



BUPATI SIAK

**KEPUTUSAN BUPATI SIAK
NOMOR 100.3.3.2/453 /HK/KPTS/2026**

TENTANG

**PENETAPAN INDIKATOR KINERJA UTAMA
DINAS TRANSMIGRASI DAN TENAGA KERJA
KABUPATEN SIAK TAHUN 2025-2029**

BUPATI SIAK,

- Menimbang** :
- a. bahwa untuk melaksanakan ketentuan dalam Pasal 3 dan Pasal 4 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor PER/9/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah;
 - b. bahwa dalam rangka meningkatkan pelaksanaan pemerintahan yang lebih baik, bersih dan akuntabel sebagai wujud pertanggungjawaban dalam mencapai visi, misi dan tujuan pemerintah, maka perlu dikembangkan dan diterapkan sistem pertanggungjawaban yang jelas, terukur dan efektif;
 - c. bahwa untuk memenuhi pada huruf a dan huruf b, perlu ditetapkan dalam suatu Keputusan Bupati;

- Mengingat** :
1. Undang-Undang Nomor 53 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Pelalawan, Kabupaten Rokan Hulu, Kabupaten Rokan Hilir, Kabupaten Siak, Kabupaten Karimun, Kabupaten Natuna, Kabupaten Kuantan Singingi, dan Kota Batam (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 181, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3902) sebagaimana telah diubah beberapa kali dengan Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2008 tentang Perubahan ketiga Atas Undang-undang Nomor 53 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Pelalawan, Kabupaten Rokan Hulu, Kabupaten Rokan Hilir, Kabupaten Siak, Kabupaten Karimun, Kabupaten Natuna, Kabupaten Kuantan Singingi, dan Kota Batam (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 107, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4880);
 2. 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);

3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah 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);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2018 tentang Standar Pelayanan Minimal (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 2, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6178);
5. 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);
6. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi dan Birokrasi Nomor PER/09/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah;
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi dan Birokrasi Nomor PER/20/M.PAN/11/2008 tentang petunjuk Penyusunan Indikator Kinerja Utama;
9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 19 Tahun 2024 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 845);
11. Peraturan Daerah Kabupaten Siak Nomor 1 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Siak Tahun 2025-2029 (Lembaran Daerah Kabupaten Siak Tahun 2025 Nomor 1);
12. Peraturan Daerah Kabupaten Siak Nomor 5 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Siak Tahun 2025-2029 (Lembaran Daerah Kabupaten Siak Tahun 2025 Nomor 5);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : **KEPUTUSAN BUPATI TENTANG PENETAPAN INDIKATOR KINERJA UTAMA DINAS TRANSMIGRASI DAN TENAGA KERJA KABUPATEN SIAK TAHUN 2025-2029.**

- KESATU** : Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Siak Tahun 2025-2029, sebagaimana tercantum dalam Lampiran Keputusan ini.
- KEDUA** : Indikator Kinerja Utama sebagaimana dimaksud pada Diktum KESATU bertujuan untuk:
- a. memberikan Informasi Kinerja yang penting dan diperlukan dalam menyelenggarakan manajemen kinerja organisasi; dan
 - b. mengukur keberhasilan pencapaian suatu tujuan dan sasaran strategis yang digunakan untuk perbaikan kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja organisasi.
- KETIGA** : Indikator Kinerja Utama Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Siak Tahun 2025-2029 sebagaimana dimaksud pada Diktum KESATU digunakan sebagai dasar untuk mengukur Rencana Kerja (Renja), Rencana Kerja dan Anggaran (RKA), Perjanjian Kinerja (PK), Laporan Kinerja Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja serta melakukan evaluasi pencapaian kinerja sesuai dengan dokumen Rencana Strategis Tahun 2025-2029.
- KEEMPAT** : Keputusan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan atas kesalahan dalam Keputusan ini, maka akan diadakan perbaikan dan perubahan sebagaimana mestinya.

**Ditetapkan di Siak Sri Indrapura
pada tanggal 5 Maret 2026**

BUPATI SIAK,



AFNI. Z

INDIKATOR KINERJA UTAMA
TAHUN 2025-2029

1. Nama Organisasi : Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Siak.
2. Tugas : Membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang Transmigrasi dan Tenaga Kerja.
3. Fungsi : perumusan kebijakan teknis di bidang pembantuan di bidang Transmigrasi dan Tenaga Kerja; penyelenggaraan pelayanan umum di bidang Transmigrasi dan Tenaga Kerja; pembinaan pelaksanaan tugas di bidang Transmigrasi dan Tenaga Kerja; pelaksanaan urusan tata usaha dinas; dan pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan baik secara tertulis maupun lisan sesuai dengan kewenangan dan bidang tugas dan fungsinya dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas.
4. Tujuan Renstra : Meningkatnya kesempatan dan produktivitas tenaga kerja serta Terwujudnya pengembangan wilayah baru.

NO	SASARAN RENSTRA	INDIKATOR KINERJA UTAMA	FORMULASI DATA	DEFINISI OPERASIONAL	SUMBER DATA	PENANGGUNG JAWAB
1	2	3	4	5	6	7
1.	Meningkatnya Perluasan Kesempatan Kerja dan Daya Saing Tenaga Kerja.	1.1 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja.	(Jumlah Angkatan Kerja/Jumlah Penduduk Usia Kerja) x 100%	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) adalah persentase jumlah angkatan kerja dibandingkan dengan jumlah penduduk usia kerja. Angkatan Kerja : orang usia ≥15 tahun yang bekerja atau sedang mencari pekerjaan. Penduduk Usia Kerja : semua orang berusia ≥15 tahun (termasuk yang bekerja, mencari kerja, atau tidak bekerja sama sekali). Semakin tinggi TPAK, semakin banyak penduduk usia kerja yang aktif secara ekonomi (bekerja atau mencari pekerjaan).	1. Badan Pusat Statistik (BPS) melalui survei berkala Sakernas (Survei Angkatan Kerja), yang dirilis setiap Februari dan Agustus. 2. Data usia kerja dari Disdukcapil.	1. Kepala Dinas; 2. Sekretaris; 3. Kepala Bidang PPTK

1	2	3	4	5	6	7
		1.2 Persentase Pencari Kerja yang terdaftar dan ditempatkan.	(Jumlah Pencari Kerja yang ditempatkan / Jumlah Pencari Kerja yang terdaftar) x 100%	Persentase pencari kerja terdaftar yang ditempatkan adalah indikator yang menunjukkan proporsi pencari kerja yang terdaftar di dinas ketenagakerjaan (BLK/Disnaker) dan berhasil mendapatkan pekerjaan dalam periode tertentu. Pencari kerja terdaftar : orang yang mendaftar di dinas ketenagakerjaan atau sistem online resmi untuk mendapatkan pekerjaan. Ditempatkan : pencari kerja yang sudah memperoleh pekerjaan melalui program penempatan atau penyaluran resmi. Persentase pencari kerja terdaftar yang ditempatkan adalah indikator kinerja yang mengukur efektivitas layanan antar kerja (bursa kerja, <i>job fair</i>, disnaker) dalam menjembatani pencari kerja dengan pemberi kerja.	1. Data Alumni Pelatihan BLK. 2. Informasi dari Perusahaan di Kab. Siak. 3. Badan Pusat Statistik (BPS) Kab. Siak	1. Kepala Dinas; 2. Sekretaris; 3. Kepala Bidang PPTK; 4. Kepala BLK
2.	Terwujudnya hubungan industrial yang harmonis dan peningkatan perlindungan hak-hak dasar pekerja/buruh.	2.1 Persentase kasus hubungan industrial yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB).	(Jumlah Kasus Hubungan Industrial Yang Diselesaikan melalui Perjanjian Bersama (PB) / Jumlah Kasus Yang Ditangani) x 100%	Persentase kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan melalui Perjanjian Bersama (PB) adalah penyelesaian kasus hasil kesepakatan tertulis bipartit. PB didasarkan pada Pasal 7 UU Nomor 2 Tahun 2004, yang wajib didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Ketentuan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2004 merinci ada 4 jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu : a. perselisihan hak; b. perselisihan kepentingan; c. perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan d. perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.	1. Data perusahaan yang melaporkan perkara perselisihan. Data ini mencakup jenis perselisihan hak, kepentingan, PHK, dan antar-serikat, yang diselesaikan melalui bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, atau pengadilan. 2. Risalah bipartit 3. Pemohonan pencatatan 4. Kronologis kasus 5. Surat Kuasa dari direktur 6. Surat kuasa pekerja ke SP atau Pengacara.	1. Kepala Dinas; 2. Sekretaris; 3. Kepala Bidang KPHI; 4. Mediator Hubungan Industrial.

1	2	3	4	5	6	7
3.	Terlaksananya Pembangunan dan Pengembangan pada Kawasan Transmigrasi.	3.1 Persentase Desa Maju dan Desa Mandiri di Kawasan Transmigrasi Kab. Siak.	(Jumlah Desa Maju dan Desa Mandiri / Jumlah Desa Transmigrasi) x 100%	Desa Maju adalah desa yang memiliki tingkat perkembangan tinggi berdasarkan penilaian Indeks Desa Membangun (IDM) dari Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi. Desa Mandiri adalah desa yang memiliki kemampuan melaksanakan pembangunan untuk meningkatkan kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat secara berkelanjutan, dengan ketahanan sosial, ekonomi, dan lingkungan yang kuat. Klasifikasi status perkembangan desa berdasarkan Indeks Desa Membangun (IDM) yang mengukur ketahanan sosial, ekonomi dan ekologi secara berkelanjutan serta memiliki kemampuan mengelola potensi sumber daya, sarana dan prasarana (termasuk hasil pemukiman transmigrasi) untuk meningkatkan kualitas hidup dan secara spesifik indikator ini diukur melalui IDM yang ditetapkan oleh Kemendes PDTT.	1. Data Statistik Perkembangan Desa Kab. Siak (DPMK) 2. Kemendes PDTT	1. Kepala Dinas; 2. Sekretaris; 3. Kepala Bidang Transmigrasi
4.	Meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi.	4.1 Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP)	Nilai SAKIP PD dihitung berdasarkan evaluasi yang dilakukan oleh Inspektorat. Nilai tersebut menggambarkan tingkat akuntabilitas kinerja dalam manajemen Perangkat daerah. Formulasi Nilai SAKIP Perangkat Daerah	Sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014, Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah. Untuk mengetahui sejauh mana implementasi SAKIP dilaksanakan, serta untuk mendorong peningkatan pencapaian	1. Permenpan Nomor 88 Tahun 2021; 2. Lembar Kerja Evaluasi Internal 3. Laporan Hasil Evaluasi (LHE) yang di keluarkan oleh Inspektorat	1. Kepala Dinas; 2. Sekretaris; 3. Bidang PPTK; 4. Bidang KPHI; 5. Bidang Transmigrasi; 6. Fungsional Perencana

1	2	3	4		5	6	7
			Nilai SAKIP = $\sum$ (Skor Komponen x Bobot)		kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, maka perlu dilakukan evaluasi AKIP atau evaluasi atas implementasi SAKIP. Evaluasi AKIP ini diharapkan dapat mendorong setiap instansi pemerintah, baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah untuk berkomitmen dan secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP dalam mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan.		
			Komponen Penilaian	Bobot (%)			
			1. Perencanaan Kinerja	30			
			2. Pengukuran Kinerja	30			
			3. Pelaporan Kinerja	15			
			4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25			

TARGET INDIKATOR KINERJA UTAMA DINAS TRANSMIGRASI DAN TENAGA KERJA KABUPATEN SIAK TAHUN 2025-2029

NO	TUJUAN/SASARAN	INDIKATOR KINERJA UTAMA	SATUAN	TARGET TAHUNAN				
				2025	2026	2027	2028	2029
1	2	3	4	5	6	7	8	9
	Tujuan : Meningkatkan kesempatan dan produktivitas tenaga kerja serta Terwujudnya pengembangan wilayah baru.							
1.	Sasaran 1: Meningkatkan Perluasan Kesempatan Kerja dan Daya Saing Tenaga Kerja.	1.1 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja.	Persen	68	69	70	72	73
		1.2 Persentase Pencari Kerja yang terdaftar dan ditempatkan.	Persen	19,50	50	55	58	60
2.	Sasaran 2: Terwujudnya hubungan industrial yang harmonis dan peningkatan perlindungan hak-hak dasar pekerja/buruh.	2.1 Persentase kasus hubungan industrial yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB).	Persen	78	80	83	86	88
3.	Sasaran 3 : Terlaksananya Pembangunan dan Pengembangan Pada Kawasan Transmigrasi.	3.1 Persentase Desa Maju dan Desa Mandiri di Kawasan Transmigrasi Kab. Siak.	Persen	2,32	4,65	4,65	6,98	9,30
4.	Sasaran 4 : Meningkatkan kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi.	4.1 Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP)	Nilai	BB	BB	BB	A	A

BUPATI SIAK,


AFNI. Z