

**LAPORAN AKUNTABILITAS
KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
(LAKIP) TAHUN 2021**



**DINAS TRANSMIGRASI, TENAGA KERJA,
ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL
KABUPATEN POLEWALI MANDAR**

DAFTAR ISI

| | |
|--|-----|
| DAFTAR ISI..... | i |
| KATA PENGANTAR | iii |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. LATAR BELAKANG | 1 |
| 1. DASAR HUKUM..... | 1 |
| 2. MAKSUD | 2 |
| 3. TUJUAN..... | 2 |
| B. KEDUDUKAN, TUGAS POKOK DAN FUNGSI..... | 3 |
| C. PERMASALAHAN PEMBANGUNAN..... | 5 |
| BAB II PERENCANAAN KINERJA | 6 |
| A. RENCANA STRATEGIS..... | 6 |
| B. PERENCANAAN KINERJA | 8 |
| BAB III AKUNTABILITAS KINERJA | 10 |
| A. PENGUKURAN KINERJA | 10 |
| B. EVALUASI DAN ANALISA CAPAIAN KINERJA..... | 11 |
| 1. SASARAN STRATEGIS SATU..... | 11 |
| 2. SASARAN STRATEGIS DUA..... | 13 |
| 3. SASARAN STRATEGIS KETIGA | 14 |
| 4. SASARAN STRATEGIS KEEMPAT | 16 |
| 5. SASARAN STRATEGIS KELIMA..... | 18 |
| C. PERBANDINGAN CAPAIAN KINERJA TAHUN SEBELUMNYA | 20 |
| D. FAKTOR PENDUKUNG PENCAPAIAN SASARAN..... | 21 |
| E. LANGKAH ANTISIPATIF..... | 21 |
| F. AKUNTABILITAS KEUANGAN..... | 22 |
| BAB IV PENUTUP | 24 |
| LAMPIRAN..... | 25 |

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga Dinas Transmigrasi, Tenaga Kerja, Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Polewali Mandar dapat menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Tahun 2021 dalam rangka akuntabilitas kinerja terhadap Rencana Strategis Tahun 2019-2024 dan Rencana Kinerja Tahun 2021 yang telah ditetapkan.

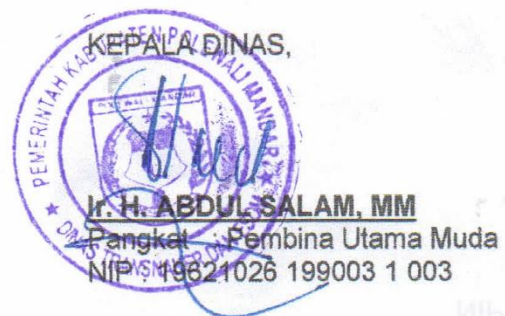
Pelaksanaan kegiatan pembangunan Ketransmigrasian, Ketenagakerjaan, dan ESDM Kabupaten Polewali Mandar pada Dinas Transmigrasi, Tenaga Kerja, Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Polewali Mandar Tahun Anggaran 2021 telah dilaksanakan sesuai dengan rencana. Sehubungan dengan itu guna mengetahui pencapaian keberhasilan Program dan Kegiatan Dinas Transmigrasi, Tenaga Kerja, Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Polewali Mandar disusun LAKIP Tahun 2021 yang berisikan tujuan, sasaran, hasil yang dicapai, manfaat dan dampak dari kegiatan.

Laporan ini yang dimaksudkan guna mengevaluasi kegiatan yang telah dilaksanakan dalam Tahun Anggaran 2021 serta untuk dijadikan bahan perbaikan masa mendatang, sekaligus sebagai bahan pertimbangan pertanggungjawaban Bupati Polewali Mandar Tahun 2021.

Dalam penyusunan laporan ini, Kami meyakini bahwa masih banyak kekurangan dalam penyusunan LAKIP Tahun 2021 karena itu saran perbaikan untuk penyempurnaan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Tahun 2021 ini sangat kami harapkan.

Mudah-mudahan laporan ini dapat memberikan umpan balik yang diperlukan untuk peningkatan kinerja masa yang akan datang guna untuk mewujudkan Visi Bupati dan Wakil Bupati Polewali Mandar "Polewali Mandar Maju, Rakyat Sejahtera".

Polewali, Februari 2022



BAB I PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan sebuah sistem dengan pendekatan manajemen berbasis kinerja untuk penyediaan informasi kinerja guna pengelolaan kinerja dalam rangka mendorong pemerintahan agar lebih berdayaguna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab. Terdapat 4 (empat) komponen besar SAKIP, yaitu : Perencanaan Kinerja dan Penganggaran, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Review Kinerja.

Pelaporan kinerja Pemerintah Daerah menjadi salah satu kunci untuk menjamin penyelenggaraan Pemerintahan yang demokratis, transparan, akuntabel dan efisien. Upaya ini juga selaras dengan tujuan perbaikan pelayanan publik sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Untuk itu pelaksanaan otonomi daerah perlu mendapatkan dorongan yang lebih besar dari berbagai elemen masyarakat termasuk pengembangan akuntabilitas melalui penyusunan dan pelaporan kinerja Pemerintah Daerah.

Penyusunan LAKIP tersebut memuat Laporan Akuntabilitas pada setiap tahun penganggaran yang merupakan laporan capaian terhadap target kinerja yang telah ditetapkan, perbandingan capaian tahun berjalan dengan tahun-tahun sebelumnya, serta mengungkapkan keberhasilan dan kegagalan dalam upaya pencapaian target kinerja. LAKIP ini juga merupakan media pertanggungjawaban pemerintah secara terukur yang berorientasi hasil.

Selanjutnya, Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah tersebut, secara tegas mengamanahkan bahwa setiap entitas akuntabilitas kinerja, dalam hal ini termasuk Dinas Transmigrasi, Tenaga Kerja, Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Polewali Mandar wajib menyusun dan menyajikan Laporan Kinerja atas prestasi kerja yang dicapai, berdasarkan penggunaan anggaran yang telah dialokasikan.

1. DASAR HUKUM .

- a. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
- b. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara;
- c. Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
- d. Undang-Undang Nomor 28 tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang bersih dan Bebas dari Kolusi, Korupsi dan Nepotisme;
- e. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
- f. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;

- g. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Review Atas Laporan Kinerja;
- h. Peraturan Bupati Polewali Mandar Nomor 26 Tahun 2019 tentang Penetapan Rencana Strategis Perangkat Daerah Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2019-2024;
- i. Peraturan Daerah Kabupaten Polewali Mandar Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Polewali Mandar;
- j. Peraturan Bupati Polewali Mandar Nomor 52 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan, Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi, serta Tata Kerja Dinas Transmigrasi, Tenaga Kerja, Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Polewali Mandar.

2. MAKSUD

- a. Untuk memaparkan pencapaian Tujuan, Sasaran dan Indikator Sasaran Rencana Strategis (Renstra) Dinas Transmigrasi, Tenaga Kerja, Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Polewali Mandar tahun 2019-2024 yang tertuang dalam Penetapan Kinerja Kepala Dinas Transmigrasi, Tenaga Kerja, Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2021.
- b. Untuk menggambarkan perbandingan capaian indikator kinerja Dinas Transmigrasi, Tenaga Kerja, Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Polewali Mandar tahun-tahun sebelumnya sampai dengan tahun berjalan.
- c. Untuk menyajikan keberhasilan dan kegagalan berikut kendala dan solusi yang dilakukan Dinas Transmigrasi, Tenaga Kerja, Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Polewali Mandar pada tahun anggaran 2021.

3. TUJUAN

- a. Untuk menjadi bahan evaluasi akuntabilitas kinerja bagi Dinas Transmigrasi, Tenaga Kerja, Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Polewali Mandar serta stakeholder yang membutuhkan;
- b. Untuk menjadi bahan penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja Dinas Transmigrasi, Tenaga Kerja, Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Polewali Mandar periode yang akan datang;
- c. Untuk menjadi bahan penyempurnaan pelaksanaan program dan kegiatan Dinas Transmigrasi, Tenaga Kerja, Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Polewali Mandar yang akan datang; dan
- d. Untuk menjadi bahan penyempurnaan berbagai kebijakan yang diperlukan.

B. KEDUDUKAN, TUGAS POKOK DAN FUNGSI

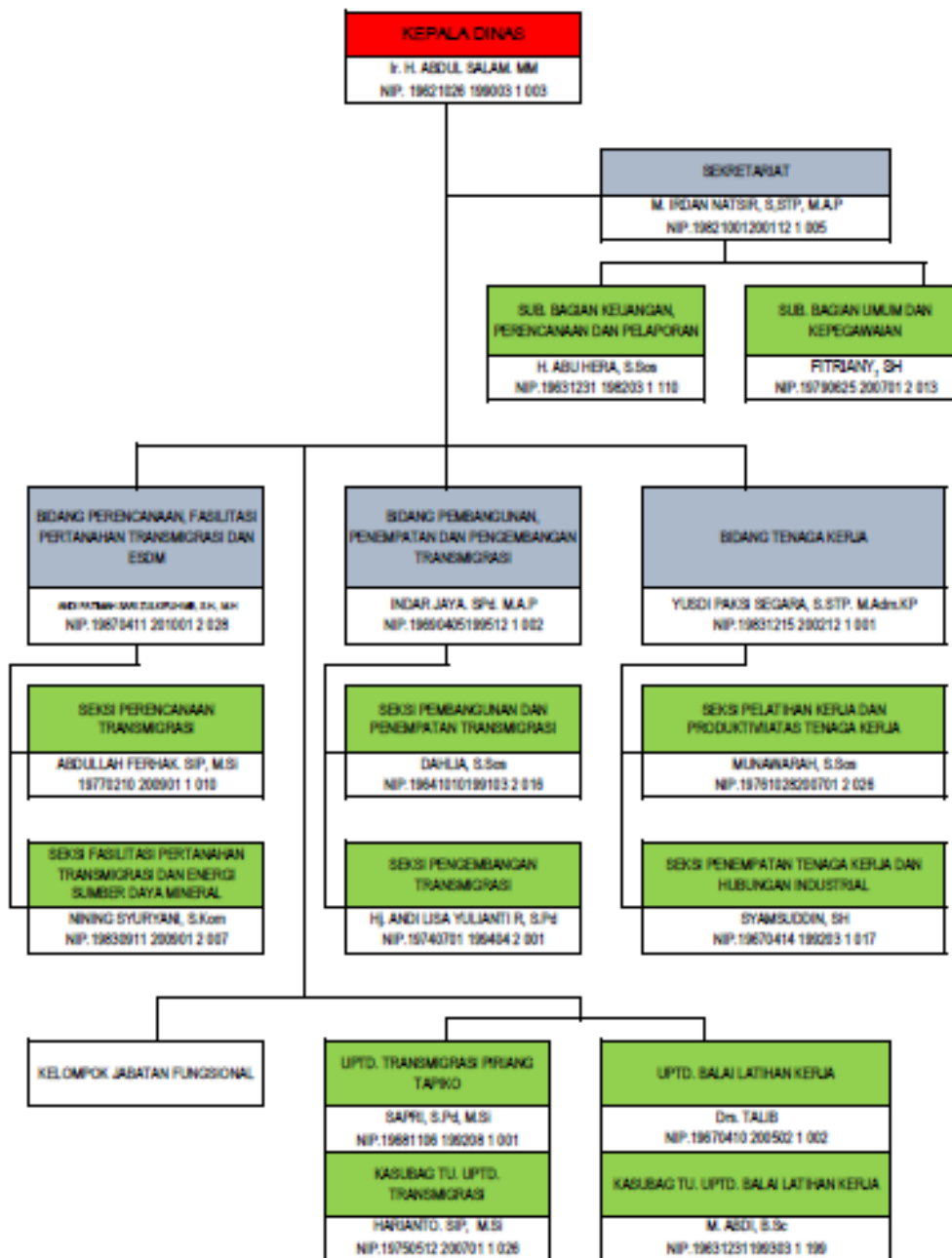
Dalam rangka mewujudkan salah satu sasaran RPJMD Tahun 2019-2024 Kabupaten Polewali Mandar yaitu **“Berkurangnya Penduduk Miskin”**, maka Berdasarkan Peraturan Bupati Polewali Mandar Nomor 52 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan, Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi, serta Tata Kerja Dinas Transmigrasi, Tenaga Kerja, Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Polewali Mandar, Dinas Transmigrasi, Tenaga Kerja, Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Polewali Mandar mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan urusan Transmigrasi, Tenaga Kerja dan Energi Sumber Daya Mineral yang menjadi Kewenangan Daerah. Dalam melaksanakan tugas tersebut, Dinas Transmigrasi, Tenaga Kerja, Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Polewali Mandar mempunyai fungsi sebagai berikut:

1. perumusan kebijakan Transmigrasi, Tenaga Kerja dan Energi Sumber Daya Mineral;
2. pelaksanaan kebijakan Transmigrasi, Tenaga Kerja dan Energi Sumber Daya Mineral;
3. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan Transmigrasi, Tenaga Kerja dan Energi Sumber Daya Mineral;
4. pelaksanaan administrasi dinas sesuai dengan lingkup tugasnya; dan
5. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

Adapun struktur organisasi Dinas Transmigrasi, Tenaga Kerja, Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Polewali Mandar berdasarkan Peraturan Bupati Polewali Mandar Nomor 52 Tahun 2016 sebagai berikut :

1. Kepala Dinas
2. Sekretariat
 - a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
 - b. Sub Bagian Keuangan, Perencanaan dan Pelaporan
3. Bidang Perencanaan, Fasilitasi Pertanahan Transmigrasi dan ESDM
 - a. Seksi Perencanaan Transmigrasi
 - b. Seksi Fasilitasi Pertanahan Transmigrasi dan ESDM
4. Bidang Pembangunan, Penempatan dan Pengembangan Transmigrasi
 - a. Seksi Pembangunan dan Penempatan Transmigrasi
 - b. Seksi Pengembangan Transmigrasi
5. Bidang Tenaga Kerja
 - a. Seksi Pelatihan Kerja dan Produktifitas Tenaga Kerja
 - b. Seksi Penempatan Tenaga Kerja dan Hubungan Industrial
6. Unit Pelaksana Teknis Dinas
7. Kelompok Jabatan Fungsional.

Bagan 1.1
Struktur Organisasi



C. PERMASALAHAN PEMBANGUNAN

Permasalahan Pembangunan Dinas Transmigrasi, Tenaga Kerja, Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Polewali Mandar dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Polewali Mandar 2019-2024 adalah:

1. Urusan Transmigrasi
 - a) Masih rendahnya jumlah serapan transmigrasi local
 - b) Minimnya sarana dan prasarana infrastruktur transmigrasi.
2. Urusan Tenaga Kerja
 - a) Rendahnya penyerapan lapangan kerja bagi tenaga kerja berpendidikan SMA-Perguruan yang terdaftar
 - b) Rendahnya tingkat pendidikan pengangguran terbuka (pendidikan paling tinggi tamat SLTP)
 - c) Masih tingginya tenaga kerja yang bekerja di sektor non formal
 - d) Masih rendahnya tenaga kerja yang bekerja pada sektor industri pengolahan hanya sekitar
 - e) Rendahnya kualitas angkatan kerja, berpendidikan paling tinggi tamat SLTP.
3. Urusan Energi dan Sumber Daya Mineral
 - a) Masih adanya aktifitas pertambangan yang tidak mengikuti kaidah usaha pertambangan yang baik (good mining practice)
 - b) Belum meratanya akses terhadap layanan listrik
 - c) Belum efisiennya pemanfaatan energy final dan minimnya pemanfaatan baru dan terbarukan.

BAB II PERENCANAAN KINERJA

A. RENCANA STRATEGIS

Rencana strategis satuan kerja perangkat daerah adalah proses sistematis pembuatan keputusan yang beresiko, dengan memanfaatkan pengetahuan aspiratif, mengorganisasi secara sistematis usaha-usaha melaksanakan keputusan tersebut dan mengukur hasilnya melalui umpan balik yang terorganisasi dan sistematis.

Rencana strategis satuan kerja perangkat daerah sebagai pedoman bagi Dinas Transmigrasi, Tenaga Kerja, Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Polewali Mandar dalam menyusun sasaran, program dan kegiatan dalam mendukung pembangunan daerah. penyusunan Rencana strategis satuan kerja perangkat daerah mempunyai tujuan untuk meningkatkan pelaksanaan pemerintah dan pembangunan.

Rencana Strategis Dinas Transmigrasi, Tenaga Kerja, Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Polewali Mandar berangkat dari Visi, Misi, Tujuan dan sasaran RPJMD pemerintah Kabupaten Polewali Mandar 2019-2024.

Visi Bupati dan Wakil Bupati Polewali Mandar sebagaimana tertuang dalam RPJMD Tahun 2019-2024 yaitu "Polewali Mandar Maju, Rakyat Sejahtera". Rumusan visi mencakup dua pokok visi didalamnya yaitu Maju dan Rakyat Sejahtera. Kedua pokok visi tersebut saling terkait satu sama lain untuk mewujudkan kondisi yang diharapkan pada akhir periode RPJMD.

Dalam mewujudkan kondisi akhir RPJMD Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2019-2024, maka yang harus dilihat adalah permasalahan pembangunan Kabupaten Polewali Mandar. Adapun permasalahan pembangunan Kabupaten Polewali Mandar dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Polewali Mandar 2019-2024 berdasarkan urusan pemerintahan adalah:

- a) Urusan Transmigrasi
 - c) Masih rendahnya jumlah serapan transmigrasi local
 - d) Minimnya sarana dan prasarana infrastruktur transmigrasi.
- b) Urusan Tenaga Kerja
 - f) Rendahnya penyerapan lapangan kerja bagi tenaga kerja berpendidikan SMA-Perguruan Tinggi yang terdaftar
 - g) Rendahnya tingkat pendidikan pengangguran terbuka (pendidikan paling tinggi tamat SLTP)
 - h) Masih tingginya tenaga kerja yang bekerja di sektor non formal
 - i) Masih rendahnya tenaga kerja yang bekerja pada sektor industri pengolahan
 - j) Rendahnya kualitas angkatan kerja, berpendidikan paling tinggi tamat SLTP.

- c) Urusan Energi dan Sumber Daya Mineral
 - d) Masih adanya aktifitas pertambangan yang tidak mengikuti kaidah usaha pertambangan yang baik (good mining practice)
 - e) Belum meratanya akses terhadap layanan listrik
 - f) Belum efisiennya pemanfaatan energi final dan minimnya pemanfaatan baru dan terbarukan.

Dengan mengacu pada visi dan misi di atas, dirumuskan tujuan dan sasaran sebagai berikut :

1. Misi 1 : Meningkatkan taraf hidup dan kualitas sumber daya masyarakat.

Sasaran-sasaran yang ingin dicapai adalah :

- a. Meningkatkan kesejahteraan masyarakat;
- b. Berkurangnya pengangguran;**
- c. Meningkatkan ketahanan pangan;
- d. Berkembangnya usaha ekonomi lokal;**
- e. Meningkatkan kualitas pendidikan;
- f. Meningkatkan derajat kesehatan;
- g. Meningkatkan kualitas hidup perempuan dan anak.

2. Misi 2 : Meningkatkan daya saing ekonomi yang merata dan berkualitas.

Sasaran-sasaran yang ingin dicapai adalah :

- a. Meningkatkan daya saing usaha industri pengolahan dan perdagangan;
- b. Meningkatkan daya saing usaha pariwisata daerah;
- c. Meningkatkan investasi daerah;
- d. Meningkatkan pemerataan pertumbuhan sektor pertanian dan perikanan.

3. Misi 3 : Meningkatkan kualitas pembangunan infrastruktur.

Sasaran-sasaran yang ingin dicapai adalah :

- a. Meningkatkan kinerja penyelenggaraan sistem transportasi;
 - b. Meningkatkan kualitas infrastruktur jalan;
 - c. Meningkatkan kualitas infrastuktur jaringan irigasi;
 - d. Meningkatkan kualitas infrastruktur permukiman.
4. Meningkatkan kualitas lingkungan hidup.

Sasaran yang ingin dicapai adalah meningkatnya kelestarian lingkungan hidup.

4. Misi 4 : Terwujudnya pemerintahan yang bersih, akuntabel dan modern.

Sasaran yang ingin dicapai adalah **meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan.**

Melihat tujuan dan sasaran diatas, Dinas Transmigrasi, Tenaga Kerja, Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Polewali Mandar mempunyai tanggungjawab terhadap pencapaian 3 (tiga) sasaran yaitu:

1. Berkurangnya pengangguran;
2. Berkembangnya usaha ekonomi local;
3. Meningkatnya kualitas tata kelola pemerintahan.

Berdasarkan Keputusan Bupati Polewali Mandar Nomor 26 tahun 2019 tentang Penetapan Rencana Strategis Perangkat Daerah Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2019-2024, maka ditetapkanlah Tujuan, Sasaran jangka menengah Dinas Transmigrasi, Tenaga Kerja, Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Polewali Mandar sebagai berikut :

Tabel 2.1
Tujuan, Sasaran, dan Indikator Renstra

| Tujuan | Sasaran Strategis OPD | Indikator Sasaran |
|--|---|---|
| Berkurangnya Pengangguran; | Meningkatnya Kualitas dan produktivitas tenaga kerja | Jumlah tenaga kerja terampil |
| | Meningkatnya kesempatan kerja | Persentase Tenaga Kerja yang terserap |
| Berkembangnya Usaha Ekonomi Lokal | Berkembangnya Kawasan Transmigrasi | Jumlah Satuan Kawasan Pengembangan Transmigrasi |
| Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Pemerintahan | Meningkatnya Kualitas Kinerja Satuan Kerja | Predikat SAKIP Perangkat Daerah |
| | Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Keuangan Perangkat Daerah | Opini Pengelolaan Keuangan Perangkat Daerah |
| | Meningkatnya Kualitas Manajemen Perkantoran | Indeks Kepuasam Masyarakat/Stakeholder |

B. PERENCANAAN KINERJA

Perencanaan kinerja merupakan proses sangat penting dan harus dilakukan oleh organisasi karena dapat memberikan perspektif tentang apa yang akan dicapai ataupun dihasilkan oleh organisasi. Rencana Kinerja Tahunan digunakan untuk penyusunan skala prioritas kegiatan yang

akan dilakukan pada tahun yang bersangkutan karena alokasi anggaran untuk SKPD yang terbatas. Dengan adanya rencana kinerja tahunan tersebut diharapkan pengelolaan program dan kegiatan benar-benar berdaya guna dan berhasil guna. Rencana Kinerja Tahunan disusun dengan mengacu pada Renstra Dinas Transmigrasi, Tenaga Kerja, Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Polewali Mandar dan Arah Kebijakan Umum yang ditetapkan untuk pelaksanaan pembangunan pada tahun anggaran 2021. Adapun Rencana Kinerja Tahunan tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 2.2
Rencana Kinerja Tahunan

| No | Sasaran Strategis OPD | Indikator Sasaran | Target |
|----|---|---|-------------|
| 1 | Meningkatnya Kualitas Tenaga Kerja | Jumlah tenaga kerja terampil | 1.250 orang |
| | | Persentase sarana dan prasarana BLK sesuai standar | 60% |
| 2 | Meningkatnya kesempatan kerja | Persentase Tenaga Kerja yang terserap | 23.27% |
| 3 | Berkembangnya Kawasan Transmigrasi | Jumlah Satuan Kawasan Pengembangan (SKP) Transmigrasi | 1 SKP |
| 4 | Meningkatnya kualitas tata kelola organisasi perangkat daerah | Indeks kepuasan masyarakat/stakeholder | Baik |
| 5 | Meningkatnya akuntabilitas kinerja satuan kerja | Predikat SAKIP perangkat daerah | BB |
| 6. | Meningkatnya kualitas pengelolaan keuangan perangkat daerah | Opini pengelolaan keuangan perangkat daerah | WTP |

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

Akuntabilitas kinerja merupakan kewajiban untuk menjawab keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan visi dan misi organisasi kepada pihak yang berwenang menerima pelaporan akuntabilitas. Pengukuran kinerja digunakan sebagai dasar untuk meneliti keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan ke dalam rencana kinerja dan penetapan kinerja Dinas Transmigrasi, Tenaga Kerja, Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Polewali Mandar. Penilaian mencakup tingkat pencapaian target sasaran dari masing-masing indikator kinerja sasaran yang ditetapkan dalam dokumen Perjanjian Kinerja yaitu Indikator Kinerja Utama (IKU), Rencana Kinerja Tahunan (RKT) dan Perjanjian Kinerja. Adapun penilaian dimaksud disajikan dengan urutan sebagai berikut:

1. Pengukuran Kinerja
2. Evaluasi dan Analisa Capaian Kinerja
3. Akuntabilitas Keuangan

A. PENGUKURAN KINERJA

Pengukuran capaian kinerja mencakup penetapan indikator dan capaian kinerjanya yang digunakan untuk menilai keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan dan program yang ditetapkan dalam RENSTRA. Pengukuran kinerja berisi indikator kinerja dan pencapaian target masing-masing kegiatan dan sasaran. Pengukuran kinerja kegiatan secara rinci dapat dilihat pada lampiran. Sedangkan pengukuran kinerja sasaran sebagaimana yang telah ditentukan dalam Dokumen Penetapan Kinerja dapat dilihat secara rinci sebagai berikut :

Tabel 3.1
Pengukuran Kinerja Sasaran

| No | Sasaran Strategis OPD | Indikator Sasaran | Target | Realisasi | Capaian |
|----|--|--|-------------|-----------|---------|
| 1 | Meningkatnya Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja | Jumlah tenaga kerja terampil | 1.250 orang | 355 orang | 28,4% |
| | | Persentase sarana dan prasarana BLK sesuai standar | 60% | 50% | 83,33% |
| 2 | Meningkatnya | Persentase Tenaga Kerja | 23.27% | 14,44% | 62.05% |

| | | | | | |
|----|---|---|-------|-------|-------|
| | kesempatan kerja | yang terserap | | | |
| 3 | Berkembangnya Kawasan Transmigrasi | Jumlah Satuan Kawasan Pengembangan (SKP) Transmigrasi | 1 SKP | 1 SKP | 1 SKP |
| 4 | Meningkatnya kualitas tata kelola organisasi perangkat daerah | Indeks kepuasan masyarakat/stakeholder | Baik | Baik | Baik |
| 5 | Meningkatnya akuntabilitas kinerja satuan kerja | Predikat SAKIP perangkat daerah | BB | BB | BB |
| 6. | Meningkatnya kualitas pengelolaan keuangan perangkat daerah | Opini pengelolaan keuangan perangkat daerah | WTP | WTP | WTP |

B. EVALUASI DAN ANALISA CAPAIAN KINERJA

Sesuai Rencana Strategis Dinas Transmigrasi, Tenaga Kerja, Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2019-2024, visi dan misi mengacu pada visi dan misi Bupati sesuai dengan yang tertuang dalam RPJMD Kabupaten Polewali Mandar 2019-2024. Sedangkan tujuan yang ingin dicapai yaitu :

1. Berkurangnya pengangguran
2. Berkembangnya usaha ekonomi lokal
3. Meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan

Adapun analisa dari sasaran strategis tersebut dalam mencapai misi Bupati dan Wakil Bupati Polewali Mandar serta tujuan dari Dinas Transmigrasi, Tenaga Kerja, Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Polewali Mandar dapat diuraikan sebagai berikut :

1. SASARAN STRATEGIS SATU

SASARAN STRATEGIS : *Meningkatnya Kualitas Tenaga Kerja*

Untuk dapat mencapai misi Bupati yang kesatu, yaitu **Meningkatnya taraf hidup dan kualitas sumber daya masyarakat** melalui pertumbuhan ekonomi yang berkualitas dan berkelanjutan berbasis potensi sumberdaya manusia dan kearifan lokal, serta dapat mencapai tujuan yaitu “berkurangnya pengangguran”, maka ditetapkan sasaran strategis, yaitu Meningkatkan Kualitas tenaga kerja. Dalam sasaran strategis ini, terdapat 2 (dua) Indikator sasaran yang dapat diukur dengan rumusan/formula tertentu yaitu Jumlah tenaga kerja terampil. Adapun pencapaian

target kinerja atas sasaran strategis pertama serta analisa dari Indikator Kinerjanya, akan diuraikan sebagai berikut:

Tabel 3.2
Sasaran Strategis Satu

| | | | |
|---|-------------|-----------|-----------------|
| Misi 1 : Meningkatnya taraf hidup dan kualitas sumber daya masyarakat | | | |
| Tujuan : Berkurangnya pengangguran | | | |
| Sasaran Strategis 1 : Meningkatnya Kualitas tenaga kerja | | | |
| Indikator Kinerja | Tahun 2021 | | |
| | Target | Realisasi | Capaian Kinerja |
| Jumlah tenaga kerja terampil | 1.250 Orang | 355 Orang | 28,4% |
| Persentase sarana dan prasarana BLK sesuai standar | 60% | 50% | 83,33% |

Persentase Indikator Kinerja “Jumlah Tenaga Kerja Terampil” terealisasi 355 orang atau lebih rendah dari target yang ditetapkan sebesar 1.250 orang sehingga persentase capaiannya sebesar 28,4%.

Persentase Indikator Kinerja “Sarana dan Prasarana BLK” terealisasi 50% dari target 60% yang ditetapkan sehingga persentase capaiannya sebesar 83,33%

Upaya-upaya yang telah dilakukan dalam rangka meningkatnya kualitas dan produktivitas tenaga kerja yaitu melalui Program Peningkatan Kesempatan Kerja dan Produktivitas Kerja. Adapun kegiatan yang telah dilaksanakan untuk mencapai indikator Jumlah Tenaga Kerja Terampil adalah:

1. Kegiatan Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan Bagi Pencari Kerja Berdasarkan Klaster Kompetensi.
Kegiatan ini dilaksanakan dengan pelatihan menjahit secara mandiri yang dilaksanakan oleh UPTD. Balai Latihan Kerja (UPTD. BLK) sebanyak 50 Orang peserta, serta pelatihan menjahit dan pelatihan pertukangan yang bersumber dari APBD Kabupaten Polewali Mandar sebanyak 48 orang peserta.
2. Kegiatan Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerjasama Dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur Serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja

Kegiatan ini dilaksanakan dengan kegiatan pelatihan menjahit yang diikuti sebanyak 17 orang peserta dan pelatihan pertukangan sebanyak 40 orang peserta.

2. SASARAN STRATEGIS DUA

SASARAN STRATEGIS : *Meningkatnya kesempatan kerja*

Untuk dapat mencapai misi Bupati yang kesatu, yaitu **Meningkatnya taraf hidup dan kualitas sumber daya masyarakat** melalui pertumbuhan ekonomi yang berkualitas dan berkelanjutan berbasis potensi sumberdaya manusia dan kearifan lokal, serta dapat mencapai tujuan yaitu “berkurangnya pengangguran”, maka ditetapkan sasaran strategis, yaitu Meningkatkan kesempatan kerja. Dalam sasaran strategis ini, terdapat 1 (satu) Indikator sasaran yang dapat diukur dengan rumusan/formula tertentu yaitu Persentase tenaga kerja yang terserap. Adapun pencapaian target kinerja atas sasaran strategis kedua serta analisa dari Indikator Kinerjanya, akan diuraikan sebagai berikut:

Tabel 3.3
Sasaran Strategis Dua

| | | | |
|---|------------|-----------|-----------------|
| Misi 1 : Meningkatkan taraf hidup dan kualitas sumber daya masyarakat | | | |
| Tujuan : Berkurangnya pengangguran | | | |
| Sasaran Strategis 2 : Meningkatkan kesempatan kerja | | | |
| Indikator Kinerja | Tahun 2021 | | |
| | Target | Realisasi | Capaian Kinerja |
| Persentase tenaga kerja yang terserap | 23.27% | 14,44% | 62.05% |

Persentase Indikator Kinerja “Persentase tenaga kerja yang terserap” terealisasi 14,44% atau lebih rendah dari target yang ditetapkan sebesar 23,27% sehingga persentase capaiannya sebesar 62,05%.

Upaya-upaya yang telah dilakukan dalam rangka meningkatnya kualitas dan produktivitas tenaga kerja yaitu melalui Program Penempatan Tenaga Kerja. Adapun kegiatan yang telah dilaksanakan untuk mencapai indikator Persentase tenaga kerja yang terserap adalah:

1. Kegiatan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan Bagi Pencari Kerja.

Kegiatan ini dilaksanakan dengan melaksanakan kegiatan pemagangan kepada 200 orang peserta pemagangan pada perusahaan yang ada di Kabupaten Polewali Mandar, serta melaksanakan Rapat Dewan Pengupahan Kabupaten Polewali Mandar yang memutuskan bahwa Upah Minimum Kabupaten Polewali Mandar adalah Rp. 2.680.000,- (dua juta enam ratus delapan puluh ribu rupiah).

2. Kegiatan Pelayanan dan Penyediaan Infomasi Pasar Kerja Online

Kegiatan ini dilaksanakan dengan melaksanakan pelayanan ketenagakerjaan sebanyak 5 (lima) urusan pelayanan ketenagakerjaan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Atap (DPMPTSP) Kabupaten Polewali Mandar.

Formulasi pencapaian realisasi indikator Persentase tenaga kerja yang terserap adalah Jumlah tenaga Kerja Yang terserap dibagi (Jumlah Dokumen AK. 1 + Jumlah Tenaga Kerja Terampil) = Realisasi Persentase Tenaga Kerja Yang terserap yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Realisasi Tenaga Kerja Terserap} &= \frac{\text{Jumlah Tenaga Kerja Yang terserap}}{\text{Jumlah Dokumen AK.1 + Jumlah Tenaga Kerja terampil}} \times 100 \\ \text{Persentase Tenaga Kerja Terserap} &= \frac{155}{684 + 355} \times 100 \\ &= \frac{155}{1073} \times 100 \\ &= \mathbf{14,44 \%} \end{aligned}$$

Berdasarkan formulasi diatas menunjukkan bahwa Realisasi Tenaga Kerja Terserap adalah 14,44% lebih rendah dari Target Tenaga Kerja Terserap.

3. Kegiatan Penyediaan Layanan Terpadu Pada Calon Pekerja Migran

Kegiatan ini dilaksanakan dengan peresmian Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA) Pekerja Migran Indonesia Kabupaten Polewali Mandar yang diresmikan oleh Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Ibu Ida Fausiah pada Bulan Desember Tahun 2021.

3. SASARAN STRATEGIS KETIGA

SASARAN STRATEGIS : *Berkembangnya Kawasan Transmigrasi*

Untuk dapat mencapai misi Bupati yang kesatu, yaitu **Meningkatnya taraf hidup dan kualitas sumber daya masyarakat** melalui pertumbuhan ekonomi yang berkualitas dan berkelanjutan berbasis potensi sumberdaya manusia dan kearifan lokal, serta dapat mencapai tujuan yaitu

berkurangnya pengangguran, maka ditetapkan sasaran strategis, yaitu Berkembangnya Kawasan Transmigrasi. Dalam sasaran strategis ini, terdapat 1 (satu) Indikator sasaran yang dapat diukur dengan rumusan/formula tertentu yaitu Jumlah Satuan Kawasan Pengembangan Transmigrasi. Adapun pencapaian target kinerja atas sasaran strategis pertama serta analisa dari Indikator Kinerjanya, akan diuraikan sebagai berikut :

Tabel 3.4
Sasaran Strategis Tiga

| | | | |
|---|------------|-----------|-----------------|
| Misi 1 : Meningkatnya taraf hidup dan kualitas sumber daya masyarakat | | | |
| Tujuan : Berkembangnya Usaha Ekonomi Lokal | | | |
| Sasaran Strategis 1 : Berkembangnya Kawasan Transmigrasi | | | |
| Indikator Kinerja | Tahun 2021 | | |
| | Target | Realisasi | Capaian Kinerja |
| Jumlah Satuan Kawasan Pengembangan Transmigrasi (SKP) Transmigrasi | 1 SKP | 1 SKP | 100% |

Persentase Indikator Kinerja “Jumlah Satuan Kawasan Pengembangan Transmigrasi” terealisasi 1 SKP atau mencapai target yang ditetapkan sebesar 1 SKP sehingga persentase capaiannya sebesar 100%.

Upaya-upaya yang telah dilakukan dalam rangka Berkembangnya Kawasan Transmigrasi yaitu melalui Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi. Adapun kegiatan yang telah dilaksanakan untuk mencapai indikator Jumlah Satuan kawasan Pengembangan adalah:

1. Kegiatan Koordinasi dan Singkronisasi Kerja Sama Pembangunan Transmigrasi yang Berasal dari 1 (Satu) daerah Kabupaten Kota.

Kegiatan terlaksana dengan pelaksanaan jasa konsultasi perencanaan pengembangan kawasan transmigrasi yaitu penyusunan Detail Engginering Design (DED) perencanaan pembangunan Satuan Permukiman Transmigrasi Ratte (SP. Ratte) pada Satuan Pengembangan Kawasan A (SKP A) Kawasan Transmigrasi Tubbi Taramanu.

2. Kegiatan Penyiapan Lingkungan Hunian Fisik, Ekonomi bagi Penduduk Setempat dan Transmigrasi

Kegiatan ini terlaksana dengan pemberian bantuan kepada warga transmigrasi Satuan Permukiman Transmigrasi Piriang Tapiko (SP. Piriang Tapiko) dengan memberikan Blbit

Durian Montong sebanyak 150 Batang Pohon untuk 75 Warga Transmigran Piriang Tapiko dalam rangka persiapan UPT Serah Piriang Tapiko.

3. Kegiatan Pelaksanaan Penataan Penduduk Setempat sekitar Lokasi Kawasan Transmigrasi

Kegiatan ini dilaksanakan mempersiapkan penempatan bagi warga transmigran Satuan Permukiman Transmigrasi Ratte (SP. Ratte) sebanyak 19 Kepala Keluarga yang telah dibangun Rumah Transmigran dan Jamban Keluarga (RTJK) sebanyak 19 RTJK yang dibangun oleh Dinas Transmigrasi Provinsi Sulawesi Barat pada tahun 2021 dengan berkoordinasi dengan Direktur Jenderal Pembangunan dan Pengembangan Transmigrasi Kementerian Desa, PDT, dan Transmigrasi Republik Indonesia, Dinas Transmigrasi Provinsi Sulawesi Barat, Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Barat, Badan Pertanahan Polewali mandar, Kecamatan Tutar, dan Desa Ratte.

4. Kegiatan Penyuluhan Transmigrasi

Kegiatan penyuluhan transmigrasi dilaksanakan dengan melaksanakan penyuluhan transmigrasi pada Satuan Permukiman Transmigrasi Ratte (SP. Ratte) sebanyak 50 Kepala Keluarga dalam rangka sosialisasi peraturan perundang-undangan transmigrasi persiaian penempatan transmigran pada Satuan Permukiman Transmigrasi Ratte (SP. Ratte).

5. Kegiatan Penyesuaian Lingkungan Baru Transmigrasi di Kawasan Transmigrasi

Kegiatan ini dilaksanakan dengan melaksanakan pelayanan pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan pada Satuan-satuan permukiman transmigrasi yang dibawah oleh UPTD. Satuan Permukiman Transmigrasi Dinas Transmigrasi, Tenaga Kerja, dan ESDM Kabupaten Polewali Mandar Yaitu Satuan Permukiman Transmigrasi Ratte (SP. Ratte) dan Satuan Permukiman Transmigrasi Piriang Tapiko (SP. Piriang Tapiko).

4. SASARAN STRATEGIS KEEMPAT

SASARAN STRATEGIS : *Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Organisasi Perangkat Daerah*

Untuk dapat mencapai misi Bupati yang kedua, yaitu **Terwujudnya pemerintahan yang bersih, akuntabel dan modern** melalui Pelayanan Administrasi Perkantoran berbasis potensi sumber daya manusia aparatur. Untuk mencapai tujuan dimaksud yaitu meningkatnya kualitas tata kelola organisasi perangkat daerah, maka ditetapkan sasaran strategis, yaitu *Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Organisasi Perangkat Daerah*. Dalam sasaran strategis ini, terdapat 1 (satu) Indikator sasaran yang dapat diukur dengan rumusan/formula tertentu yaitu indeks Kualitas Tata Kelola Organisasi Perangkat Daerah. Adapun pencapaian target kinerja atas

sasaran strategis keempat serta analisa dari Indikator Kinerjanya, akan diuraikan sebagai berikut :

Tabel 3.5
Sasaran Strategis Empat

| | | | |
|---|------------|-----------|-----------------|
| Misi 1 : Meningkatnya taraf hidup dan kualitas sumber daya masyarakat | | | |
| Tujuan : Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Pemerintahan | | | |
| Sasaran Strategis 1 : Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Organisasi Perangkat Daerah | | | |
| Indikator Kinerja | Tahun 2021 | | |
| | Target | Realisasi | Capaian Kinerja |
| Indeks Kepuasan Masyarakat/Stakeholder | Baik | Baik | 100% |

Persentase Indikator Kinerja “Indeks Kepuasan Masyarakat/Stakeholder” terealisasi dengan Baik atau mencapai target yang ditetapkan dengan Baik sehingga persentase capaiannya sebesar 100%.

Upaya-upaya yang telah dilakukan dalam rangka Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Organisasi Perangkat Daerah yaitu melalui Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah/Kota. Adapun kegiatan yang telah dilakukan untuk mencapai indikator Indeks Kepuasan Masyarakat/Stakeholder adalah:

1. Kegiatan Penyediaan Jasa Surat Menyurat
2. Kegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
3. Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor
4. Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor
5. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perzinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan
6. Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya
7. Pengadaan Mebel
8. Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya
9. Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor Atau Bangunan Lainnya
10. Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor
11. Penyediaan Bahan Logistik Kantor

12. Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan
13. Penyediaan Bahan Bacaan Dan Peraturan Perundang – Undangan
14. Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi

5. SASARAN STRATEGIS KELIMA

SASARAN STRATEGIS : *Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Satuan Kerja*

Untuk dapat mencapai misi Bupati yang kedua, yaitu **Terwujudnya pemerintahan yang bersih, akuntabel dan modern** melalui Predikat SAKIP Perangkat Daerah berbasis potensi sumberdaya manusia aparatur. Untuk mencapai tujuan dimaksud yaitu meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Satuan Kerja, maka ditetapkan sasaran strategis, yaitu “Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Satuan Kerja”. Dalam sasaran strategis ini, terdapat 1 (satu) Indikator sasaran yang dapat diukur dengan rumusan/formula tertentu yaitu Predikat SAKIP Perangkat Daerah. Adapun pencapaian target kinerja atas sasaran strategis kelima serta analisa dari Indikator Kinerjanya, akan diuraikan sebagai berikut :

Tabel 3.6
Sasaran Strategis Lima

| | | | |
|---|------------|-----------|-----------------|
| Misi 1 : Meningkatkan taraf hidup dan kualitas sumber daya masyarakat | | | |
| Tujuan : Predikat SAKIP Perangkat Daerah | | | |
| Sasaran Strategis 1 : Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Satuan Kerja | | | |
| Indikator Kinerja | Tahun 2021 | | |
| | Target | Realisasi | Capaian Kinerja |
| Predikat SAKIP Perangkat Daerah | B | B | 100% |

*Persentase Indikator Kinerja “Predikat SAKIP Perangkat Daerah” terealisasi dengan **B** atau mencapai target yang ditetapkan dengan **B** sehingga persentasenya sebesar 100%.*

Upaya-upaya yang telah dilakukan dalam rangka Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Satuan Kerja yaitu melalui Program Penguatan Kualitas Perencanaan, pengendalian dan Pelaporan Perangkat Daerah. Adapun kegiatan yang telah dilaksanakan untuk mencapai indikator Predikat SAKIP Perangkat Daerah adalah:

1. Kegiatan Penyusunan Renja/Perubahan Renja Perangkat Daerah
2. Kegiatan Penyusunan RKA-SKPD dan DPA-SKPD

6. SASARAN STRATEGIS KEENAM

SASARAN STRATEGIS : *Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Keuangan Perangkat Daerah*

Untuk dapat mencapai misi Bupati yang kedua, yaitu **Terwujudnya pemerintahan yang bersih, akuntabel dan modern** melalui Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Pemerintahan berbasis potensi sumberdaya manusia aparatur. Untuk mencapai tujuan dimaksud yaitu Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Pemerintahan, maka ditetapkan sasaran strategis, yaitu “Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Keuangan Perangkat Daerah”. Dalam sasaran strategis ini, terdapat 1 (satu) Indikator sasaran yang dapat diukur dengan rumusan/formula tertentu yaitu Opini Pengelolaan Keuangan Perangkat Daerah. Adapun pencapaian target kinerja atas sasaran strategis kelima serta analisa dari Indikator Kinerjanya, akan diuraikan sebagai berikut :

Tabel 3.6
Sasaran Strategis Lima

| | | | |
|---|------------|-----------|-----------------|
| Misi 1 : Meningkatnya taraf hidup dan kualitas sumber daya masyarakat | | | |
| Tujuan : Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Pemerintahan | | | |
| Sasaran Strategis 1 : Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Keuangan Perangkat Daerah | | | |
| Indikator Kinerja | Tahun 2021 | | |
| | Target | Realisasi | Capaian Kinerja |
| Opini Pengelolaan Keuangan Perangkat Daerah | WTP | WTP | WTP |

Capaian Kinerja melalui laporan akuntansnsi keuangan dengan Indikator Kinerja “Opini Pengelolaan Keuangan Perangkat Daerah” terealisasi dengan WTP atau mencapai target yang ditetapkan dengan.

Upaya-upaya yang telah dilakukan dalam rangka Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Keuangan Perangkat Daerah dengan Program Peningkatan Tertib Administrasi Keuangan Perangkat Daerah dengan kegiatan yang telah dilaksanakan untuk mencapai indikator Indeks Opini Pengelolaan Keuangan Perangkat Daerah adalah:

- Kegiatan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir tahun.

C. PERBANDINGAN CAPAIAN KINERJA TAHUN SEBELUMNYA

Untuk mengetahui perkembangan kinerja Dinas Transmigrasi, Tenaga Kerja, Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Polewali Mandar, maka capaian kinerja sasaran tahun 2020 dibandingkan dengan tahun 2021. Perbandingan tersebut dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 3.7

Perbandingan Capaian Kinerja Sebelumnya

| No | Sasaran Strategis OPD | Indikator Sasaran | Realisasi 2020 | Realisasi 2021 | Capaian |
|----|---|---|-------------------|-------------------|---------|
| 1 | Meningkatnya Kualitas dan produktivitas tenaga kerja | Jumlah tenaga kerja terampil | 751 orang | 355 orang | 28,4% |
| 2 | Meningkatnya kesempatan kerja | Persentase Tenaga Kerja yang terserap | 9,69% | 14,44% | 62,05% |
| 3 | Berkembangnya Kawasan Transmigrasi | Jumlah Satuan Kawasan Pengembangan Transmigrasi | 1 SKP | 1 SKP | 100% |
| 4 | Meningkatnya kualitas tata kelola organisasi perangkat daerah | Indeks kepuasan masyarakat/stakeholder | Baik | Baik | Baik |
| 5 | Meningkatnya akuntabilitas kinerja satuan kerja | Predikat SAKIP perangkat daerah | BB | BB | BB |
| 6. | Meningkatnya kualitas pengelolaan keuangan perangkat daerah | Opini pengelolaan keuangan perangkat daerah | WTP | WTP | WTP |

Memperhatikan perbandingan persentase capaian sasaran strategis tahun 2020 dan tahun 2021 Dinas Transmigrasi, Tenaga Kerja, Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Polewali Mandar diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Terjadi penurunan pencapaian sasaran strategis pada sasaran strategis "Meningkatnya Kualitas dan produktivitas tenaga kerja" yang pada tahun 2020 dengan capaian indikator Jumlah tenaga kerja terampil sejumlah 751 orang, TURUN pada tahun 2021 dengan capaian indikator Jumlah tenaga kerja terampil sejumlah 355 orang dibandingkan target rencana strategis sejumlah 1.250 orang adanya bencana pandemi corona virus disease

2019 (covid-19) yang mengakibatkan terjadinya penurunan anggaran terhadap dokumen daftar pelaksanaan anggaran (DPA) tahun 2021.

2. Terjadi penurunan pencapaian sasaran strategis pada sasaran strategis "Meningkatnya kesempatan kerja" yang pada tahun 2020 dengan realisasi Persentase Tenaga Kerja yang terserap sejumlah 9,69% dengan persentase capaian Target 41,64%, NAIK pada tahun 2021 dengan realisasi Persentase Tenaga Kerja yang terserap sejumlah 14,44% dengan persentase capaian Target 62,05%. Kenaikan persentase capaian indikator tersebut dipengaruhi oleh naiknya jumlah peserta layanan dokumen AK.1 tenaga kerja yang pada tahun 2021 dibandingkan pada tahun 2020 serta adanya kegiatan pemagangan sebanyak 200 orang peserta.

D. FAKTOR PENDUKUNG PENCAPAIAN SASARAN

Keberhasilan pencapaian sasaran yang diraih oleh Dinas Transmigrasi, Tenaga Kerja, Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Polewali Mandar tidak terlepas dari faktor-faktor :

1. Program dan kegiatan yang mendukung pencapaian sasaran yang tercantum dalam dokumen Rencana Strategis Dinas Transmigrasi, Tenaga Kerja, Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Polewali Mandar.
2. Aparatur Sipil Negara di lingkungan Dinas Transmigrasi, Tenaga Kerja, Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Polewali Mandar giat melaksanakan koordinasi, integrasi, sinkronisasi, kerjasama, dan fasilitasi perencanaan, pembangunan, dan pelaksanaan urusan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian dengan pihak terkait, baik di tingkat Pusat, Provinsi, kabupaten, serta masyarakat.

E. LANGKAH ANTISIPATIF

Dengan memperhatikan bahwa secara umum, program dan kegiatan pada Dinas Transmigrasi, Tenaga Kerja, Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Polewali Mandar telah mencapai sasaran yang telah ditetapkan pada tahun 2021, maka perlu mengambil langkah-langkah antisipatif seperti:

1. Mempertahankan koordinasi, sinkronisasi, dan Integrasi antara seluruh stakeholder terkait yang secara teknis memahami program dan kegiatan urusan ketransmigrasian, ketenagakerjaan dan ESDM.
2. Mendorong penciptaan peluang kerja dan peningkatan pembangunan dan pelayanan ketransmigrasian.

3. Merancang program-program Ketransmigrasian, Ketenagakerjaan, dan ESDM yang kreatif, aplikatif, dan inovatif yang dapat mendukung pencapaian RPJMD dan Renstra Kabupaten Polewali Mandar.
4. Proaktif dalam mencari sumber-sumber pendanaan lain baik dari APBD Provinsi, Dana Tugas Pembantuan, maupun Dana Alokasi Khusus (DAK) Afirmasi demi pencapaian Renstra Dinas Transmigrasi, Tenaga Kerja, Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Polewali Mandar.

F. AKUNTABILITAS KEUANGAN

Akuntabilitas keuangan pada Dinas Transmigrasi, Tenaga Kerja, Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Polewali Mandar dalam kurun waktu tahun 2021 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.8
Akuntabilitas Keuangan

| No | Urusan | Target (Rp) | Realisasi (Rp) | % |
|----|------------------|---------------|----------------|--------|
| 1 | Kesekretariatan | 3.247.710.775 | 3.140.456.946 | 96,70% |
| 2 | Ketransmigrasian | 190.000.000 | 189.074.629 | 99,51% |
| 3 | Ketenagakerjaan | 868.513.000 | 855.326.012 | 98,48% |
| | Jumlah | 4.306.223.775 | 4.184.857.587 | 97,18% |

Berdasarkan tabel diatas, dapat dikatakan bahwa pelaksanaan anggaran pada Dinas Transmigrasi, Tenaga Kerja, Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Polewali Mandar Tahun Anggaran 2021 adalah efektif. Laporan pelaksanaan Program dan kegiatan Pembangunan Dinas Transmigrasi, Tenaga Kerja, Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Polewali Mandar Tahun Anggaran 2021 sebagaimana terlampir.

Hambatan

1. Masih rendahnya kesadaran masyarakat terkait aturan ketenaga kerjaan
2. Lambatnya pertumbuhan lapangan kerja
3. Kesempatan kerja masih terbatas
4. Upah pekerja masih cukup rendah
5. Rendahnya tingkat pendidikan warga transmigrasi
6. Minimnya sarana dan prasarana infrastruktur transmigrasi

Solusi

1. Sosialisasi terkait aturan ketenaga kerjaan
2. Membuka Lapangan kerja
3. Menaikkan Upah kerja
4. Melaksanakan pelatihan pada warga transmigrasi

BAB IV PENUTUP

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Transmigrasi, Tenaga Kerja, Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2021 merupakan wujud pertanggungjawaban pelaksanaan tugas Dinas Transmigrasi, Tenaga Kerja, Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Polewali Mandar pada Tahun 2021. Secara umum, program dan kegiatan pembangunan ketransmigrasian, ketenagakerjaan, dan ESDM di Kabupaten Polewali Mandar tahun 2021 telah dilaksanakan sesuai dengan yang direncanakan; sehingga sasarnya pun telah tercapai.

Hal ini terkait dengan keberhasilan seluruh aparat Dinas Transmigrasi, Tenaga Kerja, Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Polewali Mandar dalam melakukan koordinasi, integrasi, sinkronisasi, kerjasama, dan fasilitasi perencanaan, pembangunan, dan pelaksanaan urusan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian dengan pihak terkait, baik di tingkat Pusat, Provinsi, kabupaten, serta masyarakat dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditargetkan.

Dalam rangka mempertahankan kinerja Dinas Transmigrasi, Tenaga Kerja, Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Polewali Mandar dalam penyelenggaraan pembangunan ketransmigrasian, ketenagakerjaan, dan ESDM Kabupaten Polewali Mandar ke depan diperlukan rancangan program dan kegiatan yang kreatif, aplikatif, dan inovatif yang dapat mendukung pencapaian RPJMD dan Renstra Kabupaten Polewali Mandar.

Capaian indikator sasaran strategis Dinas Transmigrasi, Tenaga Kerja, Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Polewali Mandar sebanyak 6 (enam) sasaran strategis, masih terdapat 2 (dua) sasaran strategis yang capaiannya belum mencapai target yaitu Jumlah Tenaga Kerja terampil, dan Persentase Tenaga Kerja Terserap yang diampu oleh Bidang Ketenagakerjaan yang disebabkan karna adanya Pandemi Covid 19, sedangkan 4 (empat) sasaran strategis yang lain telah mencapai target.

LAMPIRAN - LAMPIRAN

PERNYATAAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021

Saya : Ir. H. ABDUL SALAM, MM
KEPALA DINAS TRANSMIGRASI, TENAGA KERJA DAN ESDM
KABUPATEN POLEWALI MANDAR

Berjanji untuk mencapai Sasaran Strategis Dinas Transmigrasi, Tenaga Kerja dan ESDM Tahun 2021 sebagai berikut :

1. Meningkatnya kualitas tenaga kerja ditandai dengan :
 - a. Jumlah tenaga kerja terampil sebanyak 1250 Orang
 - b. Persentase sarana dan prasarana BLK sesuai standar sebesar 55 Persen
2. Meningkatnya kesempatan kerja ditandai dengan :
 - Persentase tenaga kerja yang terserap sebesar 23,27 Persen
3. Berkembangnya kawasan transmigrasi ditandai dengan :
 - Jumlah satuan kawasan pengembangan (SKP) transmigrasi sejumlah 1 SKP
4. Meningkatnya kualitas tata kelola organisasi perangkat daerah ditandai dengan :
 - Indeks kepuasan masyarakat/stakeholder dengan target Baik
5. Meningkatnya akuntabilitas kinerja satuan kerja ditandai dengan :
 - Predikat SAKIP perangkat daerah dengan target BB
6. Meningkatnya kualitas pengelolaan keuangan perangkat daerah ditandai dengan :
 - Opini pengelolaan keuangan perangkat daerah dengan target Baik



**PEMERINTAH KABUPATEN POLEWALI MANDAR
DINAS TRANSMIGRASI, TENAGA KERJA, & ESDM**

Jl. HOS. Cokroaminoto Nomor 02 Polewali, Kode Pos 91313
Telp. (0428) 21924 Fax (0428) 21924

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda dibawah ini:

Nama : Ir. H. ABDUL SALAM, MM
Jabatan : Kepala Dinas Transmigrasi, Tenaga Kerja, dan ESDM

Selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : H. ANDI IBRAHIM MASDAR
Jabatan : Bupati Polewali Mandar

Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Polewali, 14 Januari 2021

Pihak Kedua,
Bupati Polewali Mandar,

Pihak Pertama,
Kepala Dinas Transmigrasi,
Tenaga Kerja, & ESDM,


H. ANDI IBRAHIM MASDAR


Ir. H. ABDUL SALAM, MM
Pangkat : Pembina Utama Muda
Nip. 19621026 199003 1 003

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021

OPD : DINAS TRANSMIGRASI, TENAGA KERJA, ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL

| NO | SASARAN STRATEGIS | INDIKATOR KINERJA | CAPAIAN 2020 | TARGET 2021 |
|-----|---|---|--------------|-------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 1 | Meningkatnya kualitas tata kelola organisasi perangkat daerah | Indeks kepuasan masyarakat/stakeholder | Baik | Baik |
| 2 | Meningkatnya akuntabilitas kinerja Satuan Kerja | Predikat SAKIP perangkat daerah | BB | A |
| 3 | Meningkatnya kualitas pengelolaan keuangan perangkat daerah | Opini pengelolaan keuangan | WTP | WTP |
| 4 | Meningkatnya kualitas dan produktifitas tenaga kerja | Jumlah tenaga kerja terampil | 1170 Orang | 1250 Orang |
| 5 | Meningkatnya kesempatan kerja tenaga kerja | Persentase jumlah tenaga kerja yang terserap | 23,27% | 23,27% |
| 6 | Berkembangnya kawasan transmigrasi | Jumlah satuan kawasan pengembangan (SKP) transmigrasi | 1 SKP | 1 SKP |

| NO | PROGRAM | ANGGARAN | KET |
|---------------|---|-------------------------|------|
| 1 | Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja | Rp 494,327,000 | APBD |
| 2 | Program Penempatan Tenaga Kerja | Rp 374,186,000 | APBD |
| 3 | Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi | Rp 190,000,000 | APBD |
| 4 | Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota | Rp 3,242,296,784 | APBD |
| Jumlah | | Rp 4,300,809,784 | |

Polewali, 14 Januari 2021

Pihak Kedua,
Bupati Polewali Mandar,


H. ANDI IBRAHIM MASDAR

Pihak Pertama,
Kepala Dinas,


Ir. H. ABDUL SALAM, MM
Pangkat : Pembina Utama Muda

LAPORAN PELAKSANAAN PROGRAM DAN KEGIATAN PEMBANGUNAN

TAHUN ANGGARAN 2021

Berdasarkan data capaian program dan kegiatan yang tertuang dalam DPPA Perangkat Daerah Tahun 2021

SKPD : DINAS TRANSMIGRASI, TENAGA KERJA DAN ESDM

| No | URAIAN PROGRAM DAN KEGIATAN | INDIKATOR DAN TARGET KINERJA | | LOKASI KEGIATAN | PELAKSANAAN PROGRAM DAN KEGIATAN TAHUN 2021 SAMPAI DENGAN TRIWULAN IV | | | | | | | | | | PERMASALAHAN SAMPAI DENGAN TRIWULAN IV DAN RENCANA TINDAK LANJUT |
|-----|--|--|--|-----------------|---|-------------------|--------------|---------------|-------------------------------------|-------------|--------------------|-------------|----|---------------|--|
| | | INDIKATOR HASIL (OUTCOMES) PROGRAM DAN INDIKATOR OUTPUT KEGIATAN | TARGET HASIL PROGRAM DAN OUTPUT KEGIATAN | | JUMLAH BELANJA LANGSUNG MENURUT SUMBER | | | | REALISASI BELANJA LANGSUNG KEGIATAN | | | | | SISA ANGGARAN | |
| | | | | | Fisik | Anggaran Kegiatan | | | Realisasi Fisik | | Realisasi Keuangan | | | | |
| | | | | | | Volume | Non DAK (Rp) | DAK (Rp) | Jumlah (Rp) | Fisik (Vol) | % | Jumlah (Rp) | % | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 |
| 1 | PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA | Predikat SAKIP Perangkat Daerah, Opini Pengelolaan Keuangan Perangkat Daerah | A;WTP, S angat Baik | | | 3,247,710,775 | - | 3,247,710,775 | | | 3,140,456,946 | 96.70 | | 107,253,829 | |
| 1.1 | Perencanaan Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah | | | | | 14,500,000 | - | 14,500,000 | | | 14,285,600 | 98.52 | | 214,400 | |
| 1 | Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah | Jumlah Dokumen | 1 Dokumen | | 1 Dokumen | 2,000,000 | - | 2,000,000 | 1 Dokumen | 100.00 | 2,000,000 | 100.00 | | - | |
| 2 | Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD | Jumlah Dokumen | 2 Dokumen | | 2 Dokumen | 12,500,000 | - | 12,500,000 | 2 Dokumen | 100.00 | 12,285,600 | 98.28 | | 214,400 | |
| 1.2 | Administrasi Keuangan Perangkat Daerah | | | | | 3,039,038,775 | - | 3,039,038,775 | | | 2,961,282,846 | 97.44 | | 77,755,929 | |
| 1 | Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN | Jumlah ASN yang di Bayarkan Gaji dan Tunjangannya | 31 Orang | | 31 Orang | 2,852,923,775 | - | 2,852,923,775 | 31 Orang | 100.00 | 2,775,510,076 | 97.29 | | 77,413,699 | |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|------------|--|--|---------------|--|---------------|--------------------|----------|--------------------|---------------|--------|--------------------|---------------|--|-------------------|
| 2 | Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir tahun SKPD | Jumlah Dokumen | 2 Dokumen | | 2 Dokumen | 2,000,000 | - | 2,000,000 | 2 Dokumen | 100.00 | 2,000,000 | 100.00 | | - |
| 3 | Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor | Jumlah Jenis | 40 Jenis | | 40 Jenis | 10,926,200 | - | 10,926,200 | 40 Jenis | 100.00 | 10,926,200 | 100.00 | | - |
| 4 | Penyediaan Bahan Logistik Kantor | Jmlah Makan Minum | 50 Paket | | 50 Paket | 11,400,000 | - | 11,400,000 | 50 Paket | 100.00 | 11,400,000 | 100.00 | | - |
| 5 | Penyediaan Barang Cetakan Dan Penggandaan | Jumlah Jenis | 2 Jenis | | 2 Jenis | 5,000,000 | - | 5,000,000 | 2 Jenis | 100.00 | 4,999,500 | 99.99 | | 500 |
| 6 | Penyediaan Bahan Bacaan Dan Peraturan Perundang - Undangan | Jumlah Jenis | 2 Jenis | | 2 Jenis | 3,000,000 | - | 3,000,000 | 2 Jenis | 100.00 | 3,000,000 | 100.00 | | - |
| 7 | Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi | Jumlah Laporan Koordinasi | 80 Perjalanan | | 80 Perjalanan | 153,788,800 | - | 153,788,800 | 80 Perjalanan | 100.00 | 153,447,070 | 99.78 | | 341,730 |
| 1.3 | Penyediaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | | | | | 7,700,000 | - | 7,700,000 | | | 7,700,000 | 100.00 | | - |
| 1 | Pengadaan Mebel | Jumlah Jenis Mobiler | 1 Jenis | | 1 Jenis | 1,200,000 | - | 1,200,000 | 1 Jenis | 100.00 | 1,200,000 | 100.00 | | - |
| 2 | Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya | Jumlah Jenis Peralatan dan Mesin Lainnya | 1 Jenis | | 1 Jenis | 2,500,000 | - | 2,500,000 | 1 Jenis | 100.00 | 2,500,000 | 100.00 | | - |
| 3 | Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor Atau Bangunan Lainnya | Jumlah Jenis Sarana dan Prasarana | 1 Jenis | | 1 Jenis | 4,000,000 | - | 4,000,000 | 1 Jenis | 100.00 | 4,000,000 | 100.00 | | - |
| 1.4 | Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | | | | | 145,472,000 | - | 145,472,000 | | | 116,972,500 | 80.41 | | 28,499,500 |
| 1 | Penyediaan Jasa Surat Menyurat | Jumlah Surat Masuk dan Keluar | 500 Surat | | 500 Surat | 34,200,000 | - | 34,200,000 | 480 Surat | 96.00 | 34,200,000 | 100.00 | | - |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|-------------------------------------|--------------------|--|--------------------|--------------------|----------|--------------------|---------------|--------|--------------------|--------------|--|------------------|
| 2 | Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik | Jumlah Jenis | 2 Jenis | | 2 Jenis | 57,147,000 | - | 57,147,000 | 2 Jenis | 100.00 | 28,647,500 | 50.13 | | 28,499,500 |
| 3 | Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor | Jumlah Jasa | 1 Orang/Paket | | 1 Orang/Paket | 10,200,000 | - | 10,200,000 | 1 Orang/Paket | 100.00 | 10,200,000 | 100.00 | | - |
| 4 | Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor | Jumlah Jasa | 2 Orang/Paket | | 2 Orang/Paket | 43,925,000 | - | 43,925,000 | 2 Orang/Paket | 100.00 | 43,925,000 | 100.00 | | - |
| 1.5 | Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | | | | | 41,000,000 | - | 41,000,000 | | | 40,216,000 | 98.09 | | 784,000 |
| 1 | Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perzinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan | Jumlah Jenis Kendaraan | 2 Jenis | | 2 Jenis | 37,000,000 | - | 37,000,000 | 2 Jenis | 100.00 | 36,216,000 | 97.88 | | 784,000 |
| 2 | Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya | Jumlah Jenis Peralatan | 2 Jenis | | 2 Jenis | 4,000,000 | - | 4,000,000 | 2 Jenis | 100.00 | 4,000,000 | 100.00 | | - |
| 2 | PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA | Jumlah Tenaga Kerja Terampil | 1.250 Orang | | 1.250 Orang | 494,327,000 | - | 494,327,000 | | | 490,631,700 | | | 3,695,300 |
| 2.1 | Pelaksanaan Pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi | | | | | 494,327,000 | - | 494,327,000 | | | 490,631,700 | 99.25 | | 3,695,300 |
| 1 | Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan Bagi Pencari Kerja Berdasarkan Klaster Kompetensi | Jumlah Peserta Pelatihan | 60 Orang | | 60 Orang | 103,027,000.00 | - | 103,027,000.00 | 60 Orang | 100.00 | 99,588,900 | 96.66 | | 3,438,100 |
| 2 | Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerjasama Dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur Serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja | Jumlah Peserta Pelatihan | 57 Orang | | 57 Orang | 391,300,000.00 | - | 391,300,000.00 | 57 Orang | 100.00 | 391,042,800 | 99.93 | | 257,200 |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|--|---|---------------------|--|---------------------|--------------------|---|--------------------|---------------|--------|--------------------|--------------|--|------------------|
| 3 | PENEMPATAN TENAGA KERJA | Persentase Tenaga Kerja yang Terserap | 23,27 Persen | | 23,27 Persen | 374,186,000 | - | 374,186,000 | | | 364,694,312 | | | 9,491,688 |
| 3.1 | Pelayanan Antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota | | | | | 340,000,000 | - | 340,000,000 | | | 330,511,312 | 97.21 | | 9,488,688 |
| 1 | Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan Bagi Pencari Kerja | Jumlah Peserta Pemagangan/Perusahaan | 250 Orang | | 250 Orang | 315,000,000.00 | - | 315,000,000.00 | 250 Orang | 100.00 | 305,556,312 | 97.00 | | 9,443,688 |
| 2 | Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online | Jumlah Pendaftaran Bursa Kerja Online | 1000 Orang | | 1000 Orang | 25,000,000.00 | - | 25,000,000.00 | 1000 Orang | 100.00 | 24,955,000 | 99.82 | | 45,000 |
| 3.2 | Perlindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota | | | | | 34,186,000 | - | 34,186,000 | | | 34,183,000 | 99.99 | | 3,000 |
| 1 | Penyediaan Layanan Terpadu pada Calon Pekerja Migran | Jumlah Penempatan Pekerja Migran Indonesia (PMI) | 200 Orang | | 200 Orang | 34,186,000.00 | - | 34,186,000.00 | 200 Orang | 100.00 | 34,183,000 | 99.99 | | 3,000 |
| 4 | PROGRAM PEMBANGUNAN KAWASAN TRANSMIGRASI | Jumlah Satuan Kawasan Pengaembangan (SKP) Transmigrasi | 90,28 Persen | | 90,28 Persen | 190,000,000 | - | 190,000,000 | | | 189,074,629 | 99.51 | | 925,371 |
| 4.1 | Penataan Pesebaran Penduduk yang Berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota | | | | | 190,000,000 | - | 190,000,000 | | | 189,074,629 | 99.51 | | 925,371 |
| 1 | Koordinasi dan Sinkronisasi Kerja Sama Pembangunan Transmigrasi yang Berasal dari 1 (Satu) daerah Kabupaten Kota | Jumlah Satuan Kawasan | 1 Dokumen SKP | | 1 Dokumen SKP | 90,000,000.00 | - | 90,000,000.00 | 1 Dokumen SKP | 100.00 | 89,884,800 | 99.87 | | 115,200 |
| 2 | Penyiapan Lingkungan Hunian Fisik, Ekonomi bagi Penduduk Setempat dan Transmigrasi | Jumlah KK | 50 KK | | 50 KK | 45,000,000.00 | - | 45,000,000.00 | 50 KK | 100.00 | 44,620,800 | 99.16 | | 379,200 |
| 3 | Pelaksanaan Penataan Penduduk Setempat sekitar Lokasi Kawasan Transmigrasi | Jumlah Satuan Pemukiman | 1 SKP | | 1 SKP | 12,000,000.00 | - | 12,000,000.00 | 1 SKP | 100.00 | 11,637,129 | 96.98 | | 362,871 |
| 4 | Penyuluhan Transmigrasi | Jumlah Orang | 50 Orang | | 50 Orang | 35,000,000.00 | - | 35,000,000.00 | 50 Orang | 100.00 | 34,931,900 | 99.81 | | 68,100 |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------|--|------------|-------|--|-------|----------------------|---|----------------------|-------|--------|----------------------|--------------|---|--------------------|
| 5 | Penyesuaian Lingkungan Baru Transmigrasi di Kawasan Transmigrasi | Jumlah SKP | 1 SKP | | 1 SKP | 8,000,000.00 | - | 8,000,000.00 | 1 SKP | 100.00 | 8,000,000 | 100.00 | - | |
| TOTAL | | | | | | 4,306,223,775 | | 4,306,223,775 | | | 4,184,857,587 | 97.18 | | 121,366,188 |

Polewali,

2022



KEPALA DINAS,

Ir. H. ABDUL SALAM, MM

Pangkat : Pembina Utama Muda
NIP. 19621026 199003 1 003