



Perubahan Rencana Strategis

DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN NATUNA TAHUN 2016-2021



**Jalan Taruna Gedung BLK
Ranai**

KATA PENGANTAR

Dengan menyebut nama Allah SWT yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang, kami memanjatkan puji dan syukur atas segala limpahan rahmat dan hidayah yang telah diberikan, sehingga penyusunan Perubahan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna Tahun 2016 – 2021 dapat terselesaikan.

Perubahan Renstra ini menjadi pedoman dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai unit kerja perencanaan dalam periode tahun 2016-2021. Perubahan Renstra ini disusun dalam rangka penjabaran dari adanya RPJMD Kabupaten Natuna dan mengakomodir kegiatan untuk mendukung program kegiatan pemerintah pusat. Perubahan Renstra ini akan dijabarkan kedalam rencana kerja tahunan dengan berbasis pada kinerja terukur guna memudahkan dalam penyusunan laporan kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Dengan demikian, Perubahan Renstra ini diharapkan bermanfaat bagi kita semua dengan harapan peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dapat melaksanakan kebijakan daerah dibidang tenaga kerja dan transmigrasi dengan merumuskan kebijakan ketenagakerjaan dan transmigrasi agar dapat menjadi pedoman dalam rangka mendukung visi, misi dan program Kepala Daerah yang tertuang dalam dokumen RPJMD Kabupaten Natuna Tahun 2016-2021 yakni dengan visi Bupati terpilih adalah ***"Masyarakat Natuna yang Cerdas dan Mandiri dalam Kerangka Keimanan dan Budaya Tempatan"***.

Ranai, 31 Desember 2019
KEPALA DINAS
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
KABUPATEN NATUNA


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

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI		i
BAB I	PENDAHULUAN	I-1
1.1.	Latar Belakang	I-1
1.2.	Landasan Hukum	I-3
1.3.	Maksud dan Tujuan	I-5
1.4.	Sistematika Penulisan	I-6
BAB II	GAMBARAN PELAYANAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN NATUNA	II-7
2.1.	Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna	II-7
2.2.	Sumber Daya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna	II-15
2.3.	Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna	II-20
2.4.	Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna	II-23
BAB III	ISU – ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS POKOK DAN FUNGSI	III-29
3.1.	Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna	III-29
3.2.	Telaahan, Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih	III-33
3.3.	Telaahan Renstra K/L dan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau	III-34
3.4.	Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Natuna Tahun 2011-2031	III-38
3.5.	Isu–Isu Strategis	III-50
BAB IV	Visi, Misi, Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan	IV-59
4.1.	Visi dan Misi Perangkat Daerah	IV-59

4.2.	Tujuan dan Sasaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna	IV-59
4.3.	Strategi dan Kebijakan	IV-62
BAB V	RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA, KELOMPOK SASARAN DAN PENDANAAN INDIKATIF	V-65
BAB VI	INDIKATOR KINERJA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI YANG MENGACUTUJUAN DAN SASARAN RPJMD	VI-73
6.1.	Indikator Kinerja	VI-73
BAB VII	PENUTUP	VII-76

Bab 1 PENDAHULUAN

Perencanaan pembangunan daerah adalah suatu proses penyusunan tahapan-tahapan kegiatan yang melibatkan berbagai unsur pemangku kepentingan di dalamnya, guna pemanfaatan dan pengalokasian sumber daya yang ada, dalam rangka meningkatkan kesejahteraan sosial pada suatu lingkungan wilayah/daerah dalam jangka waktu tertentu.

1.1. Latar Belakang

Perencanaan pembangunan daerah adalah suatu proses penyusunan tahapan-tahapan kegiatan yang melibatkan berbagai unsur pemangku kepentingan di dalamnya, guna pemanfaatan dan pengalokasian sumber daya yang ada dalam jangka waktu tertentu. Sesuai amanat Permendagri 54 Tahun 2010 pasal 89 mengenai penyusunan Rencana Strategis Perangkat Daerah yang menyatakan bahwa setiap Perangkat Daerah harus menyusun Rencana Strategis. Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna Provinsi Kepulauan Riau diharapkan sebagai integrasi antara keahlian sumber daya manusia dan sumber daya lainnya, agar mampu menjawab tuntutan perkembangan lingkungan strategis skala lokal, nasional, dan global dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna merupakan perangkat daerah yang melaksanakan Urusan Pemerintahan Bidang Ketenagakerjaan merupakan urusan pemerintahan wajib yang tidak berkaitan dengan pelayanan dasar dan Urusan Bidang Transmigrasi yang merupakan urusan pemerintahan pilihan berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah. Dalam rangka meningkatkan efisiensi dan efektivitas program ketenagakerjaan dan transmigrasi, serta mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan, maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna Provinsi Kepulauan Riau sebagai

suatu organisasi terus menerus melakukan perubahan kearah perbaikan. Antisipasi terhadap perubahan tersebut disusun dalam suatu tahapan perencanaan dan pelaksanaan yang konsisten dan berkelanjutan, guna meningkatkan akuntabilitas dan kinerja yang berorientasi kepada pencapaian hasil.

Bagi manajemen yang berorientasi pada hasil, perencanaan strategis merupakan hal yang penting. Oleh karenanya, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna Provinsi Kepulauan Riau berupaya untuk menyusun Rencana Strategis dalam rangka pemenuhan tugas pokok dalam merumuskan kebijakan dan koordinasi pembangunan urusan ketenagakerjaan dan transmigrasi, sehingga diharapkan kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna Provinsi Kepulauan Riau lebih efektif dan efisien.

Perubahan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna Tahun 2016-2021 merupakan penjabaran dari Review Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Natuna Tahun 2016-2021 dengan mempertimbangkan perkembangan lingkungan strategis, baik di lingkungan internal maupun lingkungan eksternal yang saling berpengaruh dalam penyelenggaraan pemerintahan. Perubahan Rencana Strategis (Renstra) juga berdasarkan hasil evaluasi pencapaian indikator kinerja program dan kegiatan yang telah dijalankan selama 3 (tiga) tahun masa Renstra 2016-2021.

Penyusunan Perubahan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna Tahun 2016-2021 pada dasarnya dilatar belakangi oleh keinginan untuk menjalankan amanat yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku serta untuk turut mendukung suksesnya pencapaian sasaran pembangunan daerah sebagaimana yang telah ditetapkan dalam RPJMD Kabupaten Natuna Tahun 2016-2021. Penyusunan perubahan Renstra ini merupakan kelanjutan untuk menyelesaikan program dan kegiatan yang belum sepenuhnya tertangani pada periode sebelumnya yang diperkirakan timbul pada periode 2016-2021 serta program dan kegiatan yang akan menjadi sasaran dalam kurun waktu 5 tahun kedepan, yang selanjutnya Perubahan Renstra ini akan menjadi pedoman bagi persiapan Rencana Kerja (Renja) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna.

1.2. Landasan Hukum

Perubahan penyusunan Rencana dan Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2016-2021 dilakukan berdasarkan pada beberapa peraturan perundang-undangan antara lain seperti:

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
2. Undang-Undang No. 17 tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
3. Undang- Undang No. 1 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);
4. Undang-Undang No. 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 164, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4421);
5. Undang-Undang No. 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4438);
6. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Lembaran NegaraRepublik Indonesia Tahun 2004 Nomor 133, Tambahan Lembaran NegaraRepublik Indonesia Nomor 4445);
7. Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2009 tentang Perubahan atas Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 1997 Ketransmigrasian;
8. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);

9. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 96, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4663);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 Tentang Organisasi Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2007 Nomor 89; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4741);
12. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
13. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2014 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 1997 sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2009 tentang Perubahan atas Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 1997 Ketrasmigrasian;
14. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
15. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Instansi Pemerintah;
16. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) Nasional Tahun 2014-2019;
17. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 67 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 15 Tahun 2008 tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Daerah;
18. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Evaluasi Rancangan Pertauran Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Kerja

Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);

19. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
20. Peraturan Daerah kabupaten Natuna Nomor 6 Tahun 2016 tentang pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Natuna;
21. Peraturan Daerah No. 7 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Natuna Tahun 2016 – 2021;
22. Peraturan Bupati Natuna Nomor 47 Tahun 2019 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengarusutamaan yang Responsif Gender (PPRG);
23. Peraturan Bupati Natuna Nomor 65 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Nomor 61 Tahun 2016 tentang Rencana Strategis (RENSTRA) Perangkat Daerah Kabupaten Natuna Tahun 2016-2021.

1.3. Maksud dan Tujuan

Maksud penyusunan perubahan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi ini adalah sebagai dasar bagi semua stakholder dan seluruh aparatur di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna Provinsi Kepulauan Riau dalam melaksanakan program dan kegiatan selama jangka waktu 5 (lima) tahun.

Tujuan Penyusunan perubahan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah:

- a. Mengetahui kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dimasa lalu, permasalahan dan isu strategis, sasaran strategis dan bagaimana upaya pencapaiannya dalam lima tahun mendatang;
- b. Memandu perencanaan pembangunan urusan ketenagakerjaan dan transmigrasi yang berkelanjutan;
- c. Sebagai instrumen bagi pihak-pihak yang bertugas melaksanakan, pemantauan, pengendalian, evaluasi program dan kegiatan;
- d. Sebagai pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja (Renja) Perangkat Daerah setiap tahun.

1.4. Sistematika Penulisan

Perubahan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2016 – 2021, disusun dalam sistematika sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan; berisi tentang Latar Belakang, Tujuan, Landasan Hukum dan Sistematika Penulisan.

BAB II Gambaran Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna; berisi Gambaran Struktur Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna, Sumber daya, kinerja pelayanan serta tantangan dan peluang pengembangan pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna.

BAB III Isu-Isu Strategis; berisi permasalahan dan isu strategis yang akan dihadapi, berdasarkan evaluasi, analisis dan prediksi terhadap pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Perangkat Daerah.

BAB IV Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran, Strategi, dan Kebijakan; berisi visi dan misi, tujuan dan sasaran, serta strategi dan kebijakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna yang berpedoman kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Natuna Tahun 2016–2021.

BAB V Rencana Program, Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran dan pendanaan Indikatif; berisi program, kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran, dan pendanaan indikatif.

BAB VI Indikator Kinerja Perangkat Daerah yang Mengacu Tujuan dan Sasaran RPJMD; berisi mengenai Indikator Kinerja, Kondisi Awal Kinerja, dan Kondisi Akhir Kinerja yang berhubungan dengan indikator kinerja daerah dalam RPJMD.

BAB VII Penutup

Bab 2 **GAMBARAN PELAYANAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN NATUNA**

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna mengalami beberapa kali perubahan struktur organisasi, pertama dibentuk pada tahun 2001 dengan Peraturan Daerah Kabupaten Natuna Nomor 16 Tahun 2001 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Natuna. Pada tahun 2003 terbit Surat Keputusan Bupati Natuna Nomor 36 Tahun 2003 tanggal 19 Pebruari 2003 tentang Penunjukan Dinas Tenaga Kerja sebagai Pelaksana Tugas-tugas Transmigrasi. Kemudian pada tahun 2005 berubah lagi dengan Peraturan Daerah Kabupaten Natuna Nomor 19 Tahun 2005 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna. Dan sampai saat ini Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Natuna ditetapkan dengan Peraturan Daerah Kabupaten Natuna Nomor 46 Tahun 2012 tanggal 31 Oktober 2012 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Natuna. Di akhir Tahun 2016 berubah menjadi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan Peraturan Daerah Kabupaten Natuna Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Natuna. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna adalah unsur pelaksana pemerintahan kabupaten di Bidang Ketenagakerjaan dan Transmigrasi sesuai dengan kewenangan pemerintah kabupaten serta peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada dibawah Bupati dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

2.1. Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Natuna Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Natuna, dibentuklah susunan struktur organisasi yang berfungsi untuk menjalankan tugas-tugas pokok kedinasan. Tugas pokok Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna adalah membantu Bupati/Wakil Bupati dalam mengkoordinasikan, merumuskan kebijakan dan

menetapkan kebijakan daerah dibidang tenaga kerja dan transmigrasi. dari tugas-tugas pokok tersebut dapat diketahui fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna, antara lain sebagai berikut:

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang Ketenagakerjaan, Transmigrasi dan Hubungan Industrial;
2. Penyelenggaraan urusan pemerintah dan pelayanan umum di bidang bidang Ketenagakerjaan, Transmigrasi dan Hubungan Industrial;
3. Pembinaan, fasilitasi dan pelaksanaan tugas di bidang Ketenagakerjaan, Transmigrasi dan Hubungan Industrial;
4. Pelaksanaan pengendalian, pemantauan dan evaluasi kegiatan di bidang Ketenagakerjaan, Transmigrasi dan Hubungan Industrial;
5. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Bupati;

2.1.1. Susunan Kepegawaian dan Perlengkapan

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

1) Kepala Dinas

2) Sekretariat; terdiri dari beberapa bagian adalah sebagai berikut:

- a. Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian
- b. Sub. Bagian Perencanaan dan Keuangan

3) Bidang- Bidang; terdiri dari beberapa bagian adalah sebagai berikut:

- a. Bidang Ketenagakerjaan
 - Seksi Data, Informasi Pasar Kerja
 - Seksi Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja
 - Seksi Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja
- b. Bidang Transmigrasi dan Hubungan Industrial
 - Seksi Perencanaan dan Pembangunan Kawasan Transmigrasi
 - Seksi Penempatan dan Pengembangan Kawasan Transmigrasi
 - Seksi Pembinaan Hubungan Industrial

2.1.2 Tugas Pokok dan Fungsi

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

1. Tugas Pokok

Dari susunan struktur organisasi yang telah terbentuk diatas maka di setiap bagian, bidang lingkup Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna memiliki tugas pokok yang dijabarkan sebagai berikut:

1) Sekretariat; mempunyai tugas pokok sebagai berikut:

- a. Mengkoordinasikan kebijakan operasional di sekretariat berdasarkan kebijakan-kebijakan umum Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai pedoman kerja;
- b. Mengkoordinasikan teknis dengan unit kerja lain terkait dengan program pelayanan administrasi perkantoran, peningkatan sarana dan prasarana aparatur serta membangun sistem perencanaan, pelaporan kinerja dan keuangan;
- c. Mengkoordinasikan penyiapan bahan perumusan kebijakan tentang program pelayanan administrasi perkantoran, peningkatan sarana dan prasarana aparatur serta pengembangan sistem perencanaan, pelaporan kinerja dan keuangan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas;
- d. Mengevaluasi tugas dan mengendalikan seluruh kegiatan di sekretariat agar sesuai dengan rencana yang ditetapkan;
- e. Mengevaluasi disposisi dan perintah lisan/tertulis pimpinan kepada bidang yang bersangkutan sesuai dengan tugas pokoknya agar dapat diselesaikan secara proporsional dan professional;
- f. Mengkoordinasikan penyiapan bahan dan materi penyusunan Rencana Strategis (RENSTRA) SKPD, Rencana Kerja (RENJA) SKPD, KUA-PPAS, RKA-SKPD dan RKAP-SKPD, laporan kinerja bulanan, semesteran dan terkait sesuai metodologi dan ketentuan yang berlaku;
- g. Mengkoordinasikan dan penelitian kelengkapan pengajuan SPP dan verifikasi SPP sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- h. Mengkoordinasikan pengelolaan surat menyurat dan kearsipan, penggandaan dan pendistribusian alat tulis kantor (ATK), barang perlengkapan dan peralatan;
- i. Mengkoordinasikan dan mengarahkan pelaksanaan pemeliharaan, perawatan, perbaikan dan usulan penghapusan barang inventaris, penggunaan sarana dan fasilitas kantor, pengaturan perjalanan dinas, pemeliharaan kebersihan, perawatan dan pengamanan kantor serta lingkungannya;
- j. Mengkoordinasikan penyiapan penyelenggaraan upacara, rapat dinas dan penerimaan tamu;

- k. Mengevaluasi usul dan saran kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi selaku atasan langsung melalui pengkajian yang analitis dan sistematis sebagai bahan pertimbangan pembuatan kebijakan dan penyelesaian suatu permasalahan;
- l. Mengevaluasi kinerja bawahan melalui mekanisme penilaian yang berlaku untuk mengetahui pencapaian prestasi kerja;
- m. Mengevaluasi pelaksanaan tugas kegiatan Sekretariat kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi baik secara lisan maupun tertulis;
- n. Mengevaluasi tugas lain yang diberikan atasan langsung berkaitan dengan tugas pokok organisasi guna mendukung kerja organisasi.

2) Bidang Ketenagakerjaan; mempunyai tugas pokok sebagai berikut:

- a. Merencanakan Kebijakan umum Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai pedoman kerja;
- b. Mengevaluasi kinerja bawahan melalui mekanisme penilaian yang berlaku untuk mengetahui pencapaian prestasi kerja;
- c. Menyusun penyiapan bahan perumusan kebijakan tentang Ketenagakerjaan;
- d. Menyusun rencana dan pelaksanaan kegiatan di Seksi Data, Informasi Pasar Kerja, Seksi Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja dan Seksi Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja;
- e. Melaksanakan tugas kegiatan Bidang Ketenagakerjaan kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi secara lisan maupun tertulis;
- f. Melaksanakan tugas lain yang diberikan atasan langsung berkaitan dengan tugas pokok organisasi guna mendukung kinerja organisasi.
- g. Menyusun dan mengendalikan seluruh kegiatan di Bidang Ketenagakerjaan agar sesuai dengan rencana yang ditetapkan;

3) Bidang Transmigrasi dan Hubungan Industrial; mempunyai tugas pokok sebagai berikut:

- a. Merencanakan bahan perumusan kebijakan tentang Ketransmigrasian dan Hubungan Industrial;
- b. Merencanakan pelaksanaan kegiatan di Bidang Transmigrasi dan Hubungan Industrial dengan Seksi Perencanaan dan Pembangunan Kawasan Transmigrasi, Seksi Penempatan dan Pengembangan Kawasan Transmigrasi serta Seksi Pembinaan Hubungan Industrial;
- c. Merencanakan dan mengendalikan seluruh kegiatan di Bidang Transmigrasi dan Hubungan Industrial agar sesuai dengan rencana yang ditetapkan;
- d. Menyusun Kebijakan umum Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai pedoman kerja;
- e. Mengevaluasi usul dan saran kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi selaku atasan langsung melalui pengkajian yang analitis dan

- sistematis sebagai bahan pertimbangan pembuatan kebijakan dan penyelesaian suatu permasalahan;
- f. Mengevaluasi kinerja bawahan melalui mekanisme penilaian yang berlaku untuk mengetahui pencapaian prestasi kerja;
 - g. Mengevaluasi tugas lain yang diberikan atasan langsung berkaitan dengan tugas pokok organisasi guna mendukung kinerja organisasi.

2. Fungsi

Dari tugas pokok yang sudah dijabarkan diatas masing-masing Bagian, Bidang, lingkup Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna memiliki fungsi sebagai berikut:

1. Sekretariat; mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a. Pengkoordinasian penyusunan program, anggaran dinas dan laporan serta evaluasi;
- b. Pelaksanaan administrasi kepegawaian, pengembangan SDM, organisasi dan tata laksana, ketatausahaan, perlengkapan, urusan rumah tangga dinas dan kehumasan;
- c. Pengelolaan dan pengkoordinasian administrasi kepegawaian, penyelenggaraan urusan tata usaha surat menyurat, kearsipan, urusan perlengkapan rumah tangga dinas dan perawatan;
- d. Pengelolaan keuangan;
- e. Pengkoordinasian pembinaan pegawai dan tenaga fungsional;
- f. Pelaksanaan survey, pendataan dan monitoring;
- g. Pelaksanaan tugas-tugas dibidang kesekretariatan dan kehumasan yang diserahkan oleh Kepala Dinas.

2. Bidang Ketenagakerjaan; mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a. Penyusunan Program Kerja di Bidang Ketenagakerjaan;
- b. Perumusan perencanaan dan pelaksanaan pembinaan dan pelatihan tenaga kerja;
- c. Pembinaan dan pengawasan standarisasi, sertifikasi tenaga kerja serta perizinan lembaga pelatihan kerja;
- d. Pelaksanaan pemagangan tenaga kerja dalam dan luar negeri;
- e. Melaksanakan pembinaan tenaga kerja pemuda mandiri profesional;
- f. Penyediaan tenaga kerja terampil, ahli dan produktif untuk penempatan tenaga kerja dalam dan luar negeri, serta pengembangan usaha mandiri;
- g. Melaksanakan penempatan tenaga kerja dalam negeri dan luar negeri, AKL, AKAD dan AKAN serta pembinaan PJTKI;
- h. Pembinaan dan mengkoordinasikan kelembagaan pelatihan;
- i. Melaksanakan pembinaan dan pendataan penggunaan tenaga kerja asing;

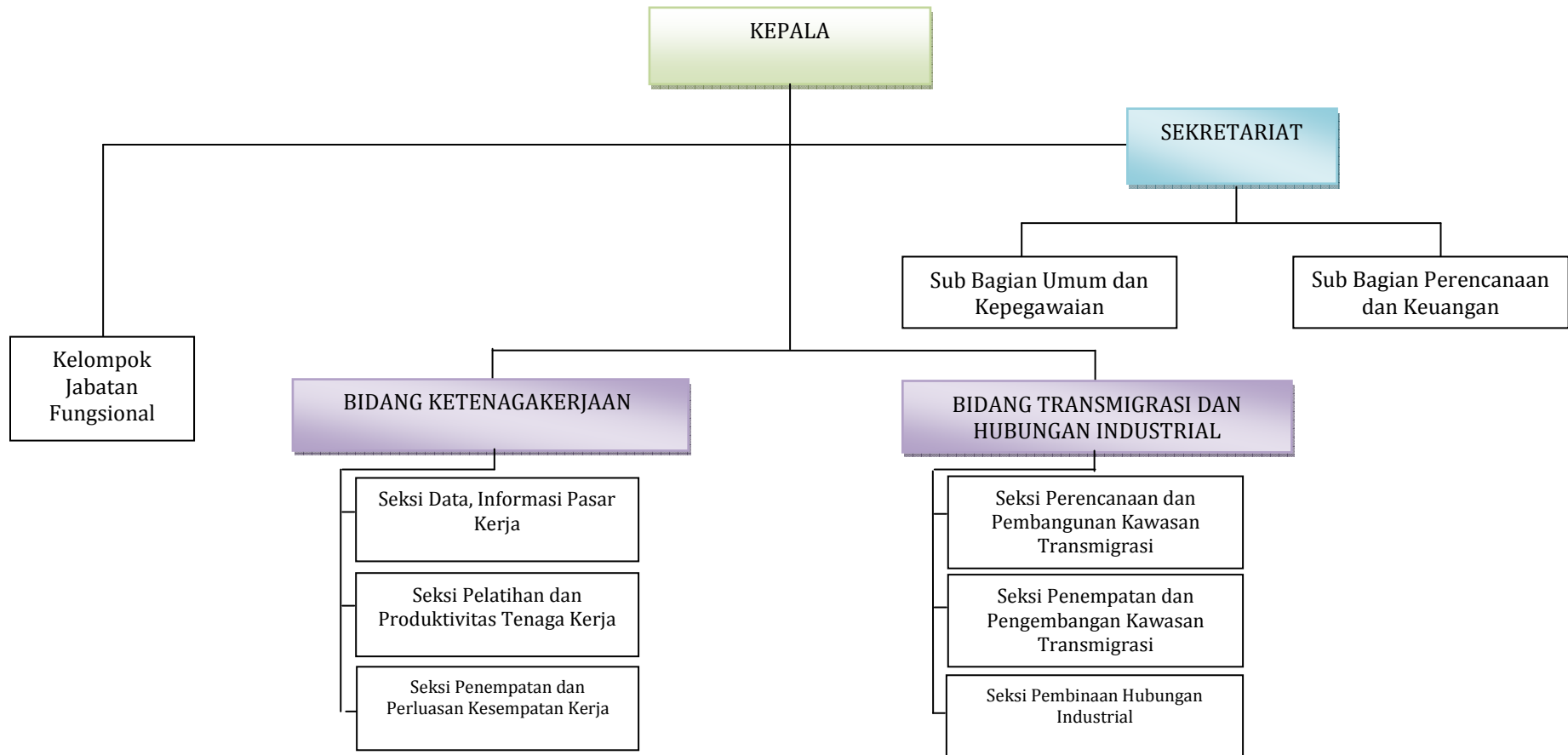
- j. Melaksanakan pendataan jumlah pencari kerja, pengangguran terbuka dan menyeluruh pada lowongan kerja yang ada;
- k. Melaksanakan pembinaan dan penyebarluasan informasi penggunaan teknologi tepat guna dan padat karya;
- l. Pembinaan, pengawsan, monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas;
- m. Pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan atasan langsung terkait bidang ketenagakerjaan guna mendukung kinerja organisasi.

3. Bidang Transmigrasi dan Hubungan Industrial; mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a. Merencanakan Program Kerja di Bidang Transmigrasi dan Hubungan Industrial;
- b. Membuat usulan rencana lokasi dan Usulan penetapan alokasi penyediaan tanah untuk rencana pembangunan Wilayah Permukiman Transmigrasi (WPT) atau Lokasi Permukiman Transmigrasi (LPT) skala kabupaten;
- c. Merencanakan pengalokasian tanah dan legalitas tanah untuk pembangunan Wilayah Permukiman Transmigrasi (WPT) atau Lokasi Permukiman Transmigrasi (LPT) di wilayah kabupaten;
- d. Merencanakan Teknis Pembangunan Wilayah Permukiman Transmigrasi (WPT) atau Lokasi Permukiman Transmigrasi (LPT) skala kabupaten;
- e. Merencanakan Program pelatihan dalam rangka penyesuaian kompetensi perpindahan transmigrasi dan Peningkatan ketrampilan serta keahlian calon transmigran, sinkronisasi peningkatan kapasitas SDM dan masyarakat di Wilayah Permukiman Transmigrasi (WPT) atau Lokasi Permukiman Transmigrasi (LPT) dengan wilayah sekitar dalam skala kabupaten;
- f. Merencanakan pendaftaran dan seleksi perpindahan transmigrasi, Pelayanan penampungan, permakanaan, kesehatan, perbekalan, pengangkutan dalam proses perpindahan transmigrasi dan pengaturan penempatan, adaptasi lingkungan dan konsolidasi penempatan transmigrasi;
- g. Menyusun naskah kerjasama antar daerah dalam perpindahan dan penempatan transmigrasi dan Sistem kerjasama perpindahan transmigrasi dan penataan persebaran transmigrasi skala kabupaten;
- h. Menyusun bahan untuk Penetapan status calon transmigran skala kabupaten berdasarkan kriteria pemerintah;
- i. Menyusun Sistem informasi dan konsep Pelayanan investasi dalam rangka pembangunan Wilayah Permukiman Transmigrasi (WPT) atau Lokasi Permukiman Transmigrasi (LPT) skala kabupaten;
- j. Menyusun Sistem Komunikasi, Informasi, dan Edukasi (KIE) ketransmigrasian dan Hubungan Industrial skala kabupaten;

- k. Menyusun rencana pemeliharaan dan pengembangan infrastruktur Wilayah Permukiman Transmigrasi (WPT) atau Lokasi Permukiman Transmigrasi (LPT) dengan wilayah sekitar dalam skala kabupaten;
- l. Menyusun sistim Penerbitan dan pencabutan izin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang berdomisili di kabupaten/kota dan pendaftaran perjanjian pekerjaan antara perusahaan pemberi kerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang skala berlakunya dalam 1 (satu) wilayah kabupaten/kota;
- m. Melaksanakan perumusan petunjuk teknis dan kebijakan teknis ketransmigrasian;
- n. Pembentukan kelembagaan di bidang ketransmigrasian skala kabupaten berdasarakan kebijakan, pedoman, norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan pemerintah;
- o. Pembinaan, penyelenggaraan, pengawasan, dan pengendalian, serta evaluasi pengembangan SDM aparatur pelaksana urusan bidang ketransmigrasian;
- p. Membantu Pemerintah Pusat dan Pemerintah Provinsi dalam pelaksanaan perencanaan, pengendalian dan supervisi perencanaan serta pelaksanaan pembangunan di Wilayah Permukiman Transmigrasi (WTP) atau Lokasi Permukiman Transmigrasi (LTP) skala Kabupaten;
- q. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan pemutusan hubungan kerja, mencegah terhadap diskriminasi terhadap kerja;
- r. Evaluasi dan pengawasan pelaksanaan penetapan Kebutuhan Hidup Minimal (KHM) atau Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dan Upah Minimum Kabupaten (UMK);
- s. Pembinaan, pengawasan, monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas;
- t. Pelaksanaan tugas lain dibidang ketenagakerjaan dan transmigrasi yang diberikan Kepala Dinas.

Gambar 2.1
Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna



2.2. Sumber Daya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna

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

1) Sumber Daya Manusia

Sumberdaya manusia pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna diklasifikasikan kedalam jenjang minimal SLTP atau Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama dan jenjang paling puncak yaitu jenjang Sarjana S2. Komposisi pegawai berdasarkan kualifikasi pendidikan dapat dilihat di tabel 2.1

Tabel 2.1
Komposisi Pegawai Berdasarkan Kualifikasi Pendidikan

No	Kualifikasi Pendidikan	Jumlah		Total	Ket
		L	P		
1	Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP)	1	0	1	
2	Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA)	10	6	16	
3	Diploma Satu (D-1)	0	0	0	
4	Diploma Tiga (D-3)	2	1	3	
5	Sarjana (S-1)	10	3	13	
6	Sarjana (S-2)	1	0	1	
7	Sarjana (S-3)	0	0	0	
	Jumlah	24	10	34	

Dari jumlah pegawai sebanyak 33 karyawan ini kemudian ditentukan komposisi pegawai berdasarkan pangkat golongan. Pangkat golongan yang memiliki angka minoritas adalah golongan IV/b dengan jabatan Pembina Tingkat I sebanyak 2 orang.

Tabel 2.2
Komposisi Pegawai Berdasarkan Pangkat Golongan

No	Pangkat dan Golongan	Jumlah		Total	Ket
		L	P		
1	I/c Juru	1	0	1	
2	II/a Pengatur Muda	0	0	0	
3	II/b Pengatur Muda Tk. I	1	0	1	
4	II/c Pengatur	6	5	11	
5	II/d Pengatur Tk. I	3	1	4	
6	III/a Penata Muda	2	1	3	
7	III/b Penata Muda Tk.I	0	0	0	
8	III/c Penata	3	2	5	
9	III/d Penata Tk. I	4	1	5	
10	IV/a Pembina	2	0	2	
11	IV/b Pembina Tk. I	2	0	2	
12	IV/c Pembina Utama Muda	0	0	0	
13	IV/d Pembina Utama Madya	0	0	0	
	Jumlah	24	10	34	

Komposisi pegawai berdasarkan jabatan struktural dan fungsional untuk menentukan seberapa besar tanggung jawab yang diemban pegawai. Seperti kita lihat di tabel 2.3 jabatan eselon II.b adalah jabatan tertinggi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Tabel 2.3
Komposisi Pegawai Berdasarkan Jabatan Struktural dan Fungsional

No	Struktur dan Fungsional	Jumlah		Total
		L	P	
1	Eselon II.B	1	0	1
2	Eselon III.A	1	0	1
3	Eselon III.B	2	0	2
4	Eselon IV.A	5	3	8
5	Fungsional	0	0	0
6	Non Struktural / Fungsional	15	7	22
	Jumlah	24	10	34

2) Sarana dan Prasarana

Disamping jumlah dan kualitas personil, untuk mendukung / menunjang pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna diperlukan adanya sarana dan prasarana kerja yang terdiri dari barang tidak bergerak dan barang bergerak.

a. Barang Tidak Bergerak yaitu :

No.	Jenis Barang / Nama Barang	Kondisi bangunan (B,KB,RB)	Konstruksi Bangunan		Asal Usul	Dokumen Gedung	Harga (ribuan Rp)
			Bertingkat / Tidak	Beton / Tidak			
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Bangunan Gedung Kantor Permanen	Baik	Bertingkat	Beton	APBD	2007	3.349.754.675,-
2	Bangunan Fasilitas/Pendukung Gedung Kantor Lainnya	Baik		Beton	APBD	2010	79.900.000,-
3	Bangunan Fasilitas/Pendukung Gedung Kantor Lainnya	Baik		Beton	Pembelian	2011	226.174.000,-
4	Bangunan Fasilitas/Pendukung Gedung Kantor Lainnya	Baik		Beton	Pembelian	2012	14.767.500,-
5	Bangunan Fasilitas/Pendukung Gedung Kantor Lainnya	Baik		Beton	Pembelian	2012	449.200.000,-
6	Bangunan Fasilitas/Pendukung Gudang lainnya	Baik		Beton	Pengadaan	2013	209.500.000,-
7	Bangunan Gedung Instalasi Permanen	Baik		Beton	Pembelian	2011	33.808.500,-
8	Bangunan Olah Raga Terbuka Permanen	Baik		Beton	Pembelian	2011	139.480.800,-
9	Tempat Parkir	Baik		Beton	Pengadaan	2013	207.800.000,-

b. Barang Bergerak yaitu :

Barang bergerak terdiri dari alat angkutan, peralatan/perengkapan kantor, peralatan rumah tangga, alat studio, alat pengolahan data dan alat-alat komunikasi yang terdiri dari :

No.	Kode Barang	Jenis Barang / Nama Barang	Merk/ Type	Jumlah	Harga
1	2	3	4	5	6
1	02.03.01.01.04	Mini Bus (penumpang 6-7 orang) BM 182 NP	Daihatsu Taruna	1	115.000.000,-
2	02.03.01.01.04	Mini Bus (Penumpang 6-7 orang)	Toyota Rush	1	177.738.000,-
3	02.03.01.05.01	Sepeda Motor	Honda C 100, Honda NF 100SL, Honda Mega Pro/GL 15A	12	299.209.000,-
4	02.04.01.01.01	Mesin Bubut	CDL 6241	2	218.039.000,-
5	02.04.01.01.02	Mesin Pres	Krisbow	1	49.999.000,-
6	02.04.01.01.05	Mesin Bor	Krisbow	2	49.996.000,-
7	02.04.01.01.18	Mesin Kompresor	Gajah/3065	2	7.900.000,-
8	02.04.01.01.19	Mesin Las Listrik	Blue Thunder, Dea Sung, Krisbow	10	133.800.000,-
9	02.04.01.01.29	Mesin Pemotong Plat	Krisbow	1	44.998.000,-
10	02.04.01.02.01	Mesin Gerinda Tangan	ATS, Makiba	4	19.960.000,-
11	02.04.01.02.02	Mesin Bor tangan	ATS	1	1.991.000,-
12	02.04.01.02.06	Mesin Amplas Tangan	Krisbow	2	19.992.000,-
13	02.04.01.04.08	Hand Tool	Krisbow	1	13.150.000,-
14	02.04.01.04.10	Locker 6 Doors	Krisbow	2	5.082.000,-
15	02.04.01.04.11	Rak barang 4 tingkat	Lokal	2	6.600.000,-
16	02.04.01.04.12	Tangki	Lokal	1	3.000.000,-
17	02.04.01.04.13	Mesin latihan/praktek	Honda, Yamaha, Suzuki, Sancai	32	306.739.800,-
18	02.04.01.07.07	Peralatan Keselamatan Kerja	Krinbow	5	14.925.000,-
19	02.04.01.08.02	Peralatan Las Karbit	Krinbow	4	39.952.000,-
20	02.04.01.08.03	Meja Las	Krinbow	8	79.640.000,-
21	02.04.02.01.09	Perkakas Pengecatan Kendaraan	Krinbow	2	9.988.000,-
22	02.04.02.05.10	Meja Tukang	Lokal	4	11.992.000,-
23	02.04.03.08.32	Tool Set	Krinbow	2	2.940.000,-
24	02.04.02.04.01	Dongkrak Mekanik	3 TON AF-AG	3 2	15.000.000,- 7.900.000,-
25	02.06.01.04.04	Filling Besi/Metal	Luar Lokal, standart	10 5	29.950.000,- 14.925.000,-
26	02.06.01.04.06	Brankas		2	10.000.000,-
27	02.06.01.05.05	Alat penghancur kertas	Original	1	3.250.000,-
28	02.06.01.05.10	White Board	Trplex kerangka almunium	14	26.625.000,-
29	02.06.02.01.01	Lemari Kayu	Lokal	49	150.850.000,-

DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
KABUPATEN NATUNA PROVINSI KEPULAUAN RIAU

30	02.06.02.01.09	Tempat Tidu Kayu (Lengkap)	Standar	36	75.852.000,-
31	02.06.02.01.28	Kursi Tamu	Sofa Sofa	1 2	6.400.000,- 2.990.000,-
32	02.06.02.01.37	Meja Komputer	Meja Tingkat Victor	4 5	5.000.000,- 12.235.000,-
33	02.06.02.01.63	Gorden/Tirai	Karun	3	46.500.000,-
34	02.06.02.01.76	Taplak Meja	Karun	1	2.900.000,-
35	02.06.02.01.77	Rak Buku/TV	Expo	4	13.752.000,-
36	02.06.02.01.80	Kursi Tunggu	Indachi standar	3 3	8.850.000,- 8.700.000,-
37	02.06.02.03.03	Mesin Potong Rumput	Yamaha	1	3.300.000,-
38	02.06.02.04.04	AC Split	Haier Panasonic TCL	14 3 5	47.130.000,- 29.010.000,- 47.300.000,-
39	02.06.02.05.02	Kompur Gas	RINNAI	2	2.000.000,-
40	02.06.02.05.05	Alat dapur Lainnya	Lokal	1	19.800.000,-
41	02.06.02.05.09	Tabung Gas	Tanpa merk	2	2.500.000,-
42	02.06.02.05.14	Lemari Makan	Lokal	5	17.400.000,-
43	02.06.02.05.15	Rak Piring	Lokal	5	7.500.000,-
44	02.06.02.06.03	Televisi	Advance LG	20 1	49.900.000,- 12.750.000,-
45	02.06.02.06.24	Mesin Jahit	Krinbow Singer	1 12	9.900.000,- 41.568.000,-
46	02.06.02.06.57	Kulkas	National	1	4.300.000,-
47	02.06.02.06.58	Mesin Generator/Genset	Krinbow Yamaha	1 1	224.950.000,- 49.621.000,-
48	02.06.02.06.63	Digital Satelite Reseiver	Hoasen	1	5.000.000,-
49	02.06.02.06.75	Camera Digital	Canon	1	16.400.000,-
50	02.06.03.01.04	Internet	-	1	99.715.000,-
51	02.06.03.02.03	Note Book	Acer Sony Vaio Acer Toshiba	2 2 2 2	20.828.000,- 36.000.000,- 17.424.000,- 14.750.000,-
52	02.06.03.05.03	Printer	Canon	8	14.960.000,-
53	02.06.03.05.04	Scanner	Fujishu	2	9.400.000,-
54	02.06.04.01.05	Meja Kerja Pejabat Eselon III	Lokal	2	9.500.000,-
55	02.06.04.01.06	Meja Kerja Pejabat Eselon IV	Lokal	10	20.200.000,-
56	02.06.04.01.08	Meja Kerja Pegawai Non Struktural	Lokal Lokal Lokal Lokal Sucita Lokal	5 12 12 33 6 3	13.020.000,- 29.172.000,- 14.160.000,- 39.583.500,- 11.976.000,- 13.400.000,-
57	02.06.04.02.14	Meja rapat ruangan rapat staf	Lokal Lokal	1 1	7.400.000,- 19.800.000,-
58	02.06.04.03.05	Kursi Kerja Pejabat Eselon III	Standar	4	7.416.000,-
59	02.06.04.03.06	Kursi Kerja Pejabat Eselon IV	Standar	12	19.656.000,-
60	02.06.04.03.08	Kursi Kerja Pegawai Non struktural	Sandaran sedang putar Sandaran Sedang putar Standar Standar Standar	12 10 5 2 1	18.000.000,- 13.950.000,- 6.920.000,- 3.946.000,- 1.974.000,-
61	02.07.01.01.03	Proyektor+Attachment	Ben Q Ben Q	1 2	13.900.000,- 12.000.000,-
62	02.07.01.01.09	Audio Amplifier	BMG	1	3.950.000,-
63	02.07.02.01.08	Sound System	KERTZ Yamaha	1 1	5.000.000,- 29.250.000,-
64	02.07.02.01.09	Telephone (PABX)	Panasonic	1	11.990.000,-
65	02.07.03.10.01	Antena SHF Portable	Lokal Lokal	1 1	4.950.000,- 2.500.000,-

3) Keuangan

Anggaran harus direncanakan sedemikian rupa agar seimbang antara pengeluaran dan upaya/profram yang tercapai. Berikut ini adalah anggaran PAGU untuk tahun 2016 APBN dan APBD untuk dijadikan gambaran dalam menyusun PAGU Anggaran tahun 2017 APBN dan APBD

a. Sumber Dana APBD 2011 s/d 2016

Perkembangan pagu anggaran dari tahun 2012-2016 mengalami turun cukup signifikan setiap tahunnya. Dimana pada tahun 2012 pagu anggaran sebesar Rp. 8.576.606.505,- dan pada tahun 2013 menurun menjadi sebesar Rp. 7.484.455.421,-. Sedangkan untuk realisasi keuangan, tahun 2012 mencapai 87,26%, tahun 2013 mencapai 92,71%, tahun 2014 mencapai 95,79%, tahun 2015 mencapai 90,67% dan sampai dengan keadaan bulan November tahun 2016 mencapai 85,19%. Untuk rincian pagu dan realisasi per tahun dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.4
Rekapitulasi Pagu dan Realisasi Anggaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna Tahun 2012 – 2016

Tahun	Pagu (Rp)	Realisasi (Rp)	%
2011	5.055.714.963	4.816.230.200	95,00
2012	8.576.606.505	7.484.455.421	87,30
2013	5.414.841.497	5.020.448.224	92,71
2014	5.301.288.656	5.078.267.385	95,79
2015	5.048.968.712	4.578.216.689	90,67
2016	1.818.121.000	1.548.906.401	85,19
Total	31.215.541.333	28.526.524.320	91,00

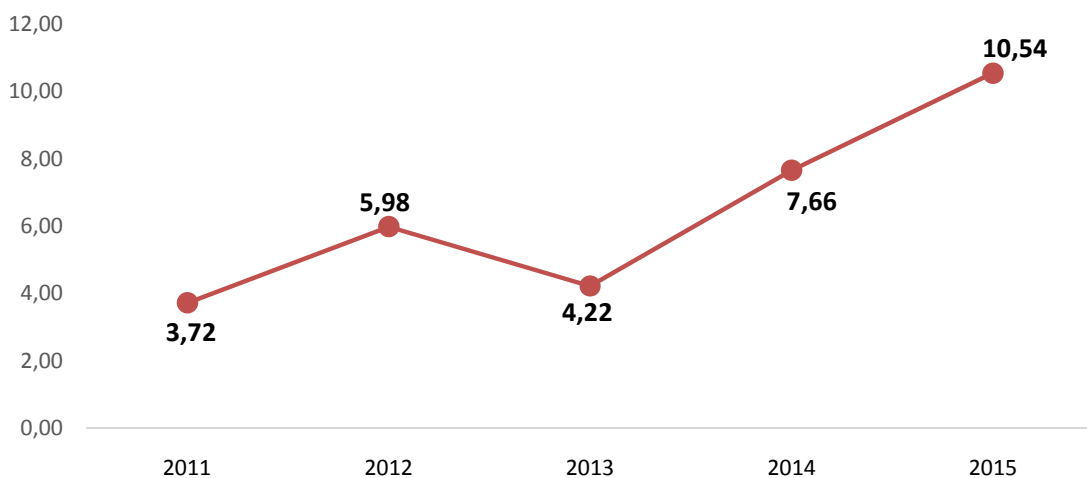
Data realisasi bulan November 2016

2.3. Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna

Ketenagakerjaan merupakan salah satu indikator penting dalam melihat kemampuan kehidupan masyarakat sekaligus mengindikasikan daya saing sumber daya manusia suatu wilayah. Pembangunan bidang ketenagakerjaan di Kabupaten Natuna merupakan upaya mengembangkan kualitas kehidupan masyarakat dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari termasuk dalam meningkatkan “nilai tambah” individu di pasar kerja yang akan mengurangi angka pengangguran di masyarakat. Pengangguran secara umum adalah orang yang berada pada kategori:

- a. Mereka yang tidak mempunyai pekerjaan dan sedang mencari pekerjaan;
- b. Mereka yang tidak memiliki pekerjaan dan sedang mempersiapkan usaha nyata;
- c. Mereka yang tidak mempunyai pekerjaan dan sedang tidak mencari pekerjaan karena merasa tidak mungkin untuk mendapatkan pekerjaan; dan
- d. Mereka yang sudah mempunyai pekerjaan, tetapi belum mulai bekerja.

Gambar 2.2
Tingkat Pengangguran
Terbuka Kabupaten Natuna, Tahun 2011-2015



Sumber: Kabupaten Natuna Dalam Angka Tahun 2016

Angka pengangguran di Kabupaten Natuna cukup fluktuatif dimana terjadi kenaikan dan penurunan di setiap tahunnya. Posisi angkut pengangguran pada tahun 2015 telah mencapai angka maksimal jika dibandingkan angka pengangguran tiga tahun terakhir yakni sebesar 10,54 persen, padahal pada tahun 2011 hanya sebesar 3,72 persen saja. Berikut data pengangguran Kabupaten Natuna selama kurun waktu lima tahun 2011-2015.

Secara rinci pencapaian kinerja indikator urusan ketenagakerjaan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.5
Pencapaian Kinerja Pelayanan Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna
Tahun 2011-2015

No	Aspek/Fokus/ Bidang Urusan/Indikator Kinerja Pembangunan Daerah	Satuan	Kondisi Kinerja Awal	Target Capaian Kinerja Tahunan					Target Kinerja Akhir RPJMD	Capaian					Capaian s/d Tahun 2016
			2011	2012	2013	2014	2015	2016	2016	2011	2012	2013	2014	2015	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1)	Angka Partisipasi Angkatan Kerja		29	200	100	200	200	200	200	31.328	32.165	31.892	32.718	32.212	32.212
2)	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja		65,988	65,996	66,001	66,006	66,012	66,014	66,014	66,48	67,37	65,74	41,15	65,00	65,00
3)	Pencari Kerja yang di tempatkan		-	30	30	30	30	30	30	n.a.	36	378	226	250	250
4)	Tingkat Pengangguran Terbuka (%)		3,720	3,724	3,726	3,728	3,731	3,732	3,732	7,56	5,98	4,22	7,66	6,75	6,75
5)	Keselamatan dan Perlindungan (%)		85	88	90	93	97	98	98	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
6)	Angka sengketa pengusaha-pekerja per tahun		-	-	-	-	-	-	-	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
7)	Perselisihan Buruh dan pengusaha terhadap kebijakan pemerintah daerah (%)		-	-	-	-	-	-	-	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.

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

Keberhasilan pembangunan merupakan sasaran prioritas atau target kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor. Untuk itu perlu adanya identifikasi agar dapat diketahui dan ditentukan faktor – faktor yang termasuk dalam kategori Kekuatan, Kelemahan, Peluang dan Ancaman sesuai dengan strategi yang akan ditetapkan.

Hasil identifikasi faktor – faktor yang berpengaruh terhadap keberhasilan pencapaian sasaran dengan menggunakan tehnik peta kekuatan (Analisis SWOT) identifikasi faktor internal dan eksternal sebagai berikut :

Lingkungan

Internal meliputi :

1. Kekuatan (Strenght)

- Tekad dan semangat seluruh komponen masyarakat untuk membangun Kabupaten;
- Sumber daya alam yang cukup besar dan belum dimanfaatkan secara optimal.

2. Kelemahan (Weakness)

- Belum meningkatnya profesionalisme aparatur dan masih rendahnya produktivitas dan peran serta masyarakat dalam pembangunan.
- Penyebaran penduduk dan pembangunan infrastruktur yang kurang merata.

Lingkungan eksternal meliputi :

1. Peluang (opportunities)

- Dengan berlakunya Undang – Undang nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, Undang – Undang nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan kedua atas Undang - Undang nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah dan di jabarkan dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah.
- Peraturan Daerah Kab. Natuna Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Natuna.
- Nuansa memotifasi seluruh lapisan masyarakat untuk aktif berpartisipasi dalam pembangunan dan Pengembangan Ketransmigrasian.

2. Ancaman (Threats)

- Tingginya angkatan kerja yang mencari pekerjaan dan berdampak pada pengangguran serta tindakan anarkis.
- Tingginya Angka Kemiskinan.
- Kerusakan lingkungan akibat pemanfaatan sumber daya alam yang tidak berwawasan lingkungan.

Penyusunan Formulasi Strategi

Penentuan strategi dilakukan dengan menginterasi faktor – faktor internal dan eksternal melalui analisis SWOT sebagai berikut :

1. Strategi mengoptimalkan kekuatan untuk memanfaatkan peluang (SO) adalah:
 - Optimalkan tekad dan semangat untuk melaksanakan pembangunan sesuai bidangnya.
 - Optimalkan pemanfaatan sumber daya alam dengan mengutamakan kepentingan masyarakat secara luas.
2. Strategi menggunakan kekuatan untuk mencegah dan mengatasi ancaman.(ST) adalah :
 - Optimalkan tekad dan semangat seluruh masyarakat untuk membaca dan memahami serta menciptakan peluang.
 - Memanfaatkan sumber daya alam secara bijaksana untuk meminimalisir kerusakan lingkungan dan menciptakan lingkungan kesempatan baru yang lebih membangun, efektif dan produktif.
3. Strategi mengurangi kelemahan dan memanfaatkan peluang (WO) adalah :
 - Tingkatkan profesionalisme Aparatur Pemerintah dan pekerja serta peran masyarakat dalam pembangunan.
 - Adakan pemerataan pembangunan infra struktur sehingga peran serta masyarakat dalam pembangunan semakin meningkat.
4. Strategi mengurangi kelemahan untuk mencegah dan mengatasi ancaman (WT) adalah :
 - Tingkatkan profesionalisme Aparatur Pemerintah dan pekerja serta peran masyarakat agar mampu membuka dan menciptakan lapangan kerja baru.
 - Lakukan pembangunan infra Struktur dengan tetap memperhatikan kelestarian sumber daya alam.

Faktor Eksternal Bidang Ketransmigrasian

Peluang

1. Terbukanya peluang dan kesempatan masyarakat ekonomi lemah (kurang sejahtera) untuk merubah dan memperbaiki taraf hidup;
2. Dana yang tersedia lewat APBN dan lembaga ekonomi yang lain;
3. Adanya otonomi daerah yang luas dan bertanggung jawab;
4. Adanya koordinasi lintas sektoral/dinas terkait;
5. Adanya kerjasama antar daerah baik pembangunan transmigrasi, penempatan transmigran dan pembinaannya;
6. Adanya jaringan kemitraan antara pemerintah pusat dengan Pemerintah Daerah, Antar Pemerintah Daerah, Antar lintas sektoral dengan masyarakat, lembaga ekonomi, mitra usaha (investor) dan lembaga swadaya masyarakat (LSM/Organisasi sosial).;
7. Meningkatnya kepedulian stakeholder terhadap penyelenggaraan bidang ketransmigrasian;
8. Adanya partisipasi aktif masyarakat;
10. Tuntutan pelayanan publik yang semakin tinggi;
11. Peluang Mengembangkan usaha bagi masyarakat transmigran;
12. Kepercayaan dan dukungan Pemerintah Provinsi dan Pusat;
13. Keamanan yang kondusif;
14. Pertumbuhan industri dan perkembangan sektor ekonomi berbasis kerakyatan;
15. Prioritas Pertumbuhan pembangunan nasional bertumpu pada pertumbuhan ekonomi, penyebaran penduduk, pertahanan dan keamanan nasional;

Tantangan

1. Status Lahan belum Jelas antara kepemilikan Pemerintah oleh Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi sebagai HPL Transmigrasi, Kehutanan dan Masyarakat. Sehingga untuk ketersediaan lahan menjadi permasalahan pokok.
2. Unsur Aparatur Pemerintah Daerah, Pemerintah Kecamatan, Pemerintah Desa belum memahami secara keseluruhan mengenai ruang lingkup dan tujuan Transmigrasi.
3. Masyarakat desa belum mengerti dan belum memahami tentang ketransmigrasian dan polanya sehingga sebagian besar masih beranggapan negatif terhadap program transmigrasi
4. Sertifikasi yang belum terselesaikan di Exs.Transmigrasi menyebabkan traumatis masyarakat terhadap program transmigrasi.

5. Kondisi transportasi dari daerah lain ke Kabupaten belum maksimal.
6. Kondisi keamanan dan proses rekonsiliasi yang belum selesai menyebabkan minat masyarakat untuk bertransmigrasi berkurang.
7. Pertumbuhan ekonomi secara riil masih relative kecil.
8. Teknologi Industri yang masih minim sehingga berdampak pada hasil panen transmigran untuk memasarkan dan pada akhirnya masyarakat transmigran akan lari dari pekerjaan utamanya sesuai tujuan penempatan.
9. Minimnya pasar dan distributor untuk pengolahan dan pemasaran hasil masyarakat transmigran.
10. Lapangan kerja formal kurang.
11. Masih adanya calo dalam pendaftaran transmigran.

Faktor Internal

Kekuatan

1. Pembentukan Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
2. SDM yang mempunyai Kompetensi pada Dinas.
3. Adanya komitmen bersama dalam pelaksanaan pembangunan bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian.
4. Komitmen kerja yang kuat dari seluruh aparat untuk melaksanakan tupoksi.
5. Banyak sumber daya alam yang dapat dikelola.
6. Banyak Peluang usaha industri kecil dan menengah.
7. Informasi dan komunikasi dengan Pemerintah Pusat, Pemerintah Propinsi dan antar daerah terbangun dan terakses.
8. Dukungan dan fasilitas yang tersedia untuk membuka peluang usaha.
9. Komitmen Pemda tentang pengentasan kemiskinan.
10. Peran Pemerintah Pusat melalui Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi dan Pemerintah Propinsi melalui Disnakertran sangat tinggi dan sangat memperhatikan program transmigrasi.
11. Antar Stakeholder saling bekerjasama untuk mewujudkan program transmigrasi.
12. Pemerintah Daerah responsip dengan Program Ketransmigrasian.

Alternatif Strategi

1. Memanfaatkan SDM yang tersedia untuk memantapkan kesempatan bekerja dan berkarya.
2. Peningkatan usaha meraih dana baik provinsi maupun pusat.
3. Peningkatan kerjasama dengan dinas/instansi terkait baik provinsi, pusat, dan antar daerah.
4. Peningkatan peran serta stakeholder dlm penanganan bidang ketransmigrasian.
5. Peningkatan Profesionalisme SDM untuk peningkatan kualitas pelayanan.
6. Peningkatan kualitas SDM melalui diklat dasar dan lanjutan untuk peningkatan kualitas di bidang ketransmigrasian.
7. Optimalisasi sarana dan prasarana dalam mendukung penyelenggaraan dinas.
8. Berkoordinasi dengan Pemerintah Pusat, Provinsi dan dengan Masyarakat untuk Program Transmigrasi.
9. Meningkatkan jejaring dan koordinasi dengan pusat, Provinsi dan antara daerah pengirim transmigran dalam upaya penempatan transmigrasi.
10. Peningkatan Akses masyarakat terhadap program-program dinas melalui jaringan kemitraan.
11. Peningkatan sosialisasi melalui berbagai media serta pengembangan Website.
12. Koordinasi rutin antar instansi/orsos/LSM dan stakeholders.
13. Sistem mutasi pegawai dan penempatan yg sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kompetensi.
14. Peningkatan kapasitas SDM melalui diklat.

Kelemahan

1. Posisi personil yang mudah berubah karena sering adanya mutasi pegawai.
2. Kualitas teknis pegawai kurang memadai.
3. SDM yang memiliki kompetensi masih kurang.
4. Keterbatasan jumlah SDM baik tenaga fungsional maupun staf.
5. Tidak adanya sistem reward and punishment bagi staf, pegawai atau karyawan.
6. Kesulitan merubah mind set pegawai dikarenakan terbentur oleh rutinitas sehingga kreatifitas terbatas.
7. Sarana dan prasarana yang belum memadai.
8. Kesempatan pengembangan kapasitas SDM terbatas;
9. Keterbatasan anggaran yang dialokasikan oleh TAPD;
10. Pemahaman mengenai program Ketransmigrasian rendah;

11. Lokasi untuk Transmigrasi sangat terbatas dan kondisi tanah kurang memadai;
12. Sarana Transportasi sangat minim.
13. Kurang respon terhadap Program Transmigrasi.
14. Kurangnya kerja sama antar stakeholder;
15. Budaya Masyarakat yang cenderung Instan;
16. Belum adanya Perusahaan yang bergerak untuk menanganai atau mengolah sumber daya alam;

Alternatif Strategi

1. Meningkatkan kinerja organisasi dengan membangun pola kerja yang efektif dan efisien untuk meningkatkan layanan pada masyarakat di bidang ketransmigrasian.
2. Peningkatan kompetensi SDM untuk mewujudkan profesionalisme.
3. Optimalisasi SDM Dinas dalam penanganan di bidang ketransmigrasian.
4. Peningkatan kompetensi karyawan dan stakeholder dalam pekerjaan.
5. Meningkatkan SDM melalui pelatihan.
6. Menumbuhkan jiwa semangat kerja melalui perubahan mind set pegawai.
7. Meningkatkan kesejahteraan pekerja melalui reward and punishment bagi staf, pegawai atau karyawan.
8. Optimalisasi komitmen dan tanggung jawab pemerintah, masyarakat dan dunia usaha dalam pembangunan bidang ketransmigrasian.
9. Optimalisasi publikasi / sosialisasi program untuk mendapatkan dukungan dari berbagai pihak.
10. Merangsang prakarsa dan peran aktif masyarakat dalam penyelenggaraan pelayanan guna kesejahteraan masyarakat.
11. Peningkatan Koordinasi antar unsur pemerintah dan Masyarakat.

Bab 3 **ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS POKOK DAN FUNGSI**

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

3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi

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

Permasalahan ketenagakerjaan dan Transmigrasi saat ini cenderung masih meningkat dilihat dari jumlah dan kompleksitasnya. Untuk menghadapi berbagai permasalahan tersebut, dalam kurun waktu 2016-2021 diperlukan pemahaman yang mendalam terhadap:

- a. Situasi perkembangan lingkungan strategis, baik regional maupun nasional;
- b. Kondisi dan permasalahan ketenagakerjaan dan transmigrasi yang akan dihadapi pada kurun waktu 2016-2021 ; dan
- c. Tantangan internal yang harus dilakukan pembenahan perbaikan pada tahun 2016-2021

3.1.1 Permasalahan Ketenagakerjaan

Jumlah angkatan kerja dari tahun ke tahun menunjukkan angka yang terus bertambah secara signifikan. Di sisi lain, kemampuan pasar kerja menampung para angkatan kerja tersebut masih sangat terbatas. Hal ini diperburuk dengan krisis ekonomi yang berkepanjangan sehingga menambah jumlah pengangguran. Masalah meningkatnya pengangguran memiliki dampak yang luas pada masalah-masalah sosial, ekonomi dan politik.

Kendala utama bagi calon tenaga kerja untuk mengisi kebutuhan pasar adalah masih rendahnya tingkat pendidikan calon tenaga kerja yang mengakibatkan rendahnya pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki sehingga pada akhirnya tidak mampu bersaing dengan calon tenaga kerja dari Negara lain karena rendahnya kualitas Sumber Daya Manusia. Pentingnya kualitas Sumber Daya Manusia menjadi sangat diperlukan pada masa sekarang mengingat persaingan antar tenaga kerja secara global yang semakin ketat.

Masalah kualitas tenaga kerja membutuhkan penanganan dan penyelesaian yang bersifat multidimensi yang memposisikan faktor tenaga kerja menjadi sangat penting dalam konteks globalisasi, di tengah pasar bebas AFTA, APEC dan WTO, serta adanya tuntutan zero mistake dan high quality. Tugas pemerintah untuk membangun kualitas Sumber Daya Manusia ketenagakerjaan saat ini penuh dengan tantangan, bahkan masih banyak yang pesimistis, salah satu indikatornya adalah tingkat pengangguran dari tahun ke tahun masih cukup tinggi angkanya.

Berkaitan dengan informasi tersebut diasumsikan bahwa tingginya angka pengangguran salah satu penyebabnya karena peran dan kinerja dari lembaga pelatihan baik lembaga pelatihan pemerintah maupun swasta belum dapat menyiapkan tenaga kerja yang trampil dan kompeten serta berdaya saing tinggi. Untuk dapat terlaksananya pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja, diperlukan upaya fungsionalisasi Balai Latihan Kerja di Kabupaten Natuna yang dikelola pemerintah daerah. Upaya memfungsikan kembali Balai Latihan Kerja ini dilakukan melalui revitalisasi Balai Latihan Kerja, baik menyangkut personel atau instruktur, peralatan, program dan manajemen pada Balai Latihan Kerja (BLK). Merevitalisasi atau memfungsikan kembali peran dari Balai Latihan Kerja, harus menyeluruh karena dua alasan, yakni: Pertama sebagian besar Balai Latihan Kerja pada umumnya dalam kondisi yang kurang layak dan memadai dalam program, fasilitas dan sarana pelatihan, SDM pelatihan, anggaran dan manajemen. Kedua, beberapa BLK bahkan ada yang sudah alih fungsi karena BLK dipandang bukan prioritas lembaga yang penting untuk pembangunan sosial, ekonomi dan lingkungan oleh pemerintah daerah.

3. Sistem informasi ketenagakerjaan belum memadai

Pengembangan sistem informasi bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan efektifitas pengelolaan pembangunan nasional, yang dilaksanakan melalui penyelenggaraan sistem informasi dan pendayagunaan informasi dalam berbagai aspek dan sektor pembangunan. Penyebaran informasi akan lebih efektif jika dilakukan melalui sistem informasi yang dapat diakses oleh siapa saja yang membutuhkan informasi tersebut. Pengembangan sistem informasi ketenagakerjaan diharapkan terus dilakukan, agar calon tenaga kerja kita dapat mengetahui informasi ketenagakerjaan yang valid dan cepat diakses, agar calon tenaga kerja dapat menyiapkan diri dan kompetensi mereka untuk mengisi kebutuhan pasar baik di dalam negeri maupun di luar negeri.

3.1.2. Permasalahan Transmigrasi

1. Kurangnya pemahaman masyarakat dan aparatur pemerintahan desa tentang program transmigrasi.

Selama ini belum pernah dilakukan sosialisasi tentang program transmigrasi kepada masyarakat dan aparatur desa di setiap kecamatan yang menjadi sasaran rencana program transmigrasi hal ini perlu dilaksanakan guna

memberikan pemahaman yang luas mengenai gambaran program pola dan sistem transmigrasi sebagai awal strategi peningkatan kesadaran masyarakat dan Aparatur Desa serta Aparatur Kecamatan terhadap program transmigrasi. Masyarakat masih traumatis terhadap pelaksanaan program transmigrasi yang pernah dilakukan tahun tahun sebelumnya yaitu belum terselesainya masalah sertifikasi lahan. Selain itu akar masalah yang menjadi pokok masalah adalah kurangnya ketersediaan lahan untuk kawasan transmigrasi sehingga dalam penyusunan tahapan perencanaan transmigrasi mulai dari identifikasi lahan, identifikasi indikasi areal potensi, penyusunan Rencana Kawasan transmigrasi (RKT) sampai legalitas lahan sebagai penyelesaian 2C (Clear and Cean), yang kemudian dilanjutkan pada tahapan perencanaan studi kelayakan sangat terkendala.

2. Belum adanya data penunjang yang dapat digunakan sebagai dasar usulan untuk pengembangan kawasan transmigrasi.

Keterkaitan dengan data penunjang yang dapat digunakan sebagai dasar usulan untuk pengembangan kawasan transmigrasi sebelumnya perlu dilakukan identifikasi potensi kawasan transmigrasi di setiap lokasi yang menjadi sasaran pengembangan kawasan transmigrasi. Sasaran pelaksanaan ini mengumpulkan data tentang kondisi lokasi, kondisi sosial, ekonomi dan budaya, status kepemilikan lahan, dan identifikasi indikasi areal potensi serta data penunjang lainnya dengan melakukan sosialisasi kepada masyarakat, aparatur desa, aparatur kecamatan serta survey identifikasi lokasi dan identifikasi indikasi areal potensi yang dapat digunakan untuk perencanaan lanjutan Rencana Kawasan transmigrasi (RKT) sampai legalitas lahan sebagai penyelesaian 2C (Clear and Cean) rencana pengembangan kawasan transmigrasi.

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

Sesuai dengan dokumen RPJMD, Visi Pemerintahan Daerah Kabupaten Natuna tahun 2016-2021 adalah:

"Masyarakat Natuna yang Cerdas dan Mandiri dalam Kerangka Keimanan dan Budaya Tempatan"

Dalam rangka pencapaian visi yang telah ditetapkan dengan tetap memperhatikan kondisi dan permasalahan yang ada serta tantangan ke depan, dan memperhitungkan peluang yang dimiliki, maka ditetapkan 6 (enam) misi sebagai berikut:

- | | |
|--------------|--|
| Misi Pertama | Mewujudkan perekonomian berbasis sumber daya alam potensi daerah. Hal ini bertujuan untuk Meningkatkan pertumbuhan ekonomi sektor unggulan daerah; Meningkatkan kualitas lingkungan hidup. |
| Misi Kedua | Memajukan sektor pendidikan melalui penyediaan sarana dan prasarana pendidikan dan peningkatan kesejahteraan tenaga pendidik dan anak didik. Hal ini bertujuan untuk Meningkatkan daya saing Sumber Daya Manusia (SDM). |
| Misi Ketiga | Meningkatkan pendapatan masyarakat khususnya masyarakat pesisir, nelayan dan petani. Hal ini bertujuan untuk Meningkatkan taraf hidup masyarakat. |
| Misi Keempat | Membuka keterisoliran daerah/desa melalui penyediaan sarana dan prasarana transformasi laut dan pembukaan jalan. Hal ini bertujuan untuk Meningkatkan aksesibilitas daerah. |
| Misi Kelima | Meningkatkan keimanan dan mewujudkan kesadaran budaya melayu sebagai payung pembangunan daerah. Hal ini bertujuan untuk Meningkatkan perilaku masyarakat yang berbudaya dan berakhlak mulia. |

Misi Keenam **Mewujudkan integritas aparatur pemerintah sebagai pelayan masyarakat.** Hal ini bertujuan untuk Meningkatkan kualitas birokrasi pemerintahan.

Berdasarkan telaah visi dan misi RPJMD Kabupaten Natuna Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna terkait langsung dengan pencapaian Misi ke 2 yaitu Memajukan sektor pendidikan melalui penyediaan sarana dan prasarana pendidikan dan peningkatan kesejahteraan tenaga pendidik dan anak didik dengan tujuan Meningkatkan daya saing Sumber Daya Manusia (SDM) dengan indikator Tingkat Pengangguran Terbuka target tahun 2021 sebesar 4,50 persen.

3.3. Telaahan Renstra K/L dan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau.

Untuk mencapai tujuan pembangunan di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian, maka visi pembangunan nasional untuk 5 (lima) tahun ke depan (2015-2019) adalah :

“ Terwujudnya Indonesia Yang Berdaulat, Mandiri dan Berkepribadian Berdasarkan Gotong Royong”

Sebagai upaya dalam pencapaian visi tersebut, maka dirumuskan misi pembangunan sebagai berikut:

1. Mewujudkan keamanan nasional yang mampumen jaga kedaulatan wilayah, menopang kemandirian ekonomi dengan mengamankan sumber daya maritim, dan mencerminkan kepribadian Indonesia sebagai negara kepulauan.
2. Mewujudkan masyarakat maju, berkeseimbangan dan demokratis berlandaskan Negara Hukum.
3. Mewujudkan politik luar negeri bebas aktif dan memperkuat jati diri sebagai negara maritim.
4. Mewujudkan kualitas hidup manusia Indonesia yang tinggi, maju dan sejahtera.
5. Mewujudkan Indonesia yang berdaya saing.
6. Mewujudkan Indonesia menjadi negara maritim yang mandiri, maju, kuat, dan berbasiskan kepentingan nasional.
7. Mewujudkan masyarakat yang berkepribadian dalam kebudayaan.

Untuk menunjukkan prioritas dalam jalan perubahan

1. Menghadirkan kembali negara untuk melindungi segenap bangsa dan memberikan rasa aman kepada seluruh warga negara. Dalam konteks pembangunan ketenagakerjaan salah satu hal yang perlu mendapatkan prioritas adalah Melindungi Hak dan Keselamatan Pekerja Migran;
2. Membangun tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis, dan terpercaya;
3. Membangun Indonesia dari pinggiran dengan memperkuat daerah-daerah dan desa dalam kerangka negara kesatuan;
4. Memperkuat kehadiran negara dalam melakukan reformasi sistem dan penegakan hukum yang bebas korupsi, bermartabat dan terpercaya;
5. Meningkatkan kualitas hidup manusia Indonesia;
6. Meningkatkan produktivitas rakyat dan daya saing di pasar Internasional sehingga bangsa Indonesia bisa maju dan bangkit bersama bangsa-bangsa Asia lainnya. Dalam agenda ini, peningkatan daya saing tenaga kerja menjadi salah satu aspek pembangunan yang sangat penting;
7. Mewujudkan kemandirian ekonomi dengan menggerakkan sektor-sektor strategis ekonomi domestik;
8. Melakukan revolusi karakter bangsa;
9. Memperteguh kebhinekaan dan memperkuat restorasi sosial Indonesia.

Dari Renstra Kementerian Ketenagakerjaan 2015 – 2019 baik dari isi visi maupun misi yang ada akan dijadikan acuan bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau dalam penyusunan visi, misi dinas yang merupakan penjabaran dari visi misi Gubernur terpilih periode 2016-2021. Mengingat apa yang menjadi permasalahan ketenagakerjaan yang ada di Kepulauan Riau merupakan bagian yang tak terpisahkan dari permasalahan nasional baik masalah kepadatan/pemerataan penduduk melalui program transmigrasi dan khususnya masalah ketenagakerjaan. Untuk itu baik anatar visi, misi Kementerian Ketenagakerjaan dan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi dengan Dinas tenaga kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau harus selaras dan sinergi agar dapat menjawab permasalahan-permasalahan baik bidang ketenagakerjaan maupun transmigrasi melalui program dan kegiatan yang telah direncanakan dan ditetapkan serta melalui dukungan dana yang ada.

Perumusan tujuan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2016 – 2021 adalah sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja.
- 2) Mendorong perluasan kesempatan kerja dan meningkatkan penempatan tenaga kerja.
- 3) Mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis berkeadilan dan bermartabat.
- 4) Mewujudkan jaminan kepastian hukum dibidang ketenagakerjaan, menjadi institusi andalan, dan menciptakan suasana yang nyaman dan produktif.
- 5) Mengembangkan masyarakat dan kawasan transmigrasi yang sejahtera untuk mendukung pembangunan daerah.

Sasaran untuk mencapai tujuan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2016–2021 adalah sebagai berikut :

1. Meningkatnya kualitas dan produktivitas tenaga kerja

dengan sasaran;

- a. Tersedianya tenaga kerja yang berkompetensi sesuai dengan kebutuhan pasar kerja baik dalam negeri maupun luar negeri.
- b. Meningkatnya mutu / kualitas penyelenggaraan pelatihan kerja dan produktivitas, bagi calon tenaga kerja, tenaga kerja (berbagai sektor usaha)
- c. Meningkatnya kemandirian manajemen penyelenggaraan pelatihan dan produktivitas.
- d. Tersedianya lembaga pelatihan, lembaga pelayanan produktivitas.
- e. Tersedianya sumberdaya pelatihan yang optimal dengan pengembangan jejaring kerjasama.
- f. Terintegrasinya lembaga pelatihan, lembaga sertifikasi dan lembaga penempatan dalam satu koordinasi yang terpadu, untuk meningkatkan kompetensi dan daya saing tenaga kerja dalam rangka pengangguran.
- g. Revitalisasi unit latihan kerja Provinsi Kepulauan Riau yang bertujuan agar lulusan memiliki kompetensi sesuai dengan yang dibutuhkan oleh pasar kerja, khususnya dunia usaha dan industri.

2. Mendorong perluasan kesempatan kerja dan meningkatkan penempatan tenaga kerja

dengan sasaran :

- a. Terciptanya kesempatan kerja sektor pertanian, industri, jasa yang layak, dan tercapainya perluasan kesempatan kerja dan penempatan tenaga kerja dalam dan luar negeri.
- b. Meningkatnya penempatan tenaga kerja yang efektif dan perluasan penciptaan lapangan kerja.
- c. Meningkatnya pelayanan tenaga kerja yang optimal dalam rangka mendukung penempatan tenaga kerja.
- d. Tersedianya sistem layanan informasi pasar kerja (IPK), untuk perencanaan tenaga kerja, penganalisaan jabatan dan informasi jabatan serta meningkatkan dan memberdayakan lembaga bursa kerja.
- e. Tersedianya data Tenaga Kerja Asing (TKA) melalui penyusunan rencana dan analisa penggunaan dan penerbitan izin, peningkatan kerjasama kelembagaan dan sarana penggunaan TKA.
- f. Tersedianya lapangan kerja bagi penyandang cacat sektor formal maupun informal.
- g. Terciptanya kesempatan kerja dan kesempatan berusaha melalui penerapan teknologi tepat guna, pengembangan sistem padat karya, pemberdayaan tenaga kerja mandiri dan sektor informal serta pengembangan tenaga kerja sukarela.

3. Mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan dan bermartabat

dengan sasaran :

- a. Meningkatnya kualitas konsituen hubungan industrial, pemerintah, pekerja dan pengusaha;
- b. Terbentuknya lembaga kerjasama Bipartit yang profesional di tingkat perusahaan serta terbentuknya kelembagaan hubungan industrial dan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang professional.
- c. Meningkatnya kualitas prosedur dan mekanisme pembinaan dan pelaksanaan hubungan industrial;
- d. Terlaksananya perlindungan sosial bagi tenaga kerja;

pedoman dalam pelaksanaan pembangunan sehingga pembangunan Dinas Tenaga Kerja dan transmigrasi selaras dengan struktur dan pola ruang.

Kondisi dokumen Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) yang saat ini masih berbentuk *draft* belum disahkan menjadi Peraturan daerah (Perda), tetapi *draft* rancangan akhir RTRW tersebut tetap dapat dijadikan pedoman dalam perumusan program dan kegiatan pada dokumen Renstra ini. *Draft* RTRW Kabupaen Natuna 2011-2031 yang berisi arahan pengendalian pemanfaatan ruang wilayah berisi indikasi arahan peraturan zonasi, arahan perizinan, arahan intensif dan desintif, serta arahan sanksi, arahan pengendalian pemanfaatan ruang Kabupaten Natuna Sebagai berikut:

Tabel. T-III.1.
Ketentuan Umum Zonasi Kabupaten Natuna

KLASIFIKASI RUANG	DESKRIPSI	KETENTUAN UMUM PERATURAN ZONASI	
		KETENTUAN UMUM KEGIATAN	KETERANGAN
A. KAWASAN LINDUNG			
A1. Kawasan yang memberikan perlindungan kawasan bawahannya			
● Kawasan Hutan Lindung	Kawasan hutan yang mempunyai fungsi pokok sebagai perlindungan sistem penyangga kehidupan untuk mengatur tata air, mencegah banjir, mengendalikan erosi, mencegah intrusi air laut, dan memelihara kesuburan tanah	<div>a. Pemanfaatan ruang untuk wisata alam tanpa merubah bentang alam.</div> <div>b. Ketentuan pelarangan seluruh kegiatan yang berpotensi mengurangi luas kawasan hutan dan tutupan vegetasi.</div> <div>c. Tidak diperkenankan melakukan kegiatan pertambangan.</div> <div>d. Pemanfaatan ruang kawasan untuk kegiatan budidaya hanya diizinkan bagi penduduk asli dengan luasan tetap, tidak mengurangi fungsi lindung kawasan, dan di bawah pengawasan ketat.</div> <div>e. Menghindari perluasan lahan permukiman/budidaya ke arah hutan.</div> <div>f. Diperuntukkan untuk kegiatan yang tidak merubah bentang alam serta tidak dibenarkan mengalih fungsikan kawasan tanpa mengikuti prosedur yang berlaku.</div> <div>g. Dalam kawasan hutan lindung masih diperkenankan dilakukan kegiatan lain yang bersifat komplementer terhadap fungsi hutan lindung sebagaimana ditetapkan dalam Keputusan Menteri Kehutanan Nomor 50 tahun 2006.</div> <div>h. Pembangunan prasarana wilayah yang melintasi hutan lindung dapat diperkenankan dengan ketentuan :<div>● Tidak menyebabkan terjadinya perkembangan pemanfaatan ruang budidaya di sepanjang jaringan prasarana tersebut.</div><div>● Mengikuti ketentuan yang ditetapkan oleh Menteri Kehutanan</div></div>	
● Kawasan Resapan Air	Kawasan yang mempunyai kemampuan tinggi untuk meresapkan air hujan sehingga merupakan tempat pengisian air bumi (akifer) yang berguna	<div>a. Kegiatan pemanfaatan ruang yang diperbolehkan meliputi:<div>1. Penanaman tanaman yang mempunyai daya serap air tinggi;</div><div>2. Wisata alam; dan</div><div>3. Penyediaan sumur resapan air.</div></div> <div>b. Kegiatan pemanfaatan ruang yang diperbolehkan bersyarat meliputi:</div>	

KLASIFIKASI RUANG	DESKRIPSI	KETENTUAN UMUM PERATURAN ZONASI	
		KETENTUAN UMUM KEGIATAN	KETERANGAN
	sebagai sumber air.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Permukiman dengan persyaratan tingkat kerapatan bangunan rendah (KDB maksimum 20% dan KLB maksimum 40%) yang dilengkapi dengan sumur-sumur resapan; dan 2. Kegiatan perkebunan yang mempunyai daya serap air tinggi. c. Kegiatan pemanfaatan ruang yang tidak diperbolehkan meliputi: <ol style="list-style-type: none"> 1. Kegiatan budidaya yang mengganggu fungsi kawasan; dan 2. Permukiman skala menengah dan besar. 	
A2. Kawasan Perlindungan Setempat			
● Sempadan Pantai	Kawasan tertentu sepanjang pantai yang mempunyai manfaat penting untuk mempertahankan kelestarian fungsi pantai (Sumber : Keputusan Presiden No. 32 Tahun 1990 tentang Pengelolaan Kawasan Lindung) adalah daratan sepanjang tepian yang lebarnya proporsional dengan bentuk dan kondisi fisik pantai, minimal 100 (seratus) meter dari titik pasang tertinggi ke arah darat (Sumber : Undang-Undang No. 27 Tahun 2007 tentang Pengelolaan Wilayah Pesisir Dan Pulau-Pulau Kecil);	<ol style="list-style-type: none"> a. Kegiatan pemanfaatan ruang yang diperbolehkan meliputi: <ol style="list-style-type: none"> 1. Kegiatan yang mampu melindungi atau memperkuat perlindungan kawasan sempadan pantai dari abrasi dan infiltrasi air laut ke dalam tanah. Kegiatan-kegiatan seperti di atas diantaranya adalah penanaman tanaman keras, tanaman perdu, pemasangan batu beton untuk melindungi pantai dari abrasi. 2. Pembangunan sarana yang mendukung fungsi sempadan pantai; dan 3. Kegiatan budidaya lain yang sesuai dengan peruntukan kawasan. b. Kegiatan pemanfaatan ruang yang diperbolehkan bersyarat meliputi: <ol style="list-style-type: none"> 1. Pertambangan dengan skala terbatas dengan syarat mengikuti ketentuan peraturan perundang-undangan; 2. Kegiatan industri yang memenuhi persyaratan lingkungan; 3. Kegiatan budidaya pesisir, pariwisata, dan kegiatan penunjang industri perikanan dengan syarat melakukan rehabilitasi kawasan dan memberikan kompensasi untuk menjaga keberlanjutan kegiatan yang sudah ada; 4. Pembangunan prasarana dan sarana transportasi dengan syarat tidak mengganggu fungsi sempadan; 5. Pembangunan permukiman dengan syarat tidak mengganggu fungsi sempadan; 6. Rumah yang dibangun pada sepanjang sempadan pantai tidak diperbolehkan melatarbelakangi pantai atau laut (untuk sanitasi) melainkan menghadap ke laut atau pantai tersebut. c. Kegiatan pemanfaatan ruang yang tidak diperbolehkan meliputi: <ol style="list-style-type: none"> 1. Kegiatan yang tidak memenuhi persyaratan teknis lingkungan; 2. Kegiatan yang merusak lingkungan pesisir; 3. Tidak diperbolehkan mengalih fungsikan kawasan tanpa mengikuti prosedur yang berlaku 	<p>Penetapan batas Sempadan Pantai mengikuti ketentuan:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Perlindungan terhadap gelombang pasang. b. Perlindungan pantai dari erosi atau abrasi; c. Perlindungan sumber daya buatan di pesisir dari badai, banjir, dan bencana alam lainnya; d. Perlindungan terhadap ekosistem pesisir, seperti lahan basah, mangrove, terumbu karang, padang lamun, gumuk pasir, estuaria, dan delta; e. Pengaturan akses publik; serta f. Pengaturan untuk saluran air dan limbah.
● Sempadan Sungai	Kawasan sepanjang kiri-kanan sungai, termasuk sungai buatan/kanal/saluran irigasi primer yang mempunyai manfaat penting untuk	<ol style="list-style-type: none"> a. Kegiatan pemanfaatan ruang yang diperbolehkan meliputi: <ol style="list-style-type: none"> 1. Pembangunan sarana yang mendukung fungsi sempadan sungai; 2. Pembangunan prasarana lalu lintas air dan bangunan pengambilan, pembuangan air, serta sarana pengendali sungai; dan 	

KLASIFIKASI RUANG	DESKRIPSI	KETENTUAN UMUM PERATURAN ZONASI	
		KETENTUAN UMUM KEGIATAN	KETERANGAN
	mempertahankan kelestarian fungsi sungai (Sumber : Keppres RI No. 32 Tahun 1990 tentang Pengelolaan Kawasan Lindung)	3. Kegiatan kehutanan yang mendukung fungsi lindung. b. Kegiatan pemanfaatan ruang yang diperbolehkan bersyarat meliputi: 1. Kegiatan budidaya pertanian hortikultur secara terbatas; 2. Kegiatan budidaya perikanan secara terbatas; 3. Kegiatan budidaya perkebunan skala terbatas; 4. Kegiatan lain yang dapat memperkuat fungsi perlindungan kawasan sempadan sungai tetap boleh dilaksanakan dengan pengendalian agar tidak mengubah fungsi kegiatannya dimasa mendatang; 5. Dibangun prasarana wilayah dan utilitas lainnya dengan ketentuan: • Tidak menyebabkan terjadinya perkembangan pemanfaatan ruang budidaya disepanjang jaringan prasarana tersebut; dan • Dilakukan sesuai ketentuan peraturan yang berlaku. c. Kegiatan pemanfaatan ruang yang tidak diperbolehkan meliputi : 1. Kegiatan budidaya yang mengakibatkan terganggunya fungsi sungai; 2. Mendirikan bangunan yang mengganggu fungsi sempadan sungai; dan 3. Kegiatan atau bentuk bangunan yang secara sengaja dan jelas menghambat arah dan intensitas aliran air.	
• Sempadan Danau/Waduk/Kolong	Kawasan sekeliling danau atau waduk/kolong yang mempunyai manfaat penting untuk mempertahankan kelestarian fungsi danau/waduk/kolong	Sempadan waduk/danau ditetapkan selebar 50-100 m dari titik pasang tertinggi ke arah darat. Kawasan ini berfungsi untuk menjaga kelestarian waduk/danau sebagai penampung air (reservoir) dan penengdali banjir. a. Kegiatan pemanfaatan ruang yang diperbolehkan meliputi: 1. Pembangunan sarana menunjang fungsi sempadan; dan 2. Penyediaan ruang terbuka hijau. b. Kegiatan pemanfaatan ruang yang diperbolehkan bersyarat meliputi: 1. Pembangunan fasilitas rekreasi dengan syarat tidak mengganggu fungsi sempadan; 2. Pembangunan fasilitas olahraga dengan syarat tidak mengganggu fungsi sempadan; dan 3. Pembangunan sarana dan prasarana lainnya yang tidak mengganggu fungsi sempadan. c. Kegiatan pemanfaatan ruang yang tidak diperbolehkan yaitu pembangunan sarana dan prasarana yang mengganggu fungsi sempadan.	
A3. Kawasan Pelestarian Alam			
• Kawasan Pantai Berhutan Bakau	Kawasan pesisir laut yang merupakan habitat alami hutan bakau (mangrove) yang berfungsi memberi perlindungan kepada perikehidupan pantai dan lautan	a. Perlindungan terhadap kawasan pantai berhutan bakau dilakukan untuk melestarikan hutan bakau sebagai pembentuk ekosistem hutan bakau dan tempat berkembangbiaknya berbagai biota laut disamping sebagai pelindung pantai dan pengikisan air laut serta pelindung usaha budidaya di belakangnya. b. Kriteria kawasan pantai berhutan bakau adalah minimal 130 kali nilai rata-rata perbedaan air pasang	

KLASIFIKASI RUANG	DESKRIPSI	KETENTUAN UMUM PERATURAN ZONASI	
		KETENTUAN UMUM KEGIATAN	KETERANGAN
	(Sumber : Keputusan Presiden No. 32 Tahun 1990 tentang Pengelolaan Kawasan Lindung).	tertinggi dan terendah tahunan diukur dari garis air surut terendah ke arah darat.	
A4. Kawasan Rawan Bencana	Adalah kondisi atau karakteristik geologis, biologis, hidrologis, sosial, budaya, politik, ekonomi, dan teknologi pada suatu wilayah untuk jangka waktu tertentu yang mengurangi kemampuan mencegah, meredam, mencapai kesiapan, dan mengurangi kemampuan untuk menanggapi dampak buruk bahaya tertentu.	<ul style="list-style-type: none"> a. Perkembangan kawasan permukiman yang sudah terbangun di dalam kawasan rawan bencana alam harus dibatasi dan diterapkan peraturan bangunan (<i>building code</i>) sesuai dengan potensi bahaya/bencana alam, serta dilengkapi jalur evakuasi; b. Kegiatan-kegiatan vital/strategis diarahkan untuk tidak dibangun pada kawasan rawan bencana; c. Dalam kawasan rawan bencana masih dapat dilakukan pembangunan prasarana penunjang untuk mengurangi resiko bencana alam dan pemasangan sistem peringatan dini (<i>early warning system</i>); dan d. Dalam kawasan rawan bencana alam masih diperkenankan adalah kegiatan budidaya lain seperti pertanian, perkebunan, dan kehutanan, serta bangunan yang berfungsi untuk mengurangi resiko yang timbul akibat bencana alam. 	
● Kawasan Rawan Abrasi Pantai	Merupakan kawasan erosi yang terjadi di daerah sekitar pantai karena arus dan gelombang yang mengikis bentuk lahan pantai (mangrove, karang/batuan, berpasir).		
● Kawasan Rawan Banjir	Aliran air sungai yang tingginya melebihi muka air normal sehingga melimpas dari palung sungai menyebabkan adanya genangan pada lahan rendah disisi sungai		
● Kawasan Rawan Longsor	Kawasan yang potensial terjadinya perpindahan material pembentuk lereng berupa batuan, bahan rombakan, tanah, atau material campuran tersebut, bergerak ke bawah atau keluar lereng	<ul style="list-style-type: none"> a. Dilarang membangun bangunan pada di bawah/diatas lereng dan pada lereng yang terjal (>40%). b. Dilarang memotong tebing jalan menjadi tegak. c. Kawasan dengan kemiringan diatas 40% harus dikonservasi. 	
A5. Kawasan Lindung lainnya	Kawasan yang ditetapkan di Pulau-pulau kecil di Kabupaten Natuna dengan pertimbangan sebagai fungsi pelestarian lingkungan hidup,	<ul style="list-style-type: none"> a. Kegiatan pemanfaatan ruang yang diperbolehkan meliputi: <ul style="list-style-type: none"> 1. kegiatan pemanfaatan ruang yang mendukung konsep minapolitan; dan 2. kegiatan pemanfaatan ruang yang mendukung pelestarian lingkungan kawasan. b. Kegiatan pemanfaatan ruang yang diperbolehkan bersyarat meliputi: <ul style="list-style-type: none"> 1. Pembangunan sarana dan prasarana pariwisata yang berorientasi lingkungan; 2. Pembangunan sarana pendidikan dan penelitian dengan syarat tidak mengganggu lingkungan; 	

KLASIFIKASI RUANG	DESKRIPSI	KETENTUAN UMUM PERATURAN ZONASI	
		KETENTUAN UMUM KEGIATAN	KETERANGAN
		<p>3. Pembangunan sarana dan prasana permukiman secara terbatas; dan</p> <p>4. Kegiatan pertambangan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.</p> <p>c. Kegiatan pemanfaatan ruang yang tidak diperbolehkan yaitu kegiatan pemanfaatan ruang yang dapat merusak ekosistem pesisir dan kelautan.</p>	
A.6 Kawasan Lindung Laut	Kawasan yang ditetapkan sebagai kawasan lindung dengan pertimbangan mempertahankan ekosistem kelautan	Ketentuan umum peraturan zonasi kawasan lindung laut, yang merupakan kawasan koridor bagi jenis satwa atau biota laut yang dilindungi ditetapkan dengan ketentuan diperbolehkan hanya untuk kegiatan penelitian dan penangkaran biota laut terkait.	
B. KAWASAN BUDIDAYA DARAT			
B1. Hutan Produksi Terbatas	Kawasan yang diperuntukkan bagi hutan produksi tetap dimana eksploitasinya dapat dengan tebang pilih atau tebang habis dan tanam (Sumber : Modul Terapan, Pedoman Kriteria Teknis Kawasan Budi Daya, Peraturan Menteri Pekerjaan Umum No. 41/PRT/M/2007)	<p>a. Pembatasan pemanfaatan hasil hutan untuk menjaga kestabilan neraca sumber daya kehutanan.</p> <p>b. Pendirian bangunan dibatasi hanya untuk menunjang kegiatan pemanfaatan hasil hutan.</p> <p>c. Ketentuan pelarangan pendirian bangunan selain dari ketentuan diatas.</p> <p>d. Penggunaan kawasan peruntukan hutan produksi untuk kepentingan pembangunan diluar kehutanan harus memenuhi ketentuan sebagai berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tidak mengubah fungsi pokok kawasan peruntukan hutan produksi. • Penggunaan kawasan peruntukan hutan produksi untuk kepentingan pertambangan dilakukan melalui pemberian izin pinjam pakai oleh menteri terkait dengan memperhatikan batasan luas dan jangka waktu tertentu serta kelestarian hutan/lingkungan. • Penggunaan kawasan peruntukan hutan produksi untuk kepentingan pertambangan terbuka harus dilakukan dengan ketentuan khusus dan secara selektif. <p>e. Ketentuan pokok tentang status dan fungsi hutan; pengurusan hutan; perencanaan hutan; dan pengelolaan hutan mengacu kepada Undang-Undang Nomor 41 Tahun 1999 tentang Kehutanan;</p> <p>f. Kegiatan pemanfaatan kawasan peruntukan hutan produksi mencakup tentang kegiatan pemanfaatan kawasan, kegiatan pemanfaatan jasa lingkungan, kegiatan pemanfaatan hasil kayu dan atau bukan kayu, dan kegiatan pemungutan hasil kayu dan atau bukan kayu.</p> <p>g. Kegiatan pemanfaatan kawasan peruntukan hutan produksi harus terlebih dahulu memiliki kajian studi Analisis Mengenai Dampak Lingkungan (Amdal) yang diselenggarakan oleh pemrakarsa yang dilengkapi dengan Rencana Pemantauan Lingkungan (RPL) dan Rencana Pengelolaan Lingkungan (RKL).</p> <p>h. Cara pengelolaan produksi hutan yang diterapkan harus didasarkan kepada rencana kerja yang disetujui Dinas Kehutanan dan atau Departemen Kehutanan, dan pelaksanaannya harus dilaporkan secara berkala. Rencana kerja tersebut harus memuat juga rencana kegiatan reboisasi di lokasi hutan yang sudah</p>	

KLASIFIKASI RUANG	DESKRIPSI	KETENTUAN UMUM PERATURAN ZONASI	
		KETENTUAN UMUM KEGIATAN	KETERANGAN
		<p>ditebang.</p> <p>i. Kegiatan di kawasan peruntukan hutan produksi harus diupayakan untuk tetap mempertahankan bentuk tebing sungai dan mencegah sedimentasi ke aliran sungai akibat erosi dan longsor.</p> <p>j. Kegiatan pemanfaatan kawasan peruntukan hutan produksi harus diupayakan untuk menyerap sebesar mungkin tenaga kerja yang berasal dari masyarakat lokal.</p> <p>k. Kawasan peruntukan hutan produksi dapat dimanfaatkan untuk kepentingan pembangunan di luar sektor kehutanan seperti pertambangan, pembangunan jaringan listrik, telepon dan instalasi air, kepentingan religi, serta kepentingan pertahanan dan keamanan.</p> <p>l. Kegiatan pemanfaatan kawasan peruntukan hutan produksi wajib memenuhi kriteria dan indikator pengelolaan hutan secara lestari yang mencakup aspek ekonomi, sosial, dan ekologi.</p> <p>m. Pemanfaatan ruang beserta sumber daya hasil hutan di kawasan peruntukan hutan produksi harus diperuntukan untuk sebesar-besarnya bagi kepentingan negara dan kemakmuran rakyat, dengan tetap memelihara sumber daya tersebut sebagai cadangan pembangunan yang berkelanjutan dan tetap menjaga kelestarian fungsi hutan sebagai daerah resapan air hujan serta memperhatikan kaidah-kaidah pelestarian fungsi lingkungan hidup.</p>	
B2.KawasanPertanian	<p>1. Kawasan yang diperuntukkan bagi tanaman pangan lahan basah dimana pengairannya dapat diperoleh secara alamiah ataupun teknis (Sumber : Modul Terapan, Pedoman Kriteria Teknis Kawasan Budi Daya, Peraturan Menteri Pekerjaan Umum No. 41/PRT/M/2007)</p> <p>2. Kawasan yang diperuntukkan bagi tanaman pangan lahan kering untuk tanaman palawija, hortikultura, atau tanaman pangan (Sumber : Modul Terapan, Pedoman Kriteria</p>	<p>a. Kegiatan pemanfaatan ruang yang diperbolehkan meliputi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kegiatan pertanian dengan sub sektornya berupa tanaman pangan, perkebunan, peternakan, perikanan darat dan hortikultura; 2. Pembangunan prasarana wilayah; dan 3. Pembangunan sarana dan prasarana permukiman perdesaan. <p>b. Kegiatan pemanfaatan ruang yang diperbolehkan bersyarat yaitu kegiatan perkebunan skala besar dengan syarat didukung oleh studi kelayakan dan studi analisis mengenai dampak lingkungan.</p> <p>c. Kegiatan pemanfaatan ruang yang tidak diperbolehkan yaitu semua kegiatan pemanfaatan ruang yang mengganggu fungsi kawasan.</p>	

KLASIFIKASI RUANG	DESKRIPSI	KETENTUAN UMUM PERATURAN ZONASI	
		KETENTUAN UMUM KEGIATAN	KETERANGAN
	Teknis Kawasan Budi Daya, Peraturan Menteri Pekerjaan Umum No. 41/PRT/M/2007)		
B3. Kawasan Perkebunan	Kawasan yang diperuntukkan bagi tanaman tahunan/perkebunan yang menghasilkan baik bahan pangan dan bahan baku industri (Sumber : Modul Terapan, Pedoman Kriteria Teknis Kawasan Budi Daya, Peraturan Menteri Pekerjaan Umum No. 41/PRT/M/2007)	<ul style="list-style-type: none"> a. Meningkatkan dan/atau mempertahankan kelestarian konservasi air dan tanah. b. Tidak diperkenankan adanya bangunan kecuali bangunan penunjang unit produksi perkebunan seperti pabrik, gudang, pembibitan, dan perumahan karyawan. c. Luas bangunan maksimum sebesar 2% dari luas perkebunan (KDB = 2%). d. Perkebunan dengan luas <25 Ha kepadatan maksimum 5 rumah/Ha. e. Pengaturan jalan : <ul style="list-style-type: none"> • Untuk jalan produksi dengan lebar badan jalan 4 meter. • Untuk jalan transportasi dengan lebar jalan 6 meter. f. Pemanfaatan ruang untuk permukiman petani dengan kepadatan rendah. g. Ketentuan pelarangan alih fungsi lahan menjadi lahan budidaya non pertanian kecuali untuk pembangunan sistem jaringan prasarana utama. 	
B4. Kawasan Industri	<ul style="list-style-type: none"> 1. Kawasan yang diperuntukkan bagi industri, berupa tempat pemusatan kegiatan industri (Sumber : Modul Terapan, Pedoman Kriteria Teknis Kawasan Budi Daya, Peraturan Menteri Pekerjaan Umum No. 41/PRT/M/2007) ; 2. Kawasan Industri adalah kawasan tempat pemusatan kegiatan industri yang dilengkapi dengan prasarana dan sarana penunjang yang dikembangkan dan dikelola oleh Perusahaan Kawasan Industri yang telah memiliki Izin 	<ul style="list-style-type: none"> a. Peningkatan dan pengembangan kawasan industri pengolahan <ul style="list-style-type: none"> • Lahan kawasan industri pengolahan ramah lingkungan (keluaran limbah dapat dikelola). • Lahan termasuk sarana perkantoran dormitory (mess), sarana olah raga/hiburan/makan (restorasi) dan pasar serta klinik dan tempat ibadah. • Memiliki fasilitas pergudangan dan pelabuhan, jalan lingkungan kawasan. b. Peningkatan dan pengembangan kawasan perindustrian maritim <ul style="list-style-type: none"> • Lahan kawasan industri maritim, ramah lingkungan (keluaran limbah sisa dikelola), berada di daerah pesisir pantai. • Lahan termasuk sarana perkantoran, tempat pelatihan, klinik medis, dan restorasi. • Prasarana pergudangan, pelabuhan, dan jalan lingkungan berada dalam kawasan. c. Peningkatan dan pengembangan Industri Pengembangan Pariwisata <ul style="list-style-type: none"> • Industri berada dalam kawasan pariwisata atau diluar kawasan namun masih berdekatan dengan kawasan pariwisata diutamakan industry kerajinan, makanan olahan kelompok IKM. • Tersedianya fasilitas jalan ke kawasan pariwisata, transportasi /angkutan. d. Peningkatan dan pengembangan Kawasan perindustrian pengolahan sumber daya laut Lahan peruntukan berada di daerah pesisir pantai untuk industri dan klaster industri ramah lingkungan baik olahan maupun kerajinan. 	<ul style="list-style-type: none"> a. Ketentuan pokok tentang pengaturan, pembinaan dan pengembangan industri; serta izin usaha industri mengacu kepada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1984 tentang Perindustrian. b. Pemanfaatan kawasan peruntukan industri harus sebesar-besarnya diperuntukan bagi upaya mensejahterakan masyarakat melalui peningkatan nilai tambah dan peningkatan pendapatan yang tercipta akibat efisiensi biaya investasi dan proses aglomerasi, dengan tetap mempertahankan kelestarian fungsi

KLASIFIKASI RUANG	DESKRIPSI	KETENTUAN UMUM PERATURAN ZONASI	
		KETENTUAN UMUM KEGIATAN	KETERANGAN
	Usaha Kawasan Industri (Keputusan Presiden No. 41 Tahun 1996 tentang Kawasan Industri).	<p>e. Peningkatan dan pengembangan Kawasan perdagangan. Lahan untuk pusat penjualan promosi, penjualan, perdagangan, hiburan termasuk sarana dan prasarana penunjang jalan lingkungan dalam kawasan.</p> <p>f. Ketentuan pokok tentang pengaturan, pembinaan dan pengembangan industri; serta izin usaha industri mengacu kepada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1984 tentang Perindustrian.</p> <p>g. Pemanfaatan kawasan peruntukan industri harus sebesar-besarnya diperuntukan bagi upaya mensejahterakan masyarakat melalui peningkatan nilai tambah dan peningkatan pendapatan yang tercipta akibat efisiensi biaya investasi dan proses aglomerasi, dengan tetap mempertahankan kelestarian fungsi lingkungan hidup.</p> <p>h. Jenis industri yang dikembangkan harus mampu menciptakan lapangan kerja dan dapat meningkatkan kualitas sumber daya masyarakat setempat. Untuk itu jenis industri yang dikembangkan harus memiliki hubungan keterkaitan yang kuat dengan karakteristik lokasi setempat, seperti kemudahan akses ke bahan baku dan atau kemudahan akses ke pasar.</p> <p>i. Kawasan peruntukan industri harus memiliki kajian Amdal, sehingga dapat ditetapkan kriteria jenis industri yang diizinkan beroperasi di kawasan tersebut.</p> <p>j. Untuk mempercepat pengembangan kawasan peruntukan, di dalam kawasan peruntukan industri dapat dibentuk suatu perusahaan kawasan industri yang mengelola kawasan industri.</p> <p>k. Ketentuan tentang kawasan industri diatur tersendiri melalui Keputusan Presiden Nomor 41 Tahun 1996 tentang Kawasan Industri dan Surat Keputusan Menteri Perindustrian dan Perdagangan Nomor 50/M/SK/1997 tentang Standar Teknis Kawasan Industri yang mengatur beberapa aspek substansi serta hak dan kewajiban Perusahaan Kawasan Industri, Perusahaan Pengelola Kawasan Industri dan Perusahaan Industri dalam pengelolaan Kawasan Industri.</p> <p>Khusus untuk kawasan industri, pihak pengelola wajib menyiapkan kajian studi Amdal sehingga pihak industri cukup menyiapkan RPL dan RKL.</p>	<p>lingkungan hidup.</p> <p>c. Jenis industri yang dikembangkan harus mampu menciptakan lapangan kerja dan dapat meningkatkan kualitas sumber daya masyarakat setempat. Untuk itu jenis industri yang dikembangkan harus memiliki hubungan keterkaitan yang kuat dengan karakteristik lokasi setempat, seperti kemudahan akses ke bahan baku dan atau kemudahan akses ke pasar.</p> <p>d. Kawasan peruntukan industri harus memiliki kajian Amdal, sehingga dapat ditetapkan kriteria jenis industri yang diizinkan beroperasi di kawasan tersebut.</p> <p>e. Untuk mempercepat pengembangan kawasan peruntukan, di dalam kawasan peruntukan industri dapat dibentuk suatu perusahaan kawasan industri yang mengelola kawasan industri.</p> <p>f. Ketentuan tentang kawasan industri diatur tersendiri melalui Keputusan Presiden Nomor 41 Tahun 1996 tentang Kawasan Industri dan Surat Keputusan Menteri Perindustrian dan Perdagangan Nomor 50/M/SK/1997 tentang Standar Teknis Kawasan</p>

KLASIFIKASI RUANG	DESKRIPSI	KETENTUAN UMUM PERATURAN ZONASI	
		KETENTUAN UMUM KEGIATAN	KETERANGAN
			<p>Industri yang mengatur beberapa aspek substansi serta hak dan kewajiban Perusahaan Kawasan Industri, Perusahaan Pengelola Kawasan Industri dan Perusahaan Industri dalam pengelolaan Kawasan Industri.</p> <p>g. Khusus untuk kawasan industri, pihak pengelola wajib menyiapkan kajian studi Amdal sehingga pihak industri cukup menyiapkan RPL dan RKL.</p> <p>h. Harus memperhatikan kelestarian lingkungan.</p> <p>i. Harus dilengkapi dengan unit pengolahan limbah.</p> <p>j. Harus memperhatikan suplai air bersih.</p> <p>k. Jenis industri yang dikembangkan adalah industri yang ramah lingkungan dan memenuhi kriteria ambang limbah yang ditetapkan Kementerian Lingkungan Hidup.</p> <p>l. Pengelolaan limbah untuk industri yang berkumpul di lokasi berdekatan sebaiknya dikelola secara terpadu.</p> <p>m. Pembatasan pembangunan perumahan baru di kawasan peruntukan industri.</p> <p>n. Harus memenuhi syarat AMDAL sesuai dengan</p>

KLASIFIKASI RUANG	DESKRIPSI	KETENTUAN UMUM PERATURAN ZONASI	
		KETENTUAN UMUM KEGIATAN	KETERANGAN
			ketentuan peraturan dan perundangundangan yang berlaku. o. Memperhatikan penataan kawasan perumahan di sekitar kawasan industri. p. Pembangunan kawasan industri minimal berjarak 2 Km dari permukiman dan berjarak 15- 20 Km dari pusat kota. q. Kawasan industri minimal berjarak 5 Km dari sungai. r. Penggunaan lahan pada kawasan industri terdiri dari penggunaan kaveling industri, jalan dan saluran, ruang terbuka hijau, dan fasilitas penunjang.
B5. Kawasan Pertambangan darat	1. Kawasan yang diperuntukkan bagi pertambangan, baik wilayah yang sedang maupun yang akan segera dilakukan kegiatan pertambangan terbagi menjadi kawasan pertambangan untuk : a. Golongan bahan galian strategis b. Golongan bahan galian vital c. Golongan bahan galian yang tidak termasuk kedua golongan di atas. <i>(Sumber : Modul Terapan, Pedoman Kriteria Teknis</i>	a. Tidak diperkenankan melakukan penambangan di Kawasan Hutan Lindung. b. Kegiatan usaha pertambangan dilarang dilakukan tanpa izin dari instansi/pejabat yang berwenang yang mengacu kepada ketentuan aturan teknis yang berlaku di setiap sektoral. c. Sebelum kegiatan pertambangan dilakukan wajib dilakukan studi kelayakan dan studi AMDAL yang hasilnya disetujui oleh tim evaluasi dari lembaga yang berwenang. d. Perusahaan/perseorangan yang telah habis masa penambangannya wajib melakukan rehabilitasi (reklamasi dan/atau revitalisasi) kawasan pascatambang sehingga dapat digunakan kembali untuk kegiatan lain, seperti pertanian, kehutanan, dan pariwisata. e. Pada kawasan pertambangan diperkenankan adanya kegiatan lain yang bersifat mendukung kegiatan pertambangan. f. Tidak mengalokasikan penggalian pada lereng curam (>40%) yang kemantapan lerengnya kurang stabil serta pada kawasan lindung dan pelestarian alam. Hal ini untuk menghindari terjadinya erosi dan kelongsoran. g. Tidak mengizinkan penambangan di daerah tikungan luar, tebing dan bagian-bagian sungai pada umumnya, sehingga mengarahkan ke daerah-daerah agradasi/sedimentasi tikungan dalam. h. Ketentuan pokok tentang penggolongan pelaksanaan penguasaan bahan galian; bentuk dan organisasi perusahaan pertambangan; usaha pertambangan; kuasa pertambangan; dan hubungan kuasa	Peruntukan pertambangan bahan galian golongan C : a. Kegiatan penambangan tidak boleh dilakukan di kawasan lindung; b. Kegiatan penambangan tidak boleh menimbulkan kerusakan lingkungan; c. Lokasi tidak terletak terlalu dekat terhadap daerah permukiman. Hal ini untuk menghindari bahaya yang diakibatkan oleh gerakan tanah, pencemaran udara, serta kebisingan akibat lalu lintas pengangkutan bahan galian, mesin pemecah batu, ledakan dinamit, dan

KLASIFIKASI RUANG	DESKRIPSI	KETENTUAN UMUM PERATURAN ZONASI	
		KETENTUAN UMUM KEGIATAN	KETERANGAN
	<p><i>Kawasan Budi Daya, Peraturan Menteri Pekerjaan Umum No. 41/PRT/M/2007);</i></p> <p>2. Pertambangan adalah sebagian atau seluruh tahapan kegiatan dalam rangka penelitian, pengelolaan dan pengusahaan mineral atau batubara yang meliputi penyelidikan umum, eksplorasi, studi kelayakan, konstruksi, penambangan, pengolahan dan pemurnian, pengangkutan dan penjualan, serta kegiatan pascatambang (<i>Undang-Undang No. 4 Tahun 2009 tentang Pertambangan Mineral dan Batubara</i>).</p>	<p>pertambangan dengan hak-hak tanah mengacu kepada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1967 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Pertambangan.</p> <p>i. Ketentuan pokok tentang penguasaan dan pengusahaan; kegiatan usaha hulu; kegiatan usaha hilir; hubungan kegiatan usaha minyak dan gas bumi dengan hak atas tanah; serta pembinaan dan pengawasan mengacu kepada Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2001 tentang Minyak dan Gas Bumi.</p> <p>j. Pemanfaatan ruang beserta sumber daya tambang dan galian di kawasan peruntukan pertambangan harus diperuntukan untuk sebesar-besarnya kemakmuran rakyat, dengan tetap memelihara sumber daya tersebut sebagai cadangan pembangunan yang berkelanjutan dan tetap memperhatikan kaidah-kaidah pelestarian fungsi lingkungan hidup.</p> <p>k. Setiap kegiatan pertambangan harus memberdayakan masyarakat di lingkungan yang dipengaruhi guna kepentingan dan kesejahteraan masyarakat setempat.</p> <p>l. Kegiatan pertambangan ditujukan untuk menyediakan bahan baku bagi industri dalam negeri dan berbagai keperluan masyarakat, serta meningkatkan ekspor, meningkatkan penerimaan negara dan pendapatan daerah serta memperluas lapangan pekerjaan dan kesempatan usaha.</p> <p>m. Kegiatan pertambangan harus terlebih dahulu memiliki kajian studi Amdal yang dilengkapi dengan RPL dan RKL.</p> <p>n. Kegiatan pertambangan mulai dari tahap perencanaan, tahap eksplorasi hingga eksploitasi harus diupayakan sedemikian rupa agar tidak menimbulkan perselisihan dan atau persengketaan dengan masyarakat setempat.</p> <p>o. Rencana kegiatan eksploitasi harus disetujui oleh dinas pertambangan setempat dan atau oleh Departemen Energi dan Sumber Daya Mineral, dan pelaksanaannya dilaporkan secara berkala.</p> <p>p. Pada lokasi kawasan pertambangan fasilitas fisik yang harus tersedia meliputi jaringan listrik, jaringan jalan raya, tempat pembuangan sampah, drainase, dan saluran air kotor.</p>	<p>sebagainya.</p> <p>d. Jarak dari permukiman 1-2 km bila digunakan bahan peledak dan minimal 500 m bila tanpa peledakan;</p> <p>e. Lokasi penambangan tidak terletak di daerah tadah (daerah imbuhan) untuk menjaga kelestarian sumber air (mata air, air tanah);</p> <p>f. Lokasi penggalian tidak dilakukan pada lereng curam (> 40%) yang kemantapan lerengnya kurang stabil. Hal ini untuk menghindari terjadinya erosi dan longsor.</p>
B4. Kawasan Pari wisata	Kawasan dengan luas tertentu yang dibangun atau didirikan untuk memenuhi kebutuhan pariwisata	<p>a. Kegiatan pemanfaatan ruang yang diperbolehkan yaitu pembangunan sarana dan prasarana yang mendukung kegiatan wisata;</p> <p>b. Kegiatan pemanfaatan ruang yang diperbolehkan bersyarat yaitu kegiatan pemanfaatan ruang yang bukan kegiatan wisata dengan syarat tidak mengganggu fungsi kawasan; dan</p> <p>c. Kegiatan pemanfaatan ruang yang tidak diperbolehkan yaitu kegiatan pemanfaatan ruang yang mengganggu fungsi kawasan.</p>	
B5. Kawasan Permukiman Perkotaan	Kawasan permukiman adalah bagian dari lingkungan hidup di luar kawasan lindung, berupa kawasan perkotaan yang berfungsi sebagai	<p>a. Kegiatan pemanfaatan ruang yang diperbolehkan yaitu pembangunan sarana dan prasarana pendukung fungsi kawasan perumahan, kawasan perkantoran, kawasan perdagangan dan jasa, kawasan industri, kawasan pariwisata, ruang evakuasi bencana, dan ruang terbuka hijau;</p> <p>b. Kegiatan pemanfaatan ruang yang diperbolehkan</p>	

KLASIFIKASI RUANG	DESKRIPSI	KETENTUAN UMUM PERATURAN ZONASI	
		KETENTUAN UMUM KEGIATAN	KETERANGAN
	lingkungan tempat tinggal atau lingkungan hunian dan tempat kegiatan yang mendukung kehidupan	bersyarat yaitu kegiatan pemanfaatan ruang non perkotaan dengan syarat menunjang fungsi kawasan; dan c. Kegiatan pemanfaatan ruang yang tidak diperbolehkan yaitu kegiatan pemanfaatan ruang yang mengganggu fungsi kawasan.	
B6. Kawasan Permukiman Perdesaan	Kawasan permukiman perdesaan adalah bagian dari lingkungan hidup di luar kawasan lindung, berupa kawasan perdesaan yang berfungsi sebagai lingkungan tempat tinggal atau lingkungan hunian dan tempat kegiatan yang mendukung kehidupan	a. Kegiatan pemanfaatan ruang yang diperbolehkan yaitu pembangunan sarana dan prasarana pendukung fungsi kawasan permukiman perdesaan; b. Kegiatan pemanfaatan ruang yang diperbolehkan bersyarat yaitu kegiatan pemanfaatan ruang perkotaan dengan syarat tidak mengganggu fungsi kawasan; dan c. Kegiatan pemanfaatan ruang yang tidak diperbolehkan yaitu kegiatan pemanfaatan ruang yang mengganggu fungsi kawasan.	
B7. Kawasan Reklamasi Pantai		a. Kegiatan pemanfaatan ruang yang diperbolehkan meliputi: 1. Pembangunan sarana dan prasarana pendukung pelabuhan; 2. Pembangunan sarana dan prasarana pendukung kegiatan industri; dan 3. Pembangunan sarana dan prasarana pendukung kegiatan pariwisata b. Kegiatan pemanfaatan ruang yang tidak diperbolehkan yaitu kegiatan pemanfaatan ruang selain kegiatan pemanfaatan ruang sebagaimana dimaksud pada huruf a.	
B8. Kawasan perikanan tangkap		a. Kegiatan pemanfaatan ruang yang diperbolehkan yaitu kegiatan perikanan tangkap; b. Kegiatan pemanfaatan ruang yang tidak diperbolehkan yaitu kegiatan pemanfaatan ruang selain perikanan tangkap.	
B9. Kawasan perikanan budidaya		a. Kegiatan pemanfaatan ruang yang diperbolehkan yaitu kegiatan perikanan budidaya dan kegiatan perikanan tangkap; b. Kegiatan pemanfaatan ruang yang diperbolehkan bersyarat yaitu kegiatan wisata dan kegiatan penelitian dengan syarat tidak mengganggu fungsi kawasan; dan c. Kegiatan pemanfaatan ruang yang tidak diperbolehkan yaitu kegiatan pemanfaatan ruang yang mengganggu fungsi kawasan.	

Sumber: Draft RTRW Kab. Natuna, 2011-2031

3.5. Isu Strategis

Isu strategis adalah suatu kondisi atau perihal yang diperhatikan atau dikedepankan dalam perencanaan pembangunan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi 5 (lima) tahun, karena dampaknya yang signifikan bagi masyarakat di masa depan.

Apabila isu strategi tidak diantisipasi dengan baik akan menimbulkan kerugian yang lebih besar. Demikian pula sebaliknya, jika isu strategis dapat dimanfaatkan untuk perencanaan pembangunan, maka terdapat peluang besar untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat.

Strategi pembangunan jangka menengah Kabupaten Natuna periode 2017-2021 salah satunya adalah peningkatan dan perluasan kesempatan kerja untuk mencapai sasaran meningkatnya kualitas daya saing tenaga kerja.

Tenaga kerja merupakan faktor pendukung perekonomian yang bertujuan untuk memajukan perekonomian daerah. Sebagian besar tenaga kerja di Kabupaten Natuna berpendidikan rendah dengan pengalaman yang kurang memadai (minim), sehingga belum memiliki keterampilan dan keahlian yang baik serta maksimal untuk memasuki dunia kerja. Oleh karena itu, pemerintah daerah perlu mengoptimalkan peran pemuda dan masyarakat untuk lebih meningkatkan keterampilan, juga keahlian diri, supaya daya saing tenaga kerja dan iklim wirausaha Kabupaten Natuna lebih berkualitas agar dapat menyerap tenaga kerja profesional dengan hasil *income* yang cukup untuk kebutuhan kehidupan layak.

Di samping itu, dalam rangka mengantisipasi perkembangan pencari kerja yang terus meningkat di setiap tahunnya, perlu dilakukan upaya-upaya untuk membuka lapangan pekerjaan. Hal ini dapat dilakukan dengan mendorong peningkatan investasi dan meningkatkan aktivitas perekonomian daerah. Sehingga lapangan pekerjaan baik di sektor formal maupun informal mampu menampung tenagakerja di seluruh wilayah.

Berdasarkan analisis permasalahan, telaah visi misi program kepala daerah, telaah Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau serta telaah RTRW Kabupaten Natuna, maka isu strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah:

Strategi Umum

1. Bidang Tenaga Kerja

- a. Pembangunan sistem informasi dan perencanaan tenaga kerja.
- b. Pembinaan Kompetensi tenaga kerja melalui pembinaan pelatihan dan pengembangan produktivitas tenaga kerja.
- c. Pembinaan hubungan industrial dan pengawasan serta peningkatan kesejahteraan tenaga kerja.

- d. Pengembangan kualitas sumber daya manusia, kinerja dan pembinaan pegawai di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

2. Bidang Transmigrasi.

Strategi umum yang dilakukan dalam pengembangan wilayah transmigrasi selama 5 (lima) tahun adalah :

- a. Memberikan Pemahaman kepada Masyarakat, Aparatur Desa, Aparatur Kecamatan dan Unsur Instansi terkait dengan mengadakan Sosialisasi Program Ketransmigrasian.
- b. Peningkatan kualitas SDM melalui diklat dasar dan lanjutan untuk peningkatan kualitas di bidang ketransmigrasi
- c. Berkoordinasi dengan Pemerintah Pusat, Propinsi, instansi terkait dan Masyarakat untuk Program Transmigrasi.
- d. Penyelesaian permasalahan-permasalahan yang ada di Esk. Transmigrasi terutama adalah penyelesaian sertifikasi lahan hak milik transmigran dan status asetnya.
- e. Pengembangan kawasan transmigrasi berbasis potensi daerah dengan melakukan identifikasi potensi dan perencanaan pengembangan kawasan permukiman transmigrasi.
- f. Peningkatan kerja sama antar daerah dalam rangka penempatan calon transmigran.
- g. Pembinaan calon transmigran dan transmigran dengan ketrampilan yang sesuai dengan daerah penempatan.

Strategi Khusus.

a. Bidang Tenaga Kerja

1. Perencanaan Tenaga Kerja.

Dalam pembangunan bidang ketenagakerjaan, aspek perencanaan dan informasi sangat penting artinya. Untuk itu perlu dilakukan perencanaan tenaga kerja baik pada tingkat nasional maupun tingkat daerah, serta menyediakan informasi ketenagakerjaan secara makro, sektoral dan regional yang lebih akurat dan tepat waktu.

2. Penyusunan dan Pengembangan Sistem Informasi Pasar Kerja.

Sistem informasi tenaga kerja berfungsi sebagai bahan pengambilan keputusan, evaluasi dan menopang tenaga kerja, khususnya perencanaan tenaga kerja.

Langkah – langkah yang direkomendasikan dalam upaya memperkuat institusi pasar kerja meliputi :

- a. Memperkuat mekanisme yang ada agar koordinasi lebih efektif antara dinas terkait maupun antara unit dalam dinas.
- b. Memperkokoh proses kelemahan desentralisasi, untuk menyempurnakan kebijakan yang ada pada tingkat regional dan lokal.
- c. Mengembangkan SDM pada tingkat regional.
- d. Memperkuat sistem informasi pasar kerja yang ada, termasuk upaya peningkatan kapasitas teknik sistem tersebut, serta melengkapi dengan fasilitas agar secara cepat dapat melakukan penilaian terhadap kualitas tenaga kerja yang ada.
- e. Memperkokoh dialog sosial antar kerja tripartit.

3. Perluasan kesempatan kerja

Tugas penting yang harus dihadapi oleh masyarakat dan Pemerintah Kabupaten saat ini adalah menciptakan kesempatan kerja.

Strategi yang dilaksanakan adalah :

- a. Perluasan kesempatan kerja di sektor – sektor formal.
- b. Perluasan kesempatan kerja di sektor industri / usaha kecil dan menengah.

4. Pemberdayaan dan Optimalisasi Sumber Daya Pelatihan Nasional.

Strategi yang dilaksanakan adalah :

- a. Pengembangan standarisasi dan sertifikasi kompetensi tenaga kerja.
- b. Peningkatan relevansi, kualitas dan efisiensi pelatihan kerja, melalui pembinaan program, fasilitas dan sarana instruktur dan tenaga ahli pelatihan, sistem dan metode pendekatan, kelembagaan dan akreditasi.
- c. Pengembangan jaring kerjasama pelatihan antar sektor.

5. Pengembangan Bursa Tenaga Kerja Terpadu :

Untuk memperbaiki layanan ketenagakerjaan dan untuk mengatasi berbagai masalah dalam pemberdayaan bursa tenaga kerja, direncanakan beberapa program sebagai berikut :

- a. Dikembangkan suatu program yang mampu memberikan bantuan dan tanggapan yang cepat terhadap tenaga kerja yang terkena PHK, juga perusahaan, Serikat Pekerja dan masyarakat yang menderita akibat lesunya ekonomi, penutupan pabrik /perusahaan atau pemutusan hubungan kerja masal.
 - b. Perlunya suatu jaringan komunikasi yang *on line* dengan seluruh Dinas Tenaga Kerja agar informasi dan data bursa tenaga kerja dapat dihasilkan dan dikirim tepat waktu.
 - c. Perubahan status bursa tenaga kerja mutlak dilakukan agar reformasi bursa tenaga kerja dapat berhasil, karena hal ini akan menarik para profesional dan mereka yang memiliki keahlian teknis untuk bekerja di kantor bursa tenaga kerja.
6. Implementasi Hubungan Industrial dalam Iklim Keterbukaan
- Beberapa upaya strategis yang diperlukan adalah :
- a. Reformasi Serikat Pekerja.
 - b. Pendidikan Perburuhan.
 - c. Pemasyarakatan keadaan baru dibidang hubungan industrial dalam era keterbukaan.
7. Perlindungan dan Peningkatan Kehidupan Serta Kesejahteraan Pekerja.
- Dalam upaya peningkatan taraf hidup pekerja, agar dapat hidup lebih layak perlu adanya perlindungan dan peningkatan kesejahteraan pekerja.
- Strategi yang akan dilaksanakan :
- a. Perlindungan tenaga kerja anak, orang muda dan wanita.
 - b. Jaminan sosial syarat kerja.
 - c. Perlindungan pengupahan.
 - d. Perlindungan tenaga kerja keluar negeri.
 - e. Pengawasan norma keselamatan dan kesehatan kerja.
 - f. Penegakan hukum dan pengawasan ketenagakerjaan.

b. Bidang Transmigrasi.

1. Meningkatkan kinerja organisasi dengan membangun pola kerja yang efektif dan efisien untuk meningkatkan layanan pada masyarakat di bidang ketransmigrasian, melalui :
 - a. Peningkatan kompetensi SDM untuk mewujudkan profesionalisme;

- b. Optimalisasi SDM Dinas dalam penanganan di bidang ketransmigrasian;
 - c. Peningkatan kompetensi karyawan dan stakeholder dalam pekerjaan;
 - d. Meningkatkan SDM melalui pelatihan;
 - e. Menumbuhkan jiwa semangat kerja melalui perubahan mind set pegawai;
 - f. Meningkatkan kesejahteraan pegawai melalui reward and punishment bagi staf, pegawai atau karyawan;
 - g. Meningkatkan kedisiplinan dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan.
2. Meningkatkan pemahaman kepada Masyarakat, Aparatur Desa, Aparatur Kecamatan dan Unsur Instansi terkait mengenai Program Ketransmigrasian.

Strategi yang akan dilaksanakan adalah :

- a. Mengadakan sosialisasi program ketransmigrasian kepada Masyarakat, Aparatur Desa, Aparatur Kecamatan dan Unsur Instansi terkait.
 - b. Melakukan pendekatan – pendekatan terhadap masyarakat, aparatur desa dan aparatur kecamatan dengan memberikan pengertian tentang pola dan sistem transmigrasi.
3. Meningkatkan koordinasi dengan Pemerintah Pusat, Propinsi, instansi terkait dan Masyarakat untuk Program Transmigrasi melalui :
- a. Koordinasi
 - b. Kerjasama dalam pelaksanaan Program Transmigrasi.
 - c. Melakukan pendampingan dalam setiap tahapan perencanaan dan pembangunan serta penempatan transmigran yang dilakukan oleh Pemerintah pusat, Pemerintah propinsi dan instansi terkait agar dapat singkoron.
5. Pendataan dan pengukuran aset Eks, Transmigrasi Kabupaten Natuna untuk pelepasan aset dari Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi menjadi aset Daerah yang selama ini menjadi kendala Pemerintah Desa, pemerintah Daerah maupun Propinsi untuk melakukan pembangunan maupun pemeliharaan terkait kewenangannya.

Strategi yang akan dilaksanakan adalah :

- a. Koordinasi dengan Pemerintah Pusat, Pemerintah Propinsi dan atar Instansi terkait;
- b. Melakukan Kajian dan singkronisasi dengan peta dan data penunjang;
- c. Melakukan Pengukuran Aset dan Pendataan Aset di lokasi;
- d. Penggambaran peta letak aset dan pengolahan data;

- e. Pengurusan Serahterima Aset Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi menjadi Aset Daerah.
6. Pengembangan Kawasan Transmigrasi berbasis potensi daerah yaitu mengembangkan potensi sumberdaya alam perdesaan terintegrasi dengan pengembangan perkotaan dalam satu kesatuan sistem pengembangan ekonomi wilayah dalam bentuk Wilayah Pengembangan Transmigrasi (WPT) atau pembangunan Lokasi Permukiman Transmigrasi (LPT) dengan melakukan :
 - a. Identifikasi Kepemilikan dan status lahan atau juga disebut konsolidasi lahan;
 - b. Identifikasi Indikasi Areal potensi;
 - c. Survey Penyusunan Rencana Kawasan Transmigrasi (RKT);
 - d. Pengusulan kawasan untuk legalitas lahan sebagai syarat untuk memenuhi 2C (Clean and Clear);
 - e. Penyusunan Rencana Satuan kawasan Pengembangan (RSKP) yang selanjutnya diusulkan untuk Perencanaan lanjutan oleh kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi;
 - f. Menetapkan produk unggulan sejak perencanaan dan pembangunan permukiman melalui pola pengembangan Trans Nelayan, Trans Pertanian dan Perkebunan berbasis agribisnis dan agroindustri
7. Pendampingan Tahapan Perencanaan dan Pembangunan yang dilakukan oleh Pemerintah Pusat dan Pemerintah Propinsi serta Instansi terkait sebagai stake holder potensi dan perencanaan pengembangan kawasan permukiman transmigrasi dengan konsep Pola Transmigrasi Umum, Transmigrasi Pugar, Transmigrasi Tempatan sesuai dengan daya dukung wilayah serta karakter masyarakatnya.
8. Peningkatan kerja sama antar daerah dalam rangka penempatan calon transmigran, investasi dan pengembangan ekonomi.
Strategi yang dilakukan adalah :
 - a. Koordinasi dan kerjasama dengan daerah lain untuk calon transmigran;
 - b. Koordinasi dengan Pemerintah Pusat untuk fasilitasi penempatan calon transmigran dari daerah asal ke daerah tujuan;
 - c. Koordinasi dengan Pemerintah Pusat untuk fasilitasi perlengkapan calon transmigran, pembinaan calon transmigran luar daerah dan fasilitasi pengiriman calon transmigran;

- d. Koordinasi dengan daerah pengirim transmigran dan Pemerintah Pusat untuk kebutuhan hidup transmigran yang dikirim selama satu tahun atau lebih;
 - e. Adanya MOU yang mengikat antar daerah;
 - f. Peningkatan sosialisasi informasi tentang daerah penempatan.
9. Pembinaan calon transmigran dan transmigran dengan ketrampilan yang sesuai dengan daerah penempatan.

Strategi yang dilakukan adalah :

- a. Pembinaan dan pelatihan bidang pengembangan ekonomi dan wirausaha;
 - b. Mengembangkan investasi melalui kerjasama kemitraan Badan Usaha dengan masyarakat di kawasan transmigrasi;
 - c. Pengembangan usaha ekonomi melalui fasilitasi pengembangan usaha produktif, pendampingan, peningkatan produktivitas masyarakat, serta fasilitasi dan mediasi pengembangan bisnis dan kemitraan;
 - d. Memberikan akses kepada masyarakat terhadap informasi potensi dan peluang yang tersedia di kawasan transmigrasi;
 - e. Meningkatkan kualitas sumberdaya manusia calon transmigran serta pembekalan mental dan etos kerja;
 - f. Meningkatkan kualitas seleksi calon transmigran;
 - g. Meningkatkan kualitas mediasi kerjasama antar daerah;
 - h. Peningkatan kemandirian masyarakat transmigrasi di kawasan transmigrasi;
 - i. Penguatan kapasitas SDM Pengelola dalam pengembangan kawasan sebagai embrio pusat pertumbuhan/perkotaan baru.
10. Meningkatkan mutu proses pengerahan transmigrasi melalui :
- a. Peningkatan peran serta/partisipasi masyarakat dalam pembangunan transmigrasi.
 - b. Peningkatan mutu pelayanan, pendaftaran dan seleksi untuk memperoleh calon transmigrasi yang bermotivasi kuat untuk bertransmigrasi.
 - c. Untuk dapat lebih mendorong dinamika masyarakat diupayakan adanya komposisi transmigrasi yang tidak miskin.
 - d. Peningkatan penerangan dan penyuluhan pembangunan transmigrasi kearah sasaran prioritas penyerahan.
 - e. Peningkatan Pengetahuan masyarakat dan Aparatur Desa serta Aparatur Kecamatan mengenai ketransmigrasian.

Kebijakan Ket transmigrasian

Arah kebijakan dan strategi pembangunan bidang ket transmigrasian dilaksanakan melalui program yaitu:

1. Program Pengembangan Kawasan Transmigrasi

Program ini dilaksanakan pada tahapan awal sampai pembangunan dan penempatan di arahkan tahun 2016 - 2021 meliputi :

- a. Sosialisasi Program Transmigrasi
- b. Penyediaan Tanah Transmigrasi;
- c. Survey identifikasi Lahan dan Indikasi Arel Potensi Kawasan Transmigrasi.
- c. Penyusunan Tahapan Rencana Pembangunan Kawasan Transmigrasi;
- d. Identifikasi Lahan HPL Transmigrasi;
- e. Legalitas lahan sebagai syarat 2c (Clen and Clear);
- f. Penyelesaian Sertifikasi lahan Hak Milik Transmigran Eks. Transmigrasi Kabupaten Natuna;
- g. Pendataan dan Pengurusan Status Aset Eks. Transmigrasi menjadi aset daerah;
- h. Pembangunan Permukiman di Kawasan Transmigrasi;
- d. Fasilitasi Perpindahan dan Penempatan Transmigrasi;
- e. Pengembangan peran serta masyarakat dalam pembangunan transmigrasi;
- f. Dukungan Perencanaan, Pembangunan, Manajemen dan Dukungan Teknis Lainnya Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi.

Bab 4 **VISI , MISI, TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN KEBIJAKAN**

Perumusan visi dan misi jangka menengah Kabupaten Natuna merupakan salah satu tahap penting penyusunan dokumen Renstra Perangkat Daerah sebagai hasil dari analisis sebelumnya. Visi menjelaskan arah atau suatu kondisi ideal dimasa depan yang ingin dicapai (*clarity of direction*) berdasarkan kondisi dan situasi yang terjadi saat ini yang menciptakan kesenjangan (*gap*) antara kondisi saat ini dan masa depan yang ingin dicapai. Pernyataan visi yang artikulatif akan memberikan arah yang jelas bagaimana mencapai masa depan yang diharapkan dan mengatasi kesenjangan yang terjadi. Sedangkan Misi adalah rumusan umum mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan dan diwujudkan agar tujuan dapat terlaksana dan berhasil dengan baik sesuai dengan visi yang telah ditetapkan.

4.1. Visi dan Misi Perangkat Daerah

Berdasarkan Undang undang Nomor 32 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah pasal 272 ayat (2) di jelaskan bahwa Rencana strategis Perangkat Daerah memuat tujuan, sasaran, program, dan kegiatan pembangunan dalam rangka pelaksanaan Urusan Pemerintahan Wajib dan/atau Urusan Pemerintahan Pilihan sesuai dengan tugas dan fungsi setiap Perangkat Daerah. Dengan tidak adanya visi misi Perangkat Daerah maka Visi Perangkat Daerah mengacu pada Visi RPJMD.

4.2. Tujuan dan Sasaran

Tujuan dan sasaran adalah tahap perumusan sasaran strategis yang menunjukkan tingkat prioritas tertinggi dalam perencanaan pembangunan jangka menengah daerah yang selanjutnya akan menjadi dasar penyusunan arsitektur kinerja pembangunan daerah secara keseluruhan yang mencakup strategi, arah kebijakan, dan program prioritas.

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

dalam bentuk kuantitatif, akan tetapi harus menunjukkan suatu kondisi yang ingin dicapai dimasa datang.

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

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

Tujuan dan sasaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi tahun 2016 - 2021 adalah sebagai berikut :

Tujuan :

1. Menyiapkan calon tenaga kerja yang kompeten dalam upaya peningkatan kualitas calon tenaga kerja;
2. Meningkatkan perlindungan tenaga kerja;
3. Meningkatkan kawasan transmigrasi berbasis potensi daerah;

Sasaran :

1. Menurunnya tingkat pengangguran terbuka;
2. Meningkatnya perlindungan tenaga kerja;
3. Meningkatnya kawasan transmigrasi berbasis potensi daerah;

Hubungan antara tujuan, sasaran serta target tahunan pencapaian pembangunan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna tahun 2017 – 2021 dapat digambarkan dalam tabel berikut:

Tabel 4.1

Tujuan, Indikator Tujuan, Sasaran, Indikator Sasaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2016-2021

NO	TUJUAN	INDIKATOR TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	SATUAN	KONDISI AWAL	TARGET TAHUN					TARGET AKHIR
							2017	2018	2019	2020	2021	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1.	Menyiapkan calon tenaga kerja yang kompeten dalam upaya peningkatan kualitas calon tenaga kerja	Tingkat pengangguran terbuka	Menurunnya tingkat pengangguran terbuka	Tingkat pengangguran terbuka	%	10,54	6,25	5,75	5,25	4,90	4,50	4,50
2.	Meningkatkan perlindungan tenaga kerja		Meningkatnya perlindungan tenaga kerja	Persentase peningkatan kepesertaan program jaminan sosial ketenagakerjaan	%	0,00	3,55	13,55	23,55	33,55	43,55	43,55
3.	Meningkatkan kawasan transmigrasi berbasis potensi daerah		Meningkatnya kawasan transmigrasi berbasis potensi daerah	Jumlah kawasan transmigrasi	Kawasan	0	0	2	2	3	3	3

4.3. Strategi dan Kebijakan

Untuk mencapai tujuan dan sasaran di dalam Rencana Strategis (Renstra) diperlukan strategi. Strategi adalah langkah-langkah berisikan program-program indikatif untuk mewujudkan visi dan misi. Rumusan strategi merupakan pernyataan yang menjelaskan bagaimana sasaran akan dicapai, yang selanjutnya diperjelas dengan serangkaian kebijakan.

Strategi untuk mencapai visi dan misi Kabupaten Natuna dihasilkan dari hasil analisis strategis lingkungan yaitu S – O (*Strengths – Opportunity*) yang mengarah pada kekuatan atau keunggulan untuk meraih peluang dan tantangan yang ada. Rumusan strategi merupakan pernyataan yang menjelaskan bagaimana sasaran akan dicapai, yang selanjutnya diperjelas dengan serangkaian kebijakan.

Kebijakan diambil sebagai arah dalam menentukan bentuk konfigurasi program kegiatan untuk mencapai tujuan. kebijakan dapat bersifat internal, yaitu kebijakan dalam mengelola pelaksanaan program-program pembangunan maupun bersifat eksternal yaitu kebijakan dalam rangka mengatur, mendorong dan memfasilitasi kegiatan masyarakat. Kebijakan untuk mencapai masing-masing sasaran Renstra PD dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Strategi 1 : Pemberian kesempatan memperoleh pelatihan, peningkatan kompetensi kerja dan produktivitas tenaga kerja

Tenaga kerja merupakan faktor pendukung perekonomian yang bertujuan untuk memajukan perekonomian daerah. Sebagian besar tenaga kerja di Kabupaten Natuna berpendidikan rendah dengan pengalaman yang kurang memadai (minim), sehingga belum memiliki keterampilan dan keahlian yang baik serta maksimal untuk memasuki dunia kerja. Oleh karena itu, pemerintah daerah perlu mengoptimalkan peran pemuda dan masyarakat untuk lebih meningkatkan keterampilan, juga keahlian diri, supaya daya saing tenaga kerja dan iklim wirausaha Kabupaten Natuna lebih berkualitas agar dapat menyerap tenaga kerja profesional dengan hasil *income* yang cukup untuk kebutuhan kehidupan layak.

Di samping itu, dalam rangka mengantisipasi perkembangan pencari kerja yang terus meningkat di setiap tahunnya, perlu dilakukan upaya-upaya untuk membuka lapangan pekerjaan. Hal ini dapat dilakukan dengan mendorong peningkatan investasi

dan meningkatkan aktivitas perekonomian daerah. Sehingga lapangan pekerjaan baik di sektor formal maupun informal mampu menampung tenaga kerja di seluruh wilayah.

Strategi peningkatan kualitas tenaga kerja dijabarkan lebih rinci melalui kebijakan sebagai berikut :

1. Peningkatan Kualitas BLK
2. Peningkatan informasi kesempatan kerja
3. Peningkatan pendidikan dan pelatihan bagi pencari kerja

Strategi 2 : Memberikan perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan bagi para pekerja

Mengupayakan peningkatan perlindungan ketenagakerjaan melalui jaminan sosial ketenagakerjaan dengan memberi himbauan atau peringatan kepada pemberi kerja agar mengikutsertakan para pekerja tetapnya untuk mengikuti program jaminan sosial ketenagakerjaan sesuai dengan aturan yang berlaku.

Strategi 3 : Peningkatan kesadaran masyarakat dan aparat desa terhadap program transmigrasi dan melakukan identifikasi dan kajian awal potensi, kondisi sosial dan ekonomi masyarakatnya dan sarana maupun prasarana yang ada.

Dijabarkan lebih rinci dengan kebijakan sebagai berikut :

1. Memberikan pemahaman mengenai gambaran program pola dan sistem transmigrasi melalui sosialisasi program transmigrasi kepada masyarakat dan aparat desa yang menjadi sasaran rencana pengembangan kawasan transmigrasi.
2. Melakukan survey identifikasi potensi kawasan transmigrasi.

Tabel 4.3
Hubungan Tujuan, Sasaran, Strategi, & Kebijakan
Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Kabupaten Natuna

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	STRATEGI	KEBIJAKAN
1.	Menyiapkan calon tenaga kerja yang kompeten dalam upaya peningkatan kualitas calon tenaga kerja	1. Menurunnya tingkat pengangguran terbuka	1. Tingkat pengangguran terbuka	Pemberian kesempatan memperoleh pelatihan, peningkatan kompetensi kerja dan produktivitas tenaga kerja	Peningkatan kualitas Balai Latihan Kerja (BLK) Peningkatan informasi bursa kerja Peningkatan pendidikan dan pelatihan bagi pencari kerja
2.	Meningkatkan perlindungan tenaga kerja	2. Meningkatnya perlindungan tenaga kerja	2. Persentase peningkatan kepesertaan program jaminan sosial ketenagakerjaan	Mengupayakan peningkatan perlindungan ketenagakerjaan melalui jaminan sosial ketenagakerjaan dengan memberi himbauan atau peringatan kepada pemberi kerja agar mengikutsertakan para pekerja tetapnya untuk mengikuti program jaminan sosial ketenagakerjaan sesuai dengan aturan yang berlaku	Meningkatkan pemahaman pemberi kerja akan hak dan kewajiban bagi setiap pekerja
3.	Meningkatkan kawasan transmigrasi berbasis potensi daerah	3. Meningkatnya kawasan transmigrasi berbasis potensi daerah	3. Jumlah Kawasan Transmigrasi	Peningkatan kesadaran masyarakat dan aparatur desa terhadap program transmigrasi dan melakukan identifikasi dan kajian awal potensi, kondisi sosial dan ekonomi	Memberikan pemahaman mengenai gambaran program pola dan sistem transmigrasi melalui sosialisasi program transmigrasi kepada masyarakat dan aparatur desa yang menjadi sasaran rencana pengembangan kawasan transmigrasi
4.	Meningkatkan kualitas kinerja dengan prinsip Good Governance	4. Meningkatnya Kapasitas dan Akuntabilitas Kinerja Birokrasi	4. Nilai/Predikat	Meningkatkan efektivitas dan kualitas kinerja SKPD	Meningkatkan akuntabilitas kinerja SKPD

Bab 5

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

Program merupakan umpulan kegiatan nyata, sistematis dan terpadu yang dilaksanakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna dalam rangka kerjasama dengan masyarakat guna mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan.

Tahun 2016-2021 program yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna adalah sebagai berikut:

- 1) Program Pelayanan Administrasi Perkantoran
- 2) Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur
- 3) Program Peningkatan Disiplin Aparatur
- 4) Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur
- 5) Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan
- 6) Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja
- 7) Program Peningkatan Kesempatan Kerja
- 8) Program Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan
- 9) Program Pengembangan Wilayah Transmigrasi

RENCANA PROGRAM, KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA, KELOMPOK SASARAN, DAN PENDANAAN INDIKATIF
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
KABUPATEN NATUNA

* dalam ribuan rupiah

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Oucome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian pada Awal Tahun	Tahun 1 (2017)		Tahun 2 (2018)		Tahun 3 (2019)		Tahun 4 (2020)		Tahun 5 (2021)		Kondisi Akhir		Unit Kerja SKPD Penanggungjawab
							Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	
Meningkatkan kawasan transmigrasi berbasis potensi daerah	Meningkatnya kawasan transmigrasi berbasis potensi daerah	Jumlah kawasan transmigrasi	15.	Program Pengembangan Wilayah Transmigrasi	Jumlah SKP (Satuan Kawasan Pengembangan)	0	0	600,000	2	380,000	2	400,000	2	400,000		0	2	1,780,000	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
			15.09.	Sosialisasi program transmigrasi kepada masyarakat dan aparatur desa yang menjadi sasaran rencana pengembangan permukiman transmigrasi	Jumlah kecamatan yang mendapatkan sosialisasi	0	2	250,000	2	180,000	2	100,000	2	50,000		0	8	580,000	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
			15.10.	Survey Identifikasi lokasi dan koordinasi rencana pengembangan kawasan transmigrasi	Jumlah kecamatan di survey dalam rencana pengembangan kawasan transmigrasi	0	2	350,000	2	200,000	2	200,000	2	200,000		0	8	950,000	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
			15.11.	Survey perencanaan kawasan transmigrasi dan koordinasi perencanaan wilayah transmigrasi	Jumlah kecamatan yang disurvei untuk rencana kawasan transmigrasi	0	0	0	0	0	2	100,000	2	150,000		0	4	250,000	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Meningkatkan Perlindungan Tenaga Kerja	Meningkatnya perlindungan tenaga kerja	Persentase peningkatan kepesertaan program jaminan sosial ketenagakerjaan	2.	Program Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan	Persentase peningkatan kepesertaan program jaminan sosial ketenagakerjaan	0	50	0	60	100,000	70	100,000	80	0		0	90	200,000	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
			2.09.	Survey kebutuhan hidup layak untuk penetapan pendapatan dan upah tenaga kerja	Jumlah kecamatan yang di survei	12	0	0	0	0	15	100,000		0		0	15	100,000	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
			2.10.	Pembinaan ketenagakerjaan	Jumlah serikat pekerja yang dibina	1		0	2	100,000		0		0		0	4	100,000	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Meningkatnya kualitas kinerja dengan prinsip good governance	Meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi	Predikat/ Nilai evaluasi lakip	01.	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Jumlah bulan pelayanan administrasi perkantoran	12	12	1,310,591	12	1,549,560	12	1,588,810	12	1,639,200		0	60	6,088,161	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
			01.01.	Penyediaan jasa surat menyurat	Jumlah bulan penyediaan jasa surat menyurat	12	12	15,000	12	17,250	12	17,500	12	18,000		0	60	67,750	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
			01.02.	Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	Jumlah bulan penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	12	12	45,000	12	46,000	12	47,000	12	48,000		0	60	186,000	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
			01.08.	Penyediaan jasa kebersihan kantor	Jumlah bulan penyediaan kebersihan kantor	12	12	32,200	12	37,030	12	37,030	12	37,500		0	60	143,760	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
			01.10.	Penyediaan alat tulis kantor	Jumlah bulan penyediaan alat tulis kantor	12	12	54,641	12	57,500	12	57,500	12	58,000		0	60	227,641	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Oucome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian pada Awal Tahun	Tahun 1 (2017)		Tahun 2 (2018)		Tahun 3 (2019)		Tahun 4 (2020)		Tahun 5 (2021)		Kondisi Akhir		Unit Kerja SKPD Penanggungjawab
							Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	
			01.11.	Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	Jumlah bulan penyediaan bahan cetak dan penggandaan dokumen	12	12	44,000	12	50,600	12	50,600	12	60,000		0	60	205,200	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
			01.12.	Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	Jumlah komponen instalasi listrik	10	10	30,000	10	50,000	10	50,000	10	50,000		0	10	180,000	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
			01.13.	Penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor	Jumlah Jenis penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor	9	9	90,000	9	100,000	9	110,000	9	120,000		0	9	420,000	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
			01.15.	Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	Jumlah bulan penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	12	12	5,000	12	5,750	12	5,750	12	6,000		0	60	22,500	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
			01.17.	Penyediaan makanan dan minuman	Jumlah bulan penyediaan makanan dan minuman pegawai	12	12	40,200	12	46,230	12	46,230	12	46,500		0	60	179,160	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
			01.18.	Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi keluar daerah	Jumlah perjalanan dinas luar daerah	19	19	335,350	20	360,000	21	378,000	22	396,000		0	124	1,469,350	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
			01.19.	Penyediaan jasa tenaga pendukung administrasi/teknis perkantoran	Jumlah pegawai	30	25	469,200	30	619,200	30	619,200	30	619,200		0	30	2,326,800	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
			01.20.	Rapat-rapat koordinasi dalam daerah	Jumlah perjalanan dinas dalam daerah	15	15	150,000	16	160,000	17	170,000	18	180,000		0	85	660,000	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
			02.	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	Persentase Ketersediaan Sarana dan Prasarana Aparatur	60	65	70,408	65	227,000	70	77,000	70	780,000		0	75	1,154,408	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
			02.17.	Pembangunan tempat parkir dan halaman kantor	Luas tempat parkir dan halaman kantor	128	0	0	64	150,000	0	0	0	0		0	192	150,000	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
			02.24.	Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional	Jumlah kendaraan dinas/operasional kantor yang di pelhara	14	14	40,000	14	46,000	14	46,000	14	47,000		0	14	179,000	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
			02.30.	Pemeliharaan rutin/berkala peralatan dan perlengkapan kantor	Jumlah bulan pemeliharaan peralatan dan perlengkapan kantor	12	12	30,408	12	31,000	12	31,000	12	33,000		0	60	125,408	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
			02.46.	Pembangunan konstruksi sarana penunjang perkantoran	Pembangunan pavingblok	0	0	0	0	0	0	0	640	700,000		0	640	700,000	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
			03.	Program Peningkatan Disiplin Aparatur	Persentase Kehadiran Pegawai	85	85	170,529	90	135,000	90	175,000	95	0		0	95	480,529	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
			03.02.	Pengadaan pakaian dinas beserta kelengkapannya	Jumlah pakaian dinas	58	58	55,529	0	0	58	60,000	0	0		0	174	115,529	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
			03.04.	Pengadaan pakaian KORPRI	Jumlah pakaian korpri	32	0	0	32	20,000	0	0	0	0		0	64	20,000	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
			03.05.	Pengadaan pakaian khusus hari-hari tertentu	Jumlah pakaian hari-hari tertentu	58	58	115,000	58	115,000	58	115,000	0	0		0	174	345,000	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
			05.	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Persentase Aparatur yang Bersertifikasi	50	55	100,000	60	100,000	65	100,000	70	100,000		0	75	400,000	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Ooume) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian pada Awal Tahun	Tahun 1 (2017)		Tahun 2 (2018)		Tahun 3 (2019)		Tahun 4 (2020)		Tahun 5 (2021)		Kondisi Akhir		Unit Kerja SKPD Penanggungjawab
							Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	
			05.04.	Kursus dan peningkatan ketrampilan aparatur	Jumlah aparatur yang mengikuti bimtek	5	5	100,000	5	100,000	5	100,000	5	100,000	0		25	400,000	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
			06.	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	Predikat/Nilai Akuntabilitas	CC/52.58	B/68	100,000	B/70	100,000	BB/74	100,000	BB/76	100,000	0		A/80	400,000	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
			06.01.	Penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD	Jumlah laporan	2	2	50,000	2	50,000	2	50,000	2	50,000	0		12	200,000	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
			06.07.	Penyusunan RENSTRA	Jumlah dokumen renstra dan renja	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0		2	0	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
			06.10.	Penyusunan laporan keuangan	Jumlah laporan keuangan	2	2	50,000	1	50,000	1	50,000	1	50,000	0		6	200,000	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Menyiapkan calon tenaga kerja yang kompeten dalam upaya peningkatan kualitas calon tenaga kerja	Menurunnya tingkat pengangguran terbuka	Tingkat pengangguran terbuka	15.	Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja	Persentase lulusan pelatihan yang berkompeten	0	90	2,712,630	90	2,374,500	91	2,871,122	91	3,267,071	0		92	11,225,323	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
			15.03.	Pengadaan peralatan pendidikan dan keterampilan bagi pencari kerja	Jumlah peserta yang mendapatkan peralatan	18	51	450,000	30	200,000	41	350,000	51	550,000	0		242	1,550,000	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
			15.04.	Peningkatan profesionalisme tenaga kepelatihan dan instruktur BLK	Jumlah instruktur profesional	0	0	0	50	700,000		0		0	0		5	700,000	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
			15.06.	Pendidikan dan pelatihan keterampilan bagi pencari kerja	Jumlah peserta yang mendapat pelatihan berbasis kompetensi	18	31	1,062,630	15	747,500	30	1,500,000	30	1,512,622	0		159	4,822,752	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
			15.07.	Pemeliharaan rutin/berkala sarana dan prasarana BLK	Jumlah jenis sarana dan prasarana BLK yang terpelihara	5	5	550,000	5	400,000	5	400,000	5	500,000	0		25	1,850,000	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
			15.11.	Pengadaan sarana dan prasarana BLK	Jumlah jenis sarana BLK	4	2	500,000	2	177,000	2	471,122	4	554,449	0		14	1,702,571	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
			15.16.	Optimalisasi manajemen BLK	Jumlah kurikulum yang berbasis potensi daerah	0	1	150,000	1	150,000	1	150,000	1	150,000	0		5	600,000	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
			18.	Program Peningkatan Kesempatan Kerja	Persentase lulusan pelatihan yang ditempatkan	n.a	25	850,000	30	930,125	40	850,000	50	700,000	0		60	3,330,125	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
			18.02.	Fasilitasi Peluang kesempatan kerja	Jumlah MOU	0		0	1	130,125		0	3	400,000	0		4	530,125	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
			18.03.	Penyusunan Perencanaan Tenaga Kerja	Jumlah Dokumen penyusunan perencanaan tenaga kerja daerah (PPTKD)	0	0	0	1	500,000		0		0	0		2	500,000	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
			18.04.	Monitoring evaluasi dan pelaporan	Jumlah laporan hasil monitoring, evaluasi dan pelaporan	0	1	300,000	1	300,000	1	300,000	1	300,000	0		5	1,200,000	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
			18.05.	Penyusunan peraturan perundang undangan ketenagakerjaan	Jumlah Ranperda ketenagakerjaan	0	1	550,000		0		0		0	0		1	550,000	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Oucome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian pada Awal Tahun	Tahun 1 (2017)		Tahun 2 (2018)		Tahun 3 (2019)		Tahun 4 (2020)		Tahun 5 (2021)		Kondisi Akhir		Unit Kerja SKPD Penanggungjawab
							Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	
			18.07.	Terapan Teknologi Tepat Guna (TTG)	Jumlah peserta yang mendapat pembekalan keterampilan TTG	0	0		0		50	550,000				0	150	550,000	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
			01.	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN								0				1,979,000		1,979,000	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
			01.2.03	Administrasi Umum								0				1,979,000		1,979,000	
			01.2.03.024.	Pengadaan Peralatan Gedung Kantor	Jumlah gedung kantor	0						0			1	1,800,000	1	1,800,000	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
			01.2.03.028.	Pemeliharaan Rutin/Berkala Gedung Kantor	Jumlah gedung yang dipelihara	5						0			5	179,000	5	179,000	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
			02.	PROGRAM PERENCANAAN KAWASAN TRANSMIGRASI								0				250,000		250,000	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
			02.2.01	Pencadangan Tanah Untuk Kawasan Transmigrasi								0				250,000		250,000	
			02.2.01.004.	Penatausahaan Pencadangan Tanah Untuk Kawasan Transmigrasi	Jumlah HPL transmigrasi	0						0			4	250,000	4	250,000	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
			04.	PROGRAM PENGEMBANGAN KAWASAN TRANSMIGRASI								0				150,000		150,000	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
			04.2.01	Pengembangan Satuan Permukiman pada Tahap Kemandirian								0				150,000		150,000	
			04.2.01.002.	Penguatan Infrastruktur Sosial, Ekonomi dan Kelembagaan Dalam Rangka Kemandirian Satuan Pemukiman	Jumlah Kecamatan	0						0			2	150,000	480	150,000	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Meningkatkan kawasan transmigrasi berbasis potensi daerah	Meningkatnya kawasan transmigrasi berbasis potensi daerah	Jumlah kawasan transmigrasi	02.	PROGRAM PERENCANAAN KAWASAN TRANSMIGRASI		0						0			2	0	2	0	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
			02.2.01	Pencadangan Tanah Untuk Kawasan Transmigrasi	Jumlah SKP (Satuan Kawasan Pengembangan)							0				0		0	
			02.2.01.004.	Penatausahaan Pencadangan Tanah Untuk Kawasan Transmigrasi	Jumlah kecamatan di survey dalam rencana pengembangan kawasan transmigrasi	0						0			0	0	8	0	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Meningkatkan Perlindungan Tenaga Kerja	Meningkatnya perlindungan tenaga kerja	Persentase peningkatan kepesertaan program jaminan sosial ketenagakerjaan	01.	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN		0						0			90	0	90	0	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
			01.2.04	Peningkatan Disiplin dan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Persentase pekerja/buruh yang menjadi peserta program jamsostek							0				0		0	
			01.2.04.011.	Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah peserta yang mengikuti sosialisasi	30 orang						0				0	130	0	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
			05.	PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL		0						0			90	337,500	90	337,500	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Oucome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian pada Awal Tahun	Tahun 1 (2017)		Tahun 2 (2018)		Tahun 3 (2019)		Tahun 4 (2020)		Tahun 5 (2021)		Kondisi Akhir		Unit Kerja SKPD Penanggungjawab
							Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	
			05.2.02	Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	Persentase pekerja/ buruh yang menjadi peserta program Jamsostek			0		0		0		0		337,500		337,500	
			05.2.0 2.001.	Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak Pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Nilai UMK tahunan	2252300		0		0		0		0	2438115	287,500	2438115	287,500	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
			05.2.0 2.002.	Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak Pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah konflik yang diselesaikan	0		0		0		0		0	2	50,000	10	50,000	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Meningkatnya kualitas kinerja dengan prinsip good governance	Meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi	Predikat/ Nilai evaluasi lakip	01.	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN		CC/52.58		0		0		0		0	A/80	2,760,700	A/80	2,760,700	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
			01.2.01	Perencanaan dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Predikat/Nilai Akuntabilitas			0		0		0		0		50,000		50,000	
			01.2.0 1.001.	Penyusunan Renstra dan Renja Perangkat Daerah	Jumlah dokumen renstra dan renja	1		0		0		0		0	1	50,000	2	50,000	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
			01.2.02	Administrasi Keuangan	Jumlah bulan pelayanan administrasi perkantoran			0		0		0		0		619,200		619,200	
			01.2.0 2.001.	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah pegawai	30		0		0		0		0	30	619,200	30	619,200	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
			01.2.02	Administrasi Keuangan	Predikat/Nilai Akuntabilitas			0		0		0		0		100,000		100,000	
			01.2.0 2.006.	Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja Skpd	Jumlah laporan	2		0		0		0		0	2	50,000	12	50,000	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
			01.2.0 2.009.	Penyusunan Pelaporan Keuangan Akhir Tahun	Jumlah laporan keuangan	2		0		0		0		0	1	50,000	6	50,000	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
			01.2.03	Administrasi Umum	Jumlah bulan pelayanan administrasi perkantoran			0		0		0		0		1,409,500		1,409,500	
			01.2.0 3.001.	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah bulan penyediaan jasa surat menyurat	12		0		0		0		0	12	18,500	60	18,500	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
			01.2.0 3.002.	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah bulan penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	12		0		0		0		0	12	49,000	60	49,000	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
			01.2.0 3.008.	Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor	Jumlah bulan penyediaan kebersihan kantor	12		0		0		0		0	12	37,500	60	37,500	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Oucome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian pada Awal Tahun	Tahun 1 (2017)		Tahun 2 (2018)		Tahun 3 (2019)		Tahun 4 (2020)		Tahun 5 (2021)		Kondisi Akhir		Unit Kerja SKPD Penanggungjawab
							Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	
			01.2.0 3.010.	Penyediaan Alat Tulis Kantor	Jumlah bulan penyediaan alat tulis kantor	12		0		0		0		0	12	58,000	60	58,000	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
			01.2.0 3.011.	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Jumlah bulan penyediaan bahan cetak dan penggandaan dokumen	12		0		0		0		0	12	60,000	60	60,000	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
			01.2.0 3.012.	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah komponen instalasi listrik	10		0		0		0		0	10	50,000	10	50,000	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
			01.2.0 3.013.	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Jenis penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor	9		0		0		0		0	9	480,000	9	480,000	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
			01.2.0 3.015.	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah bulan penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	12		0		0		0		0	12	6,000	60	6,000	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
			01.2.0 3.017.	Penyediaan Makanan dan Minuman	Jumlah bulan penyediaan makanan dan minuman pegawai	12		0		0		0		0	12	46,500	60	46,500	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
			01.2.0 3.018.	Rapat-Rapat Kordinasi dan Konsultasi Ke Luar Daerah	Jumlah perjalanan dinas luar daerah	19		0		0		0		0	23	604,000	124	604,000	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
			01.2.03 .	Administrasi Umum	Persentase Ketersediaan Sarana dan Prasarana Aparatur			0		0		0		0		397,000		397,000	
			01.2.0 3.030.	Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan Dinas/Operasional	Jumlah kendaraan dinas/operasional kantor yang di pelhara	14		0		0		0		0	14	47,000	14	47,000	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
			01.2.0 3.034.	Pemeliharaan Rutin/Berkala Peralatan Gedung Kantor	Jumlah bulan pemeliharaan peralatan dan perlengkapan kantor	12		0		0		0		0	12	350,000	60	350,000	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
			01.2.04 .	Peningkatan Disiplin dan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Persentase Aparatur yang Bersertifikasi			0		0		0		0		100,000		100,000	
			01.2.0 4.011.	Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah aparatur yang mengikuti bimtek	5		0		0		0		0	5	100,000	25	100,000	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
			01.2.04 .	Peningkatan Disiplin dan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Persentase Kehadiran Pegawai			0		0		0		0		85,000		85,000	
			01.2.0 4.002.	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Perlengkapannya	Jumlah pakaian dinas	58		0		0		0		0	58	65,000	174	65,000	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
			01.2.0 4.004.	Pengadaan Pakaian Korpri	Jumlah pakaian korpri	32		0		0		0		0	32	20,000	64	20,000	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Menyiapkan calon tenaga kerja yang kompeten dalam upaya peningkatan kualitas calon tenaga kerja	Menurunnya tingkat pengangguran terbuka	Tingkat pengangguran terbuka	01.	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN		0		0		0		0		0	92	0	92	0	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Oucome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian pada Awal Tahun	Tahun 1 (2017)		Tahun 2 (2018)		Tahun 3 (2019)		Tahun 4 (2020)		Tahun 5 (2021)		Kondisi Akhir		Unit Kerja SKPD Penanggungjawab
							Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	
			01.2.03 ..	Administrasi Umum	Persentase lulusan pelatihan yang berkompeten			0		0		0		0		0		0	
			01.2.03.024.	Pengadaan Peralatan Gedung Kantor	Jumlah kurikulum yang berbasis potensi daerah	0		0		0		0		0	0	0	5	0	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
			02.	PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA		n.a		0		0		0		0	60	593,162	60	593,162	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
			02.2.01 ..	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	Persentase lulusan pelatihan yang ditempatkan			0		0		0		0		593,162		593,162	
			02.2.01.1.001.	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro	Jumlah Dokumen penyusunan perencanaan tenaga kerja daerah (PPTKD)	0		0		0		0		0	1	593,162	2	593,162	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
			03.	PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA		0		0		0		0		0	92	1,850,000	92	1,850,000	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
			03.2.01 ..	Pelaksanaan Pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi	Persentase lulusan pelatihan yang berkompeten			0		0		0		0		1,850,000		1,850,000	
			03.2.01.1.001.	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan Bagi Pencari Kerja Berdasarkan Klaster Kompetensi	Jumlah peserta yang mendapat pelatihan berbasis kompetensi	18		0		0		0		0	35	1,850,000	159	1,850,000	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
			04.	PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA		0		0		0		0		0	60	1,850,000	60	1,850,000	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
			04.2.01 ..	Pelayanan Antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota	Persentase lulusan pelatihan yang ditempatkan			0		0		0		0		1,400,000		1,400,000	
			04.2.01.1.003.	Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan Bagi Pencari Kerja	Jumlah wira usaha tenaga kerja mandiri yang di kembangkan	0		0		0		0		0	100	900,000	150	900,000	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
			04.2.01.1.003.	Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan Bagi Pencari Kerja	Jumlah peserta yang mendapat pembekalan keterampilan TTG	0		0		0		0		0	100	500,000	150	500,000	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
			04.2.03 ..	Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Persentase lulusan pelatihan yang ditempatkan			0		0		0		0		450,000		450,000	
			04.2.03.3.001.	Pemeliharaan dan Operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online	Jumlah sistem informasi bursa kerja	0		0		0		0		0	1	150,000	5	150,000	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
			04.2.03.3.002.	Pelayanan dan Penyediaan informasi Pasar Kerja Online	Jumlah laporan hasil monitoring, evaluasi dan pelaporan	0		0		0		0		0	1	300,000	5	300,000	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
TOTAL								5,914,150		5,896,185		6,261,932		6,986,271		9,770,362		34,828,908	

Bab 6

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

6.1. INDIKATOR KINERJA

Indikator kinerja adalah ukuran keberhasilan yang dicapai pada setiap unit kerja. Indikator kinerja atau indikator keberhasilan untuk setiap jenis pelayanan pada bidang-bidang kewenangan yang diselenggarakan oleh unit organisasi perangkat daerah dalam bentuk standar pelayanan yang ditetapkan oleh masing-masing daerah. Penetapan standar pelayanan merupakan cara untuk menjamin dan meningkatkan akuntabilitas pelayanan pemerintah daerah kepada masyarakat.

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkatan kinerja baik dalam tahap perencanaan (*ex ante*), tahap pelaksanaan (*on going*), maupun tahap setelah kegiatan selesai dan berfungsi (*ex post*)

Pada sektor publik seperti entitas pemerintah sistem akuntabilitas kinerja menghadapi masalah berupa sulitnya mengukur kinerja dan menentukan indikator kinerja yang tepat. Problematik tersebut timbul karena sektor publik memiliki karakteristik yang sangat berbeda dengan sektor bisnis, terutama menyangkut output, outcome dan tujuan utama entitas. Output entitas pemerintahan sebagian besar berupa jasa pelayanan publik yang sulit diukur kuantitas maupun kualitasnya. Indikator Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD adalah indikator kinerja yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD, sebagai berikut:

Tabel 6. 1
Indikator Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna
Yang Mengacu Pada Tujuan dan Sasaran RPJMD

No	Indikator	Kondisi Kinerja Pada Awal Periode Tahun 2016	Target Capaian Setiap Tahun					Kondisi Kinerja Akhir Periode
			Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021	
1.	Tingkat Pengangguran Terbuka (%)	6,75	6,25	5,75	5,25	4,90	4,50	4,50
2.	Persentase peningkatan kepesertaan program jaminan sosial ketenagakerjaan	0,00	3,55	13,55	23,55	33,55	43,55	43,55
3.	Jumlah Kawasan	0	0	2	2	3	3	3

Bab 7 PENUTUP

Perubahan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna Tahun 2016-2021 ini merupakan dokumen perencanaan yang disusun berdasarkan RPJMD Kabupaten Natuna Tahun 2016-2021, yang merupakan rangkaian rencana tindakan dan kegiatan yang mendasar dan berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu sampai 5 (lima) tahun ke depan.

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

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna akan bersungguh-sungguh memperhatikan dan mengacu pada tujuan dan sasaran yang akan dicapai selama 5 tahun kedepan yang tertuang pada perubahan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna Tahun 2016-2021.

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



H. HUSSYAINI, S.IP

NIP. 19640806 199103 1 018