program Hubungan Industrial
				Meningkatnya kepatuhan perusahaan terhadap norma ketenagakerjaan a	Jumlah Pekerja pada Perusahaan yang Menerapkan Perlindungan Hak-hak Pekerja dan Dialog Sosial	Kegiatan Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang Hanya Beroperasi dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota
						- Sub Kegiatan Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan



NSPK SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN
				Meningkatnya Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	Persentase perkara yang diselesaikan	Kegiatan Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota
						- Sub Kegiatan Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota
						- Sub Kegiatan Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja
		Meningkatnya Pengembangan di Kawasan Transmigrasi			Jumlah Pengembangan Kawasan Transmigrasi	
			Meningkatnya Kawasan Transmigrasi yang Direncanakan		Persentase Program Transmigrasi yang Dilaksanakan	Program Perencanaan Kawasan Transmigrasi



NSPK SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN
				Tersedianya Pencadangan Tanah untuk Kawasan Transmigrasi	Luas Tanah untuk Pembangunan Kawasan Transmigrasi	Kegiatan Pencadangan Tanah untuk Kawasan Transmigrasi
						- Sub Kegiatan Penatausahaan Pencadangan Tanah untuk Kawasan Transmigrasi
			Meningkatnya Kawasan Transmigrasi yang Dikembangkan		Jumlah Kawasan Transmigrasi yang Dikembangkan	Program Pengembangan Kawasan Transmigrasi
				Tersedianya Satuan Kawasan Pengembangan	Jumlah Satuan Kawasan Pengembangan (SKP)	Kegiatan Pengembangan Satuan Permukiman pada Tahap Kemandirian
						- Sub Kegiatan Penguatan SDM dalam rangka Kemandirian Satuan Pemukiman
						- Sub Kegiatan Penguatan Infrastruktur Sosial, Ekonomi dan Kelembagaan dalam rangka Kemandirian Satuan Pemukiman



NSPK SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN
Meningkatnya Kualitas layanan Publik dan Optimalisasi Pemanfaatan Teknologi Informasi		Meningkatnya Pelayanan Publik Perangkat Daerah			Indeks Pelayanan Publik Perangkat Daerah	
			Meningkatnya Kepuasan Masyarakat Terhadap Layanan Perangkat Daerah		Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota
				Ketepatan Waktu Pembayaran Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase Ketepatan Waktu Pembayaran Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah
						- Sub Kegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN
				Terlaksananya pelayanan administrasi kepegawaian perangkat daerah	Persentase pelayanan administrasi kepegawaian perangkat daerah	Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah
						- Sub Kegiatan Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya
						- Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan



NSPK SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN
				Terlaksananya Penyediaan Sarana Administrasi Umum Perkantoran	Persentase pemenuhan operasional administrasi umum perkantoran	Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah - Sub Kegiatan Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor - Sub Kegiatan Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor - Sub Kegiatan Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan - Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang- undangan - Sub Kegiatan Penyediaan Bahan/Material - Sub Kegiatan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD - Sub Kegiatan Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD
				Terlaksananya Pengadaan Barang Milik Daerah	Persentase pemenuhan barang milik perangkat daerah	Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah



NSPK SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN
						- Sub Kegiatan Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan
						- Sub Kegiatan Pengadaan Mebel
						- Sub Kegiatan Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya
				Terlaksananya Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase pemenuhan jasa penunjang urusan perkantoran	Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
						- Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Surat Menyurat
						- Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
						- Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor
				Terlaksananya Pemeliharaan Barang Milik Daerah	Persentase pemeliharaan barang milik daerah	Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah



NSPK SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN
						- Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan - Sub Kegiatan Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya - Sub Kegiatan Pemeliharaan / Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya - Sub Kegiatan Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya - Sub Kegiatan Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya
Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan dan		Meningkatnya Kinerja Perangkat Daerah			Nilai SAKIP Perangkat Daerah	



NSPK SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN
Pengelolaan Keuangan Daerah						
			Meningkatnya Capaian Kinerja Perangkat Daerah		Persentase Capaian Kinerja Perangkat Daerah	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota
				Meningkatnya Realisasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase Realisasi Kinerja Perangkat Daerah	Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
						- Sub Kegiatan Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah
						- Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD
UPTD BALAI LATIHAN KERJA (BLK)						



NSPK SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN
Meningkatnya Kualitas layanan Publik dan Optimalisasi Pemanfaatan Teknologi Informasi	Menurunkan Tingkat Pengangguran dan Mendukung Penyelenggaraan Transmigrasi Melalui Pelayanan Publik yang Akuntabel	Meningkatnya Pelayanan Publik Perangkat Daerah			Indeks Pelayanan Publik	
			Meningkatnya Kepuasan Masyarakat Terhadap Layanan Perangkat Daerah		Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Balai Latihan Kerja	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota
				Terlaksananya Penyediaan Sarana Administrasi Umum Perkantoran	Persentase pemenuhan operasional administrasi umum perkantoran	Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah
						- Sub Kegiatan Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor - Sub Kegiatan Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan - Sub Kegiatan Penyediaan Bahan/Material - Sub Kegiatan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD



NSPK SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN
				Terlaksananya Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase pemenuhan jasa penunjang urusan perkantoran	Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah - Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Surat Menyurat - Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor

Tabel 4.2
Rencana Program, Kegiatan, Sub Kegiatan dan Pendanaan
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2025-2029

Program/Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Data Capaian pada Awal Tahun	Tahun 1 (2026)		Tahun 2 (2027)		Tahun 3 (2028)		Tahun 4 (2029)		Tahun 5 (2030)		Unit Pelaksana Penanggungjawab
			Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	
(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(17)
PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA	PERSENTASE KEGIATAN YANG DILAKSANAKAN YANG MENGACU KE RENCANA TENAGA KERJA	0	0	0	60.20	350, 000	65.20	286, 724	70.20	250, 000	75.20	243, 620	DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	Persentase Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK) Kabupaten Natuna	0	0	0	60,15	350, 000	65,30	286, 724	70,20	250, 000	75,10	243, 620	
Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro	Jumlah Dokumen Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Daerah (RTKD)	0	0	0	1	300, 000	1	236, 724	1	200, 000	0	193, 620	



Program/Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Data Capaian pada Awal Tahun	Tahun 1 (2026)		Tahun 2 (2027)		Tahun 3 (2028)		Tahun 4 (2029)		Tahun 5 (2030)		Unit Pelaksana Penanggungjawab
			Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	
(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(17)
Fasilitasi Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro	Jumlah SDM Perusahaan yang mampu menyusun RTK Mikro	0	0	0	2	50, 000	2	50, 000	2	50, 000	2	50, 000	
PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	PERSENTASE TENAGA KERJA BERSERTIFIKAT KOMPETENSI	1, 29	1, 31	214,100	1, 33	311, 856	1, 35	600, 000	1, 37	600, 000	1, 39	600, 000	DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	Lulusan Bersertifikat Kompetensi	80, 33	80, 33	214,100	80, 35	311, 856	80, 37	600, 000	80, 39	600, 000	80, 41	600, 000	
Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Tahun n	80	16	164,100	16	200, 756	16	400, 000	16	40000	16	400, 000	
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	2	50, 000	2	50, 000	2	50, 000	2	50, 000	
Pengadaan Sarana Pelatihan Kerja Kabupaten/Kota	Jumlah Pengadaan dan Pemeliharaan Sarana Pelatihan Kerja	0	4	50, 000	4	61,100	10	150, 000	10	150, 000	10	150, 000	
PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	TINGKAT PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	325.086.979, 32	0	0	391.313.137, 04	50, 000	424.426.215, 91	50, 000	457.539.294, 78	50, 000	490.652.373.65	50, 000	DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota	Persentase Perusahaan yang mendapatkan Pengukuran Produktivitas Tenaga Kerja	0	0	0	3.44	50, 000	3.44	50, 000	3.44	50, 000	3.44	50, 000	



Program/Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Data Capaian pada Awal Tahun	Tahun 1 (2026)		Tahun 2 (2027)		Tahun 3 (2028)		Tahun 4 (2029)		Tahun 5 (2030)		Unit Pelaksana Penanggungjawab
			Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	
(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(17)
Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	Jumlah Dokumen Hasil Pengukuran Produktivitas dan Daya Saing Tenaga Kerja di Tingkat Daerah	0	0	0	1	50, 000	1	50, 000	1	50, 000	1	50, 000	
PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	PERSENTASE TENAGA KERJA YANG DITEMPATKAN	2, 33	2, 50	50, 000	3, 00	203, 000	4, 50	260, 000	5, 00	265, 000	5, 50	350, 000	DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Persentase Informasi Pasar Kerja yang Tersedia di Kabupaten	33,33	0	0	66.66	50, 000	66.66	50, 000	66.66	50, 000	66.66	50, 000	
Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online	Jumlah Pencari dan Pemberi Kerja yang Terdaftar dalam Pasar Kerja Melalui Sistem Online (Karir Hub)	129	0	0	135	50, 000	140	50, 000	145	50, 000	150	50, 000	
Pelayanan antar Kerja di Daerah Kabupaten / Kota	Persentase Pekerja Informal	41.77	37.77	50, 000	36.77	153, 000	35.77	210, 000	33.37	215, 000	31.77	300, 000	
Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan	Jumlah Tenaga Kerja Disabilitas yang Mendapatkan Fasilitas Layanan ULD	0	0	0	1	50, 000	1	50, 000	1	50, 000	1	50, 000	
Perluasan Kesempatan Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Diberdayakan Melalui program Perluasan Kesempatan Kerja	50	20	50, 000	20	53, 000	20	11000	20	115, 000	20	200, 000	
PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	PERSENTASE PERUSAHAAN YANG MENERAPKAN TATA KELOLA KERJA YANG LAYAK (PP/PKB, LKS BIPARTIT, STRUKTUR SKALA UPAH, DAN TERDAFTAR PESERTA BPJS KETENAGAKERJAAN)	33, 33	33, 40	108, 000	33, 45	200, 000	33, 50	275, 000	33, 55	275, 000	33, 60	350, 000	DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI



Program/Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Data Capaian pada Awal Tahun	Tahun 1 (2026)		Tahun 2 (2027)		Tahun 3 (2028)		Tahun 4 (2029)		Tahun 5 (2030)		Unit Pelaksana Penanggungjawab
			Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	
(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(17)
Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang Hanya Beroperasi dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Pekerja pada Perusahaan yang Menerapkan Perlindungan Hak-hak Pekerja dan Dialog Sosial	0	0	0	40	50, 000	43	50, 000	45	50, 000	50	50, 000	
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	2	50, 000	2	50, 000	2	50, 000	2	50, 000	
Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	Persentase perkara yang diselesaikan	0	100	108, 000	100	150, 000	100	225, 000	100	225, 000	100	300, 000	
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	58, 000	1	100, 000	1	150, 000	1	150, 000	1	200, 000	
Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	Terlaksananya Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	3762	3770	50, 000	3790	50, 000	3810	75, 000	3830	75, 000	3840	100, 000	
PROGRAM PERENCANAAN KAWASAN TRANSMIGRASI	PERSENTASE [PROGRAM TRANSMIGRASI YANG DILAKSANAKAN	33.32	33,32	50, 000	49.99	20,000	66.66	30,000	83.33	30,000	100	30,000	DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI



Program/Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Data Capaian pada Awal Tahun	Tahun 1 (2026)		Tahun 2 (2027)		Tahun 3 (2028)		Tahun 4 (2029)		Tahun 5 (2030)		Unit Pelaksana Penanggungjawab
			Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	
(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(17)
Pencadangan Tanah untuk Kawasan Transmigrasi	Luas Tanah untuk Pembangunan Kawasan Transmigrasi	0	32.731	50, 000	32.731	20,000	32.731	30,000	32.731	30,000	32.731	30,000	
Penatausahaan Pencadangan Tanah untuk Kawasan Transmigrasi	Jumlah Dokumen Usulan Pencadangan Tanah untuk Kawasan Transmigrasi	1	1	50, 000	1	20,000	1	30,000	1	30,000	1	30,000	
PROGRAM PENGEMBANGAN KAWASAN TRANSMIGRASI	JUMLAH KAWASAN TRANSMIGRAS YANG DIKEMBANGKAN	1	1	100, 000	1	100, 000	1	100, 000	1	100, 000	1	100, 000	DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
Pengembangan Satuan Permukiman pada Tahap Kemandirian	Jumlah Satuan Kawasan Pengembangan (SKP)	2	2	100, 000	2	100, 000	2	100, 000	2	100, 000	2	100, 000	
Penguatan SDM dalam rangka Kemandirian Satuan Permukiman	Jumlah Kepala Keluarga Transmigran yang Dibina	30	40	50, 000	40	50, 000	40	50, 000	40	50, 000	40	50, 000	
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	50, 000	6	50, 000	6	50, 000	6	50, 000	6	50, 000	
PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	INDEKS KEPUASAN MASYARAKAT (IKM)	3, 41	3, 42	4,879,786	3, 43	5,369,893	3, 44	5,241,168	3, 45	5, 471, 428	3, 45	5,537,720	DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase Ketepatan Waktu Pembayaran Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	100	100	4,138, 786	100	4, 473, 893	100	4,101,168	100	4, 002, 632	100	4, 382, 720	



Program/Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Data Capaian pada Awal Tahun	Tahun 1 (2026)		Tahun 2 (2027)		Tahun 3 (2028)		Tahun 4 (2029)		Tahun 5 (2030)		Unit Pelaksana Penanggungjawab
			Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	
(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(17)
Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	33	37	4,138, 786	37	4, 473, 893	38	4,101,168	38	4, 002, 632	39	4, 382, 720	
Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Persentase pelayanan administrasi kepegawaian perangkat daerah	95.50	95.55	30, 000	95.60	70, 000	95.65	170, 000	95.70	80, 000	95.70	80, 000	
Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan	0	0	0	0	0	1	100, 000	0	0	0	0	
Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah Orang yang Mengikuti Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	4	2	30, 000	4	70, 000	4	70, 000	5	80, 000	5	80, 000	
Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase pemenuhan operasional administrasi umum perkantoran	80,20	81, 20	153, 000	82, 20	233, 000	83, 20	290, 000	84, 20	290, 000	85, 20	290, 000	
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	
Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	3	3	30, 000	3	40, 000	3	50, 000	3	50, 000	3	50, 000	
Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	6	2	30, 000	2	40, 000	2	40, 000	2	40, 000	2	40, 000	



Program/Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Data Capaian pada Awal Tahun	Tahun 1 (2026)		Tahun 2 (2027)		Tahun 3 (2028)		Tahun 4 (2029)		Tahun 5 (2030)		Unit Pelaksana Penanggungjawab
			Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	
(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(17)
Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan	15	10	5, 000	10	5, 000	15	7, 000	15	7, 000	15	7, 000	
Penyediaan Bahan/Material	Jumlah Paket Bahan/Material yang Disediakan	0	1	3, 000	1	3, 000	0	0	0	0	0	0	
Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	36	20	72, 000	30	132, 000	40	180, 000	40	180, 000	40	180, 000	
Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	0	30	10, 000	30	10, 000	30	10, 000	30	10, 000	30	10, 000	
Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase pemenuhan barang milik perangkat daerah	62, 45	62, 50	60, 000	62, 55	80, 000	62, 60	110, 000	62, 65	473, 796	62, 70	160, 000	
Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Unit Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Disediakan	12	0	0	0	0	0	0	1	343, 796	0	0	
Pengadaan Mebel	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan	2	3	30, 000	3	30, 000	5	50, 000	7	70, 000	8	100, 000	
Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	10	3	30, 000	5	50, 000	6	60, 000	6	60, 000	6	60, 000	
Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase pemenuhan jasa penunjang urusan perkantoran	85, 00	100,00	290, 000	100,00	290, 000	100,00	290, 000	100,00	290, 000	100,00	290, 000	



Program/Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Data Capaian pada Awal Tahun	Tahun 1 (2026)		Tahun 2 (2027)		Tahun 3 (2028)		Tahun 4 (2029)		Tahun 5 (2030)		Unit Pelaksana Penanggungjawab
			Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	
(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(17)
Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	12	12	10, 000	12	10, 000	12	10, 000	12	10, 000	12	10, 000	
Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	2	2	80, 000	2	80, 000	2	80, 000	2	80, 000	2	80, 000	
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	
Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase pemeliharaan sarana dan prasarana penunjang urusan perkantoran	75.68	75.75	210, 000	75.80	225, 000	75.85	280, 000	75.90	335, 000	75.90	335, 000	
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	30, 000	11	50, 000	11	60, 000	11	60, 000	11	60, 000	
Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	10	10	50, 000	5	25, 000	10	50, 000	10	75, 000	10	75, 000	
Pemeliharaan / Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	1	1	30, 000	1	50, 000	1	70, 000	1	100, 000	1	100, 000	
Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	0	1	50, 000	1	50, 000	1	50, 000	1	50, 000	1	50, 000	



Program/Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Data Capaian pada Awal Tahun	Tahun 1 (2026)		Tahun 2 (2027)		Tahun 3 (2028)		Tahun 4 (2029)		Tahun 5 (2030)		Unit Pelaksana Penanggungjawab
			Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	
(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(17)
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	1	50, 000	1	50, 000	1	50, 000	1	50, 000	1	50, 000	
PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	PERSENTASE CAPAIAN KINERJA PERANGKAT DAERAH	74.00	74.05	40, 000	74.10	40, 000	74.15	40, 000	74.20	40, 000	74.25	40, 000	DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase Realisasi Kinerja Perangkat Daerah	74.20	80.20	40, 000	80.50	40, 000	80.80	40, 000	90.00	40, 000	90.00	40, 000	
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	
UPTD BALAI LATIHAN KERJA (BLK)													
PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	INDEKS KEPUASAN MASYARAKAT (IKM) BALAI LATIHAN KERJA	3, 41	3, 42	116, 000	3, 43	116, 000	3, 44	115, 000	3, 45	115, 000	3, 45	115, 000	UPTD BLK
Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase pemenuhan operasional administrasi umum perkantoran	80, 20	81, 20	61,000	82, 20	61,000	83, 20	60,000	84, 20	60,000	85, 20	60,000	
Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	3	3	5, 000	3	5, 000	3	5, 000	3	5, 000	3	5, 000	
Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan	6	2	5, 000	2	5, 000	2	5, 000	2	5, 000	2	5, 000	



Program/Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Data Capaian pada Awal Tahun	Tahun 1 (2026)		Tahun 2 (2027)		Tahun 3 (2028)		Tahun 4 (2029)		Tahun 5 (2030)		Unit Pelaksana Penanggungjawab
			Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	
(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(17)
Penyediaan Bahan/Material	Jumlah Paket Bahan/Material yang Disediakan	0	1	1, 000	1	1, 000	0	0	0	0	0	0	
Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	24	15	50,000	15	50,000	15	50,000	15	50,000	15	50,000	
Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase pemenuhan jasa penunjang urusan perkantoran	85, 00	85, 50	55, 000	85, 80	55, 000	86, 00	55, 000	86, 50	55, 000	90, 00	55, 000	
Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	12	12	5, 000	12	5, 000	12	5, 000	12	5, 000	12	5, 000	
Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	12	12	50, 000	12	50, 000	12	50, 000	12	50, 000	12	50, 000	
JUMKAH				5,597,886		6,800,749		7,037,892		7,236,428		7,456,340	



Tabel 4.3
Daftar SubKegiatan Prioritas dalam Mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah

NO	PROGRAM PRIORITAS	OUTCOME	KEGIATAN/SUB KEGIATAN
1.	Program Perencanaan Tenaga Kerja	Meningkatnya Kegiatan yang Dilaksanakan yang Mengacu ke Rencana Tenaga Kerja	Kegiatan Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK) - Sub Kegiatan Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro
2.	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	Meningkatnya Tenaga Kerja Bersertifikat Kompetensi	Kegiatan Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi - Sub Kegiatan Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi
3.	Program Penempatan Tenaga Kerja	Meningkatnya Tenaga Kerja yang ditempatkan	Kegiatan Pelayanan antar Kerja di Daerah Kabupaten / Kota - Sub Kegiatan Perluasan Kesempatan Kerja
4.	Program Hubungan Industrial	Meningkatnya Jumlah Pekerja pada Perusahaan yang Menerapkan Perlindungan Hak-hak pekerja dan dialog Sosial	Kegiatan Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota - Sub Kegiatan Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota - Sub Kegiatan Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja

4.2. Kinerja Penyelenggara 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 2025-2029. 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.

4.2.1. Indikator Kinerja Utama (IKU) Tahun 2025-2029

Berikut Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna merupakan ukuran pokok yang mencerminkan keberhasilan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi perangkat daerah dalam menyelenggarakan urusan ketenagakerjaan dan transmigrasi IKU dirumuskan secara terukur, relevan, dan berorientasi pada hasil, sehingga mampu menggambarkan capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna dalam mendukung terwujudnya pembangunan daerah yang konsisten, terintegrasi, berbasis data, serta berkelanjutan.



Adapun Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna beserta target yang akan dicapai lima tahun mendatang sebagaimana disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.4
Indikator Kinerja Utama (IKU)
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna

NO	IKU	SATUAN	DEFENISI OPERASIONAL	RUMUS
1.	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	Persen	Mengukur tingkat partisipasi penduduk usia kerja dalam pasar kerja , yang menunjukkan seberapa besar potensi tenaga kerja yang tersedia dan aktif dalam kegiatan ekonomi	$\frac{\text{Jumlah Penduduk Angkatan Kerja}}{\text{Jumlah Penduduk Usia Kerja (15-64 Tahun)}} \times 100\%$

Tabel 4.5
Target Indikator Kinerja Utama
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2025-2030

No	Indikator	Satuan	Kondisi Awal	Target Capaian Setiap Tahun						Target Akhir	Ket
			2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030		
1	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	Persen	72,85	72,90	73,00	73,20	73,50	73,70	73,90	73,90	



4.2.2. Indikator Kinerja Kunci (IKK)

Indikator Kinerja Kunci (IKK) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi merupakan tolok ukur utama dalam menilai pencapaian kinerja perangkat daerah sesuai tugas pokok dan fungsi. IKK disusun untuk memastikan bahwa setiap program, kegiatan, dan subkegiatan yang dilaksanakan memiliki keterkaitan langsung dengan pencapaian sasaran strategis daerah sebagaimana tertuang dalam RPJPD, RPJMD, dan Renstra Disnakertrans.

Adapaun Indikator Kinerja Kunci (IKK) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6
Indikator Kinerja Kunci (IKK)
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna

NO	IKK	SATUAN	DEFENISI OPERASIONAL	RUMUS
1	Persentase kegiatan yang dilaksanakan yang mengacu ke rencana tenaga kerja	Persen	Mengukur persentase kegiatan yang dilaksanakan yang mengacu ke rencana tenaga kerja	$\frac{\text{Jumlah kegiatan keseluruhan yang dilaksanakan yang mengacu ke RTKD}}{\text{Jumlah kegiatan keseluruhan yang dilaksanakan di Kabupaten Natuna}} \times 100\%$
2	Persentase Tenaga Kerja Bersertifikat Kompetensi	Persen	Mengukur persentase tenaga kerja bersertifikat kompetensi	$\frac{\text{Jumlah tenaga kerja yang memiliki sertifikat kompetensi}}{\text{Jumlah tenaga keseluruhan}} \times 100\%$



NO	IKK	SATUAN	DEFENISI OPERASIONAL	RUMUS
3	Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	Rupiah	Mengukur tingkat produktivitas tenaga kerja	$\frac{\text{PDRB Tahun berjalan (atas dasar harga konstan)}}{\text{Jumlah tenaga kerja}} \times 100\%$
4	Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah, dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan)	Persen	Mengukur persentase perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah, dan terdaftar BPJS ketenagakerjaan)	$\frac{\text{Jumlah perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak}}{\text{Jumlah perusahaan}} \times 100$
5	Persentase Tenaga kerja yang ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui mekanisme layanan antar kerja dalam wilayah Kabupaten	Persen	Mengukur persentase tenaga kerja yang ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui mekanisme layanan antar kerja dalam wilayah Kabupaten/Kota	$\frac{\text{Jumlah pencari kerja yang ditempatkan}}{\text{Jumlah pencari kerja yang terdaftar}} \times 100$



Tabel 4.7
Target Indikator Kinerja Kunci (IKK)
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Kabupaten Natuna Tahun 2025-2029

NO	IKK	SATUAN	TARGET					KET
			2025	2026	2027	2028	2029	
1	Persentase kegiatan yang dilaksanakan yang mengacu ke rencana tenaga kerja	Persen	0	0	60,20	65,20	70,20	
2	Persentase Tenaga Kerja Bersertifikat Kompetensi	Persen	1,29	1,31	1,33	1,35	1,37	
3	Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	Rupiah	0	0	391.313.137,04	424.426.215,91	457.539.294,78	
4	Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah, dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan)	Persen	33,33	33,40	33,45	33,50	33,55	
5	Persentase Tenaga kerja yang ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui mekanisme layanan antar kerja dalam wilayah Kabupaten	Persen	100	2,50	3,00	4,50	5,00	

BAB V

PENUTUP

Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna Tahun 2025-2029 merupakan panduan kerja selama 5 (lima) tahun mendatang. Renstra ini disusun dengan memperhatikan Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna, hasil telaahan permasalahan layanan dan isu-isu strategis yang berkembang serta hasil capaian indikator kinerja selama 5 (tahun). Renstra ini memuat tujuan, sasaran, indikator sasaran, strategi, arah kebijakan, program serta kegiatan indikatif. Program dan kegiatan indikatif tersebut nantinya akan dijabarkan lebih lanjut ke dalam suatu rencana kerja tahunan. Ini merupakan langkah awal yang akan menjadi pedoman pengukuran kinerja dan pelaporan akuntabilitas kinerja perangkat daerah.

5.1. Kesimpulan Substansial

Secara substansial, penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna menghasilkan beberapa kesimpulan penting yang menjadi dasar arah kebijakan dan strategi pembangunan lima tahun ke depan. Berdasarkan hasil analisis evaluasi kinerja periode sebelumnya, kondisi sumber daya, lingkungan strategis, serta permasalahan dan isu strategis yang dihadapi, dapat disimpulkan hal-hal berikut:

1. **Permasalahan ketenagakerjaan utama** yang masih perlu mendapat perhatian meliputi: kualitas dan produktivitas tenaga kerja masih rendah, penyelenggaraan pelatihan belum optimal, minimnya kesempatan kerja yang tersedia, masih rendahnya perlindungan tenaga kerja dan hubungan industrial dan rendahnya keberhasilan program transmigrasi dalam peningkatan kesejahteraan transmigrasi dan masyarakat lokal

2. **Isu strategis yang dirumuskan** mencakup peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja, peningkatan kualitas dan efektivitas penyelenggaraan pelatihan kerja, penciptaan dan perluasan kesempatan kerja, perlindungan tenaga kerja dan peningkatan hubungan industrial, serta pengembangan kawasan transmigrasi. Isu-isu ini mencerminkan kebutuhan untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja dan menciptakan kondisi ketenagakerjaan yang lebih inklusif dan adaptif.
3. **Tujuan dan sasaran strategis** yang ditetapkan menurunkan tingkat pengangguran dan mendukung penyelenggaraan transmigrasi melalui pelayanan publik yang akuntabel dengan sasaran meningkatnya tingkat partisipasi angkatan kerja, meningkatnya pengembangan di kawasan transmigrasi, meningkatnya pelayanan publik perangkat daerah dan meningkatnya kinerja perangkat daerah. Sasaran ini diukur melalui indikator kinerja yang relevan, terukur, dan berorientasi hasil.

5.2. Kaidah Pelaksanaan

1. Transparansi dan Akuntabilitas

Seluruh proses perencanaan, penganggaran, hingga pelaksanaan program pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dilaksanakan secara terbuka, informatif, dan dapat dipertanggungjawabkan kepada publik melalui sistem pelaporan dan evaluasi yang terukur.

2. Partisipatif

Penyelenggaraan program pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dilakukan dengan melibatkan berbagai pemangku kepentingan termasuk mitra kerja strategis lainnya, untuk memastikan kebijakan dan layanan yang dijalankan sesuai dengan kebutuhan riil di lapangan.

3. Efisiensi dan Efektivitas

Penggunaan anggaran, sumber daya manusia, dan sarana prasarana pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dioptimalkan agar menghasilkan dampak yang maksimal terhadap peningkatan mutu layanan urusan ketenagakerjaan dan transmigrasi.

4. Partisipatif dan Inklusif

Melibatkan partisipasi masyarakat, pemangku kepentingan dunia usaha, serta kelompok rentan dan marginal dengan mengedepankan prinsip *leave no one behind* dalam setiap program ketenagakerjaan dan transmigrasi.

5. Berkelanjutan

Pelaksanaan program dan kegiatan yang menjamin keberlanjutan manfaat pembangunan di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi secara jangka panjang, dengan memperhatikan keseimbangan aspek ekonomi, sosial, serta kelestarian lingkungan.

Dengan berpegang pada kaidah-kaidah tersebut, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi berkomitmen untuk mewujudkan tenaga kerja yang kompeten, produktif, dan terserap di pasar kerja, serta pengelolaan ketransmigrasian yang tertib, mandiri, dan berkelanjutan.

5.3. Pelaksanaan Pengendalian dan Evaluasi terhadap Perencanaan dan Pelaksanaan Pembangunan

Pengendalian dan evaluasi merupakan bagian krusial dalam pelaksanaan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna Tahun 2025–2029. Keduanya berfungsi sebagai instrumen untuk memastikan bahwa seluruh program dan kegiatan berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan serta berkontribusi nyata terhadap peningkatan mutu layanan ketenagakerjaan dan

transmigrasi. Beberapa mekanisme pengendalian dan evaluasi yang diterapkan antara lain:

1. Monitoring Berkala

Dilaksanakan secara rutin oleh jajaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi bersama tim teknis, untuk menilai kemajuan pelaksanaan program baik dari sisi fisik, keuangan, maupun ketercapaian sasaran di lapangan. Monitoring ini menjadi dasar pengambilan keputusan cepat dan tepat jika ditemukan kendala dalam pelaksanaan.

2. Evaluasi Kinerja Tahunan

Dilakukan setiap akhir tahun untuk mengukur pencapaian indikator kinerja utama dan kunci, mengevaluasi efektivitas strategi, serta menyusun rekomendasi perbaikan program/kegiatan pada tahun berikutnya agar lebih tepat sasaran dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

3. Pelibatan Masyarakat dan Pemangku Kepentingan

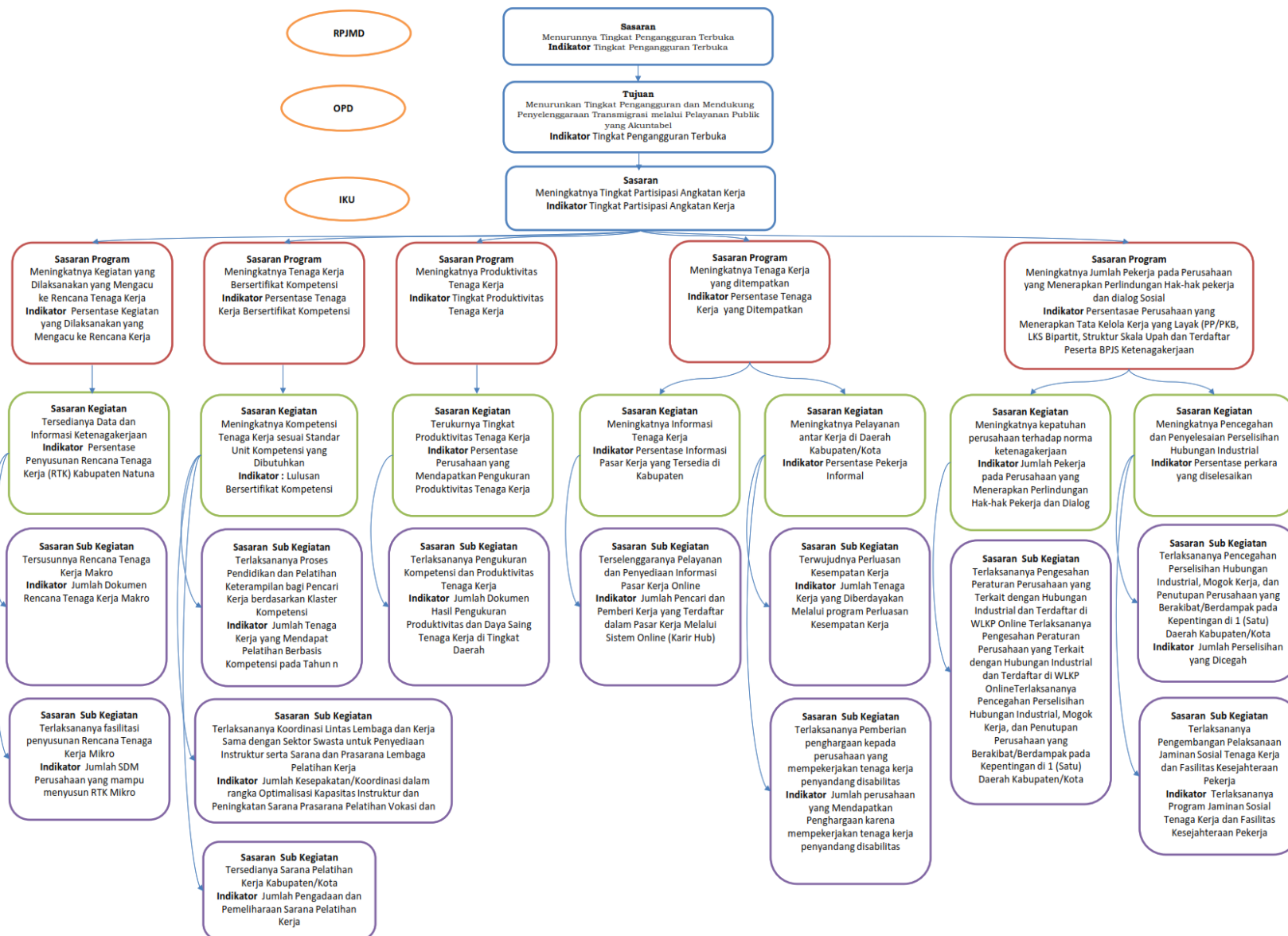
Melalui pengaduan publik, maupun survei kepuasan layanan, masyarakat dilibatkan untuk memberikan umpan balik atas implementasi kebijakan yang sudah ada, sehingga mendorong transparansi dan partisipasi aktif.

4. Audit Internal dan Eksternal

Pengawasan dilakukan oleh Inspektorat Daerah maupun lembaga pemeriksa lainnya untuk menjamin kepatuhan terhadap regulasi, efektivitas anggaran, serta pencegahan penyimpangan yang dapat merugikan mutu layanan ketenagakerjaan dan transmigrasi.



Gambar : 5.1
Cascading Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2025-2029



Program-program dan kegiatan-kegiatan yang tercantum dalam renstra ini akan dijabarkan lebih lanjut dalam Rencana Kerja Tahunan (RKT/Renja) dan sebagai dasar penyusunan program kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Pelaksanaan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna 2025-2029 diharapkan dapat mendukung pencapaian Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Natuna dalam 5 (lima) tahun kedepan. Penyusunan perencanaan pembangunan yang berkualitas akan menjadi acuan dan menunjang dalam mewujudkan pembangunan Kabupaten Natuna Tahun 2025-2029.

Ranai, 19 September 2025


KEPALA DINAS

INDRA JONI, S.Sos
NIP. 19700903 199201 1 001