

***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



Kepala Dinas

M. Irdan Natsir, SSTP, M.A.P
Pangkat. Pembina Tk.I
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 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

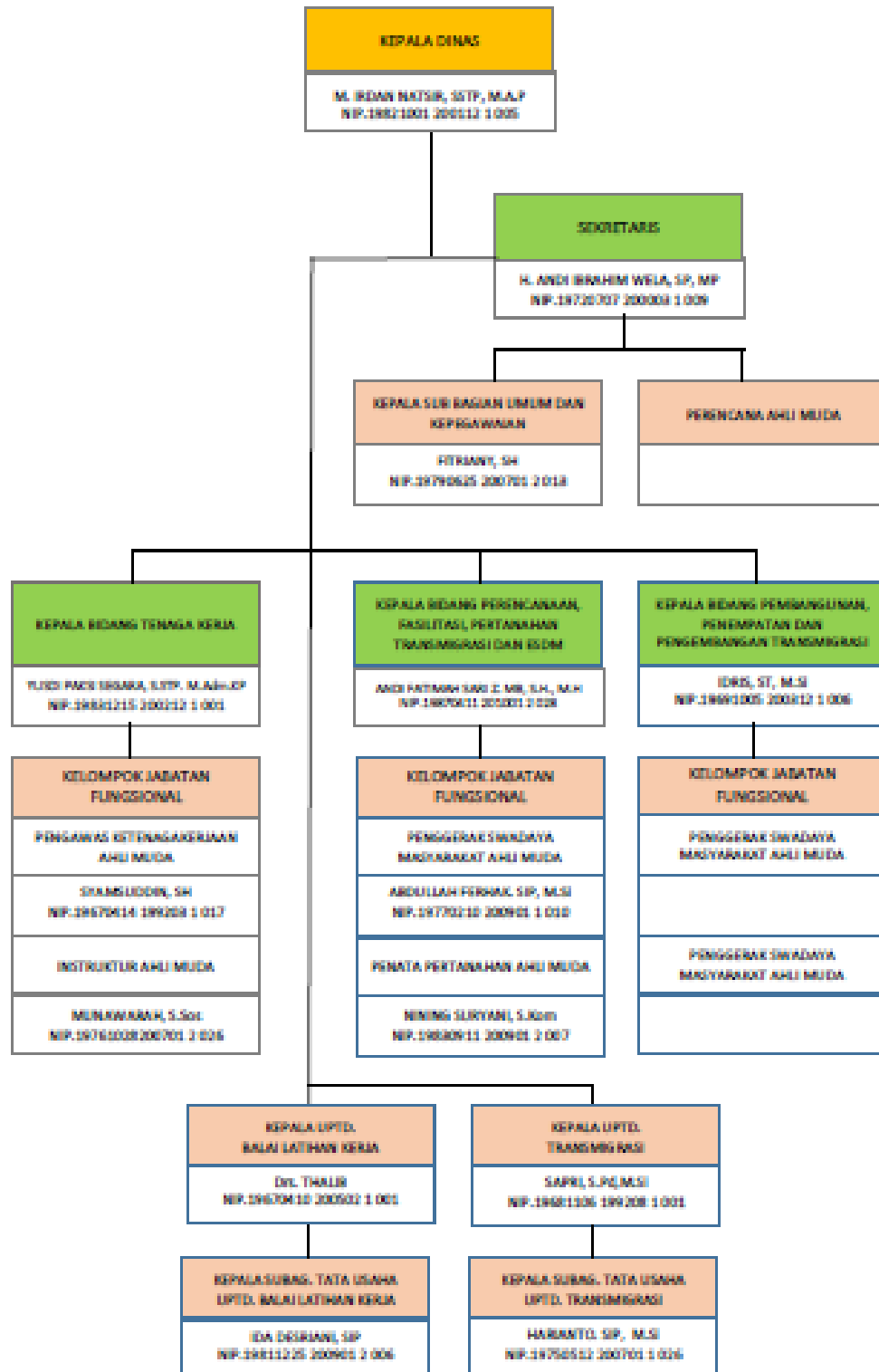
Dalam rangka mewujudkan salah satu sasaran RPJMD Tahun 2019-2024 Kabupaten Polewali Mandar yaitu **“Berkurangnya Penduduk Miskin”**, maka Berdasarkan Peraturan Bupati Polewali Mandar Nomor 52 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan, Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi, serta Tata Kerja Dinas Transmigrasi, 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 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 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 **meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan.**

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

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

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

1. SASARAN STRATEGIS SATU

SASARAN STRATEGIS : *Meningkatnya Kualitas Tenaga Kerja*

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

Tabel 3.2

Sasaran Strategis Satu

| Misi 1 : Meningkatkan taraf hidup dan kualitas sumber daya masyarakat | | | |
|---|------------|-----------|-----------------|
| Tujuan : Berkurangnya pengangguran | | | |
| Sasaran Strategis 1 : Meningkatkan 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 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:

- 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 mandiri 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 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 : 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 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. 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:

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

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 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 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 : Meningkatkan 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 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 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 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. 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 Cetak 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 Ker 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

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, 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 | SASARAN KINERJA | INDIKATOR KINERJA | CAPAIAN 2023 | TARGET 2024 |
|----|---|--|--------------|-------------|
| 1 | Meningkatnya kualitas dan produktivitas 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 3,720,850,894 | 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 |

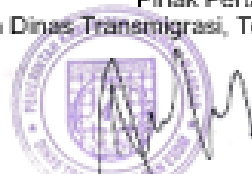
Polewali, 23 Februari 2024

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 | | | | | | | | | | PERMASALAHAN 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 | |
| | | | | | | 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 | 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 | Persentase 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 | Persentase 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 | Persentase 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 | Persentase 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 | Persentase 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 | Persentase 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. Polew ali Mand ar | 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. Polew ali Mand ar | 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. Polew ali Mand ar | 455,310,228 | - | 455,310,228 | 100 KK | 100.00 | 442,397,260 | 97.16 | 12,912,968 |
| 3.1.2 | Penyesuaian Lingkungan Baru Transmigrasi di Kawasan Transmigrasi | Jumlah Kepala Keluarga Transmigrasi yang mampu menyesuaikan diri di Satuan Pemukiman Transmigrasi | 100 KK | Kab. Polew ali Mand ar | 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. Polew ali Mand ar | 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 Permukiman Transmigrasi dalam Rangka Penguatan SDM Untuk Kemandirian Pada Satuan Permukiman | 100 KK | Kab. Polew ali Mand ar | 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 Permukiman | Jumlah Kepala Keluarga Transmigrasi yang dibina | 42 KK | Kab. Polew ali Mand ar | 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 |