

**LAPORAN
AKUNTABILITAS KINERJA
INSTANSI PEMERINTAH
(LAKIP) TAHUN 2024**



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

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
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.....	9
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA.....	10
A. PENGUKURAN KINERJA.....	11
B. EVALUASI DAN ANALISA CAPAIAN KINERJA.....	12
1. SASARAN STRATEGIS SATU	12
2. SASARAN STRATEGIS DUA	13
3. SASARAN STRATEGIS KETIGA.....	15
4. SASARAN STRATEGIS KEEMPAT.....	16
5. SASARAN STRATEGIS KELIMA.....	18
6. SASARAN STRATEGIS KEENAM.....	18
C. PERBANDINGAN CAPAIAN KINERJA TAHUN SEBELUMNYA.....	19
D. FAKTOR PENDUKUNG PENCAPAIAN SASARAN	21
E. LANGKAH ANTISIPATIF	21
F. AKUNTABILITAS KEUANGAN	22
BAB IV PENUTUP.....	23
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 2024 dalam rangka akuntabilitas kinerja terhadap Rencana Strategis Tahun 2019-2024 dan Rencana Kinerja Tahun 2024 yang telah ditetapkan.

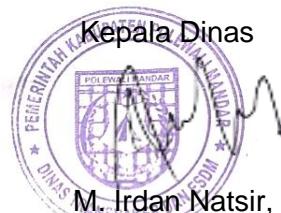
Pelaksanaan kegiatan pembangunan Ketransmigrasian, Ketenagakerjaan, dan ESDM Kabupaten Polewali Mandar pada Dinas Transmigrasi, Tenaga Kerja, Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Polewali Mandar Tahun Anggaran 2024 telah dilaksanakan sesuai dengan rencana. Sehubungan dengan itu guna mengetahui pencapaian keberhasilan Program dan Kegiatan Dinas Transmigrasi, Tenaga Kerja, Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Polewali Mandar disusun LAKIP Tahun 2024 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 2024 serta untuk dijadikan bahan perbaikan masa mendatang, sekaligus sebagai bahan pertimbangan pertanggungjawaban Bupati Polewali Mandar Tahun 2024.

Dalam penyusunan laporan ini, Kami meyakini bahwa masih banyak kekurangan dalam penyusunan LAKIP Tahun 2024 karena itu saran perbaikan untuk penyempurnaan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Tahun 2024 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 2025



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 2024.
- 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 2024.

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

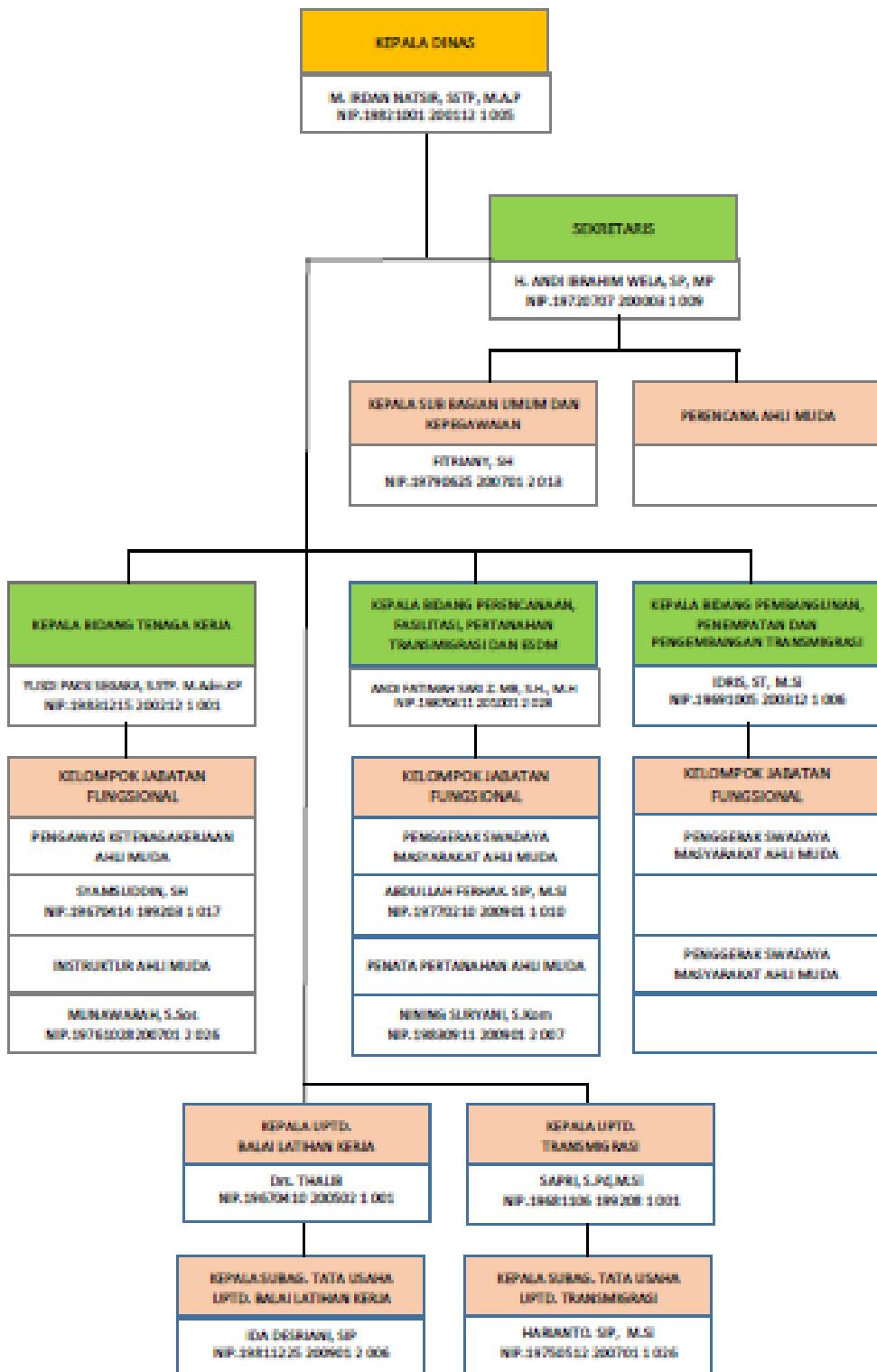
Dalam rangka mewujudkan salah satu sasaran RPJMD Tahun 2019-2024 Kabupaten Polewali Mandar yaitu “**Berkurangnya Penduduk Miskin**”, maka Berdasarkan Peraturan Bupati Polewali Mandar Nomor 52 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan, Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi, serta Tata Kerja Dinas Transmigrasi, 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
 - 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 sistematik 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 aktivitas 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 Kinersa Satuan Kerja	Predikat SAKIP Perangkat Daerah
	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Keuangan Perangkat Daerah	Persentase Pengelolaan Keuangan dan Aset 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 2024. 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	600 orang
		Persentase sarana dan prasarana BLK sesuai standar	60%
2	Meningkatnya kesempatan kerja	Persentase Tenaga Kerja yang terserap	22%
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 dan asset perangkat daerah	100%

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	600 orang	569 orang	94,83%
		Persentase sarana dan prasarana BLK sesuai standar	60%	50%	83,33%
2	Meningkatnya kesempatan kerja	Persentase Tenaga Kerja yang terserap	22%	22%	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	Persentase pengelolaan keuangan dan asset perangkat daerah	100%	98,81%	98,81%

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 Meningkatnya 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 2024		
	Target	Realisasi	Capaian Kinerja
Jumlah tenaga kerja terampil	600 Orang	569 Orang	94,83%
Persentase sarana dan prasarana BLK sesuai standar	60%	50%	83,33%

Persentase Indikator Kinerja “Jumlah Tenaga Kerja Terampil” terealisasi 569 orang atau lebih rendah dari target yang ditetapkan sebesar 600 orang sehingga persentase capaiannya sebesar 94,83%.

Persentase Indikator Kinerja “Sarana dan Prasarana BLK” terealisasi 50% dari target 60% yang ditetapkan sehingga pesentase 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:

- Kegiatan Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan Bagi Pencari Kerja Berdasarkan Klaster Kompetensi.

Kegiatan ini dilaksanakan dengan pelatihan menjahit yang dilaksanakan di UPTD.

Balai Latihan Kerja (UPTD. BLK) sebanyak 344 peserta pelatihan menjahit, yang dibiayai APBD sebanyak 316 orang peserta ditambah dengan pelatihan menjahit secara mendiri sebanyak 28 peserta, pelatihan perbengkelan las 5 orang peserta, perbengkelan otomotif 70 peserta dan pelatihan pertukangan kayu 203 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 Meningkatnya 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 : Meningkatnya taraf hidup dan kualitas sumber daya masyarakat			
Tujuan : Berkurangnya pengangguran			
Sasaran Strategis 2 : Meningkatnya kesempatan kerja			
Indikator Kinerja	Tahun 2024		
	Target	Realisasi	Capaian Kinerja
Persentase tenaga kerja yang terserap	22%	22%	100%

Persentase Indikator Kinerja “Persentase tenaga kerja yang terserap” terealisasi 22% dalam hal ini tercapai sesuai dengan target yang ditetapkan yakni sebesar 22% sehingga persentase capaianya 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. Peningkatan Pelayanan Pencari Kerja /AK.1. Kegiatan ini dilaksanakan dengan melaksanakan pelayanan ketenagakerjaan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Atap (DPMPTSP) Kabupaten Polewali Mandar.
2. Peningkatan Pelayanan Calon Pekerja Migran Indonesia di Layanan Terpadu Satu Atap 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:

$$\begin{aligned}
 \text{Realisasi Tenaga Kerja Terserap} &= \frac{\text{Jumlah Tenaga Kerja Yang terserap}}{\text{Jumlah Dokumen AK.1}} \times 100 \\
 \text{Persentase Tenaga Kerja Terserap} &= \frac{271}{1.199} \times 100 \\
 &= 22,60 \%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan formulasi diatas menunjukkan bahwa Realisasi Tenaga Kerja Terserap adalah 22,60 % dalam hal ini realisasi tenaga kerja terserap dapat dicapai sesuai dengan target. Jumlah Tenaga Kerja Terserap berasal dari 271 Pekerja Migran Indonesia ditambah 163 penempatan dalam negeri.

3. Kegiatan Peningkatan pelindungan 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 Migran Indonesia (PMI) keluar negeri dalam kegiatan ini terdapat 163 Pekerja Migran Indonesia yang diberangkatkan secara legal, sebanyak 137 Laki-laki dan 26 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 : Meningkatnya taraf hidup dan kualitas sumber daya masyarakat			
Tujuan : Berkembangnya Usaha Ekonomi Lokal			
Sasaran Strategis 1 : Berkembangnya Kawasan Transmigrasi			
Indikator Kinerja	Tahun 2024		
	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. Kegiatan Penyiapan Lingkungan Hunian Fisik, Ekonomi bagi Penduduk Setempat dan Transmigrasi

Kegiatan ini dilaksanakan dengan penyuluhan tentang legalitas pertahan dan perencanaan lokasi Kawasan transmigrasi.(Sp. Piriang Tapiko, Sp. Taramanu Tua dan Desa Pullewani) sebanyak 100 KK.

2. Kegiatan Penyuluhan Transmigrasi

Kegiatan penyuluhan transmigrasi dilaksanakan dengan melaksanakan penyuluhan transmigrasi pada Satuan Permukiman Transmigrasi (SP. Priang Tapiko dan SP. Ratte) sebanyak 119 warga transmigrasi dalam rangka sosialisasi peraturan perundang-undangan dan penyaluran bantuan bibit tanaman kakao 865 pohon, benih jagung manis 469 bungkus, bibit alpukat 388 pohon, bibit durian 388 pohon, pupuk NPK pelangi 443 zak, pupuk kandang 94 karung, pupuk urea non subsidi 4.710 Kg, dan herbisida 188 botol.

3. Kegiatan Penyesuaian Lingkungan Baru Transmigrasi di Kawasan Transmigrasi

Kegiatan ini dilaksanakan dengan melaksanakan pelayanan pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan pada Satuan-satuan permukiman transmigrasi yang dibawahi 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 2024	
	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. Penyediaan Bahan Logistik Kantor
2. 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
5. Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya
6. Penyediaan Bahan Logistik Kantor
7. Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan
8. Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan
9. Penyediaan Bahan dan Material
10. Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
11. Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya
12. 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 Prangkat 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 : Predikat SAKIP Prangkat Daerah			
Sasaran Strategis 1 : Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Satuan Kerja			
Indikator Kinerja	Tahun 2024		
	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 Meningkatnya 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 Prangkat 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 Prangkat 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 2024	
	Target	Realisasi	Capaian Kinerja
Opini Pengelolaan Keuangan dan Aset Perangkat Daerah	100%	98,81%	98,81%

Capaian Kinerja melalui laporan akuntansi keuangan dengan Indikator Kinerja "Opini Pengelolaan Keuangan dan Aset Perangkat Daerah" terealisasi dengan 98,81% atau tidak mencapai target yang ditetapkan.

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 dan Aset 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 2023 dibandingkan dengan tahun 2024. Perbandingan tersebut dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 3.7
Perbandingan Capaian Kinerja Sebelumnya

No	Sasaran Strategis OPD	Indikator Sasaran	Realisasi 2023	Realisasi 2024	Capaian
1	Meningkatnya Kualitas dan produktivitas tenaga kerja	Jumlah tenaga kerja terampil	354 orang	569 orang	160,73%
2	Meningkatnya kesempatan kerja	Persentase Tenaga Kerja yang terserap	29,70%	22,60%	76,09%
3	Berkembangnya Kawasan Transmigrasi	Jumlah Satuan Kawasan Pengembangan Transmigrasi	2 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 dan asset perangkat daerah	96,00%	98,81%	98,81%

Memperhatikan perbandingan persentase capaian sasaran strategis tahun 2023 dan tahun 2024 Dinas Transmigrasi, Tenaga Kerja, Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Polewali Mandar diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Terjadi peningkatan pencapaian sasaran strategis pada sasaran strategis "Meningkatnya Kualitas dan produktivitas tenaga kerja" yang pada tahun 2023 dengan capaian indikator Jumlah tenaga kerja terampil sejumlah 354 orang, NAIK pada tahun 2024 dengan capaian indikator Jumlah tenaga kerja terampil sejumlah 569 orang dibandingkan target rencana strategis sejumlah 600 orang.
2. Terjadi kenaikan pencapaian sasaran strategis pada sasaran strategis "Meningkatnya kesempatan kerja" yang pada tahun 2023 dengan realisasi Persentase Tenaga Kerja yang terserap sejumlah 29,70% dengan persentase capaian Target 100%, TURUN pada tahun 2024 dengan realisasi Persentase Tenaga Kerja yang terserap sejumlah 22,60% dengan

persentase capaian target 70,09%. Penurunan persentase capaian indikator tersebut dipengaruhi oleh naiknya jumlah peserta layanan dokumen AK.1 namun tidak didukung dengan peningkatan jumlah tenaga kerja terserap yang pada tahun 2024 dibandingkan pada tahun 2023.

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 2024, 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 2024 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.8
Akuntabilitas Keuangan

No	Urusan	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	%
1	Kesekretariatan	2.267.412.150	2.228.599.154	98,29%
2	Ketransmigrasian	971.256.575	957.957.631	98,63%
3	Ketenagakerjaan	4.506.065.216	4.466.239.968	99,12%
	Jumlah	7.744.733.941	7.652.796.753	98.81%

Berdasarkan tabel diatas, dapat dikatakan bahwa pelaksanaan anggaran pada Dinas Transmigrasi, Tenaga Kerja, Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Polewali Mandar Tahun Anggaran 2024 adalah efektif. Laporan pelaksanaan program dan kegiatan pembangunan Dinas Transmigrasi, Tenaga Kerja, Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Polewali Mandar Tahun Anggaran 2024 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 2024 merupakan wujud pertanggungjawaban pelaksanaan tugas Dinas Transmigrasi, Tenaga Kerja, Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Polewali Mandar pada Tahun 2024. Secara umum, program dan kegiatan pembangunan ketransmigrasian, ketenagakerjaan, dan ESDM di Kabupaten Polewali Mandar tahun 2024 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 yang diampu oleh Bidang Ketenagakerjaan yang disebabkan karena terbatasnya anggaran juga terdapat penganggaran hibah peralatan, 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 4 (empat) sasaran strategis yang lain telah mencapai target.

LAMPIRAN - LAMPIRAN

PERNYATAAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024

Saya : M. IRDAN NATSIR SSTP, M.A.P.
Plt. KEPALA DINAS TRANSMIGRASI, TENAGA KERJA DAN ESDM
KABUPATEN POLEWALI MANDAR

Berjanji untuk mencapai Sasaran Strategis Dinas Transmigrasi, Tenaga Kerja dan ESDM Tahun 2024 sebagai berikut :

1. Meningkatnya kualitas tenaga kerja ditandai dengan :
 - a. Jumlah tenaga kerja terampil sebanyak 600 Orang
 - b. Persentase sarana dan prasarana BLK sesuai standar sebesar 60 Persen
2. Meningkatnya kesempatan kerja ditandai dengan :
 - Persentase tenaga kerja yang terserap sebesar 22 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 dan aset perangkat daerah dengan target 100%



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 2024

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

Nama : M. IRDAN NATSIR SSTP, M.A.P.
Jabatan : Kepala Dinas Transmigrasi, Tenaga Kerja, dan ESDM

Selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : Drs. MUHAMMAD ILHAM BORAHIMA
Jabatan : Pj. Bupati Polewali Mandar

Sebagai 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, 23 Januari 2024

Pihak Kedua,
Pj. Bupati Polewali Mandar,

Drs. MUHAMMAD ILHAM BORAHIMA
Pangkat : Pembina Utama Madya
NIP. 19690319 198811 1 001

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

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

**LAMPIRAN 1 PERJANJIAN KINERJA
DINAS TRANSMIGRASI, TENAGA KERJA, & ESDM
KABUPATEN POLEWALI MANDAR**

**TABEL KINERJA
TAHUN 2024**

NO	SA SARAN KINERJA	INDIKATOR KINERJA	CAPAIAN 2023	TARGET 2024
1	Meningkatnya kualitas dan produktifitas tenaga kerja	Jumlah tenaga kerja terampil	354 Orang	453 Orang
2	Meningkatnya kesempatan kerja tenaga kerja	Persentase jumlah tenaga kerja yang terserap	20%	22%
3	Berkembangnya kawasan transmigrasi	Jumlah satuan kawasan pengembangan (SKP) transmigrasi	2 SKP	2 SKP
4	Meningkatnya kualitas tata kelola pemerintahan perangkat daerah	Predikat SAKIP perangkat daerah	BB	A
		Persentase tertib pengelolaan keuangan dan aset perangkat daerah	100%	100%
		Indeks kepuasan pengguna pelayanan publik perangkat daerah	Baik	Sangat Baik

NO	PROGRAM	ANGGARAN	KETERANGAN
1	Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Rp 2,825,427,540	APBD
2	Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	Rp 3,720,850,694	APBD
3	Pembangunan Kawasan Transmigrasi	Rp 674,815,620	APBD
4	Pengembangan Kawasan Transmigrasi	Rp 499,999,991	APBD
JUMLAH		Rp 7,721,093,845	APBD

Polewali, 23 Februari 2024

Pihak Kedua,
Pj. Bupati Polewali Mandar



Drs. Muhammad Ilham Borahima

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



M. Irdan Natsir, S.STP., M.A.P

Pangkat : Pembina Tk.I

NIP : 19821001 200112 1 005

LAPORAN PELAKSANAAN PROGRAM DAN KEGIATAN PEMBANGUNAN

TAHUN ANGGARAN 2024

Berdasarkan data capaian program dan kegiatan yang tertuang dalam DPPA Perangkat Daerah Tahun 2024

No	URAIAN PROGRAM/KEGIATAN	INDIKATOR DAN TARGET KINERJA		LOKASI KEGIATAN	PELAKSANAAN PROGRAM DAN KEGIATAN TAHUN 2024 SAMPAI DENGAN TRIWULAN IV									PERMASA LAHAN SAMPAI DENGAN TRIWULAN IV DAN RENCANA TINDAK LANJUT		
		JUMLAH BELANJA LANGSUNG MENURUT SUMBER			REALISASI BELANJA LANGSUNG KEGIATAN											
		Indikator Hasil (Outcomes) Program dan Indikator Output Kegiatan	Target Hasil Program dan Output Kegiatan		Fisik Volume	Anggaran Kegiatan			Realisasi Fisik		Realisasi Keuangan			Sisa Anggaran		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
1	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH	Predikat SAKIP	A			2,267,412,150	-	2,267,412,150			2,228,599,154	98.29		38,812,996		
		Opini Pengelolaan Keuangan	WTP													
		Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	Sangat Baik													
1.1	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Percentase Dokumen Perencanaan perangkat Daerah yang disusun sesuai standar dan Tepat Waktu	100 Persen	Kab. Polewali Mandar		9,078,480	-	9,078,480			9,078,480	100		-		
1.1.1	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah dokumen perencanaan perangkat daerah	2 Dokumen	Kab. Polewali Mandar		4,765,680	-	4,765,680	2 Dokumen	100.00	4,765,680	100		-		
1.1.2	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Jumlah dokumen RKA SKPD dan laporan hasil koordinasi penyusunan dokumen RKA SKPD	1 Dokumen	Kab. Polewali Mandar		4,312,800	-	4,312,800	1 Dokumen	100.00	4,312,800	100		-		
1.2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Percentase penyampaian SPM sesuai standar dan tepat waktu	100 Persen	Kab. Polewali Mandar		1,762,192,763	-	1,762,192,763	100	100	1,762,192,763	100		-		
1.2.1	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah orang yang menerima gaji dan tunjangan ASN	27 Orang/Bulan	Kab. Polewali Mandar		1,758,773,668	-	1,758,773,668	24 Orang/Bulan	100	1,758,773,668	100		-		

1.2.2	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	Kab. Polewali Mandar	3,419,095	-	3,419,095	2 Laporan	100	3,419,095	100	-	-
1.3	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Percentase Tertib Ketata Usahaan Kantor	90 Persen	Kab. Polewali Mandar	108,885,969	-	108,885,969	90,51	90,51	98,549,376	90,51	-	10,336,593
1.3.1	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah paket bahan logistik kantor yang disediakan	8 Paket	Kab. Polewali Mandar	12,100,000	-	12,100,000	6 Paket	75.00	8,018,407	66,27	-	4,081,593
1.3.2	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang disediakan	2 Paket	Kab. Polewali Mandar	11,691,300	-	11,691,300	2 Paket	100.00	5,691,300	48.68	-	6,000,000
1.3.3	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah dokumen bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan yang disediakan	2 Dokumen	Kab. Polewali Mandar	3,240,000	-	3,240,000	2 Dokumen	100.00	3,240,000	100	-	-
1.3.4	Penyediaan Bahan/Material	Jumlah Paket Bahan/Material yang disediakan	30 Paket	Kab. Polewali Mandar	15,604,269	-	15,604,269	30 Paket	100.00	15,487,719	99.25	-	116,550
1.3.5	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD	60 Laporan	Kab. Polewali Mandar	66,250,400	-	66,250,400	60 Laporan	100.00	66,111,950	99.79	-	138,450
1.4	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Percentase ketersediaan kebutuhan BMD sesuai RKBMD	100 Persen	Kab. Polewali Mandar	14,845,140	-	14,845,140	100	100	14,845,140	100	-	-
1.4.1	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah unit peralatan dan mesin lainnya yang disediakan	4 Unit	Kab. Polewali Mandar	11,108,880	-	11,108,880	4 Unit	100	11,108,880	100	-	-
1.4.2	Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan	2 Unit	Kab. Polewali Mandar	3,736,260	-	3,736,260	2 Unit	100	3,736,260	100	-	-

1.5	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Percentase Ketersediaan Jasa Penunjang Administrasi Kantor Sesuai Standar dan Prosedur		Kab. Polewali Mandar		315,045,177	-	315,045,177	-	-	287,535,174	91.27		27,510,003	
1.5.1	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah laporan penyediaan jasa komunikasi, sumberdaya air & listrik yang disediakan	12 Laporan	Kab. Polewali Mandar		42,645,177	-	42,645,177	11 Laporan	91.67	37,835,174	88.72		4,810,003	
1.5.2	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah laporan penyediaan jasa pelayanan umum kantor yang disediakan	12 Laporan	Kab. Polewali Mandar		272,400,000	-	272,400,000	12 Laporan	100.00	249,700,000	91.67		22,700,000	
1.6	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Percentase sarana dan prasarana kantor kondisi baik	80 Persen	Kab. Polewali Mandar		57,364,621	-	57,364,621			56,398,221	98.32		966,400	
1.6.1	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah kendaraan dinas operasional atau lapangan yang dipelihara dan dibayarkan pajaknya	2 Unit	Kab. Polewali Mandar		52,004,621	-	52,004,621	2 Unit	100.00	51,038,221	98.14		966,400	
1.6.2	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah sarana dan prasarana pendukung gedung kantor atau bangunan lainnya yang dipelihara /direhabilitasi	2 Units	Kab. Polewali Mandar		5,360,000	-	5,360,000	2 Unit	100.00	5,360,000	100	-		
2	PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	JUMLAH TENAGA KERJA TRAMPIL	1000 Orang	Kab. Polewali Mandar		4,506,065,216	-	4,506,065,216	622 Orang	62,20%	4,466,239,968	99.12		39,825,248	
2.1	Pelaksanaan Pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi	Jumlah Tenaga Kerja Terampil	1000 Orang	Kab. Polewali Mandar		4,506,065,216	-	4,506,065,216	622 Orang	62,20%	4,466,239,968	99.12		39,825,248	
2.1.1	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja Berdasarkan Klaster Kompetensi	Jumlah tenaga kerja yang mendapat pelatihan berbasis kompetensi	586 Orang	Kab. Polewali Mandar		4,006,068,201	-	4,006,068,201	622 Orang	62,20%	3,966,822,844	99.02		39,245,357	
2.1.2	Pengadaan Sarana Pelatihan Kerja Kabupaten/Kota	Jumlah Pengadaan dan Pemeliharaan Sarana Pelatihan Kerja	25 Unit	Kab. Polewali Mandar		499,997,015	-	499,997,015	25 Unit	100.00	499,417,115	99.88		579,900	

3	PROGRAM PEMBANGUNAN KAWASAN TRANSMIGRASI	Jumlah Satuan Kawasan Pengembangan (SKP) Transmigrasi	2 SKP	Kab. Polewali Mandar		471,256,728	-	471,256,728	2 SKP	100.00	458,310,760	97.25			12,945,968	
3.1	Penataan Persebaran Penduduk yang berasal dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/ Kota	Jumlah Satuan Kawasan Pengembangan (SKP)	2 SKP	Kab. Polewali Mandar		471,256,728	-	471,256,728	2 SKP	100.00	458,310,760	97.25			12,945,968	
3.1.1	Penyuluhan Transmigrasi	Jumlah Calon Transmigrasi yang mendapat Penyuluhan	100 KK	Kab. Polewali Mandar		455,310,228	-	455,310,228	100 KK	100.00	442,397,260	97.16			12,912,968	
3.1.2	Penyesuaian Lingkungan Baru Transmigran di Kawasan Transmigrasi	Jumlah Kepala Keluarga Transmigrasi yang mampu menyesuaikan diri di Satuan Pemukiman Transmigrasi	100 KK	Kab. Polewali Mandar		15,946,500	-	15,946,500	100 KK	100.00	15,913,500	99.79			33,000	
4	PROGRAM PENGEMBANGAN KAWASAN TRANSMIGRASI	Jumlah Satuan Pengembangan Kawasan Transmigrasi	2 SKP	Kab. Polewali Mandar		499,999,847	-	499,999,847	2 SKP	100.00	499,646,871	99.93			352,976	
4.1	Pengembangan Satuan Permukiman pada Tahap Kemandirian	Jumlah Satuan Pemukiman Transmigrasi dalam Rangka Penguatan SDM Untuk Kemandirian Pada Satuan Permukiman	100 KK	Kab. Polewali Mandar		499,999,847	-	499,999,847	100 KK	100.00	499,646,871	99.93			352,976	
4.1.1	Penguatan SDM dalam rangka Kemandirian Satuan Pemukiman	Jumlah Kepala Keluarga Transmigrasi yang dibina	42 KK	Kab. Polewali Mandar		499,999,847	-	499,999,847	42 KK	100.00	499,646,871	99.93			352,976	
	JUMLAH					7,744,733,941	-	7,744,733,941		-	7,652,796,753	98.81			91,937,188	