

**LAPORAN  
AKUNTABILITAS KINERJA  
INSTANSI PEMERINTAH  
(LAKIP) TAHUN 2022**

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

## DAFTAR ISI

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

## 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 2022 dalam rangka akuntabilitas kinerja terhadap Rencana Strategis Tahun 2019-2024 dan Rencana Kinerja Tahun 2022 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 2022 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 2022 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 2022 serta untuk dijadikan bahan perbaikan masa mendatang, sekaligus sebagai bahan pertimbangan pertanggungjawaban Bupati Polewali Mandar Tahun 2022.

Dalam penyusunan laporan ini, Kami meyakini bahwa masih banyak kekurangan dalam penyusunan LAKIP Tahun 2022 karena itu saran perbaikan untuk penyempurnaan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Tahun 2022 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, 20 Februari 2023

Plt. Kepala Dinas,



**M. IRDAN NATSIR, SSTP, M.A.P**  
Pangkat : Pembina  
NIP. 19821001 200112 1 005

# 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 mengamankan 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 2022.
- 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 2022.

## **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:

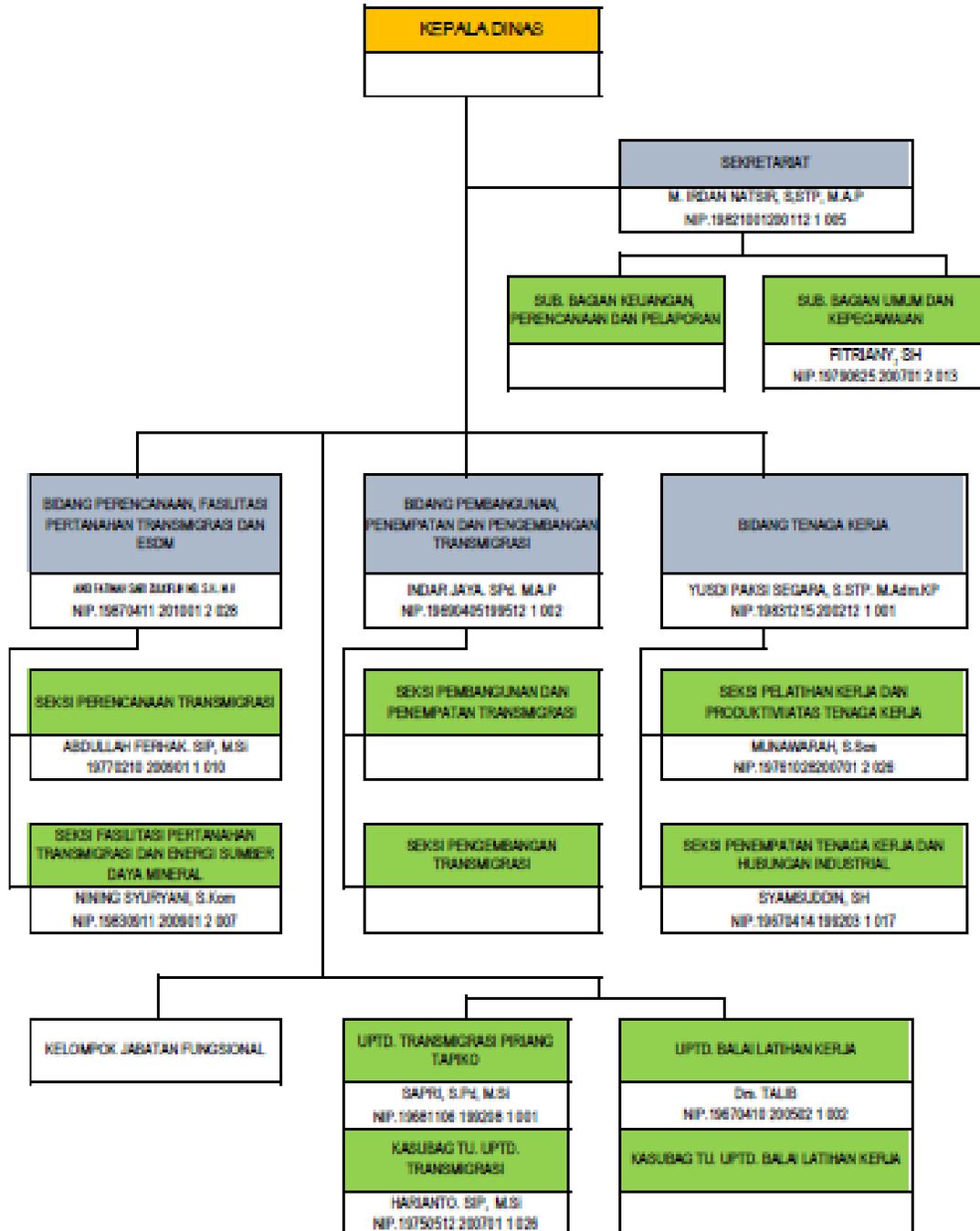
1. perumusan kebijakan Transmigrasi, Tenaga Kerja dan Energi Sumber Daya Mineral;
2. pelaksanaan kebijakan Transmigrasi, Tenaga Kerja dan Energi Sumber Daya Mineral;
3. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan Transmigrasi, Tenaga Kerja dan Energi Sumber Daya Mineral;
4. pelaksanaan administrasi dinas sesuai 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

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



### **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
  - e) Rendahnya kualitas angkatan kerja, berpendidikan paling tinggi tamat SLTP.
3. Urusan Energi dan Sumber Daya Mineral
  - a) Masih adanya aktivitas 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

1. Masih rendahnya jumlah serapan transmigrasi local
2. Minimnya sarana dan prasarana infrastruktur transmigrasi.

b) Urusan Tenaga Kerja

1. Rendahnya penyerapan lapangan kerja bagi tenaga kerja berpendidikan SMA-Perguruan Tinggi yang terdaftar
2. Rendahnya tingkat pendidikan pengangguran terbuka (pendidikan paling tinggi tamat SLTP)
3. Masih tingginya tenaga kerja yang bekerja di sektor non formal
4. Masih rendahnya tenaga kerja yang bekerja pada sektor industri pengolahan
5. Rendahnya kualitas angkatan kerja, berpendidikan paling tinggi tamat SLTP.

c) Urusan Energi dan Sumber Daya Mineral

1. Masih adanya aktifitas pertambangan yang tidak mengikuti kaidah usaha pertambangan yang baik (good mining practice)
2. Belum meratanya akses terhadap layanan listrik
3. 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 : Meningkatnya taraf hidup dan kualitas sumber daya masyarakat.

Sasaran-sasaran yang ingin dicapai adalah :

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

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

Sasaran-sasaran yang ingin dicapai adalah :

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

3. Misi 3 : Meningkatnya kualitas pembangunan infrastruktur.

Sasaran-sasaran yang ingin dicapai adalah :

- a. Meningkatnya kinerja penyelenggaraan sistem transportasi;
  - b. Meningkatnya kualitas infrastruktur jalan;
  - c. Meningkatnya kualitas infrastuktur jaringan irigasi;
  - d. Meningkatnya kualitas infrastruktur permukiman.
4. Meningkatnya 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 **meningkatnya 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 Kepuasan 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 2022. 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	20%
3	Berkembangnya Kawasan Transmigrasi	Jumlah Satuan Kawasan Pengembangan (SKP) Transmigrasi	2 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

<b>No</b>	<b>Sasaran Strategis OPD</b>	<b>Indikator Sasaran</b>	<b>Target</b>	<b>Realisasi</b>	<b>Capaian</b>
1	Meningkatnya Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja	Jumlah tenaga kerja terampil	1.250 orang	194 orang	15,52%
		Persentase sarana dan prasarana BLK sesuai standar	60%	50%	83,33%

2	Meningkatnya kesempatan kerja	Persentase Tenaga Kerja yang terserap	20%	20%	100%
3	Berkembangnya Kawasan Transmigrasi	Jumlah Satuan Kawasan Pengembangan (SKP) Transmigrasi	2 SKP	2 SKP	100%
4	Meningkatnya kualitas tata kelola organisasi perangkat daerah	Indeks kepuasan masyarakat/stakeholder	Baik	Baik	100%
5	Meningkatnya akuntabilitas kinerja satuan kerja	Predikat SAKIP perangkat daerah	BB	BB	100%
6.	Meningkatnya kualitas pengelolaan keuangan perangkat daerah	Opini pengelolaan keuangan perangkat daerah	WTP	WTP	100%

## 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. Meningkatnya 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 2022		
	Target	Realisasi	Capaian Kinerja
Jumlah tenaga kerja terampil	1.250 Orang	194 Orang	15,52%
Persentase sarana dan prasarana BLK sesuai standar	60%	50%	83,33%

*Persentase Indikator Kinerja “Jumlah Tenaga Kerja Terampil” terealisasi 194 orang atau lebih rendah dari target yang ditetapkan sebesar 1.250 orang sehingga persentase capaiannya sebesar 15,52%.*

*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 yang dilaksanakan oleh UPTD. Balai Latihan Kerja (UPTD. BLK) sebanyak 10 Orang peserta, pelatihan pertukangan sebanyak 10 orang peserta yang bersumber dari APBD Kabupaten Polewali Mandar serta terdapat 62 orang peserta pelatihan menjahit secara mandiri di Kantor UPTD. Balai Latihan Kerja (BLK) dengan total peserta 82 orang.
2. Kegiatan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja  
Kegiatan ini dilaksanakan dengan kegiatan Pelatihan Menjahit yang diikuti sebanyak 20 Orang peserta, Pelatihan Pertukangan Las 20 Orang, Pelatihan

Pertukangan Kayu sebanyak 20 Orang dan Pelatihan Perbengkelan/Otomotif sebanyak 20 Orang yang bersumber dari APBD Kabupaten Polewali Mandar, serta terdapat 16 Orang Peserta Pelatihan Fotografi dan Desain Grafis, dan 16 Orang Peserta Pelatihan Operator Cabiner Making Wood Working yang berasal dari kegiatan pelatihan yang dilaksanakan oleh Balai Latihan Kerja Komunitas dengan total peserta 112 orang.

## 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 2022		
	Target	Realisasi	Capaian Kinerja
Persentase tenaga kerja yang terserap	20%	20%	100%

*Persentase Indikator Kinerja “Persentase tenaga kerja yang terserap” terealisasi 20% sama dengan target yang ditetapkan sebesar 20% sehingga persentase capaiannya sebesar 100%.*

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 Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja.

Kegiatan ini dilaksanakan dengan melaksanakan pendataan ketenagakerjaan di 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. 2.875.050.40- (Dua juta delapan ratus tujuh puluh lima ribu lima puluh koma empat sen).

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 x 100 = Realisasi Persentase Tenaga Kerja Yang terserap yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Realisasi Tenaga Kerja Terserap} &= \frac{\text{Jumlah Tenaga Kerja Yang terserap}}{\text{Jumlah Dokumen AK.1}} \times 100 \\ \text{Persentase Tenaga Kerja Terserap} &= \frac{410}{2.050} \times 100 \\ &= \mathbf{20,00 \%} \end{aligned}$$

Berdasarkan formulasi diatas menunjukkan bahwa Realisasi Tenaga Kerja Terserap adalah 20,00% dalam hal ini realisasi tenaga kerja terserap dapat dicapai sesuai dengan target. Jumlah Tenaga Kerja Terserap berasal dari 329 Pekerja Migran Indonesia ditambah 81 orang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Tenaga Kesehatan.

3. Kegiatan Peningkatan perlindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI).

Kegiatan ini dilaksanakan dengan melaksanakan kegiatan Sosialisasi atau Penyuluhan kepada masyarakat tentang tata cara penempatan pekerja migran secara legal.

Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA) Pekerja Migran Indonesia Kabupaten Polewali Mandar, pada layanan ini melaksanakan kegiatan fasilitasi pengurusan administrasi pengiriman/penempatan Pekerja Mlgran Indonesia (PMI) keluar negeri dalam kegiatan ini terdapat 329 Pekerja Migran Indonesia yang diberangkatkan secara legal, sebanyak 233 Laki-laki dan 96 Pekerja Migran Perempuan

### 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 : Meningkatkan taraf hidup dan kualitas sumber daya masyarakat			
Tujuan : Berkembangnya Usaha Ekonomi Lokal			
Sasaran Strategis 1 : Berkembangnya Kawasan Transmigrasi			
Indikator Kinerja	Tahun 2022		
	Target	Realisasi	Capaian Kinerja
Jumlah Satuan Kawasan Pengembangan Transmigrasi (SKP) Transmigrasi	2 SKP	2 SKP	100%

*Persentase Indikator Kinerja “Jumlah Satuan Kawasan Pengembangan Transmigrasi” terealisasi 2 SKP atau mencapai target yang ditetapkan sebesar 2 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. Identifikasi Potensi Kawasan Transmigrasi.  
Kegiatan terlaksana dengan pelaksanaan jasa konsultansi perencanaan pengembangan kawasan transmigrasi yaitu penyusunan Detail Enggining Design (DED) perencanaan Jembatan Penghubung Bentang 12 Meter SP. Piriang Tapiko.
2. Kegiatan Penyiapan Lingkungan Hunian Fisik, Ekonomi bagi Penduduk Setempat dan Transmigrasi

Kegiatan ini terlaksana dengan pemberian bantuan kepada warga transmigrasi Satuan Permukiman Transmigrasi Ratte (SP. Ratte) dengan memberikan Pupuk NPK Ponska 19 Karung, Bibit Avocado dan Bibit Lengkeng masing-masing 2 (dua) Pohon dan Benih Terong dan Benih Cabe Rawit masing-masing 2 (dua) Bungkus untuk 19 Kepala Keluarga (KK) SP. Ratte Penepatan Tahun 2022.

3. Kegiatan Penyediaan Tanah untuk Pembangunan Kawasan Transmigrasi.  
Kegiatan ini dilaksanakan dengan Identifikasi Pemilik Lahan (IPL) untuk usul Sertifikat Hak Pengelolaan Lahan (HPL) dan Pengurusan Ijin Pinjam Pakai Kawasan Hutan untuk Pembukaan Jalan SP. Ratte ke Calon SP. Taramanu Tua.
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 persiapan 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 2022		
	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 persentasenya 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 Pelayanan Umum Kantor
4. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya
5. Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya
6. Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan
7. Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor
8. Penyediaan Bahan Logistik Kantor
9. Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan
10. Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan
11. Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
12. Pengadaan Mebel
13. Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya
14. Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya

## 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 2022		
	Target	Realisasi	Capaian Kinerja
Predikat SAKIP Perangkat Daerah	BB	BB	100%

*Persentase Indikator Kinerja “Predikat SAKIP Perangkat Daerah” terealisasi dengan BB atau mencapai target yang ditetapkan dengan BB sehingga persentase capaiannya 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. Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah
2. Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-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 Meningkatkan Kualitas Tata Kelola Pemerintahan berbasis potensi sumberdaya manusia aparatur. Untuk mencapai tujuan dimaksud yaitu Meningkatkan

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 : Meningkatkan taraf hidup dan kualitas sumber daya masyarakat			
Tujuan : Meningkatkan Kualitas Tata Kelola Pemerintahan			
Sasaran Strategis 1 : Meningkatkan Kualitas Pengelolaan Keuangan Perangkat Daerah			
Indikator Kinerja	Tahun 2022		
	Target	Realisasi	Capaian Kinerja
Opini Pengelolaan Keuangan Perangkat Daerah	WTP	WTP	WTP

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

Upaya-upaya yang telah dilakukan dalam rangka Meningkatkan 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 2021 dibandingkan dengan tahun 2022. Perbandingan tersebut dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 3.7  
Perbandingan Capaian Kinerja Sebelumnya

No	Sasaran Strategis OPD	Indikator Sasaran	Realisasi 2021	Realisasi 2022	Capaian
1	Meningkatnya Kualitas dan produktivitas tenaga kerja	Jumlah tenaga kerja terampil	355 orang	194 orang	15,52%
2	Meningkatnya kesempatan kerja	Persentase Tenaga Kerja yang terserap	14,44%	20%	100%
3	Berkembangnya Kawasan Transmigrasi	Jumlah Satuan Kawasan Pengembangan Transmigrasi	1 SKP	2 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 2021 dan tahun 2022 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 2021 dengan capaian indikator Jumlah tenaga kerja terampil sejumlah 355 orang, TURUN pada tahun 2022 dengan capaian indikator Jumlah tenaga kerja terampil sejumlah 194 orang dibandingkan target rencana strategis sejumlah 1.250 orang.
2. Terjadi kenaikan pencapaian sasaran strategis pada sasaran strategis "Meningkatnya kesempatan kerja" yang pada tahun 2021 dengan realisasi Persentase Tenaga Kerja yang terserap sejumlah 14,44% dengan persentase capaian Target 62,05%, NAIK pada tahun 2022 dengan realisasi Persentase Tenaga Kerja yang terserap sejumlah 20% dengan

persentase capaian Target 100%. Kenaikan persentase capaian indikator tersebut dipengaruhi oleh naiknya jumlah peserta layanan dokumen AK.1 tenaga kerja yang pada tahun 2022 dibandingkan pada tahun 2021.

#### **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 2022, 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 2022 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.8  
Akuntabilitas Keuangan

No	Urusan	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	%
1	Kesekretariatan	3.175.098.574	3.039.767.708	95,74%
2	Ketransmigrasian	342.723.200	339.440.974	99,04%
3	Ketenagakerjaan	512.114.500	512.091.600	99,99%
	Jumlah	4.029.936.274	3.891.300.282	96.56%

Berdasarkan tabel diatas, dapat dikatakan bahwa pelaksanaan anggaran pada Dinas Transmigrasi, Tenaga Kerja, Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Polewali Mandar Tahun Anggaran 2022 adalah efektif. Laporan pelaksanaan Program dan kegiatan Pembangunan Dinas Transmigrasi, Tenaga Kerja, Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Polewali Mandar Tahun Anggaran 2022 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 ketenagakerjaan
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 2022 merupakan wujud pertanggungjawaban pelaksanaan tugas Dinas Transmigrasi, Tenaga Kerja, Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Polewali Mandar pada Tahun 2022. Secara umum, program dan kegiatan pembangunan ketransmigrasian, ketenagakerjaan, dan ESDM di Kabupaten Polewali Mandar tahun 2022 telah dilaksanakan sesuai dengan yang direncanakan; sehingga sasarannya 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 1 (satu) sasaran strategis yang capaiannya belum mencapai target yaitu Jumlah Tenaga Kerja terampil yang diampu oleh Bidang Ketenagakerjaan yang disebabkan karena terbatasnya anggaran, serta pengampu target capaian Jumlah Tenaga Kerja Terampil Bukan hanya Dinas Transmigrasi, Tenaga Kerja, Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Polewali Mandar tapi juga Organisasi Perangkat Daerah Lainnya yang dapat berkontribusi dalam pencapaian target Jumlah Tenaga Kerja Terampil. sedangkan 5 (lima) sasaran strategis yang lain telah mencapai target.

**LAMPIRAN - LAMPIRAN**

## **PERNYATAAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022**

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 2022 sebagai berikut :

1. Meningkatnya kualitas tenaga kerja ditandai dengan :
  - a. Jumlah tenaga kerja terampil sebanyak 1.250 Orang
  - b. Persentase sarana dan prasarana BLK sesuai standar sebesar 60 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 2 SKP
4. Meningkatnya kualitas tata kelola organisasi perangkat daerah ditandai dengan :
  - Indeks kepuasan masyarakat/stakeholder dengan target Baik
  - Meningkatnya akuntabilitas kinerja satuan kerja ditandai dengan :
    - Predikat SAKIP perangkat daerah dengan target BB
5. Meningkatnya kualitas pengelolaan keuangan perangkat daerah ditandai dengan :
  - Opini pengelolaan keuangan perangkat daerah dengan target WTP



**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 2022**

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, 9 Februari 2022

Pihak Kedua,  
Bupati Polewali Mandar,

Pihak Pertama,  
KEPALA DINAS,

**H. ANDI IBRAHIM MASDAR**

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

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022**

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

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	CAPAIAN 2021	TARGET 2022
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Meningkatnya kualitas tata kelola organisasi perangkat daerah	Indeks kepuasan masyarakat/stakeholder	Baik	Sangat 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 produktivitas tenaga kerja	Jumlah tenaga kerja terampil	751 Orang	1250 Orang
5	Meningkatnya kesempatan kerja tenaga kerja	Persentase jumlah tenaga kerja yang terserap	9,69%	20%
6	Berkembangnya kawasan transmigrasi	Jumlah satuan kawasan pengembangan (SKP) transmigrasi	1 SKP	2 SKP

NO	PROGRAM	ANGGARAN	KET
1	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	Rp 116,323,500	APBD
2	Program Penempatan Tenaga Kerja	Rp 331,986,000	APBD
3	Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi	Rp 124,999,900	APBD
4	Program Perencanaan Kawasan Transmigrasi	Rp 90,000,000	APBD
5	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Rp 3,299,648,152	APBD
Jumlah		Rp 3,882,867,652	

Polewali, 9 Februari 2022

Pihak Kedua,  
Bupati Polewali Mandar,

**H. ANDI IBRAHIM MA&DAR**

Pihak Pertama,  
KEPALA DINAS,

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



LAPORAN PELAKSANAAN PROGRAM DAN KEGIATAN PEMBANGUNAN

TAHUN ANGGARAN 2022

Berdasarkan data capaian program dan kegiatan yang tertuang dalam DPPA Perangkat Daerah Tahun 2022

OPD : Dinas Transmigrasi, Tenaga Kerja dan ESDM

NO	URAIAN PROGRAM / KEGIATAN	INDIKATOR DAN TARGET KINERJA		LOKASI KEGIATAN	PELAKSANAAN PROGRAM DAN KEGIATAN TAHUN 2022 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.)	%	Bukti Verifikasi		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
1	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH	Predikat SAKIP Opini Pengelolaan Keuangan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	BB WTP Sangat Baik			3,175,098,574	-	3,175,098,574	BB		3,039,767,708	95.74		135,330,866.00		
1.1	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Predikat Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) perangkat daerah; Opini Pengelolaan Keuangan perangkat daerah; Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)		Kab. Polewali Mandar		22,242,100	-	22,242,100			22,242,100	100.00		-		
1	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah dokumen perencanaan perangkat daerah	1 Dokumen			4,902,100	-	4,902,100	1 Dokumen	100.00	4,902,100	100.00		-		
2	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Jumlah dokumen RKA SKPD dan laporan hasil koordinasi penyusunan dokumen RKA SKPD	2 Dokumen			17,340,000	-	17,340,000	2 Dokumen	100.00	17,340,000	100.00		-		
1.2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Predikat Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) perangkat daerah; Opini Pengelolaan Keuangan perangkat daerah; Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)		Kab. Polewali Mandar		2,707,244,874	-	2,707,244,874			2,577,671,864	95.21		129,573,010.00		
1	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah orang yang menerima gaji dan tunjangan ASN	31 Orang			2,691,597,374	-	2,691,597,374	25 Orang	88.71	2,562,024,364	95.19		129,573,010.00		
2	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah laporan keuangan akhir tahun SKPD dan laporan hasil koordinasi penyusunan laporan keuangan akhir tahun SKPD	2 Laporan			15,647,500	-	15,647,500	2 Laporan	100.00	15,647,500	100.00		-		
1.3	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Predikat Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) perangkat daerah; Opini Pengelolaan Keuangan perangkat daerah; Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)		Kab. Polewali Mandar		34,000,000	-	34,000,000			34,000,000	100.00		-		
1	Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah orang yang mengikuti Bimbingan Teknis implementasi peraturan perundang-undangan	2 Orang			34,000,000	-	34,000,000	2 Orang	100.00	34,000,000	100.00		-		
1.4	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Predikat Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) perangkat daerah; Opini Pengelolaan Keuangan perangkat daerah; Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)		Kab. Polewali Mandar		214,277,800	-	214,277,800			214,011,444	99.88		266,356.00		

1	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Jenis	39 Jenis			13,455,600	-	13,455,600	39 Jenis	100.00	13,455,600	100.00		-
2	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah paket bahan logistik kantor yang disediakan	3 Paket			12,430,000	-	12,430,000	3 Paket	100.00	12,430,000	100.00		-
3	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah dokumen bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan yang disediakan	3 Dokumen			15,983,800	-	15,983,800	3 Dokumen	100.00	15,718,000	98.34		265,800.00
4	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah dokumen bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan yang disediakan	2 Dokumen			2,880,000	-	2,880,000	2 Dokumen	100.00	2,880,000	100.00		-
5	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi dalam SKPD	25 Laporan			169,528,400	-	169,528,400	25 Laporan	100.00	169,527,844	100.00		556.00
1.5	<b>Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</b>	<b>Predikat Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) perangkat daerah; Opini Pengelolaan Keuangan perangkat daerah; Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)</b>		Kab. Polewali Mandar		<b>30,432,000</b>	-	<b>30,432,000</b>			<b>30,432,000</b>	<b>100.00</b>		-
1	Pengadaan Mebel	Jumlah paket mebel yang disediakan	1 Paket			4,252,100	-	4,252,100	1 Paket	100.00	4,252,100	100.00		-
2	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah unit peralatan dan mesin lainnya yang disediakan	3 Unit			21,758,000	-	21,758,000	3 Unit	100.00	21,758,000	100.00		-
3	Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah unit sarana dan prasarana gedung kantor atau bangunan lainnya yang disediakan	17 Unit			4,421,900	-	4,421,900	17 Unit	100.00	4,421,900	100.00		-
1.6	<b>Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	<b>Predikat Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) perangkat daerah; Opini Pengelolaan Keuangan perangkat daerah; Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)</b>		Kab. Polewali Mandar		<b>105,296,800</b>	-	<b>105,296,800</b>			<b>100,115,100</b>	<b>95.08</b>		<b>5,181,700.00</b>
1	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah laporan penyediaan jasa surat menyurat	500 Laporan			42,000,000	-	42,000,000	738 Laporan	147.60	42,000,000	100.00		-
2	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah laporan penyediaan jasa komunikasi, sumberdaya air & listrik yang disediakan	2 Laporan			39,822,800	-	39,822,800	2 Laporan	100.00	34,641,100	86.99		5,181,700.00
3	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Luas Gedung dan Halaman	1.632 M <sup>2</sup>			23,474,000	-	23,474,000	1.632 M <sup>2</sup>	100.00	23,474,000	100.00		-
1.7	<b>Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	<b>Persentase Pemenuhan Pemeliharaan BMD sesuai RKP BMD</b>		Kab. Polewali Mandar		<b>61,605,000</b>	-	<b>61,605,000</b>			<b>61,295,200</b>	<b>99.50</b>		<b>309,800.00</b>
1	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah kendaraan dinas operasional atau lapangan yang dipelihara dan dibayarkan pajaknya	6 Unit			55,205,000	-	55,205,000	6 Unit		54,895,200	99.44		309,800.00

2	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah sarana dan prasarana gedung kantor atau bangunan lainnya yang dipelihara /direhabilitasi	14 Unit		6,400,000	-	6,400,000	14 Unit	100.00	6,400,000	100.00	-	
2	<b>PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA</b>	<b>JUMLAH TENAGA KERJA TRAMPIL</b>	<b>1250 Orang</b>	Kab. Polewali Mandar	<b>116,323,500</b>	-	<b>116,323,500</b>	<b>178 Orang</b>		<b>116,313,400</b>	<b>99.99</b>	<b>10,100.00</b>	
2.1	<b>Pelaksanaan Pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi</b>	<b>Jumlah Tenaga Kerja Terampil</b>	<b>1250 Orang</b>	Kab. Polewali Mandar	<b>90,000,000</b>	-	<b>90,000,000</b>			<b>89,989,900</b>	<b>99.99</b>	<b>10,100.00</b>	
1	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja Berdasarkan Klaster Kompetensi	Jumlah tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi	20 Orang		90,000,000	-	90,000,000	20 Orang	100.00	89,989,900	99.99	10,100.00	
2.2	<b>Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota</b>	<b>Jumlah perusahaan dan karyawan yang telah menerapkan aturan ketenagakerjaan</b>	<b>300 Perusahaan</b>	Kab. Polewali Mandar	<b>26,323,500</b>	-	<b>26,323,500</b>	<b>2.624 Perusahaan</b>		<b>26,323,500</b>	<b>100.00</b>	-	
1	Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	Jumlah perusahaan dan karyawan yang telah menerapkan aturan ketenagakerjaan	300 Perusahaan		26,323,500	-	26,323,500	2.624 Perusahaan	874.67	26,323,500	100.00	-	
3	<b>PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA</b>	<b>Persentase Tenaga Kerja yang Terserap</b>	<b>20 Persen</b>	Kab. Polewali Mandar	<b>395,791,000</b>	-	<b>395,791,000</b>	<b>20.00%</b>		<b>395,778,200</b>	<b>100.00</b>	<b>12,800.00</b>	
3.1	<b>Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota</b>	<b>Jumlah Pencari Kerja yang Kompeten</b>	<b>500 Pencaker</b>	Kab. Polewali Mandar	<b>281,536,400</b>	-	<b>281,536,400</b>	<b>2.050 Pencaker</b>		<b>281,536,400</b>	<b>100.00</b>	-	
1	Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan	500 Pencaker		281,536,400	-	281,536,400	2.050 Pencaker	410.00	281,536,400	100.00	-	
3.2	<b>Perlindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota</b>	<b>Jumlah penempatan dan perlindungan CPMI/PMI</b>	<b>250 Calon PMI</b>		<b>114,254,600</b>		<b>114,254,600</b>	<b>329 Calon PMI</b>		<b>114,241,800</b>	<b>99.99</b>	<b>12,800.00</b>	
1	Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)	Jumlah penempatan dan perlindungan CPMI/PMI	250 Calon PMI		114,254,600	-	114,254,600	329 Calon PMI	131.60	114,241,800	99.99	12,800.00	
4	<b>PROGRAM PERENCANAAN KAWASAN TRANSMIGRASI</b>	<b>Tersedianya areal pencadangan, areal penataan tanah dan tersedianya areal HPL</b>	<b>2 Dokumen</b>	Kab. Polewali Mandar	<b>217,723,300</b>		<b>217,723,300</b>	<b>2 Dokumen</b>		<b>216,564,571</b>	<b>99.47</b>	<b>1,158,729.00</b>	

4.1	<b>Pencadangan Tanah untuk Kawasan Transmigrasi</b>	<b>Tersedianya areal pencadangan, areal penataan tanah dan tersedianya areal HPL</b>	<b>2 Dokumen</b>	Kab. Polewali Mandar		<b>217,723,300</b>		<b>217,723,300</b>	<b>2 Dokumen</b>		<b>216,564,571</b>	<b>99.47</b>		<b>1,158,729.00</b>
1	Identifikasi Potensi Kawasan Transmigrasi	Jumlah dokumen perencanaan transmigrasi	2 Dokumen			152,603,000	-	152,603,000	2 Dokumen	100.00	151,474,795	99.26		1,128,205.00
2	Penyediaan Tanah untuk Pembangunan Kawasan Transmigrasi	Jumlah usulan sertifikat dan usulan hak pengolahan lahan (HPL)	50 Dokumen			65,120,300	-	65,120,300	50 Dokumen	100.00	65,089,776	99.95		30,524.00
5	<b>PROGRAM PEMBANGUNAN KAWASAN TRANSMIGRASI</b>	<b>Jumlah Satuan Kawasan Pengembangan (SKP) Transmigrasi</b>	<b>2 SKP</b>	Kab. Polewali Mandar		<b>124,999,900</b>		<b>124,999,900</b>	<b>2 SKP</b>		<b>122,876,403</b>	<b>98.30</b>		<b>2,123,497.00</b>
5.1	<b>Penataan Persebaran Penduduk yang berasal dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/ Kota</b>	<b>Jumlah Satuan Kawasan Pengembangan (SKP)</b>	<b>2 SKP</b>	Kab. Polewali Mandar		<b>124,999,900</b>		<b>124,999,900</b>	<b>2 SKP</b>		<b>122,876,403</b>	<b>98.30</b>		<b>2,123,497.00</b>
1	Penyiapan Lingkungan Hunian Fisik, Sosial, Ekonomi bagi Penduduk Setempat dan Transmigran	Jumlah KK	50 KK			66,499,900	-	66,499,900	50 KK	100.00	64,885,874	97.57		1,614,026.00
2	Penyuluhan Transmigrasi	Jumlah warga	30 Warga			48,500,000	-	48,500,000	30 Warga	100.00	48,017,929	99.01		482,071.00
3	Penyesuaian Lingkungan Baru Transmigran di Kawasan Transmigrasi	Penguatan SDM dalam rangka kemandirian satuan permukiman	2 SP			10,000,000	-	10,000,000	2 SP	100.00	9,972,600	99.73		27,400.00
	<b>JUMLAH</b>					<b>4,029,936,274</b>		<b>4,029,936,274</b>			<b>3,891,300,282</b>	<b>96.56</b>		<b>138,635,992</b>