



# LAKIP TRIWULAN II TAHUN 2025

DINAS TRANSMIGRASI DAN TENAGA KERJA  
KABUPATEN LUWU TIMUR

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Kuasa oleh karena berkat rahmat, taufik dan hidayahnya sehingga Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Luwu Timur Triwulan II (dua) Tahun 2025 dapat diselesaikan dengan baik.

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) ini disusun untuk memenuhi kewajiban instansi dalam lingkup Pemerintah Kabupaten Luwu Timur sesuai dengan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Triwulan I Tahun 2025 ini juga diharapkan dapat memberikan motivasi terhadap peningkatan pelaksanaan fungsi dan pelayanan yang lebih efisien, efektif, bersih, transparan dan akuntabel dalam rangka perwujudan pemerintahan yang baik dan bebas KKN.

Sangat disadari Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Triwulan II Tahun 2025 yang disajikan belum sepenuhnya memuaskan semua pihak yang terkait serta tidak luput dari berbagai kekurangan, karena itu saran dan kritik yang sifatnya konstruktif sangat diharapkan untuk penyempurnaan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) dimasa yang akan datang.

Malili, 10 Juli 2025  
Kepala Dinas



**KAMAL RASYID, S.STP,**  
Pangkat: Pembina Utama Muda  
NIP. 19810511 199912 1 001

## DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI .....	ii
<b>BAB. I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Data Umum Organisasi .....	1
1.2 Struktur Organisasi .....	3
1.3 Peran Organisasi.....	6
1.4 Isu Strategis .....	9
<b>BAB. II PERENCANAAN KINERJA.....</b>	<b>11</b>
2.1 Rencana Strategis .....	11
2.2 Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Utama.....	14
2.3 Penetapan Kinerja.....	16
<b>BAB. III AKUNTABILITAS KINERJA .....</b>	<b>19</b>
3.1 Capaian Kinerja Organisasi .....	19
3.2 Realisasi Anggaran.....	51
<b>BAB IV PENUTUP.....</b>	<b>57</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Data Umum Organisasi

Mengacu dengan Pelaksanaan Undang – Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme, telah diterbitkan instruksi presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, yang kemudian Inpres ini diganti dengan peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)

Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang petunjuk Tekhnis Perjanjian Kinerja,Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah bahwa Bupati/Walikota menyusun Laporan Kinerja Tahunan Pemerintah Kabupaten/Kota kabupaten/kota dan menyampaikan kepada Gubernur, Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, dan Menteri Dalam Negeri paling lambat 3 (tiga) bulan setelah tahun anggaran berakhir.

Dengan demikian, Laporan Kinerja yang disusun secara periodik setiap akhir tahun anggaran tersebut menjadi media pertanggungjawaban dan sebagai perwujudan kewajiban instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan yang telah diamanatkan para pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi organisasi secara terukur dengan sasaran atau target kinerja yang telah ditetapkan.Selain itu juga berperan sebagai alat kendali, alat penilai kinerja dan alat pendorong terwujudnya **Good Govarnance** atau dalam perspektif yang lebih luas berfungsi sebagai media pertanggungjawaban kepada publik.

Mengacu pada Undang – Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah dan Undang – Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang

perimbangan Keuangan Pemerintah Pusat dan Daerah, harus mampu merespon perangkat perundang – undangan dengan menempatkan aparatur daerah untuk lebih mampu menata, mengelola sendiri penyelenggaraan sistem pemerintahannya.

Bahwa untuk memenuhi Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 dan melalui inspeksi terhadap kekurangan dan kerentanan yang ada dengan memperhatikan semua aspek kehidupan di pemerintahan disertai tuntutan pelaksanaan Otonomi Daerah, maka Pemerintah Kabupaten Luwu Timur mengambil kebijaksanaan dalam rangka penataan ulang (Reengineering) beberapa organisasi termasuk Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Sosial melalui Peraturan Daerah Luwu Timur Nomor 03 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Dinas. Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Sosial Kabupaten Luwu Timur mengalami Perubahan dan Penambahan Nomenklatur menjadi Dinas Transmigrasi Tenaga Kerja dan Perindustrian. Peraturan Daerah Kabupaten Luwu Timur Nomor 8 Tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan Perangkat Daerah. Peraturan Daerah Kabupaten Luwu Timur Nomor 8 Tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan Perangkat Daerah. Peraturan Bupati Nomor 37 tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, kedudukan, Tugas dan Fungsi serta Tata kerja Dinas Transmigrasi Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kabupaten Luwu Timur. Kemudian pada Tahun 2022 melalui Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah dan Peraturan Bupati Nomor serta Peraturan Bupati Nomor 82 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja, Dinas Transmigrasi Tenaga Kerja dan Perindustrian mengalami Perubahan Nomenklatur dan Susunan Organisasi menjadi Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja.

Dengan adanya perubahan tersebut, diperlukan antisipasi terhadap wilayahnya akan mendorong pemparan sasaran sesuai dengan kemampuan dan kapasitas sumberdaya daerah, sejalan dengan Otonomi Daerah, maka

pemerataan kesempatan kerja dan persebaran penduduk perlu dilaksanakan untuk mencapai pembangunan yang berkelanjutan.

Beranjak dari berbagai perubahan lingkungan strategis serta pertimbangan atas masalah – masalah dalam hal kualitas penduduk yang rendah, jumlah penduduk miskin yang bertambah dewasa ini, persebaran penduduk yang tidak seimbang, ketidakseimbangan antara pertumbuhan dan pertambahan angkatan kerja dengan Kesempatan Kerja, maka kebijakan utama pembangunan yang dicanangkan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Luwu Timur harus lebih diarahkan untuk peningkatan kesejahteraan rakyat.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Luwu Timur pada Triwulan I telah melaksanakan program tahunannya (Kegiatan tahun 2025) yang ditunjang dengan sumber pembiayaan yang diperoleh dari APBD yang memuat indikator kinerja / keberhasilan secara kuantitatif dan terukur sehingga setiap kegiatan dapat dievaluasi secara obyektif dan sekaligus menjadi penilaian terhadap Akuntabilitas Kinerja Institusi Pelaksana.

## 1.2 Struktur/Kondisi Organisasi

Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Luwu Timur serta Peraturan Bupati Nomor 82 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja dipimpin oleh Kepala Dinas yang membawahi :

1. Sekretariat, terdiri dari 3 Sub Bagian:
  - a. Sub Bagian Perencanaan
  - b. Sub Bagian Keuangan
  - c. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
2. Bidang Penyiapan Kawasan dan Pembangunan Permukiman Transmigrasi terdiri:
  - a. Kepala Bidang;
  - b. Pejabat Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat 1 orang.

3. Bidang Pengembangan Kawasan Transmigrasi, terdiri dari:
  - a. Kepala Bidang;
  - b. Pejabat Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat 1 orang.
4. Bidang Pemberdayaan Ketenagakerjaan, terdiri dari:
  - a. Kepala Bidang;
  - b. Pejabat Fungsional Pengantar Kerja 2 orang
  - c. Pejabat Fungsional Instruktur 1 orang.
5. Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, terdiri dari:
  - a. Kepala Bidang;
  - b. Pejabat Fungsional Mediator Hubungan Industrial 3 orang.

Sesuai dengan Struktur Organisasi Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja, maka dapat dilihat kondisi organisasi Tahun 2024 berdasarkan kepangkatan dan golongan, jabatan dan tingkat pendidikan.

**a. Berdasarkan Kepangkatan dan Golongan**

Pegawai Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Luwu Timur Tahun 2025 Menurut Kepangkatan dan Golongan adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.1.** Jumlah Pegawai Berdasarkan Kepangkatan

No	Pangkat/Golongan	Jumlah
1	Pembina Utama Muda, Gol IV c	1 Orang
2	Pembina Tk.I Gol IV b	1 Orang
3	Pembina, Gol IV a	3 orang
4	Penata Tk.I Gol III/d	11 orang
5	Penata Gol III c	3 Orang
6	Penata Muda Tk.I/Gol III b	2 Orang
7	Penata Muda Gol III a	1 Orang
8	Pengatur Tk.I Gol II d	1 Orang
9	PPPK	2 Orang
<b>Jumlah</b>		<b>25 Orang</b>

**b. Berdasarkan Jabatan**

Berdasarkan Jabatan Pegawai Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kab. Luwu Timur Tahun 2025 sebagai berikut;

**Tabel 1.2.** Jumlah Pegawai Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Jumlah
1	Eselon IIb	1 Orang
2	Eselon III/a	1 Orang
3	Eselon III/b	4 Orang
4	Eselon IV/a	3 Orang
5	Fungsional Mediator Ahli Madya	1 Orang
6	Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat Ahli Muda	3 Orang
7	Fungsional Pengantar Kerja Ahli Muda	2 Orang
8	Fungsional Pengantar Kerja Ahli Pertama	1 Orang
9	Fungsional Instruktur Ahli Muda	1 Orang
10	Fungsional Mediator HI Ahli Muda	2 Orang
11	Fungsional Perencana Ahli Pertama	1 Orang
12	Fungsional Arsiparis Ahli Pertama	1 Orang
13	Staf Pelaksana	4 Orang
<b>Jumlah</b>		<b>25 Orang</b>

**c. Berdasarkan Pendidikan**

Tahun 2025 keadaan pegawai Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja menurut tingkat Pendidikan adalah sebagai berikut;

**Tabel 1.3.** Jumlah Pegawai Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah
1	Strata Dua (S2)	2 Orang
2	Strata Satu (S1)	20 Orang
3	Diploma III (D3)	2 Orang
4	SMA/STM	1 Orang
<b>Jumlah</b>		<b>25 Orang</b>

### 1.3. Peran Organisasi

Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Luwu Timur serta Peraturan Bupati Nomor 82 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja. Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja dibentuk sebagai implementasi otonomi daerah dan perkembangan kebutuhan pembangunan berdasarkan karakteristik wilayah kabupaten Luwu Timur, maka dipandang program ketransmigrasian dan ketenagakerjaan sangat diperlukan dan strategis untuk menjawab masalah pengentasan kemiskinan, membuka daerah-daerah terisolir, pemerataan pembangunan, perluasan lapangan kerja dan pemenuhan kebutuhan hidup layak bagi tenaga kerja dan keluarganya.

Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Luwu Timur dibentuk berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 82 Tahun 2021, dengan tugas pokok membantu Bupati dalam hal melaksanakan Urusan Pemerintahan Urusan Bidang Transmigrasi dan Tenaga Kerja yang menjadi kewenangan Daerah serta tugas lain yang diberikan oleh Bupati. Untuk melaksanakan tugas tersebut Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Luwu Timur mempunyai **fungsi** sebagai berikut :

- a. Perumusan Pelaksanaan Kebijakan Teknis di Bidang Penyiapan Kawasan dan Pembangunan Permukiman Transmigrasi;
- b. Perumusan Pelaksanaan Kebijakan Teknis di Bidang Pengembangan Kawasan Transmigrasi
- b. Perumusan Pelaksanaan Kebijakan Teknis di Bidang Pemberdayaan Ketenagakerjaan;
- c. Perumusan Pelaksanaan Kebijakan Teknis di Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
- e. Perumusan, Pelaksanaan, Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan Kegiatan Kesekretariatan yang menunjang tugas organisasi;
- f. Pelaksanaan administrasi Dinas; dan
- g. Pelaksanaan Fungsi lain yang diberikan oleh Pimpinan terkait tugas dan fungsinya.

Untuk melaksanakan **Tugas pokok dan fungsi** tersebut, Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Luwu Timur mempunyai struktur organisasi yang tercantum dalam susunan perangkat dan tata kerja Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Luwu Timur sebagai berikut :

- a. Menyusun Kebijakan, merencanakan, mengorganisasikan menggerakkan dan mengendalikan penyelenggaraan kebijakan serta menyusun rencana strategis Dinas Sesuai Visi dan Misi daerah;
- b. Merumuskan Program Kerja sesuai Rencana Strategis Dinas;
- c. Mengkoordinasikan pelaksanaan program dan kegiatan lingkup Dinas;
- d. Membina Sekretaris dan Para Kepala Bidang dalam melaksanakan tugasnya;
- e. Mengarahkan pelaksanaan tugas pokok organisasi agar berjalan sesuai rencana, tepat waktu, berkualitas dalam lingkup Dinas;
- f. Menyelia pelaksanaan tugas pokok organisasi agar berjalan sesuai rencana, tepat waktu, berkualitas dalam lingkup Dinas;
- g. Memecahkan masalah dalam pelaksanaan tugas pokok organisasi agar senantiasa berjalan optimal;

- h. Mengevaluasi pelaksanaan tugas pokok organisasi senantiasa agar senantiasa sesuai dengan rencana dan target senantiasa yang ditetapkan;
- i. Menyelenggarakan perencanaan kebijakan teknis, program, kegiatan, keuangan, umum, perlengkapan dan kepegawaian dalam lingkungan dinas;
- j. Menyelenggarakan kebijakan teknis di Bidang Penyiapan Kawasan dan Pembangunan Permukiman Transmigrasi, Bidang Pengembangan Kawasan Transmigrasi, Bidang Pemberdayaan Ketenagakerjaan, Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga kerja;
- k. Menyelenggarakan pembinaan dan pelayanan umum di Bidang Penyiapan Kawasan dan Pembangunan Permukiman Transmigrasi, Bidang Pengembangan Kawasan Transmigrasi, Bidang Pemberdayaan Ketenagakerjaan, Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga kerja;
- l. Menyelenggarakan dan memberikan dukungan fasilitasi pelayanan perizinan dalam bentuk penerbitan pertimbangan teknis berkaitan izin Bidang Penyiapan Kawasan dan Pembangunan Permukiman Transmigrasi, Bidang Pengembangan Kawasan Transmigrasi, Bidang Pemberdayaan Ketenagakerjaan, Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga kerja;
- m. Menyelenggarakan Pemantauan dan Evaluasi Pelaksanaan Izin Bidang Penyiapan Kawasan dan Pembangunan Permukiman Transmigrasi, Bidang Pengembangan Kawasan Transmigrasi, Bidang Pemberdayaan Ketenagakerjaan, Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga kerja;
- n. Menyelenggarakan koordinasi dan konsultasi dengan Kementerian, Lembaga Pemerintah Non Kementerian, dan Lembaga lainnya dalam rangka penyelenggaraan Bidang Penyiapan Kawasan dan Pembangunan Permukiman Transmigrasi, Bidang Pengembangan Kawasan Transmigrasi, Bidang Pemberdayaan Ketenagakerjaan, Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga kerja;
- o. Menilai hasil kerja Aparatur Sipil Negara dalam lingkungan Dinas;

- p. Menyelenggarakan pengelolaan Unit Pelaksana Teknis Dinas;
- q. Menyusun Laporan Hasil Pelaksanaan Tugas Kepala Dinas dan memberikan saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan; dan
- r. Menyelenggarakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan baik lisan maupun tertulis sesuai dengan bidang tugasnya untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas.

#### 1.4 Isu-Isu Strategis/Permasalahan

- a. Bidang Transmigrasi, dengan permasalahan masih adanya sengketa lahan dipemukiman transmigrasi, infrastruktur yang masih kurang memadai, kurangnya akses jalan tani dan jalan produksi sehingga mempengaruhi penghasilan dan sertifikat lahan pekarangan, lahan usaha satu dan lahan usaha dua hak milik warga belum terbit;
- b. Bidang Tenaga Kerja dengan Permasalahan kurang aktifnya lembaga penempatan tenaga kerja swasta atau perusahaan pemberi kerja memberikan informasi lowongan kerja yang tersedia dan sering belum mentaati terhadap ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku, kurangnya kesadaran perusahaan untuk melaporkan lowongan kerja di kantor Transnaker atau yang membidangi ketenagakerjaan, kurangnya kesadaran para pemberi kerja untuk memberikan informasi skill yang dimiliki oleh pencari kerja agar dapat dijadikan JOB Canvassing (Pemasaran atau Penawaran);
- c. Bidang Hubungan Industrial dengan permasalahan kurangnya tenaga mediator yang bertugas untuk mempertemukan kedua belah pihak yang berselisih, bila dibandingkan dengan jumlah perusahaan yang ada di kabupaten Luwu Timur. Perbedaan pandangan mengenai penetapan tingkat upah Minimum Kabupaten (UMK), ini sering memicu perselisihan antara buruh dan pengusaha, kurangnya pemahaman pengusaha dan pekerja/buruh tentang norma-norma yang diatur dalam undang-undang nomor 13 tahun 2003, tentang ketenagakerjaan. Terbatasnya pengawas ketenagakerjaan yang dimiliki, tentunya hal ini menjadi masalah tersebut karena rasio antara jumlah pengawas dan perusahaan terlalu jauh;

## BAB II

### PERENCANAAN KINERJA TAHUN 2024

#### 2.1 Rencana Strategis Tahun 2021-2026

Rencana Strategis atau disebut RENSTRA merupakan proses perencanaan yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu tertentu berisi, Visi, Misi Tujuan, Sasaran, dan Strategi yang dilaksanakan melalui kebijakan dan program Kepala Daerah. Perencanaan strategis juga merupakan langkah awal yang harus dilakukan oleh instansi pemerintah agar mampu menjawab tuntutan lingkungan strategis, baik lokal, nasional maupun global dan tetap berada dalam tatanan Sistem Administrasi Negara Kesatuan Republik Indonesia. Dengan pendekatan perencanaan strategis, instansi pemerintah dapat lebih menyelaraskan visi dan misinya dengan potensi, peluang, dan kendala yang dihadapi dalam upaya peningkatan akuntabilitas kinerjanya

RENSTRA Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Luwu Timur Tahun 2021 – 2026 merupakan dokumen perencanaan strategis yang disusun dan dirumuskan setiap lima tahun (perencanaan jangka menengah) yang menggambarkan visi, misi, tujuan, sasaran, strategi dan kebijakan, program dan kegiatan pembangunan daerah. RENSTRA secara sistematis mengedepankan isu-isu lokal, yang diterjemahkan kedalam bentuk strategi kebijakan dan rencana pembangunan yang terarah, efektif dan berkesinambungan sehingga dapat diimplementasikan secara bertahap sesuai dengan skala prioritas dan kemampuan anggaran pembiayaan

Penetapan Visi sebagai bagian dari perencanaan strategis merupakan langkah penting dan strategis dalam suatu organisasi. Dengan kata lain visi merupakan rekonstruksi keadaan yang diharapkan dapat dicapai dimasa yang akan datang.

#### 2.2 Visi dan Misi Tahun 2021-2026

Visi Misi Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja mengacu pada visi misi pemerintah daerah yang telah ditetapkan dalam dokumen RPJMD Kab. Luwu

Timur tahun 2021-2026 yaitu “**Kabupaten Luwu Timur yang Berkelanjutan dan Lebih Maju Berlandas Nilai Agama dan Budaya**” Dalam rumusan visi ini terkandung sejumlah kata kunci sebagai pokok visi yakni “berkelanjutan”, “lebih maju”, serta “berlandaskan nilai agama dan budaya”. Ketiga pokok visi ini saling terkait sebagai sebuah kesatuan cita-cita pembangunan.

Berkelanjutan mempunyai makna bahwa apa yang dilakukan pada hari ini merupakan bagian dari masa lalu. Demikian juga bahwa apa yang dilakukan di hari esok merupakan kelanjutan dari apa yang dilakukan hari ini. Di dalam proses yang berkelanjutan tersebut dapat diambil pelajaran, bahwa apa yang baik di masa lalu dapat diteruskan ke masa depan. Kemudian apa yang buruk di masa lalu, hendaknya menjadi hikmah untuk perbaikan di masa depan. Demikian halnya dengan berkelanjutan dimaksud-kan agar apa yang dilakukan saat ini dan beberapa tahun ke depan, hendaknya mempertimbangkan kepentingan generasi yang akan datang. Salah satu aspek penting dari keberlanjutan adalah ketersediaan sumberdaya alam yang tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan generasi saat ini tetapi juga memperhatikan generasi berikutnya. Dengan demikian, penekanan pokok visi ini adalah keberlanjutan sumberdaya alam yang menjadi andalan pembangunan Kabupaten Luwu Timur serta keberlanjutan daya dukung dan daya tamping lingkungan hidup

Lebih Maju Mengandung makna bahwa apa yang akan dilakukan ke depan diupayakan agar hasilnya menjadi lebih baik dari capaian di masa lalu. Capaian-capaian yang menggembirakan di masa lalu, tidak boleh membuat Luwu Timur menjadi lengah, melainkan ini sejatinya menjadi motivasi untuk terus bergerak menjadi lebih baik lagi. Demikian juga, terhadap apa yang masih kurang dan menjadi kelemahan di masa lalu, menjadi pemberi semangat agar di masa depan Luwu Timur berbenah atas

kekurangan dan kelemahan tersebut, sehingga dapat berbalik menjadi keunggulan daerah. Aspek penting yang terkandung dalam pokok visi maju adalah kesejahteraan masyarakat secara umum.

Berlandaskan Nilai Agama dan Budaya Mengandung makna bahwa apa yang akan dilakukan secara berkelanjutan dan semangat untuk lebih maju hanya akan terwujud ketika nilai-nilai agama dan budaya hadir pada setiap langkah-

langkah pelaksanaan pembangunan, penyelenggaraan pemerintahan, dan pembinaan kemasyarakatan.

Visi tersebut dijabarkan dalam 6 (enam) misi, namun diantara keenam misi tersebut yang terkait dengan Dinas Transmigrasi Tenaga Kerja adalah misi 1 (satu), misi 2 (dua) dan misi 4 (empat) seperti yang dapat dilihat dibawah ini:

Misi 1: Meningkatkan kesejahteraan dan taraf hidup masyarakat secara Menyeluruh

Misi 2: Mengembangkan perekonomian daerah yang berdaya saing dan berjaringan luas

Misi 4: Menciptakan kepemerintahan dan pelayanan publik yang lebih baik



### 2.3 Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Utama

Tujuan dan Sasaran Strategis Serta Target Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Luwu Timur untuk tahun 2024 disajikan dalam tabel sebagai berikut :

**Tabel 2.1**

Tujuan dan Sasaran Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Luwu Timur  
Tahun 2025 yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD

<b>Tujuan</b>	<b>Sasaran</b>	<b>Indikator Kinerja</b>	<b>Target Kinerja Tahun 2025</b>	<b>Target Kinerja Akhir Renstra (2021 - 2026)</b>
Meningkatkan Kesejahteraan Warga Transmigran	Meningkatnya Pengembangan dan Kemandirian Warga Transmigran	Persentase Warga Transmigran Mandiri	63,86 %	65,52 %
Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja	Meningkatkan Penyerapan Tenaga Kerja	Persentase Penyerapan Tenaga Kerja Baru	21,72 %	22,86 %
Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Pelayanan OPD	Meningkatnya Kualitas dan pencapaian Kinerja Penyelenggaraan Urusan Perangkat Daerah	Nilai SAKIP	78,85	81,65

Melalui tabel di atas dapat dilihat bahwa terdapat 3 (tiga) sasaran Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja.

Sasaran Meningkatnya Pengembangan dan Kemandirian Warga Transmigran merupakan salah satu penyelesaian peningkatan pendapatan dengan perpindahan penduduk yang diharapkan tidak hanya transmigran yang meningkat pendapatannya, tetapi juga bagi warga lokal setempat, sehingga warga transmigran dapat meningkatkan taraf hidupnya dan dapat hidup secara mandiri. Indikator dari Sasaran ini adalah Persentase Warga Transmigran Mandiri. Persentase Warga Transmigran yang mandiri/ Meningkat Taraf Hidupnya adalah pembagian dari jumlah warga transmigran yang telah lepas dari

masa binaan selama 5 tahun serta telah mampu memenuhi kebutuhannya sendiri melalui penghasilan yang diperoleh, dibagi dengan jumlah transmigran yang telah ditempatkan sampai dengan tahun-n.

Adapun Sasaran Meningkatnya Penyerapan Tenaga Kerja merupakan Upaya untuk menekan Tingkat Pengangguran Terbuka dengan dukungan Perluasan kesempatan kerja dan penyediaan lapangan pekerjaan serta peningkatan keterampilan dan kompetensi bagi pencari kerja. Indikator dari Sasaran ini adalah Persentase Penyerapan Tenaga Kerja Baru. Persentase Penyerapan Tenaga Kerja Baru adalah Pembagian dari Jumlah penganggur yang terserap pada Tahun-n dengan Jumlah total pengangguran pada tahun  $n-1 \times 100$ . Data jumlah penganggur diperoleh dari data BPS Tahun n-1, sedangkan jumlah penganggur yang terserap dilihat melalui jumlah penempatan tenaga kerja pada lowongan kerja yang dilaporkan ke Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja.

Selanjutnya, Meningkatnya kualitas dan pencapaian kinerja penyelenggaraan urusan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja dapat dilihat melalui pencapaian target kinerja yang ditetapkan serta dapat mempertanggungjawabkan hasil atas anggaran yang digunakan untuk menjalankan program dan kegiatan. Indikator dari sasaran ini adalah Nilai SAKIP. Nilai SAKIP tersebut diperoleh melalui opini yang dikeluarkan oleh Inspektorat terhadap laporan SAKIP tahun-n.

## 2.4 Penetapan Kinerja

Perjanjian Kinerja berisi perjanjian kepala SKPD dalam hal ini Kepala Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja kepada atasan langsung dalam hal ini Bupati Luwu Timur untuk mewujudkan target kinerja tahun berjalan dalam hal ini tahun 2025.

Untuk dapat mengukur keberhasilan implementasi dari rencana strategis tahun 2025. Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Luwu Timur menetapkan target untuk masing-masing kegiatan yang harus dicapai sebagai pelaksanaan dari program. Target ini dituangkan dalam dokumen Penetapan Kinerja (*Performance Plan*) tahun 2025.

Adapun Penetapan Target Indikator Kinerja Utama Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Luwu Timur Tahun 2025 sebagaimana Tabel 2.2 dan Penetapan Target Indikator Kinerja Program Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Luwu Timur Tahun 2025 sebagaimana Tabel 2.3

**Tabel 2.2**  
**Penetapan Target Indikator Kinerja Utama Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja**  
**Tahun 2025**

No	Sasaran	Indikator	Formula Indikator	Satuan	Target
1	Meningkatnya Pengembangan dan Kemandirian Warga Transmigran	Persentase Warga Transmigran Mandiri	$\{(Jumlah\ Warga\ Transmigran\ yang\ Mandiri/\ Meningkat\ Taraf\ hidupnya)\ / (Jumlah\ Warga\ Transmigran\ yang\ telah\ ditempatkan)\} \times 100\%$	%	63,86
2	Meningkatnya Penyerapan Tenaga Kerja Baru	Persentase Penyerapan Tenaga Kerja Baru	$\{(Jumlah\ Penganggur\ yang\ terserap\ pada\ tahun-n)\ / (Jumlah\ Total\ Penganggur\ pada\ tahun\ n-1)\} \times 100\%$	%	21,72
3	Meningkatnya Kualitas dan pencapaian Kinerja Penyelenggaraan Urusan Perangkat Daerah	Nilai SAKIP	Nilai SAKIP	Nilai	78,85

**Tabel 2.3**  
**Penetapan Kinerja Program Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja**  
**Tahun 2025**

No	Nama Program	Sasaran	Indikator	Satuan	Target
1	Program Perencanaan Kawasan Transmigrasi	Terlaksananya Penetapan Kawasan Transmigrasi	Persentase Penetapan Kawasan Transmigran	%	100
2	Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi	Terlaksananya Pembangunan Kawasan Transmigrasi	Jumlah Luas Wilayah Transmigrasi yang di Bangun	Ha	50
3	Program Pengembangan Kawasan Transmigrasi	Terlaksananya Pengembangan Kawasan serta Pembinaan Masyarakat Transmigran	Persentase Masyarakat Transmigran yang di Bina	%	100
4	Program Perencanaan Tenaga Kerja	Meningkatnya Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	%	71,50
4	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	Meningkatnya Kapasitas Sumberdaya Tenaga Kerja	Besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi	%	78,75
5	Program Penempatan Tenaga Kerja	Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja	Besaran Pencari Kerja Terdaftar yang ditempatkan	%	29,60
6	Program Hubungan Industrial	Meningkatnya Kerjasama dan Harmonisasi Antara Pihak Swasta dan Masyarakat serta pihak Perusahaan dengan Pekerja	Angka sengketa pengusaha pekerja pertahun	%	20,00
7	Program Penunjang Urusan Pemerintahan daerah Kabupaten/Kota	Meningkatnya Kinerja Pelayanan Administrasi Perkantoran	Persentase penunjang urusan perangkat daerah berjalan sesuai standar	%	95

### **BAB III**

### **AKUNTABILITAS KINERJA**

#### **3.1 Capaian Kinerja Organisasi**

##### **Pengukuran dan Analisis Capaian Kinerja**

Secara Umum Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Luwu Timur telah dapat melaksanakan tugas dalam rangka mencapai tujuan dan Sasaran yang telah ditetapkan dalam RPJMD Kabupaten Luwu Timur Tahun 2021-2026. Dalam pelaksanaanya, Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja memiliki 3 Indikator Kinerja Utama dengan 3 Sasaran.

Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Luwu Timur dalam rangka mencapai tujuan berupaya efisien dalam melaksanakan kegiatanya. Efisien diperoleh dari perbandingan antara realisasi output dengan realisasi input, terutama komponen dana dari kegiatan. Suatu kegiatan disebut efisien jika realisasi output sama atau lebih dari target, sedangkan realisasi dana sama atau lebih rendah dari target, sedangkan efisien disebabkan realisasi output lebih rendah dari target, sementara realisasi dana sama atau lebih besar dari target.

Efektifitas adalah perbandingan antara rasio pencapaian outcome dengan ratio pencapaian output dari suatu kegiatan. Suatu kegiatan disebut efektif jika pencapaian outcome sama, melebihi target atau seimbang dengan pencapaian output, sedangkan in-efektif disebabkan pencapaian outcome lebih rendah dari pada pencapaian output.

##### **TUJUAN : Meningkatkan Kesejahteraan Warga Transmigran**

1	<b>Sasaran 1</b> <b>Meningkatnya Pengembangan dan Kemandirian Warga Transmigran</b>
---	--

Sasaran Strategis 1 Ini Merupakan salah satu upaya untuk mencapai misi dalam rangka meningkatkan Kesejahteraan warga transmigran dan mewujudkan kemandirian masyarakat transmigrasi lokal serta peningkatan Kawasan Transmigrasi sebagai pusat pertumbuhan ekonomi baru.

Sasaran Meningkatnya Meningkatnya pengembangan dan kemandirian warga transmigran dengan indicator persentase warga transmigran mandiri. Kriteria dari warga transmigran mandiri yaitu pendapatannya meningkat serta kondisi tempat tinggal bertambah baik sehingga dapat hidup mandiri setelah penempatan. %. Formulasi indicator Persentase warga transmigran mandiri yaitu:

Jumlah Warga Transmigran yang Mandiri/ Meningkat Taraf hidupnya

X 100 %

—————  
Jumlah transmigran yang telah ditempatkan

❖ Capaian Kinerja Sasaran Strategis:

Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	2025		Capaian
			Target	Realisasi TW II	
Meningkatnya Pengembangan dan kemandirian warga transmigran	Persentase warga transmigran mandiri	Persen	63,86	63,03	98,70 %

Capaian Persentase Warga Transmigran Mandiri pada TW II Tahun 2025 yaitu 63,03 % dari target 63,86 % atau dengan tingkat capaian 98,70 %. Capaian dari Sasaran ini masih menggunakan capai Tahun 2024 karena untuk capaian tahun 2025 terealisasi pada akhir tahun 2025 (TW IV).

Dari 1385 KK warga transmigran yang telah ditempatkan pada wilayah Mahalona Raya sampai dengan Tahun 2023, sebanyak 873 KK yang telah meningkat taraf hidupnya dan hidup mandiri. Capaian ini mengindikasikan bahwa sebagian besar warga transmigran yang telah ditempatkan telah hidup secara mandiri melalui peningkatan usaha ekonomi dengan memanfaatkan lahan usahanya pada sektor pertanian maupun melalui wirausaha tanpa dukungan dan bantuan dari Pemerintah.

Berikut Data Jumlah warga Transmigran mandiri dapat dilihat pada Tabel dibawah:

No	Lokasi	Jumlah Warga Transmigran yang ditempatkan (KK)	Jumlah Warga Transmigran Mandiri (KK)	
			2023	2024
1	UPT Mahalona SP 1 Desa Libukan Mandiri	330	154	160
2	UPT Mahalona SP 2 Desa Kalosi	300	144	153
4	UPT Mahalona SP 3 Desa Buangin	360	247	251
5	UPT Mahalona SP 4 Desa Mahalona	200	167	171
6	UPT SKPC 1 Koromalai Desa Mahalona	180	133	138
<b>Jumlah</b>		<b>1385</b>	<b>845</b>	<b>873</b>

#### ❖ Perbandingan Realisasi Kinerja TW II Tahun 2025 dan Tahun 2023

Capaian Tahun 2025 Triwulan I (satu) masih menggunakan capaia Tahun 2024. Hal ini disebabkan karena capaian Persentase Warga transmigran mandiri Tahun 2025 terealisasi pada Triwulan IV sehingga pembanding capaian TW II Tahun 2025 masih menggunakan capaian tahun 2023.

Tahun 2023 Realisasi persentase warga transmigran mandiri yaitu 61,68% dari target 62,77% atau dengan tingkat capaian 98,26%. Tahun 2023 sebanyak 845 Warga Transmigran yang masuk dalam kategori warga transmigran mandiri. Untuk Capaian Tahun 2025 Triwulan II sebesar 63,03% sehingga dapat dilihat bahwa terjadi peningkatan warga transmigran mandiri pada Tahun 2025 sebesar 1,35% bila dibandingkan dengan capaian pada Tahun 2023. Peningkatan capaian ini didukung oleh program pembinaan-pembinaan terhadap Masyarakat transmigran pada peningkatan usaha ekonomi sektor pertanian serta wirausaha

Sasaran	Indikator Kinerja	Sat		2023		TW II 2025		Capaian
			Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	
Meningkatnya Pengembangan dan kemandirian warga transmigran	Persentase warga transmigran mandiri	persen	62,77	61,68	98,26 %	63,86	63,03	98,70 %

❖ **Perbandingan Capaian Kinerja dengan Target Jangka Menengah**

Target akhir Renstra Persentase warga transmigran mandiri yaitu 65,52%. Sementara Capaian Kinerja Sasaran Triwulan II Tahun 2025 yakni 63,03% Sehingga Tingkat capaian terhadap target akhir Renstra yaitu 96,19%. Dengan melihat kondisi tersebut diharapkan target akhir Renstra dapat tercapai dengan dukungan Program dan Kegiatan yang bersumber dari APBN berupa bantuan dan pembinaan terhadap warga transmigran serta dukungan dari APBD.

Tabel Perbandingan Antara Capaian Realisasi Triwulan II Tahun 2025 dengan Target Jangka Menengah

Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	TW II 2025		Capaian	Target Renstra (2021-2026)	Capaian terhadap Target Renstra
			Target	Realisasi			
Meningkatnya Pengembangan dan kemandirian warga transmigran	Persentase warga transmigran mandiri	persen	63,86	63,03	98,70 %	65,52	96,19 %

❖ **Analisis Penyebab Keberhasilan/ Kegagalan atau Peningkatan/ Penurunan Kinerja Serta Alternative Solusi yang telah dilakukan:**

a) **Analisis Penyebab Keberhasilan/ Peningkatan Kinerja**

- Penyediaan infrastruktur serta Sarana dan Prasarana bagi warga transmigran serta dukungan program kegiatan dan anggaran yang bersumber dari APBN melalui Dana Tugas Pembantuan Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi berupa pembangunan Pemukiman bagi warga transmigrasi yang ditempatkan beserta lahan Usaha yang nantinya akan digunakan oleh warga transmigrasi sebagai lahan pertanian. Selain itu, melalui anggaran Dana TP dilakukan Pembangunan dan pengembangan fasilitas umum pada Kawasan transmigrasi untuk menunjang aktivitas dan social budaya warga transmigran;

- Pembinaan terhadap warga transmigran yang telah ditempatkan dilokasi transmigrasi dalam rangka peningkatan kapasitas serta usaha ekonomi warga;
- Bantuan Sarana dan Prasarana Produksi untuk kebutuhan Lahan Usaha melalui angaran Dana TP Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi seperti bantuan Benih dan Pupuk untuk menunjang peningkatan produksi pertanian pada wilayah transmigrasi.

**b) Analisis Penyebab Kegagalan/ Penurunan Kinerja:**

- Masih adanya sengketa lahan di pemukiman Transmigrasi;
- Masih adanya Jual Beli Tanah kepemilikan Lahan Transmigrasi kepada warga lain

**c) Strategi/Upaya Pemecahan Masalah/ Alternative Solusi :**

- Meningkatkan Kapasitas dan SDM warga transmigran terhadap peningkatan usaha ekonomi warga transmigran;
- Dukungan Penyediaan Sarana dan Prasarana bagi warga transmigrant untuk mengolah lahan usaha untuk mendukung produksi pertanian;
- Penyelesaian dan mediasi Sengketa Lahan Transmigran dengan melibatkan pihak terkait dan *stakeholder*;
- Melakukan Koordinasi dengan Stakeholder, dalam rangka pembangunan infrastruktur pada wilayah Transmigrasi;
- Percepatan penerbitan sertifikat lahan transmigrasi dengan bekoordinasi dengan pihak terkait dalam hal ini Badan Pertanahan dan Pemda Luwu Timur
- Penegasan batas lahan transmigran melalui pembangunan Parit Keliling batas lahan transmigrasi serta patok lahan transmigran.

**❖ Analisis Atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya:**

Berikut alokasi Anggaran serta Realisasi untuk Urusan Pilihan Transmigrasi yang mendukung pencapaian kinerja Sasaran Meningkatnya Pengembangan dan Kemandirian Warga Transmigrasi dengan Indikator Persentase Warga Transmigran Mandiri pada Triwulan II Tahun 2025

NO		PROGRAM/KEGIATAN	JUMLAH ANGGARAN	TARGET ANGGARAN KAS TW II	REALISASI ANGGARAN S.D 30 JUNI 2025	
			POKOK (Rp)		(Rp)	(%)
(1)		(2)	(4)	(5)	(6)	(7)
V		PROGRAM PERENCANAAN KAWASAN TRANSMIGRASI	216,630,000	216,630,000	15,600,000	7.20
1		Kegiatan Pencadangan Tanah Untuk Kawasan Transmigrasi	216,630,000	216,630,000	15,600,000	7.20
	1	Identifikasi Potensi Kawasan Transmigrasi	8,198,500	8,198,500	4,920,000	60.01
	2	Penyediaan Tanah untuk Pembangunan Kawasan Transmigrasi	208,431,500	208,431,500	10,680,000	5.12
VI		PROGRAM PEMBANGUNAN KAWASAN TRANSMIGRASI	170,379,500	136,042,000	66,150,410	48.62
1		Kegiatan Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	170,379,500	136,042,000	66,150,410	48.62
	1	Koordinasi dan Sinkronisasi Kerjasama Pembangunan Transmigrasi yang Berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	133,940,000	106,363,500	56,650,410	53.26
	2	Penyiapan Lingkungan Hunian Fisik, Sosial, Ekonomi bagi Penduduk Setempat dan Transmigran	10,041,500	10,041,500	9,500,000	94.61
	3	Pemindahan dan Penempatan Transmigran yang berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	11,761,000	5,000,000	-	-
	4	Penyuluhan Transmigrasi	14,637,000	14,637,000	-	-
VII		PROGRAM PENGEMBANGAN KAWASAN TRANSMIGRASI	437,721,100	406,894,100	78,628,340	19.32
1		Kegiatan Pengembangan Satuan Permukiman pada Tahap Kemandirian	437,721,100	406,894,100	78,628,340	19.32
	1	Penguatan SDM dalam rangka Kemandirian Satuan Pemukiman	133,389,500	103,258,000	56,446,020	54.67
	2	Penguatan Infrastruktur Sosial, Ekonomi dan Kelembagaan dalam rangka Kemandirian Satuan Pemukiman	304,331,600	303,636,100	22,182,320	7.31
<b>TOTAL BELANJA</b>			<b>824,730,600</b>	<b>759,566,100</b>	<b>160,378,750</b>	<b>21.11</b>

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat bahwa Pagu Anggaran Urusan Transmigrasi berdasarkan DPA Pokok Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Luwu Timur Tahun 2025 yang mendukung Sasaran Meningkatnya Pengembangan dan Kemandirian Warga Transmigran sebesar **Rp.824.739.600,-** sementara Target Anggaran Kas Triwulan I yakni **Rp. 759.566.100,-** dengan realisasi sebesar **Rp. 160.378.750,-** atau dengan tingkat capaian **21,11%**.

❖ **Program dan Kegiatan yang dilaksanakan dalam pencapaian Sasaran Meningkatnya Pengembangan dan Kemandirian Warga Transmigran :**

Untuk mencapai Sasaran ini, didukung oleh pelaksanaan program dan kegiatan yang dituangkan kedalam rencana aksi dan perjanjian kinerja serta hasil capaian dari rencana aksi dari setiap program dan kegiatan

**1. Program Perencanaan Kawasan Transmigrasi Kawasan Transmigrasi.**

Indikator dari Program ini yaitu Persentase penetapan kawasan transmigrasi, target 100% dengan realisasi 100%. Capaian pada triwulan II belum tercapai dan akan terealisasi pada TW III. Target Tahun 2025 sebanyak 50 Ha yang akan ditetapkan sebagai lahan pemukiman transmigrasi.

Terdapat 1 kegiatan pada program ini:

1) Kegiatan Pencadangan Tanah Untuk Kawasan Transmigrasi.

Indikator dari Kegiatan ini yaitu Luas kawasan transmigrasi yang dicanangkan dengan target 50 Ha. Belum ada capaian pada TW II dan akan terealisasi pada TW III Ada 2 (dua) Sub kegiatan pada Kegiatan ini yaitu.

a) Sub Kegiatan Identifikasi Potensi Kawasan Transmigrasi, output kegiatan ini yaitu Jumlah Dokumen Hasil Identifikasi Potensi Kawasan Transmigrasi yang Bisa Dibangun dan Dikerja Samakan dengan Daerah Lain, belum ada realisasi pada TW II

b) Sub kegiatan Penyediaan Tanah untuk Pembangunan Kawasan Transmigrasi, output dari sub kegiatan ini Luas Tanah untuk

Pembangunan Kawasan Transmigrasi dengan target 50 Ha. Belum ada realisasi pada TW II

## 2. Program Pembangunan Kawasan Transmigran

Indikator dari program ini yaitu Jumlah luas wilayah transmigrasi yang dibangun, dengan target 60 ha pada Tahun 2025. Belum ada capaian pada Triwulan I dan akan terealisasi pada TW III dan TW IV. Wilayah transmigran yang dibangun tersebut berada di SKPC Koromalai Desa Mahalona Kecamatan Towuti. Wilayah yang dibangun tersebut diperuntukan untuk penempatan warga transmigran baik itu transmigran daerah asal maupun transmigran local.

Ada 1 kegiatan dan 3 Sub Kegiatan yang menunjang capaian program yaitu:

- 1) Kegiatan Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota.

Indikator dari kegiatan ini yaitu Jumlah KK warga transmigran yang ditempatkan. Belum ada realisasi pada Triwulan I dan akan dilaksanakan pada Triwulan IV

- a) Sub Kegiatan Koordinasi dan Sinkronisasi Kerjasama Pembangunan Transmigrasi yang Berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota.

Jumlah Laporan Hasil Koordinasi dan Sinkronisasi Kerja Sama Pembangunan Transmigrasi yang Berasal dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota, target 4 laporan pada Tahun 2025. Dan akan terealisasi pada TW III dan IV

- b) Sub Kegiatan Pemindahan dan Penempatan Transmigran yang berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota.

Output dari subkegiatan ini yaitu Jumlah Transmigran yang Dipindahkan dan Ditempatkan, target Tahun 2025 sebanyak 15 KK dan akan terealisasi pada TW IV

- c) Sub Kegiatan Penyiapan Lingkungan Hunian Fisik, Sosial, Ekonomi bagi Penduduk Setempat dan Transmigran.

Output subkegiatan ini yaitu Jumlah Pelaporan Kelayakan Lingkungan dan Permukiman Transmigrasi (yang Memenuhi Kriteria

Layak Huni, Layak Usaha dan Layak Berkembang) dengan target 1 dokumen dan akan terealisasi pada TW IV

- d) Sub Kegiatan Penyuluhan Transmigrasi.

Output subkegiatan ini Jumlah Calon Transmigran yang Mendapatkan Penyuluhan dengan taget 15 KK dengan realisasi 15 KK pada TW II (100%)

### 3. Program Pengembangan Kawasan Transmigran

Indikator dari Program ini yaitu Persentase Masyarakat Transmigran yang dibina. Realisasi dari program ini yaitu 100% dari target 100%. Semua warga transmigran yang telah ditempatkan, akan dilakukan pembinaan agar nantinya dapat hidup mandiri dan dapat meningkatkan taraf hidup. Jumlah warga transmigran yang masih dalam masa binaan sebanyak 225 KK.

Ada 1 Kegiatan dan 2 Sub kegiatan yang menunjang Program ini, yaitu:

- 1) Kegiatan Pengembangan Satuan Permukiman pada Tahap Kemandirian.

Indicator dari kegiatan ini yaitu Jumlah Satuan Pemukiman Transmigran yang dikembangkan, realisasi 1 kawasan dari target 1 kawasan. Kawasan transmigrasi yang saat ini dikembangkan yaitu berada di UPT SKPC 1 Koromalai, Desa Mahalona Kecamatan Towuti.

- a) Sub Kegiatan yaitu Penguatan Infrastruktur Sosial, Ekonomi dan Kelembagaan dalam rangka Kemandirian Satuan Pemukiman.

output dari sub kegiatan ini Jumlah Satuan Permukiman yang Dikembangkan dalam rangka Penguatan Infrastruktur Sosial, Ekonomi dan Kelembagaan realisasi 1 Satuan Pemukiman dari target 1 Pemukiman (100%).

- b) Sub Kegiatan Penguatan SDM dalam rangka Kemandirian Satuan Pemukiman.

Output subkegiatan ini yaitu Jumlah Kepala Keluarga Transmigran yang Dibina realiasasi 92 KK dari target 92 KK yang dilakukan pembinaan usaha ekonomi (100%).

**TUJUAN II:** Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja

2

**Sasaran 2****Meningkatnya Penyerapan Tenaga Kerja Baru**

Formulasi perhitungan indikator penyerapan tenaga kerja baru yaitu

$$\frac{\text{Jumlah Penganggur yang terserap pada tahun n}}{\text{Jumlah Total Penganggur pada Tahun n-1}} \times 100\%$$

Jumlah Penganggur yang terserap pada Tahun n yaitu Jumlah Penempatan Tenaga Kerja yang tercatat pada Tahun 2025, sedangkan Jumlah Total Penganggur pada Tahun n-1 yaitu Jumlah Pengangguran yang pada Tahun 2024 (Data BPS)

❖ **Capaian Kinerja Sasaran Strategis:**

Target Sasaran meningkatnya penyerapan tenaga kerja baru tahun 2025 yaitu 21,72%.

Sasaran	Indikator Kinerja	%	Capaian TW II 2025		Capaian
			Target	Realisasi	
Meningkatnya Penyerapan Tenaga Kerja Baru	Persentase Penyerapan Tenaga Kerja Baru	%	21,72	7,85	36,14%

Capaian Kinerja pada Sasaran 2 Meningkatnya Penyerapan Tenaga Kerja Baru pada Triwulan II Tahun 2025 sebesar 7,85% dari target sebesar 21,72% atau dengan capaian kinerja sebesar 36,14%. Data Penganggur yang terserap dapat dilihat dari jumlah tenaga kerja yang telah ditempatkan. Jumlah Penempatan Tenaga Kerja sesuai data yang tercatat pada Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja dari Januari sampai Juli Tahun 2025 sebanyak 584 orang. Sementara Jumlah pengangguran terbuka berdasarkan data rilis BPS per Agustus 2024 sebanyak 7.443 Orang.

Dapat dilihat bahwa capaia kinerja Triwulan II 2025 belum mencapai target namun tetap akan meningkat pada Triwulan berikutnya seiring dengan bertambahnya jumlah penempatan tenaga kerja.

Tabel 1 Penduduk Usia Kerja dan Angkatan Kerja di Luwu Timur, Agustus 2019–Agustus 2024

Status Keadaan Ketenagakerjaan	Agustus 2019	Agustus 2020	Agustus 2021	Agustus 2022	Agustus 2023	Agustus 2024	Perubahan	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Penduduk Usia Kerja (PUK)	206.298	217.684	221.749	225.805	227.135	231.443	4.308	1,90
Angkatan Kerja	137.236	157.509	162.182	161.470	157.300	162.431	5.131	3,26
- Bekerja	131.634	150.480	154.130	154.240	148.779	154.988	6.209	4,17
- Pengangguran	5.602	7.029	8.052	7.230	8.521	7.443	-1.078	-12,65
Bukan Angkatan Kerja	69.062	60.175	59.567	64.335	69.835	69.012	-823	-1,18
	persen	persen	persen	persen	persen	persen	persen	point
Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	3,81	4,46	4,96	4,48	5,42	4,58	-0,84	
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	67,48	72,36	73,14	71,51	69,25	70,18	0,93	

#### ❖ Perbandingan Realisasi Kinerja TW II Tahun 2025 dan Tahun 2024

Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	2024			TW II 2025		
			Target (%)	Realisasi (%)	Capaian	Target (%)	Realisasi (%)	Capaian
Meningkatnya Penyerapan Tenaga Kerja Baru	Persentase Penyerapan Tenaga Kerja Baru	%	21,50	20,33	94,55 %	21,72	7,85	36,14 %

Tahun 2024 Realisasi dari Sasaran Meningkatnya penyerapan tenaga kerja baru dengan indikator persentase penyerapan tenaga kerja baru yaitu 20,33% dari target 21,50% atau dengan Tingkat capai 94,55%. Jumlah Penganggur yang terserap atau Jumlah Tenaga Kerja yang ditempatkan pada Tahun 2024 sebanyak 1773 Orang sedangkan Jumlah Total Penganggur pada Tahun N-1 (Tahun 2023) sebanyak 8521 orang.

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa persentase penyerapan tenaga kerja Tahun 2025 belum mencapai terget bila dibandingkan dengan Tahun 2024. Hal ini disebabkan karena pada triwulan II 2025 baru sebanyak 584 orang penempatan tenaga kerja dan akan tetap meningkat pada triwulan berikutnya

❖ Perbandingan Capaian Kinerja dengan Target Jangka Menengah

Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	TW II 2025			Target Renstra (2021-2026)	Capaian terhadap Target Renstra
			Target (%)	Realisasi (%)	Capaian		
Meningkatnya Penyerapan Tenaga Kerja Baru	Persentase Penyerapan Tenaga Kerja Baru	%	21,72	7,85	36,14%	22,86	34.33 %

Dari Data diatas dapat dilihat bahwa Target Persentase Penyerapan Tenaga Kerja Baru pada akhir tahun Renstra yaitu 22,86% sementara realisasi sampai dengan Triwulan II Tahun 2025 sebesar 7,85% atau dengan tingkat capaian kinerja terhadap target akhir Renstra sebesar 34,33%. Jumlah Penempatan Tenaga Kerja setiap tahunnya mengalami capaian yang fluktuatif. Karena penempatan tenaga kerja sangat dipengaruhi oleh tingkat investasi dan jumlah lowongan kerja yang dibuka. Begitupun dengan Jumlah pengangguran yang setiap tahun juga fluktuatif berdasarkan data rilis dari BPS. Namun demikian penyerapan tenaga kerja akan terus meningkat pada triwulan berikutnya.

❖ Analisis Penyebab Keberhasilan/ Kegagalan atau Peningkatan/ Penurunan Kinerja Serta Alternative Solusi yang telah dilakukan:

a) Analisis Penyebab Keberhasilan/ Peningkatan Kinerja

- Peningkatan Kapasitas Calon tenaga kerja/pencari kerja yang berbasis kompetensi melalui program Pendidikan dan pelatihan Kompetensi yang juga merupakan program prioritas yang tertuang dalam RPMJD Kabupaten Luwu Timur serta Renstra Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Tahun 2021-2026 sehingga calon tenaga kerja yang telah dilatih dapat bersaing dalam bursa kerja sesuai kompetensi (keahlian) yang dibutuhkan;
- Jumlah pencari kerja yang ditempatkan pada perusahaan pemberi kerja yang membutuhkan tenaga kerja sesuai dengan kompetensi atau keahlian yang dimiliki oleh pencari kerja;

- Pemberlakuan pencatatan dan pelaporan info lowongan kerja oleh setiap Perusahaan yang akan melakukan penerimaan tenaga kerja sehingga dapat dilaksanakan pengawasan pada saat rekrutmen
- adanya kesepahaman bersama antara Pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Pekerja/Buruh terhadap aturan yang dipedomani bersama dalam melaksanakan hubungan kerja baik berupa Perjanjian Kerja Bersama (PKB) maupun Peraturan Perusahaan (PP)
- Terlaksananya pembinaan syarat-syarat kerja kepada pengurus perusahaan dan pekerja/buruh akan berdampak kepada meningkatnya kompetensi dan kepatuhan pengurus perusahaan dan pekerja/buruh terhadap regulasi ketenagakerjaan khususnya terkait dengan perlindungan hak dan kewajiban para pihak yang dituangkan dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB), Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja;
- Pendataan dan pengurusan kartu pencari kerja sudah berbasis aplikasi (online) sehingga mempermudah pelayanan bagi masyarakat dalam mengurus kartu pencari kerja
- Penetapan dan penerapan Upah Minimum Kabupaten (UMK) yang merupakan perlindungan jaminan sosial bagi pekerja/buruh sesuai standar kondisi hidup layak;
- Terlaksananya fasilitasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial baik formal maupun non formal yang mampu memberikan jaminan perlindungan hak dan kewajiban bagi para pihak dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan;

**b) Analisis Penyebab Kegagalan/ Penurunan Kinerja:**

- Jumlah Penduduk Usia Kerja serta Angkatan Kerja yang meningkat signifikan setiap tahunnya sementara jumlah kesempatan kerja/lowongan kerja yang relative stagnan setiap tahunnya;
- Kurang aktifnya lembaga penempatan Tenaga Kerja Swasta serta Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang masih terbatas;

- Masih banyak Perusahaan yang belum mempunyai sarana hubungan industrial seperti Peraturan Perusahaan (PP) walaupun sudah dilakukan pembinaan untuk menyusun Peraturan Perusahaan dimana Perusahaan masih menganggap hal tersebut bukan hal yang penting;
- Perusahaan pemberi kerja belum maksimal dalam melakukan koordinasi dengan pemerintah (stakeholder) dalam hal pembinaan hubungan industrial yang bisa dikolaborasi khususnya untuk meningkatkan kualitas pelaksanaan hubungan industrial pada perusahaan alih daya
- Adanya Efisiensi Anggaran sehingga beberapa kegiatan tidak dapat terlaksana secara maksimal.

c) **Strategi/Upaya Pemecahan Masalah/ Alternative Solusi :**

- Untuk memudahkan pelayanan kartu pencari kerja serta pengurusan Rekomendasi PKWT/PKWTT maka dilakukan Upaya dengan meluncurkan sebuah inovasi pelayanan ketenagakerjaan yang berbasis digital (online/daring). Sehingga pengurusan ketenagakerjaan seperti Kartu Pencari Kerja dan Rekomendasi PKWT/PKWTT dilakukan secara online.;
- Memperkuat komitmen pemerintah Daerah dalam menginformasikan dan menyebarluaskan informasi lowongan kerja yang ada baik melalui persuratan ke Kecamatan maupun melalui Media Sosial dan Website;
- Mengoptimalkan peran serta lintas sektor dalam mendukung setiap program dan kegiatan;
- Mengoptimalkan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang ada di Kabupaten Luwu Timur dan melakukan kolaborasi untuk mendukung pelatihan kompetensi bagi calon tenaga kerja;
- Melakukan pembinaan bagi calon tenaga kerja tidak hanya pada sektor formal namun juga bagi sektor informal seperti tenaga kerja mandiri (wirausaha).

- Untuk meningkatkan kompetensi pengurus perusahaan dan pekerja/buruh terhadap regulasi ketenagakerjaan maka dilaksanakan pembinaan syarat-syarat kerja dengan mengunjungi langsung ke perusahaan, memberikan sosialisasi dan menyampaikan publikasi regulasi ketenagakerjaan;
- Selain jaminan sosial berupa pengupahan yang layak, perlindungan jaminan sosial bagi pekerja/buruh dan keluarganya juga dilakukan dengan cara mewajibkan perusahaan mengikutsertakan pekerja/buruhnya dalam program jaminan sosial BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan;
- Melakukan sosialisasi dan fasilitasi penyusunan Peraturan Perusahaan (PP)
- Melakukan dialog sosial dengan para pelaku hubungan industrial melalui rapat Lembaga Kerjasama (LKS) Tripartit untuk memperoleh masukan dalam rangka menetapkan kebijakan ketenagakerjaan di kabupaten;

#### ❖ **Analisis Atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya:**

Berikut alokasi Anggaran serta Realisasi untuk Urusan Pilihan Tenaga Kerja yang mendukung pencapaian kinerja Sasaran Meningkatnya Penyerapan Tenaga Kerja dengan Indikator Persentase Penyerapan Tenaga Kerja Baru. Pada DPA Pokok Tahun 2025 Pagu Anggaran Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja untuk mendukung meningkatnya penyerapan tenaga kerja baru sebesar Rp. **2.217.957.350,-** sedangkan target anggaran kas triwulan II sebesar Rp **766.701.850,-**. Realisasi anggaran pada triwulan I sebesar Rp. **125.666.458,-**. Atau dengan tingkat capaian 7,11%. Daya serap anggaran masih sangat rendah akibat adanya efisiensi anggaran sehingga beberapa sub kegiatan belum dapat terlaksana pada triwulan II seperti kegiatan pelatihan berbasis kompetensi

NO	PROGRAM/KEGIATAN	JUMLAH ANGGARAN	TARGET ANGGARAN KAS TW II	REALISASI ANGGARAN S.D 30 JUNI 2025	
		POKOK (Rp)		(Rp)	(%)
(1)	(2)	(4)	(5)	(6)	(7)
	<b>PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA KERJA</b>	<b>21,027,000</b>	<b>14,863,000</b>	-	-
1	<b>Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)</b>	<b>21,027,000</b>	<b>14,863,000</b>	-	-
	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro	21,027,000	14,863,000		
	<b>PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA</b>	<b>1,653,691,800</b>	<b>1,403,675,400</b>	<b>28,897,414</b>	<b>2.06</b>
1	<b>Kegiatan Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi</b>	<b>1,653,691,800</b>	<b>1,403,675,400</b>	<b>28,897,414</b>	<b>2.06</b>
	1 Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	1,653,691,800	1,403,675,400	28,897,414	2.06
III	<b>PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA</b>	<b>224,020,900</b>	<b>109,305,000</b>	<b>36,269,044</b>	<b>33.18</b>
1	<b>Kegiatan Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota</b>	<b>149,785,900</b>	<b>51,499,000</b>	<b>20,479,044</b>	<b>39.77</b>
	1 Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja	46,039,000	11,900,000	1,660,000	13.95
	2 Perluasan Kesempatan Kerja	103,746,900	39,599,000	18,819,044	47.52
2	<b>Kegiatan Pengelolaan Informasi Pasar Kerja</b>	<b>48,745,000</b>	<b>33,697,500</b>	<b>15,790,000</b>	<b>46.86</b>
	1 Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online	48,745,000	33,697,500	15,790,000	46.86
3	<b>Kegiatan Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota</b>	<b>25,490,000</b>	<b>24,108,500</b>	-	-
	1 Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)	25,490,000	24,108,500	-	-
IV	<b>PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL</b>	<b>319,217,650</b>	<b>238,858,450</b>	<b>60,500,000</b>	<b>25.33</b>
1	<b>Kegiatan Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota</b>	<b>94,125,150</b>	<b>84,778,450</b>	<b>21,735,000</b>	<b>25.64</b>
	1 Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan	30,928,500	22,894,500	12,685,000	55.41

NO	PROGRAM/KEGIATAN	JUMLAH ANGGARAN	TARGET ANGGARAN KAS TW II	REALISASI ANGGARAN S.D 30 JUNI 2025	
		POKOK (Rp)		(Rp)	(%)
(1)	(2)	(4)	(5)	(6)	(7)
2	Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan	63,196,650	61,883,950	9,050,000	14.62
2	<b>Kegiatan Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota</b>	<b>225,092,500</b>	<b>154,080,000</b>	<b>38,765,000</b>	<b>25.16</b>
1	Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang berakibat/ Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	38,969,000	27,183,500	6,050,000	22.26
2	Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	63,925,500	40,515,500	6,830,000	16.86
3	Penyelenggaraan Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Non Afiliasi	28,279,500	20,862,500	9,320,000	44.67
4	Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota	39,338,500	21,538,500	7,230,000	33.57
5	Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	54,580,000	43,980,000	9,335,000	21.23
<b>TOTAL BELANJA</b>		<b>2,217,957,350</b>		<b>1,766,701,850</b>	<b>125,666,458</b>
					<b>7.11</b>

❖ **Program dan Kegiatan yang dilaksanakan dalam pencapaian Sasaran Meningkatnya Penyerapan Tenaga Kerja Baru:**

Untuk mencapai Sasaran ini, didukung oleh pelaksanaan program dan kegiatan yang dituangkan kedalam rencana aksi dan perjanjian kinerja serta hasil capaian dari rencana aksi dari setiap program dan kegiatan

### 1. Program Perencanaan Tenaga Kerja

Indikator dari Program ini yaitu Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Pada triwulan I capaian indikator program belum dapat terealisasi karena rilis data TPAK pada triwulan IV

Ada 1 (satu) Kegiatan dan 1 SubKegiatan yang menunjang program perencanaan Tenaga Kerja tersebut yaitu:

1) Kegiatan Penyusunan Rencana Tenaga Kerja

Output kegiatan ini yaitu Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja (RTK) yang tersusun

a) Sub Kegiatan Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro

Output sub kegiatan ini yaitu Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja Makro. Kegiatan ini terlaksana pada Triwulan IV sesuai target rencana aksi

## 2. Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja

Indikator dari Program ini yaitu Besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi dengan formulasi Jumlah Peserta Pelatihan Kompetensi di bagi jumlah Pendaftar peserta pelatihan kompetensi  $\times 100\%$ . Target 2025 sebesar 78,75%. Pada triwulan II belum terlaksana dan akan dilaksanakan pada TW III

Ada 1 (satu) Kegiatan dan 1 SubKegiatan yang menunjang program Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja tersebut yaitu:

1) Kegiatan Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi

Output kegiatan ini yaitu Jumlah calon tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi dengan target 223 orang dan akan dilaksanakan pada TW IV

b) Sub Kegiatan Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi

Output sub kegiatan ini yaitu Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Tahun-n. Belum ada realisasi pada TW II dan akan dilaksanakan pada TW III dan TW IV karena adanya efisiensi anggaran.

### 3. Program Penempatan Tenaga Kerja

Indikator Program yaitu Besaran Pencari Kerja Terdaftar yang ditempatkan. Realisasi 19,88% dari target 29,60% atau dengan tingkat capaian 67,16%. Tahun 2025 Jumlah Pencari Kerja yang ditempatkan sebanyak 584 orang sedangkan Jumlah Pencari kerja sebanyak 2.937 orang.

Ada 3 (tiga) Kegiatan dan 4 (empat) sub kegiatan yang menunjang Program ini, yakni:

- 1) Kegiatan Kegiatan Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota.

Indikator dari Kegiatan ini yaitu Jumlah Kesempatan kerja/penempatan tenaga kerja. Realisasi sampai dengan TW II sebanyak 584 orang dari target 1.290 orang atau dengan tingkat capaian 45,27%

- a) Subkegiatan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja.

Kegiatan ini berupa bimbingan dan penyuluhan bagi calon tenaga kerja (pencari kerja) dengan output Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan. Target kegiatan 80 orang dan akan dilaksanakan pada TW III

- b) Sub Kegiatan Perluasan Kesempatan Kerja

Output kegiatan Jumlah Tenaga Kerja yang Diberdayakan Melalui program Perluasan Kesempatan Kerja. Kegiatan ini berupa pelatihan dan bimbingan bagi calon tenaga kerja mandiri atau yang mempunyai usaha sendiri untuk pengembangan usahanya baik itu dari segi Manajemen Usaha maupun SDM. Target 60 orang dan akan dilaksanakan pada TW III

- 2) Kegiatan Kegiatan Pengelolaan Informasi Pasar Kerja.

Indikator dari kegiatan ini yaitu Persentase Informasi Lowongan Kerja Yang Terdaftar Yang disebarluaskan. Target dari kegiatan ini yaitu yaitu 100% dengan capaian 100%. Seluruh Informasi lowongan kerja yang terlaporkan dan terdaftar pada Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja, telah disebarluaskan ke Masyarakat umum baik melalui distribusi Info Lowongan kerja secara luring ke Pemerintah Kecamatan, maupun melalui Media Sosial Daring.

- a) Subkegiatan Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja *Online*.

Output dari Subkegiatan ini yaitu Jumlah Pencari dan Pemberi Kerja yang Terdaftar dalam Pasar Kerja Melalui Sistem *Online* (Karir Hub).

Realisasi 2.937 dari target 9000 orang yang terdaftar sebagai pencari kerja pada aplikasi Siap Kerja (32,63%)

- 3) Kegiatan Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota.

Indikator dari kegiatan ini yaitu Persentase tenaga kerja indonesia yang bermasalah yang difasilitasi. Target 100% tenaga kerja Indonesia asal Kab. Luwu Timur yang bermasalah yang difasilitasi. Semua Tenaga Kerja Indonesia asal Kab. Luwu Timur yang bermasalah yang terlaporkan pada Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja telah difasilitasi terkait penanganan dan pengurusannya.

Ada 1 subkegiatan yang menunjang kegiatan ini, yaitu:

- a) Sub Kegiatan Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)
- Output dari sub kegiatan ini yaitu Jumlah CPMI/PMI yang Dilindungi asal Kab. Luwu Timur dan Ditingkatkan Kompetensinya. Triwulan II belum ada Pekerja Migran Indonesia asal Kabupaten Luwu Timur yang bermasalah yang terlaporkan ke Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja dari target 4 orang. Anggaran dari subkegiatan ini bersifat disiapkan. Namun demikian, tetap dilakukan Koordinasi dengan Balai Pelayanan dan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP3MI).

#### 4. Program Hubungan Industrial

Indikator pada program ini Angka sengketa pengusaha dan pekerja pertahun, Target kasus yang difasilitasi dan dimediasi 20,00% dan sedangkan realisasi sebesar 8,27%. Formulasi dari indicator ini yaitu Jumlah Kasus perselisihan yang tercatat dibagi dengan jumlah Total Perusahaan yang terdaftar.

Jumlah kasus perselisihan hubungan industrial yang tercatat pada tahun 2025 triwulan II berjumlah 12 kasus, Sedangkan Jumlah Perusahaan yang terdaftar pada tahun 2025 sebanyak 145 Perusahaan.

Hubungan Industrial adalah hubungan yang terbentuk antara pengusaha, pekerja/ buruh dan pemerintah. Hubungan tersebut dilaksanakan melalui sarana Hubungan Industrial yang meliputi: Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Organisasi Pengusaha, Lembaga Kerjasama Tripartit, Lembaga Kerjasama Bipartit, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Untuk menjembatani agar hubungan industrial dapat berjalan dengan harmonis, dinamis dan berkeadilan, maka Dinas Transmigrasi , Tenaga Kerja dan Perindustrian Khususnya Bidang Hubungan Industrial dan Jamsostek melaksanakan kegiatan fasilitasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial khususnya kepada pengusaha dan pekerja/buruh dan Serikat Pekerja / Serikat Buruh.

Dalam pelaksanaan hubungan industrial di perusahaan sering terjadi perselisihan. Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha, pekerja/buruh, dan serikat pekerja. Perselisihan tersebut diklasifikasikan menjadi perselisihan kepentingan, perselisihan hak, perselisihan PHK dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh.

Pada Program ini ada 2 Kegiatan dan 7 Sub kegiatan yang menunjang pencapaian program yaitu:

- 1) Kegiatan Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota .  
Output kegiatan yaitu Besaran pekerja/buruh terdaftar yang menjadi peserta program jamsostek. Target 100%
  - a) Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan

Output subkegiatan ini Jumlah Data dan Informasi Sarana HI (PP/PKB, Struktur Skala Upah, dan LKS Bipartit) dan Pekerja yang Terdaftar sebagai Peserta Jamsostek serta Pengupahan dengan realisasi 18 Perusahaan (Laporan) dari target 45 Perusahaan pada TW II 2025 (40%)

- b) Sub Kegiatan Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan  
Output dari subkegiatan ini yaitu Jumlah Perusahaan yang Melaksanakan Pengesahan Peraturan Perusahaan yang Terkait dengan Hubungan Industrial dan Terdaftar di WLKP Online, realisasi 8 Perusahaan dari target 15 Perusahaan pada TW II 2025 (53,33%).
- 2) Kegiatan Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota.  
Indikator kegiatan yaitu Persentase Kasus Perselisihan Hubungan Industrial Yang difasilitasi dan dimediasi, realisasi 100% dari target 100%. Semua kasus perselisihan hubungan industrial yang terlaporkan dan tedaftar pada Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja telah difasilitasi dan beberapa di lanjutkan pada tahap mediasi.
- a) Sub Kegiatan Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota/Kota.  
Output dari Sub kegiatan ini adalah Jumlah Perselisihan yang Dicegah, sampai dengan TW II telah realisasi 1 kasus dari target 4 kasus pencegahan perselisihan yang terlaporkan terkait perselisihan Hak pada PT. ITTIKHARAH. Kemudian, telah dilaksanakan monitoring pembayaran THR di perusahaan-perusahaan dengan tujuan agar perusahaan melaksanakan kewajibannya kepada pekerja/buruh sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
- b) Sub Kegiatan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota.

Output dari Sub kegiatan ini adalah Angka/Jumlah sengketa pengusaha dan pekerja pertahun yang difasilitasi dan dimediasi, target 20 Kasus sedangkan realisasi sebanyak 12 kasus dengan TW II 2025 (60%)

- c) Sub Kegiatan Penyelenggaraan Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Non Afiliasi.

Output dari Sub kegiatan ini yaitu Jumlah Asosiasi Pengusaha dan Serikat Pekerja yang Diverifikasi, Pada TW II realisasi 11 dari target 32 Jumlah organisasi pekerja /pengusaha (34,37%)

- d) Sub Kegiatan Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota.

Output sub kegiatan ini yaitu umlah LKS Tripartit yang Dibina, realisasi 1 Lembaga Tripartit dari target 1 Lembaga Tripartit (100%).

- e) Sub Kegiatan Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja.

Output Sub kegiatan ini yaitu Terlaksananya Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja. Realisasi 5.583 orang tenaga kerja terdaftar yang menjadi peserta jamsostek

3	<b><u>Sasaran 3</u></b> <b>Meningkatnya Kualitas dan pencapaian Kinerja Penyelenggaraan Urusan Perangkat Daerah</b>
---	--

Sasaran Strategis dari 3 ini merupakan salah satu upaya untuk mencapai misi mengimplementasikan good governance (tata kelola pemerintahan yang baik) dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) aparatur dalam

mewujudkan pelayanan umum yang prima untuk mengukur sasaran yang keempat ini.

❖ **Capaian Kinerja Sasaran Strategis:**

Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	2025		Capaian
			Target	Realisasi	
Meningkatnya Kualitas dan pencapaian Kinerja Penyelenggaraan Urusan Perangkat Daerah	Nilai SAKIP	Nilai	78,85	72,00	91,31%

Indikator dari Sasaran 3 adalah Nilai SAKIP Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja dengan target indikator yaitu 78,85. Realisasi dari sasaran ini yakni 72,00 . Nilai SAKIP ini berdasarkan penilaian dari Laporan Hasil Evaluasi AKIP Triwulan I 2025 Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja yang dilakukan oleh Inspektorat Kabupaten Luwu Timur.

❖ **Perbandingan Capaian Kinerja dengan Target Jangka Menengah**

Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	2025		Capaia n	Target Renstra (2021- 2026)	Capaian terhadap Target Renstra
			Target	Realisasi			
Meningkatnya Kualitas dan pencapaian Kinerja Penyelenggaraan Urusan Perangkat Daerah	Nilai SAKIP	Nilai	78,85	72,00	91,31 %	81,65	88,18 %

Dari Data diatas dapat dilihat bahwa Target Nilai LAKIP Dinas Transmigrasi pada akhir tahun Renstra (target Jangka Menengah) yaitu 81,65% sementara realisasi Nilai SAKIP Tahun 2025 berdasarkan LHE Triwulan I 2025 sebesar 72,00% atau dengan Tingkat capaian kinerja terhadap target akhir Renstra sebesar 88,18%

❖ **Analisis Penyebab Keberhasilan/ Kegagalan atau Peningkatan/ Penurunan Kinerja Serta Alternative Solusi yang telah dilakukan:**

a) **Analisis Penyebab Keberhasilan/ Peningkatan Kinerja**

- Efektifitas dan Efisiensi Pelaksanaan Program dan Kegiatan yang berjalan dengan baik;
- Tersusunnya agenda perencanaan dan penganggaran berdasarkan aturan Permendagri 54 Tahun 2010 dan Permendagri 86 tahun 2017
- Tersedianya laporan keuangan dan aset yang dibutuhkan dalam audit atau pemeriksaan;

**b) Analisis Penyebab Kegagalan/ Penuurunan Kinerja:**

- Belum Optimalnya Evaluasi dan Monitoring terhadap pelaksanaan program/kegiatan yang ada di Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja;
- Laporan Evaluasi dari masing-masing Bidang masih berbasis anggaran;
- Kapasitas penyusun Laporan Kinerja dari masing-masing Bidang belum memadai;
- Perencanaan dan pelaporan berjenjang belum optimal dan masih berpusat pada Sub Bagian Perencanaan;
- Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang belum memadai;
- Pengarsipan Dokumen yang belum berbasis Aplikasi;
- Kurangnya kesadaran aparatur dalam hal penegakan disiplin;

**c) Strategi/upaya pemecahan masalah :**

- Diperlukan sistem pengarsipan surat menyurat serta Dokumen lainnya yang berbasis Aplikasi;
- Monitoring dan Evaluasi terhadap program dan kegiatan dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan setiap triwulan;
- Peningkatan Kapasitas Penyusun Laporan Kinerja dari masing-masing Bidang melalui Bimbingan Teknis;
- Melakukan pendataan barang-barang asset kantor secara kontinu sehingga barang yang sudah tidak layak dalam hal operasional kantor dapat dilakukan penghapusan aset dan melakukan penggantian barang yang di usulkan pada tahun anggaran selanjutnya.

### 3.2 Realisasi Anggaran

Tahun 2025 Triwulan II pada pelaksanaan program dan kegiatan dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsi serta untuk mewujudkan target

kinerja yang telah ditetapkan, Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kab. Luwu Timur dianggarkan melalui Anggaran dan Pendapatan Belanja daerah (APBD) Pokok dengan total nilai keseluruhan sebesar **Rp 7.643.987.749,-** dan target anggaran kas TW I sebesar **Rp. 5.772.267.075,-** sedangkan realisasi sebesar **Rp. 2.298.587.670,-** atau setara dengan capaian **39,82%**.

Rincian pagu anggaran dan realisasi anggaran dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3.25.** Rincian Anggaran dan Realisasi berdasarkan Program Kegiatan dan Sub Kegiatan Tahun Anggaran 20245 Triwulan II

NO	PROGRAM/KEGIATAN	JUMLAH ANGGARAN	TARGET ANGGARAN KAS TW II	REALISASI ANGGARAN S.D 30 JUNI 2025	
		POKOK (Rp)		(Rp)	(%)
(1)	(2)	(4)	(5)	(6)	(7)
I	<b>PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA</b>	<b>4,601,299,799</b>	<b>3,245,999,125</b>	<b>2,012,542,462</b>	<b>62.00</b>
1	Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	82,801,400	60,980,000	32,316,320	52.99
	1 Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	17,780,000	13,280,000	3,750,000	28.24
	2 Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	4,886,500	-	-	-
	3 Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD	3,462,400	-	-	-
	4 Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	56,672,500	47,700,000	28,566,320	59.89
2	<b>Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah</b>	<b>3,880,548,849</b>	<b>2,711,033,425</b>	<b>1,769,419,139</b>	<b>65.27</b>
	1 Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	3,822,218,649	2,678,052,425	1,750,169,139	65.35
	2 Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	58,330,200	32,981,000	19,250,000	58.37
3	<b>Kegiatan Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah</b>	<b>15,350,000</b>	<b>8,297,000</b>	<b>4,750,000</b>	<b>57.25</b>
	1 Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	15,350,000	8,297,000	4,750,000	57.25
4	<b>Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah</b>	<b>74,238,000</b>	<b>59,498,500</b>	<b>18,958,000</b>	<b>31.86</b>
	1 Pendaftaran dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian	33,334,000	18,594,500	10,000,000	53.78

NO	PROGRAM/KEGIATAN	JUMLAH ANGGARAN	TARGET ANGGARAN KAS TW II	REALISASI ANGGARAN S.D 30 JUNI 2025	
		POKOK (Rp)		(Rp)	(%)
(1)	(2)	(4)	(5)	(6)	(7)
	2 Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	40,904,000	40,904,000	8,958,000	21.90
5	<b>Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah</b>	163,661,550	<b>139,211,200</b>	<b>102,197,548</b>	<b>73.41</b>
	1 Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	2,500,000	1,300,000	-	-
	2 Penyediaan Bahan Logistik Kantor	6,373,000	3,500,000	-	-
	3 Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	7,547,350	4,500,000	-	-
	4 Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	7,500,000	3,750,000	2,500,000	66.67
	5 Fasilitasi Kunjungan Tamu	13,080,000	8,500,000	-	-
	6 Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	126,661,200	117,661,200	99,697,548	84.73
6	<b>Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</b>	101,100,000	<b>101,100,000</b>	-	-
	1 Pengadaan Mebel	27,000,000	27,000,000	-	-
	2 Pengadaan Peralatan dan Mesin lainnya	74,100,000	74,100,000	-	-
7	<b>Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	178,270,000	<b>95,429,000</b>	<b>53,709,800</b>	<b>56.28</b>
	1 Penyediaan Jasa Surat Menyurat	30,310,000	17,149,000	5,000,000	29.16
	2 Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	63,600,000	36,100,000	18,709,800	51.83
	3 Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	84,360,000	42,180,000	30,000,000	71.12
8	<b>Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	105,330,000	<b>70,450,000</b>	<b>31,191,655</b>	<b>44.27</b>
	1 Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	64,460,000	50,000,000	30,391,655	60.78
	2 Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	23,610,000	12,450,000	800,000	6.43
	3 Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	17,260,000	8,000,000	-	-
	<b>PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA KERJA</b>	21,027,000	<b>14,863,000</b>	-	-

NO	PROGRAM/KEGIATAN	JUMLAH ANGGARAN	TARGET ANGGARAN KAS TW II	REALISASI ANGGARAN S.D 30 JUNI 2025	
		POKOK (Rp)		(Rp)	(%)
(1)	(2)	(4)	(5)	(6)	(7)
1	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	21,027,000	14,863,000	-	-
	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro	21,027,000	14,863,000		
	<b>PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA</b>	1,653,691,800	<b>1,403,675,400</b>	<b>28,897,414</b>	<b>2.06</b>
1	Kegiatan Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	1,653,691,800	<b>1,403,675,400</b>	<b>28,897,414</b>	<b>2.06</b>
	1 Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	1,653,691,800	1,403,675,400	28,897,414	2.06
III	<b>PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA</b>	224,020,900	<b>109,305,000</b>	<b>36,269,044</b>	<b>33.18</b>
1	Kegiatan Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota	149,785,900	<b>51,499,000</b>	<b>20,479,044</b>	<b>39.77</b>
	1 Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja	46,039,000	11,900,000	1,660,000	13.95
	2 Perluasan Kesempatan Kerja	103,746,900	39,599,000	18,819,044	47.52
2	<b>Kegiatan Pengelolaan Informasi Pasar Kerja</b>	48,745,000	<b>33,697,500</b>	<b>15,790,000</b>	<b>46.86</b>
	1 Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online	48,745,000	33,697,500	15,790,000	46.86
3	<b>Kegiatan Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota</b>	25,490,000	<b>24,108,500</b>	-	-
	1 Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)	25,490,000	24,108,500	-	-
IV	<b>PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL</b>	319,217,650	<b>238,858,450</b>	<b>60,500,000</b>	<b>25.33</b>
1	Kegiatan Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	94,125,150	<b>84,778,450</b>	<b>21,735,000</b>	<b>25.64</b>
	1 Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan	30,928,500	22,894,500	12,685,000	55.41
	2 Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan	63,196,650	61,883,950	9,050,000	14.62

NO		PROGRAM/KEGIATAN	JUMLAH ANGGARAN	TARGET ANGGARAN KAS TW II	REALISASI ANGGARAN S.D 30 JUNI 2025	
			POKOK (Rp)		(Rp)	(%)
(1)		(2)	(4)	(5)	(6)	(7)
2		Kegiatan Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	225,092,500	154,080,000	38,765,000	25.16
	1	Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang berakibat/ Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	38,969,000	27,183,500	6,050,000	22.26
	2	Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	63,925,500	40,515,500	6,830,000	16.86
	3	Penyelenggaraan Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Non Afiliasi	28,279,500	20,862,500	9,320,000	44.67
	4	Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota	39,338,500	21,538,500	7,230,000	33.57
	5	Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	54,580,000	43,980,000	9,335,000	21.23
V		PROGRAM PERENCANAAN KAWASAN TRANSMIGRASI	216,630,000	216,630,000	15,600,000	7.20
1		Kegiatan Pencadangan Tanah Untuk Kawasan Transmigrasi	216,630,000	216,630,000	15,600,000	7.20
	1	Identifikasi Potensi Kawasan Transmigrasi	8,198,500	8,198,500	4,920,000	60.01
	2	Penyediaan Tanah untuk Pembangunan Kawasan Transmigrasi	208,431,500	208,431,500	10,680,000	5.12
VI		PROGRAM PEMBANGUNAN KAWASAN TRANSMIGRASI	170,379,500	136,042,000	66,150,410	48.62
1		Kegiatan Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	170,379,500	136,042,000	66,150,410	48.62
	1	Koordinasi dan Sinkronisasi Kerjasama Pembangunan Transmigrasi yang Berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	133,940,000	106,363,500	56,650,410	53.26
	2	Penyiapan Lingkungan Hunian Fisik, Sosial, Ekonomi bagi Penduduk Setempat dan Transmigran	10,041,500	10,041,500	9,500,000	94.61

NO	PROGRAM/KEGIATAN	JUMLAH ANGGARAN	TARGET ANGGARAN KAS TW II	REALISASI ANGGARAN S.D 30 JUNI 2025	
		POKOK (Rp)		(Rp)	(%)
(1)	(2)	(4)	(5)	(6)	(7)
	3 Pemindahan dan Penempatan Transmigran yang berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	11,761,000	5,000,000	-	-
	4 Penyuluhan Transmigrasi	14,637,000	14,637,000	-	-
VII	<b>PROGRAM PENGEMBANGAN KAWASAN TRANSMIGRASI</b>	437,721,100	<b>406,894,100</b>	<b>78,628,340</b>	<b>19.32</b>
1	<b>Kegiatan Pengembangan Satuan Permukiman pada Tahap Kemandirian</b>	437,721,100	<b>406,894,100</b>	<b>78,628,340</b>	<b>19.32</b>
	1 Penguatan SDM dalam rangka Kemandirian Satuan Pemukiman	133,389,500	103,258,000	56,446,020	54.67
	2 Penguatan Infrastruktur Sosial, Ekonomi dan Kelembagaan dalam rangka Kemandirian Satuan Pemukiman	304,331,600	303,636,100	22,182,320	7.31
<b>TOTAL BELANJA</b>		<b>7,643,987,749</b>	<b>5,772,267,075</b>	<b>2,298,587,670</b>	<b>39.82</b>

## BAB IV

### PENUTUP

Sebagai penutup dari laporan kinerja Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja ini merupakan bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan anggaran dan kegiatan Triwulan II Tahun Anggaran 2025. Penyusunan Laporan Kinerja Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Luwu Timur merupakan bentuk pencapaian kinerja tahunan yang diukur berdasarkan tingkat keberhasilan dan kegagalan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Luwu Timur untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Disamping itu juga, Laporan Capaian Kinerja Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Triwulan II Tahun Anggaran 2025 ini merupakan bentuk pertanggungjawaban dari serangkaian rencana kerja, pengukuran, evaluasi dan analisis capaian kinerja dalam rangka mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja pada Triwulan II Tahun Anggaran 2025 yang dapat mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan dari sasaran yang ditetapkan serta menjadi evaluasi pada triwulan selanjutnya.

Adapun beberapa kesimpulan terkait capaian kinerja berdasarkan Indikator Kunci Utama (IKU) Tahun 2025 Triwulan I yaitu:

- Capaian Sasaran 1 Meningkatnya pengembangan dan kemandirian warga transmigran dengan indikator Persentase Warga Transmigran Mandiri pada TW II Tahun 2025 yaitu 63,03 % dari target 63,86 % atau dengan tingkat capaian 98,70 %. Capaian dari Sasaran ini masih menggunakan capai Tahun 2024 karena untuk capaian tahun 2025 terealisasi pada akhir tahun 2025 (TW IV)
- Capaian Kinerja pada Sasaran 2 Meningkatnya Penyerapan Tenaga Kerja Baru pada Triwulan II Tahun 2025 sebesar 7,85% dari target sebesar 21,72% atau dengan capaian kinerja sebesar 36,14%. Data Penganggur yang terserap dapat dilihat dari jumlah tenaga kerja yang telah ditempatkan. Jumlah Penempatan Tenaga Kerja sesuai data yang tercatat pada Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja dari Januari sampai Juli Tahun 2025 sebanyak 584 orang. Sementara Jumlah pengangguran

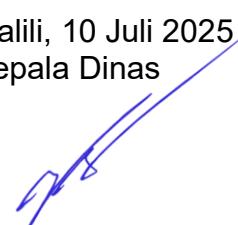
terbuka berdasarkan data rilis BPS per Agustus 2024 sebanyak 7.443 Orang.

Sementara itu, kendala dan hambatan yang dihadapi dalam upaya pencapaian sasaran strategis, Program dan Kegiatan sebagai berikut:

- Kegiatan belum dapat terlaksana secara maksimal bahkan beberapa sub kegiatan tertunda pelaksanaannya karena adanya efisiensi anggaran sesuai Instruksi Presiden (Inpres) No. 1 Tahun 2025.
- Penyajian data belum terkordinasi dengan baik sehingga data yang disajikan belum optimal.
- Evaluasi Internal dan Evaluasi berjenjang belum berjalan maksimal sehingga berpengaruh terhadap penyajian data dan laporan

Akhirnya, secara umum dapat disimpulkan bahwa pencapaian kinerja Sasaran Strategis, Program dan Kegiatan terhadap target yang telah ditetapkan belum sepenuhnya maksimal pada Tahun 2025 Triwulan. Hal ini akan menjadi bahan evaluasi pada Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja pada Tahun berikutnya sekaligus menjadi Motivasi untuk lebih baik lagi di Tahun-tahun yang akan datang.

Malili, 10 Juli 2025  
Kepala Dinas



**KAMAL RASYID, S.STP**  
Pangkat: Pembina Utama Muda  
NIP. 19810511 199912 1 002