

1.1 Latar Belakang

Pada tahun 2019 Kabupaten Indragiri Hilir telah menetapkan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Indragiri Hilir Tahun 2018- 2023, yang kemudian diikuti dengan penyusunan Renstra Perangkat Daerah. Namun sebagai tindak lanjut dari hasil pengendalian dan evaluasi terhadap dokumen RPJMD 2018-2023, serta untuk menyesuaikan dengan peraturan perundangan yang berlaku, maka kemudian dilakukan Perubahan RPJMD Kabupaten Indragiri Hilir Tahun 2018-2023 dengan ditetapkannya Peraturan Daerah Kabupaten Indragiri Hilir Nomor 2 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Indragiri Hilir Tahun 2018-2023 (Lembaran Daerah Kabupaten Indragiri Hilir Tahun 2022 Nomor 2).

Berdasarkan analisis terhadap Undang-Undang 23 tahun 2014 dan Permendagri 86 Tahun 2017 , dapat disimpulkan bahwa salah satu dasar dilakukannya perubahan RPJMD Kabupaten Indragiri Hilir adalah karena terjadi perubahan mendasar yaitu terjadinya bencana non alam pada tahun 2020 yaitu pandemi COVID-19 yang memberikan dampak besar di seluruh sektor pembangunan nasional dan daerah, termasuk juga berpengaruh terhadap stabilitas sosial dan ekonomi Kabupaten Indragiri Hilir serta perubahan kebijakan nasional berupa peraturan perundang-undangan yang secara mendasar merubah substansi RPJMD. Berikut beberapa peraturan perundangan yang menyebabkan substansi Perda tentang RPJMD Kabupaten Indragiri Hilir tahun 2018-2023, dirubah:

1. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 12 tahun 2019 tentang Penetapan Bencana Non Alam Penyebaran Corona Virus Desease 2019 (Covid-19);

2. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, yang menyebabkan perubahan struktur belanja;
3. Terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah, yang mengamanatkan indikator makro daerah, meliputi indeks pembangunan manusia, angka kemiskinan, angka pengangguran, pertumbuhan ekonomi, pendapatan perkapita, dan ketimpangan pendapatan;
4. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020-2024;
5. Permendagri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah, yang merubah nomenklatur dan kode; dan
6. Permendagri Nomor 18 Tahun 2020 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah.

Terkait Perubahan RPJMD tersebut, dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 Pasal 342 Ayat (4) mengamanatkan bahwa Perubahan RPJMD menjadi pedoman bagi RKPD dan Perubahan Renstra Perangkat Daerah. Berdasarkan hal tersebut, maka perlu dilakukan Perubahan Renstra Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir Tahun 2018-2023. Selain hal tersebut di atas, perubahan Renstra Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir juga menyesuaikan nomenklatur terikini sesuai Peraturan Daerah Indragiri Hilir Peraturan Daerah Kabupaten Indragiri Hilir Nomor 2 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Indragiri Hilir Tahun 2018-2023 (Lembaran Daerah Kabupaten Indragiri Hilir Tahun 2022 Nomor 2).

Perubahan Renstra Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir ini nantinya akan menjadi pedoman dalam penyusunan dokumen perencanaan tahunan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten

Indragiri Hilir dalam upaya mewujudkan keselarasan dan sinkronisasi dalam pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran pembangunan Kabupaten Indragiri Hilir, sesuai kewenangan dalam tugas dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir.

Dengan tersusunnya Rencana Strategis Dinas ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir, diharapkan dapat menjadi arah dan pedoman penyelenggaraan Ketenagakerjaan dan Transmigrasi. Dokumen tersebut menterjemahkan perencanaan pembangunan Kabupaten Indragiri Hilir dan program dan kegiatan yang fokus dan terukur serta menunjang pencapaian sasaran pembangunan Kabupaten Indragiri Hilir dari bidang Ketenagakerjaan dan Transmigrasi.

1.2 Landasan Hukum

Adapun peraturan-peraturan terkait dengan dokumen perencanaan pembangunan yang menjadi landasan penyusunan Rencana Strategis ini adalah :

1. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 183, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6398);
3. 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 beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun

- 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
4. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);
 5. 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 Tahun Nomor 4817);
 6. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
 7. Peraturan Menteri dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 6233) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 157);
 8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tatacara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Menengah

- Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1447);
 10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1114);
 11. Keputusan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 050-3708 Tahun 2020 tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
 12. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 tentang Hasil Verifikasi, Validasi, dan Inventarisasi Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah
 13. Peraturan Daerah Kabupaten Indragiri Hilir Nomor 26 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Kabupaten Indragiri Hilir (Lembaran Daerah Kabupaten Indragiri Hilir Tahun 2008 Nomor 26);
 14. Peraturan Daerah Kabupaten Indragiri Hilir Nomor 2 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Indragiri Hilir Tahun 2018-2023 (Lembaran Daerah Kabupaten Indragiri Hilir Tahun 2022 Nomor 2)
 15. Peraturan Daerah Kabupaten Indragiri Hilir Nomor 16 Tahun 2019 Tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kabupaten Indragiri Hilir Nomor 13 tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Indragiri Hilir.

16. Peraturan Bupati Indragiri Hilir Nomor 51 Tahun 2021 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi

Perencanaan Strategis Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir merupakan salah satu dokumen perencanaan yang tidak dapat terlepas dari substansi dokumen-dokumen peraturan dan perencanaan yang menjadi landasan dan acuan penyusunan.

Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir, terlebih dahulu menyepakati Visi dan Misi oleh seluruh pegawai yang ada, yang bersumber dari alur pikir dalam perumusan Rencana Strategis tersebut adalah Kebijakan Nasional. Kebijakan Pemerintah, selanjutnya dengan menganalisis lingkungan asumsi-asumsi faktor penentu keberhasilan untuk merumuskan pencapaian tujuan dan sasaran melalui kebijakan, program dan kegiatan.

1.3 Maksud dan Tujuan

1.3.1 Maksud

Maksud dari penyusunan perubahan Renstra Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir adalah mengumpulkan dan menganalisis data dan informasi guna mendukung penyusunan perubahan Renstra Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir Tahun 2018-2023. Sementara itu, tujuannya adalah:

1. Menyesuaikan dengan Perubahan Kebijakan Nasional.
2. Menelaah kinerja Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Indragiri Hilir lima tahun terakhir berdasarkan berdasarkan sasaran/target Renstra Dinas/Baddan Kurun waktu 5 tahun, menurut SPM untuk urusan wajib, dan/atau indikator kinerja pelayanan PD dan atau indikator lainnya.

3. Merumuskan permasalahan dan isu strategis pembangunan berdasarkan capaian kinerja pembangunan daerah beberapa tahun terakhir dan rumusan permasalahan pembangunan kabupaten/kota sesuai tupoksi Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir .
4. Memberikan arahan tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program, kegiatan dan sub kegiatan pembangunan dalam kurun waktu lima tahun dalam pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir
5. Mengelola upaya-upaya dalam pencapaian tujuan dan sasaran Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir secara sistematis dan terorganisir, diantaranya melalui penetapan target-target kinerja sebagai alat ukur kinerja sebagai dasar dalam melakukan pengendalian dan evaluasi kinerja;
6. Menyediakan pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja (Renja) Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir yang merupakan dokumen perencanaan tahunan, untuk selanjutnya menjadi dasar penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) serta Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA).

1.3.2 Sistematika Penulisan

Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir tahun 2018 - 2023 secara garis besar disusun dengan sistematika sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

1.2 Landasan Hukum

1.3 Maksud dan Tujuan

Bab II Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah

2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Disnakertrans

- 2.2 Sumber Daya Bappeda Kabupaten Indragiri Hilir
- 2.3 Kinerja Pelayanan Disnakertrans Kabupaten Kabupaten Indragiri Hilir
- 2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah

Bab III Permasalahan dan Isu-Isu Strategis Perangkat Daerah

- 3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Bappeda Kabupaten Indragiri Hilir
- 3.2 Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih
- 3.3 Telaahan Renstra K/L dan Renstra Provinsi
- 3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis
- 3.5 Penentuan Isu-Isu Strategis

Bab IV Tujuan dan Sasaran

- 4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Bappeda Kabupaten Indragiri Hili

Bab V Strategi dan Kebijakan

Bab VI. Rencana Program dan Kegiatan serta Pendanaan

Bab VII Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan

Bab VIII Penutup

2

GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN INDRAGIRI HILIR

2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi SKPD

Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir dibentuk dengan Peraturan Bupati Indragiri Hilir Nomor 51 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir.

Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir, mempunyai membantu Bupati melaksanakan Pemerintahan di Bidang Tenaga Kerja dan Bidang Transmigrasi yang menjadi kewenangan Daerah.

Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir :

1. Penyusunan dan perumusan kebijakan Kesekretariatan, Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja , Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja, Bidang Pemukiman dan Penempatan Transmigrasi, serta Bidang Pembinaan dan Pengembangan Masyarakat Transmigrasi.
2. Pelaksanaan kebijakan Kesekretariatan, Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja , Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja, Bidang Pemukiman dan Penempatan Transmigrasi, serta Bidang Pembinaan dan Pengembangan Masyarakat Transmigrasi.
3. Pelaksanaan Evaluasi dan Pelaporan Kesekretariatan, Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja , Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja, Bidang Pemukiman dan Penempatan Transmigrasi, serta Bidang Pembinaan dan Pengembangan Masyarakat Transmigrasi.
4. Pelaksanaan administrasi pada Kesekretariatan, Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja , Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja, Bidang Pemukiman dan Penempatan Transmigrasi, serta Bidang Pembinaan dan Pengembangan Masyarakat Transmigrasi.

5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

Struktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir berdasarkan Peraturan Bupati Indragiri Hilir Nomor : 51 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir, yang terdiri dari:

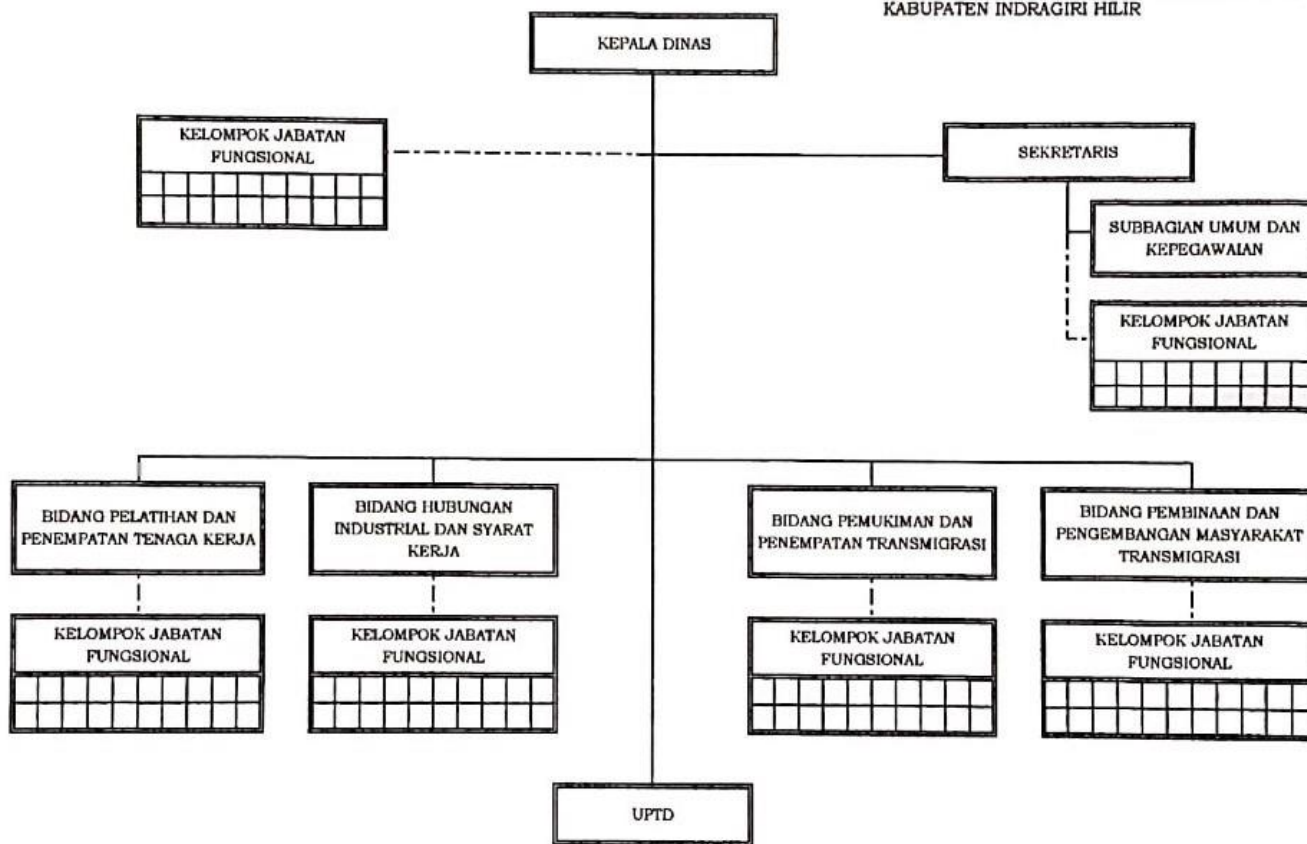
- a. Sekretariat, terdiri atas ; Subbagian Umum dan Kepegawaian
- b. Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja;
- c. Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja;
- d. Bidang Pemukiman dan Penempatan Transmigrasi;
- e. Bidang PEmbinaan dan Pengembagnan Masyarakat Transmigrasi; dan
- f. Kelompok JF

Struktur organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri dapat dilihat pada **Gambar 2.1**.

GAMBAR 2.1
Bagan Organisasi Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir

BAGAN STRUKTUR ORGANISASI
 DINAS KETENAGAKERJAAN DAN TRANSMIGRASI
 KABUPATEN INDRAGIRI HILIR

LAMPIRAN I
 PERATURAN BUPATI INDRAGIRI HILIR
 NOMOR 51 TAHUN 2021 TENTANG KEDUDUKAN, SUSUNAN ORGANISASI,
 TUGAS DAN FUNGSI, SERTA TATA KERJA
 DINAS KETENAGAKERJAAN DAN TRANSMIGRASI
 KABUPATEN INDRAGIRI HILIR



2.1.1 Sekretariat

Sekretariat menyelenggarakan tugas pelayanan administrasi terkait perencanaan program, Keuangan, Perlengkapan dan pengelolaan barang milik daerah, serta umum dan kepegawaian. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud Sekretariat menyelenggarakan fungsinya :

- a) Pelaksanaan koordinasi, fasilitasi dan pelayanan administrasi dalam pengkajian, penyusunan dan pengusulan Rencana Stratedis, Rencana Kerja Peerangkat Daerah, Rencana Kerja Tahunan, Perjanjian Kinerja, dan Laporan Kinerja PEmerintah pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmgirasi.
- b) Penyusunan dan pembinaan pelaksanaan estandar operasional prosedur perencanaan program, keuangan, perlengkapan dan pengelolaan barang milik daerah, serta umum dan kepegawaian.
- c) Pelaksanaan koordinasi, fasilitasi, pelayanan administrasi, keuangan, perlengkapan dan pengelolaan barang milik daerah, serta umum dan kepegawaian.
- d) Pelaksanaan pemantuan, evaluasi dan pelaporan terkait perencanaan program, keuangan, perlengkapan dan pengelolaan barang milik daerah serta umum dan kepegawaian.
- e) Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas:

- a. Penyusunan, perumusan dan pembagian tugas jabatan Pelaksanaan serta uraian tugas jabatan dan uraian kegiatan Kelompok JF pada Subbagian Umum dan Kepegawaian.

- b. Perencanaan program/ kegiatan dan penganggaran pada Subbagian Umum dan Kepegawaian;
- c. Penyusunan dan pembinaan pelaksanaan standar operasional prosedur pelayanan umum dan kepegawaian;
- d. Pelaksanaan kegiatan ketatausahaan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi
- e. Pelaksanaan dan pengatauran fasilitas rapat, pertemuan dan upacara, serta kegiatan keprotokolan;
- f. Pengumpulan, penyusunan dan pengelolaan bahan data informasi untuk kepentingan masyarakat;
- g. Pelaksanaan pengadaan sarana dan prasarana kantor pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi;
- h. Pelaksanaan pemeliharaan sarana dan prasarana kantor, kebersihan, keindahan, keamanan dan ketertiban kantor pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi.
- i. Pelaksanaan koordinasi dan pelayanan administrasi kepegawaian; antara lain karpeg, karis/karsu, kartu askes/BPJS, taspen, pemberian penghargaan dan cinderamata, administrasi pernikahan dan perceraian, pegawai, daftar hadir pegawai, surat izin cuti, surat perintah tugas, pelantikan pejabat, penilaian kinerja pegawai, hukuman disiplin pegawai keaniakan gaji berkala, validasi dan pemutakhiran data kepegawaian, penyusunan Analisis Jabatan, Analisis Beban Kerja, peta jabatan, proyeksi kebutuhan pegawai,, standar kompetensi, dan evaluasi jabatan; pensiun pegawai dan urusan kepegawaian lainnya;
- j. Pelaksanaan pengelolaan kearsipan antara lain melakukan pencataan, pendistribusian, pendokumentasian dan peeliharaan arsip;
- k. Pelaksanaan pengawasan, pemantauan, evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan tugas pada Subbag Umum dan Kepegawaian; dan
- l. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan sesuai dengan tugasnya.

2.1.2 Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja

Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja menyelenggarakan tugas yang terkait dengan pelatihan dan produktifitas tenaga kerja, penempatan dan permagangan tenaga kerja, serta informasi pasar kerja dan kesempatan kerja. untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja menyelenggarakan fungsinya :

- a) Pengkajian, penyusunan, pengusulan dan pengembangan rencana program/kegiatan dan anggaran Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja;
- b) Penyusunan dan pembinaan pelaksanaan standar operasional prosedur lingkup Bidang Pelatihan dan penempatan Tenaga Kerja;
- c) Pelaksanaan kebijakan di Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja, antara lain meliputi pelatihan dan produktifitas tenaga kerja, penempatan dan permagangan tenaga kerja, serta informasi pasar kerja dan kesempatan kerja;
- d) Pelaksanaan koordinasi perumusan dan penyusunan kebijakan pelatihan dan penempatan tenaga kerja dan Sekretaris Daerah dan/atau Perangkat Daerah terkait;
- e) Pelaksanaan koordinasi, fasilitasi, kepegawaian, pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dan kegiatan lingkup Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja;
- f) Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dalam pelaksanaan tugas sebagaimana dimaksud, Kepala Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja di bantu oleh Kelompok JF.

2.1.3 Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja

Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja menyelenggarakan tugas yang terkait dengan penyelesaian masalah ketenagakerjaan dan hubungan industrial, persyaratan kerja, serta pengupahan dan kelembagaan. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja menyelenggarakan fungsi ;

- a) Pengkajian, penyusunan, penugasan dan pengembagan rencana program/kegiatan dan anggaran Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja;
- b) Penyusunan dan pembinaan pelaksanaan standar operasional prosedur lingkup Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja;
- c) Pelaksanaan kebijakan di Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja, antara lain meliputi penyelesaian masalah keteangakerjaan dan hubungan industrial, persyaratan kerja, serta pengupahan dan kelembagaan;
- d) Pelaksanaan koordinasi perumusan dan penyusunan kebijakan hubungan industrial dan syarat kerja dengan Sekretariat Daerah dan / atau Perangkat Daerah terkait;
- e) Pelaksanaan koordinasi, fasilitasi, pengawasan, pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dan kegiatan lingkup Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja;
- f) Pelaksanaan tugas kedinasan yang diberikan pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dalam pelaksanaan tugas sebagaimana dimaksud diatas kepala Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja dibantu oleh Kelompok JF.

2.1.4 Bidang pemukiman dan Penempatan Transmigasi

Bidang pemukiman dan Penempatan Transmigasi menyelenggarakan tugas yang terkait dengan penyiapan pemukiman transmigrasi, pengarahannya dan penempatan transmigrasi, serta sarana dan prasarana transmigrasi. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud Bidang pemukiman dan Penempatan Transmigasi menyelenggarakan fungsi :

- a) Pengkajian, penyusunan, pengusulan dan pengembangan rencana program/ kegiatan dan anggaran Bidang pemukiman dan Penempatan Transmigasi;
- b) Penyusunan dan pembinaan pelaksanaan standar operasional prosedur lingkup Bidang pemukiman dan Penempatan Transmigasi
- c) Pelaksanaan kebijakan di Bidang pemukiman dan Penempatan Transmigasi, antara lain meliputi penyiapan pemukiman transmigrasi, pengarahannya dan penempatan transmigrasi, serta sarana dan prasarana transmigrasi;
- d) Pelaksanaan koordinasi perumusan dan penyusunan kebijakan pemukiman dan penempatan transmigrasi dengan Sekretariat Daerah dan/ atau Perangkat Daerah terkait;
- e) Pelaksanaan koordinasi, fasilitasi, pengawasan, pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dan kegiatan lingkup Bidang pemukiman dan Penempatan Transmigasi
- f) Pelaksanaan koordinasi kedinasan lain yang diberikan pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dalam pelaksanaan tugas sebagaimana dimaksud, Kepala Bidang pemukiman dan Penempatan Transmigasi dibantu oleh Kelompok JF.

2.1.5 Bidang Pembinaan dan Pengembangan Masyarakat Transmigrasi

Bidang Pembinaan dan Pengembangan Masyarakat Transmigrasi menyelenggarakan tugas yang terkait dengan pengembangan usaha ekonomi, pemberdayaan sumber daya manusia dan masyarakat, serta pembinaan sosial dan budaya. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Bidang Pembinaan dan Pengembangan Masyarakat Transmigrasi menyelenggarakan fungsi;

- a) Pengkajian, penyusunan, pengusulan dan pengembangan rencana program/kegiatan dan anggaran Bidang Pembinaan dan Pengembangan Masyarakat Transmigrasi
- b) Penyusunan dan pembinaan pelaksanaan standar operasional prosedur lingkup Bidang Pembinaan dan Pengembangan Masyarakat Transmigrasi;
- c) Pelaksanaan kebijakan di Bidang Pembinaan dan Pengembangan Masyarakat Transmigrasi, antarlain meliputi pengembangan usaha ekonomi, pemberdayaan sumber daya manusia dan masyarakat, serta pembinaan sosial dan budaya;
- d) Pelaksanaan koordinasi perumusan dan penyusunan kebijakan pembinaan dan pengembangan masyarakat transmigrasi dengan Sekretariat Daerah dan /atau Perangkat Daerah tertentu;
- e) Pelaksanaan koordinasi, fasilitasi, pengawasan, pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dan kegiatan lingkup Bidang Pembinaan dan Pengembangan Masyarakat Transmigrasi; dan
- f) Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dalam pelaksanaan tugas sebagaimana dimaksud, Kepala Bidang Pembinaan dan Pengembangan Masyarakat Transmigrasi dibantu oleh Kelompok JF.

2.1.6 KELOMPOK JF

- a) Pada masing-masing unit kerja di lingkungan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi sebagaimana dimaksud dapat dibentuk sejumlah Kelompok JF sesuai dengan kebutuhan dan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- b) Kelompok JF sebagaimana dimaksud sesuai dengan bidang keahlian dan keterampilan yang ditetapkan dan dilaksanakan sesuai dengan bidang keahlian dan keterampilan yang ditetapkan dan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- c) Jenis, jenjang dan jumlah Kelompok JF sebagaimana dimaksud ditetapkan berdasarkan kebutuhan, analisis jabatan, dan analisis beban kerja.
- d) Pelaksanaan kegiatan Kelompok JF dilakukan berdasarkan butir kegiatan dan hasil kerja sesuai jenjang JF masing-masing.
- e) Kelompok JF sebagaimana dimaksud mempunyai tugas memberikan pelayanan fungsional berdasarkan keahlian dan keterampilan tertentu.
- f) Dalam pelaksanaan tugas sebagaimana dimaksud dapat ditetapkan Subkoordinasi kelompok JF yang dipimpin oleh Pejabat Fungsional jenjang Ahli muda.
- g) Pejabat fungsional yang ditugaskan sebagai Subkoordinator berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab secara langsung kepada masing-masing pengelompokan uraian fungsi.
- h) Subkoordinator sebagaimana dimaksud melaksanakan tugas koordinasi penyusunan rencana, pelaksanaan dan pengendalian pemantauan dan evaluasi serta pelaporan pada suatu kelompok substansi pada masing-masing pengelompokan uraian fungsi.

- i) Subkoordinator Kelompok JF dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud berpedoman pada tugas dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi sebagaimana tercantum dalam lampiran yang merupakan bagain tidak terpisahkan dari Pertaruan Bupati ini.
- j) Dalam menjalankan tugasnya Subkoordinator JF mengoordinasikan kelompok JF dan pelaksanaan pada satu kelompok substansi pada masing-masing pengelompokan uraian fungsi.
- k) Dalam menjalankan tugasnya Subkoordinasi JF menoordinasikan kelompok JF serta pelaksana pada satu kelompok substansi pada masing-masing pengelolaan uraian fungsi
- l) Subkoordinataor sebagaimana dimaksud ditetapkan oleh Bupati.
- m) Pelaksanaan tugas sebagai Subkoordinator JF minimal dalma kurun waktu 1 (satu) tahun sepanjang yang bersangkutan tetap berkinerja baik dan /atau tidak melakukan pelanggaran disiplin sedang dan /atau berat.

2.2 Sumber Daya Perangkat Daerah

2.2.1 Sumber Daya Manusia

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir terdiri dari jabatan 1 kepala dinas (pejabat eselon II.b), 1 sekretaris (eselon III.a), 4 Kepala Bidang (Eselon III), Eselon IV ada 16 orang dan staf ada 6 orang. Jumlah Personil keseluruhan sejumlah 32 orang,. Berdasarkan jenis kelamin terdiri dari laki-laki 18 orang dimana ada (56,33%) dan perempuan 14 orang (44%). Berdasarkan golongan ruang terdiri dari : golongan II sebanyak 6 orang (19%), Gol III sebanyak 22 (69%) dan Gol. IV sebanyak 4 orang (13%). Dan berdasarkan pendidikan tingkat SLTA 10 orang yakni lebih kurang 31,25% , untuk D1/D2/D3 sebanyak 1 orang yakni lebih kurang 3.13% dan S1 sebanyak 18 orang atau sekitar 56,25% dan S2 sebanyak 3 orang yaitu lebih kurang 9,38%.

Daftar nominatif pegawai berdasarkan golongan ruang dapat dilihat pada **Tabel 2.1** dan grafik nominatif pegawai berdasarkan golongan ruang pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir.

Tabel 2.1
DAFTAR NOMINATIF PEGAWAI NEGERI SIPIL BERDASARKAN GOLONGAN RUANG
TAHUN 2021

NO	Nama	Jabatan	Pendidikan					Golongan				Eselon/ Non Eselon						
			SD	SLTP	SLTA	D1/2/3	S1/2/3	I	II	III	IV	Staf	Fung-sional	IV	III	II	I	
1	Drs. H. M. THAHER, MH	Kepala Dinas					1					1					1	
2	H. ABD. RASYID, S.Sos, MH	Sekretaris					1					1					1	
3	BAZARUDIN, SE	Kabid Hubungan Industrial dan Syarat Kerja					1					1					1	
4	PARDI LIMBONG, SE	Kabid Pembinaan dan Pengembangan Masyarakat Transmigrasi					1					1					1	
5	MARIO LESTARI, SKM	Kabid Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja					1					1					1	
6	BAKHTIAR EFENDI, SE	Kabid Pemukiman dan Penempatan Transmigrasi			1							1					1	
7	BUSTANUR IDA ARIFIN, SE	Kasubbag Umum dan Kepegawaian					1			1				1				
8	ABDUL GAFUR, SE	Kepala UPT Latihan dan Permagangan Tenaga Kerja					1			1				1				
9	ASDEWA	Perencana Ahli Muda			1					1			1	1				
10	N. DEDE NURJANAH	Penggerak Swada Masyarakat Ahli Muda			1					1			1					
11	GUSNELI	Penggerak Swada Masyarakat Ahli Muda			1					1			1					
12	SUSI MARINI, S.Sos	Pengantar Kerja Ahli Muda					1			1			1					
13	AHMAD AFANDIM, SKM, MM, MH	Instruktur Ahli Muda					1			1			1					
14	DEDI ERIANSYAH, SE	Penggerak Swada Masyarakat Ahli Muda					1			1			1					
15	KHAIRUDIN	Pengantar Kerja Ahli Muda			1					1			1					
16	AGUSTINA, SE	Mediator Hubungan Industrial Ahli Muda					1			1			1					
17	LIDIA, SK, SKM	Penggerak Swada Masyarakat Ahli Muda					1			1			1					
18	MAR'I, SE	Penggerak Swada Masyarakat Ahli Muda					1			1			1					
19	RAHAT SYAHPUTRA, SE	Penggerak Swada Masyarakat Ahli Muda					1			1			1					
20	OKTAPINA, SE	Analisis Keuangan Pusart dan Daerah Ahli Muda					1			1			1					
21	JONI SATRIA	Mediator Hubungan Industrial Ahli Muda					1			1			1					
22	MEDRA ERNAWATI, SE, MM	Pelaksana					1			1			1					
23	SAUT SIMANJUNTAK	Pelaksana			1					1			1					
24	INDRAWAN	Pelaksana				1				1			1					
25	NUR'AINI, AB. S. Psi	Pelaksana					1						1					
26	SYAHRUDI	Pelaksana			1					1			1					
27	SOBARNA	Pelaksana								1			1					
28	DIANNA	Pelaksana			1					1			1					
29	MARETTO`	Pelaksana			1					1			1					
30	NELLI SUNARTI	Pelaksana			1					1			1					
31	ANITA SAPUTRI DEWI	Pelaksana			1					1			1					
		JUMLAH	-	-	11	1	18	-	6	18	6	10	13	3	5	1	-	

2.2.3. Sarana dan prasarana (Aset/Modal)

Dalam melaksanakan tugas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kabupaten Indragiri Hilir didukung sarana dan prasarana sebagaimana Tabel II.3 berikut :

Tabel. 2.2
DAFTAR SARANA DAN PRASARANA PERKANTORAN

NO	JENIS SARANA DAN PRASARANA	Merk/ Type	JUMLAH BARANG									
			2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
1	Sepeda Motor	Honda/ Mega Pro	1				-	-	-	-	-	-
2	Sepeda Motor	Honda/ Supra X125	5	4	4		-	-	-	-	-	-
3	Kursi Rapat	Isabel/Besar	5				-	-	-	-	-	-
4	Kursi Tamu	-	1				-	-	-	-	-	-
5	AC Spilit	LG/Spilit	4	2	2	2	-	-	-	-	-	2
6	P.C Unit/ Komputer PC	Acer/ Core i5	1			2	-	-	-	-	19	
7	Lap Tob	Sony Vaio/ HP/Tosiba/ Acer	2	1	1	3	-	-	-	-	-	-
8	Lap Tob	Lenovo/ Core 13						2	-	-	-	-
9	Printer	Canon/ Pixma MX377	2	1	3		-	-	-	-	-	-
10	Printer	Canon/ MF8019CN	1				-	-	-	-	-	-
11	Printer	Canon/Acer/MP287				3	-	-	-	-	-	-
12	Printer	HP/ Diskjet 1235						2	-	-	-	-
13	Printer	EPSON L310							-	2	-	-
14	Meja Kerja Pejabat Eselon IV	Koblen/Expo	1	5	3		-	-	-	-	-	3
15	Meja Kerja Pegawai Non Struktural	Koblen	4	5			-	-	-	-	-	-
16	Kursi Kerja Pegawai Non Struktural	Isabel/Putar	9	8			-	-	-	-	-	2
17	Lemari Arsip untuk Arsip Dinamis	koblen/ 2 Pintu/ Kaca	2	2	4		-	-	-	-	-	-
18	Sound System	Canon/ eos		1			-	-	-	-	-	-
19	Camera Film	HP		1			-	-	-	-	-	-
20	Sedan	Minibus/ Toyota Inova V			1	1	-	-	-	-	-	-
21	Lemari Kayu	Lokal/ 4 pintu			2		-	-	-	-	-	-
22	Microphone	Tanaka/T-288			1		-	-	-	-	-	-
23	Alat Hiasan	Gorden			1		-	-	-	-	-	-
24	Kursi Kerja Pejabat Eselon IV	Kursi Putar			3		-	-	-	-	-	-
25	Tangga Alumunium	Sumo				1	-	-	-	-	-	-
26	Mesin Penghancur Kertas	Konzure/ 2 x 12 mm						1	-	-	-	-
27	Televisi	SHARP/AQUAS						1	-	-	-	-
28	Papan Struktur	Lokal						1	-	-	-	-
29	Kamera CCTV	Sumo				1	-	1	-	-	-	-
30	Mesin Jahit dan obras	Singer				1	-	1	-	-	19	19
31	Infocus					1	-	1	-	-	1	1

2.3 Kinerja Pelayanan Disnakertrans Kabupaten Indragiri Hilir

Kinerja penyelenggaraan pemerintahan daerah tetap sejalan dengan tujuan nasional dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia. Standar Pelayanan Minimal (SPM) adalah ketentuan mengenai jenis dan mutu pelayanan dasar yang merupakan urusan wajib daerah yang berhak diperoleh setiap warga secara minimal. Sesuai dengan amanat pasal 11 ayat (4) dan pasal 14 ayat (3) Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008.

SPM diterapkan pada urusan wajib Daerah terutama yang berkaitan dengan pelayanan dasar, baik Daerah Provinsi maupun Daerah Kabupaten/Kota. Untuk urusan pemerintahan lainnya, Daerah dapat mengembangkan dan menerapkan standar/indikator kinerja. Dalam penerapannya, SPM harus menjamin akses masyarakat untuk mendapatkan pelayanan dasar dari Pemerintahan Daerah sesuai dengan ukuran-ukuran yang ditetapkan oleh Pemerintah. Oleh karena itu, baik dalam perencanaan maupun penganggaran, wajib diperhatikan prinsip-prinsip SPM yaitu sederhana, konkrit, mudah diukur, terbuka, terjangkau dan dapat dipertanggungjawabkan serta mempunyai batas waktu pencapaian.

SPM juga diposisikan untuk menjawab isu-isu krusial dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, khususnya dalam pelayanan dasar yang bermuara pada terciptanya kesejahteraan masyarakat. Upaya ini sangat sesuai dengan apa yang secara normatif dijamin dalam konstitusi sekaligus untuk menjaga kelangsungan kehidupan berbangsa yang serasi, harmonis dan utuh dalam koridor Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI).

Untuk memberikan pelayanan publik secara maksimal kepada masyarakat, yang berorientasi terhadap terwujudnya pelayanan publik yang prima dan excellent, maka Pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir menerapkan Standar Pelayanan Minimal (SPM) dalam melenggarakan pelayanan dasar dengan tujuan peningkatan pelayanan prima yang secara langsung menyentuh kepentingan masyarakat umum sehingga terwujud suatu pelayanan prima menuju Good

Governance. Indikator Kinerja Pelayanan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel. 2.3
Pencapaian Kinerja Pelayanan Minimal Pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi
Kabupaten Indragiri Hilir Tahun 2016-2018

No	SPM	Target Renstra Perangkat Daerah					Realisasi Renstra Perangkat Daerah					Rasio Capaian (%)				
		2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
1.	Tenaga Kerja yang Mendapatkan Pelatihan Berbasis Kompetensi	75%	75%			0,85	75%	0%			0,85	100	0			100
2.	Tenaga Kerja yang Mendapatkan Pelatihan Berbasis Masyarakat	60	60	100	18	18	60	100	100	18	0,018	100	60,00	100,00	100,00	0
3.	Tnaga Kerja yang Mendapatkan Pealtihan Kewirausahaan	60	60	100	100	100	60	0	100	100	100	100	0,00	100,00	100,00	100
4.	Pencari Kerja yang Terdaftar yang ditempatkan	70	70	77	77	77	70	83	77	77	3,89	100	118,5714	100	100	5,05
5.	Kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB)	50	50	73	73	73	50	33	73	73	30	100	66	100	100	41,10
6.	Pekerja/Buruh yang menjadi Peserta Jamsostek	50	50	37	37	37	50	75	37	37	100	100	150	100	100	270,27
7.	Pemeriksaan Perusahaan	45	45	100			45	100	100			100	222,2	100		
8.	Peguujian Perlatan di Perusahaan	50	50				50					100	0			

Tabel. 2.4
Pencapaian Kinerja Pelayanan Pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi
Kabupaten Indragiri Hilir Tahun 2016-2018

No	Indikator Kinerja Sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target Renstra Perangkat Daerah			Realisasi Renstra Perangkat Daerah			Rasio Capaian (%)		
		2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
1	Penduduk Bekerja	75,15%	59,27%	69,36%		62%	62,89	0	105,1	9067,2
2	Layanan Kepesertaan Jaminan Sosial bagi Tenaga Kerja/Buruh	59,61	59,61	50	60	100	100	100,7	59,61	50,00
3	Pencari Kerja yang terdaftar dan ditempatkan	8	30	50	70	83	73	875	276,7	146,00
4	Tenaga Kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi	1,58%	1,58%	75%	75%	0%	0	4746,8	0	0
5	Tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis masyarakat	100	100	60	60	100	100	60	100,00	60,00
6	Tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan kewirausahaan	100	100	60	60	0,00	100,00	60	0,00	166,67
7	Kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama	0,44	0,44	50	50	33	73	11363,6	7500	146
8	Pekerja/Buruh yang menjadi peserta Jamsostek	50	75	37	50	75	37	100	100	100
9	Pemeriksaan perusahaan	100	100	45	45	100	100	45	100	222,2
10	PDRB per Tenaga Kerja(Rp. Juta/Orang/Tahun)			3,8			3,8			100
	Transmigrasi									
11	Persentase Penempatan yang Telah Mendapatkan Pelatihan (KK)	100	100	100	100	100	100	100	100	100
12	Persentase Transmigrasi yang Berhasil Meningkatkan Taraf Ekonomi dan Sosialnya (KK)	100	100	100	100	100	100	100	100	100
13	Transmigrasi Swakarsa									

Tabel. 2.5
Pencapaian Kinerja Pelayanan Pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi
Kabupaten Indragiri Hilir Tahun 2019-2020

No	Indikator Kinerja Sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target Renstra Perangkat Daerah		Realisasi Renstra Perangkat Daerah		Rasio Capaian (%)	
		2019	2020	2019	2020	2019	2020
1	Tingkat Kesempatan Kerja	96,57%	96,86%	95,24%	95,65%	98,62	98,75
2	Persentase Pencari Kerja Terlatih	49,33%	55,67%		33,16%	0,00	167,88
3	Persentase Pencari Kerja yang ditempatkan	45%	48%	77%	4%	171,11	8,10
4	Jumlah Kasus Ketenagakerjaan yang ditangani	13	14	10	10	76,92	71,43
5	Jumlah Transmigran ditangani	225	225	225	225	100,00	100,00
6	Jumlah Transmigran yang mendapat pelatihan		85		85		100,00
7	Persentase Perselisihan Hubungan Industri	56%	59%	73%	30%	130,36	50,85

Tabel 2.6
Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi
Kabupaten Indragiri Hilir Tahun 2016 s.d 2020

No	Uraian	Anggaran pada tahun (Rp.)					Realisasi anggaran pada tahun (Rp.)					Rasio antara realisasi dan anggaran (%)					Rata-rata pertumbuhan (%)	
		2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	Anggaran	Realisasi
	Belanja	5.792,11	6.426,16	5.061,78	5.767,21	6.137,49	5.659,19	6.261,22	4.547,22	4.865,19	5.308,84	97,70515	97,43337	89,83441	84,35943	86,49863	2,51799652	-0,1562838
	Belanja Tidak Langsung	3.682,33	3.536,16	3.557,80	3.986,31	4.125,68	3.575,03	3.448,01	3.210,77	3.259,29	3.376,32	97,08608	97,50718	90,24594	81,76203	81,83678	3,04572897	-1,3328829
	Belanja Pegawai	3.682,33	3.536,16	3.557,80	3.986,31	4.125,68	3.575,03	3.448,01	3.210,77	3.259,29	3.376,32	97,08608	97,50718	90,24594	81,76203	81,83678	3,05	-1,33
	Belanja Langsung	2.109,78	2.890,00	1.503,98	1.780,90	2.011,81	2.084,16	2.813,21	1.336,45	1.605,90	1.932,52	98,78566	97,34304	88,86089	90,17337	96,05883	5,10013267	5,74688536
	Belanja Pegawai	226,78	157,29	129,61	98,99	118,70	268,83	151,04	94,82	88,99	116,68	118,5422	96,02632	73,1569	89,89797	98,29402	-12,988384	-14,01853
	Belanja Barang dan Jasa	1.883,00	2.696,72	1.374,37	1.578,81	1.719,40	1.815,33	2.626,81	1.241,63	1.459,22	1.642,07	96,40627	97,40792	90,34179	92,42515	95,50278	4,48958693	5,50619285
	Belanja Modal		36,00		103,10	173,71	-	35,37	-	57,69	173,77		98,23611		55,95538	100,0353	-15,75679	50,607471

Setelah melakukan identifikasi terhadap realisasi kinerja Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir tahun 2013 – 2018 maka langkah selanjutnya adalah melakukan analisis perngelolaan pelayanan OPD melalui pelaksanaan Renstra OPD periode perencanaan sebelumnya untuk mengidentifikasi potensi dan permasalahan khusus pada aspek pendanaan pelayanan OPD. Namun langkah ini tidak dilakukan karena faktor pendanaan dasumsikan telah memenuhi kebutuhan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir pada masa berikutnya.

Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir atas Tabel Kinerja Pelayanan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir, dapat mengemukakan bahwa tidak ada kesenjangan/ gap pelayanan dan seluruh target pelayanan telah tercapai. Hasil insterpetasi ini ditujukan untuk menggambarkan potensi dan permasalahan pelayanan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir ditinjau dari kinerja pelayanan periode sebelumnya.

2.4 Tantangan Dan Peluang Pengembangan Pelayanan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir

Dalam pengembangan Pelayanan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hllir memiliki tantangan sebagai berikut :

1. Masih minimnya sarana dan prasarana dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan baik itu pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi, berbasis masyarakat dan kewirausahaan.
2. Masih belum ada job canvassing Job Canvassing adalah proses kegiatan untuk memasarkan tenaga kerja untuk mencari lowongan pekerjaan baik dalam hubungan kerja atau diluar hubungan kerja dan pencapaian informasi tersedianya pencari kerja.
3. Masih belum Job Portal yakni adalah istilah yang populer digunakan saat ini untuk merujuk pada kumpulan lowongan pekerjaan dalam satu website atau

platform. Untuk mengakses lowongan tersebut, bisa dilakukan oleh siapapun secara *online*. Kuncinya adalah terhubung pada koneksi internet.

4. Masih diperlukannya Job Matching yakni adalah kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan pemahaman dunia usaha dan industri terhadap kemampuan/kompetensi yang dimiliki pencari kerja sesuai dengan lowongan pekerjaan atau posisi jabatan yang tersedia di dunia industri atau dunia usaha
5. Masih ada perusahaan-perusahaan yang masih belum memahami tentang penempatan tenaga kerja melalui system permagangan
6. Kurangnya pemahaman para pencari kerja melalui AK1 untuk melaporkan kembali tentang sudah atau tidaknya diterima bekerja.
7. Masih adanya perusahaan yang tidak melaporkan tentang penempatan tenaga kerja diperusahaan bersangkutan.
8. Masih adanya Perbedaan pendapat antara Pekerja dengan Perwakilan perusahaan, sehingga kesulitan menyatukan keinginan masing-masing pihak untuk mencapai win-win solution.
9. Masih ada perusahaan yang tidak memasukkan karyawan/ti nya di program Jamsostek.

Dalam hal mengatasi tantangan dalam Pengembangan Pelayanan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir memiliki peluang di antaranya :

1. Adanya koordinasi dengan BLK Padang dan Medan dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi dan kewirausahaan.
2. Adanya dukungan dari pemerintah daerah dalam hal pelaksanaan pelatihan berbasis masyarakat yakni kegiatan padat karya.
3. Adanya sarana online wajib lapor perusahaan tentang mengenai lowongan dan penempatan tenaga kerja.

4. Adanya Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian hubungan industrial yakni perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, abitrasi dan pengadilan hubungan industrial.

3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan OPD

3.1.1. Permasalahan Ketenagakerjaan dan Transmigrasi

Permasalahan yang tercantum pada tabel 3.1 di bawah ini merupakan penentuan prioritas dan sasaran pembangunan daerah kabupaten indragiri hilir khususnya permasalahan dibidang tenaga kerja dan transmigrasi yang dapat kita simpulkan mejadi 5 masalah pokok, yakni masih rendahnya tingkat pendidikan pencari kerja, masih rendahnya kualitas tenaga kerja, jumlah angkatan kerja yang tidak sebanding dengan kesempatan kerja, masalah kepesertaan BPJS kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan, dan masalah Pendapatan warga Transmigrasis Belum Maksimal / dibawah standar.

Tabel 3.1
Pemetaan Permasalahan untuk Penentuan Prioritas dan Sasaran Pembangunan Daerah

No	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Rendahnya tingkat pendidikan pencari kerja	Banyaknya pencari kerja yang tidak tamat sekolah	Sebagian pencari kerja putus sekolah dan tidak dapat melanjutkan pendidikannya
2	Rendahnya kualitas tenaga kerja	Pencari kerja banyak yang tidak memiliki keterampilan/keahlian	Sebagian pencari kerja tdiak memiliki keterampilan/ keahlian dibidangnya, termasuk tenaga kerja PMI
3	Besarnya jumlah pengangguran disebabkan karena tidak seimbangna peningkatan jumlah angkatan kerja dibandingkan dengan pertumbuhan kesempatan	Hal ini disebabkan kualifikasi kompetensi pencari kerja pada umumnya belum sesuai dengan persyaratan kerja (job requirement) yang ditentukan atau yang dibutuhkan oleh pasar kerja	Ketidaksesuaian antara kualifikasi kompetensi tenaga kerja dengan persyaratan kerja disebabkan karena angkatan kerja yang akan memasuki dunia kerja belum memiliki pengetahuan dan keterampilan kerja yang memadai dan juga masih minimnya informasi yang diperoleh tentang dunia kerja maupun informasi pasar kerja.

	kerja.		
4	Kepesertaan BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan	Pekerja tidak terdaftar sebagai anggota BPJS Kesehatan/ BPJS Ketenagakerjaan	Ada beberapa perusahaan yang belum mendaftarkan pekerja ke BPJS kesehatan dan ditemukan perusahaan hanya mendaftarkan sebagian program BPJS ketenagakerjaan.
5	Pendapatan warga Transmigrasi Belum Maksimal / dibawah standar	Warga tidak maksimal menggarap lahan dan menggunakan bantuan yang diberikan oleh pemerintah	Sebahagian lahan warga belum dibagikan khususnya untuk 146 KK lahan II belum terbagikan
			Sebahagian lahan warga sering banjir/ tergenangan karena pendangkalan kanal

Deskripsi permasalahan

Pengangguran adalah salah satu permasalahan yang dihadapi di Kabupaten Indragiri Hilir. Pengangguran sebenarnya wajar terjadi karena setiap hari pasti ada tenaga kerja yang kehilangan atau keluar dari pekerjaannya. Namun akan menjadi masalah apabila tingkat pengangguran tinggi. Pasalnya, hal itu menandakan penyerapan tenaga kerja tidak maksimal karena jumlah lapangan kerja yang tersedia kalah banyak dari jumlah tenaga kerja. Pengangguran adalah masalah makro ekonomi yang secara langsung memengaruhi manusia dan termasuk masalah yang paling berat. Sebab, kehilangan pekerjaan sama dengan penurunan standar kehidupan dan menjadi tekanan psikologis seseorang.

Besarnya jumlah pengangguran di Kabupaten Indragiri Hilir hal ini dikarenakan tidak seimbangnya peningkatan jumlah angkatan kerja dibandingkan dengan pertumbuhan kesempatan kerja, selain itu dilihat dari daftar pencari kerja itu masih rendah pendidikan pencari kerja dimana sebahagian pencari kerja putus sekolah dan tidak dapat melanjutkan pendidikannya selain itu masih rendahnya kualitas tenaga kerja di Kabupaten Indragiri Hilir juga merupakan masalah pokok yang mempengaruhi tingkat pengangguran di Kabupaten Indragiri Hilir.

Dalam hal ini untuk mengatasi pengangguran adalah melakukan program perbaikan komposisi pendidikan agar lulusannya sesuai dengan kebutuhan pemberi kerja. Pasalnya, selama ini terjadi ketimpangan program studi yang diajarkan di

sekolah menengah dan perguruan tinggi dengan kebutuhan pasar tenaga kerja yang cukup besar. Selain itu, cara mengatasi pengangguran secara umum dari sisi pemerintah, yaitu: Meningkatkan mobilitas modal dan lapangan kerja. Mengandalkan latihan kerja yang sesuai dengan kebutuhan pasar tenaga kerja. Mendirikan industri padat karya. Mendongkrak daya beli masyarakat agar industri bisa bergerak. Menyukseskan pembangunan proyek umum yang dilakukan pemerintah.

Salah satu dari permasalahan yang dihadapi adalah masih rendahnya tingkat pendidikan bagi pencari kerja, dimana hal ini kebanyakan dikarenakan putus sekolah dan tidak dapat melanjutkan pendidikannya. Munculnya pandangan atau stereotip masyarakat mengenai pendidikan, membuat tingkat pendidikan masyarakat mayoritas putus sekolah dibangku sekolah menengah pertama. Hal tersebut mengakibatkan hal tersebut mengakibatkan pengangguran karena sebagian besar penyedia pekerjaan baik itu perusahaan atau pabrik menerima pekerja minimal duduk di bangku sekolah menengah atas atau sekolah menengah kejuruan.

Maka dari itu Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir dalam berupaya mengatasi pengangguran akibat rendahnya pendidikan dengan mengadakan program kegiatan pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi, kegiatan perluasan kesempatan kerja, selain itu Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi juga menyediakan informasi lowongan pekerjaan.

Kemudian rendahnya kualitas tenaga kerja juga merupakan salah satu permasalahan yang dihadapi, hal ini juga bisa mengacu pada pengangguran di Kabupaten Indragiri Hilir. Alasan utama penyebab rendahnya kualitas pekerjaan tersebut karena masih kesulitan menciptakan lapangan kerja berstatus menengah (*middle-class jobs*). Kurangnya kemampuan (*skill*) pekerja untuk masuk ke ranah pekerjaan menengah. Pekerjaan menengah cenderung membutuhkan *skill* khusus berupa kemampuan berpikir yang kuat, kemampuan interpersonal dan kemampuan digital, diimbangi dengan wawasan di bidang sains, teknologi, teknik, matematika, atau administrasi bisnis. Status kualitas rendah ini merujuk pada ketidaksesuaian antara gaji dan *benefit* yang didapat dengan beban pekerjaan yang diberikan, atau gaji dan *benefit* yang didapat tidak dapat menunjang kehidupan masyarakat yang lebih sejahtera.

Untuk mengatasi hal tersebut diatas Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir, mengadakan program kegiatan pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi yang bersikan pendidikan dan pelatihan computer, menjahit, perbengkelan, teknisi HP, stir mobil. Sehingga diharapkan setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan tersebut para pencari kerja dapat menambah wawasan dan keterampilan dalam bekerja.

Kemudian besaran upah yang ditawarkan pemberi kerja tidak sesuai dengan keinginan tenaga kerja. Sebab, pemberi kerja tidak mampu dan tidak bersedia memperkerjakan tenaga kerja dengan tingkat upah yang sesuai. Dari sisi negara, penyebab pengangguran adalah ketidakstabilan ekonomi dan politik serta pajak penghasilan yang terlalu tinggi,

Dengan demikian untuk mengatasi hal tersebut Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir telah melaksanakan survey KHL guna untuk membantu penetapan Upah Minimum bagi para Tenaga Kerja terutama Tenaga Kerja di Perusahaan-perusahaan yang ada di Kabupaten Indragiri Hilir, selain itu Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi juga membuka layanan untuk penyelesaian Kasus Ketenagakerjaan antara Pekerja dan Pengusaha.

Selain itu permasalahan yang sering terjadi pada tenaga kerja salah satunya adalah Ada beberapa perusahaan yang belum mendaftarkan pekerja ke BPJS kesehatan dan ditemukan perusahaan hanya mendaftarkan sebagian program BPJS ketenagakerjaan.

Dalam mengatasi hal ini Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi melaksanakan kegiatan pengembangan pelaksanaan jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja.

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

Penyusunan Rencana Strategis OPD sangat dipengaruhi dan merupakan penjabaran yang lebih detail dari perencanaan pembangunan daerah Kabupaten Indragiri Hilir sehingga semua langkah-langkah yang disusun dalam Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir sejalan dengan Rencana

Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Indragiri Hilir Tahun 2018 – 2023.

Visi Kabupaten Indragiri Hilir:

***”KEJAYAAN INHIL YANG SEMAKIN MAJU, BERMARWAH Dan
BERMARTABAT”***

Untuk Kejayaan Inhil dimaksudkan agar dapat menciptakan kondisi yang mantap, mapan, lebih menguntungkan, lebih membahagiakan, dan semakin bermakna positif bagi seluruh warga Kabupaten Inhil seraya mengharapkan ridho dari Tuhan YME.

Semakin Maju berarti melanjutkan pembangunan yang nyata hasilnya dan benar-benar dirasakan manfaatnya baik dalam pembangunan infrastruktur dasar, sarana prasarana, pemberdayaan masyarakat, pertumbuhan ekonomi daerah, dan perbaikan kesejahteraan rakyat yang lebih baik dan merata serta adil baik di pedesaan maupun perkotaan sehingga tercapai pembangunan Kabupaten Inhil yang lebih berdaya saing positif yang dapat diperhitungkan sebagai salah satu barometer pembangunan daerah di Indonesia.

Bermarwah artinya pemerintah dan masyarakat terus bergerak bersama. Pemerintahnya menjunjung amanah membangun negeri, rakyatnya berpartisipasi membela dan berkarya untuk negeri.

Bermartabat yaitu penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan daerah yang manisiawi yang berkeadilan sosial yang ditujukan untuk kepentingan kemaslahatan rakyat Inhil, pelayanan publik yang responsif, berdemokrasi secara sehat, tidak ada diskriminasi, rakyatnya hidup rukun, tentram dan bahagia dalam lindungan Tuhan YME.

Untuk mencapai visi tersebut, terdapat 8 poin misi yang akan dilaksanakan di antaranya:

1. Memantapkan tata kelola pemerintahan yang semakin responsif, partisipatif, inovatif, efektif, dan berketepatan hukum.
2. Memantapkan pemerataan pembangunan infrastruktur dasar di seluruh wilayah.
3. Melanjutkan optimalisasi pengelolaan SDA dan lingkungan secara berkelanjutan sesuai potensi dan kondisi setempat.
4. Memantapkan pembangunan SDM yang semakin berkualitas dan berdaya saing.
5. Meningkatkan partisipasi sosial dan pemberdayaan masyarakat dalam pembangunan.
6. Memantapkan kerukunan, keamanan, ketertiban, dan ketentraman kehidupan sosial.
7. Melanjutkan penurunan tingkat kemiskinan dan pengangguran.
8. Meningkatkan pertumbuhan dan daya saing ekonomi daerah. (Adv/Humas)

Sesuai dengan visi “*Untuk Kejayaan Inhil Yang Semakin Maju, Bermartabat dan Bermartabat*”, maka ditetapkan misi pembangunan Kabupaten Indragiri Hilir 2018–2023 sebagai upaya yang ditempuh dalam mewujudkan visi yang berkaitan dengan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir, sebagaimana berikut :

“Melanjutkan Penurunan Kemiskinan dan Pengangguran”

Telaahan terhadap visi, misi dan program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah memberikan gambaran peran serta dan keterlibatan langsung Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir. Hal ini ditunjukkan melalui:

Pernyataan misi ke 7: Melanjutkan Penurunan tingkat kemiskinan dan Pengangguran yakni Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir berupaya untuk meningkatkan cakupan bantuan kepada masyarakat miskin/desa dengan memberikan pembinaan dibidang sosial budaya maupun pembinaan ekonomi dan

pelatihan usaha kreatif dan mandiri serta pembinaan penggarapan lahan yang ada sehingga bisa meningkatkan daya beli masyarakat miskin/desa dan juga meningkatkan Pembinaan dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah Transmigrasi, dan meningkatnya daya saing koperasi dan UKM sehingga mampu tumbuh menjadi usaha yang berkelanjutan dengan skala yang lebih besar serta meningkatkan kesejahteraan petani khususnya bagi masyarakat transmigrasi yaitu Meningkatkan Fasilitas Sarana dan Prasarana serta Peningkatan Pembinaan Warga Transmigrasi.

Dalam upaya menurunkan tingkat pengangguran Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir membuat program Program peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja dan Program Peningkatan kesempatan kerja melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan baik itu berbasis kompetensi, pelatihan berbasis masyarakat dan pelatihan industri kreatif, pendidikan pelatihan berbasis masyarakat berupa padat karya, kemudian membarikan informasi bagi pencari kerja, memberikan kesempatan kerja melalui sistem permagangan, meningkatkan perlindungan dan pengembangan lembaga tenaga kerja guna mengurangi perselisihan antara pekerja dan pengusaha.

3.3 Telaahan Renstra K/L dan Renstra

Dalam Renstra K/L disebutkan bahwa pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian dari pembangunan nasional memiliki peranan yang sangat penting untuk menciptakan SDM yang berkualitas khususnya pada aspek human capital dalam pembangunan Indonesia. Dimana telah terjadi dinamika dalam pembangunan ketenagakerjaan mengingat kondisi ketenagakerjaan sebagai muara dari berbagai kondisi di hulu, maka keberpihakan pemerintah dalam bentuk kebijakan ekonomi, politik dan sosial sangat berpengaruh kepada akselerasi pembangunan bidang ketenagakerjaan. Renstra Kementerian Tenaga Kerja Republik Indonesia mengangkat permasalahan diantaranya kemiskinan, ketimpangan ekonomi dan middle income trap, sistem jaminan sosial nasional (SJSN), daya saing tenaga kerja, pasar kerja dan penempatan tenaga kerja, hubungan industrial, pengawasan dan perlindungan

ketenagakerjaan. Dengan demikian kebijakan bidang ketenagakerjaan di Pemerintah Daerah Kabupaten Indragiri Hilir khususnya Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir telah sejalan dengan kebijakan bidang ketenagakerjaan Kemenaker RI.

Dalam Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir 2018-2023 ini terdapat beberapa program prioritas yang sesuai dengan program yang tertuang pada RPJMD Kabupaten Indragiri Hilir tahun 2018 - 2023, antara lain : DINAS KETENAGAKERJAAN DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN INDRAGIRI HILIR 3-4

1. Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja. Program ini terdiri dari kegiatan-kegiatan yang memfasilitasi para pencari kerja untuk mendapatkan pendidikan dan pelatihan keterampilan bagi para pencari kerja.
2. Program Penempatan Tenaga Kerja Program ini terdiri dari kegiatan-kegiatan yang memfasilitasi masyarakat dalam usaha pengembangan kelembagaan, produktivitas dan pelatihan kewirausahaan, Penempatan tenaga Kerja permagangan di perusahaan-perusahaan.
3. Program Hubungan Industri Program ini terdiri dari :
 - Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja.

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian dari pembangunan nasional memiliki peranan yang sangat penting untuk menciptakan Sumber Daya Manusia yang berkualitas, khususnya pada aspek human capital dalam pembangunan daerah.

Pada bidang penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja berupaya meningkatkan fasilitasi pelayanan penempatan tenaga kerja melalui peningkatan fungsi lembaga pasar kerja dalam upaya melayani pencari kerja dan pengguna tenaga kerja. Peningkatan lembaga ini, dilaksanakan melalui pendayagunaan tenaga fungsional pengantar kerja di pemerintahan kabupaten kota. Peningkatan fungsi pasar kerja, optimalisasi mekanisme antar kerja, pemepatan melalui permagangan, dan peningkatan kebijakan penempatan dan perlindungan tenaga kerja luar negeri. Upaya perlindungan tenaga kerja juga dilaksanakan melalui pengendalian penggunaan tenaga kerja asing. Disamping peningkatan perluasan kesempatan kerja dilaksanakan melalui pemberdayaan masyarakat seperti padat

karya, tenaga kerja mandiri, tenaga kerja sukarela, dan terapan teknologi tepat guna, serta ikuisi bisnis.

Pada bidang hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja telah melakukan upaya melaksanakan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan khususnya bidang hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja, peningkatan kualitas dan profesionalitas para pelaku hubungan industrial, peningkatan peran serikat kerja/ serikat buruh dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis, peningkatan syarat kerja non diskriminasi melalui perlayan praturan perusahaan (PP) dan Perjajian Kerja Bersama(PKB), perlindungan pekerja malalui asuransi dan BPJS kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan, pengurangan tingkat pemutusan hubungan kejrja (PHK), pemogokan kerja dan perselisihan hubnguan industrial, perningkatan pekerja melalui kebijakan penetapan upah minimum kabupaten (UMK) yang mengarah pada pencapaian kebutuhan hidup layak (KHL), peningkatan fasilitasi pekerja/buruh, dan peningkatan pendayagunaan tenaga fungsional Mediator Hubungan Industrial, serta upaya mempertahankan eksisten si perusahaan yang sudah ada.

Pada bidang transmigrasi telah dilakukan upaya peningkatan perekonomian masyarakat desa transmigrasi dan perluasan lahan transmigrasi dengan memberikan pembinaan dan pelatihan kepada masyarakat transmigrasi dan pemberian sertifikat lahan kepada masing masing kepala keluarga di wilayah transmigrasi untuk di garap dan untuk penempatan warga transmigrasi.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir berupaya untuk menurunkan tingkat kemiskinan dan pengangguran dengan melaksanakan pelatihan dan keterampilan bagi masyarakat desa dan pencari kerja, berupayan menyerap tenaga kerja siap pakai melalui sistem permagangan , meningkatkan perlindungan pengembangan lembaga tenaga kerja, meningkatkan peningkatan pembinaan dan pengembangan infrastruktur wilayah transmigrasi, melaksanakan pelatihan kewirausahaan bagi masyarakat pencari kerja dan masyarakat transmigrasi dan miningkatkan fasislitasi darana dan prasarna serta peningkatan pembinaan warga transmigrasi.

3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis

Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) adalah proses mengintegrasikan pembangunan berkelanjutan yang berwawasan lingkungan hidup dalam pengambilan keputusan terhadap kebijakan, rencana dan / atau program.

Pelaksanaan KLHS secara umum berpedoman pada Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2016 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Kajian Lingkungan Hidup Strategis dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 67 tahun 2012 tentang Pedoman Pelaksanaan Kajian Lingkungan Hidup Strategis Dalam Penyusunan atau Evaluasi Rencana Pembangunan Daerah.

Sebagaimana diketahui bahwa perencanaan pembangunan adalah suatu proses yang bersifat sistematis, terkoordinir dan berkesinambungan, karena sangat terkait dengan kegiatan pengalokasian sumber daya, usaha pencapaian tujuan dan tindakan-tindakan dimasa depan. Segala bentuk kegiatan pemanfaatan sumber daya harus diatur didalam rencana tata ruang, dalam hal ini berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 2008 pasal 2 ayat 3 berbunyi “ Perencanaan pembangunan daerah mengintegrasikan rencana tata ruang dengan rencana pembangunan daerah”, ini dapat dipahami seluruh produk-produk perencanaan harus mengacu dengan rencana tata ruang daerah dalam hal ini RTRW (Rencana Tata Ruang Wilayah) Kabupaten Indragiri Hilir.

Tujuan penataan ruang wilayah kabupaten merupakan arahan perwujudan ruang wilayah kabupaten yang ingin dicapai pada masa yang akan datang (20 tahun). Tujuan penataan ruang wilayah kabupaten memiliki fungsi :

1. Sebagai dasar untuk memformasikan kebijakan dan strategi penataan ruang wilayah kabupaten.
2. Memberikan arah bagi penyusunan indikasi program utama dalam RTRW kabupaten.
3. Sebagai dasar dalam penetapan ketentuan pengendalian pemanfaatan ruang wilayah kabupaten,

Kajian Lingkungan Hidup Strategis merupakan suatu bentuk strategik untuk menuntun, mengarahkan dan menjamin agar tidak terjadinya inkonsistensi terhadap lingkungan yang berkelanjutan baik itu dalam proses penentuan kebijakan maupun dalam proses rencana program dan kegiatan yang ada, maka dari itu setiap produk-produk perencanaan harus melihat dan menyikapi kajian lingkungan hidup agar perencanaan tersebut sesuai kaidah dan norma peraturan yang berlaku.

Maksud dan tujuan dari KLHS ini adalah memastikan bahwa prinsip pembangunan berkelanjutan telah menjadi dasar dan terintegrasi dalam RPJMD Kabupaten Indragiri Hilir, sekaligus sebagai perwujudan dari amanat Undang-undang Nomor 32 tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 67 tahun 2012 tentang Pedoman Pelaksanaan Kajian Lingkungan Hidup Strategis dalam Penyusunan atau Evaluasi Rencana Pembangunan Daerah.

Arah Kebijakan yang terkandung dalam RPJMD Kabupaten Indragiri Hilir Tahun 2018-2023 secara umum, pokja menilai bahwa arah kebijakan ini sudah baik karena masing-masing item arah kebijakan sudah merefleksikan prinsip-prinsip keterkaitan (antar wilayah, antar waktu, antar sektor dan antar kepentingan), prinsip keseimbangan (ekonomi, sosial budaya dan lingkungan hidup), serta prinsip keadilan (antar kelompok masyarakat dan antar gender).

Isu strategis adalah kondisi atau hal yang diperhatikan atau dikedepankan dalam perencanaan pembangunan karena dampaknya yang signifikan bagi entitas daerah/ masyarakat dimasa datang. Isu strategis dapat bersal dari permasalahan pembangunan yang paling prioritas untuk diselesaikan maupun isu dari dunia internasional, nasional maupun regional.

Dalam periode 2018 – 2023 isu-isu strategis penting di Kabupaten Indragiri Hilir sebagai berikut :

1. Peningkatan tata kelola pemerintahan yang bersih dan baik
2. Pemantapan pemerataan pembangunan
3. Peningkatan pertumbuhan ekonomi dan daya saing daerah
4. Menurunkan tingkat kemiskinan dan pengangguran
5. Peningkatan kualitas SDM yang beriman dan berdaya saing

6. Pemantapan kualitas pelayanan kesehatan masyarakat
7. Pengelolaan potensi sumberdaya alam lebih produktif dan berwawasan lingkungan
8. Mewujudkan kerukunan, ketentuan dan ketertiban
9. Peningkatan pembangunan ekonomi pedesaan
10. Peningkatan fungsi terminal bandar laksamana Indragiri menjadi terminal barang
11. Pengembangan perumahan cepat tumbuh

Pada umumnya, program-program RPJMD Kabupaten Indragiri Hilir tahun 2013 – 2023 memiliki nilai manfaat yang besar dan berdampak positif terhadap beberapa isu strategis. Namun, terdapat program pembangunan yang memerlukan mitigasi/ adaptasi/ dan atau alternatif karena diperkirakan menimbulkan dampak negatif pada isu strategis. Dari hasil kajian penengaruh didapatkan 2 arah kebijakan dan 1 program prioritas yang diperkirakan memiliki pengaruh terhadap isu strategis pada misi ke-2 yaitu Memantapkan pemerataan pembangunan infrastruktur di seluruh wilayah.

Untuk meminimalkan pengaruh/ dampak negatif dari arah kebijakan prioritas dan program prioritas dirumuskan mitigasi dan alternatif program prioritas dirumuskan mitigasi dan alternatif program berdasarkan prinsip-prinsip pembangunan berkelanjutan dan rekomendasi KLHS sudah dipaparkan kepada pemangku kepentingan untuk diintegrasikan ke dalam dokumen RPJMD Kabupaten Indragiri Hilir Tahun 2013 – 2023.

3.5 Penataan Isu-isu Strategis

Isu-isu strategis adalah kondisi atau hal yang harus diperhatikan atau dikedepankan dalam perencanaan pembangunan daerah karena dampaknya yang signifikan bagi daerah dengan karakteristik bersifat penting, mendasar, mendesak, berjangka panjang, dan menentukan tujuan penyelenggaraan pemerintahan daerah dimasa yang akan datang.

Analisis isu-isu strategis merupakan bagian penting dan sangat menentukan dalam proses penyusunan rencana pembangunan daerah untuk melengkapi tahapan-

tahapan yang telah dilakukan sebelumnya. Identifikasi isu yang tepat dan bersifat strategis meningkatkan kseptabilitas prioritas pembangunan, dapat dioperasionalkan dan secara moral serta etika birokrasi dapat dipertanggung jawabkan.

Isu-isu strategis berdasarkan tugas dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir adalah kondisi atau hal yang harus diperhatikan atau dikedepankan dalam perencanaan pembangunan karena dampaknya yang signifikan bagi Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir dimasa mendatang. Suatu kondisi/ kejadian yang menjadi isu strategis adalah keadaan yang apabila tidak diantisipasi, akan menimbulkan kerugian lebih besar atau sebaliknya, dalam hal tidak dimanfaatkan akan menghilangkan peluang untuk meningkatkan layanan kepada masyarakat dalam jangka panjang

Berikut tabel isu-isu strategis pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir.

Tabel 3.2
Isu-isu Strategis Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir

NO	POTENSI, ISU-ISU STRATEGIS	PERMASALAHAN	RENCANA PENANGANAN/SOLUSI	KETERANGAN
1.	- Tinginya angka pengangguran	- Jumlah pencari kerja bertambah setiap tahunnya, lapangan kerja terbatas	- Menginformasikan Bursa Pasar Kerja pada Masyarakat	
	- Belum Tergarapnya Lahan Transmigrasi Desa Sungai Rawa	- Pencari kerja tamatan SMP, SMA, Perguruan Tinggi	- Membuat pelatihan tenaga kerja mandiri (TKM)	
		- Belum punya skill barang tenaga kerja	- Memprogram pelatihan keterampilan kepada para pencari kerja	
		- Sudah diusulkan Transmigrasi Nasional, belum ada realisasinya	- Membuat usulan kembali ke Kementrian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi	
		- Karena belum ada rekomendasi Gubernur Riau tentang RT/RW Propinsi Riau	- Melakukan kerjasama dengan propinsi lain	

Tujuan merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi dan tujuan sebagai hasil akhir yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 5 (lima) tahun. Tujuan ditetapkan dengan mengacu kepada pernyataan visi dan misi sehingga rumusnya harus dapat menunjukkan suatu kondisi yang ini dicapai dimasa mendatang. Untuk itu tujuan disusun guna memperjelas pencapaian sasaran yang ingin diraih dari masing-masing misi.

Adapun tunjauan jangka menengah Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi tahun 2018 – 2023 adalah Meningkatkan Penyelenggaraan Pemerintahan dan .Meningkatnya Kesejahteraan Tenaga Kerja. Dimana dalam rangka mencapai tujuan tersebut dapat Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi menetapkan sasaran sebagai berikut :

1. Meningkatnya perlindungan tenaga kerja
2. Meningkatnya penyerapan tenaga kerja
3. Efektifnya program transmigrasi

Tujuan dan indikator kegiatan jangka menengah Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir disajikan dalam table 4.1 sebagai berikut :

Tabel 4.1
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir

NO.	TUJUAN/SASARAN	INDIKATOR TUJUAN/SASARAN	TARGET KINERJA TUJUAN/SASARAN PADA TAHUN				
			2019	2020	2021	2022	2023
1	Meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan	Nilai AKIP (predikat)	B	B	BB	BB	A
	1.1 Meningkatkan akuntabilitas kinerja Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kab. Inhil	Nilai AKIP PD (predikat)	B	B	BB	BB	A
	1.2 Meningkatkan Implementasi Reformasi Birokrasi dan Akuntabilitas Kinerja Disnakertrans Kab. Inhil	Nilai Indeks Reformasi Birokrasi Disnakertrans Kab. Inhil	0	13,57	13,46	13,75	13,75
2.	Meningkatnya Penyerapan Tenaga Kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	64,66	62,98	63,08	63,28	63,47
	2.1 Meningkatkan Kesempatan Kerja	Tingkat Kesempatan Kerja	61,42	66,16	97,14	97,39	97,62
		Pencari Kerja yang ditempatkan	99	3,89	85	86	87
		Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Kewirausahaan	26,54	0,00	84	87	90
3.	Meningkatnya Kesejahteraan Tenaga Kerja	Persentase Kenaikan UMK	7,43	7,84	0	0	8,25
	3.1 Meningkatkan Perlindungan Tenaga Kerja	Persentase Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	28,67	45	48	50	55
	3.2 Efektifnya Program Transmigrasi	Jumlah Warga Transmigrasi	225	225	225	225	225

Dari tabel diatas dapat dilihat target kinerja Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir selama lima tahun, dimana capaian tujuan pertama Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir adalah Meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan daerah yang bersih, transparan dan akuntabel dengan indikator tujuan adalah Nilai AKIP di tahun 2019 target kinerja adalah B, untuk tahun 2020 juga ditargetkan B, untuk tahun 2021 BB, tahun 2022 juga BB dan untuk tahun kelima target capaian kinerjanya adalah A. Sasaran dari tujuan tersebut adalah Meningkatkan akuntabilitas kinerja Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi dengan Indikator Nilai AKIP Perangkat Daerah ditahun 2019 adalah B, untuk tahun 2020 juga ditargetkan B, untuk tahun 2021 BB, tahun 2022 juga BB dan untuk tahun kelima target capaian kinerjanya adalah A.

Tujuan kedua Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir adalah meningkatnya kesejahteraan tenaga kerja dengan indikatornya adalah

persentase kenaikan UMK, dimana untuk tahun 2019 persentase kenaikan UMK telah tercapai sebesar 7.43 % dengan besar UMK pada tahun 2019 adalah Rp. 2.750.618,96 untuk tahun 2020 naik menjadi Rp. 2.984.696,63 sehingga capaian kinerja indikator untuk persentase kenaikan UMK pada tahun 2020 adalah sebesar 7.84%, ditahun 2021 sesuai dengan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/II/HK.04/X/2020 Tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2021 pada masa Pandemi Corona Virus Disease 2019 sampai dengan tahun tahun 2021 tidak ada kenaikan UMK. Untuk tahun 2022 kenaikan UMK sampai 2023 diharapkan akan ada Kenaikan UMK guna meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja.

Sasaran pertama dari tujuan kedua Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir adalah Meningkatnya Perlindungan Tenaga Kerja dengan indikator kinerjanya adalah Persentase Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dimana untuk tahun 2019 capaian kinerja 28,67% sedangkan di tahun 2020 perkiraan 45% sementara untuk tahun 2021 diperkirakan 48%, di tahun 2021 diharapkan tingkat penyelesaian perselisihan dapat tercapai 50% dan di tahun 2023 bisa lebih ditingkatkan menjadi 55%. Sementara untuk sasaran yang kedua adalah meningkatnya penyerapan tenaga yang mana diharapkan dapat mengurangi pengangguran ada di Kabupaten Indragiri Hilir untuk target capaiannya di tahun 2019 capaian kinerja indikatornya adalah 64.66 %, untuk tahun 2020 agak menurun menjadi 62.98%, dan tiga tahun berikutnya diharapkan dapat meningkat terus dimana di tahun 2021 ditargetnya capaian kinerja indikatornya adalah 63.08 %, pada tahun 2022 diharapkan meningkat menjadi 63.28%, di tahun 2023 rencana target kinerja indikatornya adalah 63.47 %. Sedangkan capaian kinerja indikator pada sasaran

kedua pada tujuan ini adalah Efektifnya Program Transmigrasi dengan indikator Jumlah Warga Transmigrasi dimana dalam hal ini ditargetkan bahwa jumlah warga transmigrasi untuk selama lima tahun ini tetap 225 KK hal ini disebabkan belum adanya perluasan lahan transmigrasi.

Dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten indragiri hilir berusaha menjawab tantangan dan pencapaian sasaran penciptaan lapangan kerja, penurunan pengangguran, khususnya dalam mempersiapkan sumber daya manusia dan iklim ketenagakerjaan yang berfungsi sebagai landasan di dalam upaya pengembangan potensi keunggulan komparatif dan kompetitif daerah dan peningkatan kesejahteraan pekerja dan masyarakat desa khususnya desa transmigrasi, maka dapat tercapai apabila pertumbuhan ekonomi yang tercipta dapat memberikan kesempatan kerja seluas-luasnya dan tingkat pendapatan pekerja lebih besar dan lebih merata dalam sektor-sektor pembangunan, serta pembinaan dan pelatihan kepada masyarakat desa transmigrasi.

Sumber pertumbuhan ekonomi melalui investasi, diharapkan dapat menyerap tenaga kerja dalam jumlah yang besar. Selain itu investasi, pengembangan usaha mikro, kecil dan menengah diharapkan juga dapat tumbuh dan berkembang dengan sehat, yang didukung oleh sumber daya manusia, agar dapat meningkatkan produktivitas dan daya saing lebih baik, selain itu juga berusaha memperluas lahan transmigrasi, pengelolaan penempatan transmigrasi, penyuluhan transmigrasi lokal dan pembinaan untuk warga transmigrasi baik itu bidang peronomian, sosial budaya serta peningkatan sumber daya manusianya.

Pada dasarnya arah strategi dan arah kebijakan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir selaras dengan arah kebijakan yang telah disusun oleh pimpinan daerah dan wakil pimpinan daerah kabupaten indragiri hilir seperti terlihat pada tabel T-c 5.1 dibawah ini.

Tabel 5.1
Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan

VISI : KEJAYAAN INHIL YANG SEMAKIN MAJU, BERMARWAH DAN BERMARTABAT				
Misi 1: Memantapkan tata kelola pemerintahan yang makin responsif, partisipatif, inovatif, efektif dan berketepatan hukum				
No	Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
1.	Meningkatnya Penyelenggaraan Daerah yang Bersih, Transparan dan Akuntabel	1.1 Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kab Inhil	1.1.1 Penguatan sumber daya aparatur Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir	1.1.1.1 Peningkatan mutu SDM aparatur Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir
			1.1.2 Optimalisasi sarana prasarana aparatur Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir	1.1.2.1 Pemenuhan operasional Dinas XXX Kabupaten Indragiri Hilir
				1.1.2.2 Penyediaan sarana prasarana kerja yang memadai
2.	Meningkatnya Implementasi Reformasi Birokrasi dan Akuntabilitas Kinerja Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir	2.1 Meningkatnya tata kelola Organisasi Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kab. Inhil	1.1.3 Penegakan disiplin ASN Dinas Keetenagakerjaan Kabupaten Indragiri Hilir	1.1.3.1 Reward dan Punishment dalam penegakan disiplin aparatur Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir
		2.2 Meningkatnya Kapasitas dan akuntabilitas Kinerja Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kab. Inhil	1.1.4 Optimalisasi sistem perencanaan dan pelaporan capaian kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Indragiri Hilir	1.1.4.1 Menyusun dokumen perencanaan perangkat daerah dengan baik dan tepat waktu
				1.1.4.2 Pelaporan tepat waktu, efektif, efisien, transparan dan akuntabel
Misi 7: Melanjutkan Penurunan Tingkat Kemiskinan dan Pengangguran				
2	Meningkatnya Penyerapan Tenaga Kerja	2.1 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	2.1.1 Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dilakukan melalui pendidikan dan Pelatihan Kerja melalui suatu proses yang sistematis dan komprehensif untuk menghasilkan Sumber Daya Manusia yang kompeten dalam rangka menyiapkan Sumber Daya Manusia yang memiliki daya saing.	2.1.1.1 Peningkatan Keterampilan dan kualitas produktivitas tenaga kerja untuk menginventarisir tenaga kerja yang berdaya saing
		2.2 Tingkat Kesempatan Kerja	2.2.1 Pemberdayaan penganggur dan setengah penganggur melalui penerapan program perluasan kesempatan kerja sektor informal, seperti padat karya, tenaga kerja mandiri serta pendampingan usaha.	2.2.1.1 Pengembangan dan Perluasan Kesempatan Kerja

		2.3	Pencari Kerja yang ditempatkan	2.3.1	Pengembangan Layanan Pusat Pasar Kerja melalui Job Matching , Penyuluhan dan Bimbingan Karir dan Jabatan	2.3.1.1	Pengembangan Sistem Informasi Pasar kerja dan Bursa Kerja
		2.4	Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Kewirausahaan	2.4.1	Pengembangan program kewirausahaan melalui pemanfaatan potensi sumber daya lokal yang tersedia serta didukung fasilitasi pelatihan, permodalan, promosi serta pengembangan manajemen usaha	2.4.1.1	Menciptakan lapangan kerja melalui Wira Usaha Baru (WUB)
3.	Meningkatnya Kesejahteraan Tenaga Kerja	3.1	Persentase Kenaikan UMK	3.1.1	Mengadakan Survey KHL di beberapa daerah serta mengadakan rapat dewan pengupahan	3.1.1.1	Menaikkan UMK bagi tenaga kerja
		3.2	Meningkatnya Perlindungan Tenaga Kerja	3.2.1	Meningkatkan suasana ketenagakerjaan yang kondusif Melalui Pembinaan Hubungan Industrial	3.2.1.1	Pengelolaan iklim kerja yang kondusif melali hubungan industrial yang dinamis dan harmonis
		3.2	Efektifnya Program Transmigrasi	3.2.1	Meningkatkan Koordinasi lintas provinsi dan kemenakertrans untuk meningkatkan pengembangan infrastruktur wilayah transmigrasi	3.2.1.1	Meningkatkan kerjasama antar wilayah antar pelaku dan antar sektor dalam rangka pengembangan kawasan
				3.2.2	Memberikan pembinaan dan bimbingan untuk meningkatkan perekonomian transmigrasi	3.2.2.1	Pembinaan dalam rangka peningkatan ekonomi warga transmigrasi
				3.2.3	Melakukan bimbingan atau pengerahan untuk calon warga transmigrasi dan masyarakat sekitar	3.2.3.1	Penyuluhan transmigrasi lokal

Program Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir merupakan penjabaran langkah-langkah yang diambil untuk menjabarkan kebijakan yang telah ditetapkan. Program adalah kumpulan kegiatan-kegiatan nyata, sistematis, dan terpadu yang dilaksanakan guna mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan. Program atau program kerja operasional merupakan upaya untuk mengimplementasikan strategi organisasi yang meliputi proses penentuan jumlah dan jenis sumber dana yang diperlukan dalam rangka pelaksanaan suatu rencana. Adapun rencana program Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir mengacu atau mempedomani kepada Keputusan Menteri Dalam Negeri Pengganti Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 29 Tahun 2020 tentang Pedoman Pengurusan, Pertanggungjawaban dan Pengawasan Keuangan Daerah serta Tata Cara Penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja daerah, Pelaksanaan Tata Usaha Keuangan Daerah dan Penyusunan Perhitungan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

Usulan program dan kegiatan harus dilaksanakan secara komprehensif sesuai dengan arah pembangunan serta pencapaian target dan sasaran agenda nasional, provinsi dan kabupaten. Oleh sebab itu, usulan program dan kegiatan perlu dilakukan secara terpadu dan terintegrasi baik secara lintas sektor, lintas OPD dan lintas wilayah.

Program dan kegiatan prioritas pembanguana daerah Kabupaten Indragiri Hilir Tahun 2019 samapai dengan tahun 2023 telah disinergikan dengan RPJMD Kabupaten Indragiri Hilir tahun 2019-2023 dan RPJMD Propinsi Riau serta RPJMN, yang terdiri dari prioritas pokok (dimensi pembangunan sektor unggulan), prioritas wajib (dimensi pembangunan manusia) dan prioritas pemerataan (dimensi pemerataan dan kewilayahan). Sinergi antara pemerintah pusat dan daerah juga dibutuhkan agar kebijakan berjalan dengan efektif. Salah satunya adalah melalui upaya penguatan Kepala Daerah dalam rangka pencapaian pertumbuhan. Hal ini diperlukan untuk menciptakan sinergi antara pembangunan di tataran pusat, provinsi, kabupaten/kota hingga cakupan wilayah terkecil (desa). Peran Kepala Daerah juga penting dalam menciptakan koordinasi efektif antara pemerintah daerah dan instansi vertikal.

Untuk mencapai tujuan, sasaran berturut strategi dan arah kebijakan yang disusun dan yang telah ditetapkan tersebut, maka rencana program yang akan dilaksanakan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir dalam periode 5 (lima) tahun kedepan, program dan Kegiatan yang akan dilaksanakan oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir yang disesuaikan dengan Visi dan misi dan dijabar melalui tabel berikut:

Tabel 6.1

**Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan Perangkat Daerah Dinas Keteagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir
Tahun 2019 – 2020 (Permendagri 13 2006)**

Tujuan/Sasaran	Kode	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan (2018)	Realisasi Kinerja Program/Kegiatan dan Pendanaan				Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung jawab
				Tahun 2019		Tahun 2020		
				K	Rp	K	RP	
Meningkatnya Tatakelola Kedinasan		Persentase tatakelola kedinasan						
Meningkatnya pelayanan administrasi dan sarana prasarana perkantoran		Persentase administrasi dan sarana prasarana perkantoran dengan baik						
Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	0.00.00.1.02.01.01.01.01.	Persentase administrasi perkantoran yang mendukung kelancaran tugas dan fungsi Perangkat Daerah (%)	100	750	3,00	100	0,60	
Penyediaan Jasa Surat Menyurat	0.00.00.1.02.01.01.01.01.001.	Jumlah Surat menyurat yang terlayani	1500	12	51,09	12	60,00	Bidang Sekretariat
Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	0.00.00.1.02.01.01.01.01.002.	Jumlah Rekening yang dibayarkan	4	17	13,37	27	16,70	Bidang Sekretariat
Penyediaan Jasa Pemeliharaan dan Perizinan Kendaraan Dinas/Operasional	0.00.00.1.02.01.01.01.01.006.	Jumlah Kendaraan Dinas/operasional yang dipelihara dan dipepaniag Perizinannya	7	3	34,40	11	46,20	Bidang Sekretariat
Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor	0.00.00.1.02.01.01.01.01.008.	Jumlah ruangan yang terjaga kebersihannya	13	15	9,60	10	6,50	Bidang Sekretariat
Penyediaan Jasa Perbaikan Peralatan Kerja	0.00.00.1.02.01.01.01.01.009.	Jumlah Perlatan kerja yang dipelihara/Service	15	6	15,00	31	11,97	Bidang Sekretariat
Penyediaan Alat Tulis Kantor	0.00.00.1.02.01.01.01.01.010.	Jumlah ATK yang disediakan	31	46546	24,74	51974	19,31	Bidang Sekretariat
Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	0.00.00.1.02.01.01.01.01.011.	Jumlah Cetak dan Penggandaan	62907	173	5,00	523	5,00	Bidang Sekretariat
Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	0.00.00.1.02.01.01.01.01.012.	Jumlah komponen Kelistrikan yang disediakan	148	2	100,20	0	-	Bidang Sekretariat
Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	0.00.00.1.02.01.01.01.01.015.	Jumlah Bahan bacaan yang disediakan	55		-	24	3,60	Bidang Sekretariat
Penyediaan Bahan Logistik Kantor	0.00.00.1.02.01.01.01.01.016.	Jumlah logistik yang disediakan	3973	4045	54,90	3912	39,12	Bidang Sekretariat
Penyediaan Makanan dan Minuman	0.00.00.1.02.01.01.01.01.017.	Jumlah makanan dan minuman yang disediakan	1368	943	17,88	1280	26,60	Bidang Sekretariat
Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi Keluar daerah	0.00.00.1.02.01.01.01.01.018.	Jumlah Koordinasi dan Konsultasi Keluar daerah yang dilaksanakan	62	49	496,75	592	347,37	Bidang Sekretariat
Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi Dalam Daerah	0.00.00.1.02.01.01.01.01.01.020.	Jumlah Koordinasi dan Konsultasi dalam daerah yang dilaksanakan	23	7	3,25	24	48,22	Bidang Sekretariat
Penyediaan Jasa Keamanan Gedung Kantor	0.00.00.1.02.01.01.01.01.027.	Jumlah petugas Keamanan yang dibayarkan	6	72	43,20	72	50,40	Bidang Sekretariat

Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	0.00.00.1.02.01.01.02.	Persentase meningkatnya sarana prasarana aparatur yang mendukung kelancaran tugas dan fungsi Perangkat Daerah (%)	100	18	28,78	100	53,02	Bidang Sekretariat
Pengadaan meubeler	0.00.00.1.02.01.01.02.010.	Jumlah Meubeler yang disediakan	0		-	2	7,30	Bidang Sekretariat
Pemeliharaan Rutin / Berkala Gedung Kantor	0.00.00.1.02.01.01.02.022.	Jumlah ruang gedung kantor yang terpelihara	16	0	-	9	31,22	Bidang Sekretariat
Pemeliharaan Rutin/ Berkala Kendaraan Dinas Operasional	0.00.00.1.02.01.01.02.024.	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional yang terpelihara	9	20	12,88	2	6,00	Bidang Sekretariat
Pemeliharaan Rutin/Berkala Perlengkapan Gedung Kantor	0.00.00.1.02.01.01.02.026.	Jumlah Perlengkapan Gedung Kantor yang terpelihara	53	53	15,90	17	5,10	Bidang Sekretariat
Pengadaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	0.00.00.1.02.01.01.02.052.	Jumlah Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang disediakan	0		-	1	3,40	Bidang Sekretariat
Meningkatnya akuntabilitas kinerja kedinasan		Persentase keterukuran akuntabilitas kinerja kedinasan	100					
Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	0.00.00.1.02.01.01.06.	Persentase terwujudnya penatausahaan keuangan dan pencapaian kinerja program yang mendukung kelancaran tugas dan fungsi Perangkat Daerah (%)	100	20	44,97	100	49,73	Bidang Sekretariat
Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	0.00.00.1.02.01.01.06.001.	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD yang disusun	5	5	44,97	5	49,73	Bidang Sekretariat
Program Peningkatan Pengembangan Penyusunan Rencana Kerja Badan/Kantor/Instansi Bagian	0.00.00.1.02.01.01.07.	Persentase tersusunnya Rencana Kerja Perangkat Daerah (%)	100	20	10,35	100	16,03	Bidang Sekretariat
Penyusunan Program Kerja	0.00.00.1.02.01.01.07.001.	Jumlah Dokumen Program Kenerja yang disusun	5	7	10,35	4	16,03	Bidang Sekretariat
Meningkatnya Kesempatan dan Perlindungan Kerja		Tingkat Kesempatan Kerja						
		Persentase perselisihan hubungan industrial yang terselesaikan						
Meningkatnya Kompetensi Tenaga Kerja		Persentase Tenaga Kerja Terlatih						
Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja	1.02.01.1.02.01.01.15.	Jumlah pencari kerja/tenaga kerja yang di latih	12	5	32,27	5	51,66	Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja
Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan Bagi Pencari Kerja	1.02.01.1.02.01.01.15.006.	Jumlah peserta yang mengikuti pendidikan dan pelatihan keterampilan kerja	15	8	32,27	20	45,66	Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja
Pemeliharaan Rutin/ Berkala Sarana dan Prasarana BLK	1.02.01.1.02.01.01.15.007.	Jumlah peralatan sarana dan prasarana BLK yang di service	29		-	20	6,00	Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja
Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja		Persentase Pencari Kerja yang di Tempatkan						
Program Peningkatan Kesempatan Kerja	1.02.01.1.02.01.01.16.	Persentase pencari kerja yang ditempatkan	76,73	3	126,61	55	168,16	Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja
Penyusunan Informasi Bursa Tenaga Kerja	1.02.01.1.02.01.01.16.001.	Jumlah laporan Ketenagakerjaan Daerah yang tersusun	0		-	0	-	Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja
Kerjasama Pendidikan dan Pelatihan	1.02.01.1.02.01.01.16.003.	Jumlah peserta yang mengikuti pelatihan	0		-	2	50,00	Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja
Penyiapan Tenaga Kerja Siap Pakai	1.02.01.1.02.01.01.16.004.	Jumlah tenaga siap pakai melalui sistem permagangan/Jumlah AK 1 yang tersedia untuk pencari kerja	4234	3375	49,03	3	75,20	Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja

Pengembangan Kelembagaan Produktivitas dan Pelatihan Kewirausahaan	1.02.01.1.02.01.01.16.005.	Jumlah peserta yang mengikuti pelatihan kewirausahaan	0		-	0		Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja
Penyelenggaraan Sistem Pendanaan Pelatihan Berbasis Masyarakat	1.02.01.1.02.01.01.16.006.	Jumlah penganggur tempatan yang terserap/jumlah kelompok kerja yang Meneriima Pemberian Langsung Melalui Sytem Padat Karya	38	42	77,58	21	42,96	Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja
Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan	1.02.01.1.02.01.01.16.007.	Jumlah laporan tenaga kerja asing yang tersusun	0		-	0		Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja
Meningkatnya Perlindungan Tenaga Kerja		Jumlah Kasus Ketenagakerjaan yang di Tangani						
Program Perlindungan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan	1.02.01.1.02.01.01.17.	Persentase kasus yang diselesaikan melalui PB	72,72	8	282,80	70	400,00	Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja
Sosialisasi Berbagai Peraturan Pelaksanaan tentang Ketenagakerjaan	1.02.01.1.02.01.01.17.004.	Jumlah tenaga kerja yang mendapat pencerahan tentang peraturan ketenagakerjaan	7	15	14,82	20	48,81	Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja
Survey KHL Pedoman Penetapan Upah Minimum	1.02.01.1.02.01.01.17.009.	Jumlah Survey KHL yang dilakukan	5	2	119,64	3	300,00	Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja
Penyelesaian Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	1.02.01.1.02.01.01.17.010.	Jumlah kasus ketenagakerjaan yang ada di Kabupaten Indragiri Hilir	8	12	148,34	10	51,19	Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja
Meningkatkan SDM Warga Transmigrasi		Jumlah transmigrasi yang dibina						
Meningkatnya Kompetensi Warga Transmigrasi		Jumlah transmigrasi yang mendapat pelatihan						
Program Pengembangan Wilayah Transmigrasi	2.00.08.1.02.01.01.15.	Cakupan bina transmigrasi dan penempatan transmigrasi lokal	225	454	159,13	225	144,98	
Penguatan SDM Pemerintah Daerah dan Masyarakat Transmigrasi di Kawasan Transmigrasi di Perbatasan	2.00.08.1.02.01.01.15.001.	Jumlah masyarakat transmigrasi yang mengikuti penyuluh/sosialisasi transmigrasi	295	225	17,32	225	19,94	Bidang Pemukiman dan Penempatan Transmigrasi
Peningkatan Kerjasama Antar Wilayah, Antar Pelaku dan Antar Sektor dalam Rangka Pengembangan Kawasan	2.00.08.1.02.01.01.15.002.	Jumlah dokumen/pelaporan tentang pembinaan, pengembangan wilayah transmigrasi yang tersedia	1	1	40,79	1	19,25	Bidang Pemukiman dan Penempatan Transmigrasi
Penyediaan dan Pengelolaan Prasarana dan Sarana Sosial dan Ekonomi di Kawasan Transmigrasi	2.00.08.1.02.01.01.15.003.	Jumlah kelompok yang mengelola Prasarana dan Sarana Sosial dan Ekonomi di Kawasan Transmigrasi yang disediakan/dikelola	56	25	17,29	25	38,00	Bidang Pemukiman dan Penempatan Transmigrasi
Pengelolaan Penempatan Transmigrasi untuk Memenuhi Kebutuhan SDM	2.00.08.1.02.01.01.15.005.	Jumlah lokasi Transmigrasi yang dikelola	1	1	45,86	1	21,50	Bidang Pemukiman dan Penempatan Transmigrasi

Pembinaan dan Pemberdayaan Sosial Budaya Masyarakat di Kawasan Transmigrasi	2.00.08.1.02.01.01.15.006.	Jumlah dokumen pengelolaan penempatan transmigrasi/ Jumlah kepala keluarga yang terbina di wilayah transmigrasi	310	225	37,88	225	46,29	Bidang Pemukiman dan Penempatan Transmigrasi
Program Transmigrasi Lokal	2.00.08.1.02.01.01.16.	Cakupan bina transmigrasi	225	132	48,61	225	19,25	
Penyuluhan Transmigrasi Lokal	2.00.08.1.02.01.01.16.001.	Jumlah Lokasi yang diberikan penyuluhan	1	1	48,61	1	19,25	Bidang Pemukiman dan Penempatan Transmigrasi

Tabel 6.2

Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan Perangkat Daerah Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir
Tahun 2021 (Kepmendagri Nomor 050-3708 Tahun 2020)

Tujuan/Sasaran	Kode	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome), Kegiatan (output) dan Sub Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan (2018)	Target Kinerja Program/Kegiatan/Sub Kegiatan dan Kerangka Pendanaan		Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung jawab
				Tahun 2021		
				K	Rp	
Meningkatnya Penyelenggaraan Pemerintah Daerah yang Bersih, Transparan dan Akuntabel					
Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja					
URUSAN PEMERINTAHAN BIDANG TENAGA KERJA			B		
Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kab/Kota	2.07.01	Rata-rata Nilai Aspek Perencanaan Kinerja dan Pelaporan Kinerja dalam AKIP Perangkat Daerah		19 Nilai	856.620.000	
Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	2.07.01.2.01	Persentase Pelaporan Kinerja yang disusun sesuai standar		100%	60.431.000	Bidang Sekretariat
Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	2.07.01.2.01.01	Jumlah dokumen perencanaan perangkat daerah yang disusun		4 dok	47.206.000	Bidang Sekretariat
Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	2.07.01.2.01.06	Jumlah laporan SKPD yang disusun		5 laporan	13.225.000	Bidang Sekretariat
Administrasi Umum Perangkat Daerah	2.07.01.2.04	Persentase Sarana Prasarana Administrasi Perkantoran dalam Koordinasi		100%	384.320.000	Bidang Sekretariat
Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	2.07.01.2.04.01	Jumlah komponen instalasi listrik dan penerangan yang disediakan		3 Jenis	2.934.000	Bidang Sekretariat
Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	2.07.01.2.04.02	Jumlah jenis peralatan dan perlengkapan kantor yang disediakan		4 Jenis	17.100.000	Bidang Sekretariat
Penyediaan Bahan Logistik Kantor	2.07.01.2.04.04	Jumlah bahan logistik kantor yang disediakan		9 Jenis	29.280.000	Bidang Sekretariat
Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	2.07.01.2.04.05	Jumlah barang cetakan dan penggandaan yang disediakan		2 Jenis	10.579.000	Bidang Sekretariat
Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	2.07.01.2.04.06	Jumlah bahan bacaan yang disediakan		50 Exmp	5.000.000	Bidang Sekretariat
Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	2.07.01.2.04.09	Jumlah Koordinasi dan Konsultasi yang dilakukan		77 kali	319.427.000	Bidang Sekretariat
Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	2.07.01.2.08	Persentase Ketersediaan Jasa Penunjang Operasional Kantor		100%	335.419.000	Bidang Sekretariat
Penyediaan Jasa Surat Menyurat	2.07.01.2.08.01	Cakupan Ketersediaan Kebutuhan surat Menyurat		100%	153.862.000	Bidang Sekretariat
Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	2.07.01.2.08.02	Jumlah Rekening yang dibayarkan		3 Rek	36.800.000	Bidang Sekretariat
Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	2.07.01.2.08.04	Jumlah Tenaga Pelaksana yang dibayarkan		11 Org	144.757.000	Bidang Sekretariat

	Pemeliharaan Barng Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan daerah	2.07.01.2.09	Persentase Aset dan Barang Milik Daerah (BMD) pada Pengelola yang Terpelihara		100%	76.450.000	Dinsakertrans
	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	2.07.01.2.09.01	Jumlah Kendaraan Dinas Jabatan/ Operasional/ Lapangan yang di pelihara		11 Unit	16.000.000	Bidang Sekretariat
	Penyediaan jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operaional atau Lapangan	2.07.01.2.09.02	Jumlah Kendaraan Dinas Jabatan/ Operasional/ Lapangan yang di pelihara		8 Unit	8.000.000	Bidang Sekretariat
	Pemeliharaan peraltan dan Mesin Lanannya	2.07.01.2.09.06	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang dipelihara		13 Unit	12.500.000	Bidang Sekretariat
	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	2.07.01.2.09.09	Jumlah Gedung Kantor atau Bangnan Lainnya yang dipelihara/ direhabilitasi			39.950.000	Bidang Sekretariat
Meningkatnya Kesejahteraan Tenaga Kerja			Persentase Kenaikan UMK		0		
Meningkatnya Perlindungan Tenaga Kerja			Persentase Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial		50		
	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	2.07.03	Peresentase Tenaga Kerja yg Mendapatkan Pelatihan		36,96	223.774.000	Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja
	Pelaksanaan Pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi	2.07.03.2.01	Jumlah Peserta yang Mengikuti pelatuhan Berbasis Kompetensi		56,67	223.774.000	Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja
	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan Bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	2.07.03.2.01.01	Jumlah Peserta yang Mengikuti pelatuhan Berbasis Kompetensi		20 Orang	223.774.000	Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja
	Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama dengan sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Perencana Lembaga Pelatihan Kerja	2.07.03.2.01.02	Jumlah kerjasama antar lembaga/Sektor swasta untuk menyediakan instruktur serta sarana dan prasarana lembaga pelatihan kerja				Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja
	Program Penempatan Tenaga Kerja	2.07.04	Persentase Pencari Kerja yang Ditempatkan		6,52	554.920.000	Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja
	Pelayanan Antar Kerja di Daerah Kab/Kota	2.07.04.2.01	Besaran Tenaga Kerja yang ditempatkan		18,07	554.920.000	Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja
	Penyediaan Sumber Daya Pelayanan Antar Kerja	2.07.04.2.01.01	Jumlah Pencari Kerja yang Mendaftar		300 org	69.600.000	Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja
	Perluasan Kesempatan Kerja	2.07.04.2.01.05	Jumlah tenaga kerja yang terserap dalam bentuk kelompok kerja sementara		300 org	485.320.000	Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja

	Program Hubungan Industrial	2.07.05	Persentase Kasus yg Diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB)		30%	282.500.000	Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja
	Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kab/Kota	2.07.05.2.02	Jumlah Kasus Ketenagakerjaan yang diselesaikan di Inhil		10 Kasus	282.500.000	Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja
	Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	2.07.05.2.02.02	Jumlah Tenaga Kerja yang Terdaftar di Jamsostek		40701 org	60.000.000	Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja
	Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah Kabupaten /Kota	2.07.05.2.02.04	Jumlah Survey KHL yang dilakukan		3 kali	100.000.000	Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja
	Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kab/Kota	2.07.05.2.02.05	Jumlah Kasus Ketenagakerjaan yang ada di Kab. Inhil		10 kasus	122.500.000	Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja
Meningkatnya Program Transmigrasi							
	Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi	3.32.03	Cakupan Bina Transmigrasidan Penempatan Transmigrasi Lokal		100%	236.160.000	
	Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	3.32.03.2.01	Jumlah Dokumen/Laporan yang dikelola		1 Dok	236.160.000	
	Penyeiapan Lingkungan Hunian Fisik, Sosial, Ekonomi bagi Penduduk Setempat dan Transmigran	3.32.03.2.01.02	Jumlah dokumen/Laporan kondisi sarana dan prasarana wilayah transmigrasi		1 Lap	35.000.000	Bidang Pemukiman dan Penempatan Transmigrasi
	Pemeindahan dan Penempatan Transmigran yang berasal dari 1 (satu) Daerah Kab/Kota	3.32.03.2.01.04	Jumlah lokasi transmigrasi yang dikelola		1 Lokasi	50.000.000	Bidang Pemukiman dan Penempatan Transmigrasi
	Penyuluhan Transmigrasi	3.32.03.2.01.05	Jumlah lokasi transmigrasi yang diberikan penyuluhan/pengarahan		1 Lokasi	120.000.000	Bidang Pemukiman dan Penempatan Transmigrasi
	Penyesuaian Lingkungan Baru Transmigrasi di Kawasan Transmigrasi	3.32.03.2.01.07	Jumlah warga transmigrasi yang dibina		225 KK	31.160.000	Bidang Pembinaan dan Pengembangan Masyarakat Transmigrasi

	Program Pengembangan Kawasan Transmigrasi	3.32.04	Cakupan Bina Transmigrasian Penempatan Transmigrasi Lokal		100%	63.840.000	
	Pengembangan Satuan Pemukiman pada Tahap Kemandirian	3.32.04.2.01	Jumlah warga transmigrasi yang diberikan pengerahan		225 KK	63.840.000	
	Penguatan SDM dalam rangka Kemandirian Satuan Pemukiman	3.32.04.2.01.01	Jumlah Warga Transmigrasi yang diberikan pengerahan		225 KK	30.590.000	Bidang Pembinaan dan Pengembangan Masyarakat Transmigrasi
	Penguatan Infrastruktur Sosial, Ekonomi dan Kelembagaan dalam rangka Kemandirian Satuan Pemukiman	3.32.04.2.01.01	Jumlah warga transmigrasi yang mengelola prasarana sarana sosial dan Ekonommi di kawasan Transmigrasi		225 KK	33.250.000	Bidang Pembinaan dan Pengembangan Masyarakat Transmigrasi
J U M L A H						2.217.814.000	

Tabel 6.3

**Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan Perangkat Daerah Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir
Tahun 2022 – 2023 (Kepmendagri Nomor 050-5889 Tahun 2021)**

Tujuan/Sasaran	Kode	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome), Kegiatan (output) dan Sub Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan (2018)	Target Kinerja Program/Kegiatan/Sub Kegiatan dan Kerangka Pendanaan				Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung jawab
				Tahun 2022		Tahun 2023		
				K	Rp	K	Rp	
Meningkatnya Penyelenggaraan							
Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja							
URUSAN PEMERINTAHAN BIDANG TENAGA KERJA				6.490.000.000		9.987.000.000	
Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kab/Kota	2.07.01	Rata-rata Nilai Aspek Perencanaan Kinerja dan Pelaporan Kinerja dalam AKIP Perangkat Daerah		B	5.575.000.000	B	5.028.000.000	
Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	2.07.01.2.01	Persentase Pelaporan Kinerja yang disusun sesuai standar		100%	350.000.000	100%	350.000.000	Bidang Sekretariat
Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	2.07.01.2.01.01	Jumlah dokumen perencanaan perangkat daerah yang disusun		7 Dokumen	200.000.000	7 Dokumen	200.000.000	Bidang Sekretariat
Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	2.07.01.2.01.06	Jumlah laporan SKPD yang disusun		5 laporan	150.000.000	17 laporan	150.000.000	Bidang Sekretariat
Administrasi Umum Perangkat Daerah	2.07.01.2.04	Persentase Sarana Prasarana Administrasi Perkantoran dalam Koordinasi		100%	2.527.740.000	100%	1.980.740.000	Bidang Sekretariat
Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	2.07.01.2.04.01	Jumlah komponen instalasi listrik dan penerangan yang disediakan		6 jenis	55.000.000	6 jenis	55.000.000	Bidang Sekretariat
Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	2.07.01.2.04.02	Jumlah jenis peralatan dan perlengkapan kantor yang disediakan		10 jenis	1.442.740.000	10 jenis	942.740.000	Bidang Sekretariat
Penyediaan Bahan Logistik Kantor	2.07.01.2.04.04	Jumlah bahan logistik kantor yang disediakan		8 jenis	85.000.000	8 jenis	85.000.000	Bidang Sekretariat
Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	2.07.01.2.04.05	Jumlah barang cetak dan penggandaan yang disediakan		2 jenis	75.000.000	2 jenis	75.000.000	Bidang Sekretariat
Penyediaan Bahan Bacaan dan Peratruan Perundang-undangan	2.07.01.2.04.06	Jumlah bahan bacaan yang disediakan		50 exp	20.000.000	50 exp	20.000.000	Bidang Sekretariat
Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	2.07.01.2.04.09	Jumlah Koordinasi dan Konsultasi yang dilakukan		67 kali	850.000.000	62 kali	803.000.000	Bidang Sekretariat

Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	2.07.01.2.08	Persentase Ketersediaan Jasa Penunjang Operasional Kantor		100%	1.217.260.000	100%	1.217.260.000	Bidang Sekretariat
Penyediaan Jasa Surat Menyurat	2.07.01.2.08.01	Cakupan Ketersediaan Kebutuhan surat Menyurat		100%	335.860.000	100%	335.860.000	Bidang Sekretariat
Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	2.07.01.2.08.02	Jumlah Rekening yang dibayarkan		3 rekening	350.000.000	3 rekening	350.000.000	Bidang Sekretariat
Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	2.07.01.2.08.04	Jumlah Tenaga Pelaksana yang dibayarkan		13 orang	531.400.000	28 orang	531.400.000	Bidang Sekretariat
Pemeliharaan Barng Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan daerah	2.07.01.2.09	Persentase Aset dan Barang Milik Daerah (BMD) pada Pengelola yang Terpelihara		100%	910.000.000	100%	910.000.000	Bidang Sekretariat
Penyediaan Jasa Pemeliharaan, biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	2.07.01.2.09.01	Jumlah Kendaraan Dinas Jabatan/ Operasional/ Lapangan yang di pelihara		10 unit	50.000.000	10 unit	50.000.000	Bidang Sekretariat
Penyediaan jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operaional atau Lapangan	2.07.01.2.09.02	Jumlah Kendaraan Dinas Jabatan/ Operasional/ Lapangan yang di pelihara		14 unit	25.000.000	14 unit	25.000.000	Bidang Sekretariat
Pemeliharaan peraltan dan Mesin Laninnya	2.07.01.2.09.06	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang dipelihara		32 unit	35.000.000	32 unit	35.000.000	Bidang Sekretariat
Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	2.07.01.2.09.09	Jumlah Gedung Kantor atau Bangnan Lainnya yang dipelihara/ direhabilitasi		2 unit	800.000.000	2 unit	800.000.000	Bidang Sekretariat
Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah	6.01.01.2.07	Persentase Aset dan Barang Milik Daerah (BMD) pada Pengelola yang Terpelihara		100%	570.000.000	100%	570.000.000	Bidang Sekretariat
Pengadan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	6.01.01.2.07.02	Jumlah Kendaraan Dinas yang Tesedia		5 unit	570.000.000	5 unit	570.000.000	Bidang Sekretariat
Meningkatnya Kersjahteraan Tenaga Kerja		Persentase Kenaikan UMK		0		8,25		
Meningkatnya Perlindungan Tenaga Kerja		Persentase Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial		50		50		
Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	2.07.03	Peresentase Tenaga Kerja yg Mendapatkan Pelatihan		100	165.000.000	100	2.383.000.000	Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja
Pelaksanaan Pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi	2.07.03.2.01	Jumlah Peserta yang Mengikuti pelatuhan Berbasis Kompetensi		20 orang	165.000.000	20 orang	2.383.000.000	Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja
Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan Bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	2.07.03.2.01.01	Jumlah Peserta yang Mengikuti pelatuhan Berbasis Kompetensi		20 orang	124.684.000	272 orang	1.967.781.000	Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja
Koordinasi Lintas Lembaga danKerja Sama dengan sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Perencana Lembaga Pelatihan Kerja	2.07.03.2.01.02	Jumlah kerjasama antar lembaga/Sektor swasta untuk menyediakan instruktur serta sarana dan prasarana lembaga pelatihan kerja		6 kali	40.316.000	2 kali	415.219.000	Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja

Program Penempatan Tenaga Kerja	2.07.04	Persentase Pencari Kerja yang Ditempatkan		75%	600.000.000	6.87%	2.501.000.000	Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja
Pelayanan Antar Kerja di Daerah Kab/Kota	2.07.04.2.01	Besaran Tenaga Kerja yang ditempatkan		75%	600.000.000	6.87%	2.501.000.000	Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja
Penyediaan Sumber Daya Pelayanan Antar Kerja	2.07.04.2.01.01	Jumlah Pencari Kerja yang Mendaftar		3000 orang	40.000.000	85 orang	217.981.600	Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja
Perluasan Kesempatan Kerja	2.07.04.2.01.05	Jumlah tenaga kerja yang terserap dalam bentuk kelompok kerja sementara		300 orang	560.000.000	330 orang	2.283.018.400	Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja
Program Hubungan Industrial	2.07.05	Persentase Kasus yg Diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB)		30%	150.000.000	30%	76.000.000	Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja
Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kab/Kota	2.07.05.2.02	Jumlah Kasus Ketenagakerjaan yang diselesaikan di Inhil		10 kasus	150.000.000	10 Kasus	76.000.000	Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja
Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	2.07.05.2.02.02	Jumlah Tenaga Kerja yang Terdaftar di Jamsostek		40701 orang	40.000.000	40701 orang	20.000.000	Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja
Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah Kabupaten /Kota	2.07.05.2.02.04	Jumlah Survey KHL yang dilakukan		3 kali	70.000.000	1 kali	36.000.000	Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja
Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kab/Kota	2.07.05.2.02.05	Jumlah Kasus Ketenagakerjaan yang ada di Kab. Inhil		10 kasus	40.000.000	10 kasus	20.000.000	Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja
Efektifnya Program Transmigrasi		Jumlah Warga Transmigrasi		225	200.000.000	225	101.000.000	
Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi	3.32.03	Cakupan Bina Transmigrasi dan Penempatan Transmigrasi Lokal		100%	133.000.000		67.000.000	
Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	3.32.03.2.01	Jumlah Dokumen/Laporan yang dikelola		1	133.000.000		67.000.000	
Penyiapan Lingkungan Hunian Fisik, Sosial, Ekonomi bagi Penduduk Setempat dan Transmigran	3.32.03.2.01.02	Jumlah dokumen/Laporan kondisi sarana dan prasarana wilayah transmigrasi		1 laporan	32.845.000	1 laporan	15.000.000	Bidang Pemukiman dan Penempatan Transmigrasi
Pemeindahan dan Penempatan Transmigran yang berasal dari 1 (satu) Daerah Kab/Kota	3.32.03.2.01.04	Jumlah lokasi transmigrasi yang dikelola		1 lokasi	33.155.000	1 lokasi	20.000.000	Bidang Pemukiman dan Penempatan Transmigrasi
Penyuluhan Transmigrasi	3.32.03.2.01.05	Jumlah lokasi transmigrasi yang diberikan penyuluhan/pengarahan		1 lokasi	34.000.000	1 lokasi	15.000.000	Bidang Pemukiman dan Penempatan Transmigrasi
Penyesuaian Lingkungan Baru Transmigrasi di Kawasan Transmigrasi	3.32.03.2.01.07	Jumlah warga transmigrasi yang dibina		225 orang	33.000.000	225 orang	17.000.000	Bidang Pembinaan dan Pengembangan Masyarakat Transmigrasi

Program Pengembangan Kawasan Transmigrasi	3.32.04	Cakupan Bina Transmigrasidan Penempatan Transmigrasi Lokal		100%	67.000.000	100%	34.000.000	
Pengembangan Satuan Pemukiman pada Tahap Kemandirian	3.32.04.2.01	Jumlah warga transmigrasi ygn diberikan pengerahan		225 orang	67.000.000	225 orang	34.000.000	
Penguatan SDM dalam rangka Kemandirian Satuan Pemukiman	3.32.04.2.01.01	Jumlah Warga Transmigrasi yang diberikan pengerahan		225 orang	33.500.000	225 orang	17.000.000	Bidang Pembinaan dan Pengembangan Masyarakat Transmigrasi
Penguatan Infrastruktur Sosial, Ekonomi dan Kelembagaan dalam rangka Kemandirian Satuan Pemukiman	3.32.04.2.01.01	Jumlah warga transmigrasi yang mengelola prasarana sarana sosial dan Ekonommi di kawasan Transmigrasi		225 orang	33.500.000	225 orang	17.000.000	Bidang Pembinaan dan Pengembangan Masyarakat Transmigrasi
J U M L A H					6.690.000.000		10.089.000.000	

Indikator kinerja merupakan alat atau media yang digunakan untuk mengukur tingkat keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuan dan sasaran. Biasanya, indikator kinerja akan memberikan rambu atau sinyal mengenai apakah kegiatan atau sasaran yang diukurnya telah berhasil dilaksanakan atau dicapai sesuai dengan yang direncanakan. Indikator kinerja yang baik akan menghasilkan informasi kinerja yang memberikan indikasi yang lebih baik dan lebih menggambarkan mengenai kinerja organisasi. Selanjutnya apabila didukung dengan suatu system pengumpulan dan pengolahan data kinerja yang memadai, maka kondisi ini akan dapat membimbing dan mengarahkan organisasi pada hasil pengukuran yang handal (reliable) mengenai hasil apa saja yang telah diperoleh selama periode aktivitasnya.

Penetapan indikator kinerja pada saat merencanakan kinerja akan lebih meningkatkan kualitas perencanaan dengan menghindari penetapan sasaran yang sulit untuk diukur dan dibuktikan secara objektif keberhasilannya. Berdasarkan analisis dan evaluasi atas capaian kinerja tahun sebelumnya serta indikator kinerja Dinas Ketenagakerjaan yang termuat dalam RPJMD maka secara rinci indikator kinerja untuk lima tahun kedepan dalam kurun waktu 2019-2023 sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran sesuai RPJMD Kabupaten Malang Tahun 2019-2023 seperti Tabel 7.1 dibawah ini :

Tabel – 7.1
Kinerja Perangkat Daerah yang Mengacu Pada Tujuan dan Sasaran RPJMD

NO	Indikator	Kondisi Kinerja pada awal periode RPJMD	Target Capaian Setiap Tahun					Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD
			Realisasi			Target		
			2019	2020	2021*	2022	2023	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1	Nilai SAKIP	47,71	47,71	63,69	62,25	70	80	
2	Nilai AKIP (Predikat)	C	B	B	B	BB	A	
3	Nilai Indeks Reformasi Birokrasi Disnakertrans Kab. Inhil	0	0	13,57	13,46	13,75	13,75	
4	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	96,26	64,66	62,98	63,08	63,28	63,47	
5	Tingkat Kesempatan Kerja	62,27	61,42	66,16	97,14	97,39	97,62	
6	Pencari Kerja yang ditempatkan	82,74	99	3,89	85	86	87	
7	Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Kewirausahaan	75	26,54	0,00	0	87	90	
8	Persentase Kenaikan UMK	8,01	7,43	7,84	0	0	8,25	
9	Persentase Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	33	28,67	45	48	50	55	
10	Jumlah Warga Transmigrasi	225	225	225	225	225	225	

Perencanaan strategi Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir disusun sebagai wujud dukungan sistem administrasi negara di bidang tenaga kerja dan transmigrasi yang mampu menjamin kelancaran dan keterpaduan pelaksanaan tugas dan fungsi yang semakin baik, profesional, efisien, efektif serta tanggap terhadap aspirasi masyarakat dan dinamika perubahan lingkungan yang strategis dan untuk memudahkan pencapaian sasaran serta tujuan yang telah ditetapkan dalam pelaksanaan program/ kegiatan disarankan kepada pemerintah daerah agar dapat memberikan dukungan berupa moril dan materil yang dibutuhkan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir untuk mencapai tujuan dan sasaran dalam meningkatkan kinerja yang mengarah kepada visi dan misi yang ada.

Revisi Rencana Strategis (Renstra) Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir tahun 2018-2023 merupakan pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja Tahunan, yang juga digunakan sebagai dasar evaluasi dan laporan pelaksanaan atas kinerja tahunan dan lima tahunan.

Dengan mengintegrasikan berbagai keahlian sumber daya lain yang dimiliki dinas, penyusunan Renstra diharapkan mampu mengantisipasi sekaligus menjawab tuntutan perkembangan lingkungan strategis baik di intern dinas maupun di lingkup Kabupaten.