



**RANCANGAN AKHIR**  
**RENCANA STRATEGIS**  
**Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi**  
**Kabupaten Bengkalis 2025-2029**



# BUPATI BENGKALIS

PROVINSI RIAU

PERATURAN BUPATI BENGKALIS

NOMOR 52 TAHUN 2025

TENTANG

RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH DI LINGKUNGAN PEMERINTAH  
KABUPATEN BENGKALIS TAHUN 2025-2029

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI BENGKALIS,

- Menimbang :
- a. bahwa dengan ditetapkannya Peraturan Daerah Kabupaten Bengkalis Nomor 3 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2025-2029, maka perlu disusun Peraturan Bupati tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bengkalis Tahun 2025-2029;
  - b. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 273 ayat (1) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, menyebutkan bahwa Rencana Strategis Perangkat Daerah ditetapkan dengan Peraturan Kepala Daerah setelah Rencana Pembangunan Jangka Menengah ditetapkan;
  - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bengkalis Tahun 2025 – 2029;
- Mengingat :
1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
  2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3731);
  3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
  4. Undang-Undang Nomor 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 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);

5. Undang-Undang Nomor 41 Tahun 2024 tentang Kabupaten Bengkalis di Provinsi Riau (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 147, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6962);
6. Undang-Undang Nomor 59 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2025-2045 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 194, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6987);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
8. Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2025-2029 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 19);
9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
10. Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 7 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Riau Tahun 2025-2029 (Lembaran Daerah Provinsi Riau Tahun 2025 Nomor 7);
11. Peraturan Daerah Kabupaten Bengkalis Nomor 3 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2025-2029 (Lembaran Daerah Kabupaten Bengkalis Tahun 2025 Nomor 3);

#### MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN BENGKALIS TAHUN 2025-2029.

#### BAB I KETENTUAN UMUM

##### Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Bengkalis
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati dan Perangkat Daerah sebagai unsur penyelenggaraan pemerintahan daerah.
3. Bupati adalah Bupati Bengkalis.

4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bengkalis dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
5. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah yang selanjutnya disingkat BAPPEDA adalah Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bengkalis.
6. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah yang selanjutnya disingkat RPJMD adalah Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Pemalang Tahun 2025-2029.
7. Rencana Strategis Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat Renstra Perangkat Daerah adalah Rencana Strategis Perangkat Daerah Kabupaten Bengkalis Tahun 2025-2029 yang berpedoman pada RPJMD.
8. Rencana Kerja Pemerintah Daerah yang selanjutnya disebut RKPD adalah Rencana Pembangunan Tahunan Daerah berupa dokumen perencanaan daerah untuk periode 1 (satu) tahun.
9. Rencana Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disebut Renja Perangkat Daerah adalah Rencana Pembangunan Tahunan Perangkat Daerah berupa dokumen perencanaan perangkat daerah untuk periode 1 (satu) tahun.
10. Kebijakan Umum APBD yang selanjutnya disingkat KUA adalah dokumen yang memuat kebijakan bidang pendapatan, belanja dan pembiayaan serta asumsi yang mendasarinya untuk periode 1 (satu) tahun.
11. Prioritas dan Plafon Anggaran Sementara yang selanjutnya disingkat PPAS adalah Program prioritas dan batas maksimal anggaran yang diberikan kepada perangkat Daerah untuk setiap Program dan Kegiatan sebagai acuan dalam penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Satuan Kerja Perangkat Daerah

## BAB II RENSTRA PERANGKAT DAERAH

### Pasal 2

Renstra Perangkat Daerah memuat tujuan, sasaran, program, dan kegiatan Pembangunan Tahun 2025-2029 dalam rangka pelaksanaan urusan pemerintahan wajib, urusan pemerintahan pilihan dan/atau fungsi penunjang urusan pemerintahan sesuai dengan tugas dan fungsi setiap Perangkat Daerah.

### Pasal 3

Renstra Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 digunakan sebagai:

- a. pedoman Penyusunan Renja Perangkat Daerah; dan
- b. bahan penyusunan rancangan RKPD dan KUA-PPAS.

## Pasal 4

Renstra Perangkat Daerah terdiri atas rencana strategis seluruh perangkat daerah sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

BAB III  
KETENTUAN PENUTUP

## Pasal 5

Pada saat Peraturan Bupati ini berlaku, maka Peraturan Bupati Bengkulu Nomor 69 Tahun 2021 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bengkulu Tahun 2021-2026 (Berita Daerah Kabupaten Bengkulu Tahun 2021 Nomor 69) dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

## Pasal 6

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang dapat mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Bengkulu.

Ditetapkan di Bengkulu  
pada tanggal 27 November 2025,

BUPATI BENGKALIS,

TTD

KASMARNI

SESUAI DENGAN ASLINYA  
KEPALA BAGIAN HUKUM  
SETDA KAB. BENGKALIS



MOH. PANDRO ARRASYID, S.H., M.H  
NID. 19820706 201001 1 009

Diundangkan di Bengkulu  
pada tanggal 28 November 2025

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN BENGKALIS,

TTD

ERSAN SAPUTRA TH

BERITA DAERAH KABUPATEN BENGKALIS TAHUN 2025 NOMOR 53

## **KATA PENGANTAR**

Rancangan Akhir Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis Tahun 2025-2029 memberikan arah kebijakan dan sasaran strategis pembangunan di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian melalui penetapan tujuan, sasaran, arah kebijakan, strategi dan program kegiatan dalam kurun waktu tahun 2025 hingga 2029. Penyusunan Rancangan Akhir Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis 2025-2029 telah diselaraskan dengan Rancangan Akhir Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Bengkalis 2025-2029, Perumusan Rencana Program Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran dan Pendanaan Indikatif serta memperhatikan berbagai potensi dan sumber daya yang tersedia. Selanjutnya Rancangan Akhir Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis Tahun 2025-2029 dijadikan acuan utama dalam merencanakan program dan kegiatan setiap tahunnya yang termuat dalam Rencana Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis serta menjadi bahan evaluasi kinerja yang telah dicapai.

Ucapan terima kasih disampaikan kepada semua pihak yang telah membantu tersusunnya Rancangan Akhir Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis Tahun 2025-2029.



Bengkalis, 31 Oktober 2025

Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi  
Kabupaten Bengkalis

**SALMAN ALFARISI, S.T.**

Pembina Tk.I (IV/b)

NIP. 19820519 201102 1 001

## DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI .....	ii
DAFTAR TABEL .....	iv
DAFTAR GAMBAR .....	vi
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Dasar Hukum Penyusunan .....	9
1.3. Maksud Dan Tujuan .....	12
1.4. Sistematika Penulisan .....	13
BAB II GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH .....	15
2.1. Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah .....	15
2.1.1. Tugas, Fungsi Dan Struktur Perangkat Daerah .....	15
2.1.2. Sumber Daya Perangkat Daerah .....	18
2.2. Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah .....	23
2.2.1. Capaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah .....	23
2.3. Kelompok Sasaran Layanan .....	42
2.3.1. Mitra Perangkat Daerah Dalam Layanan .....	44
2.4. Permasalahan dan Isu Strategis Perangkat Daerah .....	46
2.5. Identifikasi Permasalahan .....	56
2.5.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Rencana Awal RPJMD Kabupaten Bengkalis 2025-2029 Dan Laporan KLHS RPJMD Kabupaten Bengkalis 2025-2029 .....	56
2.5.2. Identifikasi Isu Strategis Sesuai Lingkungan Dinamis .....	61
BAB III TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN .....	106
3.1. Tujuan Dan Sasaran .....	106
3.2. Strategi dan Arah Kebijakan .....	115
BAB IV RENCANA PROGRAM KEGIATAN DAN PENDANAAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN BENGKALIS .....	128

BAB V	PENUTUP .....	166
	5.1. Kesimpulan .....	166

LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel II.1. Jumlah Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis Menurut Usia Dan Jenis Kelamin .....	19
Tabel II.2. Jumlah Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis Menurut Tingkat Pendidikan .....	19
Tabel II.3. Jumlah Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis Dalam Jabatan Fungsional .....	20
Tabel II.4. Jumlah Fungsional Yang Telah Mengikuti Diklat Fungsional .....	20
Tabel II.5. Daftar Inventaris Barang Dianas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis .....	22
Tabel II.6. Capaian Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis Tahun 2021-2024 .....	24
Tabel II.7. Anggaran Dan Realisasi Pendanaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis Tahun 2021-2024 .....	25
Tabel II.8. Matrik Penyesuaian Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis	27
Tabel II.9. Skala Nilai Peringkat Kinerja .....	30
Tabel II.10. Kondisi Ketenagakerjaan Kabupaten Bengkalis Tahun 2020-2024 .....	31
Tabel II.11. Kondisi Ketenagakerjaan Provinsi Riau Tahun 2020-2024 .....	31
Tabel II.12. Kondisi Ketenagakerjaan Indonesia Tahun 2020-2024 .....	32
Tabel II.13. Tingkat Pengangguran Terbuka Tahun 2020-2024 ...	33
Tabel II.14. Peserta Pelatihan Berbasis Kompetensi 2021-2024 ...	35
Tabel II.15. Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta 2021-2024 .....	36
Tabel II.16. Jumlah Calon Pencari Kerja Yang Memperoleh Kartu Tanda Pencari Kerja (AK1) 2021-2024 .....	38
Tabel II.17. Peserta Job Fair .....	39
Tabel II.18. Jumlah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial .....	40
Tabel II.19. Pelaksanaan BPJS Ketenagakerjaan 2021-2024 .....	41
Tabel II.20. Jumlah dan Kepadatan Penduduk Menurut Kecamatan Di Kabupaten Bengkalis Tahun 2024 .....	47

Tabel II.21.	Jumlah Penduduk Menurut Jenis Kelamin dan Sex Ratio Kabupaten Bengkalis Tahun 2024 .....	48
Tabel II.22.	Rumusan Permasalahan dan Akar Masalah Dalam Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis .....	54
Tabel II.23.	Permasalahan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis 2021-2024 .....	60
Tabel II.24.	Analisa Isu Strategis .....	81
Tabel III.1.	Teknik Merumuskan Tujuan dan Sasaran Renstra PD .....	115
Tabel III.2.	Pentahapan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis 2026-2030 ..	116
Tabel III.3.	Teknik Merumuskan Arah Kebijakan Renstra PD .....	126
Tabel IV.1.	Teknik Merumuskan Program/Kegiatan/Subkegiatan Renstra PD .....	135
Tabel IV.2.	Rencana Program/Kegiatan/Subkegiatan dan Pendanaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis 2026-2030 .....	147
Tabel IV.3.	Daftar Sub Kegiatan Prioritas dalam Mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah Kabupaten Bengkalis 2026-2030 .....	160
Tabel IV.4.	Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis 2026-2030 ..	165
Tabel IV.5.	Indikator Kinerja Kunci (IKK) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis 2025-2030 ..	165

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar I.1. Hubungan Kinerja Pembangunan Daerah .....	2
Gambar II.1. Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis .....	16
Gambar II.2. Pohon Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis 2021-2024 .....	28
Gambar II.3. Tren Tingkat Pengangguran Terbuka Kabupaten Bengkalis Tahun 2020-2024 .....	31
Gambar II.4. Tren Tingkat Pengangguran Terbuka Provinsi Riau Tahun 2020-2024 .....	32
Gambar II.5. Tren Tingkat Pengangguran Terbuka Indonesia Tahun 2020-2024 .....	32
Gambar II.6. Tren Tingkat Pengangguran Terbuka Tahun 2020-2024 .....	33
Gambar II.7. Perkembangan Pertumbuhan Penduduk Kabupaten Bengkalis Tahun 2020-2024 .....	49
Gambar II.8. Rata-rata Pertumbuhan Penduduk Menurut Kecamatan Di Kabupaten Bengkalis Tahun 2024 ..	50
Gambar II.9. Komposisi Penduduk Berdasarkan Kelompok Umur Kabupaten Bengkalis Tahun 2024 .....	51
Gambar III.1. Konsep Renstra PD .....	108
Gambar III.2. Kerangka Keterkaitan Sasaran RPJMD Dengan Tujuan Renstra PD .....	108
Gambar IV.1. Kerangka Perumusan Program/Kegiatan/ SubKegiatan Renstra PD .....	128

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

---

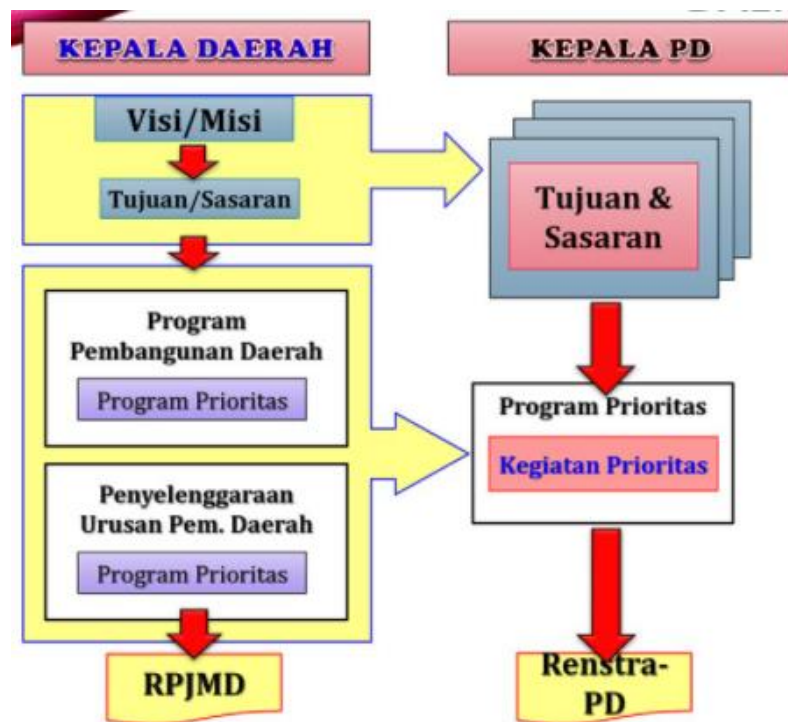
### **1.1. Latar Belakang**

Pembangunan pada hakikatnya adalah suatu proses perubahan ke arah yang lebih baik melalui upaya-upaya yang dilakukan secara terencana. Dalam setiap wacana maupun paradigma pembangunan hampir selalu dikaitkan dengan adanya perubahan yang bersifat positif. Namun dampak dari perubahan yang bersifat positif tersebut pada kenyataannya tidak selalu sejajar dengan yang terjadi di masyarakat. Berkaitan dengan kondisi tersebut diperlukan suatu perencanaan yang matang dan terpadu. Perencanaan pembangunan dapat diartikan sebagai suatu proses perumusan alternatif atau keputusan yang didasarkan pada data dan fakta yang akan digunakan sebagai bahan untuk melaksanakan suatu rangkaian kegiatan atau aktivitas kemasyarakatan baik yang bersifat fisik maupun non fisik dalam rangka mencapai tujuan yang lebih baik, dengan memanfaatkan dan mendayagunakan seluruh sumber daya yang ada serta memiliki orientasi yang bersifat menyeluruh dan lengkap namun tetap berpegang pada azas prioritas.

Secara umum perencanaan berfungsi sebagai pedoman guna mengarahkan kegiatan dalam rangka mencapai tujuan pembangunan yang ditetapkan. Selain itu juga untuk memperkirakan potensi, prospek, perkembangan, hambatan serta risiko yang mungkin dihadapi pada masa yang akan datang. Perencanaan juga diperlukan untuk memberikan beberapa pilihan terbaik dalam rangka meminimalkan kemungkinan terjadinya kegagalan pembangunan serta menyusun skala prioritas sekaligus sebagai alat untuk mengukur dalam melakukan pengawasan, pengendalian dan evaluasi terhadap aktivitas yang dilakukan dalam rangka pencapaian tujuan.

Rencana Strategis Perangkat Daerah adalah dokumen perencanaan perangkat daerah untuk periode 5 (lima) tahun memuat visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan yang disusun

sesuai dengan tugas dan fungsi Satuan Kerja Perangkat Daerah serta berpedoman kepada RPJM Daerah dan bersifat indikatif (pasal 7 ayat (1) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004). Keberhasilan pemerintah daerah untuk mempertemukan antara keinginan masyarakat yang bersifat *bottom up planning* dengan fakta dan kondisi daerah diukur melalui indikator perencanaan strategis dari program dan kegiatan yang tercantum dalam Dokumen Rencana Strategis.



Gambar I.1 Hubungan Kinerja Pembangunan Daerah  
Sumber: Permendagri No.86 Tahun 2017

Kewajiban menyusun Rencana Strategis Perangkat Daerah tercantum dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional Pasal 15 ayat (3) bahwa Kepala Satuan Kerja Perangkat Daerah menyiapkan rancangan Renstra-SKPD sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya dengan berpedoman pada rancangan awal RPJM Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (2). Kewajiban tersebut juga didukung oleh Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara, Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Perencanaan Pembangunan

Daerah, yang menyatakan Satuan Kerja Perangkat Daerah wajib menyusun suatu dokumen Rencana Strategis untuk masing-masing Satuan Kerja Perangkat Daerah yang memuat visi dan misi Kepala Daerah terpilih, tujuan, sasaran, arah kebijakan, strategi, program dan kegiatan pembangunan sesuai dengan tugas dan fungsi yang bersifat indikatif dan mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah. Diperjelas lagi menggunakan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (pasal 1 angka 29 dan pasal 23 ayat 1).

Dokumen Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis merupakan Dokumen Perencanaan Satuan Kerja Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis untuk periode lima tahun yang memuat visi dan misi Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkalis, tujuan-sasaran, arah kebijakan-strategi, program dan kegiatan pembangunan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis pada sektor ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang disusun dengan menggunakan pendekatan (1) politik, (2) teknokratik, (3) partisipatif, (4) *top-down*, dan (5) *bottom-up*.

Rancangan Akhir Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis Tahun 2025-2029 merupakan penjabaran Rancangan Akhir Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (Rancangan RPJMD) Kabupaten Bengkalis Tahun 2025-2029 dengan memperhatikan kebijakan dan prioritas program pemerintah Kabupaten Bengkalis. Rancangan Akhir Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Bengkalis Tahun 2025-2029 adalah kebijakan jangka menengah daerah dan merupakan landasan

arah penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan peningkatan pelayanan masyarakat dalam lima tahun kedepan serta menjadi pedoman dalam penyusunan Rancangan Rencana Strategis (Renstra) Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang bernaung dibawah Pemerintah Kabupaten Bengkalis berdasarkan pada prinsip-prinsip penyelenggaraan otonomi daerah.

Pengembangan dan pemahaman tentang sebuah Rencana Strategis (Renstra) merepresentasikan sebuah langkah perencanaan dalam proses yang sedang berjalan. Langkah selanjutnya adalah mengimplementasikan rencana tersebut ke dalam program-program pembangunan untuk kemudian diuraikan dalam kegiatan-kegiatan maupun sub-sub kegiatan yang mendukung pencapaian masing-masing program. Terkait hal tersebut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat manusia.

Sehubungan dengan bidang urusan pemerintahan pilihan bidang transmigrasi yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2009 tentang Ketransmigrasian menegaskan bahwa penyelenggaraan transmigrasi dilaksanakan sebagai upaya untuk lebih meningkatkan kesejahteraan dan peran serta masyarakat, pemerataan pembangunan daerah serta memperkuat persatuan dan kesatuan bangsa melalui persebaran penduduk yang seimbang dengan daya dukung alam dan daya tampung lingkungan serta nilai budaya dan adat istiadat masyarakat setempat.

Sebagai bentuk dukungan terhadap visi Pemerintah Kabupaten Bengkalis 2025-2029 yakni “Terwujudnya Kabupaten Bengkalis Yang Bermarwah, Maju dan Sejahtera Serta Unggul Di Indonesia” dengan misinya antara lain 1) Mewujudkan Pengelolaan Keuangan Daerah, Potensi Sumber Daya Alam dan Sumber Daya Manusia Yang Efektif

Dalam Memajukan Perekonomian Yang Berdaya Saing, 2) Mewujudkan Reformasi Birokrasi Serta Penguatan Nilai-Nilai Agama dan Budaya Melayu Menuju Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik dan Masyarakat Yang Berkarakter, serta 3) Mewujudkan Penyediaan Infrastruktur yang Berkualitas dan Mengembangkan Potensi Wilayah Perbatasan untuk Kesejahteraan Rakyat, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis berupaya ikut andil dalam rangka terwujudnya perekonomian masyarakat yang kokoh dan berkeadilan melalui program kegiatan yang berhubungan dengan peningkatan kesempatan kerja dan peningkatan produktivitas tenaga kerja.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis memainkan peran yang sangat strategis dan fundamental pada proses pembangunan Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkalis khususnya dalam peningkatan kualitas dan daya saing sumber daya manusia secara merata dan inklusif. Keberadaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis sangat krusial untuk memastikan ketersediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan industri lokal, mengurangi angka pengangguran, serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat Bengkalis secara keseluruhan.

Beberapa peran strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis antara lain:

1. Peningkatan kualitas dan daya saing tenaga kerja lokal

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis berfungsi sebagai pusat pengembangan kapasitas sumber daya manusia yang adaptif terhadap dinamika pasar kerja, peran ini meliputi:

a. Identifikasi kebutuhan industri

Menganalisis kebutuhan keterampilan yang relevan dengan sektor-sektor unggulan di Bengkalis, seperti industri minyak dan gas, perkebunan, perikanan, serta sektor Usaha Mikro Kecil dan Menengah. Hal ini bertujuan untuk memastikan program pelatihan sejalan dengan permintaan pasar kerja;

b. Penyelenggaraan pelatihan vokasi

Mengadakan atau memfasilitasi program pelatihan keterampilan (vokasi) yang spesifik dan berorientasi pada kebutuhan lokal, seperti pelatihan las, mekanik, operator alat berat, keterampilan digital atau kejuruan lainnya yang dapat meningkatkan daya saing angkatan kerja;

c. Fasilitasi sertifikasi kompetensi

Mendorong dan memfasilitasi proses sertifikasi kompetensi bagi pekerja agar memiliki pengakuan resmi atas keahlian mereka, baik untuk pasar kerja domestik maupun internasional.

2. Perluasan kesempatan kerja dan penurunan angka pengangguran

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis berperan sebagai penghubung vital antara pencari kerja dan dunia usaha, mencakup:

a. Penyediaan informasi pasar kerja

Mengelola dan menyebarkan informasi lowongan pekerjaan yang akurat dan terkini baik dari perusahaan lokal maupun regional kepada pencari kerja;

b. Fasilitasi penempatan kerja

Menyelenggarakan bursa kerja (*job fair*), *platform* layanan penempatan kerja daring (seperti *Job Fair Online*), dan program pemagangan untuk memfasilitasi pertemuan antara pencari kerja dan perusahaan yang membutuhkan;

c. Pengembangan kewirausahaan

Mendorong lahirnya wirausaha baru melalui pelatihan kewirausahaan, pendampingan dan akses informasi mengenai permodalan bagi masyarakat yang ingin menciptakan lapangan kerja mandiri;

d. Program padat karya

Menginisiasi dan melaksanakan program-program padat karya untuk menyerap tenaga kerja lokal, terutama di sektor infrastruktur atau proyek-proyek pembangunan yang dapat memberikan manfaat ekonomi langsung bagi masyarakat.

### 3. Perlindungan hak-hak ketenagakerjaan dan hubungan industrial

Peran strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis juga mencakup penegakan keadilan dan perlindungan bagi pekerja di Kabupaten Bengkalis, termasuk:

#### a. Pembinaan ketenagakerjaan

Memastikan perusahaan di Bengkalis mematuhi peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, seperti penerapan upah minimum, jam kerja, jaminan sosial, serta standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3);

#### b. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial

Berperan sebagai mediator dan fasilitator dalam menyelesaikan perselisihan antara pekerja dan pengusaha, sehingga tercipta hubungan industrial yang harmonis dan kondusif bagi iklim investasi;

#### c. Perlindungan pekerja migran

Memberikan pembinaan, pendampingan, dan perlindungan bagi calon Pekerja Migran Indonesia (PMI) asal Bengkalis, serta memastikan mereka berangkat dan bekerja sesuai prosedur yang berlaku untuk mencegah masalah di kemudian hari.

### 4. Pembinaan Transmigrasi

Meskipun skala transmigrasi tidak sebesar dulu, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis tetap memiliki peran dalam aspek ini terutama dalam konteks pembangunan wilayah transmigrasi dan pengembangan sosial-ekonomi serta kelembagaannya:

#### a. Manajemen data transmigran

Mengelola data terkait penduduk yang berasal dari program transmigrasi di wilayah Bengkalis dan memonitor perkembangan permukiman transmigrasi;

#### b. Pembinaan sosial ekonomi

Memberikan pembinaan dan dukungan kepada masyarakat di wilayah transmigrasi agar dapat berkembang secara ekonomi dan sosial serta terintegrasi dengan masyarakat lokal.

Melalui pelaksanaan peran-peran strategis tersebut Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis secara signifikan berkontribusi pada penciptaan ekosistem ketenagakerjaan yang inklusif, adil, dan produktif yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja, meningkatkan kesempatan kerja, mendorong pertumbuhan ekonomi daerah dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat Kabupaten Bengkalis secara berkelanjutan.

Selain melaksanakan amanat dari peraturan perundang-undangan yang ada, urgensi penyusunan Rancangan Akhir Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis Tahun 2025-2029 antara lain:

1. Sebagai penjabaran Rancangan Akhir Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Bengkalis yang setiap tahun akan dijabarkan dan menjadi acuan dalam penyusunan Rencana Kerja Tahunan (RKT) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis yang selanjutnya ditetapkan sebagai Rencana Kerja (Renja) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis;
2. Rancangan Akhir Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis merupakan bagian integral dari sistem perencanaan pembangunan Kementerian Ketenagakerjaan, Kementerian Transmigrasi dan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, berfungsi sebagai rencana operasional di tingkat lokal yang menerjemahkan dan mengimplementasikan tujuan-tujuan strategis yang telah ditetapkan didalam Rancangan Akhir Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan, Kementerian Transmigrasi dan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau untuk memastikan sinergitas dan efektivitas dalam pembangunan sektor tenaga kerja dan transmigrasi;
3. Rancangan Akhir Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis adalah bagian integral dari upaya nasional dalam membangun ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang berkualitas dan produktif, keterkaitan ini memastikan bahwa

setiap langkah yang diambil di tingkat lokal turut berkontribusi pada pencapaian tujuan pembangunan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian secara nasional;

4. Berkenaan dengan penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang merupakan salah satu instrumen pertanggungjawaban pemerintah, maka Rencana Strategis atau perencanaan strategis ini merupakan langkah awal untuk melakukan pengukuran kinerja instansi pemerintah.

## **1.2. Dasar Hukum Penyusunan**

Penyusunan Rancangan Akhir Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis Tahun 2025-2029 merujuk dan berdasarkan ketentuan-ketentuan antara lain:

1. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
2. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);
3. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Pertanggungjawaban Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 66, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4400);
4. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
5. Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 2008 Nomor 4725);

6. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2009 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1997 tentang Ketransmigrasian;
7. 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);
8. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);
9. Undang-Undang Nomor 59 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2025-2045 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 194);
10. Undang-Undang Nomor 41 Tahun 2024 tentang Kabupaten Bengkalis Di Provinsi Riau (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 147);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 18, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2016 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 228, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5941);
13. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);

14. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 52, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6323);
15. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
16. Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2025-2029 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 19);
17. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja Dana Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1842);
18. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
19. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 Sistem Informasi Pemerintahan Daerah;
20. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, Dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Dan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1447);
21. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);

22. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 900.1-2850 Tahun 2025 tentang Perubahan Ketiga Atas Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 Tentang Hasil Verifikasi, Validasi Dan Inventarisasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi Dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Dan Keuangan Daerah ;
23. Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Dan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029;
24. Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 10 Tahun 2018 Tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Provinsi Riau Tahun 2018–2038 (Lembaran Daerah Provinsi Riau Tahun 2018 Nomor 10, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Riau Nomor 10);
25. Peraturan Daerah Kabupaten Bengkalis Nomor 05 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) Kabupaten Bengkalis 2025-2045;
26. Peraturan Daerah Kabupaten Bengkalis Nomor 03 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Bengkalis (Lembaran Daerah Kabupaten Bengkalis Tahun 2016 Nomor 3);
27. Peraturan Bupati Bengkalis Nomor 123 Tahun 2021 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Eselonering, Tugas, Fungsi Dan Uraian Tugas Serta Tata Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi (Berita Daerah Kabupaten Bengkalis Tahun 2021 Nomor 123).

### **1.3. Maksud dan Tujuan**

Maksud dari penyusunan Rancangan Akhir Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis Tahun 2025-2029 adalah untuk menjabarkan visi dan misi Kepala Daerah Kabupaten Bengkalis serta tujuan, sasaran, arah kebijakan, strategi dan program kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis dalam

sebuah dokumen perencanaan yang dijadikan acuan untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi serta bentuk akuntabilitas publik.

Tujuan penyusunan Rancangan Akhir Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis Tahun 2025-2029 adalah sebagai pedoman dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan lingkup tenaga kerja dan transmigrasi untuk:

1. Memberikan gambaran pelayanan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis sesuai dengan tugas pokok dan fungsi;
2. Mendukung atau dan mengakomodir visi, misi, tujuan, sasaran dan program Bupati dan Wakil Bupati Kabupaten Bengkalis sesuai dengan tugas, fungsi dan kewenangan Perangkat Daerah;
3. Mempermudah capaian tujuan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis dengan cara menyusun program dan kegiatan secara terpadu, terarah dan terukur;
4. Sebagai pedoman dalam pengendalian, evaluasi, monitoring dan pertanggungjawaban kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis.

#### **1.4. Sistematika Penulisan**

Rancangan Akhir Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis 2025-2029 disusun dengan sistematika penulisan yang mengacu pada Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Dan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029 yakni:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Memuat latar belakang, landasan hukum, maksud dan tujuan penyusunan Rencana Strategis serta sistematika penulisan.

#### **BAB II GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH**

Menguraikan tentang tugas, fungsi dan struktur organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis, sumber daya yang dimiliki, kinerja pelayanan di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian, kelompok sasaran layanan, tantangan dan peluang pengembangan pelayanan serta isu strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis.

### **BAB III TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN**

Memuat tujuan dan sasaran Rancangan Akhir Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis Tahun 2025-2029 serta strategi dan arah kebijakan yang akan dilaksanakan dalam pencapaian target kinerja yang telah ditetapkan.

### **BAB IV PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN, DAN KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN**

Memuat uraian program, kegiatan dan sub kegiatan yang akan dilaksanakan selama 5 (lima) tahun ke depan disertai indikator kinerja, target dan pagu indikatif yang dibutuhkan hingga 5 (lima) tahun mendatang, target keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran Rencana Strategis Perangkat Daerah melalui Indikator Kinerja Utama (IKU) serta target penyelenggaraan urusan pemerintah daerah melalui Indikator Kinerja Kunci (IKK).

### **BAB V PENUTUP**

Memuat kesimpulan penting substansial, kaidah pelaksanaan dan pelaksanaan pengendalian dan evaluasi terhadap perencanaan dan pelaksanaan pembangunan berdasarkan urusan pemerintahan daerah.

## **BAB II**

# **GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH**

---

### **2.1. Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah**

Pembangunan bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian merupakan bagian integral yang tidak dapat terpisahkan dari pembangunan nasional yang bertujuan untuk menyediakan lapangan kerja dan lapangan usaha yang produktif dan berkelanjutan, sehingga setiap angkatan kerja dapat memperoleh pekerjaan dan kehidupan yang layak.

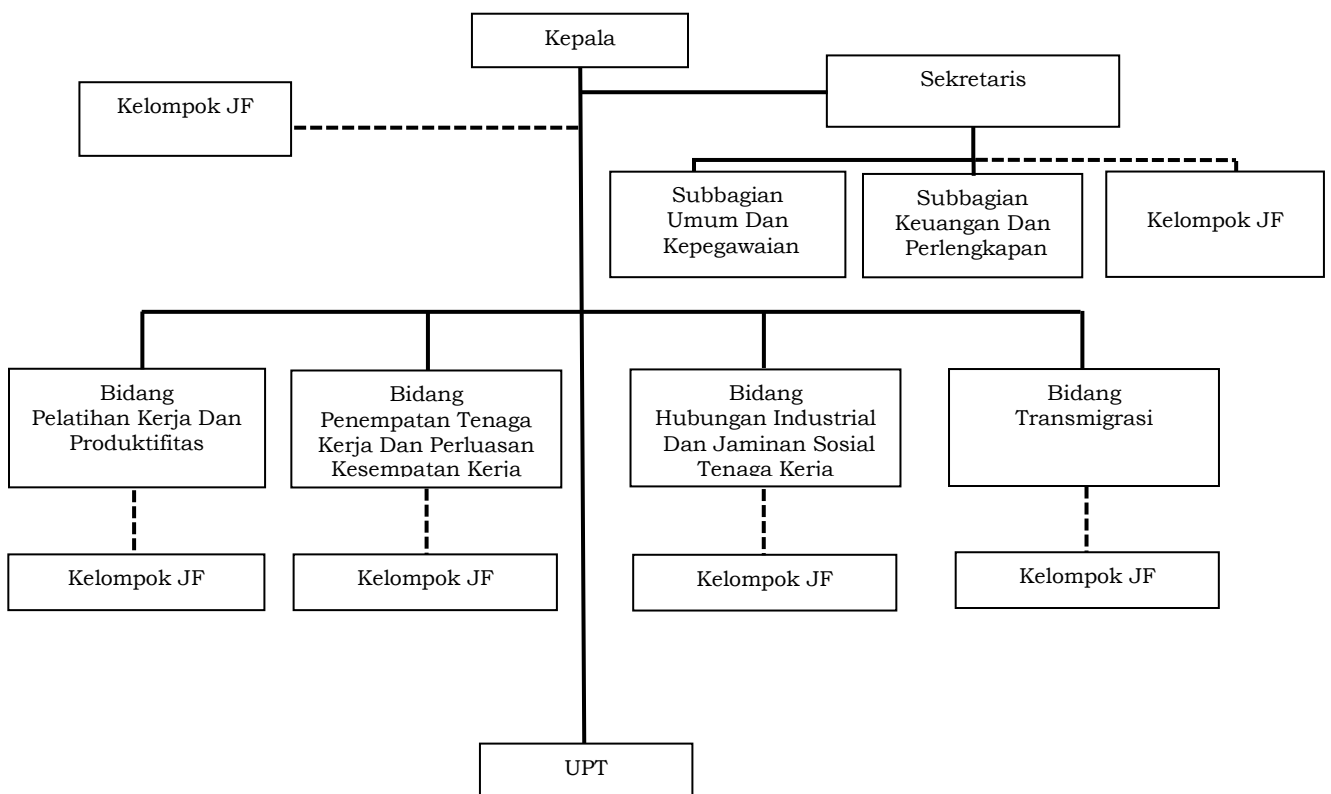
#### **2.1.1. Tugas, Fungsi Dan Struktur Perangkat Daerah**

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis bertugas membantu Kepala Daerah melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi sebagaimana yang tertuang didalam Peraturan Daerah Kabupaten Bengkalis Nomor 3 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah. Untuk menyelenggarakan tugas tersebut Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis mempunyai fungsi:

1. Merumuskan kebijakan teknis di bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
2. Menyelenggarakan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
3. Melakukan pembinaan dan melaksanakan tugas di bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
4. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Daerah sesuai tugas dan fungsinya.

Tugas pokok Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis adalah membantu Kepala Daerah menyelenggarakan sebagian tugas umum pemerintahan dan pembangunan dibidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian dalam rangka mendukung dan mempercepat terwujudnya visi dan misi Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkalis

sebagaimana yang diamanatkan dalam Peraturan Bupati Bengkalis Nomor 123 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis. Struktur Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis berdasarkan Peraturan Bupati Bengkalis Nomor 123 Tahun 2021 dapat dilihat pada gambar II.1.



Gambar II.1. Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana diatur dalam Peraturan Bupati Bengkalis tersebut Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis didukung oleh 38 (tiga puluh delapan) orang Aparatur Sipil Negara dengan susunan organisasi:

1. Kepala Dinas
2. Sekretariat, dengan tugas melakukan pelayanan administrasi, koordinasi, fasilitasi, pemantauan, evaluasi dan pelaporan terkait

perencanaan program, keuangan, perlengkapan dan pengelolaan barang milik daerah, serta kepegawaian dan umum. Dalam melaksanakan tugas terkait sekretariat, Sekretaris dibantu oleh:

- a. Kelompok Jabatan Fungsional;
  - b. Subbagian Umum dan Kepegawaian, dengan tugas menyiapkan bahan-bahan bimbingan, kebijakan, pedoman dan petunjuk teknis serta layanan di bidang umum dan kepegawaian sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
  - c. Subbagian Keuangan dan Perlengkapan, dengan tugas menyiapkan bahan-bahan bimbingan, kebijakan, pedoman dan petunjuk teknis serta layanan di bidang keuangan dan perlengkapan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
3. Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas, dengan tugas melaksanakan pengoordinasian di bidang pelatihan kerja dan produktivitas yang meliputi kelembagaan pelatihan, penyelenggaraan pelatihan dan peningkatan serta analisis produktivitas yang dalam melaksanakan tugasnya Kepala Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas dibantu oleh Kelompok Jabatan Fungsional;
  4. Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja, dengan tugas melaksanakan pengoordinasian di bidang penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja yang meliputi penempatan tenaga kerja, perlindungan tenaga kerja luar negeri dan pengembangan serta perluasan kesempatan kerja. Dalam pelaksanaan tugas terkait Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja, Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja dibantu oleh Kelompok Jabatan Fungsional;
  5. Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, dengan tugas melaksanakan pengoordinasian di bidang hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja yang meliputi persyaratan kerja, pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dalam melaksanakan tugas terkait hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja, Kepala Bidang

Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dibantu oleh Kelompok Jabatan Fungsional;

6. Bidang Transmigrasi, dengan tugas pengoordinasian di bidang Transmigrasi yang meliputi perencanaan kawasan transmigrasi, pembangunan permukiman transmigrasi dan penataan persebaran penduduk dan pengembangan masyarakat transmigrasi. Dalam melaksanakan tugasnya Kepala Bidang Transmigrasi dibantu oleh Kelompok Jabatan Fungsional;
7. Kelompok Jabatan Fungsional, yang dibentuk sesuai dengan kebutuhan, bidang keahlian dan ketrampilan yang ditetapkan dan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
8. Unit Pelaksana Teknis yang dibentuk berdasarkan kebutuhan dan beban kerja untuk melaksanakan kegiatan teknis operasional dan atau kegiatan teknis penunjang yang mempunyai wilayah kerja meliputi satu atau beberapa Kecamatan di Kabupaten Bengkalis.

### **2.1.2. Sumber Daya Perangkat Daerah**

Jumlah personil Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis adalah 135 (seratus tiga puluh lima) orang, 42 (empat puluh dua) orang adalah Aparatur Sipil Negara dan 93 (sembilan puluh tiga) orang adalah Non Aparatur Sipil Negara yang terbagi menjadi 71 (tujuh puluh satu) orang laki-laki dan 64 (enam puluh empat) orang perempuan. Dari total 135 (seratus tiga puluh lima) orang yang berusia 50 (lima puluh) tahun ke atas sebanyak 13 (tiga belas) orang atau 9,63% (sembilan koma enam puluh tiga persen) dari total jumlah personil, yang berusia 40 (empat puluh) tahun ke atas sebanyak 35 (tiga puluh lima) orang atau 25,93% (dua puluh lima koma sembilan puluh tiga persen), yang berusia 30 (tiga puluh) tahun ke atas sebanyak 51 (lima puluh satu) orang atau 37,78% (tiga puluh tujuh koma tujuh puluh delapan persen) dan yang berusia 20 (dua puluh) tahun ke atas sebanyak 36 (tiga puluh enam) orang atau 26,67% (dua puluh enam koma enam puluh tujuh persen) dari

keseluruhan personil yang diberdayakan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis.

Tabel II.1. Jumlah Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis Menurut Usia Dan Jenis Kelamin

No.	Uraian	20 - 29		30 - 40		41 - 50		51 - 70		Jumlah		Total
		L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	Aparatur Sipil Negara	0	0	3	6	13	8	5	3	21	17	38
2	Non Aparatur Sipil Negara	20	19	22	20	6	4	4	2	52	45	97
<b>Jumlah</b>		<b>20</b>	<b>19</b>	<b>25</b>	<b>26</b>	<b>19</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>73</b>	<b>62</b>	<b>135</b>
<b>%</b>		<b>20,62</b>	<b>14,07</b>	<b>18,52</b>	<b>19,26</b>	<b>14,07</b>	<b>8,89</b>	<b>6,67</b>	<b>3,70</b>	<b>54,07</b>	<b>45,93</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Disnakertrans Kabupaten Bengkalis, 2024

Dari jumlah, usia dan jenis kelamin personil Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis dapat dijelaskan bahwa jumlah personil yang diharapkan memiliki produktivitas yang optimal sebanyak 122 (seratus dua puluh dua) orang atau 90,37% (sembilan puluh koma tiga puluh tujuh persen) dari keseluruhan jumlah personil yang ada, yakni personil yang berada pada usia 20 (dua puluh) tahun sampai dengan 40 (empat puluh) tahun, karenanya dari segi jumlah kebutuhan personil sebagai sumber daya pelaksanaan program kegiatan yang dilaksanakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis cukup terpenuhi.

Tabel II.2. Jumlah Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis Menurut Tingkat Pendidikan

No.	Status Pegawai	Tingkat Pendidikan											Jumlah (Orang)
		S3	S2	S1	D4	D3	D2	D1	SMA	SMP	SD	Lain	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	Aparatur Sipil Negara	0	8	20	0	3	0	0	7	0	0	0	38
2	Non Aparatur Sipil Negara	0	2	18	0	6	2	0	67	0	2	0	97
<b>Jumlah</b>		<b>0</b>	<b>10</b>	<b>38</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>74</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>135</b>
<b>%</b>		<b>-</b>	<b>7,41</b>	<b>28,15</b>	<b>-</b>	<b>6,67</b>	<b>1,48</b>	<b>-</b>	<b>54,81</b>	<b>-</b>	<b>1,48</b>	<b>-</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Disnakertrans Kabupaten Bengkalis, 2024

Tabel II.3. Jumlah Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis Dalam Jabatan Fungsional

No.	Jenis Jabatan Fungsional	Jumlah ASN
1	2	3
1	Mediator Hubungan Industrial Ahli Muda	2
2	Pengawas Ketenagakerjaan Ahli Muda	0
3	Pengantar Kerja Ahli Muda	2
4	Instruktur Ahli Muda	1
5	Analisis Kebijakan Ahli Muda	2
6	Perencana Ahli Muda	2
7	Analisis Pengembangan Kompetensi	1
8	Pelaksana	0
<b>Jumlah</b>		<b>10</b>
%		<b>26,32</b>

Sumber: Disnakertrans Kabupaten Bengkalis, 2024

Tabel II.4. Jumlah Fungsional Yang Telah Mengikuti Diklat Fungsional

No.	Jenis Diklat Fungsional	Jumlah ASN
1	2	3
1	Mediator Hubungan Industrial Ahli Muda	2
2	Pengantar Kerja Ahli Muda	0
3	Instruktur Ahli Muda	0
4	Analisis Kebijakan Ahli Muda	0
5	Perencana Ahli Muda	0
<b>Jumlah</b>		<b>2</b>
%		<b>20</b>

Sumber: Disnakertrans Kabupaten Bengkalis, 2024

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 135 (seratus tiga puluh lima) orang personil Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis, yang memiliki latar pendidikan Strata Satu sebanyak 36 (tiga puluh enam) orang atau 26,67% (dua puluh enam koma enam puluh tujuh persen) dan didominasi oleh personil yang memiliki latar belakang pendidikan SMA ( sederajat) sebanyak 74 (tujuh puluh empat) orang atau 54,81% (lima puluh empat koma delapan puluh satu persen). Dari 42 (empat puluh dua) orang Aparatur Sipil Negara Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis 10 (sepuluh) orang atau 23,81% (dua

puluh tiga koma delapan puluh satu persen) diantaranya menduduki posisi sebagai fungsional dan hanya 3 (tiga) orang yang telah mengikuti diklat fungsional.

Minimnya ketrampilan dan kompetensi sumber daya Aparatur Sipil Negara menjadi salah satu kendala dalam menyelesaikan program kegiatan yang menjadi tugas pelaksanaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis. Namun demikian Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis terus berupaya mengoptimalkan kemampuan sumber daya yang ada demi tercapainya target kinerja yang telah ditetapkan. Disamping juga meningkatkan kemampuan operasional dan teknis yang terus dikembangkan melalui jalur pendidikan dan pelatihan melalui berbagai media guna lebih meningkatkan kompetensi sumber daya aparatur Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis.

Sarana dan prasarana merupakan elemen krusial yang mendukung kelancaran tugas pokok dan fungsi setiap perangkat daerah. Keduanya memiliki peran yang berbeda namun saling melengkapi. Sarana dan prasarana yang memadai memiliki dampak besar terhadap kinerja perangkat daerah:

1. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas, dengan sarana yang modern seperti komputer berkecepatan tinggi dan jaringan internet yang stabil, pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat, proses birokrasi menjadi lebih efisien;
2. Mendukung pelayanan publik yang optimal, ketersediaan prasarana yang nyaman (ruang tunggu ber-AC) dan sarana yang canggih (sistem antrean digital) membuat proses pelayanan menjadi lebih baik dan memuaskan masyarakat;
3. Memperkuat koordinasi dan kolaborasi, jaringan internet dan perangkat konferensi video memungkinkan perangkat daerah berkoordinasi secara efektif, bahkan dengan instansi di lokasi yang berbeda, ini sangat penting untuk pengambilan keputusan yang cepat;

4. Menjamin keamanan dan kelancaran operasional, sarana seperti kendaraan dinas sangat vital untuk mobilitas dan tanggap darurat, sementara prasarana seperti sistem keamanan gedung memastikan operasional berjalan tanpa hambatan;
5. Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, gedung yang terawat baik, dengan fasilitas lengkap dan nyaman, akan meningkatkan moral dan motivasi kerja pegawai.

Dengan demikian, pengadaan dan pemeliharaan sarana serta prasarana yang tepat bukan hanya sekadar belanja, melainkan investasi strategis untuk memastikan perangkat daerah dapat menjalankan tugasnya dengan maksimal, efisien, dan memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.

Tabel II.5. Daftar Inventaris Barang  
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis

No.	Nama Barang	Jumlah Barang	Jumlah Harga	Kondisi Barang		
				Baik	Rusak Ringan	Rusak Berat
1	2	3	4	5		
	<b>Jenis Aset Tetap Tanah</b>					
1.	Tanah	1	Rp 374.801.559			
	<b>Jenis Aset Tetap-Peralatan Dan Mesin</b>					
2.	Mobil	10	Rp 2.875.659.233	6	2	2
3.	Sepeda Motor	14	Rp 227.656.725	6	2	6
4.	Mesin Gerinda	4	Rp 4.831.000	4		
5.	Mesin Kompresor	1	Rp 2.945.000	1		
6.	Mesin Las Listrik	9	Rp 76.238.400	9		
7.	ToolKit / ToolSet	8	Rp 21.677.000	8		
8.	Air Conditioner	111	Rp 578.933.446	58	23	30
9.	Genset	5	Rp 786.966.769	2	1	2
10.	Mesin foto copy	4	Rp 359.451.180	1	1	2
11.	Komputer	72	Rp 848.529.073	44	5	23
12.	Printer	101	Rp 288.778.813	40	3	58
13.	Laptop / Notebook	29	Rp 344.874.709	7	2	20
14.	Televisi	32	Rp 140.598.289	15	7	10
15.	Meja Kerja	139	Rp 386.160.100	45	44	50
16.	Kursi Kerja	151	Rp 234.483.950	45	46	60
17.	Lemari Arsip	108	Rp 235.402.191	25	35	48
	<b>Jenis Aset Tetap-Gedung Dan Bangunan</b>					
10.	Bangunan Gedung	18	Rp 31.929.051.501			
	<b>Jenis Aset Tetap-Aset Tetap Lainnya</b>					
11.	Bahan Perpustakaan	11	Rp 79.025.405			
	<b>Jenis Aset Tetap-Jalan, Jaringan dan Instalasi</b>					
12.	Jalan, Irigasi dan Jaringan	29	Rp 5.644.247.074			

Sumber: Disnakertrans Kabupaten Bengkalis, 2024

## **2.2. Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah**

### **2.2.1. Capaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah**

Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2017 pasal 1 (satu) nomor 57 (lima puluh tujuh) mendefinisikan kinerja sebagai capaian keluaran/hasil/dampak dari kegiatan/prpgram/sasaran sehubungan dengan penggunaan sumber daya pembangunan. Dalam perspektif Rencana Strategis Perangkat Daerah, kinerja dapat digambarkan sebagai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program/kegiatan dalam mewujudkan tujuan dan sasaran organisasi yang tertuang didalam rencana strategis. Capaian kinerja pelayanan perangkat daerah selanjutnya dilaporkan kepada masyarakat dan pemangku kepentingan sehingga dapat diambil langka-langkah atau tindakan koreksi yang diperlukan atas penetapan program/kegiatan serta sekaligus dapat dijadikan umpan balik sebagai bahan perencanaan pada periode berikutnya.

Capaian kinerja pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis sebagaimana tugas pokok dan fungsi yang tercantum didalam Peraturan Bupati Nomor 123 Tahun 2021 yakni membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi pada dasarnya untuk memberikan pelayanan sesuai dengan berbagai aspek pelayanan umum dengan capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) yang menunjukkan tingkat capaian kinerja Perangkat Daerah.

Tolak ukur pencapaian sasaran kinerja pelayanan adalah dengan membandingkan capaian kinerja (*performance results*) pada tahun berjalan dengan rencana kerja (*performance plan*) yang ditetapkan didalam Rencana Strategis Perangkat Daerah. Dengan analisis capaian kinerja terhadap realisasi kinerja akan memungkinkan diidentifikasinya sejumlah kinerja (*performa grip*) bagi perbaikan kinerja pada periode selanjutnya.

Tabel II.6. Capaian Kinerja Pelayanan  
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis Tahun 2021-2024

Indikator Kinerja Sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Satuan	Target Renstra Perangkat Daerah				Realisasi Capaian				Rasio Capaian Kinerja			
		2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024
1	2	3	4	5	6	3	4	5	6	3	4	5	6
Urusan Pemerintahan Wajib Yang Tidak Berkaitan Dengan Pelayanan Dasar													
<b>Urusan Pemerintahan Bidang Tenaga Kerja</b>													
Pesentase Ketersediaan Data Ketenagakerjaan	%	55	85	87	90	0	75	70	45	0	88,24	80,46	50
Persentase Tenaga Kerja Yang Mendapatkan Pelatihan Berbasis Kompetensi	%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Persentase Pencari Kerja Terdaftar Yang Ditempatkan	%	95	95	96	96	93,37	92,82	92,91	100	98,28	97,71	96,78	104,17
Persentase Kasus Yang Diselesaikan Dengan Perjanjian Bersama	%	23	24	25	27	20	20	20	27,02	86,96	83,33	80,00	100,07
<b>Urusan Pilihan Bidang Transmigrasi</b>													
Persentase Pelaksanaan Perencanaan, Pembangunan dan Monev Pengembangan Kawasan Transmigrasi	%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Sumber: Disnakertrans Kabupaten Bengkalis, 2025

Tabel II.7. Anggaran Dan Realisasi Pendanaan  
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis Tahun 2021-2024

Indikator Kinerja Sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target Anggaran Renstra Perangkat Daerah (Rp)				Realisasi Anggaran (Rp)				Rasio Anggaran (Rp)			
	2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Urusan Pemerintahan Wajib Yang Tidak Berkaitan Dengan Pelayanan Dasar												
<b>Urusan Pemerintahan Bidang Tenaga Kerja</b>												
Persentase Ketersediaan Data Ketenagakerjaan	380.711.965	383.999.385	390.261.382	395.255.527	-	122.851.350	220.835.585	82.019.461	-	31,99	56,59	20,75
Persentase Tenaga Kerja Yang Mendapatkan Pelatihan Berbasis Kompetensi	1.522.847.860	1.535.997.541	1.561.045.527	1.581.022.109	717.596.959	2.896.195.799	1.420.890.324	1.291.899.442	47,12	188,55	91,02	81,71
Persentase Pencari Kerja Terdaftar Yang Ditempatkan	253.807.977	255.999.590	260.174.255	263.503.685	237.902.700	356.179.274	279.741.300	232.027.306	93,73	139,13	107,52	88,05
Persentase Kasus Yang Diselesaikan Dengan Perjanjian Bersama	380.711.965	383.999.385	390.261.382	395.255.527	394.679.800	1.868.643.340	5.785.763.500	4.995.801.389	103,67	486,63	1.482,54	1.263,94
<b>Urusan Pilihan Bidang Transmigrasi</b>												
Persentase Pelaksanaan Perencanaan, Pembangunan dan Monev Pengembangan Kawasan Transmigrasi	225.607.090	227.555.192	231.266.004	234.225.498	-	275.149.086	282.264.759	119.178.889	-	120,92	122,05	50,88
<b>TOTAL</b>	<b>2.763.686.857</b>	<b>2.787.551.093</b>	<b>2.833.008.550</b>	<b>2.869.262.346</b>	<b>1.350.179.459</b>	<b>5.519.018.849</b>	<b>7.989.495.468</b>	<b>6.720.926.487</b>	<b>48,85</b>	<b>197,99</b>	<b>282,01</b>	<b>234,24</b>

Sumber: Disnakertrans Kabupaten Bengkalis, 2025

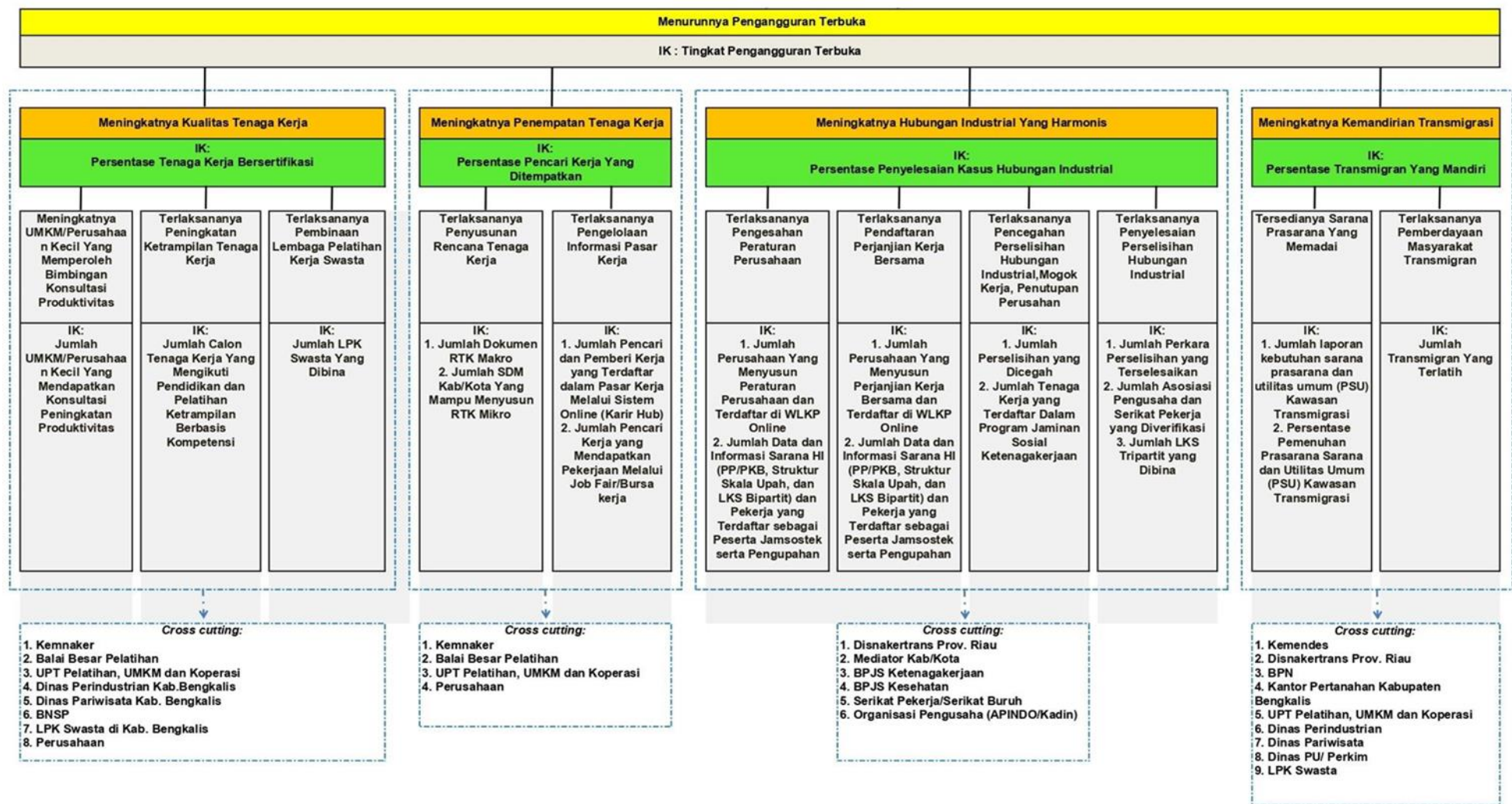
Dari tabel II.6 dan II.7 dapat dijelaskan terdapat 2 (dua) urusan kinerja pelayanan yang menjadi tanggung jawab Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis, yakni urusan pemerintahan bidang tenaga kerja dan urusan pilihan bidang transmigrasi. Terdapat 4 (empat) indikator kinerja pelayanan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja dan 1 (satu) indikator kinerja pelayanan urusan pilihan bidang transmigrasi. Secara garis besar target yang ditetapkan dalam Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis Tahun 2021-2024, baik target kinerja maupun anggaran, telah dapat dicapai. Hal tersebut mengindikasikan bahwa kinerja pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis telah berjalan optimal, diharapkan pada periode berikutnya dapat dilakukan berbagai upaya untuk terus meningkatkan kinerja pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis sehingga masyarakat dapat menerima manfaat lebih besar lagi.

Seiring dengan evaluasi yang dilakukan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia terhadap Sistem Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Kabupaten Bengkalis pada tahun 2022, 2023 dan 2024 maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis pun melakukan penyesuaian pada sasaran strategis maupun Indikator Kinerja Utama Satuan Kerja Perangkat Daerah menjadi lebih sederhana namun tidak mengurangi *esensi* dari tujuan dan sasaran kebijakan yang menjadi tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis di sektor ketenagakerjaan dan ketransmigrasian. Indikator Kinerja Utama Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) dan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) yang menjadi target kinerja perangkat daerah pada tahun 2021 mengalami dua kali penyesuaian hingga pada akhirnya Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) digunakan sebagai Indikator Kinerja Utama pada periode tahun 2024. Lebih terperinci penyesuaian Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis dapat dilihat pada tabel II.8.

Tabel II.8. Matrik Penyesuaian Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis

Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis Tahun 2021				Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis Tahun 2022-2023				Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis Tahun 2024					
Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Sasaran	Indikator Kinerja	Target (%)		Realisasi (%)		Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi
		(%)				2022	2023	2022	2023			(%)	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Menurunnya Angka Pengangguran	1. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	36,89	66,76	Meningkatnya Kesempatan Kerja	Tingkat Kesempatan Kerja	95	96	92,8	92,9	Menurunnya Pengangguran Terbuka	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	7,03	5,88
	2. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	8,15	6,63										

Tahapan-tahapan yang harus dilakukan dalam proses pengelolaan pencapaian (*managing of result*) target kinerja tidak terlepas dari adanya Pohon Kinerja yang disusun oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis. Pohon kinerja merupakan penyelarasan sasaran strategis instansi ke unit kerja dibawahnya dan merupakan alat bantu bagi organisasi untuk mengawal struktur logika sebab akibat atas berbagai kondisi yang diperlukan organisasi dalam menghasilkan *outcome* yang diinginkan. Dalam rangka memperbaiki proses penyelarasan tujuan organisasi dengan kinerja setiap individu dan dengan desain strategi/program/kegiatan, maka perlu didasarkan pada proses membangun model logis (*logic model*) maupun kerangka berpikir logis (*logical framework*) yang tepat. Melalui pohon kinerja, diharapkan dapat mengenali rute logika yang dapat memandu dalam menemukan strategi dan alternatif solusi baru dalam mencapai target kinerja Tingkat Pengangguran Terbuka menggunakan 4 (empat) strategi yang akan dilaksanakan yakni meningkatkan kualitas tenaga kerja, meningkatkan penempatan tenaga kerja, meningkatkan hubungan industrial yang harmonis dan meningkatkan kemandirian transmigrasi sebagaimana ditampilkan melalui gambar II.2.



Gambar II.2 Pohon Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis 2021-2024

Pengukuran kinerja dapat dilihat sebagai suatu sistem lacak performa perangkat daerah dan merupakan hal yang penting dalam manajemen penanganan program secara menyeluruh. Pengukuran kinerja disusun melalui pendekatan terhadap indikator kinerja baik secara kualitatif maupun kuantitatif yang diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai tingkat capaian dari tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam rangka dukungan untuk mewujudkan visi misi Pemerintah Daerah. Hasil pengukuran kinerja kemudian dilakukan evaluasi untuk mengetahui keberhasilan dan kegagalan pencapaian sasaran strategis yang terkait dengan tugas dan fungsi Organisasi Perangkat Daerah. Pengukuran kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis dilakukan dengan membandingkan antara target sasaran yang ditetapkan dalam perjanjian kinerja dengan realisasi kinerja yang didapat pada tahun berjalan yang kemudian akan menjadi dasar dalam penilaian terhadap hasil rencana strategis (Renstra) Perangkat Daerah.

Pelaporan pengukuran kinerja sendiri berkaitan dengan suatu proses yang dinamakan pengelolaan pencapaian (*managing of result*). Proses yang dilakukan merupakan proses yang menggunakan pendekatan komprehensif untuk memfokuskan suatu organisasi terhadap misi, tujuan dan sasaran. Sebagaimana dikutip dari Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah skala nilai diberikan terhadap tingkat pencapaian target masing-masing indikator sasaran strategis yang telah diperjanjikan pada tahun berjalan.

Tabel II.9. Skala Nilai Peringkat Kinerja

<b>No.</b>	<b>Interval Nilai Realisasi Kinerja</b>	<b>Kriteria Penilaian Realisasi Kinerja</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
1	91% ≤ 100%	Sangat tinggi
2	76% ≤ 90%	Tinggi
3	66% ≤ 75%	Sedang
4	51% ≤ 65%	Rendah
5	≤ 50%	Sangat rendah

Sumber: Permendagri Nomor 86 Tahun 2017

Nilai capaian kinerja merupakan dasar dalam mengukur keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan sesuai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam Indikator Kinerja Utama. Indikator Kinerja Utama (IKU) digunakan untuk menilai kinerja organisasi, mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan, mengembangkan serta meningkatkan strategi dan program kerja, meningkatkan akuntabilitas dan transparansi suatu organisasi atau Perangkat Daerah.

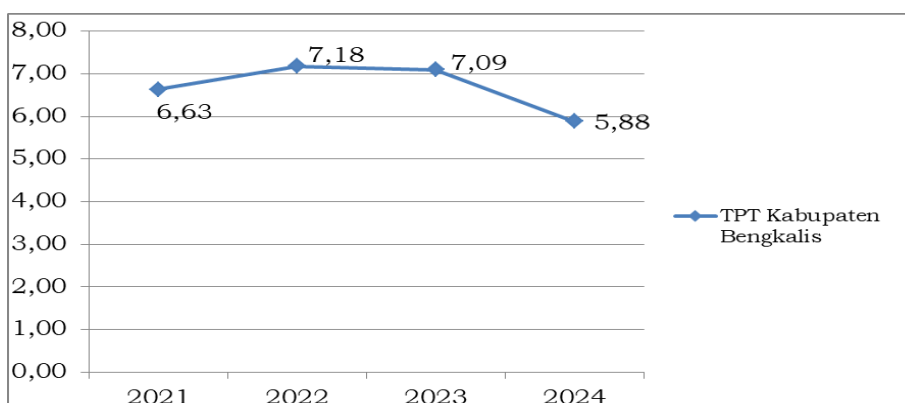
Pengangguran terbuka adalah orang yang tidak memiliki pekerjaan, sedang mencari pekerjaan, sedang mempersiapkan usaha atau belum mulai bekerja meskipun sudah memiliki pekerjaan (Badan Pusat Statistik). Sedangkan tingkat pengangguran terbuka adalah persentase jumlah pengangguran terhadap angkatan kerja. Faktor-faktor penyebab adanya pengangguran terbuka antara lain jumlah penduduk yang tinggi dan peningkatan jumlah angkatan kerja, perubahan struktur ekonomi yang mengikuti perkembangan jaman dengan lebih mengandalkan peralatan canggih sehingga kebutuhan sumber daya manusia sebagai pekerja menurun, rendahnya tingkat pendidikan dan ketrampilan yang menjadikan calon pekerja sulit memperoleh pekerjaan serta penurunan tingkat perekonomian yang pada akhirnya akan menurunkan daya beli masyarakat atas sebuah produk sehingga mengurangi jumlah produksi. Selain daripada itu faktor kemalasan dan takut mengambil resiko dalam sebuah jenis pekerjaan juga menjadi faktor yang harus dipertimbangkan dalam menganalisa tingkat pengangguran terbuka yang ada pada sebuah daerah. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) merupakan indikator yang

digunakan untuk mengukur tenaga kerja yang tidak terserap oleh pasar kerja dan menggambarkan kurang termanfaatkannya pasokan tenaga kerja.

Tabel II.10. Kondisi Ketenagakerjaan Kabupaten Bengkalis Tahun 2021-2024

Uraian	Satuan	2021	2022	2023	2024
1	2	3	4	5	6
Angkatan Kerja	Orang	269.957	253.988	262.657	281.445
Bekerja	Orang	252.047	235.761	244.037	264.884
Menganggur	Orang	17.910	18.227	18.620	16.561
Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	%	6,63	7,18	7,09	5,88

Sumber : Data Sakernas Agustus 2024 (diolah)

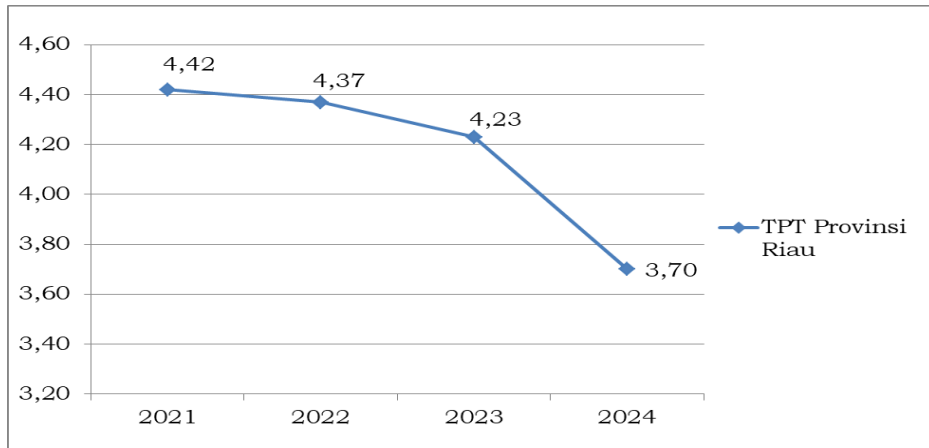


Gambar II.3. Tren Tingkat Pengangguran Terbuka Kabupaten Bengkalis Tahun 2021-2024

Tabel II.11. Kondisi Ketenagakerjaan Provinsi Riau Tahun 2021-2024

Uraian	Satuan	2021	2022	2023	2024
1	2	3	4	5	6
Angkatan Kerja	Orang	3.300.000	3.310.000	3.120.000	3.280.000
Bekerja	Orang	3.150.000	3.170.000	3.000.000	3.160.000
Menganggur	Orang	145.670	144.890	132.454	121.361
Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	%	4,42	4,37	4,23	3,70

Sumber : Data Sakernas Agustus 2024 (diolah)

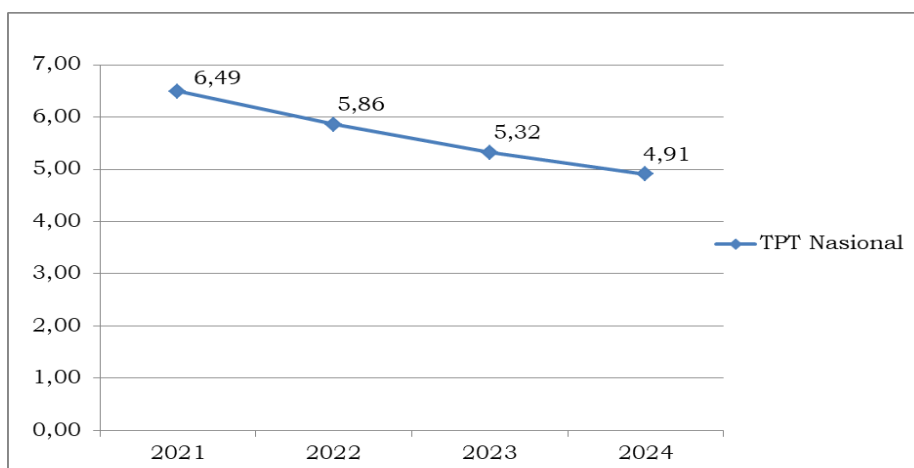


Gambar II.4. Tren Tingkat Pengangguran Terbuka Provinsi Riau Tahun 2021-2024

Tabel II.12. Kondisi Ketenagakerjaan Indonesia Tahun 2021-2024

Uraian	Satuan	2021	2022	2023	2024
1	2	3	4	5	6
Angkatan Kerja	Orang	140.150.000	143.720.000	147.710.000	152.110.000
Bekerja	Orang	131.050.000	135.300.000	139.850.000	144.640.000
Menganggur	Orang	9.100.000	8.420.000	7.860.000	7.470.000
Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	%	6,49	5,86	5,32	4,91

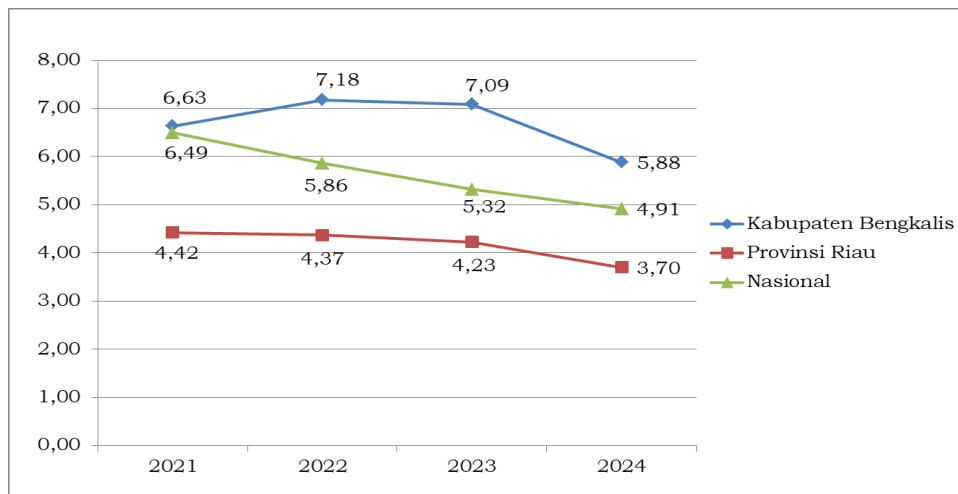
Sumber: Data Sakernas Agustus 2024 (diolah)



Gambar II.5. Tren Tingkat Pengangguran Terbuka Indonesia Tahun 2021-2024

Tabel II.13. Tingkat Pengangguran Terbuka Tahun 2021-2024

Uraian	Satuan	2021	2022	2023	2024
1	2	3	4	5	6
Kabupaten Bengkalis	%	6,63	7,18	7,09	5,88
Provinsi Riau	%	4,42	4,37	4,23	3,70
Nasional	%	6,49	5,86	5,32	4,91



Gambar II.6. Tren Tingkat Pengangguran Terbuka Tahun 2021-2024

Beberapa hal strategis yang telah dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis dalam kurun waktu tahun 2021-2024 antara lain:

#### 1. Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja

Pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan dan inklusif merupakan tujuan utama pembangunan. Salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan pertumbuhan ekonomi adalah kualitas sumber daya manusia, khususnya tenaga kerja. Di era globalisasi dan revolusi industri 4.0 saat ini, kualitas tenaga kerja tidak hanya ditentukan oleh jumlah tenaga kerja yang tersedia, tetapi juga oleh kompetensi, produktivitas, serta kemampuan adaptasi terhadap perubahan teknologi dan pasar kerja. Rendahnya tingkat pendidikan, keterampilan yang tidak sesuai dengan kebutuhan industri (*mismatch*), serta keterbatasan akses

terhadap pelatihan dan pengembangan kompetensi menjadi hambatan utama dalam menciptakan tenaga kerja yang unggul dan kompetitif.

Oleh karena itu, diperlukan strategi peningkatan kualitas tenaga kerja yang menyeluruh, mencakup reformasi pendidikan dan pelatihan, penguatan kerjasama dengan dunia industri, perluasan literasi digital, serta penyesuaian kebijakan ketenagakerjaan. Strategi ini tidak hanya akan meningkatkan daya saing tenaga kerja, tetapi juga mempercepat transformasi ekonomi menuju arah yang lebih produktif, inklusif, dan berkelanjutan.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai Perangkat Daerah yang berperan penting dalam urusan ketenagakerjaan selama kurun waktu tahun 2021-2024 telah melakukan beberapa langkah strategis terkait peningkatan kualitas tenaga kerja berupa pelatihan berbasis kompetensi yang menyesuaikan dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia kerja (DUDIKA) serta pembinaan terhadap Lembaga Pelatihan Kerja Swasta sebagai unsur yang membantu meningkatkan kualitas ketrampilan para calon dunia kerja dari sektor swasta.

Sepanjang tahun 2021-2024 jumlah calon tenaga kerja yang dilatih dengan pelatihan berbasis kompetensi sebanyak 830 (delapan ratus tiga puluh) orang baik yang bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah, Anggaran Pendapatan dan Belanja Nasional maupun *Corporate Social Responsibility* (CSR) Perusahaan. Jumlah tersebut masih sangat jauh dari harapan yang diinginkan oleh masyarakat Kabupaten Bengkalis, mengingat kebutuhan akan ketrampilan dalam menunjang kesempatan mendapatkan peluang kerja sangat tinggi. Hal tersebut dikarenakan keterbatasan sarana dan prasarana serta ketersediaan jadwal instruktur pada saat pelaksanaan pelatihan yang dilaksanakan di Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis. Kedepan, perlu diperlukan analisa lebih mendalam terkait pemenuhan sarana, prasarana serta instruktur baik jenis peralatan yang dibutuhkan, maupun sumber dana yang dapat dijadikan alternatif selain sumber dana yang berasal dari Anggaran

Pendapatan dan Belanja Daerah. Jumlah peserta yang telah bekerja juga masih jauh dari harapan, hanya 28,67% (dua puluh delapan koma enam puluh tujuh persen) dari total peserta yang telah menyelesaikan pelatihan. Kecilnya jumlah serapan peserta yang telah menyelesaikan pelatihan di dunia kerja dikarenakan beberapa nomor kontak peserta yang tertera di database pelatihan berbasis kompetensi tidak dapat dihubungi atau tidak aktif lagi, sehingga tidak dapat diketahui status pekerjaan yang diperoleh, minimnya informasi terkait lowongan pekerjaan yang diperoleh, atau dimungkinkan minimnya ketrampilan *soft skill* seperti komunikasi, tim kerja dan kepemimpinan.

Tabel II.14. Peserta Pelatihan Berbasis Kompetensi 2021-2024

No	Tahun	Perempuan	Laki-Laki	Jumlah Peserta	Lulus Sertifikat Dinas	Lulus Sertifikat BNSP	Sumber Dana	Jumlah Yang Sudah Bekerja
1	2	4	5	6	7	8	9	10
1	2021	22	68	90	90	55	APBD	NA
2	2022	82	222	304	304	275	APBD	130
		58	70	128	128	121	APBN	
3	2023	37	43	80	80	77	APBD	57
		16	16	32	32	31	APBN	
		0	23	23	23	23	CSR PHR	
4	2024	26	59	85	85	85	APBD	51
		45	3	48	48	48	APBN	
		1	39	40	40	40	CSR PHR	
<b>Total</b>		<b>287</b>	<b>543</b>	<b>830</b>	<b>830</b>	<b>755</b>		<b>238</b>
<b>%</b>		<b>34,58</b>	<b>65,42</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>90,96</b>		<b>28,67</b>

Sumber: UPT LK Disnakertrans Kabupaten Bengkalis, 2025

Selain pelatihan berbasis kompetensi yang diselenggarakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis melalui Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis, dalam rangka meningkatkan kompetensi Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang ada di Kabupaten Bengkalis juga telah dilakukan pembinaan sepanjang tahun 2021-2024. Tujuan pembinaan yang dilaksanakan agar Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS)

beroperasi secara profesional, berkualitas, dan kredibel, memiliki program pelatihan yang relevan dengan kebutuhan industri, memiliki instruktur yang kompeten, serta didukung sarana dan prasarana pelatihan yang memadai dan sesuai dengan standar kompetensi kerja. Peningkatan mutu pelatihan di Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS) juga didorong melalui penerapan 8 (delapan) standar Kerangka Mutu Pelatihan Indonesia. Standar ini di antaranya meliputi kompetensi kerja berbasis Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI), kurikulum yang sesuai kebutuhan industri, bahan ajar yang terstruktur, serta instruktur yang kompeten di bidangnya sehingga mampu menghasilkan lulusan pelatihan yang kompeten sesuai dengan kebutuhan dunia industri, sehingga dapat bersaing di pasar kerja global.

Tabel II.15. Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta 2021-2024

<b>No.</b>	<b>Tahun</b>	<b>Jumlah LPKS Yang Dibina</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
1	2021	0
2	2022	14
3	2023	9
4	2024	11
<b>Total</b>		<b>34</b>

Sumber: *Disnakertrans Kabupaten Bengkalis, 2025*

Belum optimalnya jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS) yang dibina merupakan imbas dari minimnya jumlah dan kompetensi instruktur yang dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis. Perlu diusulkan pembaharuan analisis jabatan terkait kebutuhan instruktur yang handal dan kompeten dalam rangka mendukung pelaksanaan program kegiatan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis demi mewujudkan peningkatan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja yang ada di Kabupaten Bengkalis.

## 2. Meningkatkan Kesempatan Kerja

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2024 tentang Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri, mengatur tentang perluasan kesempatan kerja melalui berbagai upaya. Salah satu fokusnya adalah optimalisasi jangkauan pelayanan pelatihan vokasi dan produktivitas serta perluasan kesempatan kerja, termasuk pembentukan satuan pelayanan pada unit pelaksana teknis di Kementerian Ketenagakerjaan. Sejalan dengan kebijakan tersebut, Pemerintah Kabupaten Bengkalis telah memiliki Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2022 tentang Pelayanan, Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Lokal yang mengatur tentang Pelatihan Tenaga Kerja dan Produktivitas (pasal 6) dan Pengisian Lowongan Pekerjaan (pasal 20) khususnya ayat 6 (enam) yang menyatakan bahwa pengisian lowongan pekerjaan yang tidak memerlukan ketrampilan khusus sebagaimana dimaksud pada ayat 5 (lima) paling sedikit 70% (tujuh puluh persen) sampai dengan 90% (sembilan puluh) persen dari kebutuhan perusahaan.

Dalam mekanisme penempatan tenaga kerja lokal setiap pengusaha atau pengurus perusahaan wajib meminta Kartu Tanda Pencari Kerja (AK1) kepada calon pencari kerja yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja atau Unit Pelaksana Teknis Pelayanan Ketenagakerjaan. Kartu Tanda Pencari Kerja (AK1) sendiri berlaku selama 2 (dua) tahun dengan ketentuan bagi pencari kerja yang belum mendapatkan pekerjaan wajib melapor ke Dinas Tenaga Kerja atau Unit Pelaksana Teknis Pelayanan Ketenagakerjaan setiap 6 (enam) bulan sekali.

Namun dalam pelaksanaannya, kebijakan ini mengalami beberapa kendala yang dihadapi. Jumlah dan kompetensi Aparatur Pengantar Kerja tidak dapat dipungkiri menjadi salah satu penghambat kurang optimalnya pelaksanaan kebijakan terakait Kartu Tanda Pencari Kerja (AK1) selain juga jaringan internet yang kurang optimal dalam pemrosesan kepemilikan Kartu Tanda Pencari Kerja melalui *platform* SiapKerja milik Kementerian Tenaga Kerja.

Tabel II.16. Jumlah Calon Pencari Kerja  
Yang Memperoleh Kartu Tanda Pencari Kerja (AK1) 2021-2024

No.	Pendidikan	2021			2022			2023			2024		
		Laki-Laki	Perempuan	Total	Laki-Laki	Perempuan	Total	Laki-Laki	Perempuan	Total	Laki-Laki	Perempuan	Total
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	Tidak Sekolah	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	SD	8	2	10	22	6	28	21	5	26	115	2	117
3	SMP	15	2	17	26	64	90	65	48	113	24	0	24
4	SMA	441	238	679	610	220	830	615	110	725	802	98	900
5	D.I	2	2	4	55	57	112	33	12	45	30	23	53
6	D.II	3	0	3	9	4	13	41	11	52	0	2	2
7	D.III	105	53	158	84	57	141	47	51	98	28	10	38
8	D.IV	34	17	51	31	27	58	13	7	20	6	7	13
9	S.I	165	107	272	168	152	320	253	148	401	86	52	138
10	S.II	1	0	1	10	10	20	2	6	8	7	5	12
11	S.III	0	0	0	0	0	0	8	9	17	0	0	0
	<b>Total (Orang)</b>	<b>774</b>	<b>421</b>	<b>1195</b>	<b>1015</b>	<b>597</b>	<b>1612</b>	<b>1098</b>	<b>407</b>	<b>1505</b>	<b>1098</b>	<b>199</b>	<b>1297</b>

Sumber: Disnakertrans Kabupaten Bengkalis, 2025

Strategi lain yang dilakukan sebagai upaya meningkatkan kesempatan kerja dengan kegiatan bursa kerja/*job fair*. Kegiatan bursa kerja ditujukan untuk mengimplementasikan salah satu dari delapan Program Unggulan Pemerintah Kabupaten Bengkalis, yakni program stimulus ekonomi bagi pekerja sektor informal dan peningkatan lapangan pekerjaan, melalui kegiatan penerimaan tenaga kerja lokal minimal 70% (tujuh puluh persen) di perusahaan yang beroperasi dalam wilayah Kabupaten Bengkalis, sebagaimana tertuang dalam peraturan daerah tentang pelayanan, penempatan dan perlindungan tenaga kerja.

Tabel II.17. Peserta Job Fair

<b>No.</b>	<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Perusahaan/ Peserta Job Fair</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
1	2021	0
2	2022	44
3	2023	40
4	2024	25

Sumber: *Disnakertrans Kabupaten Bengkalis, 2025*

### 3. Meningkatkan Hubungan Industrial Yang Harmonis

Hubungan industrial merupakan aspek penting dalam dunia kerja yang melibatkan interaksi antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Hubungan yang baik antara ketiga pihak ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, produktif, dan berkelanjutan. Dalam era globalisasi dan digitalisasi saat ini, hubungan industrial yang sehat menjadi kunci bagi stabilitas dan pertumbuhan perusahaan maupun kesejahteraan pekerja.

Dalam dunia kerja, hubungan industrial yang harmonis memiliki peran penting dalam mencapai keberlanjutan dan produktivitas perusahaan. Ketika hubungan antara manajemen dan pekerja seimbang, dampaknya dapat dirasakan dari segi kesejahteraan karyawan hingga efisiensi operasional. Faktor-faktor yang mempengaruhi hubungan industrial, antara lain:

#### 1. Kepatuhan terhadap regulasi

Hubungan industrial yang sehat harus berlandaskan peraturan perundang-undangan yang berlaku, seperti Undang-Undang Ketenagakerjaan, Perjanjian Kerja Bersama (PKB), dan Peraturan Perusahaan (PP);

2. Komunikasi yang efektif

Transparansi dalam komunikasi antara manajemen dan pekerja dapat mengurangi konflik dan meningkatkan kepercayaan di lingkungan kerja;

3. Kesejahteraan Pekerja

Upah yang layak, jaminan kesehatan, serta fasilitas kerja yang memadai adalah faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif;

4. Penyelesaian Konflik yang Adil

Penyelesaian perselisihan melalui mediasi, negosiasi, atau arbitrase dapat menghindari potensi ketegangan dan menciptakan solusi yang saling menguntungkan.

Tabel II.18. Jumlah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

No.	Tahun	Target (Perkara)	Realisasi (Perkara)	%
1	2	3	4	5
1	2021	30	30	100
2	2022	25	19	76
3	2023	16	24	150
4	2024	25	12	48

Sumber: Disnakertrans Kabupaten Bengkalis, 2025

Data tabel II.18 menunjukkan bahwa perselisihan hubungan industrial pada umumnya dapat diselesaikan oleh Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis. Realisasi capaian yang fluktuatif mengindikasikan bahwa penyelesaian yang terjadi bersifat dinamis, pada umumnya perselisihan yang ditangani terkait Pemutusan Hubungan Kontrak dan ketidaksesuaian pesangon yang diterima oleh pekerja yang telah selesai masa kontraknya. Namun dalam menangani

perselisihan hubungan industrial kapasitas dan kompetensi Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis sangat terbatas. Kedepan diharapkan dikaji ulang terkait analisis jabatan Mediator yang ada di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis sehingga dapat mendukung target capaian kinerja terkait Hubungan Industrial agar dapat lebih optimal.

Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2021 tentang Optimalisasi Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan menyatakan para Bupati/Walikota untuk menyusun dan menetapkan regulasi serta mengalokasikan anggaran untuk mendukung pelaksanaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di wilayahnya (klausul kedua nomor ke dua puluh lima). Sebagai tindak lanjut Instruksi Presiden tersebut maka ditetapkanlah Peraturan Bupati Nomor 65 Tahun 2022 tentang Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Melalui Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Di Kabupaten Bengkalis yang juga merupakan salah satu program unggulan Pemerintah Daerah Kabupaten yakni program akses jaminan sosial dan kesehatan total bagi masyarakat melalui kegiatan pemberian jaminan kesehatan total 100% (seratus persen) kepada masyarakat yang salah satunya adalah program perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan bagi pekerja rentan dan Non Aparatur Sipil Negara sebanyak 24.000 (dua puluh empat ribu) jiwa di Kabupaten Bengkalis.

Tabel II.19. Pelaksanaan BPJS Ketenagakerjaan 2021-2024

No.	Tahun	Anggaran (Rp)			Kinerja (Orang)		
		Pagu	Realisasi	%	Target	Realisasi	%
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2021	0	0	0	0	0	0
2	2022	1.525.772.300	1.117.452.300	73,24	24000	24000	100
3	2023	5.066.707.000	5.057.358.400	99,82	24000	24000	100
4	2024	7.233.037.004	4.294.104.338	59,37	34000	34000	100

Sumber: Disnakertrans Kabupaten Bengkalis, 2025

Terjadi peningkatan anggaran maupun target penerima Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian pada tahun 2024 dikarenakan

adanya tambahan anggaran dari Dana Bagi Hasil (DBH) Sawit. Dana Bagi Hasil (DBH) Sawit merupakan bagian dari transfer ke daerah yang dialokasikan berdasarkan persentase atas pendapatan tertentu dalam anggaran pendapatan dan belanja negara dan kinerja tertentu, dana yang dibagikan kepada daerah penghasil ini, bertujuan mengurangi ketimpangan fiskal antara pemerintah dan daerah, serta kepada daerah lain non penghasil dalam rangka menanggulangi eksternalitas yang membawa dampak negatif dan atau meningkatkan pemerataan dalam satu wilayah. Dana Bagi Hasil (DBH) sawit bersumber dari alokasi persentase atas pendapatan dari bea keluar dan pungutan ekspor atas kelapa sawit, minyak kelapa sawit mentah (CPO), dan atau produk turunannya. Penggunaan Dana Bagi Hasil (DBH) sawit melalui Rancangan Kegiatan Dan Penganggaran Dana Bagi Hasil perkebunan sawit yang selanjutnya disebut RKP DBH Sawit. Rancangan Kegiatan Dan Penganggaran Dana Bagi Hasil (RKP DBH) sawit merupakan rencana kegiatan dan penganggaran yang dapat dibiayai oleh Dana Bagi Hasil (DBH) sawit sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan daerah pada tahun anggaran berjalan. Realisasi anggaran yang kurang optimal pada tahun 2024 dikarenakan jadwal pelaksanaan kegiatan mundur dari jadwal yang telah ditetapkan dengan mempertimbangkan kondisi keuangan Pemerintah Daerah yang kurang memungkinkan.

### **2.3. Kelompok Sasaran Layanan**

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis adalah perangkat daerah yang memiliki peran strategis dalam meningkatkan produktivitas calon dan tenaga kerja serta kesempatan dan peluang kerja yang pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat Kabupaten Bengkalis. Untuk mencapai tujuan tersebut, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis menetapkan berbagai kelompok sasaran pelayanan yang mencerminkan kebutuhan nyata masyarakat dan dunia usaha pada urusan tenaga kerja dan transmigrasi. Kelompok sasaran pelayanan ini terdiri dari berbagai

segmen masyarakat, baik individu maupun kelompok usaha, yang membutuhkan intervensi kebijakan, program pelatihan, fasilitasi, hingga perlindungan kerja.

#### 1. Angkatan Kerja

Kelompok angkatan kerja mencakup masyarakat usia kerja (15-64 tahun) yang siap bekerja atau sedang mencari pekerjaan. Kelompok ini menjadi sasaran utama dalam penyediaan informasi pasar kerja, pelatihan ketrampilan dan fasilitasi penempatan tenaga kerja. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis memiliki peran dalam memastikan angkatan kerja memiliki akses terhadap program pelatihan dan sertifikasi untuk meningkatkan daya saing di pasar kerja, memberikan pelatihan kapasitas (*upskilling dan reskilling*), termasuk pelatihan berbasis kompetensi dan sertifikasi keahlian. Tujuannya adalah meningkatkan produktivitas dan mobilitas tenaga kerja di sektor industri lokal dan nasional;

#### 2. Pencari Kerja

Kelompok pencari kerja meliputi lulusan sekolah, perguruan tinggi maupun pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja dan sedang mencari pekerjaan baru. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis menyediakan layanan bursa kerja, layanan antar kerja dan administrasi Kartu Pencari Kerja (AK1). Melalui kolaborasi dengan perusahaan dan dunia industry pencari kerja didorong untuk segera terserap ke dunia kerja sesuai kompetensi yang dimiliki. Dalam meningkatkan ketrampilan dan kompetensi calon tenaga kerja,

#### 3. Pekerja Formal dan Informal

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis menjangkau pekerja yang berada dalam sektor formal seperti perusahaan, serta pekerja informal seperti buruh tani, tukang bangunan, dan pedagang kaki lima. Perlindungan dan peningkatan kesejahteraan kedua kelompok ini menjadi prioritas, termasuk pembinaan tentang jaminan sosial tenaga kerja dan hubungan

industrial yang sehat. Perhatian khusus diberikan kepada penyandang disabilitas dan tenaga kerja perempuan terkait isu-isu ketenagakerjaan, kesetaraan upah, perlindungan dan diskriminasi.

### **2.3.1. Mitra Perangkat Daerah Dalam Pemberian Layanan**

Mitra Perangkat Daerah dalam pemberian layanan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis adalah berbagai lembaga dan organisasi yang bekerja sama dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis untuk menyelenggarakan berbagai program dan layanan terkait ketenagakerjaan dan ketransmigrasian. Kerjasama ini bisa berupa penyediaan informasi, pelatihan, bimbingan teknis, fasilitasi penempatan kerja, dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, serta pengawasan pelaksanaan peraturan perundang-undangan, antara lain:

#### 1. Instansi Pemerintah Lainnya

Instansi atau Perangkat Daerah yang memiliki keterkaitan dalam penyediaan layanan terkait ketenagakerjaan dan ketransmigrasian, misalnya pelatihan vokasi, penyediaan fasilitas kesehatan kerja, atau pengembangan usaha mikro dan urusan ketransmigrasian baik di wilayah Provinsi maupun Kabupaten/Kota;

#### 2. Pendidikan dan Pelatihan Vokasi

SMK, BLK (Balai Latihan Kerja), Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP), Perguruan Tinggi, yang menyediakan pelatihan keterampilan sesuai kebutuhan pasar kerja;

#### 3. Penyedia Bursa Kerja (*Job Portal*) dan Agensi Penempatan

Baik yang dikelola pemerintah maupun swasta, untuk memfasilitasi pertemuan antara pencari kerja dan pemberi kerja;

#### 4. Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI)

Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI) merupakan mitra strategis dalam menciptakan ekosistem ketenagakerjaan yang seimbang. Dinas memberikan layanan berupa kemudahan rekrutmen tenaga kerja, pelatihan berbasis kebutuhan industri, serta konsultasi hubungan industrial. Dengan memperkuat sinergi antara pemerintah dan pelaku

usaha, diharapkan tercipta lingkungan kerja yang produktif dan kondusif.

Bentuk kerjasama yang dilakukan antara lain:

1. Penyediaan Informasi

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis dan mitra berbagi informasi terkait lowongan kerja, program pelatihan, kebijakan ketenagakerjaan, dan lain sebagainya;

2. Pelaksanaan Pelatihan

Mitra menyediakan fasilitas, instruktur, atau kurikulum pelatihan, sedangkan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis membantu memfasilitasi peserta dan sertifikasi;

3. Bimbingan Teknis

Mitra memberikan bimbingan teknis kepada perusahaan, pekerja, atau kelompok masyarakat terkait penerapan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan;

4. Fasilitasi Penempatan Kerja

Mitra membantu mempertemukan pencari kerja dengan perusahaan yang membutuhkan;

5. Penyelesaian Perselisihan

Mitra turut berperan dalam mediasi dan fasilitasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

6. Pembinaan

Mitra membantu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis dalam memantau dan mengawasi pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di lapangan.

Dengan adanya kerjasama yang baik antara Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis dan berbagai mitra diharapkan pelayanan kepada masyarakat terkait ketenagakerjaan dan ketransmigrasian dapat berjalan lebih efektif dan efisien.

#### **2.4. Permasalahan Dan Isu Strategis Perangkat Daerah**

Kepadatan Penduduk di Kabupaten Bengkalis tahun 2024 mencapai 81 (delapan puluh satu) jiwa per Km<sup>2</sup>. Kabupaten Bengkalis termasuk kategori penduduk sangat jarang di Provinsi Riau. Namun demikian kepadatan penduduk di Kabupaten Bengkalis tiap tahun semakin bertambah dibandingkan tahun sebelumnya, seiring dengan pertambahan jumlah penduduk akibat berkembangnya kegiatan ekonomi lokal dan regional di wilayah Kabupaten Bengkalis.

Jumlah penduduk yang paling padat terdapat pada Kecamatan Mandau yang merupakan pusat kegiatan perekonomian dan industri di Kabupaten Bengkalis, yaitu sebanyak 462 (empat ratus enam puluh dua) jiwa/km<sup>2</sup>, dengan jumlah penduduk sebanyak 172.139 (seratus tujuh puluh dua juta seratus tiga puluh sembilan) jiwa atau sebesar 25,24% (dua puluh lima koma dua puluh empat persen) dari total penduduk pada Kabupaten Bengkalis pada tahun 2024. Sedangkan jumlah penduduk paling sedikit berada di Kecamatan Rupat Utara yaitu sebanyak 17.482 (tujuh belas ribu empat ratus delapan puluh dua) jiwa atau 2,56% (dua koma lima puluh enam persen) dari total penduduk Kabupaten Bengkalis. Kepadatan penduduk per wilayah akan memberikan pengaruh terhadap permintaan lahan baik untuk penggunaan perumahan maupun untuk sektor pertanian dan industri sehingga akan memicu peningkatan harga lahan dan keterbatasan lahan untuk penyediaan sarana dan prasarana pemukiman, pendidikan dan kesehatan. Kondisi penduduk yang padat juga akan memicu terjadinya persolaan sosial terutama menyangkut kemiskinan, pengangguran dan ketimpangan pendapatan dan antar wilayah, termasuk permasalahan kriminalitas dan persoalan lingkungan hidup.

Tabel II.20. Jumlah dan Kepadatan Penduduk Menurut Kecamatan Di Kabupaten Bengkalis Tahun 2024

No	Kecamatan	Luas Wilayah (Km <sup>2</sup> )	Jumlah (Jiwa)	Persentase Penduduk	Kepadatan Penduduk (Jiwa/Km <sup>2</sup> )
1	2	3	4	5	6
1	Bengkalis	462,24	94.168	13,81	204
2	Bantan	442,93	46.931	6,88	106
3	Bukit Batu	526,62	23.608	3,46	45
4	Mandau	372,25	172.139	25,24	462
5	Rupat	1.136,31	41.900	6,14	37
6	Rupat Utara	378,68	17.482	2,56	46
7	Siak Kecil	957,95	29.067	4,26	30
8	Pinggir	811,46	80.463	11,80	99
9	Bandar Laksamana	1.237,70	19.901	2,92	16
10	Talang Muandau	1.244,71	34.601	5,07	28
11	Bathin Solapan	855,62	121.624	17,84	142
<b>Kabupaten Bengkalis</b>		<b>842.647</b>	<b>681.884</b>	<b>100</b>	<b>81</b>

Sumber: RPJMD Kabupaten Bengkalis, 2025

Jumlah penduduk menurut jenis kelamin laki-laki di Kabupaten Bengkalis sebesar 348.949 (tiga ratus empat puluh delapan ribu sembilan ratus empat puluh sembilan) jiwa dan jumlah penduduk perempuan sebesar 332.935 (tiga ratus tiga puluh dua ribu sembilan ratus tiga puluh lima) jiwa. Penduduk berdasarkan sex ratio di Kabupaten Bengkalis terlihat masih didominasi oleh penduduk laki-laki, dengan perbandingan 105 (seratus lima) dari 100 (seratus) penduduk perempuan. Jumlah penduduk laki-laki pada semua Kecamatan lebih banyak dari penduduk perempuan. Rasio jenis kelamin tertinggi berada di Kecamatan Bandar Laksamana yaitu sebanyak 107 (seratus tujuh) laki-laki per 100 (seratus) orang wanita. Sejalan dengan kondisi kependudukan tersebut, Pemerintah Kabupaten Bengkalis terus berupaya berkomitmen untuk mendorong pengarusutamaan gender dalam setiap proses perencanaan pembangunan. Upaya ini dimaksudkan agar baik laki-laki maupun perempuan memperoleh kesempatan, akses, partisipasi, serta manfaat

yang seimbang dari berbagai program pembangunan. Dengan pendekatan tersebut, kebijakan yang disusun diharapkan dapat lebih responsif terhadap kebutuhan seluruh kelompok masyarakat, sehingga mendorong terwujudnya pembangunan yang inklusif dan berkeadilan.

Tabel II.21. Jumlah Penduduk Menurut Jenis Kelamin dan Sex Ratio Kabupaten Bengkalis Tahun 2024

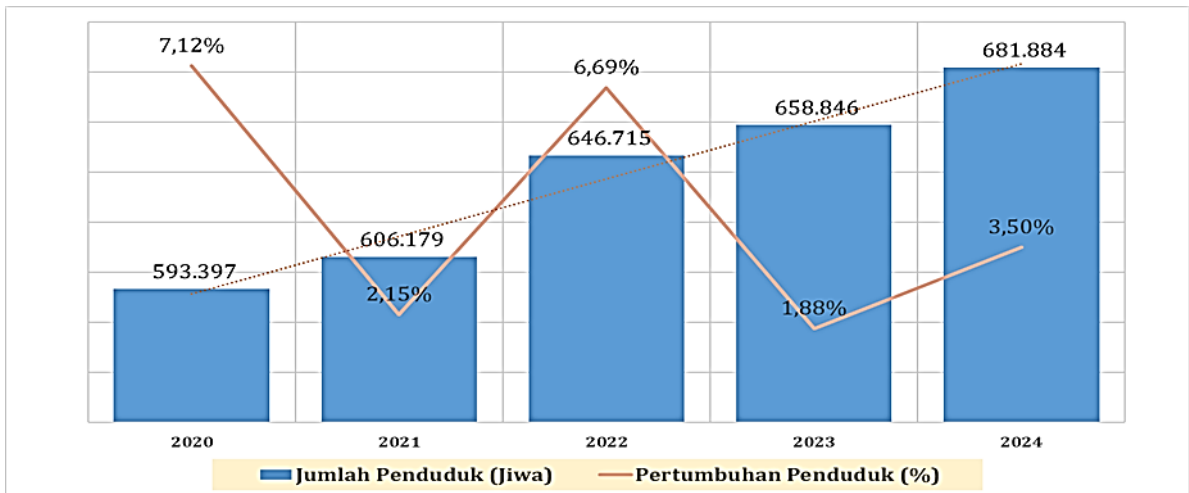
No	Kecamatan	Jumlah			Sex Ratio
		Laki-laki	Perempuan	Jumlah	
1	2	3	4	5	6
1	Bengkalis	47.994	46.174	94.168	104
2	Bantan	24.012	22.919	46.931	105
3	Bukit Batu	12.018	11.590	23.608	104
4	Mandau	87.748	84.391	172.139	104
5	Rupat	21.532	20.368	41.900	106
6	Rupat Utara	8.923	8.559	17.482	104
7	Siak Kecil	14.852	14.215	29.067	104
8	Pinggir	41.225	39.238	80.463	105
9	Bandar Laksamana	10.274	9.627	19.901	107
10	Talang Muandau	17.819	16.782	34.601	106
11	Bathin Solapan	62.552	59.072	121.624	106
<b>Kab. Bengkalis</b>		<b>348.949</b>	<b>332.935</b>	<b>681.884</b>	<b>105</b>

Sumber: RPJMD Kabupaten Bengkalis, 2025

Sejalan dengan kondisi kependudukan yang ada di Kabupaten Bengkalis, Pemerintah Kabupaten Bengkalis terus berupaya berkomitmen untuk mendorong pengarusutamaan *gender* dalam setiap proses perencanaan pembangunan. Upaya ini dimaksudkan agar baik laki-laki maupun perempuan memperoleh kesempatan, akses, partisipasi, serta manfaat yang seimbang dari berbagai program pembangunan. Dengan pendekatan tersebut, kebijakan yang disusun diharapkan dapat lebih responsif terhadap kebutuhan seluruh kelompok masyarakat, sehingga mendorong terwujudnya pembangunan yang inklusif dan berkeadilan

Pertambahan penduduk di Kabupaten Bengkalis mengalami fluktuasi selama kurun waktu 2020-2024. Pada tahun 2020 mencapai 7,12% (tujuh koma dua belas persen), turun pada tahun 2021 menjadi 2,15% (dua koma lima belas persen), kembali naik pada tahun 2022 menjadi 6,69% (enam koma enam puluh sembilan persen), namun turun

menjadi 1,88% (satu koma delapan puluh delapan persen) pada tahun 2023 dan sedikit naik pada tahun 2024 menjadi 3,50% (tiga koma lima puluh persen).

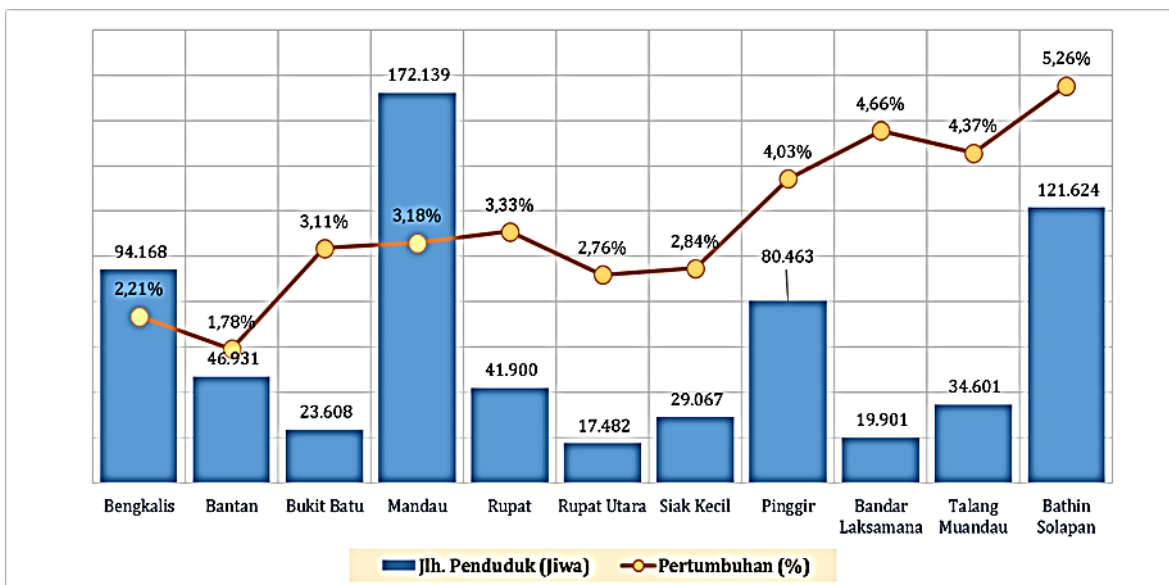


Sumber: RPJMD Kabupaten Bengkulu, 2025

Gambar II.7 Perkembangan Pertumbuhan Penduduk Kabupaten Bengkulu Tahun 2020-2024

Pertumbuhan penduduk pada sebagian besar Kecamatan di Kabupaten Bengkulu tergolong sedang. Laju pertumbuhan penduduk tertinggi berada di Kecamatan Bathin Solapan yaitu sebesar 5,26% (lima koma dua puluh enam persen), Kecamatan Bandar Laksamana sebesar 4,66% (empat koma enam puluh enam persen), Kecamatan Talang Muandau sebesar 4,37% (empat koma tiga puluh tujuh persen) dan Kecamatan Pinggir sebesar 4,03% (empat koma nol tiga persen). Hal ini disebabkan oleh faktor migrasi, sedangkan pertambahan dari faktor kelahiran relatif kecil.

Tingginya pertumbuhan penduduk Kabupaten Bengkulu pada beberapa Kecamatan terjadi karena tingginya migrasi dari luar Kabupaten yang datang dengan berbagai alasan dan tujuan, antara lain migrasi karena pendidikan hingga mencari pekerjaan. Oleh karena itu, upaya pengendalian jumlah penduduk migrasi masuk perlu menjadi prioritas dalam perencanaan pembangunan Kabupaten Bengkulu dimasa mendatang.



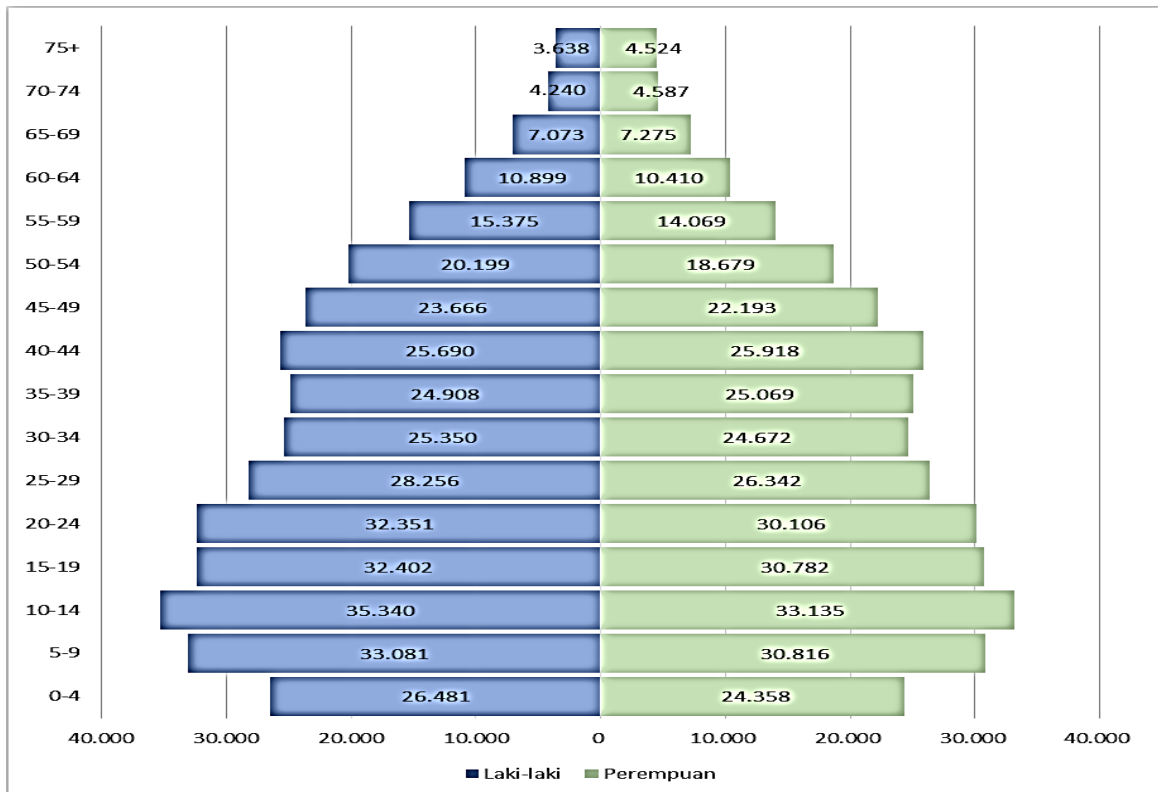
Sumber: RPJMD Kabupaten Bengkulu, 2025

Gambar II.8. Rata-rata Pertumbuhan Penduduk Menurut Kecamatan Di Kabupaten Bengkulu Tahun 2024

Laju pertumbuhan penduduk memberikan konsekuensi dan relevansi terhadap berbagai aspek sosial budaya, ekonomi, dan politik yang memberikan dampak positif dan negatif bagi daerah. Dampak positif dari penambahan penduduk yang tinggi adalah penambahan angkatan kerja, memperluas potensi pasar, pengembangan potensi sumber daya daerah, menarik investasi baru, dan perkembangan wilayah atau kawasan sehingga memungkinkan terjadi pemekaran wilayah baru. Sedangkan dampak negatif pertumbuhan penduduk adalah peningkatan tekanan terhadap kebutuhan lahan, berpotensi mendorong peningkatan jumlah penduduk miskin dan pengangguran, mendorong degradasi lingkungan hidup dan berbagai permasalahan sosial, budaya, ekonomi, dan politik lainnya jika tidak diantisipasi dengan program penanganan yang tepat dan dilakukan secara sistematis dan terstruktur.

Piramida penduduk Kabupaten Bengkulu termasuk ke dalam kategori piramida penduduk *expansive*, dimana penduduk usia muda berada pada jumlah paling banyak, sedangkan penduduk usia tua jumlahnya sangat sedikit. Piramida penduduk ini juga mengindikasikan bahwa Kabupaten Bengkulu memiliki tingkat kelahiran lebih tinggi dibanding tingkat kematian. Penduduk Kabupaten Bengkulu banyak

berada pada usia produktif (15-64) yaitu berjumlah 467.336 (empat ratus enam puluh tujuh ribu tiga ratus tiga puluh enam) jiwa pada tahun 2024. Sedangkan penduduk yang berada pada kelompok usia belum produktif (0-14 tahun) sebanyak 183.211 (seratus delapan puluh tiga ribu dua ratus sebelas) jiwa dan penduduk pada usia tidak produktif (>64 tahun) berjumlah 31.337 (tiga puluh satu ribu tiga ratus tiga puluh tujuh) jiwa.



Sumber: RPJMD Kabupaten Bengkalis, 2025

Gambar II.9. Komposisi Penduduk Berdasarkan Kelompok Umur Kabupaten Bengkalis Tahun 2024

Berdasarkan komposisi penduduk Kabupaten Bengkalis tahun 2024 yang digambarkan melalui piramida penduduk, terlihat bahwa jumlah penduduk relatif seimbang pada hampir setiap kelompok umur, meskipun masih terdapat dominasi penduduk laki-laki pada sebagian besar kelompok usia produktif. Kondisi tersebut menjadi salah satu perhatian penting dalam penerapan pengarusutamaan *gender*, mengingat setiap kelompok umur memiliki kebutuhan, peran, serta potensi yang berbeda, baik bagi laki-laki maupun perempuan. Oleh karena itu,

perencanaan pembangunan daerah perlu diarahkan tidak hanya pada aspek kuantitatif jumlah penduduk, tetapi juga pada upaya untuk menjamin pemenuhan hak, kesempatan, serta partisipasi yang setara bagi seluruh kelompok masyarakat.

Jumlah penduduk perempuan yang hampir mencapai setengah dari total penduduk Kabupaten Bengkalis merupakan modal pembangunan yang memiliki potensi setara dengan penduduk laki-laki untuk didayagunakan sebagai sumber daya strategis dalam pembangunan daerah. Perempuan tidak hanya berperan dalam lingkup keluarga dan sosial, tetapi juga memiliki kontribusi signifikan dalam mendukung pembangunan di bidang ekonomi, pendidikan, kesehatan, maupun lingkungan. Pemberdayaan perempuan melalui peningkatan akses terhadap pendidikan, keterampilan, lapangan kerja, serta ruang partisipasi publik akan memperkuat kontribusinya dalam pembangunan. Dengan demikian, Pemerintah Kabupaten Bengkalis berkomitmen untuk memastikan bahwa seluruh kebijakan dan program pembangunan dilaksanakan secara responsif gender, sehingga mampu mewujudkan pembangunan yang inklusif, berkeadilan, dan berkelanjutan.

Perkembangan perusahaan yang ada di Kabupaten Bengkalis seiring dengan perkembangan ekonomi global dan industrialisasi di setiap sektor, tidak hanya bergerak di sektor minyak dan gas namun juga bergerak di sektor perkebunan dan pengolahan minyak kelapa sawit. Permasalahan pengangguran, penyerapan dan kesempatan kerja, hubungan industrial antara pihak pengusaha dan para pekerjanya, kesejahteraan dan perlindungan terhadap tenaga kerja, pelaksanaan kebijakan terkait ketenagakerjaan yang belum optimal, serta rendahnya pendapatan masyarakat transmigran masih menjadi isu-isu permasalahan yang dihadapi Kabupaten Bengkalis saat ini.

Pembangunan bidang ketenagakerjaan secara umum berfokus pada upaya penciptaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten, produktif, dan berdaya saing global untuk menghadapi dinamika pasar kerja, termasuk tantangan Revolusi Industri 4.0 dan bonus demografi

yang diarahkan untuk memberikan kontribusi nyata dan terukur dalam rangka peningkatan kesejahteraan tenaga kerja, ketenagakerjaan berusaha dan kesejahteraan transmigran. Secara garis besar, arah pembangunan ketenagakerjaan adalah bertransisi dari penekanan pada kuantitas menjadi penekanan pada kualitas, kompetensi, dan perlindungan tenaga kerja di era global.

Upaya peningkatan produktivitas bidang ketenagakerjaan diarahkan untuk mendorong terciptanya kesempatan kerja yang layak yaitu lapangan kerja produktif dengan perlindungan dan jaminan sosial yang memadai, mendorong terciptanya kesempatan kerja yang seluas-luasnya dan merata dalam setiap sektor pembangunan. Rendahnya produktivitas tenaga kerja yang ada di Kabupaten Bengkalis dipengaruhi oleh faktor tingkat pendidikan, ketrampilan dan kompetensi yang dimiliki oleh pencari kerja. Karenanya dilakukan berbagai upaya terkait pelatihan yang berbasis kompetensi dan aplikatif bagi masyarakat Kabupaten Bengkalis. Diharapkan dari pelatihan yang diberikan dapat memberikan kesempatan bagi para pencari kerja untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kompetensi dan keahlian yang telah dimiliki.

Selain itu juga dilakukan upaya fasilitasi penempatan tenaga kerja di perusahaan-perusahaan yang beroperasi di wilayah Kabupaten Bengkalis sebagaimana yang diamanatkan oleh Peraturan Daerah Kabupaten Bengkalis Nomor 3 Tahun 2022 tentang Pelayanan, Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Lokal yang menyebutkan bahwa pengisian lowongan pekerjaan yang tidak memerlukan ketrampilan khusus (petugas kebersihan, petugas kebun, petugas keamanan, petugas supir dan/atau petugas administrasi) paling sedikit 70% (tujuh puluh persen) sampai dengan 90% (sembilan puluh persen) dari kebutuhan perusahaan (pasal 20 ayat 6).

Pembangunan di bidang ketransmigrasian diarahkan pada upaya koordinasi dan integrasi pembangunan kawasan transmigrasi yang ada di Kabupaten Bengkalis khususnya di Pulau Rumpi sebagai kawasan pusat pertumbuhan perekonomian transmigran, mendukung ketahanan

pangan, sandang dan papan, mendorong pemerataan penduduk, pertumbuhan ekonomi, sosial budaya, pendidikan serta strategi pemerataan investasi daerah serta merupakan bagian dari mengatasi kemiskinan dan pengangguran secara berkesinambungan serta mempersiapkan kawasan pemukiman yang berimbang dan dilengkapi sarana dan prasarana yang layak serta memiliki kepastian hukum atas sertifikat kepemilikan tanah atau lahan dan bangunannya yang pada akhirnya dapat mewujudkan tingkat kemandirian dan keberdayaan warga transmigran.

Berdasarkan hasil analisa terhadap kondisi saat ini, kesenjangan capaian serta rencana capaian di masa yang akan datang masalah pokok Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis berdasarkan tugas dan fungsi disebabkan oleh (1) tingginya angka pengangguran, (2) minimnya keterampilan tenaga kerja, (3) minimnya akses informasi lapangan kerja bagi masyarakat, (4) perlindungan tenaga kerja yang belum optimal dan (5) pemberdayaan dan pengembangan kawasan transmigrasi yang belum optimal.

Tabel II.22. Rumusan Permasalahan dan Akar Masalah Dalam Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis

No.	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
1	2	3	4
1.	Tingginya angka pengangguran	<p>* Jumlah pengangguran yang meningkat setiap saat berbanding terbalik dengan lowongan pekerjaan yang ada sebagai akibat pertumbuhan angkatan kerja yang tidak sebanding dengan kesempatan kerja yang tersedia serta tingginya mobilitas pendatang ke Kabupaten Bengkalis</p> <p>* Belum optimalnya koordinasi lintas sektoral yang berkontribusi terhadap penciptaan lapangan pekerjaan formal dan non formal</p>	Pertambahan jumlah penduduk tidak dibarengi dengan jumlah lapangan pekerjaan, sehingga jumlah pengangguran meningkat seiring dengan peningkatan jumlah penduduk

No.	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
1	2	3	4
2.	Minimnya ketrampilan tenaga kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Kompetensi pencari kerja masih rendah dan tidak sesuai dengan kebutuhan pasar kerja</li> <li>* Pelatihan kerja belum sepenuhnya mampu mengakomodir kebutuhan tenaga kerja untuk menjadi terampil dan atau kompeten serta siap pakai</li> <li>* UPT LK belum dapat memberikan pelatihan kerja secara optimal karena keterbatasan sarana dan prasarana</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Tingkat perekonomian masyarakat yang masih rendah sehingga mengakibatkan sulitnya mendapatkan akses pendidikan dan ketrampilan untuk menunjang mendapatkan pekerjaan</li> <li>* Akses informasi pelatihan kerja belum luas diterima oleh masyarakat khususnya daerah-daerah terpencil</li> </ul>
3.	Minimnya akses informasi lapangan kerja bagi masyarakat	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Minimnya inovasi program perluasan lapangan pekerjaan sektor informal sehingga angkatan kerja muda dan berpendidikan kurang tertarik berusaha di sektor informal</li> <li>* Lapangan kerja sektor formal sangat terbatas untuk memenuhi pertumbuhan angkatan kerja</li> <li>* Rendahnya penempatan pencari kerja pada pasar kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Ketersediaan informasi pasar kerja yang belum optimal</li> <li>* Perluasan lapangan pekerjaan di sektor informal belum berkembang secara optimal</li> <li>* Minimnya pengetahuan masyarakat tentang pekerjaan yang ada di luar negeri</li> </ul>
4.	Perlindungan Tenaga Kerja Yang Belum Optimal	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Masih ada perusahaan yang belum menerapkan aturan dan norma ketenagakerjaan</li> <li>* Sosialisasi peraturan perundang-undangan terkait ketenagakerjaan ke perusahaan dan pekerja yang belum optimal</li> <li>* Terbatasnya jumlah dan kompetensi Mediator</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Hubungan yang kurang harmonis antara pengusaha dan pekerja</li> <li>* Lemahnya kedudukan dan pendidikan serta tuntutan ekonomi dari pekerja mengakibatkan pekerja tidak terlindungi</li> <li>* Minimnya pengawasan pelaksanaan kebijakan ketenagakerjaan</li> </ul>

No.	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
1	2	3	4
5.	Pemberdayaan dan pengembangan kawasan transmigrasi yang belum optimal	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Penyelesaian permasalahan status kepemilikan lahan transmigrasi oleh masyarakat transmigran yang belum <i>clear and clean</i></li> <li>* Penyediaan dan pelayanan pertanahan kawasan transmigrasi yang belum optimal</li> <li>* Minimnya sarana dan prasarana pendukung di kawasan transmigrasi bagi para transmigran</li> <li>* Perekonomian masyarakat transmigran yang masih belum merata sesuai UMR</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Ketidakesesuaian data luasan kawasan yang ada di Pemerintah Pusat (Kementerian Transmigrasi), Pemerintah Provinsi (Disnakertrans Provinsi Riau) dan Pemerintah Kabupaten (Disnakertrans Kabupaten Bengkalis)</li> <li>* Peran Lembaga Ekonomi Desa belum optimal untuk meningkatkan perekonomian masyarakat transmigran</li> </ul>

## 2.5. Identifikasi Permasalahan

### 2.5.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Rencana Awal RPJMD Kabupaten Bengkalis 2025-2029 Dan Laporan KLHS RPJMD Kabupaten Bengkalis 2025-2029

Identifikasi permasalahan pembangunan Kabupaten Bengkalis dilakukan terhadap seluruh bidang urusan penyelenggaraan pemerintahan daerah berdasarkan kondisi capaian pembangunan pada periode Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah yang lalu. Metode identifikasi dan perumusan permasalahan pembangunan daerah dilakukan dengan analisis data capaian pembangunan. Permasalahan pembangunan pada setiap urusan juga dielaborasi dari permasalahan dan kendala Perangkat Daerah dalam mencapai tujuan pembangunan sesuai yang dituangkan dalam perencanaan pembangunan sebelumnya.

Permasalahan pelayanan Perangkat Daerah merupakan penyebab terjadinya kesenjangan antara kinerja pelayanan yang dicapai saat ini dengan yang direncanakan serta antara apa yang ingin di capai di masa datang dengan kondisi riil saat perencanaan dibuat. Suatu permasalahan pelayanan Perangkat Daerah dianggap memiliki nilai prioritas untuk

dikerjakan apabila berhubungan dengan pencapaian tujuan dan sasaran Perangkat Daerah, khususnya untuk mendukung pencapaian tujuan-tujuan pembangunan. Identifikasi permasalahan pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis 2025-2029 berdasarkan Rencana Awal Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Bengkalis 2025-2029 dan Laporan Kajian Lingkungan Hidup Strategis Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Bengkalis 2025-2029 adalah “belum optimalnya peningkatan daya saing tenaga kerja dalam menghadapi bonus demografi dan percepatan perkembangan teknologi informasi”.

Rancangan Akhir Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis 2025-2029 juga mempertimbangkan isu-isu yang relevan dari Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) Kabupaten Bengkalis sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah. Secara keseluruhan, Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) berperan sebagai pedoman dalam memastikan pembangunan yang berkelanjutan, ramah lingkungan, dan selaras dengan kebijakan nasional. Isu-isu yang relevan dalam Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) Kabupaten Bengkalis yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis, antara lain:

1. Belum optimalnya pemanfaatan sumber daya alam dan adaptasi perubahan struktur ketenagakerjaan

Kebijakan pembangunan ekonomi yang sangat bergantung pada sektor ekstraktif seperti minyak, gas, dan perkebunan (terutama sawit) dapat menciptakan ketidakseimbangan. Sektor-sektor ini cenderung

padat modal dan tidak selalu menyerap tenaga kerja lokal dalam jumlah besar, terutama untuk posisi-posisi teknis. Hal ini berpotensi menyebabkan tingginya angka pengangguran struktural. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis perlu menganalisis kebutuhan tenaga kerja *riil* dari sektor-sektor ini dan merumuskan program pelatihan vokasi yang spesifik. Selain itu, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis harus bekerjasama dengan pemangku kepentingan untuk mendorong diversifikasi ekonomi ke sektor lain yang lebih padat karya dan ramah lingkungan.

Dampak perubahan iklim, seperti kenaikan permukaan air laut, dapat mengancam wilayah pesisir Bengkalis. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis perlu merancang program adaptasi lingkungan, seperti pelatihan keterampilan baru bagi pekerja di sektor yang rentan terhadap perubahan iklim dan ketrampilan lain yang mendukung terpenuhinya kebutuhan pekerjaan ramah lingkungan (*green jobs*). Program ini harus memastikan bahwa mereka memiliki alternatif mata pencaharian yang berkelanjutan dan aman dari dampak bencana. Sementara itu banyak program transmigrasi berfokus pada sektor pertanian dan perkebunan. Namun, praktik pertanian yang tidak ramah lingkungan seperti penggunaan pupuk kimia berlebihan atau pembukaan lahan dengan membakar dapat merusak ekosistem dalam jangka panjang. Jika lahan menjadi tidak produktif keberlanjutan ekonomi masyarakat transmigran akan terancam. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis berperan penting dalam memberikan pelatihan dan pendampingan kepada masyarakat transmigran mengenai praktik pertanian berkelanjutan (*sustainable farming*). Ini termasuk pengenalan pupuk organik, teknik pengelolaan lahan gambut dan diversifikasi usaha ke sektor-sektor non-pertanian yang ramah lingkungan;

2. Hubungan industrial difokuskan pada upaya mewujudkan industri yang berkelanjutan dan pekerjaan layak (*Decent Work*)

Isu Kajian Lingkungan Hidup Strategis pada sektor hubungan industrial bukanlah tentang mengelola limbah, melainkan tentang menjamin bahwa kebijakan dan praktik hubungan kerja mendukung transisi menuju pembangunan yang adil, efisien, dan ramah lingkungan yang sejalan dengan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs), terutama SDG ke-8 (Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi) dan SDG ke-12 (Konsumsi dan Produksi yang Bertanggung Jawab). Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis harus memastikan terlaksananya: kebijakan pengupahan atau tunjangan (negosiasi tripartit) yang telah mengintegrasikan insentif bagi perusahaan yang memiliki standar K3, lingkungan, dan pengelolaan limbah yang melebihi standar minimum. Peraturan hubungan industrial (misalnya, Perjanjian Kerja Bersama/PKB) harus mencakup mekanisme tanggung jawab pengusaha terhadap kompensasi atau pengobatan bagi pekerja yang sakit akibat pencemaran lingkungan pabrik, memastikan bahwa pekerjaan baru yang muncul di sektor ramah lingkungan/*green jobs* (energi terbarukan, pengelolaan sampah) juga diberikan upah yang adil, jaminan sosial, dan hak-hak serikat pekerja yang sama (pekerjaan layak/*Decent Work* dalam Sektor Hijau). Kebijakan hubungan industrial harus mendukung solusi yang berkelanjutan dan adil.

Dengan memperhatikan isu-isu Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) Kabupaten Bengkalis tersebut Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis tidak hanya akan fokus pada masalah ketenagakerjaan dan transmigrasi saja, tetapi juga mampu merumuskan kebijakan yang holistik, berkelanjutan, dan selaras dengan kondisi lingkungan strategis di Kabupaten Bengkalis.

Dari rumusan permasalahan yang telah diidentifikasi berdasarkan data kesenjangan (*gap*) antara kinerja pembangunan yang dicapai saat ini dengan yang di rencanakan, rumusan permasalahan pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis Tahun 2025-2029 dipetakan seperti yang ditampilkan dalam tabel II.23.

Tabel II.23. Permasalahan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis 2025-2029

No.	Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah	Faktor	
		Penghambat	Pendorong
1	2	3	4
1.	Tingginya angka pengangguran	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Jumlah pengangguran yang meningkat setiap saat berbanding terbalik dengan lowongan pekerjaan yang ada sebagai akibat pertumbuhan angkatan kerja yang tidak sebanding dengan kesempatan kerja yang tersedia serta tingginya mobilitas pendatang ke Kabupaten Bengkalis</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Berlakunya kebijakan terkait pelayanan, penempatan dan perlindungan tenaga kerja lokal</li> </ul>
2.	Minimnya ketrampilan dan produktivitas tenaga kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Kompetensi pencari kerja masih rendah dan tidak sesuai dengan kebutuhan pasar kerja</li> <li>* Pelatihan kerja belum sepenuhnya mampu mengakomodir kebutuhan tenaga kerja untuk menjadi terampil dan atau kompeten serta siap pakai</li> <li>* UPT LK belum dapat memberikan pelatihan kerja secara optimal karena keterbatasan sarana dan prasarana</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Peningkatan dan revitalisasi sarana dan prasarana Unit Pelayanan Teknis Latihan</li> <li>* Pengembangan kelembagaan produktivitas dan pelatihan kewirausahaan</li> </ul>
3.	Rendahnya kesempatan kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Lapangan kerja di sektor formal relatif terbatas dibandingkan pertumbuhan angkatan kerja</li> <li>* Minimnya akses informasi lapangan kerja bagi masyarakat</li> <li>* Minimnya inovasi program perluasan lapangan pekerjaan sektor informal sehingga angkatan kerja muda dan berpendidikan kurang tertarik berusaha di sektor informal</li> <li>* Belum optimalnya koordinasi lintas sektoral yang berkontribusi terhadap penciptaan lapangan pekerjaan formal dan non formal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Adanya jejaring informasi pasar kerja dengan berbagai pihak yang berkontribusi terhadap penyerapan tenaga kerja</li> <li>* Dengan adanya pasar global dan perdagangan bebas mengakibatkan semakin banyak negara asing mendirikan perusahaan di dalam negeri</li> <li>* Maraknya sistem belanja <i>online</i> meningkatkan kesempatan kerja melalui <i>platform</i> digital</li> </ul>

No.	Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah	Faktor	
		Penghambat	Pendorong
1	2	3	4
4.	Hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha yang belum harmonis	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Kurangnya pengetahuan pekerja terkait peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan</li> <li>* Lemahnya kedudukan dan pendidikan serta tuntutan ekonomi dari pekerja mengakibatkan pekerja tidak terlindungi</li> <li>* Sosialisasi kebijakan terkait ketenagakerjaan ke perusahaan dan pekerja yang belum optimal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Adanya Mediator hubungan industrial</li> <li>* Melakukan pembinaan terhadap sistem dan kelembagaan hubungan industrial;</li> <li>* Melakukan pembinaan dan pengawasan pelaksanaan kebijakan ketenagakerjaan</li> </ul>
5.	Pemberdayaan dan pengembangan kawasan transmigrasi yang belum optimal	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Ketidaksiain data luasan kawasan yang ada di Pemerintah Pusat (Kementerian Transmigrasi), Pemerintah Provinsi (Disnakertrans Provinsi Riau) dan Pemerintah Kabupaten (Disnakertrans Kabupaten Bengkalis)</li> <li>* Penyediaan dan pelayanan pertanahan kawasan transmigrasi yang belum optimal</li> <li>* Minimnya sarana dan prasarana pendukung di kawasan transmigrasi bagi para transmigran</li> <li>* Peran Lembaga Ekonomi Desa belum optimal untuk meningkatkan perekonomian masyarakat transmigran</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Aktifnya kembali Kementerian Transmigrasi</li> <li>* Pelaksanaan program-program baru dari Kementerian Transmigrasi khususnya Trans Patriot sebagai upaya membangun ekosistem ekonomi baru yang inklusif dan berkelanjutan</li> </ul>

### 2.5.2. Identifikasi Isu Strategis Sesuai Lingkungan Dinamis

Tantangan merupakan situasi ancaman yang berasal dari luar organisasi (dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis) yang dapat mengancam eksistensi organisasi di masa depan. Permasalahan yang menjadi tantangan bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis antara lain:

1. Rendahnya tingkat produktivitas tenaga kerja yang pada akhirnya dapat mengurangi daya saing daerah di kancah nasional maupun

global, serta memperlambat peningkatan kesejahteraan masyarakat. Oleh karena itu, upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia, perbaikan lingkungan kerja, dan adopsi teknologi menjadi kunci untuk mengatasi masalah tersebut;

2. Pengelolaan lembaga pelatihan kerja swasta yang belum profesional;
3. Rendahnya penyerapan tenaga kerja, salah satu yang mempengaruhi rendahnya penyerapan tenaga kerja adalah kualitas dan kompetensi pencari kerja. Untuk meningkatkan kualitas pencari kerja maka dianggap sangat penting dilakukan pelatihan berbasis kompetensi, aplikatif dan mengikuti perkembangan teknologi, sehingga langsung dapat dipraktekkan pada sektor-sektor pekerjaan yang sesuai;
4. Minimnya akses informasi lapangan kerja bagi masyarakat untuk mempermudah para pencari kerja dalam mencari informasi pasar kerja sesuai dengan kompetensi dan ketrampilan yang dimiliki;
5. Permasalahan hubungan industrial diantaranya adalah masalah perselisihan antara pekerja dan pemberi kerja, upah, jam kerja serta faktor kepentingan;
6. Kurangnya kesadaran perusahaan atau pekerja akan pentingnya pelaksanaan peraturan perundang-undangan terkait ketenagakerjaan;
7. Pelaksanaan program transmigrasi yang belum optimal.

Peluang merupakan situasi atau kondisi yang berasal dari luar organisasi (*eksternal*) yang dapat memberikan kesempatan untuk berkembang bagi organisasi dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis di masa depan. Beberapa peluang yang terindikasi dan dapat dimaksimalkan dalam rangka mendukung keberhasilan pelaksanaan tugas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi antara lain:

1. Pemanfaatan Kebijakan dan Regulasi Pemerintah
  - a. Dengan adanya Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2022 tentang Pelayanan, Penempatan, dan Perlindungan Tenaga Kerja Lokal merupakan peluang besar bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis untuk bisa lebih proaktif dalam

mensosialisasikan dan menegakkan Peraturan Daerah ini agar perusahaan di Bengkalis memprioritaskan penyerapan tenaga kerja lokal selain bisa menjadi dasar untuk insentif atau disinsentif bagi perusahaan;

- b. Program dan anggaran Pusat/Provinsi, pemerintah pusat dan provinsi sering memiliki program serta alokasi anggaran khusus untuk pelatihan vokasi, peningkatan produktivitas, atau transmigrasi. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis dapat aktif mengajukan proposal dan berkolaborasi untuk menarik dana dan program ini ke Kabupaten Bengkalis.

## 2. Kolaborasi Dengan Dunia Usaha dan Industri

- a. Membangun forum rutin dengan perusahaan-perusahaan besar di Bengkalis (terutama yang bergerak di sektor migas, perkebunan, atau manufaktur) sehingga dapat menjadi jembatan untuk mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja mereka sehingga memungkinkan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis merancang program pelatihan yang relevan;
- b. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis dapat berperan sebagai fasilitator dalam menggalakkan program magang bersertifikat di perusahaan-perusahaan yang dapat memberikan pengalaman kerja nyata bagi pencari kerja dan mempermudah transisi dari pelatihan ke dunia kerja;
- c. Bekerjasama dengan industri untuk mendirikan pusat pelatihan atau menyelenggarakan pelatihan yang diajarkan oleh praktisi industri dan memastikan lulusan memiliki keterampilan yang sangat relevan.

## 3. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Lokal

- a. Memaksimalkan fungsi Unit Pelaksana Teknis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis dan Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja dalam melaksanakan kegiatan pelayanan ketenagakerjaan maupun pelatihan dengan kurikulum yang

- diperbarui secara berkala sesuai kebutuhan pasar kerja termasuk pengadaan peralatan modern dan instruktur yang berkualitas;
- b. Fokus pada program pelatihan yang tidak hanya memberikan pengetahuan, tetapi juga keterampilan praktis dan sertifikasi kompetensi yang diakui secara nasional (misalnya oleh BNSP) seperti yang sudah berjalan dengan pelatihan Keselamatan Kesehatan Kerja, *Welder* maupun *Rigger*;
  - c. Selain *hard skills*, pembekalan *soft skills* seperti komunikasi, kerja tim, etika kerja, dan literasi digital sangat penting untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja;
  - d. Melatih dan mendampingi pelaku Usaha Mikro Kecil dan Menengah dalam manajemen, pemasaran, dan pengembangan produk dapat menciptakan lapangan kerja baru secara mandiri.
4. Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Digitalisasi Pelayanan
- a. Mengembangkan *platform* digital yang *user-friendly* untuk lowongan kerja, pendaftaran pencari kerja, informasi pelatihan, dan data pasar kerja yang akan mempercepat penyebaran informasi dan mempermudah akses bagi masyarakat;
  - b. Digitalisasi layanan seperti pengurusan Izin Mempekerjakan Tenaga Asing (IMTA) atau pelaporan ketenagakerjaan akan meningkatkan efisiensi dan transparansi;
  - c. Memanfaatkan media sosial dan *platform* digital untuk mensosialisasikan program, informasi lowongan, dan tips mencari kerja kepada *audiens* yang lebih luas, terutama generasi muda.
5. Sinergi dengan Lembaga Pendidikan dan Komunitas
- a. Kerjasama dengan SMK/Perguruan Tinggi, membangun jembatan antara dunia pendidikan dan dunia kerja dengan memberikan masukan kurikulum yang relevan, menyelenggarakan kunjungan industri, atau bahkan program kelas industri;
  - b. Kolaborasi dengan komunitas, melibatkan komunitas lokal, organisasi pemuda, atau Karang Taruna dalam program-program

pelatihan dan sosialisasi informasi ketenagakerjaan sehingga dapat meningkatkan partisipasi dan jangkauan.

Dengan memaksimalkan peluang-peluang tersebut Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis dapat lebih efektif dalam menjalankan tugasnya untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja, meningkatkan penyerapan tenaga kerja, mengurangi pengangguran, dan mendukung pertumbuhan ekonomi daerah.

Masalah, tantangan, atau peluang penting yang memiliki dampak signifikan dan jangka panjang terhadap pencapaian tujuan atau visi suatu organisasi, daerah, atau Negara (yang umum disebut sebagai isu strategis) memerlukan perhatian serius, pemikiran mendalam, dan tindakan terencana untuk diatasi atau dimanfaatkan. Dengan mengidentifikasi isu strategis, sebuah organisasi dapat fokus pada hal-hal yang benar-benar penting dan merumuskan langkah-langkah yang tepat untuk mencapai tujuannya.

Perumusan isu strategis yang termaktub dalam Rancangan Akhir Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis 2025-2029 disimpulkan dari potensi daerah yang menjadi kewenangan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis sebagaimana yang dicantumkan didalam dokumen Rancangan Akhir Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Bengkalis 2025-2029 serta hasil analisis situasi dan kondisi eksisting baik permasalahan pelayanan yang dihadapi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis, isu Kajian Lingkungan Hidup Strategis dan isu lingkungan dinamis (global, nasional maupun regional) yang relevan dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis. Dari sejumlah isu dan permasalahan yang terjadi dapat diangkat sebagai isu strategis dengan memenuhi kriteria:

1. Memiliki pengaruh yang besar atau signifikan terhadap pencapaian sasaran pembangunan baik daerah maupun nasional;
2. Merupakan tugas dan tanggung jawab Pemerintah Daerah;
3. Luasnya dampak yang ditimbulkan terhadap publik;

4. Memiliki basis keunggulan atau potensi;
5. Memberikan daya dorong dan daya sinergis terhadap penyelesaian sejumlah permasalahan;
6. Memerlukan upaya penanganan yang konsisten dari waktu ke waktu.

Dokumen Rancangan Akhir Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis 2025-2029 dirancang untuk mengintegrasikan berbagai kerangka peraturan lain dan area fokus substantif yang secara intrinsik terkait dengan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB), sehingga memperkuat komitmen Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis terhadap pertumbuhan yang berkelanjutan dan merata di wilayah Kabupaten Bengkalis. Pendekatan holistik ini tidak hanya memastikan kepatuhan terhadap peraturan yang ada tetapi juga memfasilitasi penyelarasan strategi pembangunan lokal dengan tujuan keberlanjutan regional, nasional dan internasional yang lebih luas, yang pada akhirnya mendorong paradigma pembangunan komprehensif yang inklusif.

Isu lingkungan dinamis adalah isu-isu lingkungan yang sifatnya terus-menerus berubah, berkembang, dan saling terkait antara satu dengan yang lain. Masalah-masalah tersebut tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti ekonomi, politik, sosial, dan teknologi. Isu lingkungan yang dinamis menyoroti sistem yang kompleks dan adaptif. Untuk mengatasinya, kita harus melihat gambaran besar dan memahami bagaimana setiap elemen saling berinteraksi, bukan hanya fokus pada satu masalah tunggal. Sebagaimana halnya isu Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) Kabupaten Bengkalis, isu-isu lingkungan dinamis yang relevan dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis juga perlu diperhatikan dan dianalisa untuk menjadi dasar bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis menentukan berbagai bentuk kebijakan strategis yang dapat diambil sebagai bentuk dukungan dalam mewujudkan visi dan misi Pemerintah Kabupaten Bengkalis tahun 2025-2029. Beberapa

isu lingkungan dinamis lingkup regional yang relevan dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis antara lain:

1. Belum optimalnya daya saing tenaga kerja dalam menghadapi bonus demografi dan percepatan perkembangan teknologi informasi

Laju pertumbuhan penduduk dan bonus demografi yang tidak diiringi dengan penciptaan lapangan kerja yang memadai dapat meningkatkan angka pengangguran. Selain itu, migrasi internal dan ketidaksetaraan akses terhadap pendidikan dan pekerjaan dapat menciptakan kesenjangan sosial di masyarakat. Salah satu isu utama yang kerap menjadi sorotan adalah penyerapan tenaga kerja lokal. Masyarakat Bengkalis sering merasa bahwa perusahaan-perusahaan besar yang beroperasi di wilayah mereka terutama di sektor migas dan perkebunan lebih banyak merekrut pekerja dari luar daerah. Perselisihan hubungan industrial seringkali berpusat pada masalah upah, hak-hak normatif, dan pemutusan hubungan kerja (PHK). Kasus-kasus ini seringkali melibatkan perusahaan yang dianggap tidak memenuhi kewajibannya sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan. Beberapa perusahaan, terutama yang berskala besar, cenderung memiliki kebijakan rekrutmen terpusat yang seringkali mengabaikan kondisi sosial dan tenaga kerja di daerah operasional. Mereka lebih memilih merekrut dari pusat atau menggunakan jasa pihak ketiga yang tidak berjejaring dengan komunitas lokal. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis harus proaktif dalam mengidentifikasi peluang penyerapan tenaga kerja termasuk menjalin koordinasi dengan perusahaan untuk memastikan prioritas penempatan tenaga kerja lokal. Analisis mendalam terhadap data demografi sangat diperlukan untuk merancang kebijakan pelatihan dan penempatan kerja yang tepat sasaran. Sebagai upaya penyebaran dan pemerataan penduduk serta pembangunan program transmigrasi juga dapat menjadi salah satu solusi untuk mengurangi kepadatan penduduk di wilayah tertentu dan meratakan pembangunan.

Sektor minyak dan gas (migas) adalah tulang punggung ekonomi Bengkalis. Namun tren global menuju energi terbarukan dan otomatisasi industri dapat mengurangi permintaan tenaga kerja di sektor migas tradisional. Revolusi industri 4.0 juga akan mengubah jenis pekerjaan yang dibutuhkan di masa depan. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis harus proaktif dalam menganalisis pergeseran pasar kerja ini. Ketergantungan pada satu sektor ekonomi harus dikurangi dengan mendorong program pelatihan yang relevan dengan energi terbarukan dan industri kreatif. Selain itu, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis dapat memfasilitasi program alih keterampilan (*reskilling*) bagi pekerja yang terancam oleh otomatisasi;

## 2. Meningkatnya isu sosial serta perubahan iklim dan bencana alam

Kabupaten Bengkalis memiliki wilayah pesisir yang luas dan lahan gambut. Kenaikan permukaan air laut (intrusi air laut) dan cuaca ekstrem akibat perubahan iklim dapat memicu bencana seperti banjir rob, abrasi pantai, serta kekeringan di lahan gambut. Bencana ini dapat merusak infrastruktur, mengganggu aktivitas ekonomi, dan pada akhirnya berdampak pada mata pencarian penduduk. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis perlu merancang strategi untuk melindungi tenaga kerja yang rentan di sektor kelautan dan pertanian. Selain itu, dalam program transmigrasi, pemilihan lokasi harus mempertimbangkan risiko bencana alam. Pelatihan keterampilan adaptif dan mitigasi bencana menjadi penting untuk memastikan keberlanjutan hidup masyarakat transmigran.

Memahami dan mengintegrasikan isu-isu lingkungan dinamis ini ke dalam perencanaan dan pelaksanaan program Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis akan memastikan bahwa setiap kebijakan yang diambil tidak hanya efektif, tetapi juga berkelanjutan dan responsif terhadap perubahan yang ada.

Kabupaten Bengkalis dengan kekayaan sumber daya alamnya menghadapi tantangan dinamis yang kompleks antara pembangunan

ekonomi, penciptaan lapangan kerja, dan keberlanjutan lingkungan. Isu-  
isu lingkungan tidak lagi berdiri sendiri, melainkan saling terkait dengan  
kebijakan ketenagakerjaan dan transmigrasi. Peran Kabupaten Bengkalis  
dalam perekonomian nasional sangat dominan, terutama melalui  
kontribusi migas dan perkebunan. Namun, pemerintah daerah juga  
berupaya mengembangkan sektor non-migas, seperti pertanian,  
perikanan, dan industri pengolahan, untuk menciptakan pertumbuhan  
ekonomi yang lebih berkelanjutan. Isu nasional lingkungan dinamis yang  
berkembang saat ini memiliki dampak signifikan pada kebijakan dan  
kondisi di Kabupaten Bengkalis. Bagi Dinas Tenaga Kerja dan  
Transmigrasi Kabupaten Bengkalis isu-isu tersebut sangat relevan karena  
memengaruhi program kerja, tren pasar, dan kondisi sosial-ekonomi  
masyarakat. Adapun beberapa isu nasional lingkungan dinamis yang  
relevan dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten  
Bengkalis, antara lain:

#### 1. Meningkatnya isu lingkungan

Pemerintah Indonesia menghadapi tantangan ketahanan pangan akibat  
perubahan iklim dan konversi lahan. Di saat yang sama, isu  
lingkungan seperti kebakaran hutan dan lahan masih menjadi  
perhatian nasional. Isu ini sangat relevan dengan sektor transmigrasi.  
Program transmigrasi di masa kini tidak hanya berfokus pada  
pemerataan penduduk, tetapi juga mendukung program ketahanan  
pangan dan pembangunan berkelanjutan. Pesatnya pembangunan  
sosial dan ekonomi Indonesia dalam dua dekade terakhir berimplikasi  
negatif terhadap lingkungan. Bahkan, Indonesia menjadi kontributor  
emisi gas rumah kaca terbesar ke-10 di dunia pada 2021. Jika tren  
tersebut berlanjut, peningkatan emisi akan meningkat dua kali lipat  
pada 2030. Pemerintah Indonesia telah mengidentifikasi transisi  
menuju ekonomi hijau sebagai strategi utama untuk meningkatkan  
pertumbuhan ekonomi dan mencapai Visi Indonesia 2045. Konsep  
“pekerjaan ramah lingkungan” (*green jobs*) muncul sebagai upaya  
untuk mengatasi tantangan krisis iklim sekaligus mendorong

pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Konsep “pekerjaan ramah lingkungan” muncul sebagai respons terhadap dua tantangan besar yang dihadapi oleh masyarakat global saat ini: krisis iklim dan ketidakstabilan ekonomi. Pekerjaan ramah lingkungan mengacu pada jenis pekerjaan yang secara langsung atau tidak langsung berkontribusi terhadap perlindungan atau pemulihan lingkungan serta mendorong penggunaan sumber daya yang lebih efisien dan ramah lingkungan. Peta Jalan Pekerjaan Hijau dari Bappenas mendefinisikan pekerjaan hijau sebagai “pekerjaan yang berkontribusi untuk melestarikan atau memulihkan lingkungan dan mempromosikan pekerjaan yang layak melalui satu atau lebih mekanisme berikut: dengan memiliki tugas tertentu, membutuhkan keterampilan tertentu, untuk penerapan proses ramah lingkungan dan/atau produksi *output* ramah lingkungan (produk/layanan)”. Dalam konteks perubahan iklim, pekerjaan ramah lingkungan (*green jobs*) merupakan solusi alternatif dalam upaya mitigasi dan adaptasi. Pekerjaan yang berkaitan dengan energi terbarukan seperti tenaga surya, angin, dan tenaga air adalah contoh pekerjaan ramah lingkungan yang sangat baik. Selain itu, pekerjaan ramah lingkungan juga mencakup pekerjaan di bidang pengelolaan limbah, pertanian organik, transportasi berkelanjutan, dan pembangunan ramah lingkungan. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis harus memastikan bahwa program pelatihan teknis dan vokasional telah mengakomodir kurikulum serta metode pembelajaran yang terintegrasi dan relevan dengan kebutuhan pasar kerja hijau, disamping juga memastikan bahwa program transmigrasi di Kabupaten Bengkalis menerapkan praktik pertanian yang ramah lingkungan dan tidak merusak lahan gambut. Hal ini sejalan dengan komitmen pemerintah nasional dalam menjaga lingkungan dan pembangunan yang berkelanjutan.

## 2. Regulasi ketenagakerjaan yang sering berubah

Pemerintah seringkali merevisi atau mengeluarkan regulasi baru terkait ketenagakerjaan, seperti Undang-Undang Cipta Kerja dan aturan

turunannya. Perubahan ini dapat memengaruhi hubungan kerja, sistem pengupahan, dan jaminan sosial. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis memiliki peran sentral sebagai perpanjangan tangan pemerintah pusat dalam menegakkan regulasi tersebut di daerah. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis harus memastikan bahwa setiap perubahan regulasi disosialisasikan dengan baik kepada pekerja dan pengusaha. Selain itu, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis bertanggung jawab penuh untuk memastikan implementasi aturan tersebut guna melindungi hak-hak pekerja, serta menjaga iklim investasi yang kondusif;

### 3. Meningkatnya isu Proyek Strategis Nasional (PSN) dan pembangunan infrastruktur

Pemerintah memiliki berbagai Proyek Strategis Nasional untuk mempercepat pembangunan ekonomi dan pemerataan. Proyek-proyek tersebut seringkali melibatkan pembangunan infrastruktur besar seperti jalan tol, pelabuhan, atau kawasan industri. Jika terdapat Proyek Strategis Nasional yang bersinggungan dengan Kabupaten Bengkalis, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis harus proaktif dalam mengidentifikasi peluang penyerapan tenaga kerja termasuk menjalin koordinasi dengan pelaksana proyek untuk memastikan prioritas penempatan tenaga kerja lokal. Di sisi lain, proyek pembangunan tersebut juga dapat memicu migrasi penduduk ke Bengkalis, sehingga menimbulkan potensi peningkatan angkatan kerja yang bersumber dari luar daerah, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis perlu mengelola data ketenagakerjaan dan transmigrasi dengan lebih cermat;

### 4. Belum optimalnya praktik kebijakan hilirisasi industri

Pemerintah Indonesia gencar mendorong hilirisasi industri, terutama pada sektor sumber daya alam seperti nikel, bauksit, dan minyak sawit. Tujuannya adalah meningkatkan nilai tambah produk di dalam negeri. Kebijakan ini dapat memengaruhi sektor industri di Kabupaten

Bengkalis, terutama yang terkait dengan komoditas kelapa sawit. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis perlu mengantisipasi munculnya industri pengolahan baru atau peningkatan kapasitas pabrik yang sudah ada. Hal ini menjadi peluang untuk menyiapkan tenaga kerja lokal dengan keterampilan yang sesuai kebutuhan industri hilir. Pelatihan vokasi khusus di bidang pengolahan CPO, manajemen rantai pasok, atau teknisi mesin pabrik dapat menjadi alternatif penyediaan jenis pelatihan berbasis kompetensi untuk memenuhi kebutuhan pasokan tenaga kerja.

Dengan memahami dan merespon isu-isu nasional tersebut secara dinamis, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis dapat menyelaraskan program-programnya dengan visi pembangunan nasional yang tercantum didalam Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2025-2029 yakni "**Bersama Indonesia Maju Menuju Indonesia Emas 2045**" yang menekankan pentingnya kolaborasi seluruh elemen bangsa untuk membangun fondasi yang kuat dengan tujuan untuk mewujudkan Indonesia sebagai negara maju dan setara dengan negara-negara adidaya pada tahun 2045, yang bertepatan dengan 100 (seratus) tahun kemerdekaan Indonesia, guna mendukung terwujudnya salah satu misi pembangunan nasional 2025-2029 yang dijabarkan dalam delapan agenda prioritas atau yang disebut Asta Cita yakni meningkatkan lapangan kerja dan kewirausahaan, mendorong pertumbuhan lapangan kerja berkualitas, mendukung wirausaha, mengembangkan industri kreatif, dan melanjutkan pembangunan infrastruktur serta memastikan bahwa kebijakan yang diambil relevan dengan tantangan dan peluang yang ada di daerah.

Isu ketenagakerjaan global saat ini tidak lagi sebatas masalah pengangguran atau upah rendah. Lebih dari itu, isu-isu ini saling terkait dalam sebuah ekosistem yang kompleks, dipengaruhi oleh perubahan demografi, teknologi, dan lingkungan. Fenomena ini menciptakan tantangan dan peluang baru bagi pekerja, perusahaan, dan pemerintah di

seluruh dunia. Di banyak negara maju, populasi usia kerja mengalami penuaan dan penyusutan. Ini menciptakan kekurangan tenaga kerja yang signifikan, terutama di sektor-sektor kunci seperti perawatan kesehatan, teknologi, dan manufaktur. Sebaliknya, di banyak negara berkembang, populasi usia muda justru sangat besar, yang menimbulkan tantangan untuk menyediakan lapangan kerja yang memadai bagi generasi baru ini. Ketidakcocokan demografi ini memicu isu migrasi tenaga kerja, di mana pekerja dari negara berkembang mencari peluang di negara maju, sementara negara maju berupaya menarik pekerja asing untuk mengisi kekosongan.

Perkembangan teknologi yang pesat terutama kecerdasan buatan (*Artificial Intelligence*) dan robotika mengubah lanskap pekerjaan secara fundamental. Banyak pekerjaan rutin dan berulang terancam digantikan oleh otomatisasi yang dapat menyebabkan hilangnya pekerjaan di beberapa sektor. Di sisi lain, teknologi juga menciptakan jenis pekerjaan baru yang memerlukan keterampilan digital dan kreatif. Isu utama di sini adalah perlunya keterampilan ulang (*reskilling*) dan peningkatan keterampilan (*upskilling*) bagi tenaga kerja agar dapat beradaptasi dengan tuntutan pasar yang terus berubah. Seiring dengan munculnya ekonomi digital telah melahirkan model pekerjaan baru seperti *GIG-economy* dan *freelancing*. *GIG-economy* adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan ekonomi yang berbasis pada pekerjaan-pekerjaan sementara atau proyek-proyek yang dilakukan oleh pekerja independen atau *freelancer*. Pekerjaan-pekerjaan ini seringkali dilakukan melalui *platform* digital, seperti aplikasi atau situs web, yang menghubungkan pekerja dengan klien atau pelanggan. Dalam *GIG-economy*, pekerja tidak memiliki hubungan kerja permanen dengan perusahaan atau organisasi, tetapi lebih memilih untuk bekerja secara independen dan fleksibel. Mereka dapat memilih proyek-proyek yang ingin mereka kerjakan, menentukan jadwal kerja mereka sendiri, dan mengelola keuangan mereka sendiri. Model ini menawarkan fleksibilitas, tetapi sering kali juga disertai dengan ketidakpastian. *GIG-economy* telah berkembang pesat

dalam beberapa tahun terakhir, terutama dengan adanya kemajuan teknologi dan internet. Namun, *GIG-economy* juga telah menimbulkan perdebatan tentang hak-hak pekerja, keamanan kerja, dan keadilan dalam sistem ekonomi. Isu-isu yang muncul adalah perlindungan sosial, jaminan kerja, dan hak-hak dasar bagi para pekerja yang tidak terikat dalam hubungan kerja formal. Pemerintah di seluruh dunia dihadapkan pada tantangan untuk menyusun regulasi yang dapat melindungi pekerja di era ekonomi baru ini.

Meskipun ada kemajuan, isu-isu mendasar terkait hak-hak pekerja masih menjadi tantangan global. Hal ini termasuk pekerja anak dan kerja paksa, keselamatan dan kesehatan kerja: standar keselamatan di tempat kerja masih sangat bervariasi, terutama di negara berkembang, masih banyak terjadi kesenjangan upah antara laki-laki dan perempuan, serta antara pekerja terampil dan tidak terampil. Bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis, isu-isu tersebut sangat relevan karena dapat memengaruhi kebijakan, tren pasar kerja, dan keberlanjutan program transmigrasi. Beberapa isu global lingkungan dinamis yang relevan dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis antara lain:

#### 1. Tren migrasi dan tenaga kerja internasional

Globalisasi memudahkan pergerakan manusia antar negara. Arus migrasi tenaga kerja dapat membawa tantangan seperti persaingan kerja dengan tenaga kerja asing atau isu perlindungan pekerja migran. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis memiliki peran dalam memastikan penempatan tenaga kerja asing di Bengkalis sesuai dengan regulasi dan tidak mengganggu kesempatan kerja lokal. Di sisi lain, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis juga harus melindungi hak-hak warga Bengkalis yang bekerja di luar negeri. Ini bisa dilakukan melalui penyediaan informasi yang akurat dan pelatihan bagi calon pekerja migran, serta berkoordinasi dengan instansi terkait untuk mencegah praktik ilegal;

## 2. Belum optimalnya pelaksanaan transisi energi dan otomatisasi

Dunia sedang bergerak dari energi fosil menuju energi terbarukan untuk mengurangi emisi karbon. Di saat yang sama, revolusi industri 4.0 membawa otomatisasi ke berbagai sektor. Kabupaten Bengkalis sangat bergantung pada sektor minyak dan gas (migas). Transisi energi global dapat mengurangi permintaan dan investasi di sektor ini, yang berpotensi memicu pemutusan hubungan kerja atau mengurangi lapangan kerja. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis harus mengantisipasi hal ini dengan mendorong program pelatihan keterampilan baru (*reskilling*) yang relevan dengan industri energi terbarukan atau sektor lain yang berkembang. Selain itu, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis perlu membekali tenaga kerja dengan keterampilan digital agar tidak kalah saing dengan otomatisasi;

Memahami isu-isu global ini memungkinkan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis untuk mengambil kebijakan yang tidak hanya efektif di tingkat lokal, tetapi juga relevan dengan dinamika global.

Dalam konteks gender, terdapat perbedaan yang signifikan antara laki-laki dan perempuan dalam Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK). Menurut data terbaru dari Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia per Februari 2024, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) laki-laki mencapai 84,07% (delapan puluh empat koma nol tujuh persen), sedangkan perempuan hanya sebesar 54,16% (lima puluh empat koma enam belas persen). Gap sebesar hampir 30% (tiga puluh persen) ini menunjukkan bahwa meskipun ada kemajuan dalam pemberdayaan perempuan, keterlibatan perempuan di dunia kerja masih jauh lebih rendah dibandingkan laki-laki.

Perbedaan partisipasi ini sebagian besar disebabkan oleh faktor sosial, budaya, dan ekonomi. Perempuan seringkali menghadapi beban ganda, yakni tanggung jawab domestik dan pekerjaan, yang membatasi kemampuan mereka untuk terlibat penuh dalam pasar tenaga kerja.

Norma budaya yang memprioritaskan peran perempuan dalam rumah tangga turut memperkuat ketimpangan ini, terutama di daerah pedesaan dan di sektor informal. Selain itu, faktor pendidikan turut mempengaruhi perbedaan partisipasi ini. Studi yang dilakukan Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan, semakin kecil perbedaan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) antara laki-laki dan perempuan. Perempuan dengan pendidikan tinggi memiliki Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) yang lebih mendekati laki-laki, bahkan di beberapa sektor seperti kesehatan dan pendidikan, perempuan mendominasi. Ini menandakan bahwa investasi dalam pendidikan perempuan dapat menjadi salah satu strategi efektif untuk memperkecil kesenjangan partisipasi.

Penting juga untuk mencermati adanya perbedaan partisipasi antar sektor. Laki-laki cenderung lebih banyak bekerja di sektor pertanian, konstruksi, dan manufaktur, sedangkan perempuan lebih banyak di sektor jasa seperti pendidikan, kesehatan, dan perdagangan. Perbedaan ini mencerminkan adanya segmentasi pasar kerja berbasis gender yang tidak hanya mempengaruhi tingkat partisipasi, tetapi juga kualitas pekerjaan dan pendapatan yang diterima. *Global Gender Gap Report 2024* dari *World Economic Forum* (WEF) menempatkan Indonesia pada peringkat ke-87 (delapan puluh tujuh) dari 146 (seratus empat puluh enam) negara dalam hal kesetaraan gender secara keseluruhan. Salah satu subindeks yang masih tertinggal adalah partisipasi ekonomi, yang menunjukkan perlunya perbaikan besar dalam mengintegrasikan perempuan ke dalam aktivitas ekonomi produktif. Kesetaraan di pasar kerja bukan hanya isu keadilan, melainkan juga potensi pertumbuhan ekonomi nasional yang belum sepenuhnya dimanfaatkan.

Dalam konteks internasional, tren serupa juga terlihat. Data Organisasi Buruh Internasional (ILO) menunjukkan bahwa di tingkat global, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan adalah sekitar 47,2% (empat puluh tujuh koma dua persen) dibandingkan 72,5% (tujuh puluh dua koma lima persen) untuk laki-laki pada tahun 2023.

Meskipun terdapat variasi antar negara, pola umum ini mencerminkan tantangan universal dalam meningkatkan partisipasi perempuan di dunia kerja. Perbedaan gender dalam partisipasi tenaga kerja tidak hanya berimplikasi pada ketidaksetaraan pendapatan individu, tetapi juga berdampak pada ketimpangan pendapatan nasional. Keterbatasan perempuan dalam mengakses pekerjaan yang layak memperburuk ketidakadilan distribusi pendapatan, memperlebar jurang kemiskinan, dan menghambat pembangunan manusia secara keseluruhan. Pemerintah Indonesia telah melakukan berbagai upaya untuk mendorong partisipasi perempuan, seperti program pemberdayaan perempuan di bidang usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM), serta kebijakan fleksibilitas kerja untuk pekerja perempuan. Namun, tantangan utama tetap terletak pada perubahan struktural di pasar kerja dan penghapusan hambatan sosial-budaya yang menghalangi perempuan berpartisipasi penuh. Kedepan, diperlukan pendekatan yang lebih komprehensif untuk menutup kesenjangan ini. Kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja-keluarga, pengembangan *childcare* berkualitas dan terjangkau, pelatihan keterampilan berbasis gender, serta pemberantasan diskriminasi di tempat kerja menjadi langkah-langkah penting. Tanpa perubahan mendasar ini, potensi besar yang dimiliki setengah dari populasi produktif Indonesia tidak akan pernah sepenuhnya terwujud.

Data yang dikeluarkan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Bengkalis Tahun 2024 menyatakan bahwa perempuan yang bekerja di Kabupaten Bengkalis hanya 33,18% (tiga puluh tiga koma delapan belas persen) atau sebanyak 87.885 (delapan puluh tujuh ribu delapan ratus delapan puluh lima) orang dari 264.884 (dua ratus enam puluh empat ribu delapan ratus delapan puluh empat) orang total penduduk yang bekerja di Kabupaten Bengkalis, sedangkan laki-laki yang bekerja di Kabupaten Bengkalis sebesar 66,82% (enam puluh enam koma delapan puluh dua persen) atau sebanyak 176.999 (seratus tujuh puluh enam ribu sembilan ratus sembilan puluh sembilan) orang. Dalam upaya

meningkatkan kesetaraan gender, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis dapat melakukan beberapa upaya antara lain:

1. Meningkatkan akses perempuan terhadap pekerjaan melalui upaya kerja sama dengan perusahaan dan organisasi untuk meningkatkan akses perempuan terhadap pekerjaan yang layak dan adil;
2. Meningkatkan kesadaran tentang kesetaraan gender dengan melakukan sosialisasi dan edukasi tentang pentingnya kesetaraan gender di tempat kerja;
3. Meningkatkan perlindungan hak-hak perempuan melalui kerjasama dengan lembaga terkait untuk meningkatkan perlindungan hak-hak perempuan di tempat kerja.

Dengan beberapa upaya yang dapat dilakukan diharapkan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis dapat mengurangi *gap* jumlah tenaga kerja laki-laki dan perempuan yang ada di Kabupaten Bengkalis serta meningkatkan kesetaraan gender dalam dunia ketenagakerjaan.

Memiliki pekerjaan dan penghidupan yang layak adalah bagian dari hak asasi bagi setiap orang, termasuk penyandang disabilitas. Namun pada prakteknya, penyandang disabilitas masih kerap menghadapi kesulitan dalam mendapatkan pekerjaan. Meskipun sejumlah perusahaan sudah mulai mempekerjakan penyandang disabilitas, sebagian besar perusahaan masih enggan merekrut pekerja berkebutuhan khusus meski telah diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Pada Pasal 1 Ayat (1) Undang-Undang Penyandang Disabilitas dijelaskan bahwa penyandang disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak. Penyandang disabilitas memiliki hak dan kewajiban yang sama dengan warga negara lain sehingga harus diberi

kesempatan mendapatkan pendidikan hingga pekerjaan di berbagai bidang.

Komitmen pemerintah dalam mewujudkan ruang lingkup pekerjaan yang ramah disabilitas diatur dalam Pasal 53 Undang-Undang Penyandang Disabilitas bahwa Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara, dan Badan Usaha Milik Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja. Sementara itu, perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja. Aturan yang termaktub dalam Undang-Undang tentang penyandang disabilitas merupakan suatu peran dari negara untuk mewujudkan harapan para penyandang disabilitas dalam mendapatkan hak-haknya. Beberapa upaya yang dapat dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis terhadap tenaga kerja disabilitas antara lain:

1. Penyediaan pelatihan dan pengembangan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja disabilitas, sehingga mereka dapat meningkatkan kemampuan dan kompetensinya;
2. Kolaborasi dengan perusahaan dan lembaga lainnya untuk menciptakan lapangan kerja yang ramah disabilitas, sehingga tenaga kerja disabilitas dapat bekerja dengan nyaman dan produktif;
3. Pendampingan dan bimbingan kepada tenaga kerja disabilitas dalam mencari pekerjaan dan meningkatkan kemampuan kerja;
4. Pengadvokasian hak-hak tenaga kerja disabilitas, seperti hak atas pekerjaan, hak atas perlindungan sosial, dan hak atas aksesibilitas;
5. Kerja sama dengan organisasi disabilitas untuk meningkatkan kesempatan kerja dan pengembangan keterampilan tenaga kerja disabilitas;
6. Penyediaan fasilitas dan aksesibilitas di tempat kerja ramah disabilitas, sehingga tenaga kerja disabilitas dapat bekerja dengan nyaman dan aman;

7. Pengembangan program yang dapat meningkatkan kesempatan kerja dan pengembangan keterampilan tenaga kerja disabilitas.

Dengan melakukan upaya-upaya tersebut, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis dapat membantu meningkatkan kesempatan kerja dan pengembangan keterampilan tenaga kerja disabilitas sehingga mereka dapat hidup lebih mandiri dan sejahtera.

Tabel II.24. Analisa Isu Strategis

Potensi Daerah Yang Menjadi Kewenangan Perangkat Daerah	Permasalahan Perangkat Daerah	Isu KLHS	Isu Lingkungan Dinamis Yang Relevan Dengan Perangkat Daerah			Isu Strategis Perangkat Daerah
			Global	Nasional	Regional	
1	2	3	4	5	6	7
1. Posisi letak geografis daerah yang berdekatan dengan Negara Malaysia dan jalur pelayaran internasional	1. Tingginya angka pengangguran	1. Belum optimalnya peningkatan daya saing tenaga kerja	1. Tren migrasi dan tenaga kerja internasional	1. Meningkatnya isu lingkungan	1. Belum optimalnya daya saing tenaga kerja dalam menghadapi bonus demografi dan percepatan perkembangan teknologi informasi	1. Penyerapan tenaga kerja yang belum optimal
2. Masih tingginya kontribusi sektor migas terhadap perekonomian daerah	2. Minimnya ketrampilan dan produktivitas tenaga kerja	2. Belum optimalnya pemanfaatan sumber daya alam dan adaptasi perubahan struktur ketenagakerjaan	2. Belum optimalnya pelaksanaan transisi energi dan otomatisasi	2. Regulasi ketenagakerjaan yang sering berubah	2. Meningkatnya isu sosial, perubahan iklim dan bencana alam	2. Minimnya ketrampilan/ kompetensi calon/tenaga kerja
3. Luas dan produksi perkebunan sawit yang tinggi	3. Rendahnya kesempatan kerja	3. Belum optimalnya upaya mewujudkan industri yang berkelanjutan dan pekerjaan layak ( <i>Decent Work</i> )		3. Meningkatnya isu Proyek Strategis Nasional (PSN) dan pembangunan infrastruktur		3. Hubungan Industrial Yang Belum Harmonis Antara Pekerja Dengan Pengusaha
4. Potensi sektor perikanan tangkap dan budidaya yang besar	4. Hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha yang belum harmonis			4. Belum optimalnya praktik kebijakan hilirisasi industri		4. Kemandirian Masyarakat Transmigrasi Belum Optimal

Potensi Daerah Yang Menjadi Kewenangan Perangkat Daerah	Permasalahan Perangkat Daerah	Isu KLHS	Isu Lingkungan Dinamis Yang Relevan Dengan Perangkat Daerah			Isu Strategis Perangkat Daerah
			Global	Nasional	Regional	
1	2	3	4	5	6	7
5. Besarnya potensi sektor pariwisata daerah	5. Pemberdayaan dan pengembangan kawasan transmigrasi yang belum optimal					
6. Kawasan Industri Buruk Bakul						
7. Pelabuhan internasional						
8. Kekayaan dan keragaman budaya daerah						

## **1. Penyerapan Tenaga Kerja Yang Belum Optimal**

Angka pengangguran adalah isu kompleks yang seringkali menjadi cerminan dari berbagai masalah ekonomi, sosial, dan struktural. Menganalisis tingginya angka pengangguran berarti kita perlu melihat lebih dari sekadar jumlah orang yang tidak bekerja, tetapi juga faktor-faktor penyebab yang mendasarinya. Isu pengangguran perlu mendapat perhatian serius. Pengangguran merupakan suatu pemborosan ekonomi yang sangat mahal dikarenakan yang bersangkutan tidak mempunyai mata pencaharian namun membutuhkan biaya untuk hidup sehari-hari. Selain itu penganggur memiliki potensi negatif yang besar terhadap kerawanan sosial yang dapat mengganggu keamanan politik secara keseluruhan.

Secara umum banyaknya penganggur dikarenakan terbatasnya lapangan kerja, jumlah tenaga kerja tidak sebanding dengan kesempatan kerja dan pendidikan tenaga kerja belum sepenuhnya sesuai dengan pasar kerja. Maka kebijakan ketenagakerjaan perlu diarahkan pada upaya perluasan lapangan kerja, peningkatan kualitas calon tenaga kerja melalui berbagai jenis pelatihan maupun vokasi yang berorientasi pada pasar kerja, serta pengembangan informasi pasar kerja, penempatan tenaga kerja dalam dan luar negeri, pengendalian penggunaan TKA (Tenaga Kerja Asing) dengan mengintegrasikan perspektif *gender* ke dalam proses perencanaan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi program kegiatan.

Upaya penanganan pengangguran harus terintegrasi dengan pembangunan kedaulatan pangan, energi, pengentasan kemiskinan dan pembangunan infrastruktur, sehingga dapat membuka lapangan kerja baru dan kemudian aspek-aspek produktif tersebut mampu menjamin keberlanjutan pasar kerja. Beberapa faktor dasar penyebab tingginya angka pengangguran antara lain:

### **1. Kurangnya Pertumbuhan Ekonomi dan Penciptaan Lapangan Kerja**

Jika pertumbuhan ekonomi suatu daerah tidak cukup tinggi, artinya investasi dan ekspansi bisnis berjalan lambat, akibatnya kapasitas

ekonomi untuk menciptakan lapangan kerja baru juga terbatas. Dominasi sektor-sektor ekonomi padat modal (misalnya industri berat atau pertambangan dengan otomatisasi tinggi) yang tidak menyerap banyak tenaga kerja dapat berkontribusi pada pengangguran, terutama bagi lulusan baru atau pekerja non-spesialis. Selain itu minimnya investasi baik dari dalam maupun luar negeri menghambat pembukaan usaha baru dan perluasan usaha yang sudah ada, padahal ini adalah motor utama penciptaan lapangan kerja;

#### 2. Ketidaksesuaian Keterampilan (*Mismatch of Skills*)

Sistem pendidikan, dari tingkat dasar hingga tinggi, mungkin tidak menghasilkan lulusan dengan keterampilan (baik *hard skills* maupun *soft skills*) yang dibutuhkan oleh pasar kerja. Kurikulum yang ketinggalan zaman atau kurangnya fasilitas praktik menjadi penyebabnya. Kemajuan teknologi dan otomatisasi dapat menyebabkan beberapa jenis pekerjaan menjadi usang (*job displacement*). Serta minimnya akses ke program pelatihan yang berkualitas untuk meningkatkan keterampilan (*upskilling*) atau mempelajari keterampilan baru (*reskilling*) bagi angkatan kerja lama atau pencari kerja baru. Jika angkatan kerja tidak dibekali dengan keterampilan baru yang relevan dengan teknologi, mereka akan kesulitan mendapatkan pekerjaan;

#### 3. Faktor Demografi dan Struktur Penduduk

Bonus demografi yang tidak termanfaatkan, peningkatan jumlah penduduk usia produktif (bonus demografi) tanpa diiringi dengan penciptaan lapangan kerja yang memadai dapat memperburuk masalah pengangguran. Arus urbanisasi yang tinggi tanpa diimbangi ketersediaan lapangan kerja yang cukup di perkotaan seringkali memicu tingginya pengangguran di perkotaan. Banyaknya lulusan baru setiap tahun menambah daftar pencari kerja. Ketika ekonomi berkembang, ada kecenderungan pekerja dari sektor informal beralih ke sektor formal. Jika sektor formal tidak mampu menyerap, angka pengangguran bisa meningkat;

#### 4. Fleksibilitas Pasar Tenaga Kerja dan Regulasi

Regulasi yang dianggap terlalu kaku, misalnya dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja atau upah minimum yang tinggi tanpa diimbangi produktivitas, dapat membuat perusahaan enggan merekrut karyawan baru atau lebih memilih otomatisasi. Proses memulai atau mengembangkan bisnis yang rumit dan mahal dapat menghambat pertumbuhan usaha dan pada akhirnya berdampak pada penciptaan lapangan kerja. Kurangnya *platform* atau sistem yang efektif untuk mempertemukan pencari kerja dengan lowongan yang tersedia. Pencari kerja mungkin tidak tahu ada pekerjaan yang cocok, atau perusahaan kesulitan menemukan kandidat yang tepat;

#### 5. Kondisi Ekonomi Global dan Lokal

Resesi ekonomi di tingkat global dapat mengurangi permintaan ekspor, menekan investasi, dan pada akhirnya mengurangi kemampuan industri dalam negeri untuk mempekerjakan karyawan. Perlu dipertimbangkan terkait perubahan kebijakan yang tidak terprediksi atau kurang konsisten dapat menciptakan iklim investasi yang tidak menarik, menghambat ekspansi bisnis dan penyerapan tenaga kerja. Jika sektor informal sangat besar dan jumlah pekerja tidak terdata dengan baik, ini bisa menyamarkan angka pengangguran sebenarnya, namun tetap menunjukkan masalah struktural dalam ekonomi.

Analisis mendalam terhadap tingginya angka pengangguran memerlukan data yang komprehensif, mulai dari data demografi, pendidikan, sektor ekonomi dominan, hingga kebijakan pemerintah yang berlaku. Dengan pemahaman yang menyeluruh, strategi penanggulangan yang tepat sasaran dapat dirumuskan.

Indikator penting stabilitas ketenagakerjaan yang secara langsung mempengaruhi jumlah orang yang bekerja adalah Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) dan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT). Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja merupakan indikator penting dalam analisis pasar tenaga kerja. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja adalah proporsi angkatan kerja terhadap penduduk usia kerja. Angkatan kerja terdiri dari penduduk usia kerja yang sedang bekerja dan mereka yang belum bekerja

tetapi sedang aktif mencari pekerjaan. Sedangkan penduduk usia kerja adalah penduduk yang berusia antara 16 (enam belas) sampai 64 (enam puluh empat) tahun. Tingkat partisipasi angkatan kerja memberikan gambaran tentang seberapa besar tenaga kerja yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan perekonomian. Ketika ekonomi berkembang tingkat partisipasi meningkat karena prospek pekerjaan dan upah meningkat.

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) merupakan indikator untuk mengukur seberapa besar keterlibatan suatu masyarakat dalam dunia kerja. Jumlah angkatan kerja akan terus bertambah seiring dengan jumlah penduduk yang masuk dalam angkatan kerja. Jumlah angkatan kerja yang lebih besar disebabkan oleh tingkat partisipasi angkatan kerja yang lebih tinggi, sedangkan jumlah angkatan kerja yang lebih kecil disebabkan oleh tingkat partisipasi angkatan kerja yang lebih rendah, sehingga persentase Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) menjadi lebih rendah. Secara umum, statistik Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja berguna untuk:

1. Mengukur komposisi penawaran tenaga kerja dalam perekonomian, pemerintah biasanya membagi angkatan kerja ke dalam kategori seperti jenis kelamin, distribusi usia, tempat tinggal, pekerjaan, pendidikan, dan sektor ekonomi;
2. Memproyeksikan pasokan tenaga kerja masa depan, pemerintah sering memproyeksikan jumlah penduduk berdasarkan kategori usia, dengan mempertimbangkan faktor-faktor seperti populasi saat ini, tingkat kelahiran, tingkat kematian, dan migrasi bersih (imigran dikurangi emigran). Dari data proyeksi penduduk usia kerja, dapat menggunakan angka partisipasi angkatan kerja untuk memproyeksikan angkatan kerja di masa depan, kemudian, data angkatan kerja yang diproyeksikan dapat digunakan untuk menghitung Pendapatan Daerah Bruto potensial suatu daerah;
3. Merumuskan kebijakan ketenagakerjaan, misalnya, pemerintah menggunakannya untuk menentukan kebutuhan jenis pelatihan

peningkatan ketrampilan ke depan;

4. Memahami perilaku pasar tenaga kerja dari berbagai kategori populasi (kelompok usia, pendidikan, atau tempat tinggal).

Tingkat partisipasi yang lebih tinggi berarti lebih banyak pasokan tenaga kerja dalam perekonomian. Dengan pasokan tenaga kerja yang lebih besar, perekonomian dapat menghasilkan lebih banyak *output*. Beberapa faktor yang dapat meningkatkan atau menurunkan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja antara lain:

1. Siklus bisnis, misalnya selama resesi, lebih sulit bagi orang untuk menemukan pekerjaan baru. Lebih sedikit kesempatan kerja karena bisnis memangkas *output*. Penawaran tenaga kerja menjadi lebih banyak daripada permintaan tenaga kerja. Orang yang lama menganggur mungkin menjadi pesimis dan berhenti mencari pekerjaan;
2. Pertumbuhan penduduk, peningkatan jumlah penduduk memberikan penawaran tenaga kerja yang lebih besar. Pertambahan penduduk tergantung pada faktor-faktor seperti tingkat kelahiran, tingkat kematian, imigrasi, dan emigrasi;
3. Pendidikan dan keahlian, individu yang berpendidikan lebih tinggi lebih mungkin untuk berpartisipasi dalam angkatan kerja daripada orang dengan pendidikan yang lebih rendah. Mereka lebih fleksibel dalam berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya;
4. Kemajuan teknologi, teknologi seperti otomatisasi mengurangi penyerapan tenaga kerja. Beberapa keterampilan menjadi usang dan tidak relevan dengan permintaan di pasar tenaga kerja;
5. Tidak aktif secara ekonomi, mereka yang saat ini bekerja berhenti dan tidak lagi aktif mencari pekerjaan karena alasan seperti melanjutkan pendidikan tinggi, mengurus rumah tangga, atau memasuki usia pensiun.

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja di Kabupaten Bengkalis cukup tinggi karena sebagian besar penduduknya berada dalam usia produktif. Namun, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja perempuan masih relatif

rendah dibandingkan laki-laki. Ini disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk kesenjangan *gender*, tanggung jawab rumah tangga, dan keterbatasan kesempatan kerja yang sesuai dengan keahlian dan pendidikan. Analisis Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja sangat penting dalam perencanaan kebijakan ekonomi dan ketenagakerjaan. Dengan memahami Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja pemerintah dapat mengidentifikasi potensi tenaga kerja yang ada, mengembangkan program pelatihan dan peningkatan keterampilan, serta merumuskan kebijakan untuk mendorong partisipasi tenaga kerja perempuan.

Demikian pula tingkat pengangguran memengaruhi dinamika pasar tenaga kerja, dan jumlah orang yang bekerja cenderung mencari pekerjaan di daerah dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi. Sering dikaitkan dengan tingkat pekerjaan yang lebih tinggi. Terdapat korelasi yang kuat antara tingkat pengangguran di suatu komunitas dengan tingkat partisipasi angkatan kerja. Tingkat Pengangguran Terbuka dapat meningkat jika pasokan pekerjaan tidak cukup untuk memenuhi permintaan, meskipun lebih banyak orang yang bergabung dengan angkatan kerja dapat meningkatkan kesempatan kerja. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja yang tinggi dapat menunjukkan kepercayaan diri terhadap perekonomian dan prospek pekerjaan. Namun, jika tidak diimbangi dengan pertumbuhan ekonomi yang memadai, hal ini dapat menyebabkan berkurangnya minat pencari kerja dan peningkatan tingkat pengangguran. Ketidaksesuaian antara keterampilan pencari kerja dan permintaan pasar dapat menjadi salah satu masalah struktural yang mengganggu perekonomian Kabupaten Bengkalis ketika tingkat partisipasi angkatan kerja tinggi dan tingkat pengangguran terbuka juga meningkat.

Bagian penting yang menjaga ekonomi lokal tetap bertahan adalah tenaga kerja. Sebaliknya, suatu daerah mungkin merasakan tekanan dari tingkat pengangguran yang tinggi, meskipun tenaga kerja ideal dengan tingkat partisipasi yang tinggi dapat mendorong pertumbuhan ekonomi. Kabupaten Bengkalis merupakan daerah yang memiliki banyak potensi

sumber daya alam, tetapi Kabupaten ini juga berjuang untuk mengimbangi meningkatnya jumlah orang yang mencari pekerjaan. Masalah ketenagakerjaan yang dihadapi pada saat ini yaitu lajunya peningkatan jumlah angkatan kerja setiap tahunnya. Dalam permasalahan peningkatan jumlah angkatan kerja, usaha yang dapat dilakukan yaitu dengan diimbangnya penyediaan lapangan kerja hal ini bertujuan agar penyerapan tenaga kerja semakin banyak.

Penyerapan tenaga kerja ialah salah satu aspek pendukung dalam pembangunan ekonomi. Pembangunan di sektor tenaga kerja tersebut diharapkan dapat meratakan pembangunan ekonomi beserta hasilnya untuk seluruh masyarakat, meningkatkan laju pertumbuhan ekonomi, meningkatkan kesempatan kerja, pemerataan pemasukan, mengurangi perbandingan keahlian antar wilayah dan struktur perekonomian yang seimbang (Mikroekonomi Teori Pengantar, Edisi Ketiga. Jakarta Rajawali Pers: Sukirno, Sadono, 2015). Kondisi penyerapan tenaga kerja selama periode 2021-2024 dapat dibilang stabil karena perlahan telah mampu menurunkan angka pengangguran di Kabupaten Bengkalis. Namun, pemerintah memiliki tantangan yang besar dalam mengembangkan penciptaan lahan kerja baru agar pasar kerja dapat menyerap para pencari kerja, hal ini dikarenakan penyerapan tenaga kerja mempengaruhi berbagai aspek kehidupan seperti mensejahterakan masyarakat, menjadi harapan seluruh orang yang dapat memperoleh pekerjaan sesuai dengan keahlian yang dimiliki.

## **2. Minimnya Ketrampilan/Kompetensi Calon/Tenaga Kerja**

Tingginya angka tenaga kerja dan permasalahan ketenagakerjaan serta keterbatasan lapangan kerja menjadi isu yang terus berulang dari tahun ke tahun, kondisi ini menunjukkan ketidakseimbangan antara jumlah angkatan kerja yang terus bertambah dengan lapangan perkerjaan yang belum memadai. Pertumbuhan jumlah lulusan dari sekolah menengah, kejuruan, dan perguruan tinggi terus meningkat setiap tahun, namun penyerapan tenaga kerja belum seimbang dengan jumlah angkatan kerja baru yang masuk ke pasar. Kondisi ini

menunjukkan adanya ketidakseimbangan serius antara penawaran tenaga kerja (*supply*) dan permintaan tenaga kerja (*demand*), yang jika tidak segera diatasi akan menimbulkan persoalan sosial dan ekonomi yang berkepanjangan.

Dalam teori ekonomi mikro, pasar tenaga kerja terbentuk dari interaksi antara *supply* dan *demand*. *Supply* tenaga kerja berasal dari jumlah orang yang siap bekerja dengan keterampilan tertentu, sedangkan *demand* berasal dari perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja. Apabila *supply* lebih besar daripada *demand*, maka akan terjadi *surplus* tenaga kerja yang berujung pada meningkatnya pengangguran. Sebaliknya, jika *demand* lebih besar dari *supply*, maka perusahaan akan kesulitan memperoleh tenaga kerja sesuai kualifikasi, bahkan bisa menyebabkan kenaikan upah secara tidak seimbang. Fenomena pengangguran pemuda lebih banyak dipengaruhi oleh kondisi *oversupply* pada lulusan pendidikan umum yang tidak seluruhnya sesuai dengan kebutuhan industri modern.

Salah satu faktor utama penyebab ketidakseimbangan ini adalah adanya *skill mismatch* atau ketidakcocokan keterampilan. Banyak lulusan yang menguasai teori, namun belum memiliki keterampilan praktis yang dibutuhkan dunia kerja. Pendidikan vokasi yang diharapkan menjadi solusi masih menghadapi berbagai hambatan, seperti kualitas kurikulum yang belum selaras dengan teknologi terbaru, keterbatasan fasilitas, serta rendahnya keterlibatan industri dalam proses pendidikan. Akibatnya, meskipun lapangan kerja tersedia, banyak posisi tetap tidak terisi karena minimnya calon tenaga kerja dengan kompetensi yang sesuai. Kondisi ini memperlihatkan bahwa *supply* tenaga kerja sebenarnya cukup melimpah, tetapi tidak sejalan dengan *demand* pasar.

Kementerian tenaga kerja menyatakan bahwa tantangan untuk mengatasi masalah pengangguran saat ini adalah banyaknya tenaga kerja yang di gantikan dengan teknologi. Sehingga banyak perusahaan yang memilih berubah ke mesin untuk menggantikan tenaga kerja mereka. Perubahan teknologi dan digitalisasi yang berlangsung cepat juga

menuntut tenaga kerja untuk dapat beradaptasi dan meningkatkan kompetensinya. Hal ini juga menjadi faktor permasalahan dari ketersediaannya lapangan tenaga kerja

Sebagai daerah yang memiliki jumlah angkatan kerja yang besar, Kabupaten Bengkalis memiliki potensi besar dalam hal tenaga kerja. Namun, masalah tenaga kerja berketerampilan rendah telah menjadi tantangan signifikan yang menghambat pertumbuhan ekonomi dan pembangunan berkelanjutan. Beberapa faktor penyebab minimnya ketrampilan/kompetensi calon/tenaga kerja antara lain:

#### 1. Kualitas Pendidikan yang Belum Merata

Salah satu akar masalah tenaga kerja berketerampilan rendah adalah kualitas pendidikan yang belum merata, terutama di wilayah terpencil yang masih menghadapi keterbatasan akses terhadap pendidikan yang memadai. Kurangnya fasilitas sekolah, minimnya tenaga pengajar berkualitas, dan keterbatasan kurikulum yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja turut berkontribusi pada rendahnya keterampilan tenaga kerja;

#### 2. Ketidaksesuaian Antara Pendidikan dan Kebutuhan Industri

Ketidaksesuaian antara kurikulum pendidikan dan kebutuhan dunia kerja menjadi faktor penting lainnya. Banyak lulusan pendidikan formal tidak memiliki keterampilan praktis yang dibutuhkan oleh industri. Hal ini menyebabkan tingginya tingkat pengangguran di kalangan lulusan baru (*fresh graduate*), sementara perusahaan kesulitan menemukan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan mereka;

#### 3. Kurangnya Pelatihan dan Pengembangan Keterampilan

Pelatihan dan pengembangan keterampilan bagi tenaga kerja sering kali terabaikan. Perusahaan Kecil dan Menengah (UKM), yang mendominasi perekonomian, sering kali tidak memiliki sumber daya untuk mengadakan pelatihan bagi karyawan mereka. Selain itu, program pelatihan yang diselenggarakan pemerintah terkadang kurang

relevan atau tidak menjangkau mereka yang benar-benar membutuhkan.

#### 4. Perkembangan Teknologi yang Cepat

Perkembangan teknologi yang cepat telah menciptakan kebutuhan akan keterampilan baru, seperti penguasaan teknologi digital, *data analytics*, dan pemrograman. Namun, banyak tenaga kerja yang belum siap menghadapi perubahan ini karena kurangnya pelatihan dan pendidikan yang sesuai.

Masalah tenaga kerja berketerampilan rendah membawa dampak signifikan pada berbagai aspek, termasuk:

##### 1. Produktivitas yang rendah

Tenaga kerja yang kurang terampil cenderung memiliki produktivitas yang lebih rendah. Hal ini dapat menghambat pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan, terutama di sektor-sektor yang bergantung pada keterampilan khusus;

##### 2. Ketimpangan sosial dan ekonomi

Tenaga kerja berketerampilan rendah sering kali menerima upah yang lebih rendah, sehingga memperbesar kesenjangan sosial dan ekonomi. Ketimpangan ini dapat memicu masalah sosial yang lebih luas, seperti kemiskinan dan kriminalitas;

##### 3. Ketergantungan pada tenaga kerja asing

Ketidakmampuan tenaga kerja lokal untuk memenuhi kebutuhan industri dapat mendorong perusahaan untuk mempekerjakan tenaga kerja asing. Hal ini dapat mengurangi peluang kerja bagi pekerja lokal dan memicu ketidakpuasan di kalangan masyarakat;

##### 4. Perlambatan pertumbuhan ekonomi

Rendahnya kualitas tenaga kerja dapat menghambat daya saing di pasar kerja. Dalam jangka panjang, hal ini dapat menyebabkan perlambatan pertumbuhan ekonomi.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis perlu memikirkan kebijakan strategis untuk mengatasi masalah tenaga kerja berketerampilan rendah, diantaranya adalah:

### 1. Peningkatan kualitas pendidikan

Meningkatkan kualitas pendidikan merupakan langkah pertama yang sangat penting. Pemerintah perlu memastikan bahwa semua anak di Kabupaten Bengkalis memiliki akses ke pendidikan dasar yang berkualitas. Investasi dalam pelatihan guru, pembangunan infrastruktur sekolah, dan pengembangan kurikulum yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja adalah langkah-langkah yang harus diprioritaskan;

### 2. Program pelatihan dan pengembangan keterampilan

Pemerintah dan sektor swasta perlu bekerjasama untuk mengembangkan program pelatihan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan industri. Program ini harus mencakup pelatihan berbasis teknologi, keterampilan teknis, dan *soft skills* seperti komunikasi dan kepemimpinan. Selain itu, program pelatihan harus dirancang agar dapat diakses oleh tenaga kerja termasuk di daerah terpencil;

### 3. Revitalisasi pendidikan vokasi

Pendidikan vokasi perlu mendapat perhatian lebih besar. Sekolah menengah kejuruan (SMK) dan perguruan tinggi vokasi harus dilengkapi dengan fasilitas modern dan kurikulum yang relevan dengan kebutuhan industri. Kolaborasi antara institusi pendidikan vokasi dan perusahaan juga harus ditingkatkan untuk memastikan lulusan memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja;

### 4. Pemanfaatan teknologi untuk pendidikan dan pelatihan

Teknologi dapat menjadi alat yang efektif untuk mengatasi masalah ini. *E-learning* dan *platform* pelatihan *online* dapat digunakan untuk memberikan akses kepada tenaga kerja di berbagai lokasi. Pemerintah dan perusahaan dapat bermitra dengan penyedia teknologi untuk menciptakan *platform* yang ramah pengguna dan terjangkau;

### 5. Insentif untuk perusahaan yang melatih karyawan

Pemerintah dapat memberikan insentif, seperti keringanan pajak, kepada perusahaan yang secara aktif melatih dan mengembangkan keterampilan karyawan mereka. Langkah ini dapat mendorong lebih

banyak perusahaan untuk berinvestasi dalam pengembangan tenaga kerja;

#### 6. Penguatan kebijakan ketenagakerjaan

Kebijakan ketenagakerjaan harus diperkuat dan dipertegas implementasinya untuk mendorong penciptaan lapangan kerja yang berkualitas. Regulasi yang mendukung perlindungan tenaga kerja, pengembangan keterampilan, dan pengurangan ketimpangan upah harus diimplementasikan secara efektif;

#### 7. Kampanye kesadaran tentang pentingnya keterampilan

Kesadaran akan pentingnya keterampilan untuk keberhasilan karier perlu ditanamkan sejak dini. Pemerintah, institusi pendidikan dan media dapat bekerjasama untuk mempromosikan pentingnya pendidikan, pengembangan dan peningkatan keterampilan.

Masalah tenaga kerja berketerampilan rendah di Kabupaten Bengkalis merupakan tantangan besar yang memerlukan perhatian serius dari semua pihak. Dengan meningkatkan kualitas pendidikan, menyediakan pelatihan keterampilan yang relevan, dan memanfaatkan teknologi secara optimal, diharapkan dapat mengatasi masalah ini dan memanfaatkan potensi tenaga kerja yang besar untuk mendukung pertumbuhan ekonomi yang lebih baik dan berkelanjutan. Kerjasama antara pemerintah, sektor swasta, dan masyarakat sangat penting untuk mencapai tujuan ini. Dengan langkah-langkah yang tepat, diharapkan dapat menciptakan tenaga kerja yang kompeten, produktif, dan siap bersaing di pasar global.

### **3. Hubungan Industrial Yang Belum Harmonis Antara Pekerja Dengan Pengusaha**

Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (Pasal 1 Angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana

diubah dengan Undang-Undang Cipta Kerja (Undang-Undang Ketenagakerjaan). Hubungan industrial merupakan bentuk kerjasama antara pengusaha, pekerja, dan pemerintah dalam kegiatan produksi barang atau jasa yang didasari oleh nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 (UUD 1945). Secara garis besar, hubungan industrial bertujuan untuk mewujudkan hubungan yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan antara pengusaha dan pekerja di perusahaan (Penjelasan Umum Undang-Undang Ketenagakerjaan).

Hubungan yang harmonis antara pengusaha dan pekerja bisa terbentuk jika keduanya dapat saling menghargai, menghormati, dan percaya. Dengan adanya hubungan industrial yang harmonis suasana kerja menjadi lebih nyaman dan kondusif untuk menghindari adanya konflik yang dapat merugikan, pengusaha dan pekerja dapat mencapai dan meningkatkan keuntungan perusahaan. Hubungan yang baik antara pengusaha dan pekerja didasarkan pada prinsip hubungan industrial yang meliputi kepentingan bersama, kemitraan, hubungan fungsional, kekeluargaan, ketenangan dan ketentraman dalam bekerja, peningkatan produktivitas dan peningkatan kesejahteraan bersama. Hubungan industrial bukan hanya hubungan antara pengusaha dan pekerja, tapi juga melibatkan pihak lain seperti pemerintah, serikat pekerja, organisasi pengusaha, dan lainnya.

Maraknya unjuk rasa pekerja diantaranya disebabkan masih lemahnya lembaga hubungan industrial. Tuntutan pekerja terhadap perlindungan dan kesejahteraan pekerja menjadi isu strategis untuk penanganan ketenagakerjaan 5 (lima) tahun ke depan. Kebijakan perlindungan tenaga kerja ditujukan untuk menciptakan suasana hubungan industrial yang harmonis melalui perbaikan penghasilan (pemenuhan upah yang layak dan berkeadilan diterima semua pihak) dan sarana hubungan industrial. Kurangnya perlindungan terhadap pekerja dapat dijelaskan bahwa masih adanya perilaku diskriminasi, adanya ketidaksetaraan, ketidakadilan antara yang diberikan pada tenaga kerja laki-laki dan perempuan dan masih banyak anak yang bekerja pada

bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak.

Permasalahan ketenagakerjaan dalam menyongsong era automasi yang mengarah ke revolusi industri 4.0 juga terjadi pada aspek hubungan industrial. Perkembangan komputer pada tahun 1970an, internet pada tahun 1990an, dan intensitas penggunaannya yang terus semakin tinggi hingga saat ini telah mengubah pola kerja dan cara berhubungan antara pekerja dengan industri yang berimplikasi pada hubungan industrial. Rendahnya tingkat pendidikan serta ketrampilan, dorongan pemenuhan kebutuhan dasar yang tinggi menjadi latar belakang tidak terpenuhinya hak-hak dan perlindungan bagi pencari kerja sehingga situasi yang kurang harmonis antara pemilik usaha dengan tenaga kerja yang kurang harmonis masih banyak ditemukan di lapangan.

Hubungan industrial yang selalu berubah dan berkembang membuat pengusaha dan pekerja harus menyesuaikan diri dengan perubahan yang ada. Perubahan meliputi adanya cara kerja yang lebih modern, Peraturan Pemerintah maupun kebijakan-kebijakan yang terus diperbarui, dan berkembangnya teknologi. Sehingga, pengusaha dan pekerja harus terbuka dengan hal-hal baru. Hubungan industrial menjamin adanya keadilan bagi pengusaha dan pekerja. Sehingga, hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja harus seimbang. Pemerintah berperan sebagai pengawas dalam pelaksanaan hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja. Sehingga, hubungan industrial dapat diwujudkan dengan adil (Undang-Undang Ketenagakerjaan).

Perselisihan hubungan industrial merupakan tantangan besar bagi perekonomian dan tenaga kerja. Perselisihan hubungan industrial adalah perselisihan antara pekerja dan pengusaha mengenai syarat dan ketentuan kerja. Perselisihan ini dapat timbul karena berbagai masalah, termasuk upah, kondisi kerja, jumlah pemanfaatan tenaga kerja lokal, pengakuan serikat pekerja, dan perundingan bersama. Perselisihan hubungan industrial dapat memiliki dampak yang signifikan di tempat kerja yang menyebabkan penurunan produktivitas, pemogokan, dan bahkan kekerasan. Perselisihan hubungan industrial menjadi penting

karena dapat berdampak negatif terhadap produktivitas dan profitabilitas bisnis, dapat merusak reputasi perusahaan dan menyulitkan perusahaan untuk menarik dan mempertahankan pekerja dan dapat berdampak negatif pada moral dan kesejahteraan pekerja.

Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Peraturan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial memberikan sejumlah perlindungan penting bagi pekerja dan pengusaha. Undang-undang tersebut melarang pemberi kerja mendiskriminasi pekerja karena keanggotaan serikat pekerja atau karena berpartisipasi dalam aksi industrial. Peraturan tersebut juga mewajibkan pengusaha untuk melakukan tawar-menawar dengan itikad baik dengan serikat pekerja mengenai syarat dan ketentuan kontrak kerja. Undang-undang dan peraturan juga menyediakan sejumlah mekanisme untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial secara damai dan adil. Sistem penyelesaian perselisihan tiga tingkat memungkinkan pekerja dan pengusaha untuk mencoba menyelesaikan perselisihan mereka melalui negosiasi bipartit, mediasi, dan *arbitrase*. *Arbitrase* adalah bentuk penyelesaian sengketa yang mengikat sehingga sering kali menjadi pilihan terakhir. Undang-undang dan peraturan yang mengatur perselisihan hubungan industrial berperan penting dalam melindungi hak-hak pekerja dan pengusaha serta menyelesaikan perselisihan secara damai dan adil. Kementerian Ketenagakerjaan menyediakan sejumlah sumber daya untuk membantu pekerja dan pengusaha menyelesaikan perselisihan mereka.

Pemerintah melalui Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan memberikan perlindungan dan jaminan kepada para pekerja melalui program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKm). Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) diberikan jika terjadi kecelakaan dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan menuju ke tempat kerja maupun sebaliknya, sementara Jaminan Kematian (JKm) diberikan jika terjadi kematian selama hubungan kerja. Kedua program ini dirancang untuk memberikan perlindungan finansial bagi pekerja dan ahli warisnya.

Peraturan Pemerintah Nomor 44 tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian menyatakan Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) adalah manfaat berupa uang tunai dan/atau pelayanan kesehatan yang diberikan pada saat peserta mengalami kecelakaan kerja atau penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Pada prinsipnya jaminan ini melindungi agar pekerja yang tidak mampu bekerja akibat kecelakaan kerja, menjadi disabilitas, atau mengalami sakit akibat kerja tetap dijamin kehidupannya dan memperoleh hak-haknya sebagai pekerja seperti sebelum terjadi kecelakaan kerja atau mengalami sakit akibat kerja. Sedangkan Jaminan Kematian (JKm) adalah program perlindungan yang memberikan manfaat uang tunai kepada ahli waris jika peserta meninggal dunia, namun bukan karena kecelakaan kerja. Tujuan dari Jaminan Kematian (JKm) adalah untuk meringankan beban finansial keluarga yang ditinggalkan.

Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2021 tentang Optimalisasi Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan menyatakan para Bupati/Walikota untuk menyusun dan menetapkan regulasi serta mengalokasikan anggaran untuk mendukung pelaksanaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di wilayahnya (klausul kedua nomor ke dua puluh lima). Sebagai tindak lanjut Instruksi Presiden tersebut maka ditetapkanlah Peraturan Bupati Nomor 65 Tahun 2022 tentang Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Melalui Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Di Kabupaten Bengkalis yang juga merupakan salah satu program unggulan Pemerintah Daerah Kabupaten yakni program akses jaminan sosial dan kesehatan total bagi masyarakat melalui kegiatan pemberian jaminan kesehatan total 100% (seratus persen) kepada masyarakat yang salah satunya adalah program perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan bagi pekerja rentan dan Non Aparatur Sipil Negara.

Pemerintah Kabupaten Bengkalis menginisiasi program untuk melindungi masyarakat rentan melalui Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKm) dari Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan. Program tersebut merupakan bentuk kepedulian pemerintah daerah untuk memastikan para pekerja rentan mendapatkan perlindungan sosial yang layak, terutama mengingat risiko yang mereka hadapi. Program ini menyasar para pekerja yang masuk dalam kategori rentan, atau pekerja bukan penerima upah. Kelompok ini termasuk petani, nelayan, pekerja bongkar muat, serta peserta Program Keluarga Harapan (PKH). Dengan terdaftar dalam program ini, para pekerja rentan akan mendapatkan manfaat Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKm). Program ini merupakan langkah konkret dari Pemerintah Kabupaten Bengkalis untuk mewujudkan salah satu program unggulannya, yaitu memberikan jaminan perlindungan sosial bagi masyarakat. Dengan adanya program ini, para pekerja rentan bisa bekerja dengan lebih tenang dan bebas cemas, karena mereka tahu ada jaminan yang melindungi jika terjadi risiko.

#### **4. Kemandirian Masyarakat Transmigrasi Belum Optimal**

Program transmigrasi telah menjadi prioritas pembangunan jangka panjang di Indonesia dengan tujuan meningkatkan kualitas hidup para transmigran maupun masyarakat lokal di daerah tujuan. Namun berbagai tantangan masih dihadapi terutama kurangnya pelatihan dan pengembangan keterampilan bagi transmigran, baik pendatang maupun warga lokal, sehingga kemampuan untuk mengolah lahan menjadi produktif guna meningkatkan kesejahteraan masih terbatas. Selain itu, kesulitan beradaptasi dengan lingkungan baru memicu keinginan sebagian transmigran untuk meninggalkan lokasi, serta munculnya konflik atau okupasi lahan dengan masyarakat setempat akibat pengelolaan lahan yang belum optimal. Kebijakan transmigrasi diarahkan pada tiga hal pokok, yakni ikut serta dalam penanggulangan kemiskinan oleh ketidakberdayaan penduduk, memberi peluang berusaha dan kesempatan kerja kepada masyarakat, serta memfasilitasi pemerintah

daerah dan masyarakat untuk melaksanakan perpindahan penduduk dan mendukung pemberdayaan potensi sumber daya wilayah, kawasan dan lokasi yang pemanfaatannya kurang optimal menjadi berkembang dan lebih produktif.

Paradigma baru transmigrasi tidak sekedar memindahkan penduduk dari daerah yang padat penduduknya ke daerah yang masih kekurangan penduduk, lebih dari itu transmigrasi menjadi cara bagi masyarakat untuk meningkatkan kesejahteraan hidupnya, sekaligus sebagai usaha membangun ketahanan pangan (Perencanaan dan Pengembangan Perumahan, Penerbit Yogyakarta: Suparno, 2006). Perubahan paradigma transmigrasi merupakan strategi untuk meningkatkan kualitas hidup transmigran dan masyarakat sekitar sebagai upaya pengembangan kawasan transmigrasi dalam mencapai kemandirian masyarakat dan kelestarian fungsi lingkungan secara berkelanjutan. Pelaksanaan program transmigrasi dilakukan secara bertahap dan terencana, dimana tahapan tersebut dilakukan dengan tujuan agar program ini terlaksana dengan baik dan efektif serta memperoleh hasil dan manfaat yang dapat dirasakan oleh transmigran dan masyarakat lokal. Dalam hal peningkatan kualitas dan kemampuan usaha bagi para transmigran, terlebih dahulu pemerintah melakukan pembekalan tentang pengetahuan, keterampilan, inovasi dan etos kerja yang baik kepada calon transmigran dalam rangka persiapan untuk mengelola dan mengembangkan semua potensi dan sumber daya yang terdapat di daerah tujuan transmigrasi.

Menurut Nasdian (Pengembangan Masyarakat, Yayasan Pustaka Obor Indonesia: Tonny Nasdian, 2014) pengembangan masyarakat difokuskan pada partisipasi masyarakat (komunitas) disamping memperhatikan aspek-aspek lokalitas. Asumsi-asumsi yang digunakan dalam pendekatan komunitas meliputi (1) perhatian warga komunitas pada upaya-upaya perubahan, (2) keberhasilan pengembangan masyarakat berkorelasi dengan derajat atau peluang warga komunitas untuk berpartisipasi, (3) isu dan masalah ditingkat komunitas dapat

dipecahkan berlandaskan pada kebutuhan warga komunitas, (4) pendekatan holistik adalah penting dalam pengembangan komunitas karena keterkaitan antar masalah dan isu-isu komunitas.

Transmigran yang ditempatkan di Desa Makeruh, Kecamatan Rupert merupakan transmigran yang berasal dari pulau Jawa. Para transmigran tersebut memiliki semangat dan etos kerja dalam memperbaiki dan meningkatkan kualitas hidup mereka sebagai pendatang, meskipun difase awal penempatan para transmigran harus memulai dari bawah untuk bekerja dan berusaha mengelola dan memanfaatkan potensi yang tersedia di daerah transmigrasi, namun dengan berjalan waktu ada transmigran yang tidak mampu mengelola lahan pertanian yang telah diberikan kepada transmigran menjadi lahan yang produktif, sehingga diperlukan pelatihan bagi transmigran di daerah penempatan. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan transmigran melaksanakan sesuai dengan kondisi riil di pemukiman transmigrasi yang baru dengan keadaan geografis dan kultur tanah yang berbeda dengan daerah asal transmigran di Pulau Jawa.

Hasil evaluasi perkembangan satuan permukiman yang dilakukan oleh Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, Dan Transmigrasi pada tahun 2022 di Desa Makeruh, Kecamatan Rupert, Kabupaten Bengkalis mencantumkan bahwa luas permukiman transmigrasi seluas 0,25 (nol koma dua puluh lima) Ha/KK terdapat okupasi lahan dimana lahan diklaim oleh warga sekitar, drainase di jalan poros sepanjang 2,5 (dua koma lima) Km rusak berat dan balai desa membutuhkan perbaikan. Indikator yang perlu ditingkatkan adalah pelibatan masyarakat serta Usaha Mikro Kecil dan Menengah dalam pengembangan pola usaha pokok dan komoditas unggulan. Kelapa sawit merupakan komoditas unggulan di Pulau Rupert namun mengalami kendala karena adanya banjir rob sehingga perlu adanya pelatihan dalam pengembangan kelapa sawit.

Belum optimalnya kemandirian masyarakat transmigran di Desa Makeruh dapat terjadi karena berbagai faktor, seperti masalah lahan yang

tidak sesuai dengan kebutuhan transmigran, kesulitan beradaptasi dengan lingkungan baru, tidak memiliki akses pendidikan, kesehatan dan infrastruktur yang belum memadai, kurangnya pelatihan saat berada di lokasi pemukiman transmigrasi dan bantuan teknis yang menjadi faktor penentu keberhasilan transmigran. Karenanya diperlukan strategi pemberdayaan berbasis pelatihan dan dukungan komunitas lokal serta memberikan rekomendasi kebijakan praktis dalam merancang program pelatihan dan kolaborasi komunitas yang lebih efektif untuk meningkatkan produktivitas lahan, memperkuat integrasi sosial dan ekonomi, serta mendukung pelaksanaan program transmigrasi yang inklusif dan berkelanjutan.

Transmigran dapat mengolah tanah transmigrasi menjadi lahan produktif dengan mempertimbangkan kelayakan, ekonomi, politik dan admintrasi. Alternatif pertama adalah melakukan peningkatan ketrampilan pengetahuan bagi transmigran dengan melaksanakan kerjasama dengan balai latihan transmigran agar dapat memberdayakan sumber daya alam yang ada dilokasi penempatan transmigran, sehingga masyarakat transmigran dapat mengolah lahan transmigrasi menjadi lahan yang produktif dan meningkatkan perekonomian transmigran. Maka pengembangan masyarakat transmigran sejak awal penempatan di pemukiman transmigrasi sangatlah penting. Pemerintah juga perlu meningkatkan infrastruktur didaerah transmigrasi, seperti jalan, irigasi dan fasilitas kesehatan untuk memudahkan akses transmigran dalam mendukung pertumbuhan ekonomi transmigran. Pada umumnya satuan permukiman transmigrasi memiliki potensi dan karakteristik ekonomi, sosial budaya yang beragam sehingga dituntut jenis dan perlakuan pembinaan yang berbeda.

Alternatif kedua, melakukan investasi ekonomi kerjasama dengan *stakeholder*. Kolaborasi yang terbangun dengan baik merupakan langkah strategis membangun pusat pertumbuhan berbasis agribisnis dikawasan transmigrasi. Potensi lokal didaerah transmigrasi seperti hasil pertanian, kerajinan tangan atau pariwisata harus dikembangkan untuk

menciptakan peluang ekonomi yang lebih luas bagi transmigran. Investasi dikawasan transmigrasi menawarkan peluang yang menjanjikan untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi, pemerataan pembangunan dan mendukung ketahanan pangan serta sumber daya alam. Dengan konsep lahan komunal dan dukungan kebijakan yang tepat, kawasan transmigrasi dapat menjadi pusat pertumbuhan baru yang berkelanjutan.

Alternatif ketiga, pemberian lahan transmigrasi yang sudah ber sertifikat hak milik (SHM) untuk transmigran. Hal ini untuk menghindari terjadinya konflik perebutan tanah dilokasi transmigrasi, termasuk terjadinya okupasi oleh masyarakat setempat. Namun tantangan yang dihadapi sering kali terjadi sengketa lahan dengan masyarakat adat terhadap hak tanah ulayat sehingga diperlukan sinergitas antara Kementerian Transmigrasi dengan ATR/BPN dalam penyelesaian tanah transmigrasi, sehingga tidak merugikan transmigran dilokasi transmigrasi. Pemberian sertifikat hak milik (SHM) kepada transmigran banyak kendala yang dihadapi dalam permasalahan lahan yang akan diberikan kepada transmigran, sehingga pemerintah harus berupaya mempercepat penerbitan sertifikat hak milik (SHM) melalui berbagai strategi, termasuk MoU dengan Kementerian dan Lembaga serta terkait pencarian data akurat di lokasi transmigrasi dan pengalokasian anggaran. Pemberian sertifikat hak milik (SHM) ini gratis, namun membutuhkan biaya untuk pengukuran, pemetaan dan proses administrasi.

Alternatif ke empat, meningkatkan pembinaan dan mengawasi program transmigrasi di daerah, termasuk pembinaan terhadap masyarakat transmigran serta memantau dan mengevaluasi kinerja program transmigrasi. Hal ini dilakukan untuk memberikan pelayanan publik terkait transmigrasi, seperti penerbitan kartu transmigrasi, konsultasi terkait transmigrasi dan penyediaan informasi terkait kawasan transmigrasi. Dengan kondisi pada satuan permukiman transmigrasi, diperlukan perencanaan yang tepat sesuai dengan kebutuhan pengembangan masyarakat di satuan permukiman transmigrasi. Oleh

karena itu untuk lokasi pemukiman transmigrasi yang sudah ditempati perlu segera dilakukan perencanaan pengembangan masyarakat transmigran. Program transmigrasi dapat menjadi alternatif poros pembangunan pusat pertumbuhan baru (*epicentrum of growth*) dan mendukung percepatan pemulihan ekonomi dan dapat menjadi fokus utama dalam mendorong pembangunan transmigrasi melalui kolaborasi berbentuk kemitraan dengan *stakeholder* lainnya diberbagai sektor strategis.

Rencana strategis pembinaan kawasan transmigrasi, secara menyeluruh meliputi semua aspek dan variabel perkembangan, sehingga pada saat status pembinaannya diakhiri, kawasan transmigrasi sudah berada dalam kondisi yang mapan dan mandiri dan mencapai tahap perkembangan yang sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Dalam rangka mewujudkan semua kegiatan tersebut diatas, diperlukan serangkaian kegiatan pembinaan dan pendampingan yang konkrit dalam berbagai bidang, baik bidang ekonomi, sosial budaya, peningkatan sarana prasarana, pengelolaan lingkungan maupun pembinaan peningkatan sumber daya manusia dalam hal ini adalah warga transmigran itu sendiri. Pengembangan masyarakat dapat diartikan sebagai sebuah proses mengembangkan dan meningkatkan kemampuan komunitas untuk bertindak secara kolektif dengan hasil mengambil tindakan kolektif dan perbaikan komunitas pada setiap atau semua bidang: fisik, lingkungan, budaya, sosial, politik, ekonomi dan yang lainnya. Beberapa permasalahan yang dialami oleh warga dalam kegiatan ekonomi terutama terkait produksi pertanian yang masih rendah dan keterbatasan pemanfaatan lahan untuk usaha tani yang belum memadai yaitu (1) produksi pertanian rendah dikarenakan oleh pemanfaatan lahan untuk budidaya rendah serta sebagian warga transmigran kesulitan olah lahan yang masih belum siap, akses cukup jauh dari pemukiman dan pengetahuan keterampilan usaha tani masih terbatas, (2) kesulitan untuk memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari pada setiap Kepala Keluarga. Pembinaan dalam pengembangan usaha ekonomi ditujukan untuk

membangun kemandirian masyarakat transmigran. Masyarakat transmigran diharapkan dapat mandiri secara ekonomi dan mencapai taraf kehidupan yang lebih sejahtera.

Kemandirian masyarakat transmigran dalam perekonomian dilakukan melalui pengembangan usaha berbasis sumberdaya lahan yang mereka miliki, pengembangan usaha ekonomi juga dilakukan dengan mengembangkan lembaga ekonomi lokal seperti kelompok tani dan koperasi, dengan harapan agar pertumbuhan usaha ekonomi warga transmigran dapat berjalan terarah dan terorganisasi dengan baik. Pengembangan sarana dan prasarana lingkungan harus tetap mempertimbangkan kondisi lingkungan pada saat ini serta kondisi ideal yang seharusnya ada. Ketersediaan sarana dan prasarana lingkungan dengan jumlah dan kualitas yang memadai sangat menunjang berlangsungnya berbagai aktifitas kehidupan warga transmigran.

## **BAB III**

### **TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN**

---

#### **3.1. Tujuan, Sasaran**

Tujuan adalah sesuatu kondisi yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu tertentu tentang hal-hal yang perlu dilakukan untuk mencapai visi, melaksanakan misi, memecahkan permasalahan dan menangani isu strategis daerah yang dihadapi. Sedangkan sasaran adalah rumusan kondisi yang menggambarkan tercapainya tujuan, berupa hasil pembangunan Daerah/Perangkat Daerah yang diperoleh dari pencapaian hasil (*outcome*) program Perangkat Daerah.

Berdasarkan permasalahan dan isu-isu strategis yang telah diidentifikasi maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis dalam lima tahun ke depan akan menjalankan segenap penyelenggaraan urusan perencanaan daerah dengan tujuan “Terwujudnya Perekonomian Masyarakat Yang Kokoh dan Berkeadilan”. Dalam rangka pencapaian tujuan tersebut maka “Meningkatnya Partisipasi Angkatan Kerja” merupakan sasaran yang dirumuskan sebagai wujud penyelenggaraan urusan tenaga kerja dan transmigrasi dengan indikator kinerja Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja.

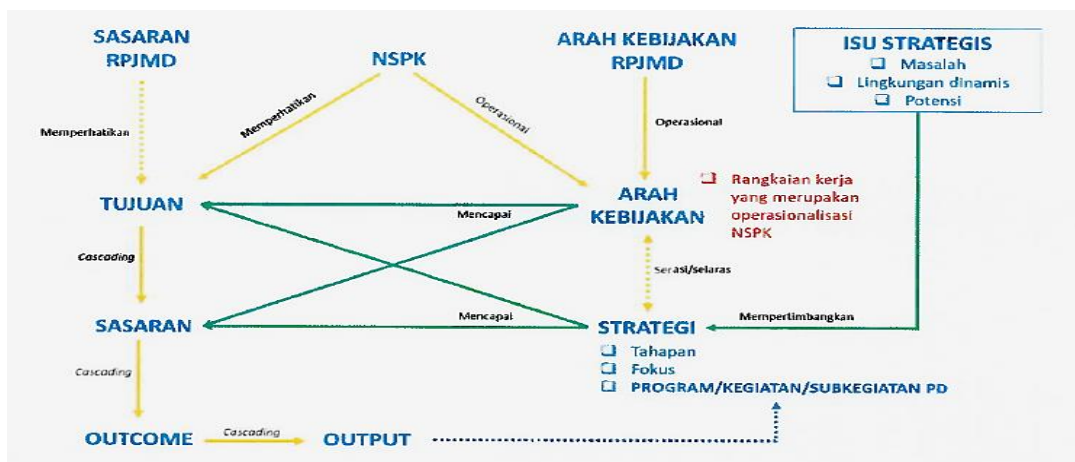
Sebagaimana Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025, siklus perencanaan strategis perangkat daerah (Renstra PD) terintegrasi dengan dokumen perencanaan pembangunan daerah (RPJMD). Proses dimulai dari identifikasi sasaran Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) yang berfungsi sebagai arahan makro pembangunan daerah. Sasaran ini kemudian diturunkan secara bertahap (*cascading*) menjadi tujuan dan sasaran perangkat daerah. Tujuan ini disinergikan dengan Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK) serta arah kebijakan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) untuk menghasilkan arah kebijakan perangkat daerah. Arah kebijakan tersebut kemudian

dijabarkan dalam strategi yang mencakup tahapan, fokus, dan program atau kegiatan/sub kegiatan perangkat daerah. Strategi yang dijabarkan mempertimbangkan isu strategis seperti masalah, potensi, dan lingkungan dinamis. Hasil akhir dari proses ini adalah *output* dan *outcome* yang menggambarkan keberhasilan implementasi kebijakan serta kontribusinya terhadap pencapaian sasaran Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD).

Terdapat keterkaitan antara sasaran Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dengan tujuan dalam Rencana Strategis Perangkat Daerah. Proses tersebut diawali dari visi dan misi kepala daerah yang kemudian dijabarkan ke dalam tujuan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD). Tujuan tersebut selanjutnya diturunkan menjadi beberapa sasaran strategis Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) yang bersifat makro dan menjadi acuan utama dalam pembangunan daerah. Setiap sasaran Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) menghasilkan berbagai *outcome* yang berasal dari pelaksanaan program-program pembangunan serta digunakan dalam evaluasi kinerja pemerintah daerah seperti dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) dan evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).

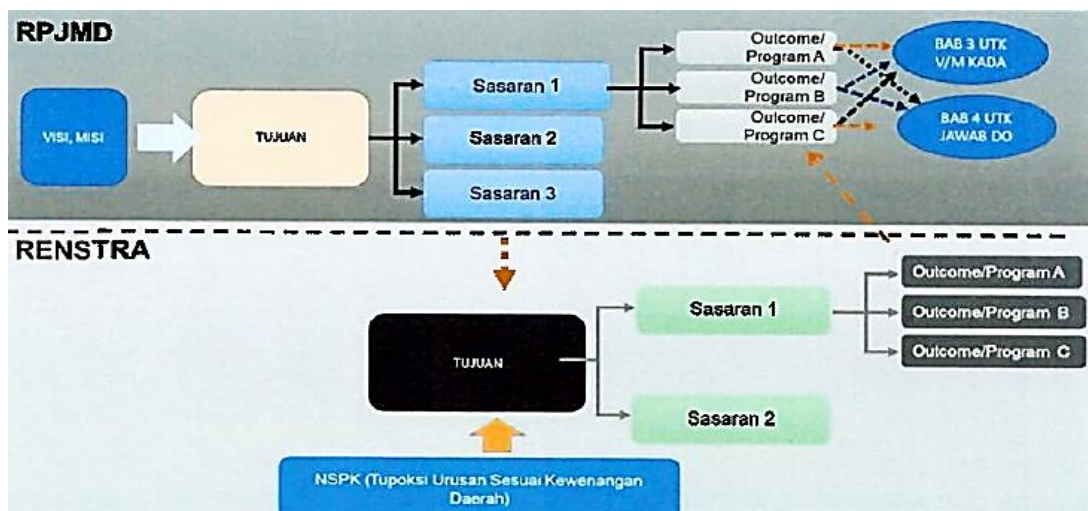
Pada sisi Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra PD), tujuan perangkat daerah disusun dengan mengacu pada sasaran Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) yang relevan serta disesuaikan dengan tugas dan fungsi (tupoksi) berdasarkan Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK). Dari tujuan Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra PD) kemudian diturunkan ke sasaran perangkat daerah yang terintegrasi dengan sasaran Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD), menunjukkan adanya sinergi antara perencanaan makro (RPJMD) dan perencanaan sektoral (Renstra PD). Sasaran-sasaran tersebut selanjutnya menghasilkan *outcome* yang berkontribusi langsung terhadap pencapaian

program-program Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD). Hal tersebut menunjukkan pentingnya penyelarasan antara dokumen perencanaan daerah agar terwujud integrasi, sinkronisasi, dan efektivitas dalam pembangunan daerah. Hubungan antara tujuan dan sasaran Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis Tahun 2025-2029 dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Bengkalis Tahun 2025-2029, serta target-target yang ditetapkan dapat dilihat lebih jelas pada Gambar III.1 dan Gambar III.2.



Sumber: Inmen No. 2 Tahun 2025

Gambar III.1. Konsep Renstra PD



Sumber: Inmen No. 2 Tahun 2025

Gambar III.2. Kerangka Keterkaitan Sasaran RPJMD Dengan Tujuan Renstra PD

Gambar III.1. dan III.2. menunjukkan hubungan yang saling melengkapi antara Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dengan Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra PD) dalam kerangka perencanaan pembangunan daerah yang terpadu. Gambar III.1 menekankan proses penyusunan Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra PD) yang dimulai dari sasaran dan arah kebijakan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD), serta pengaruh dari Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK) sebagai panduan teknis dalam penyusunan strategi dan program kerja perangkat daerah. Proses ini bersifat "*cascading*", yaitu penjabaran secara bertahap dari tujuan hingga strategi dan program, dengan mempertimbangkan isu strategis yang bersumber dari masalah, potensi, dan dinamika lingkungan. Setiap elemen dalam siklus ini berkontribusi terhadap pencapaian *output* dan *outcome* yang mendukung sasaran Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) secara keseluruhan.

Keterkaitan antara sasaran Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dan tujuan Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra PD) melalui jalur integrasi vertikal yang dimulai dari visi-misi kepala daerah. Sasaran Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) menjadi rujukan utama dalam merumuskan tujuan dan sasaran perangkat daerah, yang pada akhirnya akan menghasilkan *outcome* dari pelaksanaan program-program pembangunan. Keterhubungan ini menunjukkan bahwa Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra PD) harus disusun berdasarkan sasaran Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dan disesuaikan dengan tugas pokok dan fungsi perangkat daerah melalui acuan Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK). Dengan demikian, kedua gambar tersebut secara komplementer menggambarkan bahwa perencanaan pembangunan daerah yang efektif dan akuntabel memerlukan kesinambungan dan keselarasan antara Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dan Rencana Strategis Perangkat Daerah

(Renstra PD), baik dari sisi substansi kebijakan maupun implementasi teknisnya.

Visi dan misi pembangunan 5 (lima) tahunan (RPJMD) merupakan penjabaran visi dan misi Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkalis serta menjadi dasar perumusan prioritas pembangunan daerah. Perumusan visi pembangunan jangka menengah 2025-2029 mempedomani visi Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Bengkalis 2025-2045, isu strategis pembangunan Kabupaten Bengkalis, dan juga memperhatikan visi Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2025-2029. Visi pembangunan Kabupaten Bengkalis tahun 2025-2029 adalah “**Terwujudnya Kabupaten Bengkalis Yang Bermarwah, Maju dan Sejahtera Serta Unggul Di Indonesia**”, yang maknanya antara lain:

1. **Bermarwah:** suatu kondisi dimana masyarakatnya memiliki kebanggaan sebagai masyarakat yang bermartabat dengan terbentuknya karakter masyarakat berpengetahuan dan memiliki keunggulan kompetitif berdasarkan landasan keagamaan dan kebudayaan;
2. **Maju:** suatu kondisi masyarakat yang telah terpenuhinya semua kebutuhan baik pangan, sandang, papan, pendidikan, kesehatan dan pemanfaatan teknologi, ditandai dengan tingginya pertumbuhan ekonomi, sumber daya manusia yang kompetitif serta masyarakat yang lebih mandiri yang didukung oleh birokrasi pemerintah yang profesional dan berwibawa;
3. **Sejahtera:** suatu kondisi masyarakat yang telah terpenuhinya kebutuhan dasar sebagai wujud dari pembangunan yang adil dan merata dan menyentuh semua aspek kehidupan yang ditandai dengan tingkat pendapatan yang cukup, rendahnya angka kemiskinan, rendahnya tingkat kriminal serta tingkat kesehatan dan pendidikan yang sangat baik;
4. **Unggul:** suatu kondisi tercapainya semua indikator pembangunan daerah, baik dari aspek fisik maupun non fisik, berprestasi dan

berinovasi serta memiliki daya saing yang tinggi sehingga mampu berkompetisi dengan daerah lain.

Misi merupakan seluruh upaya yang dilakukan untuk mencapai visi yang dinyatakan secara tegas dan jelas sebagai manifestasi dari keinginan masyarakat demi kemajuan daerah. Atas dasar itu misi Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkalis Tahun 2025–2029 dirumuskan:

**1. Mewujudkan Pengelolaan Keuangan Daerah, Potensi Sumber Daya Alam Dan Sumber Daya Manusia Yang Efektif Dalam Memajukan Perekonomian Yang Berdaya Saing**

Misi ini berfokus pada (1) pengelolaan keuangan daerah yang efektif, (2) pemanfaatan potensi sumber daya alam secara berkelanjutan, (3) pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas, (4) mewujudkan perekonomian yang berdaya saing. Secara umum misi ini bertujuan untuk menciptakan sistem pengelolaan keuangan daerah yang sehat, pemanfaatan sumber daya alam yang optimal dan berkelanjutan, serta peningkatan kualitas sumber daya manusia sebagai faktor utama dalam membangun ekonomi daerah yang lebih kompetitif. Dengan pendekatan yang terintegrasi, daerah dapat berkembang secara mandiri dan berdaya saing di tingkat nasional maupun global;

**2. Mewujudkan Reformasi Birokrasi Serta Penguatan Nilai-Nilai Agama Dan Budaya Melayu Menuju Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik Dan Masyarakat Yang Berkarakter**

Misi ini memiliki dua pilar utama, yaitu reformasi birokrasi dan penguatan nilai-nilai agama serta budaya Melayu, yang bertujuan untuk menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) dan membangun masyarakat yang memiliki karakter kuat. Beberapa fokus utama dari reformasi birokrasi adalah (1) peningkatan kualitas pelayanan publik, (2) transparansi dan akuntabilitas pemerintahan, (3) reformasi struktur dan budaya kerja birokrasi. Nilai-nilai agama dan budaya Melayu menjadi faktor penting dalam membentuk karakter masyarakat dan memperkuat identitas daerah.

Fokus lima tahun ke depan terkait pembentukan karakter masyarakat dan memperkuat identitas daerah meliputi peningkatan peran agama dalam kehidupan sosial, pelestarian dan pengembangan budaya Melayu, pendidikan karakter berbasis kearifan lokal. Tujuan akhir dari misi ini adalah menciptakan masyarakat yang memiliki karakter kuat dan siap menghadapi tantangan zaman. Fokus utamanya antara lain peningkatan partisipasi masyarakat dalam pembangunan dan penguatan identitas lokal dalam era globalisasi. Misi ini menitikberatkan pada pembentukan pemerintahan yang transparan, efisien, dan inovatif melalui reformasi birokrasi, serta penguatan nilai-nilai agama dan budaya Melayu sebagai identitas daerah. Dalam lima tahun ke depan, keberhasilan misi ini diharapkan dapat mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, pelayanan publik yang berkualitas, serta masyarakat yang berkarakter kuat dan berdaya saing di tengah arus globalisasi;

### **3. Mewujudkan Penyediaan Infrastruktur yang Berkualitas dan Mengembangkan Potensi Wilayah Perbatasan Untuk Kesejahteraan Rakyat**

Misi ini berfokus pada dua aspek utama yakni penyediaan infrastruktur berkualitas dan pengembangan potensi wilayah perbatasan sebagai strategi untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Dalam konteks pembangunan daerah, beberapa fokus utama yang perlu diperhatikan dalam lima tahun ke depan adalah (1) penyediaan infrastruktur yang berkualitas, infrastruktur yang memadai menjadi kunci utama dalam mendukung pertumbuhan ekonomi, meningkatkan konektivitas antarwilayah, dan mempercepat pembangunan daerah; (2) pengembangan potensi wilayah perbatasan, wilayah perbatasan memiliki peran strategis dalam pembangunan daerah, baik sebagai pusat pertumbuhan ekonomi, kawasan perdagangan, maupun pintu gerbang ke pasar internasional, (3) meningkatkan kesejahteraan rakyat melalui infrastruktur dan pengembangan wilayah perbatasan. Misi ini bertujuan untuk

menyediakan infrastruktur yang berkualitas guna meningkatkan konektivitas, layanan dasar, serta mendukung pertumbuhan ekonomi di daerah. Selain itu, pengembangan potensi wilayah perbatasan diarahkan untuk menciptakan pusat ekonomi baru, memperkuat ketahanan wilayah, dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Dengan implementasi yang tepat, pembangunan infrastruktur dan wilayah perbatasan dapat menjadi pendorong utama dalam menciptakan daerah yang maju dan berdaya saing.

Tujuan menggambarkan dampak (*impact*) dari berbagai program dan kegiatan prioritas, yang menunjukkan tingkat pencapaian visi secara keseluruhan. Dalam konteks perencanaan daerah, tujuan memiliki fungsi strategis sebagai simpul utama dalam arsitektur kinerja pembangunan yang akan diterjemahkan ke dalam sasaran, arah kebijakan dan strategi. Perumusan tujuan menjadi bagian penting dalam perencanaan kebijakan (*policy planning*) karena menentukan arah perubahan yang ingin diwujudkan di berbagai bidang pembangunan. Setiap tujuan harus memenuhi prinsip SMART (*Specific, Measurable, Achievable, Realistic, Timely*), sehingga dapat diimplementasikan secara efektif dan dievaluasi secara objektif. Sebagai turunan langsung dari tujuan, sasaran pembangunan dirumuskan untuk menggambarkan hasil antara (*intermediate outcomes*) yang ingin dicapai melalui pelaksanaan program dan kegiatan pembangunan daerah. Oleh karena itu, perumusan sasaran dilakukan secara terukur, spesifik, mudah dicapai, rasional, untuk dapat dilaksanakan dalam jangka waktu 5 (lima) tahun kedepan. Rencana pembangunan Pemerintah Kabupaten Bengkalis Tahun 2025-2029 memiliki beberapa tujuan yang ingin dicapai, antara lain:

1. Meningkatkan perekonomian daerah yang berdaya saing melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia dan pengelolaan sumber daya alam, dengan sasarannya antara lain (a) terwujudnya perekonomian masyarakat yang kokoh dan berkeadilan, (b) terciptanya iklim investasi yang kondusif dan berkelanjutan, (c) terwujudnya pariwisata sebagai sumber pertumbuhan ekonomi baru, (d)

- terwujudnya ketahanan pangan daerah, (e) terwujudnya petani yang sejahtera, (f) meningkatnya derajat kesehatan masyarakat, (g) meningkatnya kualitas pendidikan yang merata, (h) meningkatnya kualitas kepemudaan daerah, (i) terwujudnya kesetaraan gender dan perlindungan anak, (j) meningkatnya kesejahteraan dan perlindungan sosial masyarakat miskin dan rentan;
2. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang integritas, dinamis, dan masyarakat berkarakter dengan penguatan nilai agama dan budaya Melayu, dengan sasarnya antara lain (a) terciptanya tatakelola pemerintahan baik, bersih dan akuntabel, (b) terwujudnya tata kelola keuangan daerah yang baik, (c) meningkatnya budaya kerja Aparatur Sipil Negara yang profesional dan berintegritas, (d) meningkatnya pengembangan inovasi dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan daerah, (e) terciptanya kerukunan umat beragama, (f) meningkatnya pelestarian budaya Melayu;
3. Meningkatkan konektivitas dan kualitas infrastruktur wilayah secara berkelanjutan serta mendorong pengembangan kawasan perbatasan yang tangguh dan berwawasan lingkungan dengan sasarnya antara lain (a) terbangunnya konektivitas antar wilayah, (b) ketersediaan infrastruktur dasar yang handal dan merata antarwilayah, (c) berkembangnya kawasan perbatasan sebagai pusat pertumbuhan ekonomi dan identitas wilayah, (d) terjaganya kualitas lingkungan dan meningkatnya ketangguhan daerah dalam pencegahan dan mitigasi bencana.

Terkait gambaran visi misi Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkalis serta sebagai unsur penunjang urusan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian maka fungsi dan tugas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis terkait erat dengan pencapaian Misi Ke Satu yakni “Mewujudkan Pengelolaan Keuangan Daerah, Potensi Sumber Daya Alam Dan Sumber Daya Manusia Yang Efektif Dalam Memajukan Perekonomian Yang Berdaya Saing” dan Tujuan Ke Satu yakni “Meningkatkan Perekonomian Daerah Yang Berdaya Saing Melalui

Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Pengelolaan Sumber Daya Alam” dengan sasaran “terwujudnya perekonomian masyarakat yang kokoh dan berkeadilan”.

Merunut pada misi, tujuan dan sasaran Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkalis tersebut maka tujuan yang ingin dicapai oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis sesuai dengan tugas dan fungsinya adalah “Terwujudnya Perkonomian Masyarakat Yang Kokoh Dan Berkeadilan” dengan indikator kinerja tujuan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) dan sasaran strategis “Meningkatnya Partisipasi Angkatan Kerja” dengan indikator kinerja sasaran strategis Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) yang juga merupakan Indikator Kinerja Utama dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis. Keterkaitan visi, misi, tujuan dan sasaran Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkalis Tahun 2025-2029 dengan tujuan dan sasaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis 2025-2029 beserta target kinerja secara lebih jelas dapat dilihat pada tabel III.1.

Tabel III.1. Teknik Merumuskan Tujuan dan Sasaran Renstra PD

NSPK Dan Sasaran RPJMD Yang Relevan	Tujuan	Sasaran	Indikator	Target Tahun						Ket.
				2025	2026	2027	2028	2029	2030	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Terwujudnya perekonomian masyarakat yang kokoh dan berkeadilan	Terwujudnya perekonomian masyarakat yang kokoh dan berkeadilan	Meningkatnya partisipasi angkatan kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	65,75	66,88	67,76	67,95	68,22	68,45	

### 3.2. Strategi Dan Arah Kebijakan

Strategi pembangunan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis dijabarkan melalui pentahapan rencana strategis yang berfungsi sebagai proses prioritasasi tahunan secara sistematis untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran pembangunan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis. Pentahapan tersebut merupakan instrumen operasional yang menghubungkan arah kebijakan dan strategi dengan program-program prioritas yang diampu

oleh Perangkat Daerah. Penentuan prioritas pembangunan pada setiap tahapan dilakukan dengan mempertimbangkan dinamika dan kebutuhan daerah, namun tetap menjamin kesinambungan antar periode pembangunan sehingga sasaran jangka menengah dapat dicapai secara bertahap dan terukur.

Pentahapan rencana strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2025-2029 dirancang secara bertahap, integratif dan berkelanjutan dalam rangka mewujudkan tujuan rencana strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis yakni “Terwujudnya Perekonomian Masyarakat Yang Kokoh dan Berkeadilan”. Pentahapan pembangunan disusun dengan mempertimbangkan horizon waktu secara spesifik dalam jangka waktu lima tahun. Tema atau fokus pembangunan tahunan ditetapkan sebagai bagian dari strategi pelaksanaan rencana strategis yang dapat bersifat tahunan maupun *multiyears* sesuai dengan kompleksitas program dan sumber daya yang tersedia. Pendekatan ini memastikan pembangunan tidak hanya berjalan secara sektoral, tetapi juga lintas dimensi, menjangkau seluruh lapisan masyarakat secara inklusif serta keberlanjutan.

Tabel III.2. Pentahapan Rencana Strategis  
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis 2026-2030

Tahap I (2026)	Tahap II (2027)	Tahap III (2028)	Tahap IV (2029)	Tahap V (2030)
1	2	3	4	5
Merumuskan kebijakan strategis terkait peningkatan produktivitas, pendidikan vokasi dan pelatihan berbasis kompetensi sebagai upaya meningkatkan kesempatan kerja	Membangun kolaborasi lintas sektor baik di internal maupun eksternal Perangkat Daerah	Mewujudkan transformasi pelatihan dalam membangun tenaga kerja yang adaptif, kompeten, dan relevan dengan kebutuhan pasar kerja nasional dan global	Menggalakkan gerakan peningkatan produktivitas sebagai upaya terwujudnya meningkatnya kesempatan kerja, pekerjaan layak, penghasilan yang memadai, dan keberlanjutan pertumbuhan ekonomi	Terwujudnya peningkatan kesempatan kerja dan perekonomian masyarakat

### **Fokus Pembangunan Tahun Pertama (2026)**

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis berkomitmen merumuskan kebijakan yang didukung kajian dan data empiris. Kebijakan ketenagakerjaan harus mampu menjawab dinamika pasar kerja dan kebutuhan industri, sehingga riset seperti proyeksi ketenagakerjaan dan survei lapangan kerja menjadi landasan. Melalui analisis berbasis data, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis menetapkan langkah-langkah strategis yang meliputi: penetapan program pelatihan, skema penciptaan lapangan kerja, hubungan industrial, dan pembinaan ketenagakerjaan yang relevan dengan arah pembangunan Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkalis.

### **Fokus Pembangunan Tahun Kedua (2027)**

Kolaborasi lintas sektor merupakan elemen kunci dalam mewujudkan kebijakan ketenagakerjaan yang terintegrasi, responsif, dan berdampak nyata. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis memiliki strategi untuk memperkuat sinergi di tiga ranah strategis: internal kelembagaan, antar Organisasi Perangkat Daerah, serta kemitraan dengan sektor swasta, dunia usaha serta mitra strategis lainnya (LKS Tripartit, Dewan Pengupahan Nasional, dan lain-lain).

Pertama, di tingkat internal Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis, kolaborasi antar bidang dan Unit Pelaksana Teknis diarahkan pada kerja lintas fungsi yang intensif, solid, dan saling menopang. Beberapa agenda kerja membutuhkan pendekatan kolaboratif yang erat-bukan sekedar koordinatif, melainkan kerja terpadu berbasis misi (*mission-based inter-unit collaboration*). Misalnya, sinergi antara Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas dengan Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja dalam memastikan kesinambungan antara pelatihan vokasi dan penempatan tenaga kerja, atau antara Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dengan Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja dalam memperkuat hubungan industrial yang kondusif sekaligus menjamin kepatuhan norma Kesehatan dan Keselamatan Kerja.

Kolaborasi semacam ini mendorong pola kerja integratif dan responsif lintas bidang.

Kedua, pada tataran lintas Perangkat Daerah/lembaga, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis menjalankan dua peran strategis:

1. Sebagai penyedia layanan pengembangan keterampilan (*skilling*, *upskilling*, dan *reskilling*) untuk mendukung kebutuhan sektor-sektor prioritas seperti industri manufaktur, pertanian, pariwisata, kesehatan, energi, hingga ekonomi digital;
2. Sebagai penyambung utama (*strategic broadcaster*) dari peluang kerja yang tercipta melalui investasi dan inisiatif ekonomi di sektor lain. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis berperan menghubungkan informasi pasar kerja dengan pencari kerja, sehingga penciptaan lapangan kerja oleh sektor swasta dan pemerintah daerah benar-benar berdampak terhadap pengurangan pengangguran dan peningkatan kualitas kerja.

Ketiga, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis juga menjalin kemitraan erat dengan sektor swasta dan dunia usaha (DUDI). Kolaborasi ini berlangsung dalam bentuk pemagangan industri, penyusunan dan pembaruan rencana pelatihan dan peningkatan kompetensi calon tenaga kerja.

### **Fokus Pembangunan Tahun Ketiga (2028)**

Transformasi pelatihan vokasi menjadi prioritas strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis dalam membangun tenaga kerja yang adaptif, kompeten, dan relevan dengan kebutuhan pasar kerja nasional dan global. Transformasi ini tidak hanya menyentuh aspek teknis pelatihan, tetapi juga menysasar perubahan mendasar dalam peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis sebagai pengampu ekosistem pelatihan. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis tidak hanya bertindak sebagai penyedia pelatihan (*provider*), tetapi juga sebagai pembina (*capacity builder*). Sebagai bagian dari strategi transformasi pelatihan, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Kabupaten Bengkalis berfokus pada penguatan pengembangan standar pelatihan, penyinerjian pelaku pelatihan lintas sektor, pembangunan sistem monitoring mutu, serta penguatan kemitraan dengan Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI), lembaga pelatihan swasta, dan instansi pemerintah lainnya. Transformasi pelatihan diarahkan pada pendekatan *demand-driven training*, yaitu pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan pasar kerja masa kini dan masa depan. Strategi ini dilaksanakan melalui integrasi hasil riset proyeksi ketenagakerjaan, pemetaan kebutuhan keterampilan sektoral dan spasial, serta pelibatan aktif pelaku industri dalam desain dan pelaksanaan pelatihan. Kurikulum pelatihan dikembangkan agar mampu mendukung prioritas Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkalis, seperti hilirisasi, industrialisasi, ekonomi hijau, ekonomi perawatan (*care economy*), dan digitalisasi ekonomi.

#### **Fokus Pembangunan Tahun Keempat (2029)**

Sebagai bagian dari agenda pembangunan Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkalis menuju perekonomian masyarakat yang kokoh dan berkeadilan, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis akan menginisiasi Gerakan Peningkatan Produktivitas. Gerakan ini merupakan pendekatan kolaboratif lintas sektor dan lintas tingkatan pemerintahan untuk mendorong produktivitas tenaga kerja, tempat kerja, dan kelembagaan pelatihan secara simultan. Kebijakan ini mencakup penguatan sistem pengukuran dan pemantauan produktivitas. Intervensi diarahkan pada sektor-sektor yang memiliki *output elasticity* tinggi terhadap pertumbuhan ekonomi, termasuk sektor manufaktur, pertanian modern, dan jasa berbasis digital. Selain itu, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis juga mendorong adopsi prinsip manajemen mutu, *lean production*, dan *continuous improvement* di tingkat perusahaan, khususnya Usaha Mikro Kecil dan Menengah. Kegiatan promosi produktivitas akan diintegrasikan dengan pelatihan manajemen produktivitas, penguatan fungsi Lembaga Produktivitas Nasional dan daerah, serta insentif bagi perusahaan yang berhasil meningkatkan produktivitas tenaganya. Peningkatan produktivitas tidak hanya

dilihat sebagai tujuan ekonomi, tetapi juga sebagai prasyarat terwujudnya pekerjaan layak, penghasilan yang memadai, dan keberlanjutan pertumbuhan ekonomi nasional.

### **Fokus Pembangunan Tahun Kelima (2030)**

Tahap akhir pelaksanaan rencana strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis tahun 2030 difokuskan untuk memastikan tercapainya seluruh sasaran jangka menengah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis sekaligus mempersiapkan transisi menuju periode perencanaan berikutnya. Tahun ini menjadi puncak konsolidasi capaian, dengan penekanan pada integrasi lintas sektor, evaluasi kinerja, dan penguatan fondasi pembangunan yang berkelanjutan. Fokus pembangunan diarahkan untuk mewujudkan Kabupaten Bengkalis yang Bermarwah, Maju dan Sejahtera serta Unggul di Indonesia.

Kesempatan kerja, produktivitas tenaga kerja, dan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) memiliki hubungan yang saling terkait dan memengaruhi satu sama lain dalam dinamika pasar tenaga kerja. Secara keseluruhan, hubungan ketiga konsep ini bersifat siklis. Bersifat "siklis" berarti hubungan tersebut membentuk sebuah lingkaran atau daur yang saling memengaruhi dan berulang. Siklus ini juga dapat bergerak ke arah yang berlawanan (siklus negatif), di mana penurunan kesempatan kerja menyebabkan penurunan partisipasi dan produktivitas, yang pada akhirnya memperburuk kondisi ekonomi. Partisipasi Angkatan Kerja dapat menjadi pendorong kesempatan kerja yang lebih luas.

Angkatan kerja adalah penduduk usia kerja (15 tahun ke atas) yang bekerja atau sedang mencari kerja. Partisipasi angkatan kerja (Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja/TPAK) adalah persentase penduduk usia kerja yang aktif secara ekonomi (masuk ke pasar kerja). Sedangkan kesempatan kerja adalah jumlah lowongan pekerjaan atau posisi kerja yang tersedia dan bisa diisi oleh tenaga kerja.

Hubungan antara kesempatan kerja dengan partisipasi angkatan kerja sangat dipengaruhi oleh kondisi ekonomi. Terdapat 2 (dua)

fenomena besar yang dapat menjelaskan keterkaitan antara kesempatan kerja dengan partisipasi angkatan kerja:

1. Efek pekerja yang bersemangat (*Added Worker Effect*)

Ketika kesempatan kerja meluas (dalam hal ini adalah kondisi ekonomi membaik), orang-orang yang tadinya tidak mau bekerja (misalnya ibu rumah tangga atau mahasiswa) menjadi tertarik untuk masuk ke pasar kerja. Maka dampak yang dihasilkan adalah kenaikan kesempatan kerja mendorong kenaikan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK);

2. Efek pekerja yang putus asa (*Discouraged Worker Effect*)

Jika kesempatan kerja sangat sempit (dalam hal ini kondisi ekonomi lesu), banyak pengangguran yang berhenti mencari kerja karena merasa percuma. Mereka keluar dari kategori "Angkatan Kerja" dan masuk ke "Bukan Angkatan Kerja" (seperti hanya diam di rumah). Maka dampak yang ditimbulkan adalah penurunan kesempatan kerja menyebabkan penurunan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) (secara statistik, angka pengangguran terlihat turun, padahal sebenarnya calon tenaga kerja hanya menyerah akibat dari rendahnya kesempatan kerja).

Keterkaitannya dengan gender, jika Kabupaten Bengkalis kesempatan kerja hanya ada pada sektor tertentu (dalam hal ini minyak dan gas serta perkebunan) yang membutuhkan fisik yang kuat, maka Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan dimungkinkan akan rendah. Dan jika Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkalis membuka kesempatan kerja di bidang administrasi atau perkantoran namun angkatan kerjanya mayoritas lulusan SD atau SMP, maka Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) dimungkinkan akan tinggi nilainya, disebabkan oleh calon tenaga kerja yang menginginkan untuk bekerja namun tidak terserap ke kesempatan kerja (terjadi *mismatch*).

Kesempatan kerja yang besar akan sangat berpengaruh bagi partisipasi angkatan kerja. Jika peningkatan Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) tidak dibarengi dengan penyediaan kesempatan kerja demikian juga sebaliknya, jika kesempatan kerja yang luas namun masyarakatnya

tidak berpartisipasi (TPAK rendah), maka perekonomian tidak akan berjalan secara optimal dan pengusaha dimungkinkan akan mengambil tenaga kerja dari luar daerah.

Kesempatan kerja yang memadai mendorong peningkatan Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK). Angkatan kerja yang berpartisipasi ini kemudian dapat meningkatkan produktivitas melalui perolehan pengalaman dan pelatihan, yang pada akhirnya memacu pertumbuhan ekonomi dan menciptakan lebih banyak kesempatan kerja lagi.

Bengkalis adalah daerah yang kaya sumber daya alam (minyak, gas dan perkebunan), namun memiliki tantangan geografis (wilayah kepulauan dan pesisir) serta ketergantungan pada sektor ekstraktif. Dalam skala kabupaten, kesempatan kerja umumnya harus menjadi prioritas utama (jangka pendek-menengah) melalui kebijakan yang ramah investasi dan pemberdayaan ekonomi lokal (seperti program bantuan modal atau padat karya). Secara paralel, produktivitas adalah syarat mutlak (jangka panjang) yang harus ditingkatkan melalui pelatihan agar tenaga kerja lokal tidak hanya jadi penonton saat ada perusahaan besar masuk, tetapi mampu mengisi posisi-posisi strategis karena memiliki kompetensi yang mumpuni dan masyarakat tidak tertinggal saat cadangan alam mulai menipis.

Kesejahteraan ekonomi suatu daerah tidak hanya ditentukan oleh seberapa banyak orang yang bekerja (partisipasi), tetapi juga oleh seberapa bernilainya hasil kerja mereka (produktivitas). Hubungan keduanya merupakan fondasi pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan. Peningkatan produktivitas tenaga kerja melalui penggunaan teknologi atau efisiensi metode kerja akan meningkatkan nilai tambah produksi. Hal ini memberikan ruang bagi perusahaan atau pemberi kerja untuk memberikan upah yang lebih kompetitif. Upah tinggi secara otomatis tinggi secara otomatis menjadi insentif bagi penduduk usia kerja untuk masuk ke pasar kerja (meningkatkan TPAK).

Tingkat partisipasi yang tinggi tanpa didukung oleh produktivitas hanya akan menciptakan fenomena "pekerja miskin" (*working poor*),

dimana masyarakat bekerja keras namun dengan hasil (*output*) yang rendah. Sebaliknya, partisipasi yang disertai produktivitas akan menciptakan pertumbuhan ekonomi yang nyata. Kabupaten Bengkalis sebagai daerah yang memiliki sumber daya alam pada sektor perkebunan dan perikanan jika tenaga kerja lokal dibekali dengan alat mekanisasi dan pengetahuan pengolahan pasca-panen (peningkatan produktivitas), maka sektor ini akan menjadi lebih atraktif bagi angkatan kerja muda. Hal ini mencegah terjadinya pengangguran sukarela dimana pemuda enggan bekerja karena sektor tersebut dianggap tidak produktif atau berupah rendah. Produktivitas digital di kalangan pelaku Usaha Mikro, Kecil dan Menengah memungkinkan jangkauan pasar yang lebih luas. Ketika produktivitas naik, unit usaha akan berekspansi dan menarik lebih banyak angkatan kerja lokal untuk berpartisipasi

Perlu dicatat bahwa produktivitas yang dipicu murni oleh mesin (otomasi) tanpa adanya pelatihan ulang (*reskilling*) bagi manusia dapat menurunkan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK). Masyarakat yang merasa keahliannya tidak lagi *relevan* cenderung menarik diri dari pasar kerja. Oleh karena itu, peningkatan produktivitas harus berfokus pada kapasitas manusia agar partisipasi tetap terjaga. Untuk mencapai kemakmuran sebuah daerah, pemerintah tidak boleh hanya fokus pada angka Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) atau jumlah orang bekerja saja, namun juga pada tingkat produktivitasnya. Penguatan Unit Latihan Kerja maupun Balai Latihan Kerja dan pendidikan vokasi harus disesuaikan dengan kebutuhan pasar agar individu yang berpartisipasi memiliki produktivitas yang tinggi.

Strategi merupakan rencana yang komprehensif berisikan langkah-langkah atau upaya yang akan dilakukan dalam rangka optimalisasi sumber daya, tahapan, fokus dan penentuan program/kegiatan/sub kegiatan untuk menghadapi lingkungan yang dinamis guna mencapai tujuan dan sasaran Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra PD). Dari tujuan dan sasaran strategis yang ingin dicapai oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis, serta pentahapan rencana

strategis maka strategi yang akan dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis antara lain:

1. Meningkatkan kesempatan kerja, melalui:

- Penyusunan Rencana Tenaga Kerja;
- Pembangunan sistem layanan ketenagakerjaan yang terintegrasi (terutama sistem informasi pasar kerja untuk optimalisasi penempatan tenaga kerja);
- Memberikan perlindungan ketenagakerjaan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- Pengembangan satuan permukiman transmigrasi pada tahap kemandirian.

2. Meningkatkan produktivitas tenaga kerja, melalui:

- Peningkatan ketrampilan dan kompetensi tenaga kerja;
- Mengembangkan keterampilan dan kompetensi tenaga kerja melalui program Peningkatan Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja;
- Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta;
- Peningkatan sarana dan prasarana pelatihan kerja.

Untuk mewujudkan keberhasilan pembangunan diperlukan perencanaan pembangunan dan kebijakan pembangunan yang berkualitas dalam mendukung pencapaian tujuan perencanaan pembangunan Kabupaten Bengkalis. Adapun kinerja pemerintahan sangat dipengaruhi oleh bagaimana cara organisasi menerima kesuksesan atau mengalami kegagalan dari suatu tujuan organisasi tersebut. Analisis lingkungan internal bertujuan untuk mengidentifikasi dan menjelaskan faktor-faktor yang menjadi kekuatan dan kelemahan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis. Kajian internal pada hakikatnya adalah analisis dan evaluasi atas kondisi didalam Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis yang meliputi Kekuatan (*Strength*) dan Kelemahan (*Weakness*).

1. Kekuatan (*Strength*)

- a. Adanya peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan antara lain Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2017 tentang Retribusi Perpanjangan Izin Tenaga Kerja Asing, Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2022 tentang Pelayanan, Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Lokal dan Peraturan Bupati Bengkalis Nomor 123 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis,
- b. Ketersediaan sumber daya Aparatur Sipil Negara;
- c. Adanya Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis;
- d. Memiliki rencana dan program kerja yang sudah tersusun dengan baik.

## 2. Kelemahan (*Weakness*)

- a. Minimnya sosialisasi kebijakan ketenagakerjaan baik secara langsung ke masyarakat maupun melalui media elektronik mengakibatkan pelaksanaan kebijakan belum terlaksana secara optimal;
- b. Terbatasnya fungsional (Instruktur, Pengantar kerja, Mediator/Perantara) baik dari segi jumlah maupun kompetensi;
- c. Terbatasnya sarana dan prasarana baik di kantor dinas, Unit Pelayanan Teknis maupun Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja;
- d. Pelaksanaan program yang belum optimal karena keterbatasan anggaran.

Analisis lingkungan eksternal bertujuan untuk mengidentifikasi dan menjelaskan faktor-faktor yang menjadi peluang dan ancaman bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis. Kajian

eksternal pada hakikatnya adalah analisis dan evaluasi atas kondisi diluar Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis yang meliputi Peluang (*Oppurtinity*) dan Tantangan (*Threat*).

1. Peluang (*Oppurtunity*)

- a. Tersedianya program-program bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian;
- b. Tersedianya mitra kerja yang profesional seperti Asosiasi Perusahaan dan Serikat Pekerja;
- c. Tersedianya Lembaga Pelatihan Kerja baik Pemerintah maupun Swasta yang dapat diajak bekerja sama dalam hal penyediaan instruktur pelatihan ketrampilan;

2. Tantangan (*Threat*)

- a. Jumlah pengangguran yang setiap saat meningkat (lowongan pekerjaan terbatas) sebagai akibat dari pertumbuhan angkatan kerja tidak sebanding dengan kesempatan kerja yang tersedia serta tingginya mobilitas pendatang di Kabupaten Bengkalis;
- b. Minimnya kesadaran dan pemahaman pekerja dan perusahaan akan pentingnya norma hubungan industrial serta peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan
- c. Kompetensi pencari kerja yang tersedia masih minim dan tidak sesuai dengan kebutuhan pasar/lowongan kerja sehingga tidak semua lowongan pekerjaan dapat diisi oleh pencari kerja.

Hasil analisa faktor yang menjadi kekuatan dan kelemahan serta faktor yang menjadi peluang dan tantangan bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis dapat digunakan untuk merumuskan arah kebijakan yang efektif dalam mengatasi pengangguran dan meningkatkan partisipasi angkatan kerja yang pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Arah kebijakan merupakan rangkaian kerja yang merupakan operasionalisasi Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria (NSPK) sesuai dengan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis dan arah kebijakan Rencana Pembangunan Jangka

Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Bengkalis serta selaras dengan strategi dalam rangka mencapai target tujuan dan sasaran Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis.

Tabel III.3. Teknik Merumuskan Arah Kebijakan Renstra PD

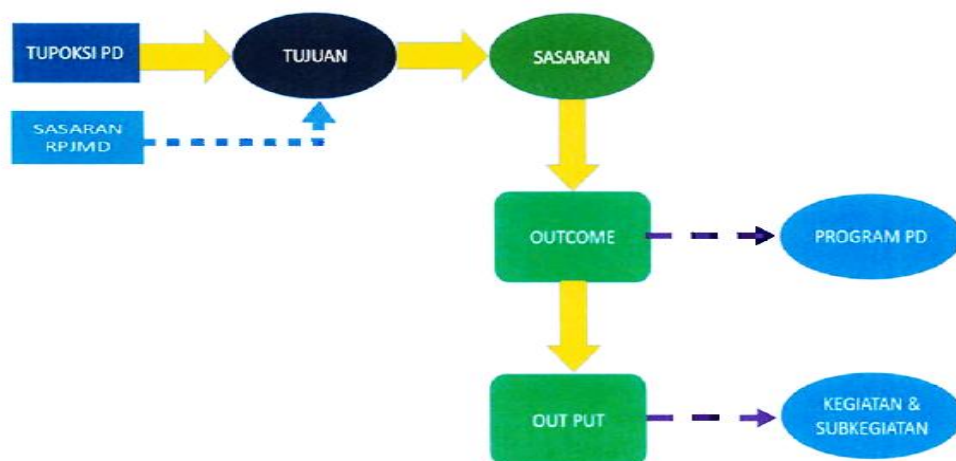
No.	Operasionalisasi NSPK	Arah Kebijakan RPJMD	Arah Kebijakan Renstra Perangkat Daerah	Keterangan
1	2	3	4	5
1.	Terwujudnya perekonomian masyarakat yang kokoh dan berkeadilan	Penguatan ekonomi daerah dengan mengoptimalkan daya saing tenaga kerja daerah	<p>Tersedianya informasi rencana tenaga kerja</p> <p>Meningkatkan kualitas pelayanan ketenagakerjaan</p> <p>Meningkatkan penempatan tenaga kerja</p> <p>Meningkatkan ketrampilan dan kompetensi tenaga kerja</p> <p>Mengembangkan keterampilan dan kompetensi tenaga kerja melalui program Peningkatan Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja</p> <p>Meningkatkan koordinasi lintas lembaga dan kerja sama dengan sektor swasta untuk penyediaan Instruktur serta sarana dan prasarana Lembaga Pelatihan Kerja</p> <p>Meningkatkan kualitas Lembaga Pelatihan Kerja Swasta</p> <p>Melindungi hak-hak pekerja, seperti hak atas upah yang layak, hak atas keselamatan kerja, dan hak atas kebebasan berserikat</p> <p>Meningkatkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial</p> <p>Memastikan pelaksanaan norma ketenagakerjaan bahwa perusahaan mematuhi peraturan ketenagakerjaan</p> <p>Meningkatkan kemandirian dan keberdayaan transmigran secara infrastruktur sosial, ekonomi dan kelembagaan dalam rangka kemandirian Satuan Pemukiman</p>	

## BAB IV

### RENCANA PROGRAM KEGIATAN DAN PENDANAAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN BENGKALIS

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis merupakan penyelenggara urusan wajib bidang ketenagakerjaan dan urusan pilihan bidang ketransmigrasian. Dengan memperhatikan berbagai aspek sebagaimana telah diuraikan secara rinci di bab-bab sebelumnya, telaah dokumen Rancangan Akhir Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Bengkalis Tahun 2025-2029, isu-isu strategis, visi-misi-tujuan serta sasaran pembangunan 5 (lima) tahun mendatang, arah kebijakan dan strategi, program pembangunan daerah, indikasi rencana program prioritas yang disertai kebutuhan pendanaan maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis telah menetapkan beberapa program dan kegiatan prioritas maupun program unggulan serta program dan kegiatan penunjang.

Untuk mencapai tujuan dan sasaran strategis perangkat daerah dalam rangka mewujudkan tujuan dan sasaran pembangunan daerah, harus ada kejelasan siapa yang bertanggung jawab terhadap pencapaian kinerja pada setiap tingkatan.



Sumber: Inmen No. 2 Tahun 2025

Gambar IV.1. Kerangka Perumusan Program/Kegiatan/SubKegiatan  
Renstra PD

Dari Gambar IV.1. dapat dilihat bahwa pencapaian tujuan dan sasaran perangkat daerah menjadi tanggung jawab Kepala Perangkat Daerah (eselon II), sedangkan pencapaian *outcome* suatu program menjadi tanggung jawab Kepala Bidang/Kepala Bagian (eselon III). Sementara untuk pencapaian *output* kegiatan menjadi tanggung jawab Kepala Sub Bidang/Kepala Sub Bagian. Adapun staf pelaksana bertanggung jawab terhadap teknis pelaksanaan kegiatan (*input* dan proses).

Untuk meningkatkan kesempatan tenaga kerja dan produktivitas tenaga kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis menyusun rencana operasional teknis yang diimplementasikan dalam 2 (dua) urusan yakni urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan yang dijabarkan ke dalam 4 (empat) program dengan Program Hubungan Industrial sebagai program unggulan Pemerintah Kabupaten Bengkalis dalam pelaksanaan fasilitasi penyaluran Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian bagi masyarakat rentan, dan urusan pilihan bidang transmigrasi yang dijabarkan ke dalam 3 (tiga) program ditambah dengan 1 (satu) program penunjang urusan yang numenklaturnya telah disesuaikan dengan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 900.1-2850 Tahun 2025 tentang Perubahan Ketiga Atas Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 tentang Hasil Verifikasi, Validasi Dan Inventarisasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi Dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Dan Keuangan Daerah. Adapun program/kegiatan/subkegiatan yang direncanakan didalam Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis Tahun 2025-2029 yakni:

## **I. Urusan Pemerintahan Bidang Ketenagakerjaan**

### **I.1. Program Perencanaan Tenaga Kerja,**

Keluaran (*outcome*) Program Perencanaan Tenaga Kerja adalah terkelolanya informasi tenaga kerja dengan indikator *outcome* persentase kegiatan yang dilaksanakan yang mengacu ke rencana tenaga kerja. Kegiatan yang dilaksanakan dalam rangka pencapaian indikator program yakni Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)

dengan sub kegiatan (a) Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro dan (b) Fasilitasi Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro;

### **1.2. Program Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja**

Program Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja dengan keluaran (*outcome*) program meningkatnya kompetensi dan produktivitas calon tenaga kerja dan indikator *outcome* persentase calon tenaga kerja yang terlatih. Dalam program ini mengkomodir kegiatan:

- a. Pelaksanaan Pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi, dengan sub kegiatannya Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Ketrampilan Bagi Pencari Kerja Berdasarkan Klaster Kompetensi, sub kegiatan Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja, dan sub kegiatan Pengadaan Sarana Pelatihan Kerja Kabupaten/Kota;
- b. Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta, dengan sub kegiatan Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta;
- c. Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja, dengan sub kegiatan Penyediaan Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja Secara Terintegrasi;
- d. Konsultasi Produktivitas Pada Perusahaan Kecil, dengan sub kegiatan Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas Pada Perusahaan Kecil;

### **1.3. Program Penempatan Tenaga Kerja**

Keluaran (*outcome*) Program Penempatan Tenaga Kerja adalah meningkatnya penempatan tenaga kerja dengan indikator *outcome* persentase tenaga kerja yang ditempatkan di dalam negeri didukung oleh Kegiatan Pengelolaan Informasi Pasar Kerja, dengan sub kegiatan (a) Pelayanan Dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja *Online* dan (b) *Job Fair*/Bursa Kerja;

#### **I.4. Program Hubungan Industrial**

Program Hubungan Industrial dengan keluaran (*outcome*) program meningkatnya tenaga kerja yang terlindungi dengan indikator *outcome* besaran kasus yang diselesaikan. Dalam program ini diakomodir kegiatan:

- a. Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama Untuk Perusahaan Yang Hanya Beroperasi Dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota, dengan sub kegiatannya (a) Pengesahan Peraturan Perusahaan Bagi Perusahaan, (b) Pendaftaran Perjanjian Kerjasama Bagi Perusahaan, (c) Penyelenggaraan Pendataan Dan Informasi Sarana Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Serta Pengupahan;
- b. Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan Di Daerah Kabupaten/ Kota dengan sub kegiatannya antara lain (a) Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota, (b) Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja Dan Penutupan Perusahaan Yang Berakibat/Berdampak Pada Kepentingan Di Daerah/Kabupaten/Kota, (c) Penyelenggaraan Verifikasi Dan Rekapitulasi Keanggotaan Pada Organisasi Pengusaha, Federasi Dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh Serta Non Afiliasi, (d) Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tripart Daerah/Kabupaten/Kota, dan (e) Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja.

Program Hubungan Industrial merupakan salah satu Program Unggulan Pemerintah Kabupaten Bengkalis dalam rangka perwujudan "akses jaminan sosial dan kesehatan total bagi masyarakat" berupa bantuan Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian bagi masyarakat rentan seperti petani, nelayan, buruh harian lepas, dan pekerja bongkar muat. Program ini

dijalankan melalui skema pembayaran iuran oleh Pemerintah Kabupaten Bengkalis. Ini berarti iuran BPJS Ketenagakerjaan untuk para pekerja rentan tersebut ditanggung sepenuhnya oleh pemerintah daerah, sehingga mereka bisa mendapatkan perlindungan tanpa perlu membayar iuran. Inisiatif ini juga sejalan dengan Instruksi Presiden yang mendorong pemerintah daerah untuk mengalokasikan anggaran dalam APBD guna melindungi pekerja rentan, terutama dalam upaya pengentasan kemiskinan ekstrem.

## **II. Urusan Pilihan Ketransmigrasian**

### **II.1. Program Perencanaan Kawasan Transmigrasi**

Program Perencanaan Kawasan Transmigrasi dengan keluaran (*outcome*) program meningkatnya pelaksanaan transmigrasi dengan indikator *outcome* persentase program transmigrasi yang dilaksanakan. Kegiatan yang akan dilaksanakan dalam program ini adalah Pencadangan Tanah Untuk Kawasan Transmigrasi, dengan sub kegiatan (a) Advokasi Dan Musyawarah Penetapan Kawasan dan (b) Penatausahaan Pencadangan Tanah Untuk Transmigrasi;

### **II.2. Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi**

Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi dengan keluaran (*outcome*) program meningkatnya kualitas pembangunan kawasan transmigrasi dengan indikator *outcome* persentase pelaksanaan pembangunan kawasan transmigrasi, kegiatan yang akan dilaksanakan adalah Kegiatan Penataan Persebaran Penduduk Yang Berasal Dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota, dengan sub kegiatan (a) Pelatihan Transmigrasi dan (b) Monitoring dan Evaluasi ke Lokasi Transmigrasi;

### **II.3. Program Pengembangan Kawasan Transmigrasi**

Program Pengembangan Kawasan Transmigrasi dengan keluaran (*outcome*) program meningkatnya pemberdayaan dan kapasitas transmigran dalam pengembangan kawasan transmigrasi dengan indikator *outcome* persentase transmigran yang dibina dan

diberdayakan, mengakomodir kegiatan Pengembangan Satuan Permukiman Pada Tahap Kemandirian dengan sub kegiatannya Penguatan Infrastruktur Sosial, Ekonomi dan Kelembagaan dalam rangka Kemandirian Satuan Permukiman.

Program dan kegiatan penunjang merupakan program dan kegiatan yang dilakukan untuk menunjang program prioritas atau juga program dan kegiatan yang rutin dilakukan untuk memberikan dukungan manajemen bagi penyelenggaraan tugas prioritas dan tugas teknis lainnya pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis. **Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota**, dengan keluaran (*outcome*) program meningkatnya dukungan pelayanan administrasi keuangan dan operasional perangkat daerah dengan indikator *outcome* program persentase pelayanan penunjang bidang urusan perangkat daerah.

Program penunjang tersebut mengakomodir beberapa kegiatan antara lain:

1. Perencanaan, Penganggaran, Perencanaan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah dengan sub kegiatan (a) Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah, (b) Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD;
2. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah dengan sub kegiatan (a) Penyediaan Gaji Dan Tunjangan ASN, (b) Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD;
3. Administrasi Barang Milik Daerah Pada Perangkat Daerah dengan sub kegiatan (a) Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD;
4. Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah, dengan sub kegiatan (a) Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi;
5. Administrasi Umum Perangkat Daerah, dengan sub kegiatan (a) Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor, (b) Penyediaan Peralatan Dan Perlengkapan Kantor, (c) Penyediaan Bahan Logistik Kantor, (d) Penyediaan Barang Cetak Dan Penggandaan, (e) Penyediaan Bahan Bacaan Dan Peraturan

Perundang-Undangan, (g) Penyelenggaraan Rapat Koordinasi Dan Konsultasi SKPD, (h) Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik Pada SKPD;

6. Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah, dengan sub kegiatan (a) Pengadaan Mebel, (b) Pengadaan Sarana Dan Prasarana Gedung Kantor Atau Bangunan Lainnya;
7. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah dengan sub kegiatan (a) Penyediaan Jasa Surat Menyurat, (b) Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air Dan Listrik, (c) Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor;
8. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah, dengan sub kegiatan (a) Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak Dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional Atau Lapangan, (b) Pemeliharaan Peralatan Dan Mesin Lainnya, (c) Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor Dan Bangunan Lainnya, (d) Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana Dan Prasarana Gedung Kantor Atau Bangunan Lainnya.

Tabel IV.1. Teknik Merumuskan Program/Kegiatan/Subkegiatan Renstra PD

NSPK Dan Sasaran RPJMD Yang Relevan	Tujuan	Sasaran	Outcome	Output	Indikator	Program/ Kegiatan/ Subkegiatan	Ket.
1	2	3	4	5	6	7	8
Terwujudnya perekonomian masyarakat yang kokoh dan berkeadilan	Terwujudnya Perekonomian Masyarakat Yang Kokoh dan Berkeadilan				Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja		
		Meningkatnya Partisipasi Angkatan Kerja			Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja		
			Meningkatnya Dukungan Pelayanan Adminitrasi Keuangan dan Operasional Perangkat Daerah		Persentase Pelayanan Penunjang Bidang Urusan Perangkat Daerah (%)	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	
				Terlaksananya Perencanaan Penganggaran dan Evaluasi Kinerja	Persentase Dokumen Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah Yang Disusun (%)	Kegiatan Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	
				Tersusunnya Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah (Dokumen)	Sub Kegiatan Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	
				Tersedianya Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD (Laporan)	Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	

NSPK Dan Sasaran RPJMD Yang Relevan	Tujuan	Sasaran	Outcome	Output	Indikator	Program/ Kegiatan/ Subkegiatan	Ket.
1	2	3	4	5	6	7	8
				Terlaksananya Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase Administrasi Keuangan Perangkat Daerah Yang Dilaksanakan (%)	Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	
				Tersedianya Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang Yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN (Orang/Bulan)	Sub Kegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	
				Terlaksananya Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan (Dokumen)	Sub Kegiatan Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/ Verifikasi Keuangan SKPD	
				Tersusunnya Administrasi Barang Milik Daerah	Persentase Administrasi Barang Milik Daerah Yang Disusun (%)	Kegiatan Administrasi Barang Milik Daerah Pada Perangkat Daerah	
				Terlaksananya Pengamanan Barang Milik Daerah	Jumlah Dokumen Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD (Dokumen)	Sub Kegiatan Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD	
				Terkelolanya Administrasi Kepegawaian	Persentase ASN Yang Mendapat Pelayanan Administrasi Kepegawaian (%)	Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	
				Terlaksananya Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	Jumlah Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan (Orang)	Sub Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	

NSPK Dan Sasaran RPJMD Yang Relevan	Tujuan	Sasaran	Outcome	Output	Indikator	Program/ Kegiatan/ Subkegiatan	Ket.
1	2	3	4	5	6	7	8
				Terkelolanya Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase Pelaksanaan Administrasi Umum Perangkat Daerah (%)	Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	
				Tersedianya Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor Yang Disediakan (Paket)	Sub Kegiatan Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	
				Tersedianya Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor Yang Disediakan (Paket)	Sub Kegiatan Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	
				Tersedianya Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor Yang Disediakan (Paket)	Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Logistik Kantor	
				Tersedianya Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan Yang Disediakan (Paket)	Sub Kegiatan Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	
				Tersedianya Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan Yang Disediakan (Dokumen)	Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang - Undangan	
				Terlaksananya Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD (Laporan)	Sub Kegiatan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	

NSPK Dan Sasaran RPJMD Yang Relevan	Tujuan	Sasaran	Outcome	Output	Indikator	Program/ Kegiatan/ Subkegiatan	Ket.
1	2	3	4	5	6	7	8
				Terlaksananya Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	Jumlah Dokumen Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD (Dokumen)	Sub Kegiatan Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	
				Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Yang Tersedia	Persentase Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah (%)	Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	
				Tersedianya Mebel	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan (Unit)	Sub Kegiatan Pengadaan Mebel	
				Tersedianya Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan (Unit)	Sub Kegiatan Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	
				Meningkatnya Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Yang Disediakan (%)	Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
				Terlaksananya Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat (Laporan)	Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	
				Tersedianya Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan (Laporan)	Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	

NSPK Dan Sasaran RPJMD Yang Relevan	Tujuan	Sasaran	Outcome	Output	Indikator	Program/ Kegiatan/ Subkegiatan	Ket.
1	2	3	4	5	6	7	8
				Tersedianya Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan (Laporan)	Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	
				Meningkatnya Pemeliharaan Barang Milik Daerah	Persentase Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah (%)	Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
				Tersedianya Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan Dibayarkan Pajak dan Perizinannya (Unit)	Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	
				Terlaksananya Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara (Unit)	Sub Kegiatan Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	
				Terlaksananya Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/ Direhabilitasi (Unit)	Sub Kegiatan Pemeliharaan / Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	
				Terlaksananya Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/ Direhabilitasi (Unit)	Sub Kegiatan Pemeliharaan / Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	

NSPK Dan Sasaran RPJMD Yang Relevan	Tujuan	Sasaran	Outcome	Output	Indikator	Program/ Kegiatan/ Subkegiatan	Ket.
1	2	3	4	5	6	7	8
			Terkelolanya Informasi Tenaga Kerja		Persentase Kegiatan Yang Dilaksanakan Yang Mengacu Ke Rencana Tenaga Kerja (%)	Program Perencanaan Tenaga Kerja	
				Tercapainya Penyusunan Rencana Tenaga Kerja	Persentase Kegiatan Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (%)	Kegiatan Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	
				Tersusunnya Rencana Tenaga Kerja Makro	Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja Makro (Dokumen)	Sub Kegiatan Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro	
				Terlaksananya Fasilitasi Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro	Jumlah SDM Perusahaan Yang Mampu Menyusun RTK Mikro (Orang)	Sub Kegiatan Fasilitasi Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro	
			Meningkatnya Kompetensi dan Produktivitas Calon Tenaga Kerja		Persentase Calon Tenaga Kerja Yang Terlatih (%)	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	
				Terlaksananya Pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi	Persentase Calon Tenaga Kerja Yang Meningkatkan Kompetensinya (%)	Kegiatan Pelaksanaan Pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi	
				Terlaksananya Proses Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Tahun N (Orang)	Sub Kegiatan Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja Berdasarkan Klaster Kompetensi	

NSPK Dan Sasaran RPJMD Yang Relevan	Tujuan	Sasaran	Outcome	Output	Indikator	Program/ Kegiatan/ Subkegiatan	Ket.
1	2	3	4	5	6	7	8
				Terlaksananya Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja	Jumlah Kesepakatan/Koordinasi dalam rangka Optimalisasi Kapasitas Instruktur dan Peningkatan Sarana Prasarana Pelatihan Vokasi dan Produktivitas pada Tahun N (Lembaga)	Sub Kegiatan Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja.	
				Tersedianya Sarana Pelatihan Kerja Kabupaten/Kota	Jumlah Pengadaan dan Pemeliharaan Sarana Pelatihan Kerja (Unit)	Sub Kegiatan Pengadaan Sarana Pelatihan Kerja Kabupaten/Kota	
				Terlaksananya Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Persentase Lembaga Pelatihan Kerja Yang Dibina (%)	Kegiatan Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	
				Terlaksananya Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang Dibina (Lembaga)	Sub Kegiatan Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	
				Terlaksananya Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja	Persentase Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja yang Terdaftar (%)	Kegiatan Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja	
				Tersedianya Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja Secara Terintegrasi	Jumlah Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja Secara Terintegrasi (Perizinan)	Sub Kegiatan Penyediaan Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja Secara Terintegrasi	

NSPK Dan Sasaran RPJMD Yang Relevan	Tujuan	Sasaran	Outcome	Output	Indikator	Program/ Kegiatan/ Subkegiatan	Ket.
1	2	3	4	5	6	7	8
				Terlaksananya Konsultasi Produktivitas Pada Perusahaan Kecil	Persentase Perusahaan Kecil yang Meningkatkan Produktivitasnya (%)	Kegiatan Konsultasi Produktivitas Pada Perusahaan Kecil	
				Terlaksananya Konsultasi Produktivitas Pada Perusahaan Kecil	Jumlah Perusahaan Kecil yang Mendapat Konsultasi Peningkatan Produktivitas (Perusahaan)	Sub Kegiatan Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas Pada Perusahaan Kecil	
			<b>Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja</b>		<b>Persentase Tenaga Kerja yang Ditempatkan di Dalam Negeri (%)</b>	<b>Program Penempatan Tenaga Kerja</b>	
				Terlaksananya Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Persentase Pengelolaan Informasi Pasar Kerja (%)	Kegiatan Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	
				Terselenggaranya Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online	Jumlah Pencari dan Pemberi Kerja yang Terdaftar dalam Pasar Kerja Melalui Sistem Online (Karir Hub) (Orang)	Sub Kegiatan Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online	
				Terlaksananya Job Fair/Bursa Kerja	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan Melalui Job Fair/Bursa kerja (Orang)	Sub Kegiatan Job Fair /Bursa Kerja	

NSPK Dan Sasaran RPJMD Yang Relevan	Tujuan	Sasaran	Outcome	Output	Indikator	Program/ Kegiatan/ Subkegiatan	Ket.
1	2	3	4	5	6	7	8
			Meningkatnya Tenaga Kerja Yang Terlindungi		Besaran Kasus Yang Diselesaikan (%)	Program Hubungan Industrial	
				Terlaksananya Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Persentase Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota (%)	Kegiatan Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	
				Terlaksananya Pengesahan Peraturan Perusahaan yang Terkait dengan Hubungan Industrial dan Terdaftar di WLKP Online	Jumlah Perusahaan yang Melaksanakan Pengesahan Peraturan Perusahaan yang Terkait dengan Hubungan Industrial dan Terdaftar di WLKP Online (Perusahaan)	Sub Kegiatan Pengesahan Peraturan Perusahaan Bagi Perusahaan	
				Terlaksananya Perjanjian Kerja Sama bagi Perusahaan	Jumlah Perusahaan yang Menyusun Perjanjian Kerja Bersama (Perusahaan)	Sub Kegiatan Pendaftaran Perjanjian Kerjasama Bagi Perusahaan	
				Terselenggaranya Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial (PP/PKB, Struktur Skala Upah, dan LKS Bipartit) dan Pekerja yang Terdaftar sebagai Peserta Jamsostek serta Pengupahan	Jumlah Data dan Informasi Sarana HI (PP/PKB, Struktur Skala Upah, dan LKS Bipartit) dan Pekerja yang Terdaftar sebagai Peserta Jamsostek serta Pengupahan (Laporan)	Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan	

NSPK Dan Sasaran RPJMD Yang Relevan	Tujuan	Sasaran	Outcome	Output	Indikator	Program/ Kegiatan/ Subkegiatan	Ket.
1	2	3	4	5	6	7	8
				Terlaksananya Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten /Kota	Persentase Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota (%)	Kegiatan Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten /Kota	
				Terlaksananya Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Perselisihan yang Dicegah (Perkara)	Sub Kegiatan Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	
				Terselesaikannya Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Perkara Perselisihan yang Terselesaikan (Perkara)	Sub Kegiatan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di Daerah Kabupaten/Kota	
				Terselenggaranya Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, Federasi dan Konferdasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh Serta Non Afiliasi	Jumlah Asosiasi Pengusaha dan Serikat Pekerja yang Diverifikasi (Asosiasi & Serikat Pekerja)	Sub Kegiatan Penyelenggaraan Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, Federasi dan Konferdasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Non Afiliasi	

NSPK Dan Sasaran RPJMD Yang Relevan	Tujuan	Sasaran	Outcome	Output	Indikator	Program/ Kegiatan/ Subkegiatan	Ket.
1	2	3	4	5	6	7	8
				Terlaksananya Operasional Lembaga Kerja Sama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah LKS Tripartit yang Dibina (Lembaga)	Sub Kegiatan Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota	
				Terlaksananya Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja.	Terlaksananya Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja (Orang)	Sub Kegiatan Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	*Program Unggulan
			<b>Meningkatnya Pelaksanaan Transmigrasi</b>		<b>Persentase Program Transmigrasi yang Dilaksanakan (%)</b>	<b>Program Perencanaan Kawasan Transmigrasi</b>	
				Terselenggaranya Pencadangan Tanah untuk Kawasan Transmigrasi	Persentase Pencadangan Tanah untuk Kawasan Transmigrasi (%)	Kegiatan Pencadangan Tanah untuk Kawasan Transmigrasi	
				Terlaksananya advokasi dan Musyawarah Penetapan Kawasan	Jumlah Kasus Yang Dapat Diselesaikan Untuk Mendukung Penetapan Kawasan Transmigrasi (Kawasan Transmigrasi)	Sub Kegiatan Advokasi dan Musyawarah Penetapan Kawasan	
				Terlaksananya Penatausahaan Pencadangan Tanah untuk Kawasan Transmigrasi	Jumlah Dokumen Usulan Pencadangan Tanah untuk Kawasan Transmigrasi (Dokumen)	Sub Kegiatan Penatausahaan Pencadangan Tanah untuk Kawasan Transmigrasi	

NSPK Dan Sasaran RPJMD Yang Relevan	Tujuan	Sasaran	Outcome	Output	Indikator	Program/ Kegiatan/ Subkegiatan	Ket.
1	2	3	4	5	6	7	8
			Meningkatnya Kualitas Pembangunan Kawasan Transmigrasi		Persentase Pelaksanaan Pembangunan Kawasan Transmigrasi (%)	Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi	
				Terselenggaranya Penataan Persebaran Penduduk yang berasal dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/ Kota	Persentase Penataan Persebaran Penduduk Dari 1 (satu) Daerah Kabupaten /Kota (%)	Kegiatan Penataan Persebaran Penduduk yang berasal dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/ Kota	
				Terselenggaranya Pelatihan Transmigrasi	Jumlah Calon Transmigran dan/atau Transmigran yang Mendapatkan Pelatihan (Orang)	Sub Kegiatan Pelatihan Transmigrasi	
				Terlaksananya Kegiatan Monitoring dan Evaluasi ke Lokasi Transmigrasi	Jumlah Lokasi Transmigrasi Yang Dilaksanakan Monitoring dan Evaluasi (Lokasi)	Sub Kegiatan Monitoring dan Evaluasi Ke Lokasi Transmigrasi	
			Meningkatnya Pemberdayaan Dan Kapasitas Transmigran Dalam Pengembangan Kawasan Transmigrasi		Persentase Transmigran yang Dibina dan Diberdayakan (%)	Program Pengembangan Kawasan Transmigrasi	
				Terlaksananya Pengembangan Satuan Permukiman Pada Tahap	Persentase Pengembangan Satuan Permukiman Pada Tahap Kemandirian (%)	Kegiatan Pengembangan Satuan Permukiman Pada Tahap Kemandirian	
				Terwujudnya Penguatan Infrastruktur Sosial, Ekonomi dan Kelembagaan dalam rangka Kemandirian Satuan Permukiman	Jumlah Satuan Permukiman yang Dikembangkan dalam rangka Penguatan Infrastruktur Sosial, Ekonomi dan Kelembagaan (Satuan Permukiman)	Sub Kegiatan Penguatan Infrastruktur Sosial, Ekonomi dan Kelembagaan dalam rangka Kemandirian Satuan Permukiman	

Tabel IV.2. Rencana Program/Kegiatan/Subkegiatan dan Pendanaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis 2026-2030

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME	INDIKATOR OUTCOME	BASELINE 2024	2025	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH PENANGGUNG JAWAB
				2026		2027		2028		2029		2030		
				TARGET	PAGU RENSTRA	TARGET	PAGU RENSTRA	TARGET	PAGU RENSTRA	TARGET	PAGU RENSTRA	TARGET	PAGU RENSTRA	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
2.07 - URUSAN PEMERINTAHAN BIDANG TENAGA KERJA					28.637.088.309		30.831.662.890,09		31.207.696.537,34		31.392.134.504,76		31.777.657.470,39	
2.07.01 - PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA					19.252.430.953,31		21.268.313.243,86		21.802.786.538,57		22.022.570.967,96		22.219.828.589,75	
Meningkatnya Dukungan Pelayanan Administrasi Keuangan dan Operasional Perangkat Daerah	Persentase Pelayanan Penunjang Bidang Urusan Perangkat Daerah (%)	100	100	100	19.252.430.953,31	100	21.268.313.243,86	100	21.802.786.538,57	100	22.022.570.967,96	100	22.219.828.589,75	2.07.3.32.0.00.11.0000 - Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
2.07.01.2.01 Kegiatan Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase dokumen Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah Yang Disusun (%)	100	100	100	315.674.700	100	315.674.700	100	315.674.700	100	385.674.700	100	385.674.700	
2.07.01.2.01.0001 Sub Kegiatan Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah (Dokumen)	2	3	2	227.564.700	2	227.564.700	2	227.564.700	3	287.564.700	2	287.564.700	
2.07.01.2.01.0006 Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD (Laporan)	4	4	4	88.110.000	4	88.110.000	4	88.110.000	4	98.110.000	4	98.110.000	

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME	INDIKATOR OUTCOME	BASELINE 2024	2025	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH PENANGGUNG JAWAB
				2026		2027		2028		2029		2030		
				TARGET	PAGU RENSTRA	TARGET	PAGU RENSTRA	TARGET	PAGU RENSTRA	TARGET	PAGU RENSTRA	TARGET	PAGU RENSTRA	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
2.07.01.2.02	Persentase Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	100	100	100	11.772.679.376	100	11.772.679.377	100	11.781.490.376	100	11.791.182.476,00	100	11.801.843.786,00	
2.07.01.2.02.0001	Jumlah Orang Yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN (Orang/Bulan)	41	81	81	11.684.569.376	81	11.684.569.377	81	11.684.569.376	81	11.684.569.376,000	81	11.684.569.376,00	
2.07.01.2.02.0003	Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pelaksanaan Pengujian/Verifikasi Keuangan (Dokumen)	0	1	1	88.110.000	1	88.110.000	1	96.921.000	1	106.613.100,000	1	117.274.410,00	
2.07.01.2.03	Persentase Kegiatan Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	100	100	100	691.200.000	100	691.200.000,00	100	725.760.000	100	762.048.000	100	762.048.000	
2.07.01.2.03.0002	Jumlah Dokumen Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD (Dokumen)	1	2	2	691.200.000	2	691.200.000	2	725.760.000	2	762.048.000	2	762.048.000	
2.07.01.2.05	Persentase ASN Yang Mendapat Pelayanan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	100	100	100	360.764.000	100	360.764.000	100	378.802.200	100	397.742.310	100	417.629.426,00	
2.07.01.2.05.0009	Jumlah Pegawai Berdasarkan Tugas Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	0	10	10	360.764.000	10	360.764.000	12	378.802.200	20	397.742.310,00	25	417.629.426,00	

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME	INDIKATOR OUTCOME	BASELINE 2024	2025	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH PENANGGUNG JAWAB
				2026		2027		2028		2029		2030		
				TARGET	PAGU RENSTRA	TARGET	PAGU RENSTRA	TARGET	PAGU RENSTRA	TARGET	PAGU RENSTRA	TARGET	PAGU RENSTRA	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
2.07.01.2.06 Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase Pelaksanaan Administrasi Umum Perangkat Daerah (%)	100	100	100	2.636.527.367	100	2.662.101.958.000	100	2.758.675.408	100	2.864.866.203,00	100	2.981.760.078,00	
2.07.01.2.06.0001 Sub Kegiatan Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan (Paket)	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan (Paket)	2	2	2	37.815.800	2	37.815.800	2	41.597.380	2	45.757.118	2	50.332.830,00	
2.07.01.2.06.0002 Sub Kegiatan Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan (Paket)	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan (Paket)	2	2	2	183.055.100	2	183.055.100	2	201.360.610	2	221.496.671	2	243.646.338,00	
2.07.01.2.06.0004 Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan (Paket)	2	2	2	302.520.000	2	302.520.000	2	332.772.000	2	366.049.200	2	402.654.120,00	
2.07.01.2.06.0005 Sub Kegiatan Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan (Paket)	2	2	2	122.919.000	2	122.919.000	2	135.210.900	2	148.731.990	2	163.605.189,00	
2.07.01.2.06.0006 Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan (Dokumen)	1	1	1	17.024.600	1	17.024.600	1	18.727.060	1	20.559.766	1	22.659.743,00	
2.07.01.2.06.0009 Sub Kegiatan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD (Laporan)	400	500	600	1.670.792.867	600	1.696.367.458	600	1.696.367.458	600	1.696.367.458	600	1.696.367.458,00	

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME	INDIKATOR OUTCOME	BASELINE 2024	2025	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH PENANGGUNG JAWAB
				2026		2027		2028		2029		2030		
				TARGET	PAGU RENSTRA	TARGET	PAGU RENSTRA	TARGET	PAGU RENSTRA	TARGET	PAGU RENSTRA	TARGET	PAGU RENSTRA	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
2.07.01.2.06.0011	Jumlah Dokumen Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	1	1	1	302.400.000	1	302.400.000	1	332.640.000	1	365.904.000	1	402.494.400,00	
2.07.01.2.07.	Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah (%)	100	100	100	1.924.638.000	100	1.924.638.000	100	2.227.864.691	100	2.309.662.691,00	100	2.409.463.160,00	
2.07.01.2.07.0005	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan (Unit)	35	2	2	612.980.000	2	612.980.000	5	916.206.691	5	998.004.691,00	6	1.097.805.160,00	
2.07.01.2.07.0010	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan (Unit)	5	36	36	1.311.658.000	36	1.311.658.000	36	1.311.658.000	36	1.311.658.000	36	1.311.658.000	
2.07.01.2.08.	Persentase Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Yang Disediakan (%)	100	100	100	617.938.210	100	617.938.210,00	100	644.651.314	100	709.116.445,000	100	780.028.090,00	
2.07.01.2.08.0001	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat (Laporan)	800	12	12	237.900.000	12	237.900.000	12	261.690.000	12	287.859.000,000	12	316.644.900,00	
2.07.01.2.08.0002	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan (Laporan)	12	12	12	350.807.170	12	350.807.170	12	350.807.170	12	385.887.887,000	12	424.476.676,00	

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME	INDIKATOR OUTCOME	BASELINE 2024	2025	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH PENANGGUNG JAWAB
				2026		2027		2028		2029		2030		
				TARGET	PAGU RENSTRA	TARGET	PAGU RENSTRA	TARGET	PAGU RENSTRA	TARGET	PAGU RENSTRA	TARGET	PAGU RENSTRA	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
2.07.01.2.08.0004 Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan (Laporan)	Jumlah Laporan	1	1	1	29.231.040	1	29.231.040	1	32.154.144	1	35.369.558,000	1	38.906.514,00	
2.07.01.2.09. Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah (%)	Persentase Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah (%)	100	100	100	933.009.300,31	100	2.923.316.998,86	100	2.969.867.849,57	100	2.802.278.142,96	100	2.681.381.349,75	
2.07.01.2.09.0002 Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya (Unit)	13	14	14	237.670.000	14	237.670.000	15	249.553.500	16	262.031.175,00	16	275.132.734,000	
2.07.01.2.09.0006 Sub Kegiatan Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara (Unit)	40	20	20	69.000.000	20	69.000.000	20	72.450.000	20	76.072.500,00	20	79.876.125,000	
2.07.01.2.09.0009 Sub Kegiatan Pemeliharaan / Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/ Direhabilitasi (Unit)	6	6	6	624.347.000	6	624.347.000	6	655.564.350	6	688.342.568	6	722.759.696	
2.07.01.2.09.0010 Sub Kegiatan Pemeliharaan / Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/ Direhabilitasi (Unit)	3	4	4	1.992.300,31	4	1.992.299.998,86	4	1.992.299.999,57	4	1.775.831.899,96	4	1.603.612.794,75	

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME	INDIKATOR OUTCOME	BASELINE 2024	2025	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH PENANGGUNG JAWAB
				2026		2027		2028		2029		2030		
				TARGET	PAGU RENSTRA	TARGET	PAGU RENSTRA	TARGET	PAGU RENSTRA	TARGET	PAGU RENSTRA	TARGET	PAGU RENSTRA	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
2.07.02 - PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA					72.576.341		84.830.684,79		104.081.916,18		121.659.647,44		138.314.140,04	
Terkelolanya Informasi Tenaga Kerja	Persentase Kegiatan Yang Dilaksanakan Yang Mengacu Ke Rencana Tenaga Kerja (%)	100	100	100	72.576.341	100	84.830.684,79	100	104.081.916,18	100	121.659.647,44	100	138.314.140,04	2.07.3.32.0.00.11.0000 - Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
2.07.02.2.01 Kegiatan Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	Persentase Kegiatan Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (%)	100	100	100	72.576.340,90	100	84.830.684,79	100	104.081.916,18	100	121.659.647,44	100	138.314.140,04	
2.07.02.2.01.0001 Sub Kegiatan Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro	Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja Makro (Dokumen)	1	1	1	46.626.761,00	1	51.096.230,00	1	58.540.400	1	72.455.680	1	79.110.173	
2.07.02.2.01.0002 Sub Kegiatan Fasilitasi Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro	Jumlah SDM Perusahaan Yang Mampu Menyusun RTK Mikro (Orang)	10	20	20	25.949.579,90	20	33.734.454,79	20	45.541.516,18	20	49.203.967,44	20	59.203.967	
2.07.03 - PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA					1.524.050.190		1.438.808.916,48		1.408.613.564,04		1.404.255.689,51		1.423.713.619,59	
Meningkatnya Daya Saing Tenaga Kerja	Persentase Calon Tenaga Kerja Yang Terlatih (%)	100	100	100	1.524.050.190	100	1.438.808.916,48	100	1.408.613.564,04	100	1.404.255.689,51	100	1.423.713.619,59	2.07.3.32.0.00.11.0000 - Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
2.07.03.2.01 Kegiatan Pelaksanaan Pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi	Persentase Calon Tenaga Kerja Yang Meningkatkan Kompetensinya (%)	25	100	100	1.204.050.190	100	1.118.808.916,00	100	1.088.613.564,52	100	1.084.255.690	100	1.103.713.620	

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME	INDIKATOR OUTCOME	BASELINE 2024	2025	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH PENANGGUNG JAWAB
				2026		2027		2028		2029		2030		
				TARGET	PAGU RENSTRA	TARGET	PAGU RENSTRA	TARGET	PAGU RENSTRA	TARGET	PAGU RENSTRA	TARGET	PAGU RENSTRA	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
2.07.03.2.01.0001	Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Tahun N (Orang) Keterampilan bagi Pencari Kerja Berdasarkan Klaster Kompetensi	85	100	100	819.050.190	100	789.040.921	100	703.613.564,52	100	703.613.565	100	789.040.921	
2.07.03.2.01.0002	Jumlah Kesepakatan/Koordinasi dalam rangka Optimalisasi Kapasitas Instruktur dan Peningkatan Sarana Prasarana Pelatihan Vokasi dan Produktivitas pada Tahun N (Lembaga)	4	5	5	120.000.000	5	120.000.000	5	120.000.000	5	120.000.000	5	120.000.000	
2.07.03.2.01.0003	Jumlah Pengadaan dan Pemeliharaan Sarana Pelatihan Kerja (Unit) Kabupaten/Kota	0	10	10	265.000.000	5	209.767.995	10	265.000.000	10	260.642.125	5	194.672.699	
2.07.03.2.02	Persentase Lembaga Pelatihan Kerja Yang Dibina (%)	100	100	100	150.000.000	100	150.000.000	100	150.000.000	100	150.000.000	100	150.000.000	
2.07.03.2.02.0001	Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang Dibina (Lembaga)	11	10	10	150.000.000	10	150.000.000	10	150.000.000	10	150.000.000	10	150.000.000	

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME	INDIKATOR OUTCOME	BASELINE 2024	2025	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH PENANGGUNG JAWAB
				2026		2027		2028		2029		2030		
				TARGET	PAGU RENSTRA	TARGET	PAGU RENSTRA	TARGET	PAGU RENSTRA	TARGET	PAGU RENSTRA	TARGET	PAGU RENSTRA	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
2.07.03.2.03	Persentase Perizinan Kegiatan Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja	100	100	100	70.000.000	100	70.000.000	100	70.000.000	100	70.000.000	100	70.000.000	
2.07.03.2.03.0001	Jumlah Sumber Daya Sub Kegiatan Penyediaan Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja Secara Terintegrasi	0	5	5	70.000.000	5	70.000.000	5	70.000.000	5	70.000.000	5	70.000.000	
2.07.03.2.04	Persentase Kegiatan Konsultasi Produktivitas Pada Perusahaan Kecil	100	100	100	100.000.000	100	100.000.000,48	100	99.999.999,52	100	99.999.999,51	100	99.999.999,59	
2.07.03.2.04.0001	Jumlah Perusahaan Kecil yang Mendapat Pelaksanaan Konsultasi Peningkatan Produktivitas Pada Perusahaan Kecil	4	5	5	100.000.000	5	100.000.000,48	5	99.999.999,52	5	99.999.999,51	5	99.999.999,59	
2.07.04 - PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA					167.779.875		845.665.462,55		849.146.695,95		839.801.252,32		877.233.023,06	
Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja	Persentase Tenaga Kerja yang Ditempatkan di Dalam Negeri (Persentase)	47,83	87	87	167.779.875	88	845.665.462,55	88	849.146.695,95	88	839.801.252,32	88	877.233.023,06	2.07.3.32.0.00.11.0000 - Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
2.07.04.2.03	Persentase Kegiatan Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	15,64	100	100	167.779.874,53	100	845.665.462,55	100	849.146.695,95	100	839.801.252,32	100	877.233.023,06	

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME	INDIKATOR OUTCOME	BASELINE 2024	2025	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH PENANGGUNG JAWAB
				2026		2027		2028		2029		2030		
				TARGET	PAGU RENSTRA	TARGET	PAGU RENSTRA	TARGET	PAGU RENSTRA	TARGET	PAGU RENSTRA	TARGET	PAGU RENSTRA	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
2.07.04.2.03.0002. Sub Kegiatan Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online	Jumlah Pencari dan Pemberi Kerja yang Terdaftar dalam Pasar Kerja Melalui Sistem Online (Karir Hub) (Orang)	2490	2000	2000	44.476.209,00	2500	250.000.000	2500	253.481.233	2500	253.481.233	2500	283.481.233	
2.07.04.2.03.0003. Sub Kegiatan Job Fair /Bursa Kerja	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan Melalui Job Fair/Bursa kerja (Orang)	100	50	50	123.303.665,53	250	595.665.462,55	250	595.665.462,95	250	586.320.019	250	593.751.790,06	
2.07.05 - PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL					7.620.250.950		7.194.044.582,41		7.043.067.822,60		7.003.846.947,54		7.118.568.097,95	
Meningkatnya Pekerja Indonesia Yang Terlindungi	Besaran Kasus Yang Diselesaikan (%)	75	80	85	7.620.250.950	85	7.194.044.582,41	90	7.043.067.822,60	100	7.003.846.947,54	100	7.118.568.097,95	2.07.3.32.0.00.11.0000 - Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
2.07.05.2.01. Kegiatan Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Persentase Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota (%)	1,04	20	20	532.959.286	22	532.959.286	24	532.959.286	27	515.527.786	30	515.527.786	
2.07.05.2.01.0001. Sub Kegiatan Pengesahan Peraturan Perusahaan Bagi Perusahaan	Jumlah Perusahaan yang Melaksanakan Pengesahan Peraturan Perusahaan yang Terkait Dengan Hubungan Industrial dan Terdaftar di WLKP Online (Perusahaan)	12	20	20	168.559.286,00	22	168.559.286,00	24	168.559.286,00	27	151.127.786,00	27	151.127.786	

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME	INDIKATOR OUTCOME	BASELINE 2024	2025	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH PENANGGUNG JAWAB
				2026		2027		2028		2029		2030		
				TARGET	PAGU RENSTRA	TARGET	PAGU RENSTRA	TARGET	PAGU RENSTRA	TARGET	PAGU RENSTRA	TARGET	PAGU RENSTRA	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
2.07.05.2.01.0002.	Jumlah Perusahaan yang Menyusun Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (Perusahaan)	6	5	10	164.800.000,00	15	164.800.000,00	15	164.800.000,00	20	164.800.000,00	20	164.800.000,00	
2.07.05.2.01.0003.	Jumlah Data dan Informasi Sarana HI (PP/PKB, Struktur Skala Upah, dan LKS Bipartit) dan Pekerja Hubungan Industrial yang Terdaftar sebagai Peserta Jamsostek serta Pengupahan (Laporan)	1	1	1	199.600.000,00	1	199.600.000,00	1	199.600.000,00	1	199.600.000,00	1	199.600.000,00	
2.07.05.2.02.	Persentase Kegiatan Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten /Kota	100	100	100	7.087.291.664,02	100	6.661.085.296,41	100	6.510.108.536,60	100	6.488.319.161,54	100	6.603.040.311,95	
2.07.05.2.02.0001	Jumlah Perselisihan yang Dicegah (Perkara)	12	20	25	139.117.798	30	139.117.798,00	30	139.117.798,0000	35	139.117.798,00	35	139.117.798,00	

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME	INDIKATOR OUTCOME	BASELINE 2024	2025	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH PENANGGUNG JAWAB
				2026		2027		2028		2029		2030		
				TARGET	PAGU RENSTRA	TARGET	PAGU RENSTRA	TARGET	PAGU RENSTRA	TARGET	PAGU RENSTRA	TARGET	PAGU RENSTRA	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
2.07.05.2.02.0002.	Jumlah Perkara Perselisihan yang terselesaikan (Perkara) Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di Daerah Kabupaten/Kota	9	20	25	129.169.146	30	129.169.146,00	30	129.169.146,0000	35	129.169.146,00	35	129.169.146,00	
2.07.05.2.02.0003.	Jumlah Asosiasi Pengusaha dan Serikat Pekerja yang Verifikasi dan Diverifikasi (Asosiasi & Serikat Pekerja) Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, Federasi dan Konferderasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Non Afiliasi	1	20	22	125.949.580	26	125.949.580,00	28	125.949.580,0000	30	125.949.580,00	30	125.949.580,00	
2.07.05.2.02.0004	Jumlah LKS Tripartit yang Dibina (Lembaga) Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota	1	1	1	204.213.277	1	125.949.580,00	1	125.949.580,0000	1	125.949.580,00	1	125.949.580,00	
2.07.05.2.02.0005.	Terlaksananya Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja (Orang) <b>**Program Unggulan</b>	34.000	34.000	34.000	6.488.841.863,02	34.000	6.140.899.192,41	34.000	5.989.922.432,60	34.000	5.968.133.057,54	34.000	6.082.854.207,95	

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME	INDIKATOR OUTCOME	BASELINE 2024	2025	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH PENANGGUNG JAWAB
				2026		2027		2028		2029		2030		
				TARGET	PAGU RENSTRA	TARGET	PAGU RENSTRA	TARGET	PAGU RENSTRA	TARGET	PAGU RENSTRA	TARGET	PAGU RENSTRA	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
3.32 - URUSAN PEMERINTAHAN BIDANG TRANSMIGRASI					247.497.438		249.959.441,36		253.414.048,87		255.167.824,50		258.132.686,08	
3.32.02 - PROGRAM PERENCANAAN KAWASAN TRANSMIGRASI					72.207.974		107.817.883,93		105.929.864,31		101.256.498,46		97.071.630,29	
Meningkatnya Pelaksanaan Transmigrasi	Persentase Program Transmigrasi yang Dilaksanakan (Persentase)	100	100	100	72.207.974	100	107.817.883,93	100	105.929.864,31	100	101.256.498,46	100	97.071.630,29	2.07.3.32.0.00.11.0000 - Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
3.32.02.2.01. Kegiatan Pencadangan Tanah untuk Kawasan Transmigrasi	Persentase Pencadangan Tanah untuk Kawasan Transmigrasi (%)	100	100	100	72.207.973,56	100	107.817.883,93	100	105.929.864,31	100	101.256.498,46	100	97.071.630,29	
3.32.02.2.01.0002 Sub Kegiatan Advokasi dan Musyawarah Penetapan Kawasan	Jumlah Kasus Yang Dapat Diselesaikan Untuk Mendukung Penetapan Kawasan Transmigrasi (Kawasan Transmigrasi)	0	1	1	32.462.478,000	1	62.462.479,00	1	60.574.460,00	1	60.574.460,00	1	60.574.460,00	
3.32.02.2.01.0004 Sub Kegiatan Penatausahaan Pecadangan Tanah untuk Kawasan Transmigrasi	Jumlah Dokumen Usulan Pencadangan Tanah untuk Kawasan Transmigrasi (Dokumen)	1	1	1	39.745.495,560	1	45.355.404,93	1	45.355.404,31	1	40.682.038,46	1	36.497.170,29	
3.32.03 - PROGRAM PEMBANGUNAN KAWASAN TRANSMIGRASI					57.200.150		59.938.266,12		61.256.077,06		66.374.574,00		70.581.604,86	
Meningkatnya Kualitas Pembangunan Kawasan Transmigrasi	Persentase Pelaksanaan Pembangunan Kawasan Transmigrasi (%)	100	100	100	57.200.150	100	59.938.266,12	100	61.256.077,06	100	66.374.574,00	100	70.581.604,86	2.07.3.32.0.00.11.0000 - Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME	INDIKATOR OUTCOME	BASELINE 2024	2025	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH PENANGGUNG JAWAB
				2026		2027		2028		2029		2030		
				TARGET	PAGU RENSTRA	TARGET	PAGU RENSTRA	TARGET	PAGU RENSTRA	TARGET	PAGU RENSTRA	TARGET	PAGU RENSTRA	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
3.32.03.2.01. Kegiatan Penataan Persebaran Penduduk yang berasal dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/ Kota	Persentase Penataan Persebaran Penduduk Dari 1 (satu) Daerah Kabupaten /Kota (%)	100	100	100	57.200.149,67	100	59.938.266,12	100	61.256.077,06	100	66.374.574,00	100	70.581.604,86	
3.32.03.2.01.0006. Sub Kegiatan Pelatihan Transmigrasi	Jumlah Calon Transmigran dan/atau Transmigran yang Mendapatkan Pelatihan (Orang)	0	20	20	41.457.787,00	20	44.195.903,00	20	43.939.477,00	20	47.326.314,30	20	49.628.520,00	
3.32.03.2.01.0020. Sub Kegiatan Monitoring dan Evaluasi Ke Lokasi Transmigrasi	Jumlah Lokasi Transmigrasi Yang Dilaksanakan Monitoring dan Evaluasi (Lokasi)	0	1	1	15.742.362,67	1	15.742.363,12	1	17.316.600,06	1	19.048.259,70	1	20.953.084,86	
3.32.04 - PROGRAM PENGEMBANGAN KAWASAN TRANSMIGRASI					118.089.315		82.203.291,31		86.228.107,50		87.536.752,04		90.479.450,93	
Meningkatnya Pemberdayaan dan Kapasitas Transmigran Dalam Pengembangan Kawasan Transmigrasi	Persentase Transmigran yang Dibina dan Diberdayakan (Persentase)	100	100	100	118.089.315	100	82.203.291,31	100	86.228.107,50	100	87.536.752,04	100	90.479.450,93	2.07.3.32.0.00.11.0000 - Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
3.32.04.2.01. Kegiatan Pengembangan Satuan Permukiman Pada Tahap Kemandirian	Persentase Pengembangan Satuan Permukiman Pada Tahap Kemandirian (%)	100	100	100	118.089.315,07	100	82.203.291,31	100	86.228.107,50	100	87.536.752,04	100	90.479.450,93	
3.32.04.2.01.0002 Sub Kegiatan Penguatan Infrastruktur Sosial, Ekonomi dan Kelembagaan dalam rangka Kemandirian Satuan Permukiman	Jumlah Satuan Permukiman yang Dikembangkan dalam rangka Penguatan Infrastruktur Sosial, Ekonomi dan Kelembagaan (Satuan Permukiman)	0	1	1	118.089.315,07	1	82.203.291,31	1	86.228.107,50	1	87.536.752,04	1	90.479.450,93	

Tabel IV.3. Daftar Sub Kegiatan Prioritas dalam Mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah Kabupaten Bengkulu 2026-2030

No.	Program Prioritas	Outcome	Kegiatan	Subkegiatan
1	2	3	4	5
1.	2.07.01 - PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Meningkatnya Dukungan Pelayanan Adminitrasi Keuangan dan Operasional Perangkat Daerah	Kegiatan Perencanaan,Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Sub Kegiatan Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah
				Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD
			Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Sub Kegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN
				Sub Kegiatan Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD
			Kegiatan Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Sub Kegiatan Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD
			Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Sub Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi
			Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	Sub Kegiatan Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor
				Sub Kegiatan Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor
				Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Logistik Kantor
				Sub Kegiatan Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan
				Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang - Undangan

No.	Program Prioritas	Outcome	Kegiatan	Subkegiatan
1	2	3	4	5
				Sub Kegiatan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
				Sub Kegiatan Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD
			Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Sub Kegiatan Pengadaan Mebel
				Sub Kegiatan Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya
			Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Surat Menyurat
				Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
				Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor
			Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan
				Sub Kegiatan Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya
				Sub Kegiatan Pemeliharaan / Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya
				Sub Kegiatan Pemeliharaan / Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya

No.	Program Prioritas	Outcome	Kegiatan	Subkegiatan
1	2	3	4	5
2.	2.07.05 - PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	Meningkatnya Pekerja Indonesia Yang Terlindungi	Kegiatan Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Sub Kegiatan Pengesahan Peraturan Perusahaan Bagi Perusahaan
				Sub Kegiatan Pendaftaran Perjanjian Kerjasama Bagi Perusahaan
				Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan
			Kegiatan Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten /Kota	Sub Kegiatan Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota
				Sub Kegiatan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di Daerah Kabupaten/Kota
				Sub Kegiatan Penyelenggaraan Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, Federasi dan Konferderasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Non Afiliasi
				Sub Kegiatan Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota

No.	Program Prioritas	Outcome	Kegiatan	Subkegiatan
1	2	3	4	5
				Sub Kegiatan Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja <b>**Program Unggulan</b>
3.	3.32.04 - PROGRAM PENGEMBANGAN KAWASAN TRANSMIGRASI	Meningkatnya Pemberdayaan dan Kapasitas Transmigran Dalam Pengembangan Kawasan Transmigrasi	Kegiatan Pengembangan Satuan Permukiman Pada Tahap Kemandirian	Sub Kegiatan Penguatan Infrastruktur Sosial, Ekonomi dan Kelembagaan dalam rangka Kemandirian Satuan Permukiman

Untuk mengukur keberhasilan suatu tujuan dan sasaran strategis operasional yang telah ditetapkan maka perlu ditentukan Indikator Kinerja Utama sebagai tolok ukurnya. Indikator Kinerja Utama digunakan sebagai prioritas program dan kegiatan yang mengacu pada sasaran strategis dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah dan Rencana Strategis Perangkat Daerah. Penetapan Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis disusun dengan maksud dan tujuan untuk memperoleh informasi kinerja yang penting dan diperlukan dalam menyelenggarakan manajemen kinerja secara baik, memperoleh ukuran keberhasilan dari pencapaian suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi yang digunakan untuk perbaikan kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja.

Indikator Kinerja Utama (IKU), atau yang lebih dikenal sebagai *Key Performance Indicator* (KPI) adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif yang digunakan untuk mengevaluasi seberapa efektif suatu organisasi, tim, atau individu dalam mencapai tujuan strategisnya. Indikator Kinerja Utama (IKU) berfungsi sebagai kompas yang menunjukkan apakah perangkat daerah berada di jalur yang benar menuju kesuksesan. Sebuah Indikator Kinerja Utama (IKU) yang baik harus memenuhi kriteria SMART, yakni:

1. *Specific* (Spesifik), indikator harus jelas, fokus, dan tidak ambigu;
2. *Measurable* (Terukur), indikator harus dapat diukur dengan data, baik berupa angka, persentase, maupun skor, hal ini memungkinkan untuk melacak kemajuan secara objektif;
3. *Achievable* (Dapat Dicapai), target yang ditetapkan harus realistis dan dapat dicapai dengan sumber daya yang tersedia, target yang tidak realistis justru bisa menurunkan motivasi;
4. *Relevant* (Relevan), harus selaras dengan tujuan strategis organisasi;
5. *Time-bound* (Memiliki Batas Waktu), harus memiliki batas waktu yang jelas untuk pencapaiannya (misalnya, per kuartal, per tahun), hal ini menciptakan urgensi dan membantu dalam perencanaan.

Tabel. IV.4. Indikator Kinerja Utama (IKU)  
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis 2026-2030

No.	Indikator	Satuan	Target Tahun						Ket.
			2025	2026	2027	2028	2029	2030	
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>
1.	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	%	65,75	66,88	67,76	67,95	68,22	68,45	

Tabel IV.5. Indikator Kinerja Kunci (IKK)  
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis 2025-2030

No.	Indikator	Satuan	Target Kinerja Pada Tahun-					
			2025	2026	2027	2028	2029	2030
<b>1</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>11</b>
1.	Tingkat kesempatan kerja	%	94,50	94,65	94,70	94,77	94,80	94,89
2.	Tingkat produktivitas tenaga kerja	%	67,00	68,00	69,00	70,00	72,00	74,00
3.	Proporsi penciptaan lapangan kerja formal	%	47,96	47,97	47,98	47,99	48	48,01
4.	Tingkat kesempatan kerja di wilayah transmigrasi	%	94,5	94,65	94,70	94,77	94,80	94,88

## **BAB V**

### **PENUTUP**

---

#### **5.1. Kesimpulan**

Rencana Strategis 2025-2029 ini adalah dokumen perencanaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis untuk periode 5 (lima) tahun. Disusun sebagai sarana agar dapat meningkatkan kinerja bidang/urusan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang berisi tujuan, strategi dan arah kebijakan yang diimplementasikan ke dalam program, kegiatan dan sub kegiatan dalam rangka mewujudkan visi dan misi Pemerintah Kabupaten Bengkalis Tahun 2025-2029 “**Terwujudnya Kabupaten Bengkalis Yang Berwarwah, Maju, Sejahtera dan Unggul**”. Sasaran, program dan kegiatan pembangunan dalam Rencana Strategis ini telah dispesifikasi dan disepakati dalam kinerja penyelenggaraan pemerintah daerah dan dalam Rancangan Akhir Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Bengkalis Tahun 2025-2029.

Hal strategis yang harus menjadi komitmen bersama adalah bahwa Rencana Strategis 2025-2029 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis ini akan menjadi acuan resmi penilaian kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis dalam penyelenggaraan pembangunan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian 5 (lima) tahun ke depan, menjadi arah dan pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja Tahunan dan sebagai bahan penyusunan rancangan Rencana Kerja Pembangunan Daerah Kabupaten Bengkalis. Bahwa harus dipastikan dalam program, kegiatan, sub kegiatan, lokasi dan kelompok sasaran dalam rencana kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis merupakan solusi yang tepat untuk mewujudkan target kinerja penyelenggaraan bidang/urusan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian dan target kinerja sasaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis.

Pengendalian dan evaluasi pelaksanaan program, kegiatan dan sub kegiatan Rancangan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis yang telah dijabarkan dalam Rencana Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis haruslah ditingkatkan. Hasil pengendalian dan evaluasi pelaksanaan program, kegiatan dan sub kegiatan tersebut disusun dalam Laporan Kinerja (LAKIP) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis yang merupakan bukti pencapaian kinerja dan sebagai bahan perbaikan pencapaian kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis di masa yang akan datang.

Komitmen dan semangat membangun kinerja yang lebih baik dari semua pihak adalah kunci sukses keberhasilan dan pencapaian target kinerja Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis Tahun 2025-2029 ini. Tanpa komitmen kita tidak akan pernah memulai, dan tanpa konsistensi kita tidak akan pernah selesai.



Bengkalis, 31 Oktober 2025

Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi  
Kabupaten Bengkalis

**SALMAN ALFARISI, S.T.**

Pembina Tk.I (IV/b)

NIP. 19820519 201102 1 001

## POHON KINERJA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN BENGKALIS

Terwujudnya Perekonomian Masyarakat Yang Kokoh dan Berkeadilan							
IK : Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)							
Meningkatnya Kesempatan Kerja				Meningkatnya Produktivitas Tenaga Kerja			
IK: Tingkat Kesempatan Kerja				IK: Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja			
Terlaksananya Penyusunan Rencana Tenaga Kerja	Terlaksananya Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Terlaksananya Pengesahan Peraturan Perusahaan	Terlaksananya Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama	Terlaksananya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	Terlaksananya Pengembangan Satuan Permukiman Transmigrasi Pada Tahap Kemandirian	Terlaksananya Kegiatan Peningkatan Ketrampilan Tenaga Kerja	Terlaksananya Konsultasi Produktivitas Pada Perusahaan Kecil
IK: 1. Jumlah Dokumen RTK Makro	IK: 1. Jumlah Pencari dan Pemberi Kerja yang Terdaftar dalam Pasar Kerja Melalui Sistem Online (Karir Hub)	IK: 1. Jumlah Perusahaan Yang Menyusun Peraturan Perusahaan dan Terdaftar di WLKP Online	IK: 1. Jumlah Perusahaan Yang Menyusun Perjanjian Kerja Bersama dan Terdaftar di WLKP Online	IK: 1. Jumlah Perkara Perselisihan yang terselesaikan	IK: 1. Jumlah kasus yang dapat diselesaikan untuk mendukung penetapan kawasan transmigrasi	IK: 1. Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Tahun N	IK: Jumlah Perusahaan Kecil yang Mendapat Konsultasi Peningkatan Produktivitas
2. Jumlah SDM Kab/Kota Yang Mampu Menyusun RTK Mikro	2. Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan Melalui Job Fair/Bursa kerja	2.. Jumlah Data dan Informasi Sarana HI (PP/PKB, Struktur Skala Upah, dan LKS Bipartit) dan Pekerja yang Terdaftar sebagai Peserta Jamsostek serta Pengupahan	2. Jumlah Data dan Informasi Sarana HI (PP/PKB, Struktur Skala Upah, dan LKS Bipartit) dan Pekerja yang Terdaftar sebagai Peserta Jamsostek serta Pengupahan	2. Jumlah Asosiasi Pengusaha dan Serikat Pekerja yang Diverifikasi	2. Jumlah Transmigran Yang Terlatih	2. Jumlah Kesepakatan/Koordinasi dalam rangka Optimalisasi Kapasitas Instruktur dan Peningkatan Sarana Prasarana Pelatihan Vokasi dan Produktivitas pada Tahun N	
			3. Jumlah Tenaga Kerja yang Terdaftar Dalam Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan	3. Jumlah LKS Tripartit yang Dibina	3. Jumlah Satuan Permukiman yang Dikembangkan dalam rangka Penguatan Infrastruktur Sosial, Ekonomi dan Kelembagaan	3. Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang Dibina	
						4. Jumlah Pengadaan dan Pemeliharaan Sarana Pelatihan Kerja	

Lampiran II

**METADATA INDIKATOR KINERJA UTAMA  
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN BENGKALIS**

<b>Tujuan</b>	<b>Sasaran</b>	<b>Indikator Kinerja Utama</b>	<b>Satuan</b>	<b>Konsep/Definisi/ Formulasi Perhitungan</b>	<b>Sumber Data</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
Terwujudnya Perekonomian Masyarakat Yang Kokoh dan Berkeadilan	Meningkatnya Partisipasi Angkatan Kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	%	<p>Definisi: Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) adalah proporsi penduduk usia kerja yang termasuk dalam angkatan kerja (bekerja atau mencari pekerjaan) terhadap total penduduk usia kerja.</p> <p>Formulasi: TPAK = (Jumlah angkatan kerja / Total penduduk usia kerja) x 100%</p>	BPS

**METADATA INDIKATOR KINERJA KUNCI  
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN BENGKALIS**

No.	Indikator Kinerja Kunci	Satuan	Konsep/Definisi/ Formulasi Perhitungan	Sumber Data
1	2	3	4	5
1.	Tingkat kesempatan kerja	%	Definisi: Tingkat kesempatan kerja adalah persentase penduduk berumur 15 tahun ke atas yang bekerja terhadap angkatan kerja  Formulasi: Tingkat kesempatan kerja = (jumlah penduduk yang bekerja/jumlah penduduk yang termasuk angkatan kerja) x 100%	BPS
2.	Tingkat produktivitas tenaga kerja	%	Definisi: Tingkat produktivitas tenaga kerja adalah ukuran efisiensi dan efektivitas tenaga kerja dalam menghasilkan output (produk atau jasa) dalam suatu periode waktu tertentu  Formulasi: Tingkat produktivitas tenaga kerja = (Output / Input Tenaga Kerja)	BPS
3.	Proporsi penciptaan lapangan kerja formal	%	Proporsi penciptaan lapangan kerja formal adalah persentase penciptaan lapangan kerja di sektor formal dari total lapangan kerja baru  Formulasi: Proporsi penciptaan lapangan kerja formal = (Lapangan kerja formal / Total lapangan kerja baru) x 100%	BPS
4.	Tingkat kesempatan kerja di wilayah transmigrasi	%	Definisi: Tingkat kesempatan kerja di wilayah transmigrasi adalah persentase penduduk berumur 15 tahun ke atas yang bekerja di wilayah transmigrasi terhadap angkatan kerja  Formulasi: Tingkat kesempatan kerja = (jumlah penduduk yang bekerja di wilayah transmigrasi/jumlah penduduk yang termasuk angkatan kerja di wilayah transmigrasi) x 100%	BPS



# BUPATI BENGKALIS

KEPUTUSAN BUPATI BENGKALIS

NOMOR : 225/KPTS/VI/2025

TENTANG

PEMBENTUKAN TIM PENYUSUN RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH  
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN BENGKALIS TAHUN 2025-2029

BUPATI BENGKALIS,

Menimbang : a. bahwa dalam rangka menjamin keterkaitan dan konsistensi perencanaan pembangunan jangka menengah daerah Kabupaten Bengkalis Tahun 2025-2029 dan Rencana Strategis Perangkat Daerah Kabupaten Bengkalis Tahun 2025-2029, diperlukan Tim Penyusun Rencana Strategis Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bengkalis;

b. bahwa berdasarkan Pasal 108 huruf a Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah, persiapan penyusunan Renstra meliputi penyusunan rancangan keputusan Kepala Daerah tentang pembentukan tim penyusun Renstra Perangkat Daerah;

c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Keputusan Bupati tentang Pembentukan Tim Penyusun Rencana Strategis Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bengkalis Tahun 2025-2029;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);

2. Undang-Undang Nomor 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 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);

3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);
4. Undang-Undang Nomor 41 Tahun 2024 tentang Kabupaten Bengkalis di Provinsi Riau (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 147, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6962);
5. Undang-Undang Nomor 59 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2025-2045 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 194, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6987);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan Tata Cara, Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 52, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6323);
8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
9. Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 33), sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Presiden Nomor 46 Tahun 2025 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 67);
10. Peraturan Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Nomor 3 Tahun 2021 tentang Pedoman Swakelola (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 485);
11. Peraturan Daerah Kabupaten Bengkalis Nomor 3 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Bengkalis (Lembaran Daerah Kabupaten Bengkalis Tahun 2016 Nomor 3) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Bengkalis Nomor 1 Tahun 2024 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Kabupaten Bengkalis Nomor 3 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Bengkalis (Lembaran Daerah Kabupaten Bengkalis Provinsi Riau Indonesia Tahun 2024 Nomor 1);
12. Peraturan Daerah Kabupaten Bengkalis Nomor 5 Tahun 2021 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Bengkalis Tahun 2021 Nomor 5);

13. Peraturan Daerah Kabupaten Bengkalis Nomor 5 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Tahun 2025-2045 (Lembaran Daerah Kabupaten Bengkalis Tahun 2024 Nomor 5);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan :

- KESATU : Membentuk Tim Penyusun Rencana Strategis Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bengkalis Tahun 2025–2029 dengan susunan keanggotaan sebagaimana tercantum dalam Lampiran Keputusan ini.
- KEDUA : Tim sebagaimana dimaksud pada DIKTUM KESATU mempunyai tugas sebagai berikut:
- a. Ketua;
    1. memimpin Tim Penyusun Renstra dalam pelaksanaan penyusunan Rencana Strategis Perangkat Daerah; dan
    2. mengambil keputusan terkait kebijakan dalam proses penyusunan Rencana Strategis Perangkat Daerah.
  - b. Wakil Ketua bertugas membantu Ketua Tim Penyusun Renstra dalam pelaksanaan penyusunan Rencana Strategis Perangkat Daerah;
  - c. Sekretaris:
    1. memfasilitasi penyusunan Rencana Strategis Perangkat Daerah dari rancangan awal sampai dengan penetapan Rencana Strategis Perangkat Daerah;
    2. menyusun agenda kerja Tim Penyusun Rencana Strategis Perangkat Daerah;
    3. mengoordinasikan pelaksanaan Forum Perangkat Daerah/lintas Perangkat Daerah dan berkoordinasi dengan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bengkalis; dan
    4. bertanggung jawab atas pelaksanaan tugasnya kepada Ketua Tim Penyusun Rencana Strategis Perangkat Daerah;
  - d. Koordinator bertugas menyiapkan materi pendukung/orientasi yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas Tim Penyusun Rencana Strategis Perangkat Daerah;
  - e. Anggota;
    1. menyusun tujuan, sasaran, program, *outcome*, kegiatan, *output* dan sub kegiatan beserta indikator dan target perangkat daerah dalam rangka pelaksanaan bidang Pemerintahan sesuai dengan tugas dan fungsi yang disusun dan berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan bersifat indikatif;
    2. menghimpun data yang diperlukan dalam penyusunan Rencana Strategis Perangkat Daerah sesuai dengan sistematika; dan

3. melaksanakan perbaikan atas verifikasi rancangan dan rancangan akhir Rencana Strategis Perangkat Daerah dan melakukan penajaman rancangan akhir Rencana Strategis sebelum dilakukan penetapan Rencana Strategis Perangkat Daerah.

- KETIGA : Dalam melaksanakan tugasnya, Tim sebagaimana dimaksud pada DIKTUM KESATU bertanggung jawab kepada Bupati Bengkalis.
- KEEMPAT : Segala biaya yang timbul akibat ditetapkannya Keputusan Bupati ini dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Bengkalis.
- KELIMA : Keputusan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Bengkalis  
pada tanggal 30 April 2025

BUPATI BENGKALIS,



KASMARNI

28. DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN BENGKALIS

NO.	JABATAN/INSTANSI	KEDUDUKAN DALAM TIM	KET
1	2	3	4
1.	KEPALA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN BENGKALIS	KETUA	
2.	SEKRETARIS DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN BENGKALIS	SEKRETARIS	
3.	PERENCANA AHLI MUDA SUBSTANSI PENYUSUNAN PROGRAM DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN BENGKALIS	KOORDINATOR	
4.	KEPALA BIDANG PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN BENGKALIS	ANGGOTA	
5.	KEPALA BIDANG PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN PERLUASAN KESEMPATAN KERJA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN BENGKALIS	ANGGOTA	
6.	KEPALA BIDANG HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN BENGKALIS	ANGGOTA	
7.	KEPALA BIDANG TRANSMIGRASI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN BENGKALIS	ANGGOTA	
8.	INSTRUKTUR AHLI MUDA PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN BENGKALIS SEBANYAK 1 (SATU) ORANG	ANGGOTA	
9.	PENGANTAR KERJA AHLI MUDA PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN BENGKALIS SEBANYAK 1 (SATU) ORANG	ANGGOTA	
10.	MEDIATOR AHLI MUDA PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN BENGKALIS SEBANYAK 1 (SATU) ORANG	ANGGOTA	
11.	PERENCANA AHLI MUDA BIDANG TRANSMIGRASI PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN BENGKALIS SEBANYAK 1 (SATU) ORANG	ANGGOTA	
12.	ANALIS KEBIJAKAN AHLI MUDA PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN BENGKALIS SEBANYAK 1 (SATU) ORANG	ANGGOTA	

NO.	JABATAN/INSTANSI	KEDUDUKAN DALAM TIM	KET
1	2	3	4
13.	KEPALA UNIT PELAKSANA TEKNIS LATIHAN KERJA PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN BENGKALIS	ANGGOTA	
14.	KEPALA SUBBAGIAN UMUM DAN KEPEGAWAIAN PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN BENGKALIS	ANGGOTA	
15.	KEPALA SUBBAGIAN KEUANGAN DAN PERLENGKAPAN PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN BENGKALIS	ANGGOTA	