



BUPATI SIAK

PROVINSI RIAU PERATURAN BUPATI SIAK NOMOR 13 TAHUN 2026

TENTANG

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

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI SIAK,

- Menimbang** : a. bahwa untuk melaksanakan ketentuan dalam Pasal 123 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;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Rencana Strategis Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Siak Tahun 2025 -2029;
- Mengingat** : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. 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 1999 Nomor 181, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3902) sebagaimana telah diubah beberapa kali dengan Undang-Undang 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 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);

4. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang pembentukan Peraturan Peundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234) sebagaimana telah diubah beberapa kali dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang pembentukan Peraturan Peundang-Undangan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 143, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6801);
5. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Inonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan 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);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6322);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2019 Nomor 52, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6323);
9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara 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 Tahun 2019 Nomor 157);
10. 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 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);
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1447);

12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);
13. Peraturan Daerah Kabupaten Siak Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Siak Tahun 2016 Nomor 8) sebagaimana diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Siak Nomor 4 Tahun 2025 tentang Perubahan Keempat atas Peraturan Daerah Kabupaten Siak Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Siak Tahun 2025 Nomor 4);
14. Peraturan Daerah Kabupaten Siak Nomor 1 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Siak Tahun 2025-2029 (Lembaran Daerah Kabupaten Siak Tahun 2025 Nomor 1);
15. Peraturan Daerah Kabupaten Siak Nomor 5 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Siak Tahun 2025-2029 (Lembaran Daerah Kabupaten Siak Tahun 2025 Nomor 5);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG RENCANA STRATEGIS DINAS TRANSMIGRASI DAN TENAGA KERJA KABUPATEN SIAK TAHUN 2025-2029.

**BAB I
KETENTUAN UMUM**

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Siak.
2. Pemerintah Daerah adalah Penyelenggaraan urusan Pemerintahan oleh Pemerintah Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Menurut Azas Otonomi dan Tugas Pembantuan dengan prinsip Otonomi seluas luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
3. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
4. Bupati adalah Bupati Siak.
5. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disebut DPRD adalah Lembaga Perwakilan Rakyat Daerah yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah.
6. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Siak.
7. Badan Perencanaan dan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah adalah Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Siak.

8. Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah yang selanjutnya disingkat RPJPD adalah dokumen perencanaan Daerah untuk periode 25 (dua puluh lima) Tahun.
9. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah yang selanjutnya disingkat RPJMD adalah dokumen perencanaan Daerah untuk periode 5 (lima) Tahun terhitung sejak dilantik sampai dengan berakhirnya masa jabatan Kepala Daerah.
10. Rencana Kerja Pemerintah Daerah yang selanjutnya disingkat RKPD adalah Dokumen Perencanaan Daerah untuk periode 1 (satu) tahun.
11. Rencana Strategis Perangkat Daerah yang selanjutnya disebut Renstra PD adalah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 5 (Lima) Tahun.
12. Rencana Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disebut Renja PD adalah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 1 (satu) Tahun.

BAB II

KEDUDUKAN

Pasal 2

- (1) Renstra Perangkat Daerah merupakan dokumen Perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 5 (lima) tahun terhitung mulai tahun 2025 dan berakhir pada tahun 2029.
- (2) Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029 memuat tujuan, sasaran, program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan pembangunan dalam pelaksanaan urusan Pemerintahan Wajib dan/atau urusan Pemerintahan pilihan sesuai tugas dan fungsi Perangkat Daerah.
- (3) Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berpedoman pada RPJMD Tahun 2025-2029.
- (4) Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berfungsi sebagai landasan penyusunan Renja Perangkat Daerah Tahun 2025 sampai dengan Tahun 2029.

BAB III

SISTEMATIKA

Pasal 3

- (1) Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029 sebagaimana sebagai berikut:
 - a. BAB I : PENDAHULUAN
 - b. BAB II : GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH
 - c. BAB III : TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN
 - d. BAB IV : PROGRAM, KEGIATAN, SUBKEGIATAN DAN ARAH KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN
 - e. BAB V : PENUTUP
- (2) Penjabaran Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

BAB IV
PERUBAHAN RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

Pasal 4

- (1) Perubahan Renstra Perangkat Daerah dapat dilakukan apabila terdapat perubahan atas Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Siak Tahun 2025-2029.
- (2) Dalam hal RPJMD tidak berubah maka Renstra Perangkat Daerah dapat disesuaikan pada pencapaian target output, nomenklatur output, jumlah output, target program, target kegiatan, target sub kegiatan dan target sasaran.
- (3) Dalam hal terjadi perubahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tetapi tidak merubah target akhir pencapaian sasaran dan program Perangkat Daerah, maka perubahan tersebut dilakukan pada pembahasan perencanaan tahunan yang termuat pada RKPD dan Renja Perangkat Daerah.
- (4) Perubahan yang dimaksud pada ayat (3) tidak perlu diikuti dengan perubahan atas peraturan Bupati tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah.

BAB V

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 5

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Siak.

Ditetapkan di Siak Sri Indrapura
pada tanggal 15 Januari 2026

BUPATI SIAK,

AFNI. Z

Diundangkan di Siak Sri Indrapura
Pada Tanggal 15 Januari 2026

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN SIAK,

MAHADAR

BERITA DAERAH KABUPATEN SIAK TAHUN 2026 NOMOR 13



RENCANA STRATEGIS

TAHUN 2025 ~ 2029



DINAS TRANSMIGRASI DAN
TENAGA KERJA KABUPATEN SIAK

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, taufik dan hidayahNya sehingga kami dari Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Siak telah selesai menyusun Rencana Strategis (Renstra) dan ini semua tentu atas bantuan dari semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Rencana strategis merupakan suatu proses yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai dalam kurun waktu 1 (satu) tahun sampai 5 (lima) tahun dengan memperhitungkan potensi, peluang dan kendala yang ada atau mungkin timbul. Rencana strategis mengandung visi, misi, tujuan, sasaran, kebijaksanaan. Rencana Strategi (Renstra) ini kami sajikan sebagai gambaran tugas dan fungsi dari Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Siak. Penyusunan Rencana Strategis Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Siak ini telah diselaraskan dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2025 - 2029 serta memperhatikan berbagai potensi dan sumberdaya yang tersedia serta semakin kuatnya sistem penyelenggaraan pemerintah daerah.

Kemudian kami juga memberikan gambaran tentang penunjang tercapainya Rencana Strategis Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Siak, diantaranya Sumber Daya Manusia, Anggaran dan Kebijakan Pemerintah Daerah Kabupaten Siak. Selanjutnya kepada semua pihak, kami menyampaikan ucapan terima kasih dan

penghargaan atas kerjasama dan kritik yang sehat dalam menyelesaikan Rencana Strategis ini.

Demikian Rencana Strategis ini disusun kiranya dapat dijadikan pedoman dalam pelaksanaan tugas ke depan, khususnya dilingkungan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Siak.

Siak Sri Indrapura, Januari 2026

**Kepala Dinas Transmigrasi dan Tenaga
Kerja Kabupaten Siak**

The image shows a circular official stamp of the Kabupaten Siak government. The outer ring of the stamp contains the text "PEMERINTAH KABUPATEN SIAK". The inner part of the stamp contains the text "DINAS TRANSMIGRASI DAN TENAGA KERJA". Overlaid on the stamp is a handwritten signature in blue ink.

SYAIFULLAH, S.IP
NIP. 196709071988111002

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Dasar hukum penyusunan	6
1.3 Maksud dan Tujuan	9
1.4 Sistematika Penulisan	10
BAB II GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS DINAS TRANSMINGRASI DAN TENAGA KERJA	13
2.1 Gambaran Pelayanan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja	13
2.2 Permasalahan dan Isu Strategis	29
BAB III TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN	45
BAB IV PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN DAN KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN	56
BAB V PENUTUP	80

DAFTAR TABEL

	Hal.
Tabel 2.1 Jumlah Pegawai Distransnaker Kab. Siak Berdasarkan Tingkat Pendidikan	18
Tabel 2.2 Jumlah Pegawai Distransnaker Kab. Siak Berdasarkan Golongan	19
Tabel 2.3 Jumlah Pejabat Eselon/Fungsional Distransnaker.....	19
Tabel 2.4 Jumlah Pegawai Menurut Jenis Kelamin	19
Tabel 2.5 Daftar Inventaris Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kab. Siak	20
Tabel 2.6 Penduduk Usia 15 Tahun Ke Atas di Kabupaten Siak Menurut Angkatan Kerja dan Bukan Angkatan Kerja	22
Tabel 2.7 Jumlah Kasus Yang Diselesaikan Dengan Perjanjian Bersama (PB)	23
Tabel 2.8 Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU)	25
Tabel 2.9 Capaian Indikator Kinerja Kunci (IKI)	27
Tabel 2.10 Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	28
Tabel 2.11 Pemetaan Permasalahan Pelayanan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja	34
Tabel 2.12 Rumusan Isu Strategis	40
Tabel 2.13 Keterkaitan Misi, Tujuan dan Sasaran RPJMD Kab. Siak 2025 - 2029	41
Tabel 3.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja	47
Tabel 3.2 Strategi dan Arah Kebijakan	49
Tabel 3.3 Teknik Merumuskan Tujuan dan Sasaran Renstra.....	51

Tabel 3.4	Penahapan Renstra Perangkat Daerah	53
Tabel 3.5	Teknik Merumuskan Arah Kebijakan Renstra Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja	54
Tabel 4.2	Teknik Merumuskan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan Renstra	57
Tabel 4.3	Rencana Program/Kegiatan/Sub Kegiatan dan Pendanaan ..	64
Tabel 4.4	Daftar Sub Kegiatan Prioritas Dalam Mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah	74
Tabel 4.5	Indikator Kinerja Utama (IKU)	77
Tabel 4.6	Indikator Kinerja Kunci (IKK)	79

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 2.1 Bagan Struktur Organisasi Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kab. Siak	17
Gambar 3.1 Konsep Renstra Perangkat Daerah	46
Gambar 3.2 Kerangka Keterkaitan Sasaran RPJMD dengan Tujuan Renstra Perangkat Daerah	46
Gambar 4.1 Perumusan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan Renstra Perangkat Daerah	56

**RENCANA STRATEGIS DINAS TRANSMIGRASI DAN TENAGA KERJA
KABUPATEN SIAK TAHUN 2025 – 2029**

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Terbentuknya Kabupaten Siak sebagai intitusi eksekutif yang berperan menjalankan roda pemerintahan dan pemberdayaan serta pembangunan masyarakat merupakan perpanjangan tangan dari pemerintah otonomi Kabupaten Siak, merupakan aspirasi masyarakat yang bermanfaat untuk mempermudah masyarakat dalam hal pelaksanaan kepengurusan administrasi serta lebih mempererat hubungan antara pemerintah dengan masyarakat di dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Pemerintah Kabupaten Siak sebelumnya merupakan bagian dari Kabupaten Bengkalis kemudian terpisah menjadi wilayah kecamatan di Kabupaten Siak berdasarkan UU No. 53 Tahun 1999.

Dengan demikian potensi yang ada di Kabupaten Siak secara tidak langsung lebih terangkat dengan jangkauan pemerintah yang lebih dekat, jangkauan pembangunan yang lebih baik dibandingkan dengan pemerintah yang lama.

Pola dasar dan strategi pembangunan daerah atau dikenal dengan Rencana Strategis (Renstra) pembangunan yang telah digariskan Pemerintah Propinsi Riau, khususnya di Kabupaten Siak pada era otonomi daerah saat ini memungkinkan bagi daerah ini untuk memacu pembangunanya yang masih tertinggal jauh dari daerah-daerah lain yang lebih maju. Sumber daya alam yang berlimpah yang dimiliki oleh Kabupaten Siak diharapkan menjadi modal dasar yang sangat potensial untuk menjalankan renstra pembangunanya. Hanya saja sumber daya alam yang kaya

tersebut, tentunya belum cukup memadai untuk meletakkan pondasi pembangunan yang kokoh dan melanjutkan di atas pondasi itu pembangunan berikutnya sebagaimana yang telah dikonsepsi dalam Renstra ini. Agar Renstra tersebut dapat berjalan sebagaimana mestinya dan agar pembangunannya yang telah dijalankan tersebut memberikan hasil yang maksimal bagi pertumbuhan ekonomi, kesejahteraan masyarakat dan target-target lain yang ingin dicapai, maka seluruh potensi yang dimiliki harus disinergikan secara baik, efektif dan efisien. Untuk itu diperlukan kebijakan-kebijakan yang tepat, matang dan rasional oleh pengambil kebijakan (*Decision Maker*) dan *Stakeholder* yang ada di tubuh pemerintah Daerah, yang ditindaklanjuti secara teknis oleh perangkat-perangkat pemerintahan di bawahnya, dan tentunya dengan melibatkan seluruh elemen masyarakat dalam pengaplikasiannya. Kekompakan semua pihak sangat menentukan keberhasilan pembangunan yang diinginkan, maka dalam hal ini sumber daya manusia yang terlibat harus cukup mumpuni di segala bidang dan dapat bekerjasama dalam sebuah tim secara solid.

Sebagai konsekuensi pelaksanaan otonomi daerah sebagaimana yang telah diamanatkan oleh undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, setiap daerah dituntut untuk mandiri dalam mengurus rumah tangganya. Pemerintah Daerah sebagai pengejawantahan dari masyarakat di daerah diharapkan mampu mengelola kekayaan dan segala potensi daerah yang dimiliki dengan tujuan meningkatkan pertumbuhan ekonomi, mewujudkan kesejahteraan masyarakat, pengentasan kemiskinan dan menciptakan kondisi yang kondusif, aman dan damai agar terwujud masyarakat yang agamis, adil dan makmur. Untuk memenuhi target-target tersebut, pemerintah

harus mampu membuat tahapan-tahapan pembangunan yang tepat dan berkelanjutan, dan membuat sasaran-sasaran yang tepat pula disetiap tahapan tersebut, kemudian tahapan-tahapan tersebut harus terintegral dan tidak terpisahkan dalam kerangka besar pola dasar dan strategi pembangunan, dan juga harus mampu mendeteksi kemungkinan terjadinya kendala pembangunan dari berbagai sisi. Kemudian membuat cara penyelesaian yang cepat dan tepat dalam mengatasi kendala-kendala tersebut, tentu saja dengan memikirkan apakah ada implikasi yang negatif dari setiap kebijakan yang diambil.

Berkaitan dengan hal diatas, salah satu cara untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat seiring dengan pertumbuhan ekonomi sebagai buah dari pembangunan yang dicanangkan, adalah pengentasan masalah pengangguran dan penyelesaian masalah ketenagakerjaan bukanlah masalah yang sederhana. Permasalahan tersebut sangat kompleks karena menyangkut masalah sosial yang selalu berkembang. Maka kebijakan ketenagakerjaan harus dibuat secara hati-hati, efektif dan tepat, dengan mengikuti perkembangan kondisi sosial masyarakat. Untuk itu diperlukan dukungan yang kuat dari pihak yang terkait, dan membutuhkan tim yang solid dan profesional di instansi teknis yang terlibat langsung dengan kebijakan ketenagakerjaan ini, dalam hal ini adalah Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Siak.

Dengan jumlah pengangguran terbuka yang berjumlah 4.134 orang berdasarkan usia 15 tahun keatas (*sumber data : Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Tahun 2020*) dan banyaknya jumlah perusahaan yang mempekerjakan pekerja di wilayah Kabupaten Siak yaitu sekitar 32.865 pekerja (*sumber data : BPJS Ketenagakerjaan Tahun 2020*) yang sangat rawan dengan kasus-

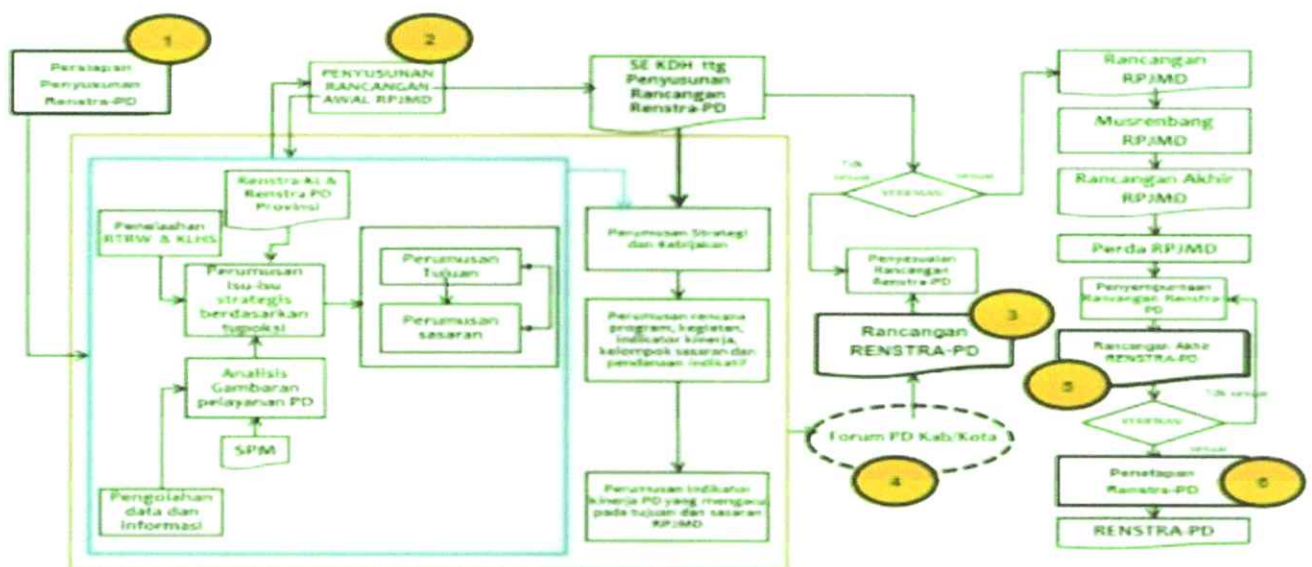
kasus ketenagakerjaan, maka membuat semakin strategisnya keberadaan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Siak dalam mengatasi isu-isu krusial dan sensitif bidang ketenagakerjaan tersebut. Pembangunan transmigrasi yang dilaksanakan sebelum otonomi yang berlandaskan UU No. 3 Tahun 1972, sebenarnya sudah dirancang atas dasar struktur kawasan yang berciri hirarkis. Pada dasarnya sudah ada pergeseran paradigma transmigrasi yang eksklusif ke paradigma inklusif, atau secara konseptual melibatkan masyarakat desa-desa sekitar sebagai bagian dari kawasan transmigrasi. Sebagaimana yang dinyatakan dalam UU No. 15 Tahun 1997, PP. No 2 Tahun 1999 dan UU No. 29 Tahun 2009, lingkup geografis kawasan transmigrasi terdiri atas permukiman baru transmigrasi, desa-desa eks transmigrasi dan desa-desa setempat. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2014 tentang Percepatan Pembangunan Daerah Tertinggal, daerah tertinggal adalah daerah kabupaten yang wilayah serta masyarakatnya kurang berkembang dibandingkan dengan daerah lain dalam skala nasional.

Adapun Kebijakan Nasional yang terkait dengan bidang transmigrasi dan tenaga kerja adalah: (i) penciptaan ekosistem ketenagakerjaan yang kondusif, baik bagi pengusaha ataupun pekerja melalui perbaikan regulasi di bidang ketenagakerjaan; (ii) peningkatan perlindungan pekerja dan penciptaan lapangan kerja yang masif; (iii) penciptaan pasar kerja yang fleksibel dan efisien.

Penyusunan Renstra Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Siak Tahun 2025-2029 disusun berdasarkan Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 tentang Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029.

Proses penyusunan Rencana Strategis Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Siak berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 yang diawali dengan persiapan, penyusunan rancangan awal, penyusunan rancangan, pelaksanaan forum perangkat daerah/ lintas perangkat daerah, perumusan rancangan akhir dan penetapan. Proses penyusunan tersebut dapat dilihat pada gambar berikut :

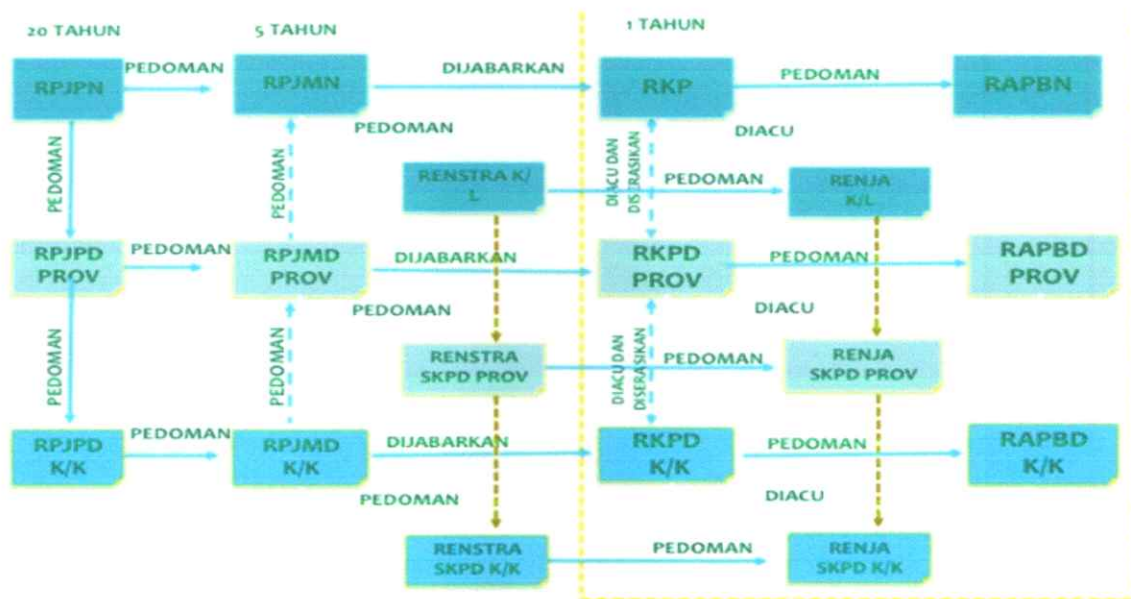
Gambar 1.1
Proses Penyusunan Renstra Perangkat Daerah



Penyusunan Dokumen Renstra Dinas Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Siak berpedoman pada RPJMD dengan memperhatikan Renstra K/L terkait dan Renstra kabupaten/kota terkait, dan pada akhirnya Renstra akan menjadi pedoman kepala perangkat daerah dalam menyusun Rencana Kerja Perangkat Daerah, keterkaitan dokumen tersebut dapat dilihat pada bagan alur berikut :

Gambar 1.2

Keterkaitan Renstra Perangkat dengan RPJMD, Renstra K/L dan Renstra Provinsi/Kabupaten/Kota dan dengan Renja Perangkat Daerah



1.2 Dasar Hukum Penyusunan

- Undang-undang Nomor 53 tahun 1999 tentang Pembentukan Daerah Kabupaten Siak, Kabupaten Rokan Hilir, Kabupaten Rokan Hulu, Kabupaten Pelalawan, Kabupaten Karimun, Kabupaten Natuna, Kabupaten Kuantan Singingi, dan Kota Batam;
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- 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);

- d. Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2009 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1997 Tentang Ketransmigrasian;
- e. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);
- f. 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 dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
- g. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887);
- h. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah;
- i. 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;

- j. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2018 tentang Pembuatan dan Pelaksanaan Kajian Lingkungan Hidup Strategis dalam Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 459);
- k. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1114);
- l. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, Dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Dan Keuangan Daerah;
- m. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 900.1.15.5-1317 Tahun 2023 tentang Perubahan 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;
- n. 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 Inventarisi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
- o. Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Pembangunan

Jangka Menengah Daerah dan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029;

- p. Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 14 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Tahun 2025-2045 (Lembaran Daerah Provinsi Riau Tahun 2024 Nomor 14);
- q. Peraturan Daerah Kabupaten Siak Nomor 10 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Siak Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Berita Daerah Kabupaten Siak Tahun 2019 Nomor 10);
- r. Peraturan Daerah Kabupaten Siak Nomor 1 Tahun 2020 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) Kabupaten Siak Tahun 2020-2040;
- s. Peraturan Daerah Kabupaten Siak Nomor 5 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Siak Tahun 2025 - 2029;
- t. Peraturan Bupati Siak Nomor 116 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Siak (Berita Daerah Kabupaten Siak Tahun 2021 Nomor 116);

1.3 Maksud dan Tujuan

1.3.1 Maksud

Maksud dari penyusunan Rencana Strategis Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Siak adalah peningkatan kinerja penyelenggaraan bidang urusan Tenaga Kerja dan Urusan Transmigrasi untuk mewujudkan visi dan misi daerah

yang telah disepakati dalam kinerja penyelenggaraan pemerintah daerah.

1.3.2 Tujuan

Adapun tujuan dari penyusunan Rencana Strategis ini sebagai berikut:

- a. Menjabarkan strategi yang dilaksanakan oleh Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Siak untuk mewujudkan tujuan dan sasaran daerah di bidang urusan Transmigrasi dan urusan Tenaga Kerja.
- b. Menjadi acuan kerja resmi bagi Dinas serta para pihak terkait dalam upaya pembangunan bidang urusan Transmigrasi dan urusan Tenaga Kerja.
- c. Menjadi acuan resmi untuk penilaian kinerja Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Siak.
- d. Merumuskan kinerja penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah pada Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Siak Tahun 2025-2029.
- e. Merumuskan rencana program, kegiatan, sub kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran dan pendanaan indikatif Tahun 2025-2029; dan
- f. Merumuskan kinerja penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah pada Dinas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau Tahun 2025-2029.

1.4 Sistematika Penulisan

Dalam Penyusunan Renstra ini, sistematika penulisan disusun secara sistematis, realistis dan logis, dimana setiap bab dibahas secara filosofis, teoritis maupun teknis agar kebijakan yang diambil dapat tergambar dengan jelas dan utuh, sehingga mudah dipahami dan dilaksanakan dalam rangka pembangunan

bidang Transmigrasi dan Ketenagakerjaan di Kabupaten Siak sebagai berikut :

BAB I. PENDAHULUAN

Dalam Bab ini memuat latar belakang, landasan hukum, maksud dan tujuan penyusunan Renstra, serta sistematika penulisan.

BAB II. GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS DINAS TRANSMINGRASI DAN TENAGA KERJA

Bab ini memuat tentang tugas, fungsi, dan struktur organisasi, sumber daya, kinerja pelayanan, tantangan dan peluang pengembangan pelayanan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kab. Siak serta identifikasi permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kab. Siak serta penentuan isu- isu strategis.

BAB III. TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Dalam bab ini diuraikan tujuan, sasaran, strategi dan arah kebijakan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kab. Siak. Telaahan visi, misi, dan program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih, telaahan Renstra K/L dan Renstra Propinsi/Kabupaten/Kota dan telaahan rencana tata ruang wilayah dan kajian lingkungan hidup strategis.

BAB IV. PROGRAM, KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN DAN KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Dalam bab ini memuat tentang penjelasan prioritas-prioritas program dan kegiatan beserta indikasi pendanaan dalam periode 5 (lima) tahun dan tahunan. Indikator kinerja Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Siak yang merupakan refleksi capaian prioritas program dan kegiatan yang telah direncanakan dan terukur. Bab ini juga memuat tentang penjelasan indikator kinerja program dan kegiatan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Siak yang merujuk kepada tujuan dan sasaran RPJMD Kab. Siak.

BAB V. PENUTUP

LAMPIRAN

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS DINAS TRANSMIGRASI DAN TENAGA KERJA

2.1 Gambaran Pelayanan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Siak.

Berdasarkan Peraturan Bupati Siak Nomor 116 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Siak, Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah merupakan perangkat daerah yang diberikan tugas, tanggung jawab dan wewenang untuk melaksanakan otonomi daerah dan tugas pembantuan pembantu di bidang transmigrasi dan tenaga kerja di daerah.

2.1.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi

Tugas pokok Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Siak adalah melaksanakan urusan Pemerintahan Daerah yang menjadi kewenangan daerah di bidang transmigrasi dan bidang tenaga kerja.

Adapun fungsi Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Siak adalah:

- a. perumusan kebijakan teknis di bidang pembantuan di bidang Transmigrasi dan Tenaga Kerja;
- b. penyelenggaraan pelayanan umum di bidang Transmigrasi dan Tenaga Kerja;
- c. pembinaan pelaksanaan tugas di bidang Transmigrasi dan Tenaga Kerja;
- d. pelaksanaan urusan tata usaha dinas; dan
- e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan baik secara tertulis maupun lisan sesuai dengan kewenangan dan

bidang tugas dan fungsinya dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas.

Berdasarkan Peraturan Bupati Siak Nomor 116 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Siak yang terdiri dari :

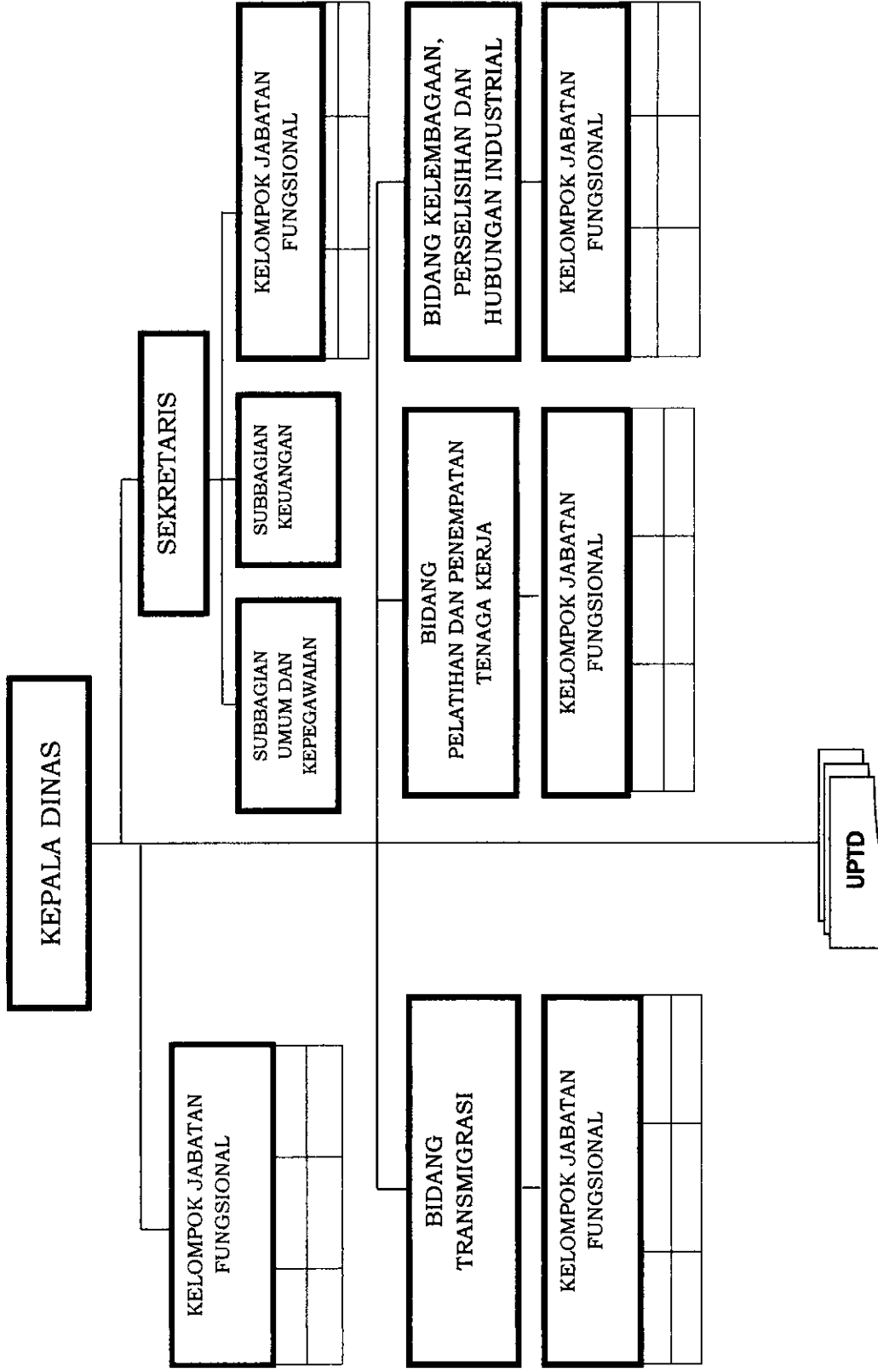
Tugas Pokok	Fungsi
Sekretariat	
Melaksanakan urusan umum kepegawaian, keuangan, evaluasi dan mengoordinasikan tugas satuan organisasi.	a. Penyusunan rencana kerja sekretariat b. Perumusan kebijakan teknis kesekretariat c. Pelaksanaan urusan kepegawaian d. Pelaksanaan urusan keuangan e. Urusan umum f. Pelaksanaan urusan perencanaan dan evaluasi g. Pengoordinasian pelaksana tugas Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja h. Evaluasi dan penyusunan laporan kerja Sekretariat i. mendistribusikan tugas dan memberi petunjuk kepada staf.
Bidang Transmigrasi	a. pelaksanaan tugas dibidang ketransmigrasian; b. pelaksanaan identifikasi dan analisis keserasian pendukung dengan daya dukung alam dan lingkungan; c. pelaksanaan perumusan bahan komunikasi, informasi dan edukasi ketransmigrasian; d. pelaksanaan kerjasama antar daerah dalam penataan persebaran penduduk; e. pelaksanaan pengkajian bahan bimbingan teknis penyuluhan pendaftaran dan seleksi;

	f. pelaksanaan pengkajian bahan bimbingan teknis pemindahan dan pembinaan usaha ekonomi, sosial budaya dan pemberdayaan transmigrasi; g. pelaksanaan pengkajian bahan kebijakan pengendalian penduduk; dan h. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan baik secara tertulis maupun lisan sesuai dengan kewenangan dan bidang tugas dan fungsinya dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas.
Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja	a. penyusunan rencana dan program lingkup pembinaan lembaga latihan kerja dan pelatihan kerja dan standarisasi kompetensi kerja; b. penyusunan petunjuk teknis lingkup lembaga latihan kerja dan standarisasi kompetensi kerja; c. pelaksanaan lingkup pembinaan lembaga latihan kerja dan pelatihan kerja dan standarisasi kompetensi kerja; d. pembinaan monitoring, evaluasi dan pelaporan lingkup pembinaan lembaga latihan kerja dan pelatihan kerja dan standarisasi kompetensi kerja; e. penyusunan rencana dan program lingkup penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja; f. penyusunan petunjuk teknis lingkup penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja; g. pelaksanaan penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja; h. pengkajian rekomendasi, pengawasan dan pengendalian pelaksanaan penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja;

	i. pembinaan, monitoring, evaluasi dan pelaporan lingkup penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja; dan j. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan baik secara tertulis maupun lisan sesuai dengan kewenangan dan bidang tugas dan fungsinya dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas.
Bidang Kelembagaan, Perselisihan dan Hubungan Industrial	a. penyusunan kebijakan teknis Bidang Kelembagaan, Perselisihan dan Hubungan Industrial; b. penyelenggaraan kebijakan administrasi umum; c. pembinaan, pengkoordinasian, pengendalian, pengawasan program dan kegiatan seksi dan pejabat non struktural dalam lingkup Bidang Kelembagaan, Perselisihan dan Hubungan Industrial; d. penyelenggaraan evaluasi program dan kegiatan Seksi dan pejabat non struktural dalam lingkup Bidang Kelembagaan, Perselisihan dan Hubungan Industrial; dan e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan baik secara tertulis maupun lisan sesuai dengan kewenangan dan bidang tugas dan fungsinya dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas.

Adapun Struktur Organisasi Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Siak mengacu kepada Peraturan Bupati Siak Nomor 116 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Siak seperti Gambar berikut :

**BAGAN 1. STRUKTUR ORGANISASI
DINAS TRANSMIGRASI DAN TENAGA KERJA KABUPATEN SIAK**



2.1.2 Sumber Daya Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja

Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Siak dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dalam rangka pelaksanaan program dan kegiatan pembangunan di bidang tenaga kerja dan bidang transmigrasi didukung oleh sumber daya personil (SDM) maupun sarana dan prasarana yang relatif memadai.

Keberadaan sumber daya yang meliputi sumber daya manusia, anggaran, sarana dan prasarana, kelembagaan dan ketatalaksanaan menjadi faktor penentu keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas dan peran Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Siak dalam menghadapi dinamika perubahan lingkungan strategis.

Dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsi organisasi, Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Siak didukung oleh pegawai/staf dari berbagai pendidikan, golongan dan jabatan dengan perincian sebagai berikut :

Tabel 2.1
Jumlah Pegawai Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Siak Berdasarkan Tingkat Pendidikan.

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Presentase (%)
1	Strata 2 (S2)	3	15
2	Strata 1 (S1)	12	60
3	Diploma 3 (D3)	1	5
4	SLTA	4	20
5	SLTP	0	0
6	SD	0	0
	Total	20	100

Sumber : Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Siak, Tahun 2025

Tabel 2.2
Jumlah Pegawai Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten iak
Berdasarkan Golongan.

No	Golongan	Jumlah (orang)	Presentase (%)
1	IV	7	35
2	III	11	55
3	II	2	10
	Total	20	100

Sumber : Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Siak, Tahun 2025

Tabel 2.3
Jumlah Pejabat Eselon/Fungsional
Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Siak.

No	Eselon/Fungsional	Jumlah (orang)
1	II	1
2	III	4
3	IV	4
4	Fungsional	5
	Total	14

Sumber : Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Siak, Tahun 2025

Tabel 2.4
Jumlah Pegawai Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1	Pria	15	75
2	Wanita	5	25
	TOTAL	20	100

Sumber : Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Siak, Tahun 2025

Sarana Prasarana yang dimaksud meliputi sarana prasarana yang merupakan aset pemerintah Kabupaten Siak sebagai peralatan kerja dinas dan sarana prasarana yang merupakan aset pemerintah Kabupaten Siak sebagai infrastruktur publik. Kondisi sarana prasarana sebagai alat kerja dinas dalam menjalankan tugas dan fungsinya adalah sebagai berikut :

Tabel 2.5
Daftar Inventaris Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kab. Siak

No.	Nama/Jenis Barang	Jumlah	Kondisi
1.	Alat-alat besar		
	Stationery Generating Set	1 unit	Rusak Berat
2.	Alat-alat Angkutan		
	Station Wagon	5 unit	Baik
	Sepeda Motor	4 unit	Baik
3.	Alat-alat Bengkel dan Alat Ukur		
	Gobal Positioning System (GPS)	5 unit	Baik
	Lemari Besar Arsip	1 unit	Baik
	Lemari Arsip Kasubag	3 unit	Baik
	Filling Kabinet	18 unit	Baik
	Kursi Tamu/sofa	1 set	Baik
	Televisi (TV)	1 unit	Baik
	Printer Laser	2 unit	Baik
	Kipas Angin	7 unit	2 Rusak Berat
	Notebook	12 unit	1 Kurang Baik
	Meja Kerja Kadis	1 unit	Baik
	Kursi Kerja Kadis	1 unit	Baik
	Meja Kabid	3 unit	Baik
	Kursi Kabid	3 unit	Baik
	Meja Kerja Pegawai	34 unit	Baik
	Meja Rapat	1 unit	Baik
	Kursi Rapat	18 unit	Baik
	Kursi Kerja Sekretaris	1 unit	Baik
	Kursi Kerja Staf	34 unit	Baik
	Kursi Kerja Putar	6 unit	Baik
	Kursi Lipat	20 unit	Baik
	Gorden Kantor	1 set	Baik
	Brangkas	1 unit	Baik
	Lemari Arsip Glass Sliding Door	4 unit	Baik
	Lemari Arsip Besi	8 unit	Baik
	Lemari Besi Pintu Kaca	1 unit	Baik
	Lemari Peta	1 unit	Baik
	Lemari Kayu Arsip	2 unit	Baik
	Lemari Kaca	2 unit	Baik
	Komputer/PC	4 unit	Baik
	Plotter A0	1 unit	Baik
	Printer A3	2 unit	2 Rusak
	Printer A4	6 unit	3 Baik, 3 Rusak
	Printer	3 unit	Baik
	Harddisk External 500 GB	2 unit	Baik
	Harddisk External 2 TB	2 unit	Baik
	Mesin Tik Elektronik	3 unit	Baik
	Papan Struktur	1 unit	Baik
	Vacum Cleaner	1 unit	Baik
	AC	11 unit	Baik
	White Board	1 unit	Baik
	Dispenser	5 unit	Baik

	Tangga Aluminium	2 unit	Baik
	Mesin Potong Rumput	1 unit	Baik
	Genset	1 unit	Baik
	UPS	6 unit	Baik
	Mesin Pompa Air	1 unit	Baik
	Stabilizer	2 unit	Baik
4.	Alat-alat Studio dan Komunikasi		
	Handy Talky	6 unit	Rusak Berat
	Proyektor + Attachment	1 set	Baik
	Camera Elektronik	4 unit	Baik
	Kompas	2 unit	Baik
	Intercom	1 unit	Baik
	Facsimile	1 unit	Baik

Sumber : Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Siak, Tahun 2024

2.1.3 Kinerja Pelayanan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Siak.

Angkatan kerja mengacu pada individu yang berusia antara 15 hingga 64 tahun yang sudah siap untuk bekerja, baik yang sedang bekerja maupun yang sedang mencari pekerjaan. Angkatan kerja yang besar dan terampil dapat menjadi aset berharga bagi perekonomian.

Berikut adalah karakteristik angkatan kerja:

1. Usia: Kategori ini mencakup individu dalam rentang usia produktif, yaitu mulai dari 15 tahun hingga 64 tahun, meskipun di beberapa negara, batas usia ini dapat bervariasi.
2. Ketersediaan untuk Bekerja: Mereka yang termasuk dalam angkatan kerja harus menunjukkan kesiapan untuk bekerja, baik dengan mencari pekerjaan atau sudah memiliki pekerjaan.
3. Keterampilan: Angkatan kerja dapat dipecah lagi berdasarkan tingkat pendidikan dan keterampilan yang mempengaruhi jenis pekerjaan yang dapat mereka lakukan.
4. Status pekerjaan: Terdiri dari mereka yang bekerja (pekerjaan penuh waktu dan paruh waktu).

Bukan angkatan kerja adalah individu yang tidak termasuk dalam kategori angkatan kerja. Kelompok ini mencakup berbagai alasan ketidakikutsertaan dalam pasar tenaga kerja.

Berikut karakteristik bukan angkatan kerja:

1. Usia: Termasuk individu di luar usia angkatan kerja, seperti rentang anak di bawah 15 tahun dan lansia di atas 64 tahun.
2. Pendidikan dan Keterampilan: Banyak dari mereka mungkin tidak memiliki pelatihan atau keterampilan yang diperlukan untuk memasuki pasar kerja.
3. Alasan Non-Kerja: Kelompok ini dapat mencakup pelajar, ibu rumah tangga, pensiunan, atau mereka yang tidak dapat bekerja karena alasan kesehatan atau keterbatasan fisik.

Tabel 2.6
Penduduk Usia 15 Tahun Ke Atas Di Kabupaten Siak
Menurut Angkatan Kerja Dan Bukan Angkatan Kerja Serta
Jenis Kelamin Tahun 2019 - 2024

No	Jenis Kelamin	Tahun					
		2019	2020	2021	2022	2023	2024
A. Angkatan Kerja							
1	Pria	136.621	114.487	124.412	113.421	115.072	116.182
2	Wanita	93.701	17.791	32.306	18.587	18.883	18.407
	Sub Total	230.322	132.278	156.718	132.008	133.955	134.589
B. Bukan Angkatan Kerja							
1	Pria	68.147	65.293	35.913	35.637	34.903	33.766
2	Wanita	97.630	96.671	127.387	127.550	128.746	130.980
	Sub Total	165.777	161.964	163.300	163.187	163.649	164.746
	Total A+B	396.099	294.242	320.018	295.195	297.604	299.335

Sumber : Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Siak, 2024

Penyelesaian kasus perselisihan hubungan industrial meliputi jalur bipartit (perundingan antara pekerja dan

pengusaha), tripartit (melibatkan mediasi atau konsiliasi oleh pihak ketiga, seperti pemerintah), dan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Kasus-kasus tersebut bisa berupa perselisihan hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja (PHK), atau antar-serikat pekerja dalam satu perusahaan.

Sejauh ini jumlah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Yang Diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB) sejak tahun 2019 – 2024 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.7
Jumlah Kasus Yang Diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB) Tahun 2019 – 2024

No	Jumlah Kasus Yang Diselesaikan Dengan PB						Total
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	
1	84	113	92	103	66	48	536

Sumber : Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Siak, 2025

Sebagai salah satu perangkat daerah yang dibentuk untuk membantu pemerintah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah tentunya Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja memiliki peran sebagai Dinas yang melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai instansi yang mengurus kewenangan dan pelaksanaan kebijakan yang telah dirumuskan pada Rencana Pembangunan Jangka Panjang dan jangka Menengah Kabupaten Siak. Secara khusus seperti yang telah diuraikan pada sub sebelumnya pada tugas dan fungsi diatas secara khusus Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Siak mempunyai tugas pokok memberikan dukungan kepada Kepala Daerah dalam menyusun dan melaksanakan kebijakan daerah di bidang Transmigrasi dan Tenaga Kerja untuk menyelenggarakan tugas tersebut melalui tugas dan fungsi.

Indikator Kinerja Utama (IKU) perangkat daerah adalah alat ukur yang menunjukkan keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran strategis yang telah ditetapkan dalam dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dan Rencana Strategis (Renstra) Perangkat Daerah.

Indikator Kinerja Utama (IKU) menjadi acuan prioritas program dan kegiatan, serta berfungsi untuk memfasilitasi penetapan kinerja, evaluasi pencapaian, dan penyusunan laporan akuntabilitas kinerja. Sesuai dengan tugas dan fungsi, organisasi dan struktur Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja, kondisi umum capaian kinerja layanan yang dapat dicapai selama 5 tahun terakhir dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel 2.8
Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU)
Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Siak
Tahun 2021-2024

No	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Tahun												Keterangan	Peringkat Kinerja
			2021			2022			2023			2024				
			Target	Realisasi	Capaian Kinerja	Target	Realisasi	Capaian Kinerja (%)	Target	Realisasi	Capaian Kinerja (%)	Target	Realisasi	Capaian Kinerja (%)		
1	Persentase Pencari Kerja yang Mendapatkan Kesempatan Kerja.	Persen	65	82,22	126,49	63	63,83	98,14	65	65,72	101,02	65	67,16	103,32	Tercapai	Berhasil
2	Persentase penyelesaian kasus-kasus perselisihan hubungan industrial melalui Perjanjian Bersama (PB).	Persen	70	77,97	111,38	72	88,79	123,32	74	66	89,19	76	88,89	116,96	Tercapai	Berhasil

Indikator Kinerja Kunci (IKK) perangkat daerah adalah ukuran keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran strategis perangkat daerah, yang merupakan alat ukur untuk mengevaluasi kinerja dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah sesuai dengan dokumen perencanaan seperti Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD).

Indikator Kinerja Kunci (IKK) berfungsi untuk memastikan target dan realisasi kinerja dapat dibandingkan secara jelas dan menjadi dasar dalam pengambilan keputusan, pengalokasian sumber daya, serta peningkatan kualitas pelayanan publik. Berikut Capaian Indikator Kinerja Kunci (IKK) Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja :

Tabel 2.9
Capaian Indikator Kinerja Kunci (IKK)
Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Siak

No.	IKK Outcome	Formulasi	Capaian				
			Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024
1	Persentase kegiatan yang dilaksanakan yang mengacu ke rencana tenaga kerja.	Jumlah kegiatan keseluruhan yang dilaksanakan yang mengacu ke RTKD / Jumlah kegiatan keseluruhan yang dilaksanakan di Kabupaten x 100%	100%	83%	100%	100%	100%
2	Persentase Tenaga Kerja Bersertifikat Kompetensi.	Jumlah tenaga kerja yang memiliki sertifikat kompetensi / Jumlah tenaga kerja keseluruhan x 100%	0,07%	0,02%	0,10%	2,06%	0,19%
3	Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja.	PDRB tahun berjalan (atas dasar harga konstan) / Jumlah tenaga kerja x 100%	41,60%	25,38%	43,22%	44,37%	82,56%
4	Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah, dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan).	Jumlah Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak / Jumlah Perusahaan x 100%	16,47%	18%	23,28%	1,84%	88%
5	Persentase Tenaga kerja yang ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui mekanisme layanan antar kerja lintas daerah Kabupaten.	Jumlah pencaker (pencari kerja) yang ditempatkan / Jumlah pencaker yang terdaftar x 100%	17,73%	11%	62,42%	7,19%	32%

Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sering dikenal sebagai angka pengangguran. Angka inilah dijadikan ukuran keberhasilan suatu daerah dalam pembangunan di bidang ketenagakerjaan, sehingga perkembangan TPT dari tahun ke tahun di suatu wilayah akan menjadi perhatian yang sangat serius dari pemerintah daerah. Tingkat pengangguran terbuka merupakan rasio antara jumlah penganggur terbuka dengan jumlah angkatan kerja. TPT menjelaskan seberapa banyak jumlah pengangguran dalam setiap 100 angkatan kerja. Sedangkan angkatan kerja merupakan bagian dari penduduk usia kerja, sehingga jumlah angkatan kerja sangat tergantung pada jumlah penduduk usia kerja yang masuk ke dalam angkatan kerja. Berikut data Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Kabupaten Siak Tahun 2019 – 2024 :

Tabel 2.10
Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Kabupaten Siak
Tahun 2019 – 2024

No	Tahun					
	2019	2020	2021	2022	2023	2024
1	4,33%	5,80%	4,34%	6,11%	5,82%	4,53%

2.1.4 Kelompok Sasaran

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Siak melayani kelompok sasaran mencakup berbagai pihak terkait dengan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian. Kelompok sasaran terdiri dari :

- Pekerja Migran:

Meliputi pekerja migran Indonesia (PMI) atau tenaga kerja luar negeri yang membutuhkan informasi, bantuan penempatan, dan perlindungan.

- **Pekerja yang Membutuhkan Pelatihan:**
Individu yang ingin meningkatkan keterampilan dan produktivitas melalui program pelatihan yang diselenggarakan atau dikoordinasikan oleh dinas.
- **Pencari Kerja:**
Individu yang membutuhkan informasi dan bantuan dalam mencari pekerjaan, baik antar daerah maupun lokal, yang dilayani dengan pembuatan kartu pencari kerja (AK I).
- **Pekerja yang Rentan:**
Kelompok pekerja yang membutuhkan perlindungan sosial dan jaminan sosial.
- **Perusahaan:**
Meliputi semua jenis perusahaan, mulai dari UMKM hingga perusahaan besar, yang membutuhkan rekomendasi izin, informasi hubungan industrial, dan program-program pengembangan tenaga kerja lainnya.
- **Lembaga Pelatihan:**
Entitas yang mengembangkan pelatihan dan produktivitas tenaga kerja yang membutuhkan koordinasi dengan dinas.
- **Masyarakat Umum:**
Masyarakat yang membutuhkan informasi terkait ketenagakerjaan, kebijakan, atau program-program yang berkaitan dengan pengembangan tenaga kerja.

2.2 Permasalahan dan Isu Strategis

2.2.1 Permasalahan

Dalam menjalankan tugas dan fungsi pelayanan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja telah teridentifikasi beberapa permasalahan yang pada dasarnya akan berpengaruh terhadap kegiatan pelayanan tersebut. Pelayanan akan berjalan dengan

lancar apabila organisasi mampu meminimalisir segala permasalahan tersebut. Memasuki pembangunan tahun 2021-2026, pembangunan di bidang ketenagakerjaan masih diwarnai permasalahan antara lain:

1) Tingginya tingkat pengangguran

Isu pengangguran perlu mendapat perhatian, pengangguran merupakan suatu pemborosan ekonomi yang sangat mahal karena tidak mempunyai mata pencaharian namun membutuhkan biaya untuk hidup sehari-hari. Selain itu penganggur memiliki potensi negatif yang besar yaitu dapat berdampak pada kerawanan sosial yang dapat mengganggu keamanan politik secara keseluruhan.

Tingginya tingkat pengangguran ini disebabkan oleh beberapa hal yaitu :

- Belum optimalnya ketersediaan data sektor ketenagakerjaan, Lembaga Pelatihan dan Kursus (LPK).
- Perubahan peralihan terhadap kewenangan Pengawasan Tenaga Kerja menjadi kelemahan terhadap Angkatan Kerja Lokal dan Tenaga Kerja Asing.
- Keterbatasan kesempatan kerja (Decent Work) bagi usia produktif.
- Rendahnya pengakuan sertifikasi kerja dan perlunya pengembangan pelatihan seluruh kesempatan kerja sesuai dengan peluang kerja di Perusahaan yang ada di Kabupaten Siak.
- Kurangnya koordinasi instansi dan keterbukaan kesempatan kerja bagi usia produktif.
- Terbatasnya kuantitas jasa profesional pekerja migran Indonesia.

- Rendahnya etos kerja (angkatan kerja lokal) penyalur jasa Tenaga Kerja dalam negeri dan luar negeri.

2) Rendahnya kompetensi dan produktivitas tenaga kerja.

Kondisi ini perlu mendapat perhatian yaitu dengan menjembatani dunia pendidikan formal dengan dunia kerja. Pasar kerja mensyaratkan kompetensi dan kualifikasi diupayakan peningkatan kualitas dan kompetensinya melalui berbagai keterampilan di balai/lembaga pelatihan kerja dan dengan demikian diperlukan penyediaan sarana dan prasarana penunjang peningkatan kualitas calon tenaga kerja pada lembaga pelatihan.

Permasalahan ini disebabkan oleh :

- Sistem, mekanisme dan serapan informasi kepada pencari kerja maupun perusahaan belum optimal dan efektif.
- Inovasi program perluasan lapangan kerja sektor informal masih minim sehingga angkatan kerja dan berpendidikan kurang tertarik untuk berusaha disektor informal.
- Belum optimalnya koodinasi lintas sektoral yang berkontribusi terhadap penciptaan lapangan kerja formal.

3) Belum kondusifnya kondisi hubungan industrial.

Tuntutan pekerja terhadap perlindungan dan kesejahteraan pekerja menjadi Isu Strategis untuk penanganan ketenagakerjaan 5 (lima) tahun ke depan. Kebijakan perlindungan tenaga kerja ditujukan untuk menciptakan suasana hubungan industrial yang harmonis melalui perbaikan penghasilan (pemenuhan Upah yang layak dan berkeadilan diterima semua pihak) dan sarana hubungan industrial. Kurangnya perlindungan terhadap pekerja dapat dijelaskan bahwa masih adanya perilaku yang diskriminasi, adanya ketidaksetaraan, ketidakadilan antara

yang diberikan pada tenaga kerja laki-laki dan perempuan, masih banyak anak yang bekerja pada bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak.

4) Belum adanya Kawasan atau lahan untuk pengembangan kawasan transmigrasi.

Permasalahan ini disebabkan oleh :

- Lahan yang ada di daerah Kabupaten Siak pada umumnya sudah dikuasai HGU Perusahaan.
- Adanya alahan pencadangan HPL Transmigrasi di Kecamatan Bungaraya tumpang susun dengan Perusahaan HGU Perusahaan TKWL dan Sebagian sudah dikelola oleh Masyarakat.
- Sedangkan lahan HPL tersebut apabila digunakan harus dilepaskan oleh Kementerian Transmigrasi.
- Kurangnya Sarana dan prasarana yang mendukung (infrastruktur, konektivitas).
- Keterbatasan sumber daya manusia yang berkompeten terkait program transmigrasi.
- Kendala koordinasi antarlembaga.

Kebijakan dan strategi ketenagakerjaan yang telah dikembangkan masih belum dapat memenuhi kebutuhan dunia kerja. Berbagai permasalahan di bidang ketenagakerjaan muncul kepermukaan dalam bentuk unjuk rasa dan mogok kerja. Oleh karena itu, perubahan berbagai peraturan bidang ketenagakerjaan selalu dituntut oleh kalangan pekerja maupun pengusaha.

Berbagai kalangan berpendapat bahwa beberapa peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan yang ada dirasakan belum memberikan dukungan penuh terhadap terciptanya

suasana hubungan industrial yang harmonis guna mendukung terciptanya iklim investasi.

Kebijakan pemerintah untuk mengembangkan kawasan ekonomi perlu didukung dengan kesiapan berbagai hal di sektor ketenagakerjaan meliputi informasi pasar kerja, kemudahan rekrutmen, ketersediaan tenaga kerja yang kompeten, dan tersedianya lembaga pelatihan kerja serta peraturan perundangan yang mendukung.

Disamping itu, diperlukan penyederhanaan mekanisme dan prosedur penempatan tenaga kerja, mulai dari perencanaan, penempatan, perlindungan dan pemantauan serta pemulangan tenaga kerja dari luar daerah yang terintegrasi dengan instansi terkait sehingga mudah diakses dan dipahami oleh masyarakat.

Perbaikan iklim ketenagakerjaan sangat erat hubungannya dengan perbaikan kebijakan pasar kerja dan iklim berusaha. Iklim ketenagakerjaan yang baik akan membawa dampak positif terhadap pertumbuhan ekonomi dan perluasan kesempatan kerja. Kebijakan ini ditempuh dengan upaya penciptaan pasar kerja yang luwes, peningkatan kualitas hubungan industrial yang harmonis, revitalisasi pengawasan ketenagakerjaan, peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja, konsolidasi program perluasan kesempatan kerja, peningkatan kualitas pelayanan penempatan dan perlindungan tenaga kerja, serta peningkatan kualitas pusat-pusat pelayanan informasi ketenagakerjaan.

Tabel 2.11
Pemetaan Permasalahan Pelayanan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Siak

No	Kategori	Masalah	Akar Masalah
1.		Tingginya tingkat pengangguran.	1. Belum optimalnya ketersediaan data sektor ketenagakerjaan, Lembaga Pelatihan dan Kursus (LPK). 2. Perubahan peralihan terhadap kewenangan Pengawasan Tenaga Kerja menjadi kelemahan terhadap Angkatan Kerja Lokal dan Tenaga Kerja Asing. 3. Keterbatasan kesempatan kerja (Decent Work) bagi usia produktif. 4. Rendahnya pengakuan sertifikasi kerja dan perlunya pengembangan pelatihan seluruh kesempatan kerja sesuai dengan peluang kerja di Perusahaan yang ada di Kabupaten Siak. 5. Kurangnya koordinasi instansi dan keterbukaan kesempatan kerja bagi usia produktif. 6. Terbatasnya kuantitas jasa professional pekerja migran Indonesia. 7. Rendahnya etos kerja (angkatan kerja lokal) penyalur jasa Tenaga Kerja dalam negeri dan luar negeri.
		Rendahnya kompetensi dan produktivitas tenaga kerja.	1. Sistem, mekanisme dan serapan informasi kepada pencari kerja maupun perusahaan belum optimal dan efektif. 2. Inovasi program perluasan lapangan kerja sektor informal masih minim sehingga angkatan kerja dan berpendidikan kurang tertarik untuk berurusan disektor informal. 3. Belum optimalnya koodinasi lintas sektoral yang berkontribusi terhadap penciptaan lapangan kerja formal.
		Belum kondusifnya kondisi hubungan	1. Perselisihan hak, kepentingan, dan pemutusan hubungan kerja (PHK)

		industrial.	2. Kurangnya komunikasi dan kepercayaan antara manajemen dan pekerja. 3. Kondisi kerja yang tidak memadai 4. Perubahan sistem kerja yang tidak dikelola dengan baik.
		Belum adanya Kawasan atau lahan untuk pengembangan kawasan transmigrasi.	1. Lahan yang ada di daerah Kabupaten Siak pada umumnya sudah dikuasai HGU Perusahaan. 2. Adanya alahan pencadangan HPL Transmigrasi di Kecamatan Bungaraya tumpang susun dengan Perusahaan HGU Perusahaan TKWL dan Sebagian sudah dikelola oleh Masyarakat. 3. Sedangkan lahan HPL tersebut apabila digunakan harus dilepaskan oleh Kementerian Transmigrasi. 4. Kurangnya Sarana dan prasarana yang mendukung (infrastruktur, konektivitas). 5. Keterbatasan sumber daya manusia yang berkompeten terkait program transmigrasi. 6. Kendala koordinasi antarlembaga.

2.2.2 Penentuan Isu-isu strategis

Isu strategis dalam Renstra Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Siak diuraikan bahwa dinamika lingkungan strategis baik regional, nasional maupun global berasal dari isu-isu dan karakteristik persoalan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi. Isu strategis global/internasional yang berpengaruh terhadap kebijakan nasional dan daerah pada periode 2025-2029 sebagai berikut :

1. Resesi Global dan Inflasi : Dampak kebijakan moneter AS (*The Fed*) terhadap nilai tukar dan stabilitas ekonomi dunia.
2. Krisis Rantai Pasok Global : Disrupsi akibat pandemi COVID-19 dan konflik geopolitik.
3. Revolusi Industri 4.0 dan Digitalisasi : Persaingan dalam teknologi AI, *blockchain*, dan ekonomi digital.

Isu-isu ini akan mempengaruhi kebijakan dalam negeri, terutama terkait investasi, pembangunan berkelanjutan, ketahanan ekonomi, serta strategi geopolitik Indonesia dan daerah dalam menghadapi dinamika global.

Selanjutnya isu-isu strategis yang akan menjadi fokus dalam perencanaan dan pelaksanaan pembangunan nasional selama periode RPJMN 2025-2029 untuk mencapai tujuan pembangunan yang berkelanjutan dan inklusif, sebagai tahap awal dalam mewujudkan Visi Indonesia Emas 2045 antara lain :

1. Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia :
 - a) Wajib Belajar 13 Tahun: Memastikan akses pendidikan yang merata dan berkualitas melalui program wajib belajar 13 tahun.
 - b) Pengembangan Keterampilan: Meningkatkan keterampilan tenaga kerja untuk menghadapi tantangan global.

2. Peningkatan produktivitas tenaga kerja dan perluasan pekerjaan.

Peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja ditujukan pada penciptaan tenaga kerja profesional, mandiri, memiliki etos kerja yang tinggi, berjiwa wirausaha, dan berdaya saing tinggi. Sedangkan perluasan kesempatan kerja diarahkan pada penyerapan tambahan angkatan kerja baru, penurunan jumlah penganggur dan setengah penganggur, transformasi tenaga kerja, pemerataan kesempatan kerja antar daerah, dan peningkatan kesempatan kerja bagi berbagai lapisan masyarakat.

3. Peningkatan Pengawasan Tenaga kerja asing.

Tenaga kerja asing yang datang ke Indonesia membawa berbagai dampak negatif. dampak negatif dari masuknya tenaga asing di Indonesia yaitu adanya peraturan pemerintah mengenai penggunaan tenaga kerja asing memang menuai banyak kontroversi di kalangan masyarakat. Hal ini karena mempertimbangkan kemungkinan dampak negatif yang bisa ditimbulkan dari masuknya tenaga kerja asing di Indonesia yaitu:

- a) Mempersempit kesempatan kerja tenaga kerja lokal. Dampak negatif masuknya tenaga kerja asing yang paling terasa adalah terasa menyempitnya lapangan pekerjaan di dalam negeri. Hal ini karena jumlah tenaga kerja akan bertambah banyak. Jika tidak diimbangi dengan peningkatan usaha di dalam negeri maka lapangan pekerjaan akan terasa semakin sempit.
- b) Menjadi ancaman bagi tenaga kerja lokal yang tidak memiliki keterampilan lebih. Kedatangan tenaga kerja asing ke Indonesia menjadi ancaman tersendiri bagi tenaga kerja lokal,

terlebih yang tidak mempunyai keterampilan sama sekali. Jika tidak diasah, maka tenaga kerja lokal tidak akan bisa bersaing dengan tenaga kerja asing.

- c) Perputaran keuangan dari pendapatan pekerja asing tidak berperan dalam rangka meningkatkan permintaan barang dan jasa yang pada akhirnya tidak memicu pertumbuhan ekonomi.

Adapun yang menjadi isu strategis pembangunan Provinsi Riau dengan memperhatikan permasalahan pembangunan daerah yang dirumuskan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) 2025-2029 yang relevan dengan pembangunan di Kabupaten Siak yaitu Peningkatan Kualitas SDM dan Kesempatan Kerja : Mengembangkan kualitas sumber daya manusia dan memperluas akses kesempatan kerja yang responsif gender serta perlindungan jaminan tenaga kerja yang penting bagi Kabupaten Siak dalam mengurangi pengangguran dan meningkatkan produktivitas.

Isu-isu strategis yang dimaksud disini adalah kondisi riil dan perkiraan perkembangan kondisi bidang tenaga kerja dan transmigrasi yang dapat berpengaruh terhadap perkembangan pembangunan dan wilayah yang secara periodik akan mengalami perkembangan dan kemajuan. Sejalan dengan tugas pokok dan fungsi Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja, beberapa isu strategis yang perlu menjadi pertimbangan dalam menyusun Renstra Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja sebagai berikut :

- Masih tingginya tingkat pengangguran terbuka di Kabupaten Siak.
- Rendahnya Keterampilan Calon Tenaga Kerja.
- Tingginya angka kasus hubungan industrial antara karyawan/buruh dengan Pihak perusahaan.

- Masih terbatasnya ketersediaan lahan 2C (Clear and Clean) dan 3L (Layak huni, Layak Usaha dan Layak berkembang).

Isu strategis dalam Rencana Strategis Tahun 2025 - 2029 Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Siak disusun berdasarkan kompilasi yang ada dalam RPJMD Kabupaten Siak Tahun 2025-2029.

Tabel 2.12
Rumusan Isu Strategis

Potensi Daerah Yang menjadi kewenangan PD	Permasalahan	Isu KLHS yang Relevan Dengan PD	Isu Lingkungan Dinamis Yang Relevan dengan PD			Isu Strategis PD
			Global	Nasional	Daerah	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia lokal untuk menciptakan lapangan.	Tingginya tingkat pengangguran.	Keterbatasan akses terhadap pekerjaan layak dan berkelanjutan.	Resesi Global dan Inflasi.	Penurunan investasi (PMDN/PMA) dan terbatasnya penciptaan lapangan kerja.	Tingkat pengangguran terbuka semakin meningkat.	Masih Tingginya Angka Pengangguran
Meningkatkan kualitas tenaga kerja.	Rendahnya kompetensi dan produktivitas tenaga kerja.	Rendahnya kualitas SDM dan daya saing tenaga kerja.	Transformasi digital dan otomatisasi tenaga kerja.	Keserjangan kompetensi (skill mismatch) dengan kebutuhan industri.	Rendahnya keterampilan tenaga kerja lokal.	Rendahnya Keterampilan Calon Tenaga Kerja
Penguatan hubungan industrial.	Belum kondusifnya kondisi hubungan industrial.	Perlindungan tenaga kerja dan keadilan sosial.	Perubahan pola kerja (gig economy, fleksibilitas kerja).	Dinamika regulasi ketenagakerjaan (misalnya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja).	Meningkatnya perselisihan hubungan industrial.	Tingginya angka kasus hubungan industrial antara karyawan/buruh dengan Pihak perusahaan.
Pengembangan kawasan transmigrasi.	Belum optimalnya pemberdayaan dan pengembangan kawasan transmigrasi.	Pemanfaatan lahan berkelanjutan dan pemerataan wilayah.	Perubahan iklim dan degradasi lingkungan.	Kebijakan pembangunan wilayah dan ketimpangan antar daerah.	Keterbatasan lahan 2C dan belum terpenuhinya 3L.	Masih terbatasnya ketersediaan lahan 2C (Clear and Clean) dan 3L (Layak huni, Layak Usaha dan Layak berkembang).

Tabel 2.13
Keterkaitan Misi, Tujuan, dan Sasaran RPJMD
Kabupaten Siak 2025-2029

No.	Misi	Tujuan	Sasaran
1.	Memantapkan Kolaborasi dan Sinergitas Pemerintah, Akademisi, Bisnis, Media dan Masyarakat (<i>Penfhatix</i>) untuk Meningkatkan Akses Hak Hutan Tanah Masyarakat Kabupaten Siak, Optimalisasi Ekonomi Hijau serta Menjaga Kondusifitas Iklim Investasi melalui Harmonisasi Kebijakan secara Berkualitas	1. Memperjuangkan Hak Hutan dan Tanah Masyarakat.	1. Meningkatkan pemanfaatan wilayah TORA dan Hutan Sosial untuk kegiatan ekonomi produktif dan berkelanjutan. 2. Bertambahnya wilayah hutan dan tanah yang telah ditetapkan sebagai wilayah kelola masyarakat (TORA, Hutan Adat, Perhutanan Sosial, dll). 3. Meningkatkan pengelolaan keanekaragaman hayati daerah. 4. Meningkatkan kualitas hidup daerah. 5. Meningkatkan pengolahan timbunan sampah di fasilitas pengolahan sampah. 6. Meningkatkan proporsi Rumah Tangga (RT) dengan layanan penuh pengumpulan sampah.
		2. Meningkatkan Ketahanan Pangan.	1. Meningkatkan produksi dan produktivitas komoditas utama. 2. Menurunnya Prevalensi Kerawanan Pangan dan Gizi. 3. Meningkatkan penggunaan teknologi dan inovasi dalam sistem pangan.
		3. Memperkuat dan memberdayakan Badan Usaha Milik Desa.	1. Bertambahnya jumlah kemitraan BUMDes dengan pihak ketiga
		4. Meningkatkan Investasi.	1. Meningkatkan realisasi investasi sektor unggulan. 2. Meningkatkan modal tetap bruto. 3. Meningkatkan Ekspor Barang dan Jasa.

2.	Memberdayakan Generasi Muda Dan Perempuan Dalam Kegiatan Kewirausahaan Dan Industri Kreatif, Serta Mendorong Ekonomi Inklusif Dengan Keterlibatan UMKM dan Menciptakan Seluas-Luasnya Kesempatan Berusaha.	1. Memberdayakan Perempuan Pemuda. Kaum dan Pemuda.	1. Meningkatkan Pemberdayaan Gender. 2. Meningkatkan Indeks Pembangunan Pemuda. 3. Berkembangnya kewirausahaan dan Ekonomi Kreatif Pemuda.
		2. Meningkatkan jumlah UMKM yang diberdayakan.	1. Meningkatkan proporsi jumlah usaha kecil dan menengah non pertanian. 1. Meningkatkan proporsi jumlah Industri Kecil dan Menengah.
		2. Meningkatkan kontribusi pariwisata terhadap PDRB.	1. Meningkatkan tamu wisatawan mancanegara. 2. Meningkatkan jumlah kunjungan wisatawan. 3. Meningkatkan proporsi ekonomi kreatif terhadap PDRB.
		3. Memperluas Kesempatan dan Penyerapan Tenaga Kerja.	1. Berkurangnya tingkat pengangguran. 2. Meningkatkan Partisipasi Angkatan Kerja Perempuan.
3.	Memantapkan Pemerataan Pembangunan Dan Utilitas Terpadu (Infrastruktur Dasar) yang Berkualitas Hingga ke Tingkat Kampung/Desa, Secara Berkelanjutan dan Berwawasan Lingkungan.	1. Membangun Infrastruktur Merata.	1. Meningkatkan kualitas infrastruktur. 2. Persentase panjang jalan dalam kondisi MANTAP. 3. Akses Rumah Tangga Perkotaan terhadap air siap minum perpipaan (%).
		2. Membangun Ruang Terbuka Hijau (RTH).	1. Menurunnya Emisi Gas Rumah Kaca.
4.	Membangun Sumber Daya Manusia yang Unggul, Tangguh, Agamis, Berbudaya Melayu sebagai Payung Negeri.	1. Pendidikan yang berkualitas dan merata.	1. Meningkatkan Angka Literasi. 2. Meningkatkan Angka Numerasi. 3. Meningkatkan Indeks Pendidikan.
		2. Meningkatkan Kualitas Pelayanan Kesehatan Masyarakat.	1. Meningkatkan Usia Harapan Hidup. 2. Menurunnya Prevalensi Stunting pada Balita.
5.	Mewujudkan Reformasi Birokrasi dengan Mendorong Transparansi dan Partisipasi untuk Peningkatan Pelayanan Publik yang Berintegritas	1. Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan.	1. Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. 2. Meningkatkan Transparansi dan Akses Informasi

	dan Humanis.		Publik. 3. Terbangunnya Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) yang Terintegrasi. 4. Tertatanya Manajemen Risiko dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP).
6.	Memperkuat Penyelarasan Pembangunan dengan Menciptakan Keterlibatan, Kerukunan Sosial, Keamanan untuk Mewujudkan Kebahagiaan Masyarakat yang Adil dan Sejahtera.	1. Memperkuat Forum Lintas Agama dan Paguyuban.	1. Meningkatkan Forum Lintas Agama dan paguyuban yang aktif dan terfasilitasi oleh Pemerintah Daerah. 2. Meningkatkan Partisipasi Masyarakat dalam Kegiatan Forum Kerukunan.

Dari rangkaian misi-tujuan-sasaran di atas, yang berkaitan langsung dengan tugas pokok dan fungsi Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja adalah pada pencapaian **misi 2** dalam RPJMD Kabupaten Siak yaitu **Memberdayakan Generasi Muda Dan Perempuan Dalam Kegiatan Kewirausahaan Dan Industri Kreatif, Serta Mendorong Ekonomi Inklusif Dengan Keterlibatan UMKM dan Menciptakan Seluas-Luasnya Kesempatan Berusaha**. Peran Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Siak sangat jelas sebagaimana tertuang dalam Visi dan Misi Kabupaten Siak dimana Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja berkomitmen dalam mewujudkan perekonomian yang maju dengan meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas melalui pelatihan keterampilan bagi pencari kerja sehingga terciptanya tenaga kerja yang kompeten dibidangnya.

BAB III

TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

3.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah.

Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja merumuskan tujuan dan sasaran strategis yang merupakan bagian integral dalam proses Rencana Strategis Organisasi untuk mencapai Misi dan merealisasikan Visi.

Bertitik tolak dari visi dan misi Bupati dan Wakil Bupati dalam pembangunan daerah Kabupaten Siak tersebut, maka untuk mencapai visi dan misi pembangunan tersebut tahapan dan skala prioritas yang akan menjadi agenda dalam RPJMD. Tahapan dan skala prioritas yang ditetapkan mencerminkan urgensi permasalahan yang hendak diselesaikan, tanpa mengabaikan permasalahan lainnya, tekanan skala prioritas dalam setiap tahapan selama lima tahun. Tahapan pembangunan lima tahunan tersebut untuk mewujudkan tujuan dan sasaran pembangunan jangka menengah, sehingga atas dasar tersebut tahapan dan skala prioritas yang terkait dengan RPJMD Siak tahun 2025-2029.

Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Siak dalam melaksanakan tugas dan fungsinya pada tahun 2025-2029 mengacu pada **Misi 2 RPJMD** yaitu **“Memberdayakan generasi muda dan perempuan dalam kegiatan kewirausahaan dan industri kreatif, serta mendorong ekonomi inklusif dengan keterlibatan umkm dan menciptakan seluas-luasnya kesempatan berusaha.”**

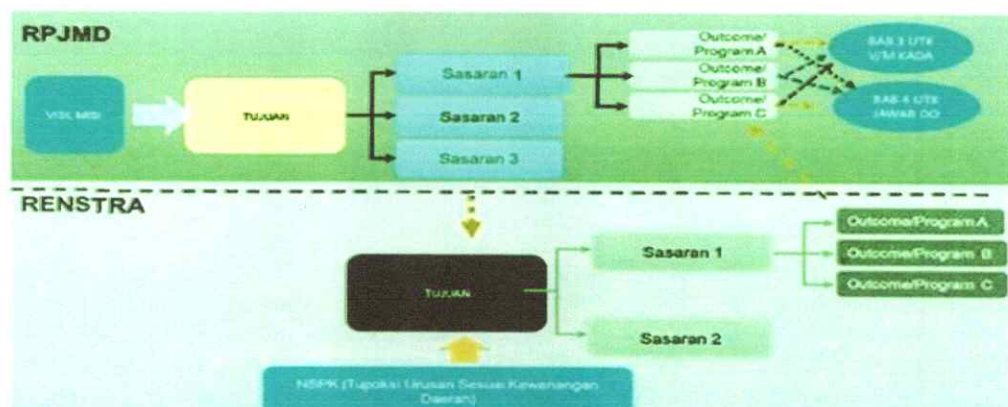
Sasaran merupakan penjabaran dari setiap tujuan yang telah ditetapkan, sasaran adalah sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan dalam kurun jangka waktu menengah yang

dialokasikan dalam periode tahunan. Fokus utama penentuan sasaran adalah tindakan alokasi dan sumber daya kegiatan operasional setiap tahun. Sasaran adalah suatu bagian integral dari proses perencanaan strategis dan merupakan dasar yang kuat untuk menyatakan dan menentukan pencapaian kinerja serta lebih menjamin suksesnya pelaksanaan jangka panjang yang sifatnya menyeluruh.

Gambar 3.1 Konsep Renstra PD



Gambar 3.2 Kerangka Keterkaitan Sasaran RPJMD dengan Tujuan Renstra PD



Adapun tujuan dan sasaran strategis yang akan dicapai oleh Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja adalah sebagai berikut :

Tabel. 3.1

Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kab. Siak

NSPK dan Sasaran RPJMD yang Relevan (1)	Tujuan (2)	Sasaran (3)	Indikator (4)	Tahun 2024 (5)	Target Pada Tahun						Ket. (12)
					(6) 2025	(7) 2026	(8) 2027	(9) 2028	(10) 2029	(11) 2030	
Meningkatnya Keberdayaan Masyarakat.	Meningkatnya kesempatan dan produktivitas tenaga kerja.	Meningkatnya Perluasan Kesempatan Kerja dan Daya Saing Tenaga Kerja.	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja.	65%	68%	69%	70%	72%	73%	75%	
			Persentase Pencari Kerja yang terdaftar dan ditempatkan.	18,50%	19,50%	50%	55%	58%	60%	62%	
		Terwujudnya hubungan industrial yang harmonis dan peningkatan perlindungan hak-hak dasar pekerja/buruh.	Persentase kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB).	76%	78%	80%	83%	86%	88%	90%	
			Persentase Desa Maju dan Desa Mandiri di Kawasan Transmigrasi Kab. Siak.	40%	2,32%	4,65%	4,65%	6,98%	9,30%	9,30%	
	Terwujudnya pengembangan wilayah baru.	Terlaksananya dan Pengembangan pada Kawasan Transmigrasi.	Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP).	BB	BB	BB	BB	A	A	A	

3.2 Strategi dan Arah Kebijakan.

Salah satu keberhasilan misi adalah strategi. Strategi (*strategy*) merupakan rencana yang menyeluruh dan terpadu mengenai upaya-upaya organisasi yang meliputi penetapan kebijakan, program operasional, dan kegiatan dengan memperhatikan sumber daya organisasi dan keadaan lingkungan yang dihadapi.

Strategi merupakan rencana tindakan yang komprehensif berisikan langkahlangkah/upaya yang akan dilakukan dalam rangka optimalisasi sumber daya, tahapan, fokus dan penentuan program/kegiatan/sub kegiatan untuk menghadapi lingkungan yang dinamis guna mencapai tujuan dan sasaran Renstra Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Siak.

Kesiapan dan kekurangan yang dimiliki oleh Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja akan menjadi patokan dalam menentukan strategi apa yang akan dipersiapkan. Dengan mengetahui kondisi internal dan eksternal Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Siak tersebut akan menjadi modal dalam menghadapi peluang dan ancaman yang datang dari luar.

Pengembangan SDM dalam konteks ketenagakerjaan yang meliputi masalah kependudukan, angkatan kerja, pelatihan dan perlindungan sosial dan ketenagakerjaan diarahkan kepada mewujudkan tenaga kerja yang terampil mandiri melalui lembaga, jenis dan bentuk pelatihan teknis dan pelatihan kewirausahaan kemandirian terhadap pekerja penyandang masalah sosial dan bagi tenaga kerja yang ditempatkan di perusahaan-perusahaan untuk mewujudkan kesejahteraan melalui sistem upah kerja dan memperhatikan keselamatan kerja.

Arah kebijakan disusun berdasarkan hasil evaluasi Rencana Pembangunan Jangka Menengah Kabupaten Siak Tahun 2025-

2029 dan beberapa hasil kajian lainnya yang terkait capaian pembangunan jangka menengah Kabupaten Siak dan potensi pembangunan daerah 5 tahun kedepan. Secara umum, tahapan dan prioritas utama pembangunan jangka menengah Kabupaten Siak.

Strategi pembangunan daerah merupakan pendekatan dan arah kebijakan utama yang dirancang untuk mencapai visi, misi, tujuan dan sasaran pembangunan Kabupaten Siak dalam periode 2025-2029. Strategi ini disusun dengan memperhatikan potensi dan permasalahan daerah, isu strategis serta prinsip pembangunan berkelanjutan. Strategi pembangunan daerah yang menjadi dasar penyusunan program dan kegiatan pemerintah daerah, yang dinilai relevan dengan tujuan dan sasaran dari misi 2 RPJMD adalah Penguatan Kapasitas dan Literasi Kewirausahaan Generasi Muda dan Perempuan.

Tabel. 3.2
Strategi dan Arah Kebijakan
Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kab. Siak

Visi : Siak Hebat, Bermartabat, Berkarakter Budaya Melayu dan Berdaya Saing Berbasis Ekologi.			
Misi 2 : Memberdayakan generasi muda dan perempuan dalam kegiatan kewirausahaan dan industri kreatif, serta mendorong ekonomi inklusif dengan keterlibatan umkm dan menciptakan seluas-luasnya kesempatan berusaha.			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
1. Meningkatnya kesempatan dan produktivitas tenaga kerja.	1. Meningkatnya Perluasan Kesempatan Kerja dan Daya Saing Tenaga Kerja.	1. Penguatan sistem data dan informasi tenaga kerja 2. Penyusunan proyeksi kebutuhan tenaga kerja 3. Peningkatan kualitas SDM tenaga kerja 4. Monitoring dan evaluasi perencanaan tenaga kerja.	1. Meningkatkan perencanaan tenaga kerja.

		1. Mendorong pertumbuhan sektor ekonomi produktif. 2. Peningkatan investasi dan kemudahan berusaha. 3. Peningkatan akses informasi pasar kerja.	2. Mengembangkan lapangan kerja.
		1. Penyelarasan pelatihan dengan kebutuhan industry. 2. Peningkatan kualitas lembaga pelatihan. 3. Sertifikasi kompetensi tenaga kerja. 4. Penguatan sistem penempatan tenaga kerja.	3. Meningkatkan kualitas pelatihan berbasis kompetensi dan penempatan tenaga kerja.
	2. Terwujudnya hubungan industrial yang harmonis dan peningkatan perlindungan hak-hak dasar pekerja/buruh.	1. Penguatan regulasi dan penegakan hukum ketenagakerjaan. 2. Perluasan cakupan jaminan sosial ketenagakerjaan. 3. Perlindungan bagi pekerja rentan dan sektor informal. 4. Penguatan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.	4. Memperkuat perlindungan tenaga kerja bagi seluruh kelompok masyarakat.
2. Terwujudnya pengembangan wilayah baru.	3. Terlaksananya Pembangunan dan Pengembangan pada Kawasan Transmigrasi.	1. Menyiapkan fasilitas Hunian bagi Warga Transmigrasi dan Penduduk setempat. 2. Meningkatkan Kemampuan Kemandirian Masyarakat Transmigrasi.	1. Terlaksananya Program Ketransmigrasian. 2. Tersedianya Fasilitas Hunian yang Memadai bagi warga Transmigrasi dan Penduduk Setempat.

3.3 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah

Teknik merumuskan tujuan dan sasaran dalam Rancangan Akhir Renstra Perangkat Daerah (PD) melibatkan penjabaran visi-misi kepala daerah ke dalam indikator kinerja yang terukur (SMART), selaras dengan RPJMD, dan berdasarkan evaluasi kinerja serta isu strategis. Proses ini menggunakan pendekatan partisipatif, komprehensif, dan sistematis untuk menetapkan target 5 tahun yang realistis. Teknik merumuskan tujuan dan sasaran dapat dijelaskan dalam tabel berikut :

Tabel 3.3
Teknik Merumuskan Tujuan dan Sasaran Renstra PD

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR	BASE LINE 2024	TARGET TAHUN						KET.
					2025	2026	2027	2028	2029	2030	
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)
3.32.2.07.0.00.02.0000 - DINAS TRANSMIGRASI DAN TENAGA KERJA											
Meningkatnya keberdayaan masyarakat	Meningkatnya kesempatan dan produktivitas tenaga kerja serta		Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja (%)	67,16	68,00	69,00	7,00	72,00	73,00	75,00	
			Pendapatan Per Kapita di Wilayah Transmigrasi (Angka)	5,00	2,00	4,00	95,00	1,00	1,00	1,00	
		Meningkatnya Perluasan Kesempatan Kerja dan Daya Saing Tenaga Kerja.	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (%)	67,16	68,00	69,00	7,00	72,00	73,00	75,00	
			Persentase Pencari Kerja yang terdaftar dan ditempatkan (%)	18,50	19,50	5,00	55,00	58,00	6,00	62,00	
		Terwujudnya hubungan industrial yang harmonis dan peningkatan	Persentase kasus hubungan industrial yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB)	76,00	78,00	8,00	83,00	86,00	88,00	9,00	

		perlindungan hak-hak dasar pekerja/buruh.	(%)								
	Terwujudnya pengembangan wilayah baru.	Terlaksananya Pembangunan dan Pengembangan pada Kawasan Transmigrasi.	Persentase Desa Maju dan Desa Mandiri di Kawasan Transmigrasi Kab. Siak (%)	0,00	2,32	4,65	4,65	6,98	9,30	9,30	
		Meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi	Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) (Nilai)	BB	BB	BB	BB	A	A	A	

3.4 Penahapan Renstra Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja

Penahapan pembangunan adalah proses pembagian pembangunan menjadi tahap-tahap yang terstruktur, dengan tujuan memudahkan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kegiatan pembangunan. Manfaat Penahapan Pembangunan:

- a) Efisiensi :Memudahkan perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan pembangunan.
- b) Evaluasi :evaluasi yang terstruktur dan berkelanjutanterhadap kemajuan pembangunan.
- c) Fleksibilitas : penyesuaian rencana pembangunan jika terjadi perubahan kondisi atau kebutuhan.
- d) Koordinasi: koordinasi antar pihak yang terlibat dalam pembangunan.

Penahapan Renstra (Rencana Strategis) adalah proses perencanaan strategis yang dilakukan dalam beberapa tahap. Tahapan ini meliputi identifikasi masalah, penetapan visi, misi, tujuan, dan sasaran, analisis lingkungan, perumusan strategi, program, dan kegiatan, serta evaluasi dan pengendalian.

Adapun Elaborasi dalam pentahapan ini terdiri dari :

- a) Tahap Persiapan: Meliputi penentuan tujuan, sasaran, dan strategi, serta analisis lingkungan internal dan eksternal.
- b) Tahap Penyusunan: Meliputi perumusan program dan kegiatan, serta alokasi sumber daya.
- c) Tahap Implementasi: Melibatkan pelaksanaan program dan kegiatan yang telah dirumuskan.
- d) Tahap Evaluasi dan Pengendalian: Meliputi monitoring dan evaluasi kinerja, serta penyesuaian rencana jika diperlukan.

Penahapan Renstra Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Siak Tahun 2025-2029 disajikan pada Tabel 3.4 berikut ini :

Tabel 3.4
Penahapan Renstra PD

Tahap I (2026)	Tahap II (2027)	Tahap III (2028)	Tahap IV (2029)	Tahap V (2030)
Penguatan dasar kelembagaan dan data. - Penguatan koordinasi lintas sektor. - Pemutakhiran basis data tenaga kerja dan transmigrasi. - Monitoring & evaluasi berbasis data.	Peningkatan kualitas SDM tenaga kerja. - Mengadakan pelatihan teknis atau vocational training sesuai kebutuhan industri, Sertifikasi kompetensi sesuai standar nasional atau internasional, dan menyesuaikan program peningkatan SDM dengan kebutuhan pasar kerja.	Perluasan kesempatan kerja. - Mendukung UMKM (Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah) - Pendampingan bagi calon wirausahawan agar mereka bisa membuka usaha. - Pelatihan dan pendampingan bagi calon wirausahawan agar mereka bisa membuka usaha.	Pengembangan transmigrasi dan kewirausahaan. - Mengintegrasikan transmigran dengan masyarakat setempat secara sosial dan ekonomi. - Penguatan ekonomi kawasan transmigrasi.	Penguatan daya saing tenaga kerja. - Peningkatan kompetensi berbasis global. - Penguatan soft skills & digital skills. -

3.5 Arah Kebijakan Dalam Rangka Pencapaian Tujuan dan Sasaran.

Arah kebijakan merupakan rangkaian kerja yang merupakan operasionalisasi NSPK sesuai dengan tugas dan fungsi Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Siak dan arah kebijakan RPJMD serta selaras dengan strategi dalam rangka mencapai target tujuan dan sasaran Renstra Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Siak.

Tabel 3.5
Teknik Merumuskan Arah Kebijakan Renstra Dinas
Transmigrasi dan Tenaga Kerja

No.	Operasionalisasi NSPK	Arah Kebijakan RPJMD	Arah Kebijakan Renstra PD	Ket
1	2	3	4	5
	Penguatan RTKD, pengembangan sistem informasi ketenagakerjaan terintegrasi, analisis supply-demand tenaga kerja, serta perencanaan berbasis kebutuhan pasar kerja dan evaluasi berkala	1. Meningkatkan perencanaan tenaga kerja.	Penguatan sistem perencanaan tenaga kerja berbasis data dan kebutuhan pasar kerja.	
	Pengembangan lapangan kerja melalui program padat karya, kewirausahaan, pemberdayaan UMKM, serta fasilitasi akses permodalan dan pasar	2. Mengembangkan lapangan kerja.	Perluasan kesempatan kerja melalui pengembangan kewirausahaan dan pemberdayaan UMKM.	
	Pelatihan berbasis kompetensi (SKKNI), sertifikasi tenaga kerja (BNSP/LSP), serta fasilitasi penempatan tenaga kerja	3. Meningkatkan kualitas pelatihan berbasis kompetensi dan penempatan tenaga kerja.	Peningkatan kualitas SDM tenaga kerja melalui pelatihan, sertifikasi, dan penempatan tenaga kerja yang efektif.	

	melalui sistem job matching.			
	Penguatan perlindungan tenaga kerja melalui pengawasan ketenagakerjaan, penerapan standar pengupahan, dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.	4. Memperkuat perlindungan tenaga kerja bagi seluruh kelompok masyarakat.	Penguatan perlindungan tenaga kerja dan hubungan industrial yang harmonis.	
	Penyelenggaraan transmigrasi melalui perencanaan, penempatan, pembinaan, dan pemberdayaan transmigran secara terintegrasi dan berkelanjutan.	5. Terlaksananya Program Ketransmigrasian.	Pengembangan program transmigrasi yang terintegrasi dan berkelanjutan.	
	Penyediaan hunian layak, sarana dan prasarana dasar, serta pengembangan kawasan permukiman transmigrasi yang terpadu.	6. Tersedianya Fasilitas Hunian yang Memadai bagi warga Transmigrasi dan Penduduk Setempat.	Peningkatan kualitas permukiman dan infrastruktur kawasan transmigrasi.	

BAB IV

PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN, DAN KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

4.1. Program, Kegiatan, Sub Kegiatan Beserta Kinerja, Indikator, Target dan Pagu Indikatif.

Program dimaksudkan dengan kumpulan kegiatan yang sistematis dan terpadu untuk mendapatkan hasil yang dilaksanakan OPD guna mencapai sasaran tertentu. Dengan adanya program dan kegiatan diharapkan pula dapat menyelesaikan permasalahan – permasalahan yang dihadapi. Program, kegiatan dan sub kegiatan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Siak yang direncanakan untuk periode tahun 2025 – 2029 sebagai berikut :

Gambar 4.1
Perumusan Program / Kegiatan / Sub Kegiatan Renstra PD



Tabel 4.2
Teknik Merumuskan Program/Kegiatan/Sub kegiatan Renstra
Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kab. Siak

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN (01)	TUJUAN (02)	SASARAN (03)	OUTCOME (04)	OUTPUT (05)	INDIKATOR (06)	PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN (07)	KET (08)
3.32.2.07.0.00.02.0000 - DINAS TRANSMIGRASI DAN TENAGA KERJA							
- Meningkatkan keberdayaan masyarakat	Meningkatnya kesempatan dan produktivitas tenaga kerja serta Terwujudnya pengembangan wilayah baru.	Meningkatnya Perluasan Kesempatan Kerja dan Daya Saing Tenaga Kerja.	Meningkatnya Produktivitas tenaga kerja	Terlaksananya pelatihan berbasis kompetensi.	Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja (%)		
					Pendapatan Per Kapita di Wilayah Transmigrasi (Angka)		
					Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (%)		
					Persentase Pencari Kerja yang terdaftar dan ditempatkan (%)		
					Persentase tenaga kerja di sektor prioritas yang meningkat produktivitasnya (%)	2.07.03 - PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	
						2.07.03.2.01 - Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	
					Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Tahun n (Orang)	2.07.03.2.01.0001 - Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	
			Meningkatnya penempatan tenaga kerja		Jumlah Pengadaan dan Pemeliharaan Sarana Pelatihan Kerja (Unit)	2.07.03.2.01.0003 - Pengadaan Sarana Pelatihan Kerja Kabupaten/Kota	
					Persentase Tenaga Kerja yang Ditempatkan di Dalam Negeri (Persentase)	2.07.04 - PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	

Tersedianya informasi Pasar Kerja secara periodik.	Jumlah SDM Pelayanan antar Kerja yang Mendapatkan Pelatihan Melalui Bimtek dan lain-lain untuk Peningkatan Kompetensi (Orang)	2.07.04.2.01 - Pelayanan antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota	2.07.04.2.01.0001 - Penyediaan Sumber Daya Pelayanan antar Kerja	
Tersedianya informasi Pasar Kerja secara online.	Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapatkan Fasilitas Layanan ULD (Orang)	2.07.04.2.01.0004 - Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan	2.07.04.2.01.0005 - Perluasan Kesempatan Kerja	
Terwujudnya hubungan industrial yang harmonis dan peningkatan perlindungan hak-hak dasar pekerja/buruh.	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan Melalui Job Fair/Bursa Kerja (Orang)	2.07.04.2.03 - Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	2.07.04.2.03.0002 - Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online	
Meningkatnya pekerja Indonesia yang terlindungi	Persentase kasus hubungan industrial yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB) (%)	2.07.04.2.03.0003 - Job Fair/Bursa Kerja	2.07.05 - PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	
Terlaksananya pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk	Jumlah pekerja pada perusahaan yang menerapkan perlindungan hak-hak pekerja dan dialog sosial (Orang)	2.07.05.2.01 - Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang Hanya Beroperasi dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota		

		Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota. Terlaksananya pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Data dan Informasi Sarana HI (PP/PKB, Struktur Skala Upah, dan LKS Bipartit) dan Pekerja yang Terdaftar sebagai Peserta Jamsostek serta Pengupahan (Laporan)	2.07.05.2.01.0003 - Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan	
			Jumlah Perselisihan yang Dicegah (Perkara)	2.07.05.2.02 - Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	
			Jumlah Perkara Perselisihan yang terselesaikan (Perkara)	2.07.05.2.02.0002 - Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	
			Jumlah LKS Tripartit yang Dibina (Lembaga)	2.07.05.2.02.0004 - Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerja Sama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota	
			Terlaksananya Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja (Orang)	2.07.05.2.02.0005 - Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	
			Persentase Desa Maju dan Desa Mandiri di Kawasan Transmigrasi Kab. Siak (%)		
			Persentase Program Transmigrasi yang Dilaksanakan (Persentase)	3.32.02 - PROGRAM PERENCANAAN KAWASAN TRANSMIGRASI	
		Terencanaanya Penyediaan Tanah untuk	Meningkatnya pelaksanaan transmigrasi	3.32.02.2.01 - Pencadangan Tanah untuk Kawasan Transmigrasi.	
	Terlaksananya Pembangunan dan Pengembangan pada Kawasan Transmigrasi.				

	Kawasan Transmigrasi.	Jumlah Dokumen Hasil Identifikasi Potensi Kawasan Transmigrasi yang Bisa Dibangun dan Dikerja Samakan dengan Daerah Lain (Dokumen)	3 32.02.2.01.0001 - Identifikasi Potensi Kawasan Transmigrasi	
				Jumlah Kasus yang Dapat Diselesaikan untuk Mendukung Penetapan Kawasan Transmigrasi (Kawasan Transmigrasi)
				Luas Tanah untuk Pembangunan Kawasan Transmigrasi (Hektar)
				Jumlah Dokumen Usulan Pencadangan Tanah untuk Kawasan Transmigrasi (Dokumen)
				Persentase Transmigran yang Dibina dan Diberdayakan (Persentase)
				Persentase Transmigran yang Dikembangkan dalam rangka Penguatan Infrastruktur Sosial, Ekonomi dan Kelenbagaan (Satuan Permukiman)
				Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) (Nilai)
				Persentase Pemenuhan Kebutuhan Pelayanan Administrasi Perkantoran (%)
				Persentase pemenuhan kebutuhan administrasi perkantoran.
				Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN (Orang/bulan)
	Meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi	Meningkatnya pemberdayaan dan kapasitas transmigran dalam pengembangan kawasan transmigrasi	3 32.02.2.01.0002 - Advokasi dan Musyawarah Penetapan Kawasan Transmigrasi	
				3 32.02.2.01.0003 - Penyediaan Tanah untuk Pembangunan Kawasan Transmigrasi
				3 32.02.2.01.0004 - Penatausahaan Pencadangan Tanah untuk Kawasan Transmigrasi
				3 32.04 - PROGRAM PENGEMBANGAN KAWASAN TRANSMIGRASI
				3 32.04.2.01 - Pengembangan Satuan Permukiman pada Tahap Kemandirian
				3 32.04.2.01.0002 - Penguatan Infrastruktur Sosial, Ekonomi dan Kelenbagaan dalam rangka Kemandirian Satuan Permukiman
				2.07.01 - PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA
				2.07.01.2.02 - Administrasi Keuangan Perangkat Daerah
				2.07.01.2.02.0001 - Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN

Persentase capaian penata usaha kepegawaian yang mendukung kelancaran tugas dan fungsi SKPD. Persentase capaian kinerja pengelolaan administrasi umum yang mendukung kelancaran tugas dan fungsi SKPD. Persentase capaian kinerja Pengadaan			2.07.01.2.05 - Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	
	Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan (Paket)		2.07.01.2.05.0002 - Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya	
			2.07.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah	
	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan (Paket)		2.07.01.2.06.0001 - Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	
	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan (Paket)		2.07.01.2.06.0002 - Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	
	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan (Paket)		2.07.01.2.06.0003 - Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	
	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan (Paket)		2.07.01.2.06.0004 - Penyediaan Bahan Logistik Kantor	
	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan (Paket)		2.07.01.2.06.0005 - Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	
	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan (Dokumen)		2.07.01.2.06.0006 - Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	
	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD (Laporan)		2.07.01.2.06.0009 - Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	
			2.07.01.2.07 - Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	

BMD yang mendukung kelancaran tugas dan fungsi SKPD.	Jumlah Unit Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Disediakan (Unit)	2.07.01.2.07.0001 - Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	
Persentase capaian kinerja Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah yang mendukung kelancaran tugas dan fungsi SKPD	Jumlah Unit Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Disediakan (Unit)	2.07.01.2.07.0002 - Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	
Persentase capaian kinerja Pemerintahan Daerah yang mendukung kelancaran tugas dan fungsi SKPD	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan (Unit)	2.07.01.2.07.0005 - Pengadaan Mebel	
Persentase capaian kinerja Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah yang mendukung kelancaran tugas dan fungsi SKPD	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan (Unit)	2.07.01.2.07.0006 - Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	
Persentase capaian kinerja Pemerintahan Daerah yang mendukung kelancaran tugas dan fungsi SKPD	Jumlah Unit Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan (Unit)	2.07.01.2.07.0009 - Pengadaan Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	
Persentase capaian kinerja Pemerintahan Daerah yang mendukung kelancaran tugas dan fungsi SKPD	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan (Unit)	2.07.01.2.07.0010 - Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	
Persentase capaian kinerja Pemerintahan Daerah yang mendukung kelancaran tugas dan fungsi SKPD	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan (Laporan)	2.07.01.2.08.0002 - Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	
Persentase capaian kinerja Pemerintahan Daerah yang mendukung kelancaran tugas dan fungsi SKPD	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan (Laporan)	2.07.01.2.08.0004 - Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	
Persentase capaian kinerja Pemerintahan Daerah yang mendukung kelancaran tugas dan fungsi SKPD	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya (Unit)	2.07.01.2.09.0001 - Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan.	

				Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya (Unit)	2.07.01.2.09.0002 - Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan.	
				Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara (Unit)	2.07.01.2.09.0006 - Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	
				Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi (Unit)	2.07.01.2.09.0009 - Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	
				Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi (Unit)	2.07.01.2.09.0010 - Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	
				Jumlah Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi (Unit)	2.07.01.2.09.0011 - Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	

Rencana program dan kegiatan adalah suatu perencanaan terstruktur yang berisi daftar program dan kegiatan yang akan dilaksanakan dalam periode tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dimana rencana program, kegiatan dan sub kegiatan membantu organisasi bekerja lebih terarah, efektif, dan terukur. Rencana program, kegiatan dan sub kegiatan serta pendanaan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

TABEL 4.3

**RENCANA PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN DAN PENDANAAN
DINAS TRANSMIGRASI DAN TENAGA KERJA KABUPATEN SIAK**

BIDANG URUSAN/PROGRAM/O UTCOME/KEGIATAN/S UB KEGIATAN/OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELINE 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										KET.
			2026		2027		2028		2029		2030		
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
URUSAN PEMERINTAHAN WAJIB YANG TIDAK BERKAITAN DENGAN PELAYANAN DASAR.													
URUSAN PEMERINTAHAN BIDANG TENAGA KERJA				5.972.573.354,01		6.142.559.165,11		6.317.813.516,27		6.498.369.847,40		6.684.352.068,33	
PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA.	Persentase pemenuhan kebutuhan administrasi perkantoran.	100%	100%	4.178.505.605,37	100%	4.297.432.248,34	100%	4.420.045.128,57	100%	4.546.363.239,17	100%	4.676.479.030,98	
Administrasi Keuangan Perangkat Daerah.	Persentase capaian penata usaha keuangan yang mendukung kelancaran tugas dan fungsi SKPD.	100%	100%	3.063.758.350,37	100%	4.297.432.248,34	100%	4.420.045.128,57	100%	4.546.363.239,17	100%	4676479030,98	
Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN.	Jumlah orang yang menerima gaji dan tunjangan ASN.	20 Orang	50 Orang	3.063.758.350,37	50 Orang	4.297.432.248,34	50 Orang	4.420.045.128,57	50 Orang	4.546.363.239,17	50 Orang	4676479030,98	

Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Persentase capaian penata usaha kepegawaian yang mendukung kelancaran tugas dan fungsi SKPD.	-	-	100%	50.000.000,00	100%	-	100%	-	100%	50.000.000,00
Pengadaan Pakaian Dinas beserta atribut kelengkapannya.	Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta atribut kelengkapannya.	-	-	27 Paket	50.000.000,00	-	-	-	-	27 Paket	50.000.000,00
Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase capaian kinerja pengelolaan administrasi umum yang mendukung kelancaran tugas dan fungsi SKPD.	100%	330.189.730,00	100%	579.126.557,00	100%	668.586.518,00	100%	637.512.210,00	100%	770.833.824,00
Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor.	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang disediakan.	4 Paket	6.311.025,00	4 Paket	6.626.576,00	4 Paket	6.957.905,00	4 Paket	7.305.800	4 Paket	7.671.090,00
Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor.	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	-	-	-	-	2 Paket	45.000.000,00	-	-	2 Paket	49.500.000,00
Penyediaan Peralatan Rumah Tangga.	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan	-	-	-	-	5 paket	35.000.000,00	-	-	5 paket	38.500.000,00
Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	25 Paket	123.258.835,00	25 Paket	129.421.777,00	25 Paket	135.892.866,00	25 Paket	142.687.509,00	25 Paket	149.821.885,00

Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan.	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	6 Paket	40.560.870,00	6 Paket	42.588.914,00	6 Paket	44.718.359,00	6 Paket	46.954.277,00	6 Paket	49.301.991,00
Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan.	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan yang Disediakan	2 Dokumen	10.059.000,00	2 Dokumen	10.561.950,00	2 Dokumen	11.090.048,00	2 Dokumen	11.644.550,00	2 Dokumen	12.226.777,00
Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD.	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	124 Laporan	150.000.000,00	124 Laporan	389.927.340,00	124 Laporan	389.927.340,00	124 Laporan	428.920.074,00	124 Laporan	471.812.081,00
Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah.	Persentase capaian kinerja Pengadaan BMD yang mendukung kelancaran tugas dan fungsi SKPD.	-	-	100%	150.000.000,00	100%	180.000.000,00	100%	200.000.000,00	100%	160.000.000,00
Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan.	Jumlah Unit Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang diadakan.	-	-	-	-	1 Unit	50.000.000,00	-	-	-	-
Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan.	Jumlah Unit Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang diadakan.	-	-	-	-	1 Unit	50.000.000,00	-	-	2 Unit	50.000.000,00
Pengadaan Mebel.	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan	-	-	-	-	3 Paket	30.000.000,00	-	-	6 Paket	60.000.000,00
Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya.	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	-	-	5 Unit	50.000.000,00	-	-	5 Unit	50.000.000,00	-	-

Pengadaan Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya.	Jumlah Unit Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan (Unit)	-	-	-	2 Unit	50.000.000,00	2 Unit	50.000.000,00	
Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya.	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan (Unit)	-	-	1 Unit	-	100.000.000,00	1 Unit	100.000.000,00	-
Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase capaian kinerja Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah yang mendukung kelancaran tugas dan fungsi SKPD.	100%	322.700.000,00	100%	100%	300.000.000,00	100%	300.000.000,00	300.000.000,00
Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	3 Laporan	222.700.000,00	3 Laporan	3 Laporan	200.000.000,00	3 Laporan	200.000.000,00	200.000.000,00
Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum kantor yang disediakan	4 laporan	100.000.000,00	4 Laporan	4 Laporan	100.000.000,00	4 Laporan	100.000.000,00	100.000.000,00
Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase capaian kinerja Pemeliharaan BMD yang mendukung kelancaran tugas dan fungsi SKPD	100%	461.857.525,00	100%	100	70.000.000,00	100	80.000.000,00	180.000.000,00

Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan pajaknya.	1 Unit	89.481.000,00	1 Unit	10.000.000,00	1 Unit	10.000.000,00	1 Unit	10.000.000,00	1 Unit	10.000.000,00
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	9 Unit	328.251.525,00	9 Unit	20.000.000,00	9 Unit	20.000.000,00	9 Unit	20.000.000,00	9 Unit	20.000.000,00
Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah peralatan dan mesin lainnya yang dipelihara.	4 Jenis	34.125.000	4 Jenis	20.000.000,00	4 Jenis	30.000.000,00	4 Jenis	30.000.000,00	4 Jenis	30.000.000,00
Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah gedung kantor dan bangunan lainnya yang dipelihara/direhabilitasi.	-		1 Unit	195.000.000	-	-	-	-	1 Unit	204.750.000
Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana gedung kantor dan bangunan lainnya yang dipelihara/direhabilitasi.	-		1 Unit	450.000.000	-	-	-	-	1 Unit	472.500.000
Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya.	Jumlah Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang dipelihara/direhabilitasi.	1 Unit	1.005.438.649	1 Unit	1.055.710.581	1 Unit	1.108.496.110	1 Unit	1.163.920.916	1 Unit	1.222.116.962

PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA.	Persentase Tenaga Kerja di Sektor Prioritas Yang Meningkatkan Produktivitasnya	30%	22%	202.450.864,33	35%	208.212.615,93	38%	214.152.921,86	40%	220.273.412,37	32%	226.577.637,43
Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi.	Terlaksananya pelatihan berbasis kompetensi.		100%	202.450.864,33	100%	208.212.615,93	100%	214.152.921,86	100%	220.273.412,37	100%	226.577.637,43
Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi.	Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Tahun n.	48 Orang		202.450.864,33	48 Orang	161.601.933,93	48 Orang	161.601.933,86	48 Orang	161.601.933,37	48 Orang	161.601.933,43
Pengadaan Sarana Pelatihan Kerja Kabupaten/Kota	Jumlah Pengadaan dan Pemeliharaan Sarana Pelatihan Kerja.	-	-	-	2 Jenis	46.610.682,00	2 Jenis	52.550.988,00	2 Jenis	58.671.479,00	2 Jenis	64.975.704,00
PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	Persentase tenaga kerja yang ditempatkan di Dalam Negeri.	18,50	25%	219.150.514,84	50%	225.387.538,50	55%	231.817.844,97	58%	238.443.198,98	60%	245.267.443,33
Pelayanan Antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota.	Tersedianya informasi Pasar Kerja secara periodik.		100%	120.000.000,84	100%	126.000.000,50	100%	132.300.000,97	100%	138.915.000,98	100%	145.860.750,33
Penyediaan Sumber Daya Pelayanan Antar Kerja.	Jumlah SDM Pelayanan antar Kerja yang Mendapatkan Pelatihan Melalui Bimtek dan lain-lain untuk Peningkatan Kompetensi.	16 Orang	16 Orang	40.000.000,84	16 Orang	42.000.000,50	16 Orang	44.100.000,97	16 Orang	46.305.000,98	16 Orang	48.620.250,33

Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan.	Jumlah Tenaga Kerja Disabilitas yang Mendapatkan Fasilitas Layanan ULD.	16 Orang	35.000.000,00	16 Orang	36.750.000,00	16 Orang	38.587.500,00	16 Orang	40.516.875,00	16 Orang	42.542.719,00
Perluasan Kesempatan Kerja.	Jumlah Tenaga Kerja yang Diberdayakan Melalui program Perluasan Kesempatan Kerja.	5 Orang	45.000.000,00	5 Orang	47.250.000,00	5 Orang	47.250.000,00	5 Orang	52.093.125,00	5 Orang	54.697.781,00
Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Tersedianya Informasi Pasar Kerja secara online.	100	99.150.514,00	100	99.387.538,00	100	99.517.844,00	100	99.528.198,00	100	99.406.693,00
Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online	Jumlah pencari kerja terdaftar secara on line.	1500 Orang	65.000.000,00	1500 Orang	68.250.000,00	1500 Orang	71.662.500,00	1500 Orang	75.245.625,00	1500 Orang	79.007.906,00
Job Fair/Bursa Kerja	Jumlah perusahaan terdaftar mengikuti pameran kesempatan kerja/ Job fair.	30 Perusahaan	34.150.514,00	30 Perusahaan	31.137.538,00	30 Perusahaan	27.855.344,00	30 Perusahaan	24.282.573,00	30 Perusahaan	20.398.787,00
PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	Jumlah Pekerja pada Perusahaan yang Menerapkan Perlindungan Hak-Hak Pekerja dan Dialog Sosial.	29.224 Orang	1.372.466.369,47	29.424 Orang	1.411.526.762,34	29.524 Orang	1.451.797.620,87	29.624 Orang	1.493.289.996,88	29.724 Orang	1.536.027.956,59

Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 Daerah Kabupaten/Kota	Terlaksananya pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	1 Naskah	1 Naskah	26.071.500,47	1 Naskah	27.375.075,34	1 Naskah	28.743.829,87	1 Naskah	30.181.020,88	1 Naskah	31.690.071,59
Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan.	Jumlah Data dan Informasi Sarana HI (PP/PKB, Struktur Skala Upah, dan LKS Bipartit) dan Pekerja yang Terdaftar sebagai Peserta Jamsostek serta Pengupahan.	1 Naskah	1 Naskah	26.071.500,47	1 Naskah	27.375.075,34	1 Naskah	28.743.829,87	1 Naskah	30.181.020,88	1 Naskah	31.690.071,59
Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	Terlaksananya pencegahan dan Penyelesaian perselisihan hubungan industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	15 Perkara	15 Perkara	1.346.394.869,00	15 Perkara	1.384.151.687,00	15 Perkara	1.423.053.791,00	15 Perkara	1.463.108.976,00	15 Perkara	1.504.337.885,00
Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota.	Jumlah Perselisihan yang Dicegah.	15 Perkara	15 Perkara	55.320.760,00	15 Perkara	56.086.798,00	15 Perkara	56.981.138,00	15 Perkara	57.735.695,00	15 Perkara	58.622.480,00

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota.	Jumlah Perkara yang Terselamatkan.	120 Perkara	234.636.250,00	120 Perkara	241.368.063,00	120 Perkara	250.843.646,00	120 Perkara	255.858.289,00	120 Perkara	263.651.203,00
Pelaksanaan Operasional Lembaga Tripartit Daerah Kabupaten/Kota.	Jumlah LKS yang Dibina.	30 Lembaga	74.751.000,00	30 Lembaga	76.988.550,00	30 Lembaga	79.337.978,00	30 Lembaga	71.804.876,00	30 Lembaga	74.395.120,00
Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Fasilitas Kesejahteraan Pekerja.	Terlaksananya Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja.	7000 Orang	981.686.859,00	7500 Orang	1.009.708.276,00	8000 Orang	1.035.891.029,00	8500 Orang	1.077.710.116,00	9000 Orang	1.107.669.082,00
3.32 - URUSAN PEMERINTAHAN BIDANG TRANSMIGRASI			100.000.000,00		102.846.152,53		353.407.088,74		350.403.366,21		375.099.637,83
PROGRAM PERENCANAAN KAWASAN TRANSMIGRASI.		25%	100.000.000,00	45%	102.846.152,53	80%	105.780.524,09	100%	108.803.569,23	5%	111.917.500,48
Pencadangan Tanah untuk Kawasan Transmigrasi.	Terencanakan Penyediaan Tanah untuk Kawasan Transmigrasi	25%	100.000.000,00	45%	102.846.152,53	80%	105.780.524,09	100%	108.803.569,23	100%	111.917.500,48
Identifikasi Potensi Kawasan Transmigrasi.	Jumlah Dokumen Hasil Identifikasi Potensi Kawasan Transmigrasi yang Bisa Dibangun dan Dikerja Samakan dengan Daerah Lain.	1 Dokumen	50.000.000,00	1 Dokumen	51.423.077,53	1 Dokumen	26.000.000,09	1 Dokumen	27.000.000,23	1 Dokumen	28.000.000,48

Advokasi dan Musyawarah Penetapan Kawasan.	Jumlah Kasus yang Dapat Diselesaikan untuk Mendukung Penetapan Kawasan Transmigrasi.	1 Kasus	51.423.075,00	1 Kasus	49.780.524,00	1 Kasus	27.000.000,00	1 Kasus	28.000.000,00
Penyediaan Tanah untuk Pembangunan Kawasan Transmigrasi	Luas Tanah untuk Pembangunan Kawasan Transmigrasi.	-	-	500 Ha	30.000.000,00	500 Ha	21.000.000,00	500 Ha	22.000.000,00
Penatausahaan Pencadangan Tanah untuk Kawasan Transmigrasi.	Jumlah Dokumen Usulan Pencadangan Tanah untuk Kawasan Transmigrasi	-	-	-	-	1 Dokumen	33.803.569,00	1 Dokumen	33.917.500,00
PROGRAM PENGEMBANGAN KAWASAN TRANSMIGRASI.	Persentase Transmigran yang Dibina dan Diberdayakan.	-	-	80%	247.626.564,65	100%	241.599.796,98	100%	263.182.137,35
Pengembangan Satuan Permukiman pada Tahap Kemandirian.	Terlaksananya pembangunan dan pengembangan kawasan transmigrasi.	-	-	5%	247.626.564,65	5%	241.599.796,98	5%	263.182.137,35
Penguatan Infrastruktur Sosial, Ekonomi dan Rangka Kemandirian Satuan Permukiman.	Jumlah Satuan Permukiman yang Dikembangkan dalam rangka Penguatan Infrastruktur Sosial, Ekonomi dan Kelembagaan.	-	-	2 Satuan Permukiman	247.626.564,65	2 Satuan Permukiman	241.599.796,98	2 Satuan Permukiman	263.182.137,35
JUMLAH		6.072.573.354,01		6.245.405.317,64		6.671.220.605,01		6.848.773.213,61	
								7.059.451.706,16	

Sub kegiatan prioritas merupakan turunan dari program prioritas pembangunan daerah yang berfungsi sebagai langkah operasional dalam mencapai target pembangunan. Subkegiatan tersebut difokuskan pada peningkatan kualitas sumber daya manusia, penguatan ekonomi daerah, pembangunan infrastruktur, serta peningkatan kualitas layanan publik. Melalui pelaksanaan subkegiatan yang terarah dan terintegrasi, diharapkan dapat mendorong pertumbuhan ekonomi daerah, meningkatkan produktivitas tenaga kerja, serta mengurangi tingkat kemiskinan secara berkelanjutan. Berikut daftar sub kegiatan prioritas Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja dapat dijelaskan dalam tabel :

TABEL 4.4
Daftar Subkegiatan Prioritas dalam Mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah

NO	PROGRAM PRIORITAS	OUTCOME	KEGIATAN / SUBKEGIATAN	KETERANGAN
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)
3.32.2.07.0.00.02.0000 - DINAS TRANSMIGRASI DAN TENAGA KERJA				
1,	2.07.03 - PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	Meningkatnya Produktivitas tenaga kerja	2.07.03.2.01 - Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi.	
			2.07.03.2.01.0001 - Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi.	

2,	2.07.04 - PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	Meningkatnya penempatan tenaga kerja	2.07.03.2.01.0003 - Pengadaan Sarana Pelatihan Kerja Kabupaten/Kota.	
			2.07.04.2.01 - Pelayanan antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota.	
			2.07.04.2.01.0001 - Penyediaan Sumber Daya Pelayanan antar Kerja.	
			2.07.04.2.01.0004 - Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan.	
			2.07.04.2.01.0005 - Perluasan Kempatan Kerja.	
			2.07.04.2.03 - Pengelolaan Informasi Pasar Kerja.	
			2.07.04.2.03.0002 - Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online.	
3,	2.07.05 - PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	Meningkatnya pekerja Indonesia yang terlindungi.	2.07.04.2.03.0003 - Job Fair/Bursa Kerja.	
			2.07.05.2.01 - Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang Hanya Beroperasi dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota.	
			2.07.05.2.01.0003 - Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan.	
			2.07.05.2.02 - Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota.	

			2.07.05.2.02.0001 - Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota. 2.07.05.2.02.0002 - Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota. 2.07.05.2.02.0004 - Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerja Sama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota. 2.07.05.2.02.0005 - Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja.		
4,	3.32.02 - PROGRAM PERENCANAAN KAWASAN TRANSMIGRASI	Meningkatnya pelaksanaan transmigrasi	3.32.02.2.01 - Pencadangan Tanah untuk Kawasan Transmigrasi. 3.32.02.2.01.0001 - Identifikasi Potensi Kawasan Transmigrasi. 3.32.02.2.01.0002 - Advokasi dan Musyawarah Penetapan Kawasan. 3.32.02.2.01.0003 - Penyediaan Tanah untuk Pembangunan Kawasan Transmigrasi. 3.32.02.2.01.0004 - Penatausahaan Pencadangan Tanah untuk Kawasan Transmigrasi.		
5,	3.32.04 - PROGRAM PENGEMBANGAN KAWASAN TRANSMIGRASI	Meningkatnya pemberdayaan dan kapasitas transmigran dalam pengembangan kawasan transmigrasi	3.32.04.2.01 - Pengembangan Satuan Permukiman pada Tahap Kemandirian. 3.32.04.2.01.0002 - Penguatan Infrastruktur Sosial, Ekonomi dan Kelembagaan dalam rangka Kemandirian Satuan Permukiman.		

Indikator Kinerja Utama (IKU) merupakan alat ukur yang digunakan untuk menilai keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran strategis pembangunan daerah. IKU disusun secara spesifik, terukur, dan berorientasi pada hasil, sehingga mampu memberikan gambaran kinerja pemerintah daerah secara objektif. Dalam konteks pembangunan daerah, IKU mencakup berbagai aspek seperti ekonomi, sosial, dan tata kelola pemerintahan. Berikut Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja dapat dijelaskan dalam tabel berikut :

Tabel 4.5
INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)
DINAS TRANSMIGRASI DAN TENAGA KERJA KABUPATEN SIAK TAHUN 2025-2030

No	Indikator	Satuan	Formulasi Indikator	Target Kinerja Tahun						Ket
				2025	2026	2027	2028	2029	2030	
1.	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja.	Persen	Jumlah Angkatan Kerja	68%	69%	70%	72%	73%	75%	
			Jumlah Penduduk Usia Kerja							
2.	Persentase Pencari Kerja yang terdaftar dan ditempatkan.	Persen	Jumlah Pencari Kerja yang ditempatkan	19,50%	50%	55%	58%	60%	62%	
			Jumlah Pencari Kerja yang terdaftar							

3.	Persentase kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB).	Persen	$\frac{\text{Jumlah Kasus Yang Diselesaikan melalui Perjanjian Bersama (PB)}}{\text{Jumlah Kasus Yang Dicatatkan}} \times 100\%$	78%	80%	83%	86%	88%	90%	
4.	Persentase Desa Maju dan Desa Mandiri di Kawasan Transmigrasi Kab. Siak.	Persen	$\frac{\text{Jumlah Desa Maju dan Desa Mandiri}}{\text{Jumlah Desa Transmigrasi}} \times 100\%$	2,32%	4,65%	4,65%	6,98%	9,30%	9,30%	
5.	Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP)	Nilai	$\text{Nilai SAKIP} = \sum (\text{Skor Komponen} \times \text{Bobot})$	BB	BB	BB	A	A	A	

TABEL 4.6
INDIKATOR KINERJA KUNCI (IKK)

NO	INDIKATOR	SATUAN	TARGET TAHUN						KET
			2025	2026	2027	2028	2029	2030	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
	2.07 - URUSAN PEMERINTAHAN BIDANG TENAGA KERJA								
1.	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja.	%	68	69	70	72	73	75	
2.	Persentase kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB).	%	78	80	83	86	88	90	
3.	Persentase Pencari Kerja yang terdaftar dan ditempatkan.	%	19,5	50	55	58	60	62	
4.	Jumlah pekerja pada perusahaan yang menerapkan perlindungan hak-hak pekerja dan dialog sosial.	Orang	29.224	29.324	29.424	29.524	29.624	29.724	
5.	Persentase tenaga kerja di sektor prioritas yang meningkat produktivitasnya.	%	22	22	35	38	40	32	
6.	Persentase Tenaga Kerja yang Ditempatkan di Dalam Negeri.	%	20	25	50	55	58	60	
	3.32 - URUSAN PEMERINTAHAN BIDANG TRANSMIGRASI								
1.	Persentase Kawasan yang dibangun dan dikembangkan pada Kawasan Transmigrasi.	%	5	20	40	95	10	100	
2.	Persentase Program Transmigrasi yang Dilaksanakan.	%	0	25	35	50	80	100	
3.	Persentase Transmigran yang Dibina dan Diberdayakan.	%	0	0	0	5	5	5	

BAB V

PENUTUP

Pemerintahan Kabupaten Siak telah menetapkan visi dan misi, maka perlu ditindak lanjuti dengan rencana strategis Instansi Pemerintah yang ada, sehingga merupakan penjabaran lebih lanjut dan telah ada disusun secara komprehensif, sistematis dan teratur.

Berkaitan dengan tujuan tersebut maka sebagai lembaga perangkat daerah, Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Siak melaksanakan tugas pemerintahan membantu Bupati dibidang transmigrasi dan tenaga kerja sehingga perlu menyusun rencana strategis di transmigrasi dan tenaga kerja menjadi dasar evaluasi dan laporan pelaksanaan atas kinerja tahun 2025-2030.

Rencana strategis ini adalah dokumen perencanaan bidang/urusan Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk periode 5 (lima) tahun. Renstra ini disusun untuk peningkatan kinerja penyelenggaraan bidang/urusan Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam kerangka mewujudkan Visi dan Misi Daerah Kabupaten Siak yang telah dispesifikasi dan disepakati dalam kinerja penyelenggaraan pemerintah daerah dalam RPJMD Kabupaten Siak Tahun 2025-2029.

Sasaran, program, dan kegiatan pembangunan dalam Renstra ini telah diselaraskan dengan pencapaian sasaran, program, dan kegiatan pembangunan yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis K/L untuk tercapainya sasaran pembangunan nasional di Kabupaten Siak.

Hal strategis yang harus menjadi komitmen bersama adalah bahwa Renstra Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Siak ini akan menjadi acuan resmi penilaian kinerja Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Siak. Karena itu, Renstra ini harus menjadi pedoman dalam penyusunan rancangan RKPD Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Siak.

Terlaksananya perencanaan strategis ini, akan sangat ditentukan oleh partisipasi dan kesungguhan seluruh aparatur dalam melaksanakan nilai-nilai organisasi yaitu iman dan taqwa, tanggung jawab, kredibilitas, kejujuran, dan kerjasama. Disamping itu tercapainya keberhasilan juga sangat ditentukan oleh dukungan berbagai pihak, kebijakan pimpinan di tingkat kabupaten dan tersedianya anggaran yang memadai serta kondisi yang mempengaruhi, baik yang bersifat ekonomi maupun non ekonomi.

Demikian Perencanaan Strategis Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Siak, yang akan dioperasionalkan selama kurun waktu tahun 2025-2029, semoga Rencana Strategis (Renstra) ini dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.


BUPATI SIAK,

AFNI. Z