

**LAPORAN KINERJA
INSTANSI PEMERINTAH
DINAS TENAGA KERJA, KOPERASI, USAHA KECIL
MENENGAH DAN PERINDUSTRIAN
KABUPATEN HULU SUNGAI SELATAN
TAHUN 2025**



Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil dan Perindustrian Kabupaten Hulu Sungai Selatan

Alamat Jalan Mawar No.66 , Telpon (0517) 21020 Faxes. (0517) 24169

Email : disnakerkopukp123@gmail.com

Kandangan 71211

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji dan syukur kami kepada Allah SWT, karena hanya atas Rahmat dan Karunia-Nya kami dapat menyelesaikan Penyusunan Laporan Kinerja Tahunan Dinas Tenaga kerja, Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kabupaten Hulu Sungai Selatan Tahun Anggaran 2025. Laporan ini disusun dalam rangka memenuhi ketentuan Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Disamping itu, dalam meningkatkan kualitas pelayanan ini, dilakukan berbagai penyempurnaan terhadap sumber daya manusia yang ada serta sistem ketatalaksanaan yang berlaku yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik.

Materi Laporan antara lain menguraikan tentang capaian Indikator Kinerja Utama yang telah dicapai oleh Dinas Tenaga kerja, Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kabupaten Hulu Sungai Selatan, juga termuat isu strategis yang dihadapi berikut tindak lanjut yang dilakukan oleh Dinas Tenaga kerja, Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kabupaten Hulu Sungai Selatan.

Akhir kata, kami berharap agar Laporan Akuntabilitas Kinerja ini dapat menjadi media pertanggungjawaban kinerja serta peningkatan kinerja bagi seluruh perangkat organisasi Dinas Tenaga kerja, Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kabupaten Hulu Sungai Selatan.



Kandangan, Januari 2026

KEPALA DINAS

NAFARIN, SSTP, M.Si

Pembina Tingkat I

NIP.19840625 200312 1 002

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	iv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. LATAR BELAKANG	1
1.2. TUGAS POKOK DAN FUNGSI	2
1.3. ISU STRATEGIS	8
1.4. DASAR HUKUM	9
1.5. SISTEMATIKA LAPORAN	10
BAB II PERENCANAAN KINERJA TAHUN ANGGARAN 2025	11
2.1 PERENCANAAN STRATEGIS	11
2.2 INDIKATOR KINERJA UTAMA	12
2.3 PERJANJIAN KINERJA	16
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	18
3.1 CAPAIAN KINERJA ORGANISASI TAHUN 2025	19
3.2 Perbandingan Antara Realisasi Kinerja Tahun 2025 Dengan Target Akhir Renstra	47
BAB IV PENUTUP	63

DAFTAR TABEL

TABEL 2. 1 Tujuan, Sasaran Dan Indikator Kinerja Sasaran.....	12
TABEL 2. 2 Indikator Kinerja Utama Tahun 2025	13
TABEL 2. 3 Tabel Isian Target Dan Capaian Renstra Kab. HSS Tahun 2025-2029	15
TABEL 2. 4 Perjanjian Kinerja Tahun 2025	17
TABEL 3. 1 Capaian Tujuan Menurunnya Tingkat Pengangguran Terbuka	20
TABEL 3. 2 Sasaran Strategis.....	22
TABEL 3. 3 Perbandingan Target Kinerja Sasaran Tahun 2025.....	48
TABEL 3. 4 Analisis Efektivitas dan Efisiensi	54
TABEL 3. 5 Efisiensi Kinerja	56
TABEL 3. 6 Realisasi Anggaran Tahun Anggaran 2025	58
TABEL 3. 7 Realisasi Anggaran Dibandingkan Dengan Realisasi Kinerja.....	60
TABEL 3. 8 Capaian Kinerja Tahun 2025	61

BAB I PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Laporan Kinerja (LKj) SKPD dibuat sebagai implementasi Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), mengarahkan bahwa pelaksanaan pemerintahan harus berdayaguna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab. Dalam laporan kinerja disajikan keberhasilan dan atau kegagalan pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi dalam rangka mencapai Indikator Kinerja Utama SKPD yang ditetapkan dalam Renja-SKPD.

Laporan kinerja merupakan media pertanggungjawaban yang berisi informasi mengenai kinerja Dinas Tenaga kerja, Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kabupaten Hulu Sungai Selatan yang berfungsi sebagai alat untuk mendorong instansi pemerintah dalam menyelenggarakan tugas umum pemerintahan secara baik dan benar (Good Government) berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan melaksanakan program secara transparan serta dapat dipertanggung jawabkan kepada masyarakat.

Terwujudnya suatu tata pemerintahan yang baik dan akuntabel merupakan harapan semua pihak. Berkenaan harapan tersebut diperlukan pengembangan dan penerapan sistem pertanggungjawaban yang tepat, jelas, terukur dan legitimate sehingga penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan dapat berlangsung secara berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggungjawab serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN). Sejalan dengan pelaksanaan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang penyelenggaraan negara yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme, maka diterbitkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Dalam salah satu pasal dalam undang-undang tersebut menyatakan bahwa azas-azas umum penyelenggaraan negara meliputi kepastian hukum, azas tertib penyelenggaraan negara, azas kepentingan umum, azas keterbukaan, azas proporsionalitas dan profesionalitas serta akuntabilitas. Azas akuntabilitas adalah setiap kegiatan dan hasil akhir dari kegiatan penyelenggara negara harus dipertanggungjawabkan kepada masyarakat atau rakyat sebagai pemegang kedaulatan tertinggi negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sehubungan dengan hal tersebut, Dinas Tenaga kerja, Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kabupaten Hulu Sungai Selatan menyusun laporan kinerja

sebagai perwujudan akuntabilitas penyelenggaraan kegiatan yang dicerminkan dari pencapaian kinerja, realisasi pencapaian indikator kinerja utama dan sasaran dengan target yang telah ditetapkan. Kinerja Dinas Tenaga kerja, Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kabupaten Hulu Sungai Selatan erat kaitannya dengan Tupoksi yang dimiliki. Tupoksi ini sesuai dengan Peraturan Bupati Hulu Sungai Selatan Nomor 83 Tahun 2020 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Dinas Tenaga kerja, Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kabupaten Hulu Sungai Selatan.

1.2. TUGAS POKOK DAN FUNGSI

Berdasarkan Peraturan Bupati Kabupaten Hulu Sungai Selatan Nomor 67 Tahun 2025 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta tata Kerja Dinas Tenaga kerja, Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kabupaten Hulu Sungai Selatan. Tugas pokok Dinas Tenaga kerja, Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kabupaten Hulu Sungai Selatan adalah membantu Bupati melaksanakan Urusan Pemerintahan di bidang Kepemudaan dan Olahraga serta Pariwisata dan tugas lain yang diberikan Bupati sesuai perundang-undangan yang berlaku.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Dinas Tenaga kerja, Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Penetapan rencana strategis, program dan rencana kerja Dinas Tenaga Kerja, bidang koperasi Usaha Kecil Menengah dan bidang perindustrian;
- b. Perumusan kebijakan di bidang Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil dan Perindustrian;
- c. Pelaksanaan kebijakan di bidang Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil dan Perindustrian;
- d. Pembinaan, pengawasan dan pengendalian kebijakan di bidang Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil dan Perindustrian;
- e. Evaluasi dan pelaporan kebijakan di bidang Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil dan Perindustrian;
- f. Pembinaan, pengawasan dan evaluasi pelaksanaan kegiatan Unit Pelaksana Teknis Dinas;
- g. Pelaksanaan administrasi Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian;
- h. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Secara rinci tugas dan fungsi setiap bagian di Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kabupaten Hulu Sungai Selatan sebagai berikut:

1. Sekretariat.

Tugas pokok Sekretariat adalah melaksanakan koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan, dan pemberian dukungan pelayanan administrasi kepada seluruh unit organisasi di lingkungan Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian, serta tugas lain yang diberikan Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya. Fungsi Sekretariat yaitu :

- a. pengkoordinasian dan konsolidasi penyusunan rencana strategis, rencana kerja dan anggaran di Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian;
- b. pengkoordinasian dan konsolidasi pelaksanaan evaluasi dan pelaporan kinerja program dan kegiatan di Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian;
- c. pengkoordinasian dan konsolidasi pelaksanaan evaluasi dan pelaporan keuangan di Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian;
- d. pengkoordinasian pelayanan perbendaharaan dan administrasi keuangan di Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian;
- e. pengkoordinasian dan pemberian dukungan administrasi dan pelayanan umum di Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian;
- f. pembinaan dan pemberian dukungan administrasi kepegawaian serta penataan organisasi dan tata laksana di Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian;
- g. pengkoordinasian pengelolaan persediaan dan barang milik daerah di Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian;
- h. pengkoordinasian penyusunan peraturan perundang-undangan;
- i. pembinaan dan pemberian dukungan administrasi yang meliputi ketatausahaan, kepegawaian, kerumahtanggaan, kerjasama, hukum, hubungan masyarakat, keprotokolan, arsip, dan dokumentasi;
- j. koordinasi penyusunan laporan kinerja, penyelenggaraan pemerintah daerah dan pelaksanaan inovasi daerah;
- k. koordinasi pelaksanaan reformasi birokrasi; dan
- l. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2. Bidang Tenaga Kerja

Bidang Tenaga Kerja mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan pengendalian penyelenggaraan peningkatan kualitas tenaga kerja, penempatan tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja, pembinaan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Bidang Tenaga Kerja mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a. perumusan kebijakan teknis peningkatan kualitas tenaga kerja, penempatan tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja, pembinaan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, kerjasama antar lembaga pemerintah, dan swasta dalam rangka urusan ketenagakerjaan;
- b. penyusunan master plan, program dan kegiatan peningkatan kualitas tenaga kerja, penempatan tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja, pembinaan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial kerjasama antar lembaga pemerintah dan swasta dalam rangka urusan ketenagakerjaan;
- c. koordinasi pelaksanaan peningkatan kualitas tenaga kerja, penempatan tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja, pembinaan, dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- d. pembinaan, pengawasan, dan pengendalian peningkatan kualitas tenaga kerja, penempatan tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja, pembinaan BLK (balai latihan kerja) dan menyiapkan bahan administrasi kelengkapan perizinan LPK (lembaga latihan kerja) swasta serta penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan mencatat dalam daftar penempatan tenaga kerja asing oleh perusahaan nasional di daerah;
- e. evaluasi dan pelaporan program peningkatan kualitas tenaga kerja, penempatan tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja, pembinaan, dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial; dan
- f. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.

3. Bidang Koperasi dan Usaha Mikro

Bidang Koperasi dan Usaha Mikro mempunyai tugas melaksanakan pembinaan, pengembangan, pengawasan dan pengendalian penyelenggaraan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro serta pemasaran dan promosi koperasi dan usaha mikro. Bidang Koperasi dan Usaha Mikro mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a. Perumusan kebijakan teknis penyelenggaraan pengembangan dan pemberdayaan kelembagaan, sumber daya manusia, usaha, pembiayaan serta promosi koperasi dan usaha mikro;
- b. Penyusunan program pengembangan dan pemberdayaan kelembagaan, sumber daya manusia, usaha, pembiayaan serta promosi koperasi dan usaha kecil dan usaha mikro;
- c. Koordinasi pelaksanaan pengembangan dan pemberdayaan kelembagaan, sumber daya manusia, usaha, pembiayaan serta promosi koperasi dan usaha kecil dan usaha mikro;
- d. Pembinaan, pengawasan dan pengendalian pengembangan dan pemberdayaan kelembagaan, sumber daya manusia, usaha, pembiayaan serta promosi koperasi dan usaha kecil dan usaha mikro;
- e. Evaluasi dan pelaporan program pengembangan dan pemberdayaan kelembagaan, sumber daya manusia, usaha, pembiayaan serta promosi koperasi dan usaha kecil dan usaha mikro; dan
- f. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.

Bidang Koperasi Usaha Mikro terdiri dari :

- a. Seksi Pembinaan dan Pemberdayaan Koperasi

Seksi Pembinaan dan Pemberdayaan Koperasi mempunyai tugas menyiapkan bahan dan melaksanakan pembinaan, pengembangan, pemberdayaan dan pengawasan koperasi. Tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai rincian sebagai berikut:

- a. Menyusun rencana kegiatan dan anggaran Seksi Pembinaan dan Pengembangan Koperasi
- b. Menyiapkan bahan penyusunan pedoman dan petunjuk teknis pembinaan, pengembangan, pemberdayaan, dan pengawasan koperasi
- c. Menyiapkan bahan pemberian rekomendasi perizinan kepada koperasi;
- d. Melaksanakan penyuluhan dan sosialisasi Peraturan Perundang-undangan dan petunjuk teknis pembinaan, pengembangan, pemberdayaan, dan pengawasan koperasi;
- e. Memfasilitasi kemitraan dan jaringan kerjasama usaha koperasi dan pemasaran/promosi produk koperasi;

- f. Melaksanakan pembinaan, perlindungan, pengembangan, pemberdayaan, dan pengawasan koperasi;
 - g. Melaksanakan penilaian, pemeringkatan, serta penghargaan bagi koperasi
 - h. Menyiapkan bahan dan melaksanakan bimbingan teknis sistem pengendalian intern (SPI) koperasi
 - i. Memberikan bimbingan dan pemantauan pelaksanaan Rapat Anggota Tahunan (RAT) koperasi dan bantuan konsultasi melalui petugas konsultasi koperasi lapangan
 - j. Memberikan bimbingan dan pembinaan kelengkapan administrasi dan organisasi koperasi; Memfasilitasi peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) koperasi melalui bimbingan teknis, pendidikan, dan pelatihan. penyusun database koperasi; Menyusun Standar Operasional Prosedur (SOP) pada Seksi Pembinaan Koperasi; dan Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Koperasi dan Usaha Mikro sesuai bidang tugas.
- b. Seksi Pemberdayaan dan Pengembangan Usaha Mikro
- Seksi Pemberdayaan dan Pengembangan Usaha Mikro mempunyai tugas menyiapkan bahan dan melaksanakan pembinaan, pengembangan, pemberdayaan, dan pengawasan usaha mikro. Tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai rincian sebagai berikut:
- a. menyusun rencana kegiatan dan anggaran Seksi Pemberdayaan dan Pengembangan Usaha Mikro;
 - b. menyiapkan bahan penyusunan pedoman dan petunjuk teknis pembinaan, pengembangan, pemberdayaan dan pengawasan usaha mikro dan kecil;
 - c. menyiapkan bahan pemberian kelengkapan perizinan kepada usaha mikro;
 - d. melaksanakan penyuluhan dan sosialisasi Peraturan Perundang-undangan dan petunjuk teknis pembinaan, pengembangan, pemberdayaan dan pengawasan usaha mikro;
 - e. memfasilitasi kemitraan, jaringan kerjasama dan pemasaran dan promosi produk usaha mikro;
 - f. melaksanakan pembinaan, perlindungan, pengembangan, pemberdayaan, dan pengawasan usaha mikro;
 - g. melaksanakan festival Usaha Mikro dan Kecil serta penghargaan bagi usaha mikro Usaha Mikro dan Kecil Awards;

- h. memberikan bimbingan dan pembinaan kelengkapan administrasi usaha mikro;
- i. memfasilitasi peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) usaha mikro melalui bimbingan teknis, pendidikan dan pelatihan;
- j. menghimpun dan mengolah data informasi tentang event promosi usaha mikro;
- k. memetakan potensi dan market share produk usaha mikro;
- l. menyelenggarakan dan memfasilitasi pameran dan promosi produk usaha mikro;
- m. melaksanakan pembinaan teknis promosi produk-produk usaha mikro;
- n. menyusun database usaha mikro;
- o. menyusun Standar Operasional Prosedur (SOP) pada Seksi Pembinaan usaha mikro; dan
- p. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Koperasi dan Usaha Mikro sesuai bidang tugas.

4. Bidang Perindustrian

Bidang perindustrian mempunyai tugas melaksanakan pembinaan, pengembangan dan pembangunan sumber daya dan sarana prasarana industri, pengendalian informasi dan kerjasama serta pengawasan industri.

Bidang perindustrian mempunyai fungsi sebagai berikut;

- a. Perumusan kebijakan teknis di bidang informasi, kerjasama dan pengawasan industri serta pembangunan, pengembangan sumber daya, sarana dan prasarana industri;
- b. Penyusunan master plan, program dan kegiatan pembinaan dan pengembangan informasi, kerjasama dan pengawasan industri serta pembangunan, pengembangan sumber daya, sarana dan prasarana industri;
- c. Koordinasi pelaksanaan pembinaan dan pengembangan informasi, kerjasama dan pengawasan industri serta pembangunan, pengembangan sumber daya, sarana dan prasarana industri;
- d. Pembinaan dan bimbingan teknis perekayasaan, desain produk melalui fasilitasi/pendampingan, sosialisasi,
- e. menyiapkan bahan administrasi kelengkapan perizinan sektor industri;
- f. Pengawasan dan pengendalian kegiatan industri;

- g. Pembinaan dan pengendalian persaingan usaha serta legalisasi produk;
- h. Evaluasi dan pelaporan program informasi, kerjasama dan pengawasan industri serta pembangunan, pengembangan sumber daya, sarana dan prasarana industri serta pemetaan kawasan industri; dan
- i. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.

5. Unit Pelaksana Teknis Dinas

Pembentukan, Susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja unit pelaksana teknis dinas di atur dalam peraturan Bupati.

6. Unit Pelaksana Teknis Dinas

Kelompok jabatan fungsional mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian sesuai dengan keahlian dan kebutuhan.

1.3. ISU STRATEGIS

Berpedoman isu strategis RPJMD Kabupaten Hulu Sungai Selatan Tahun 2025-2029, khususnya Peningkatan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik dan Bersih Serta Pelayanan Publik Berkualitas, Berbasis Pemerintahan Kabupaten Hulu Sungai Selatan, terlihat belum sedemikian optimal. Hal ini terbukti dari koordinasi lintas kategorial serta akuntabilitas aparatur perangkat daerah yang masih perlu ditingkatkan. Mengingat besarnya afirmasi dan atensi baik dari pemerintah pusat maupun pemerintah provinsi.

Keberhasilan program pimpinan perangkat daerah dan pembangunan perangkat daerah pada level teknis sangat bergantung pada kinerja aparatur dan kualitas penyelenggaraan perangkat daerah tersebut. Oleh karena itu, perwujudan tata pemerintahan yang baik sangat perlu untuk ditingkatkan. Dimana berdasarkan hasil analisis terhadap gambaran pelayanan Dinas Tenaga kerja, Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kabupaten Hulu Sungai Selatan yang meliputi potensi dan permasalahan pada periode sebelumnya serta peluang dan tantangan yang dihadapi, maka dirumuskan isu-isu strategis Dinas Tenaga kerja, Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian pada 5 (lima) tahun kedepan, yaitu sebagai berikut :

1. Masih kurangnya penyerapan angkatan kerja oleh lapangan kerja yang tersedia di Kabupaten Hulu Sungai Selatan.

2. Masih perlu ditingkatkan kualitas industri kecil yang bergerak di sektor industri pengolahan serta memiliki sertifikat mutu.
3. Masih perlu ditingkatkan pendapatan perkapita masyarakat melalui usaha mikro yang naik kelas menjadi usah kecil.

1.4.DASAR HUKUM

Dasar hukum dalam penyusunan Laporan Kinerja Dinas Tenaga kerja, Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kabupaten Hulu Sungai Selatan adalah :

1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme;
2. Undang-undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
3. Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
4. Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah untuk kedua kalinya dengan Undang-undang Nomor 12 Tahun 2008;
5. Undang-undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Daerah;
6. Undang-undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (2005-2025);
7. Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Undang- Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
8. Peraturan Pemerintah Nomor 105 Tahun 2000 tentang Pengelolaan dan Pertanggungjawaban Keuangan Daerah;
9. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
10. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah Provinsi, dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota;
11. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
12. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah;
13. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2015-2020;
14. Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;

15. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Sistematika Penyusunan Rencana Strategis SKPD;
16. Peraturan Daerah Kabupaten Hulu Sungai Selatan Nomor 14 Tahun 2012 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Hulu Sungai Selatan Tahun 2005-2025;
17. Peraturan Daerah Kabupaten Hulu Sungai Selatan Nomor 11 Tahun 2013 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Hulu Sungai Selatan Tahun 2014-2018;
18. Peraturan Daerah Kabupaten Hulu Sungai Selatan Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Hulu Sungai Selatan;
19. Peraturan Bupati Hulu Sungai Selatan Nomor 68 Tahun 2015 tentang Perubahan Sasaran dan Indikator Kinerja Pemerintah Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPD) Tahun 2014-2018 Kabupaten Hulu Sungai Selatan;
20. Peraturan Bupati Hulu Sungai Selatan Nomor 35 Tahun 2016 tentang Rencana Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Hulu Sungai Selatan;
21. Peraturan Bupati Hulu Sungai Selatan Nomor 67 Tahun 2025 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta tata Kerja Dinas Tenaga kerja, Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kabupaten Hulu Sungai Selatan.

1.5. SISTEMATIKA LAPORAN

Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Tenaga kerja, Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kabupaten Hulu Sungai Selatan Tahun 2025 adalah :

BAB I PENDAHULUAN

Meliputi Latar Belakang, Tugas Pokok dan Fungsi, Isu Strategis yang dihadapi SKPD, Dasar Hukum dan Sistematika Pelaporan.

BAB II PERENCANAAN KINERJA

Meliputi Perencanaan Strategis, Indikator Kinerja Utama dan Perjanjian Kinerja

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

Meliputi Capaian Kinerja Tahun 2025 dan Realisasi Anggaran

BAB IV PENUTUP

BAB II

PERENCANAAN KINERJA TAHUN ANGGARAN

2025

2.1 PERENCANAAN STRATEGIS

Perencanaan Strategis Dinas Tenaga kerja, Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kabupaten Hulu Sungai Selatan adalah merupakan dokumen yang disusun melalui proses sistematis dan berkelanjutan serta merupakan penjabaran tujuan dan sasaran dari Dinas Tenaga kerja, Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kabupaten Hulu Sungai Selatan yang terintegrasi dengan Rencana Pembangunan Daerah Kabupaten Hulu Sungai Selatan (RPJMD 2025-2029).

Rencana Strategis Dinas Tenaga kerja, Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kabupaten Hulu Sungai Selatan yang ditetapkan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun dari tahun 2025-2029. Penetapan jangka waktu tersebut dihubungkan dengan pola pertanggungjawaban Bupati Hulu Sungai Selatan terkait dengan penetapan/kebijakan Rencana Strategis Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Selatan pada masa jabatannya, dengan demikian akuntabilitas penyelenggaraan Pemerintah Daerah akan menjadi akuntabel.

Penyusunan Rencana Strategis Dinas Tenaga kerja, Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kabupaten Hulu Sungai Selatan telah melalui tahapan-tahapan hasil rumusan bersama seluruh komponen/unit kerja Dinas Tenaga kerja, Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kabupaten Hulu Sungai Selatan. Selanjutnya, Renstra (Revisi) Dinas Tenaga kerja, Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kabupaten Hulu Sungai Selatan akan dijabarkan ke dalam Rencana Kerja yang merupakan dokumen kerja SKPD yang memuat program dan kegiatan serta target dan indikator yang hendak dicapai untuk periode 1 (satu) tahun .

a. Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja Sasaran.

Tujuan adalah sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) sampai 5 (lima) tahunan. Tujuan ditetapkan didasarkan pada Sasaran dan Indikator Kinerja Sasaran.

Sasaran adalah hasil yang akan dicapai secara nyata oleh Instansi Pemerintah dalam perumusan yang lebih spesifik dan terukur dalam kurun waktu yang lebih pendek dari tujuan.

Hubungan Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja Sasaran dapat dilihat sebagaimana Tabel 2.1 berikut :

TABEL 2. 1
TUJUAN, SASARAN DAN INDIKATOR KINERJA SASARAN
DINAS TENAGA KERJA, KOPERASI, USAHA KECIL MENENGAH DAN
PERINDUSTRIAN KAB. HSS

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR	TARGET TAHUN			KET
				2025	2026	2027	
1	2	3	4	5	6	7	8
Menurunnya Tingkat Pengangguran	Menurunnya Tingkat Pengangguran	Meningkatnya Kesempatan Kerja	% Tingkat Kesempatan Kerja	97,90	97,91	97,92	
		Meningkatnya Perlindungan Tenaga Kerja	% Perlindungan Tenaga Kerja	41,28	48,27	55,02	
	Meningkatnya Daya Saing dan Kontribusi Koperasi serta usaha Mikro	Meningkatnya Kualitas, Kelembagaan, dan Kinerja Koperasi	Persentase Koperasi Berkualitas	15	17	19	
		Meningkatnya Skala Usaha Mikro	Persentase Usaha Mikro Naik Kelas	87,2	89	90	
	Meningkatnya Daya Saing dan Produktivitas Industri Pengolahan	Meningkatnya Pengembangan dan Daya Saing Industri Kecil dan Menengah (IKM) Unggulan	Persentase Peningkatan IKM Naik Kelas	50	55	60	
	Meningkatnya Kualitas RB General	Meningkatnya kualitas layanan Internal Perangkat Daerah	Persentase Kepuasan Pegawai pada layanan internal perangkat daerah	100	100	100	

2.2 INDIKATOR KINERJA UTAMA

Salah satu upaya untuk memperkuat akuntabilitas dalam penerapan tata pemerintahan yang baik di Indonesia diterbitkannya Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah dan Nomor PER/09/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah.

Indikator Kinerja Utama merupakan ukuran keberhasilan dari satu tujuan dan sasaran strategis instansi pemerintah. Upaya untuk meningkatkan akuntabilitas, maka dilakukan reviu terhadap Indikator Kinerja Utama, dengan memperhatikan capaian kinerja, permasalahan dan isu-isu strategis yang sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi.

Adapun penetapan target Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga kerja, Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kabupaten Hulu Sungai Selatan tahun 2024 adalah sebagai berikut :

TABEL 2. 2
INDIKATOR KINERJA UTAMA TAHUN 2025
DINAS TENAGA KERJA, KOPERASI, USAHA KECIL MENENGAH DAN
PERINDUSTRIAN KAB. HULU SUNGAI SELATAN

NO.	KINERJA UTAMA/ OUTCOME /TUJUAN/ SASARAN	INDIKATOR KINERJA UTAMA	PENJELASAN/ FORM PERHITUNGAN	SUMBER DATA
1.	Meningkatnya Kesempatan Kerja	Persentase Tingkat Kesempatan Kerja	Jumlah penduduk usia kerja yang bekerja / jumlah angkatan kerja dikali 100	Badan Pusat Statistik
2.	Meningkatnya Perlindungan Tenaga kerja	Persentase Perlindungan Tenaga Kerja	Proporsi pekerja yang terlindungi jaminan sosial ketenagakerjaan terhadap jumlah pekerja di Kabupaten Hulu Sungai Selatan	Bidang Koperasi dan Usaha Mikro
3.	Meningkatnya Kualitas, Kelembagaan, dan Kinerja Koperasi	Persentase Koperasi Berkualitas	Koperasi yang telah melaksanakan RAT dan membuat laporan tahunan dibagi jumlah koperasi yang ada dikali 100	Bidang Koperasi dan Usaha Mikro
4.	Meningkatnya skala usaha mikro	Persentase Usaha Mikro Naik Kelas	Usaha Mikro yang meningkat dari segi perizinan dibagi jumlah usaha mikro yang ada dikali 100	Bidang Koperasi dan Usaha Mikro

NO.	KINERJA UTAMA/ OUTCOME /TUJUAN/ SASARAN	INDIKATOR KINERJA UTAMA	PENJELASAN/ PERHITUNGAN FORM	SUMBER DATA
5.	Meningkatnya Pengembangan dan Daya Saing Industri Kecil dan Menengah (IKM) Unggulan	Persentase Peningkatan IKM Naik Kelas	Jumlah IKM yang mengalami peningkatan nilai omset penjualan=(tahun berjalan-tahun sebelumnya)/tahun sebelumnya dikali 100	Bidang Perindustrian
6.	Meningkatnya Kualitas Layanan Internal Perangkat Daerah	Persentase Kepuasan Pegawai pada Layanan Internal Perangkat Daerah	Jumlah pegawai yang puas (minimal indeks 3) terhadap layanan internal PD dibagi jumlah pegawai dikali 100	Sekretariat

TABEL 2. 3
TABEL ISIAN TARGET DAN CAPAIAN RENSTRA KAB. HSS TAHUN 2025-2029

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR TUJUAN / SASARAN	SATUAN	TARGET DAN REALISASI KINERJA TUJUAN / SASARAN TAHUN KE					
					2025		2026		2027	
					TARGET	REALISASI	TARGET	REALISASI	TARGET	REALISASI
1	Menurunnya tingkat Pengangguran	Meningkatnya kesempatan kerja	% Tingkat kesempatan kerja	%	97.90	97.89	97.91	–	97.92	–
		Meningkatnya perlindungan Tenaga kerja	% Tingkat kesempatan kerja	%	41.28	53.95	48.27	–	55.02	–
2	Meningkatnya daya saing dan kontribusi koperasi serta usaha mikro	Meningkatnya kualitas, kelembagaan, dan kinerja koperasi	Persentasi koperasi berkualitas	%	15	0	17	–	19	–
		Meningkatkan skala usaha mikro	Presentasi UM Naik Kelas	%	87,5	46.62	89	–	90	–
3	Meningkatnya daya saing dan produktivitas Industri Pengolahan	Meningkatnya Pengembangan dan Daya Saing Industri Kecil dan Menengah (IKM) unggulan	% Peningkatan IKM Naik Kelas	%	50	42	55	–	60	–
4	Meningkatnya kualitas RB General Ultimate Outcome	Meningkatnya Kualitas layanan internal Perangkat Daerah	Persentasi kepuasan pegawai pada layanan internal perangkat daerah	%	100	100	100	–	100	–

2.3 PERJANJIAN KINERJA

Perjanjian kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam suatu organisasi pemerintahan bukan hanya bersifat administratif, tetapi diharapkan dapat mengarah pada manajerial yang memiliki efek ke bawah (*top-down*) dan ke samping (*horizontal-diagonal*) dalam organisasi tersebut. Dengan begitu, penandatanganan perjanjian kinerja dapat mendorong perbaikan struktur organisasi yang kurang rapi dan meminimalisir intervensi-intervensi dari pihak yang tidak bertanggungjawab.

Menurut petunjuk teknis perjanjian kinerja, pelaporan kinerja dan tata cara reviu instansi pemerintah yang termuat dalam PERMENPAN No. 53 Tahun 2014, Perjanjian kinerja merupakan lembar/dokumen yang berisikan penugasan dari Bupati sebagai pemberi amanah kepada Pimpinan SKPD sebagai penerima amanah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja.

Kinerja yang disepakati tidak dibatasi pada kinerja yang dihasilkan atas kegiatan tahun bersangkutan, tetapi termasuk kinerja (*outcome*) yang seharusnya terwujud akibat kegiatan tahun-tahun sebelumnya. Dengan demikian target kinerja yang diperjanjikan juga mencakup *outcome* yang dihasilkan dari kegiatan tahun-tahun sebelumnya, sehingga terwujud kesinambungan kinerja setiap tahunnya. Tujuan dibuatnya Perjanjian Kinerja adalah sebagai berikut :

- a) Sebagai wujud nyata komitmen antara Bupati dan Kepala SKPD untuk meningkatkan integritas, akuntabilitas, transparansi, dan kinerja aparatur;
- b) Menciptakan tolok ukur kinerja sebagai dasar evaluasi kinerja aparatur;
- c) Sebagai dasar penilaian keberhasilan/kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi dan sebagai dasar pemberian penghargaan dan sanksi (*reward and punishment*);
- d) Sebagai dasar bagi Bupati untuk melakukan monitoring, evaluasi dan supervisi atas perkembangan/kemajuan kinerja pimpinan SKPD;
- e) Sebagai dasar dalam penetapan sasaran kinerja pegawai.

Perjanjian Kinerja yang dilakukan antara Bupati Hulu Sungai Selatan dan Dinas Tenaga kerja, Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kabupaten Hulu Sungai Selatan dapat dilihat sebagaimana tabel berikut :

TABEL 2. 4
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
DINAS TENAGA KERJA, KOPERASI, USAHA KECIL MENENGAH DAN
PERINDUSTRIAN KAB. HSS

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA SASARAN	SATUAN	TARGET TAHUNAN
1.	Meningkatnya Kesempatan Kerja	Persentase Tingkat Kesempatan Kerja	%	97,90%
2.	Meningkatnya Perlindungan Tenaga Kerja	Persentase Perlindungan Tenaga Kerja	%	41,28%
3.	Meningkatnya Kualitas, Kelembagaan, dan Kinerja Koperasi	Persentase koperasi berkualitas	%	15%
4.	Meningkatnya skala usaha mikro	Persentase Usaha Mikro Naik Kelas	%	87,2%
5.	Meningkatnya Pengembangan dan Daya Saing Industri Kecil dan Menengah (IKM) Unggulan	Persentase Peningkatan IKM Naik Kelas	Orang	50%
6.	Meningkatnya Kualitas layanan Internal Perangkat Daerah	Persentase kepuasan pegawai pada layanan internal perangkat daerah	Buah	100%

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

Akuntabilitas kinerja adalah kewajiban untuk menjawab dari perorangan, badan hukum atau pimpinan kolektif secara transparan mengenai keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan misi organisasi kepada pihak-pihak yang berwenang menerima pelaporan akuntabilitas/pemberi amanah. Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kabupaten Hulu Sungai Selatan selaku pengemban amanah masyarakat melaksanakan kewajiban berakuntabilitas melalui penyajian Laporan Akuntabilitas Kinerja Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kabupaten Hulu Sungai Selatan yang dibuat sesuai ketentuan yang diamanatkan dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Laporan tersebut memberikan gambaran penilaian tingkat pencapaian target masing-masing indikator sasaran strategis yang ditetapkan dalam dokumen Renstra Tahun 2025-2029 maupun Rencana Kerja Tahun 2025. Sesuai dengan ketentuan tersebut, pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran dan tujuan Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kabupaten Hulu Sungai Selatan.

Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Capaian indikator kinerja utama (IKU) diperoleh berdasarkan pengukuran atas indikator kinerjanya masing-masing, sedangkan capaian kinerja sasaran diperoleh berdasarkan pengukuran atas indikator kinerja sasaran strategis, cara penyimpulan hasil pengukuran kinerja pencapaian sasaran strategis dilakukan dengan membuat capaian rata-rata atas capaian indikator kinerja sasaran.

Predikat nilai capaian kinerjanya dikelompokkan dalam skala pengukuran ordinal dengan pendekatan petunjuk pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, sebagai berikut :

Persentase	Predikat	Kode Warna
< 100%	Tidak Tercapai	
= 100%	Tercapai/ Sesuai Target	
> 100%	Melebihi Target	

Sedangkan predikat capaian kinerja untuk realisasi capaian kinerja yang tidak tercapai (< 100%) dengan pendekatan Permendagri nomor 54 Tahun 2010, sebagai berikut :

Pencapaian Kinerja Sasaran Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kabupaten Hulu Sungai Selatan Tahun 2025

No	Kategori/Interpretasi	Rata-Rata % Capaian	Kode Warna
1	Sangat Baik	> 90	
2	Baik	75.00 – 89.99	
3	Cukup	65.00 – 74.99	
4	Kurang	50.00 – 64.99	
5	Sangat Kurang	0 – 49.99	

Selanjutnya berdasarkan hasil evaluasi kinerja dilakukan analisis pencapaian kinerja untuk memberikan informasi yang lebih transparan mengenai sebab-sebab tercapai atau tidak tercapainya kinerja yang diharapkan.

Dalam laporan ini, Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kabupaten Hulu Sungai Selatan dapat memberikan

gambaran penilaian tingkat pencapaian target kegiatan dari masing- masing kelompok indikator kinerja kegiatan, dan penilaian tingkat pencapaian target sasaran dari masing-masing indikator kinerja sasaran yang ditetapkan dalam dokumen Renstra 2025 – 2029 maupun Rencana Kerja Tahun 2025. Sesuai ketentuan tersebut, pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan.

3.1 CAPAIAN KINERJA ORGANISASI TAHUN 2025

Berdasarkan RPD Kabupaten Hulu Sungai Selatan pada Misi 2 Yaitu Meningkatkan Pertumbuhan Ekonomi yang berkualitas dan inklusif yang berdampak

terhadap angka kemiskinan dengan Meningkatnya Penyerapan Angkatan Kerja dan Meningkatnya Intensifikasi industri Pengolahan dapat dilihat dari data Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja dan data PDRB industri pengolahan Dinas Tenaga kerja, Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Per Tahun :

Untuk tingkat partisipasi angkatan kerja dapat dicapai berkat beberapa usaha yang terus dilakukan Dinas Tenaga kerja, Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian dan Instansi terkait lainnya seperti Dinas Pertanian, Dinas Perikanan serta Instansi terkait lainnya di Kab. Hulu Sungai Selatan.

Pengukuran Capaian Kinerja dilakukan dengan cara membandingkan antara target pencapaian setiap indikator sasaran yang telah ditetapkan dalam perjanjian kinerja dengan realisasi.

Berikut disampaikan analisis terhadap tujuan dan sasaran strategis serta indikator kinerja sasaran Dinas Tenaga kerja, Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian tahun 2025 sebagai berikut:

TUJUAN 1	MENURUNNYA TINGKAT PENGANGGURAN TERBUKA
---------------------	--

Dinas Tenaga kerja, Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kabupaten Hulu Sungai Selatan berkontribusi pada capaian RPJMD yaitu pada Menurunnya Tingkat Pengangguran Terbuka.

TABEL 3. 1
Capaian Tujuan Menurunnya Tingkat Pengangguran Terbuka

Indikator Tujuan	Target 2025	Realisasi 2025	% Capaian
Tingkat Pengangguran Terbuka	1,93	2,20	113,99

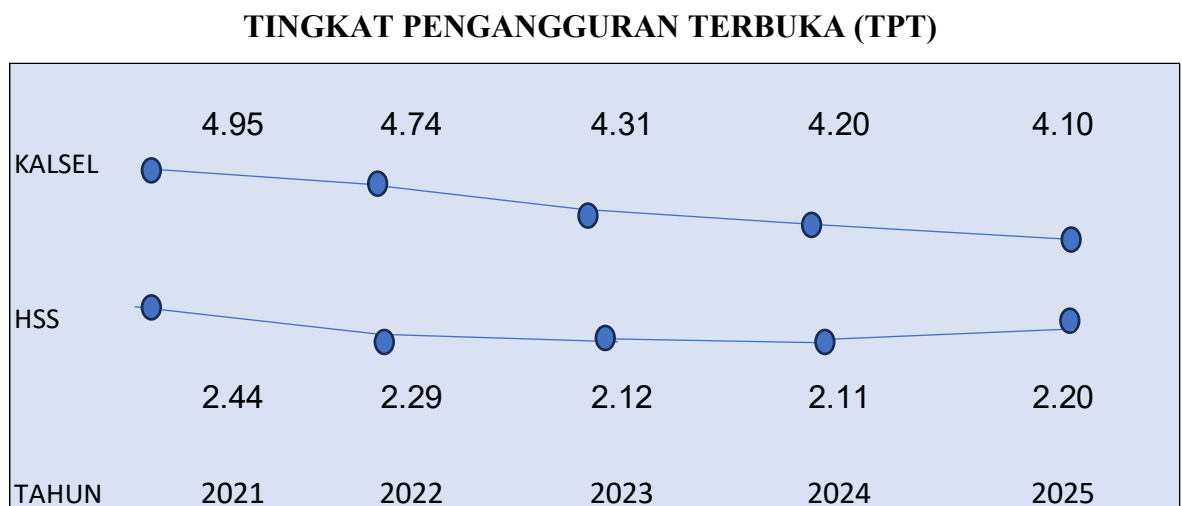
Sumber : BPS Kab. Hulu Sungai Selatan Tahun 2025

Tingkat pengangguran terbuka adalah persentase jumlah pengangguran terhadap jumlah angkatan kerja. Angkatan Kerja adalah penduduk usia kerja (15 tahun ke atas) yang bekerja atau punya pekerjaan namun sementara tidak bekerja.

Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Kabupaten Hulu Sungai Selatan pada tahun 2025 ditargetkan sebesar 2,20%, sementara realisasi yang dicapai adalah 2,20%. Dengan capaian 113,99%. Berdasarkan kategori penilaian capaian masuk dalam kategori Sangat Baik ($\geq 91\%$). Hal ini menunjukkan bahwa upaya pengendalian pengangguran di Kabupaten Hulu Sungai Selatan berjalan sangat efektif, dengan realisasi yang hampir mencapai target yang telah ditetapkan.

Berdasarkan data BPS Kab.HSS Tingkat pengangguran terbuka (TPT) di Kabupaten HSS sebesar 2.20%. Hal ini menunjukkan tingkat pengangguran yang sangat rendah. Angka ini lebih rendah dibandingkan dengan rata-rata Provinsi Kalsel yang mencapai 4.10%, dan paling rendah dibanding Kabupaten/Kota lainnya di Provinsi Kalsel.

Gambar 1 Grafik Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Kab/Kota Prov. Kalimantan Selatan 2025



Sumber : BPS Kabupaten Hulu Sungai Selatan, 2025

Sektor pertanian dan Perkebunan menyerap tenaga kerja terbanyak di Kab.HSS, setelah sektor jasa (Data Sakernas 2023). Hal ini sesuai dengan kondisi wilayah HSS yang merupakan daerah agraris. Secara keseluruhan, HSS menunjukkan kemampuan dalam menciptakan lapangan kerja yang lebih baik bagi warganya dibandingkan dengan beberapa wilayah lain di Kalsel.

TABEL 3. 2
SASARAN STRATEGIS
DINAS TENAGA KERJA, KOPERASI, USAHA KECIL MENENGAH
DAN PERINDUSTRIAN KAB. HSS

No	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA SASARAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
1.	Meningkatnya Kesempatan Kerja	Persentase Tingkat Kesempatan Kerja	97,90%	97,89%	99,99%
2.	Meningkatnya Perlindungan Tenaga Kerja	Persentase Perlindungan Tenaga Kerja	41,28%	53,95%	130,69%
3.	Meningkatnya Kualitas, Kelembagaan dan Kinerja Koperasi	Persentase Koperasi Berkualitas	15%	0,00%	0,00%
4.	Meningkatnya Skala Usaha Mikro	Persentase Usaha Mikro Naik Kelas	11%	%	%
5.	Meningkatnya Pengembangan dan Daya Saing Industri Kecil dan Menengah (IKM) Unggulan	Persentase Peningkatan IKM Naik Kelas	87,2 %	46,62 %	53,46%
6.	Meningkatnya Kualitas Layanan Internal Perangkat Daerah	Persentase kepuasan pegawai pada layanan internal perangkat daerah	100%	100%	100%

Dari tabel diatas dapat disimpulkan rata-rata capaian kinerja kepala Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, usaha kecil menengah dan perindustrian tahun 2025 100% dengan kategori sangat baik.

Berikut disampaikan analisis atas pengukuran secara mandiri (*self assessment*) hasil pengukuran secara mandiri terhadap 4 (empat) tujuan dan 3 (tiga) sasaran strategis serta 6 (enam) indikator kinerja sasaran. Dari 6 (enam) Indikator Kinerja Sasaran terdapat 4 (empat) sasaran yang pencapaiannya = 100%.

Ulasan pencapaian tujuan, sasaran strategis dan indikator kinerja sasaran tahun 2025 adalah sebagai berikut :

SASARAN STRATEGIS 1 : MENINGKATNYA KESEMPATAN KERJA

Untuk mengukur capaian sasaran 1 diukur dengan indikator sebagaimana tabel dibawah ini yaitu :

INDIKATOR KINERJA SASARAN	TARGET	REALISASI 2025	CAPAIA N 2025
Persentase Tingkat Kesempatan Kerja	97,90%	97,89%	99,99%

Sumber : Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, 2025

Untuk capaian sasaran 1 adalah 99,99% dengan kategori kinerja sangat tinggi. Dibandingkan dengan capaian beberapa tahun sebelumnya lebih tinggi.

Capaian indikator kinerja sasaran dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR	TARGET TAHUN			KET
				2025	2026	2027	
1	2	3	4	5	6	7	8
Menurunnya Tingkat Pengangguran Terbuka	Menurunnya Tingkat Pengangguran	Meningkatnya Kesempatan Kerja	% Tingkat Kesempatan Kerja	97.90	98.02	98.12	

Sumber ; Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, 2025

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase penyerapan angkatan kerja (angkatan kerja yang bekerja) sebesar 99,99% pada tahun 2025 dari pencapaian tahun 2025 . Faktor pendorong keberhasilan dalam mendukung peningkatan tingkat kesempatan kerja antara lain tersedianya data pencari kerja yang terdaftar melalui pelayanan AK-1, yang memungkinkan pemerintah daerah memiliki basis data tenaga kerja sebagai bahan perencanaan penempatan dan fasilitasi kerja. Selain itu, struktur ekonomi daerah yang masih mampu menyerap tenaga kerja serta adanya mobilitas tenaga kerja antar sektor turut menjaga tingkat kesempatan kerja tetap tinggi meskipun pertumbuhan lapangan kerja baru pada akhir tahun cenderung melambat.

Realisasi indikator Jumlah Tenaga Kerja yang Mengikuti Pelatihan pada tahun 2025 menunjukkan capaian yang **melampaui target** yang telah ditetapkan. Dari target sebanyak 100 orang, realisasi peserta pelatihan mencapai **172 orang**, yang berasal dari pelaksanaan 8 jenis pelatihan berbasis kompetensi, meliputi pelatihan service sepeda motor injeksi, tataboga, mengemudi, komputer, pijat terapis, service AC, operator alat berat excavator, dan operator alat berat motor grader. Capaian ini menunjukkan bahwa Program Meningkatnya Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja, khususnya Sasaran Kegiatan meningkatnya partisipasi dan akses tenaga kerja terhadap pelatihan berbasis kompetensi, telah terlaksana dengan sangat baik dan memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kualitas tenaga kerja. Hal ini dikarenakan beberapa program dan kegiatan yang mendukung pencapaian sasaran indikator Persentase penyerapan angkatan kerja yaitu:

PROGRAM : Program Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja

KEGIATAN : Pelaksanaan Pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi

SUB KEGIATAN : Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi

Pada Tahun 2025 ada 8 Pelatihan yang terlaksana yaitu Pelatihan Service Sepeda Motor Injeksi, Pelatihan Tataboga, Pelatihan Mengemudi, Pelatihan Komputer, Pelatihan Pijat Terapis, Pelatihan Service AC, Pelatihan Operator Alat berat Excavator dan Pelatihan Operator Alat Berat Motor Grader. Jumlah Angkatan Kerja yang sudah mendapatkan pelatihan sebanyak 172 orang yaitu:

1. Pelatihan Service Sepeda Motor Injeksi sebanyak 16 orang
2. Pelatihan Tataboga sebanyak 18 orang
3. Pelatihan Mengemudi sebanyak 22 orang
4. Pelatihan Komputer sebanyak 24 orang

5. Pelatihan Pijat Terapis sebanyak 16 orang
6. Pelatihan Service Ac sebanyak 16 orang
7. Pelatihan Operator Alat Berat Excavator 40 orang
8. Pelatihan Operator Alat Berat Motor Grader 20 orang

Pelatihan Service Sepeda Motor Injeksi

Kegiatan Pelatihan Service Sepeda Motor Injeksi bekerja sama dengan Balai Lembaga Kerja Provinsi Kalimantan Selatan. Kegiatan Pelatihan Service Sepeda Motor Injeksi dilaksanakan di Aula Wira Usaha Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil Menengah Kabupaten Hulu Sungai Selatan pada tanggal 22 April s/d 20 Mei 2025. Pelatihan ini diikuti sebanyak 16 orang dari 11 Kecamatan Kabupaten Hulu Sungai Selatan. Instruktur yang melatih Pelatihan Service Sepeda Motor Injeksi adalah Instruktur dari Balai Latihan Kerja (BLK) Provinsi Kalimantan Selatan. Kegiatan Pelatihan ini bertujuan untuk memberikan bekal keterampilan dan kompetensi tentang Service Sepeda Motor Injeksi dan mengembangkan kemampuan peserta pelatihan agar dapat mengaplikasikan hasil pelatihan di masyarakat dan dapat membuka usaha secara mandiri.



Pelatihan Tataboga (berbahan dasar ikan)

Kegiatan Pelatihan Tataboga dengan berbahan dasar ikan bekerja sama dengan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Marlina. Kegiatan Pelatihan Tataboga berbahan dasar ikan dilaksanakan di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) pada tanggal 27 September s/d 01 Oktober 2025. Pelatihan ini diikuti sebanyak 18 orang. Instruktur yang melatih Pelatihan Tataboga adalah Instruktur dari Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Marlina yaitu Ibu Sherly Marlina. Kegiatan Pelatihan ini bertujuan untuk memberikan bekal keterampilan dan kompetensi dalam pengolahan produk olahan ikan dan mengembangkan kemampuan peserta pelatihan agar dapat mengaplikasikan hasil pelatihan di masyarakat dan dapat membuka usaha secara

mandiri di bidang kuliner.



Pelatihan Mengemudi

Kegiatan Pelatihan Mengemudi bekerja sama dengan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Adel. Kegiatan Pelatihan Mengemudi dilaksanakan di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Adel pada tanggal 29 September s/d 08 Oktober 2025. Pelatihan ini diikuti sebanyak 22 orang. Instruktur yang melatih Pelatihan Mengemudi adalah Instruktur dari Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Adel yaitu Ibu Hudriah. Kegiatan Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi peserta dalam mengemudi secara aman dan profesional, serta membuka peluang kerja di sektor transportasi, logistik, dan jasa angkutan.



Pelatihan Komputer

Kegiatan Pelatihan Komputer bekerja sama dengan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Indra. Kegiatan Pelatihan Komputer dilaksanakan di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Indra pada tanggal 29 September s/d 08 Oktober 2025. Pelatihan ini diikuti sebanyak 24 orang. Instruktur yang melatih Pelatihan Komputer adalah Instruktur dari Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Indra yaitu Ibu Endang Susilawati. Kegiatan Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan keterampilan digital peserta dalam penggunaan

perangkat lunak perkantoran guna memperluas peluang kerja dan mendukung kesiapan kerja di era teknologi.



Pelatihan Pijat Terapis

Kegiatan Pelatihan Pijat Terapis bekerja sama dengan Balai Latihan Kerja (BLK) Provinsi Kalimantan Selatan. Kegiatan Pelatihan Pijat Terapis dilaksanakan di Mall Pelayanan Publik (MPP) pada tanggal 09 Oktober s/d 18 Oktober 2025. Pelatihan

ini diikuti sebanyak 16 orang. Instruktur yang melatih Pelatihan Pijat Terapis adalah Instruktur dari Balai Latihan Kerja (BLK) Provinsi Kalimantan Selatan yaitu Ibu Novi Atika Aliftiani, S.E. Kegiatan Pelatihan ini bertujuan untuk memberikan bekal keterampilan pijat dasar hingga lanjutan serta menyiapkan peserta agar mampu bekerja di Spa, Klinik Kesehatan, Hotel atau membuka usaha mandiri.



Pelatihan Service AC

Kegiatan Pelatihan Service AC bekerja sama dengan Balai Latihan Kerja (BLK) Provinsi Kalimantan Selatan. Kegiatan Pelatihan Service AC dilaksanakan di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) pada tanggal 09 Oktober s/d 18 Oktober 2025. Pelatihan ini diikuti sebanyak 16 orang. Instruktur yang melatih Pelatihan Service AC adalah Instruktur dari Balai Latihan Kerja (BLK) yaitu Bapak Sulaiman. Kegiatan Pelatihan ini

bertujuan untuk memberikan bekal keterampilan peserta dengan pengetahuan dasar tentang sistem pendingin, komponen AC serta melatih peserta agar mampu melakukan instalasi, perawatan rutin serta perbaikan kerusakan AC dengan standar keselamatan kerja dan menyiapkan peserta agar siap bekerja di sektor jasa maupun usaha servis mandiri.



Pelatihan Operator Alat Berat Excavator

Kegiatan Pelatihan Operator Alat Berat Excavator bekerja sama dengan Politeknik Negeri Banjarmasin (POLIBAN). Kegiatan Pelatihan Operator Alat Berat

Excavator 1 dan 2 dilaksanakan di Kecamatan Sungai Raya, pada tanggal 20 Oktober s/d 08 November 2025. Pelatihan ini diikuti sebanyak 40 orang dengan dibagi menjadi 2 kloter. Instruktur yang melatih Pelatihan Operator Alat Berat Excavator adalah Instruktur dari Politeknik Negeri Banjarmasin yaitu Bapak M. Khafidz Arifin, ST. Kegiatan Pelatihan ini bertujuan untuk membekali peserta dengan pengetahuan tentang komponen, sistem kerja dan fungsi excavator, melatih peserta agar mampu mengoperasikan excavator dengan benar dan sesuai standar keselamatan kerja, dan menyiapkan operator yang terampil dan siap bekerja di sektor konstruksi, pertambangan, perkebunan maupun proyek infrastruktur.



Pelatihan Operator Alat Berat Motor Grader

Kegiatan Pelatihan Operator Alat Berat Motor Grader bekerja sama dengan CV. Bina Guna Nusantara. Kegiatan Pelatihan Operator Alat Berat Motor Grader dilaksanakan di Kecamatan Sungai Raya pada tanggal 06 November s/d 15 November 2025. Pelatihan ini diikuti sebanyak 20 orang. Instruktur yang melatih Pelatihan Operator Alat Berat Motor Grader adalah Instruktur dari CV. Bina Guna Nusantara yaitu Bapak Gunawan. Kegiatan Pelatihan ini bertujuan untuk membekali peserta dengan pengetahuan tentang komponen, sistem kerja, dan fungsi motor grader, melatih peserta agar mampu mengoperasikan motor grader untuk pekerjaan perataan tanah, pembuatan jalan dan pemeliharaan infrastruktur dengan benar dan efisien, dan menyiapkan operator yang terampil, beretika, dan siap bekerja di sektor konstruksi, pertambangan, maupun proyek infrastruktural



1. PENERBITAN KARTU AK-1 / SIAP KERJA

Program Penempatan Tenaga Kerja

Sub Kegiatan Pelayanan Antar kerja

	Pelayanan pembuatan / penerbitan kartu AK-1 di MPP (Mall Pelayanan Publik) yang beralamat di Pasar Los Batu Kandangan. Peningkatan layanan penempatan tenaga kerja secara offline di MPP melalui aplikasi Siap Kerja dengan anggaran sebesar Rp.93.892.750,- (Sembilan Puluh Tiga Juta Delapan Ratus Sembilan Puluh Dua Tujuh Ratus Lima Puluh Rupiah)
--	---

2. PEMAGANGAN

Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja

Sub kegiatan Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerjasama dengan sektor Swasta

Untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja

Rencana Tindak Lanjut (*action Plan*) untuk meningkatkan Tingkat Kesempatan Kerja :

- 1) Pembentukan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan sebagai payung hukum pelaksanaan urusan wajib ketenagakerjaan di Kab. Hulu Sungai Selatan yang bertujuan memberdayakan tenaga kerja daerah agar menjadi tenaga kerja yang kompeten, produktif dan berdaya saing sesuai dengan perkembangan kebutuhan pasar kerja.
- 2) Kick Off dan pembukaan semua pelatihan, pemagangan, bintek, workshop dan fasilitasi bagi tenaga kerja, koperasi dan UKM serta pelaku Industri Kecil Menengah (IKM) yang bertujuan memperluas lapangan kerja, mencetak wirausaha baru dan mengembangkan pengusaha yang adam
- 3) Giat Posko THR Keagamaan, Peringatan Hari Buruh dan Penandatanganan MoU pemenuhan jaminan social bagi pekerja di Kab. Hulu Sungai Selatan untuk meningkatkan layanan dan fasilitasi dalam Upaya perlindungan hak-hak pekerja/buruh
- 4) Fasilitasi aplikasi SIAP KERJA berupa bimbingan dan pembuatan akun SIAP KERJA untuk pencari kerja terdaftar saat proses pembuatan kartu AK I untuk perluasan informasi ketenagakerjaan
- 5) Giat layanan ketenagakerjaan inklusif melalui pembinaan dan fasilitasi kepada warga miskin ekstrim dan penyandang disabilitas untuk mengikuti pelatihan tenaga kerja mandiri dan pemagangan di Perusahaan.

SASARAN STRATEGIS 2 : MENINGKATNYA PERLINDUNGAN TENAGA KERJA

Capaian indikator kinerja sasaran dapat dilihat pada tabel dan grafik dibawah ini:

INDIKATOR KINERJA SASARAN	TARGET 2025	REALISASI 2025	CAPAIAN
Persentase Perlindungan Tenaga Kerja	41,28%	53,95%	130,69%

Sumber : Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Usaha kecil Menengah dan Perindustrian, 2025

Dari tabel diatas dapat dilihat ada capaian sebesar 53,95 persen pada tahun 2025. Realisasi indikator *Persentase Perlindungan Tenaga Kerja* pada Tahun 2025 menunjukkan capaian yang **melampaui target** yang ditetapkan sebesar **41,28%**. Berdasarkan data, jumlah tenaga kerja yang terlindungi Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Kabupaten Hulu Sungai Selatan tercatat sebanyak **45.388 orang** dari total potensi tenaga kerja sebanyak **84.122 orang**, sehingga capaian perlindungan tenaga kerja mencapai **53,95%**. Capaian ini didukung oleh pelaksanaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi pekerja formal (PU), pekerja bukan penerima upah (BPU), serta jasa konstruksi, termasuk pembiayaan iuran bagi pekerja rentan, sehingga berkontribusi signifikan terhadap tercapainya Sasaran Strategis meningkatnya perlindungan tenaga kerja.

Keberhasilan pencapaian indikator ini didorong oleh tingginya kepatuhan perusahaan terhadap regulasi ketenagakerjaan serta peran aktif pemerintah daerah dalam melakukan pembinaan, pengawasan, dan fasilitasi hubungan industrial. Kesadaran perusahaan akan pentingnya tata kelola kerja yang layak sebagai upaya menciptakan hubungan kerja yang harmonis, aman, dan berkeadilan juga menjadi faktor utama. Selain itu, adanya komunikasi yang baik antara pengusaha dan pekerja melalui LKS Bipartit turut mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Sebagai rencana tindak lanjut, pemerintah daerah akan terus meningkatkan pembinaan dan pengawasan ketenagakerjaan guna memastikan keberlanjutan penerapan tata kelola kerja yang layak di seluruh perusahaan. Sosialisasi regulasi ketenagakerjaan, penguatan peran LKS Bipartit, serta pendampingan penyusunan PP/PKB dan struktur skala upah akan terus dilakukan, khususnya bagi perusahaan yang belum sepenuhnya memenuhi ketentuan. Upaya ini diharapkan dapat memperluas cakupan perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak serta menjaga hubungan industrial yang harmonis secara berkelanjutan

Kegiatan yang mendukung pencapaian indikator kinerja sasaran diatas yaitu :

SASARAN STRATEGIS 3 : MENINGKATNYA KUALITAS, KELEMBAGAAN, DAN KINERJA KOPERASI

Capaian indikator kinerja sasaran dapat dilihat pada tabel dan grafik dibawah ini:

INDIKATOR KINERJA SASARAN	TARGET 2025	REALISASI 2025	CAPAIAN
Persentase Koperasi Berkualitas	15%	0%	0%

Sumber : Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, UKMP Tahun 2025

Dari tabel diatas dapat dilihat ada capaian sebesar 0 persen pada tahun 2025, hal ini dikarenakan Faktor penghambat utama belum tercapainya indikator Persentase Koperasi Berkualitas adalah belum terbangunnya koordinasi dengan tim penilai koperasi, sehingga proses penilaian dan penetapan koperasi berkualitas tidak dapat dilaksanakan pada tahun berjalan, di samping masih terbatasnya kesiapan administratif dan kelembagaan sebagian koperasi untuk mengikuti proses penilaian sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.

Faktor pendorong keberhasilan pencapaian indikator ini adalah tersedianya program dan kegiatan yang secara langsung mendukung peningkatan kualitas koperasi, khususnya melalui pendidikan dan pelatihan perkoperasian bagi koperasi dengan wilayah keanggotaan dalam daerah, yang bertujuan meningkatkan pemahaman, pengetahuan, kapasitas, dan kompetensi SDM koperasi sebagai prasyarat utama untuk mewujudkan koperasi yang sehat dan berkualitas.

Faktor penghambat utama belum tercapainya indikator Persentase Koperasi Berkualitas adalah belum terbangunnya koordinasi dengan tim penilai koperasi, sehingga proses penilaian dan penetapan koperasi berkualitas tidak dapat dilaksanakan pada tahun berjalan, di samping masih terbatasnya kesiapan administratif dan kelembagaan sebagian koperasi untuk mengikuti proses penilaian sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.

Sebagai rencana tindak lanjut, akan dilakukan penguatan koordinasi dengan instansi dan tim penilai koperasi sejak awal tahun anggaran, penyusunan jadwal dan

mekanisme penilaian koperasi berkualitas, serta peningkatan pendampingan dan pembinaan terhadap koperasi agar memenuhi aspek kelembagaan, manajemen, dan kinerja usaha, sehingga pada periode selanjutnya proses penilaian dapat dilaksanakan secara optimal dan capaian indikator Persentase Koperasi Berkualitas dapat meningkat sesuai dengan target yang telah ditetapkan

Kegiatan yang mendukung pencapaian indikator kinerja sasaran diatas yaitu

SASARAN STRATEGIS 4 : MENINGKATNYA SKALA USAHA MIKRO

Capaian indikator kinerja sasaran dapat dilihat pada tabel dan grafik dibawah ini:

INDIKATOR KINERJA SASARAN	TARGET 2025	REALISASI 2025	CAPAIAN
Persentase Usaha Mikro Naik Kelas	87,2%	46,62%	53,46%

Sumber : Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, UKMP Tahun 2025

Dari tabel diatas dapat dilihat ada capaian sebesar 53,95 persen pada tahun 2025. Faktor pendorong keberhasilan pencapaian indikator ini antara lain telah dilaksanakannya berbagai kegiatan fasilitasi dan pemberdayaan usaha mikro, seperti pelatihan kewirausahaan, pendampingan usaha, fasilitasi perizinan dan legalitas usaha, serta dukungan akses permodalan dan pemasaran yang secara bertahap meningkatkan kapasitas dan daya saing sebagian usaha mikro binaan.

Faktor pendorong keberhasilan pencapaian indikator ini antara lain telah dilaksanakannya berbagai kegiatan fasilitasi dan pemberdayaan usaha mikro, seperti pelatihan kewirausahaan, pendampingan usaha, fasilitasi perizinan dan legalitas usaha, serta dukungan akses permodalan dan pemasaran yang secara bertahap meningkatkan kapasitas dan daya saing sebagian usaha mikro binaan.

Faktor penghambat utama dalam pencapaian Persentase Usaha Mikro Naik Kelas adalah masih rendahnya kemampuan manajerial dan pencatatan keuangan pelaku usaha mikro, keterbatasan modal usaha, fluktuasi permintaan pasar, serta belum meratanya

adopsi teknologi dan pemasaran digital, sehingga peningkatan skala usaha belum dapat dicapai secara merata oleh seluruh usaha mikro yang dibina.

Sebagai rencana tindak lanjut, akan dilakukan penguatan pendampingan usaha mikro secara berkelanjutan dan berbasis kebutuhan, peningkatan kualitas pelatihan yang berorientasi pada peningkatan omzet dan kapasitas produksi, perluasan akses pembiayaan produktif, serta penguatan pemasaran termasuk digitalisasi usaha, sehingga lebih banyak usaha mikro yang memenuhi kriteria naik kelas dan capaian indikator dapat meningkat secara signifikan pada periode berikutnya sesuai target yang telah ditetapkan .

Kegiatan yang mendukung pencapaian indikator kinerja sasaran diatas yaitu :

SASARAN STRATEGIS 5 : MENINGKATNYA PENGEMBANGAN DAN DAYA SAING INDUSTRI KECIL DAN MENENGAH (IKM) UNGGULAN

Capaian indikator kinerja sasaran dapat dilihat pada tabel dan grafik dibawah ini:

INDIKATOR KINERJA SASARAN	TARGET 2025	REALISASI 2025	CAPAIAN
Persentase Peningkatan IKM Naik Kelas	50%	42%	84%

Sumber : Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, UKMP Tahun 2025

Dari tabel diatas dapat dilihat ada capaian sebesar 42 persen pada tahun 2025, Realisasi indikator *Persentase Peningkatan IKM Naik Kelas* pada Tahun 2025 mencapai **42%**, yang diperoleh dari perhitungan jumlah IKM penerima layanan sebanyak **230 IKM** dibandingkan dengan total **544 IKM** yang ada. Capaian ini masih berada di bawah target yang ditetapkan sebesar **50%**, sehingga menunjukkan bahwa upaya peningkatan kelas IKM belum sepenuhnya optimal. Meskipun demikian, realisasi tersebut tetap mencerminkan adanya kemajuan dalam pelaksanaan berbagai program pembinaan dan fasilitasi IKM dalam mendukung Tujuan Strategis *Meningkatnya Daya Saing dan Produktivitas Industri Pengolahan* serta Sasaran Strategis *Meningkatnya Pengembangan dan Daya Saing Industri Kecil dan Menengah (IKM) Unggulan*.

Faktor pendorong capaian indikator ini antara lain terselenggaranya berbagai layanan pembinaan dan fasilitasi bagi IKM, seperti pelatihan peningkatan kualitas produk, pendampingan manajemen usaha, serta fasilitasi promosi dan pemasaran. Selain itu, meningkatnya kesadaran pelaku IKM untuk mengembangkan usahanya dan memanfaatkan program pemerintah turut berkontribusi terhadap bertambahnya jumlah IKM yang mengalami peningkatan kelas usaha.

Adapun faktor penghambat belum tercapainya target indikator antara lain keterbatasan jangkauan pembinaan terhadap seluruh IKM yang ada, perbedaan tingkat kesiapan dan kapasitas pelaku IKM, serta keterbatasan sumber daya pendukung seperti pendamping teknis dan anggaran. Selain itu, sebagian IKM masih menghadapi kendala pada aspek permodalan, teknologi produksi, dan akses pasar, sehingga proses peningkatan kelas usaha belum dapat dilakukan secara merata.

Sebagai tindak lanjut, Pemerintah Daerah akan meningkatkan intensitas dan jangkauan pembinaan IKM secara lebih terarah dan tersegmentasi sesuai tingkat perkembangan usaha. Selain itu, fasilitasi akan diintegrasikan dengan program peningkatan kualitas produksi, legalitas, akses permodalan, dan pemasaran, sehingga lebih banyak IKM yang dapat memenuhi kriteria naik kelas. Dengan langkah tersebut, diharapkan persentase IKM naik kelas dapat meningkat dan mencapai target yang telah ditetapkan pada periode selanjutnya.

SASARAN STRATEGIS 6 : MENINGKATNYA KUALITAS LAYANAN INTERNAL PERANGKAT DAERAH

Capaian indikator kinerja sasaran dapat dilihat pada tabel dan grafik dibawah ini:

INDIKATOR KINERJA SASARAN	TARGET 2025	REALISASI 2025	CAPAIAN
Persentase Kepuasan Pegawai Pada Layanan Internal Perangkat Daerah	100%	100%	100%

Sumber : Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, UKMP Tahun 2025

Dari tabel diatas dapat dilihat ada capaian sebesar 100 persen pada tahun 2025, hal ini dikarenakan pegawai yang mendapat pelayanan dari internal perangkat daerah merasa puas pada setiap pelayanan yang didapat. Keberhasilan pencapaian indikator ini didorong oleh komitmen pimpinan dan seluruh jajaran perangkat daerah dalam meningkatkan kualitas pelayanan internal, baik dari aspek administrasi, kepegawaian, maupun sarana dan prasarana pendukung kerja. Penerapan standar pelayanan yang jelas, peningkatan koordinasi antarunit kerja, serta responsivitas dalam menindaklanjuti kebutuhan dan keluhan pegawai menjadi faktor utama yang mendorong tingginya tingkat kepuasan pegawai terhadap layanan internal.

Keberhasilan pencapaian indikator ini didorong oleh komitmen pimpinan dan seluruh jajaran perangkat daerah dalam meningkatkan kualitas pelayanan internal, baik dari aspek administrasi, kepegawaian, maupun sarana dan prasarana pendukung kerja. Penerapan standar pelayanan yang jelas, peningkatan koordinasi antarunit kerja, serta responsivitas dalam menindaklanjuti kebutuhan dan keluhan pegawai menjadi faktor utama yang mendorong tingginya tingkat kepuasan pegawai terhadap layanan internal.

Meskipun capaian indikator telah mencapai target, masih terdapat potensi hambatan yang perlu diperhatikan, antara lain adanya perbedaan ekspektasi pegawai terhadap kualitas layanan serta keterbatasan sumber daya pada kondisi tertentu yang dapat memengaruhi kecepatan dan efektivitas pelayanan. Selain itu, dinamika beban kerja dan perubahan regulasi juga berpotensi menimbulkan tantangan dalam menjaga konsistensi kualitas layanan internal di seluruh unit kerja.

Sebagai tindak lanjut, perangkat daerah akan mempertahankan dan meningkatkan

kualitas layanan internal melalui evaluasi rutin hasil survei kepuasan pegawai serta penyempurnaan standar operasional prosedur layanan. Peningkatan kompetensi aparatur, pemanfaatan teknologi informasi dalam pelayanan internal, serta penguatan budaya kerja yang profesional dan berorientasi pada pelayanan akan terus dilakukan guna menjaga dan meningkatkan tingkat kepuasan pegawai secara berkelanjutan.

3.2 Perbandingan Antara Realisasi Kinerja Tahun 2025 Dengan Target Akhir Renstra

Berdasarkan capaian kinerja sasaran Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian sampai dengan Tahun 2025 dibandingkan dengan target kinerja pada akhir Rencana Pemerintah Jangka Menengah Daerah Tahun 2025- 2029 maka dapat diperoleh gambaran sebagai berikut :

1. Indikator sasaran 2, Persentase Perlindungan Tenaga Kerja setiap tahun terus meningkat, hal ini dikarenakan adanya koordinasi dan dukungan dari berbagai pihak dinas lingkup Kab. HSS dan Dinas Provinsi dan masuk kedalam visi dan misi Bupati terpilih.

Capaian kinerja sasaran Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Usaha kecil menengah dan Perindustrian Tahun 2025 dibandingkan dengan target kinerja pada akhir Rencana Strategis Tahun 2025-2029 dapat kita lihat pada tabel dibawah ini :

TABEL 3.3
PERBANDINGAN TARGET KINERJA SASARAN TAHUN 2025

Dengan TARGET AKHIR RENSTRA DINAS TENAGA KERJA, KOPERASI, USAHA KECIL MENENGAH DAN PERINDUSTRIAN

	SASARAN	INDIKATOR TUJUAN/SASARAN	TARGET KINERJA SASARAN TAHUN		REALISASI KINERJA SASARAN TAHUN 2025	PERSENTASE CAPAIAN KINERJA TAHUN 2025	DEVIASI REALISASI TARGET KINERJA SASARAN 2025 DENGAN TARGET AKHIR RENSTA	
			2025	2026			KUR	%
1	Meningkatnya Kesempatan kerja	Persentase Tingkat Kesempatan Kerja	97,90%	97,91%	99,99%	99,99%	-	0%
2	Meningkatnya Perlindungan Tenaga Kerja	Persentase Perlindungan Tenaga kerja	41,28%	48,27%	130,69%	130,69%	0	0%
3	Meningkatnya Kualitas, Kelembagaan dan Kinerja Koperasi	Persentase Koperasi Berkualitas	15%	17%	0,00%	0,00%	0	0%

4	Berkembangnya Produk Usaha Mikro	Persentase Usaha Mikro Naik Kelas	87,2%	89 %	46,62%	53,46%	0	0%
5	Meningkatnya Pengembangan dan Daya Saing Industri Kecil dan Menengah (IKM) Unggulan	Persentase Peningkatan IKM Naik Kelas	50%	55 %	42 %	84 %	0	0%
6	Meningkatnya Kualitas Layanan Internal Perangkat Daerah	Persentase kepuasan pegawai pada layanan internal perangkat daerah	100%	100%	100%	100%	0	0%

3.5. Perbandingan Antara Realisasi Kinerja Tahun 2025 Dengan Daerah Lain

Penyajian Capaian kinerja pada tahun sebelumnya dalam laporan kinerja tahun berjalan adalah sesuai dengan rekomendasi pada LAKIP Tahun 2024 dimana Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian diminta untuk memasukkan perbandingan capaian kinerja tahun berjalan dengan capaian kinerja tahun sebelumnya.

Data pembanding yang relevan dan spesifik untuk dapat digunakan baik dengan daerah lain maupun Provinsi Tahun 2025 belum bisa didapatkan karena data BPS Tahun 2025 kabupaten lain belum dipublish dan berbeda sasaran yang akan dicapai masing-masing Kabupaten/Kota.

3.6. Analisa Penyebab Keberhasilan/Kegagalan/Peningkatan/Penurunan Realisasi

Secara garis besar capaian realisasi target 2025 sudah memenuhi target, hal ini dikarenakan banyak kegiatan yang dilaksanakan dimana kegiatan itu menunjang pencapaian target kinerja. Untuk target PAD sekitar Rp. 50.000.000,00 dari pemakaian kekayaan daerah tidak tercapai karena banyak pengrajin industri kecil menengah yang memanfaatkan karena sudah memiliki peralatan yang sama.

3.7. Alternatif Solusi Yang Telah Atau Akan Dilakukan

Sesuai rekomendasi Laporan Hasil Evaluasi (LHE) Tahun 2025 berikut disampaikan data rencana aksi dan solusi yang telah dilakukan Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kabupaten Hulu Sungai Selatan terhadap Rekomendasi LHE LAKIP Internal Tahun 2024 yaitu sebagai berikut :

No.	Rekomendasi	Rencana Aksi Tindak Lanjut	Penanggung Jawab	Status/Progres Penyelesaian
1.	Perangkat Daerah agar memastikan pohon kinerja telah sesuai dengan isu strategis sebagai dasar perencanaan 2025-2029 serta memastikan penjenjangan kinerja telah diimplementasikan secara konsisten dalam SIPD pada seluruh Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan.	Melakukan penelaahan ulang pohon kinerja agar selaras dengan isu strategis sebagai dasar perencanaan Renstra 2025–2029 sekaligus memastikan penjenjangan kinerja dari tujuan, sasaran, program, kegiatan, hingga sub kegiatan diimplementasikan secara konsisten dalam SIPD, dengan langkah tindak lanjut berupa penyelarasan indikator sesuai isu strategis, penyusunan matriks keterkaitan antar level kinerja, pemutakhiran data dalam SIPD secara terintegrasi, koordinasi dengan Bappelitbangda dan Inspektorat untuk validasi, serta pelaksanaan monitoring dan evaluasi berkala guna menjamin akuntabilitas kinerja dan kesinambungan perbaikan.	Sekretaris dan Kasubbag Perencanaan	Untuk pelaporan selanjutnya telah diperbaiki dengan pendampingan dari bagian organisasi
2.	Mengupdate secara berkala capaian kinerja Perangkat Daerah pada aplikasi e-SAKP dengan data dukung yang lengkap dan valid.	Melakukan pembaruan secara berkala capaian kinerja Perangkat Daerah pada aplikasi e-SAKP dengan memastikan data dukung yang lengkap, valid, dan terdokumentasi dengan baik, melalui penyiapan mekanisme pelaporan rutin, verifikasi internal sebelum input, peningkatan kapasitas SDM pengelola data, serta monitoring dan evaluasi berkala agar akurasi dan akuntabilitas kinerja selalu terjaga.	Sekretaris dan Kasubbag Perencanaan	Untuk pelaporan selanjutnya telah diperbaiki dengan pendampingan dari bagian organisasi

3.	Perangkat Daerah agar melaporkan hasil kinerja secara berkala yang dilengkapi dengan analisis, bukti dukung, faktor pendukung, faktor penghambat, dan rencana tindak lanjut pada aplikasi e-SAKP untuk mencapai pemenuhan target kinerja.	Melakukan pelaporan hasil kinerja secara berkala pada aplikasi e-SAKP dengan melampirkan analisis capaian, bukti dukung yang valid, serta uraian faktor pendukung, faktor penghambat, dan rencana tindak lanjut, melalui penetapan jadwal pelaporan yang teratur, penyusunan format laporan yang seragam, penguatan kapasitas SDM pengelola data kinerja, serta verifikasi internal sebelum unggah agar kualitas laporan terjamin dan pemenuhan target kinerja dapat tercapai secara optimal.	Sekretaris dan Kasubbag Perencanaan	Untuk pelaporan selanjutnya telah diperbaiki dengan pendampingan dari bagian organisasi
----	---	---	-------------------------------------	---

4.	Perangkat Daerah agar mengakses dan memantau e-SAKP secara berkala untuk memastikan rekomendasi telah ditindaklanjuti dengan rencana tindak lanjut yang disertai revidi secara berjenjang oleh internal Perangkat Daerah terhadap efektivitas tindak lanjut yang telah dilakukan dan disesuaikan bila diperlukan.	Melakukan akses dan pemantauan e-SAKP secara berkala untuk memastikan seluruh rekomendasi telah ditindaklanjuti dengan rencana aksi yang jelas, dilengkapi revidi berjenjang oleh internal Perangkat Daerah dan eksternal (Bappelitbangda dan Inspektorat) guna menilai efektivitas tindak lanjut yang dilakukan, serta melakukan penyesuaian bila diperlukan melalui koordinasi rutin, dokumentasi hasil pemantauan, dan evaluasi berkelanjutan agar perbaikan kinerja dapat terjaga secara konsisten..	Sekretaris dan Kasubbag Perencanaan	Untuk pelaporan selanjutnya telah diperbaiki dengan pendampingan dari bagian organisasi
----	---	--	-------------------------------------	---

3.8. Akuntabilitas Keuangan

Pada bagian ini akan diuraikan pagu anggaran dan realisasi anggaran yang telah digunakan untuk mewujudkan kinerja organisasi sesuai dengan dokumen perjanjian kinerja. Di dalamnya terdapat alokasi anggaran, realisasi keuangan, persentase capaian dan sisa anggaran pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kabupaten Hulu Sungai Selatan Tahun Anggaran 2025 yang diambil dari Laporan Fisik dan Keuangan Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kabupaten Hulu Sungai Selatan.

Adapun realisasi anggaran berdasarkan program yang mendukung sasaran strategis Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kabupaten Hulu Sungai Selatan Tahun 2025 sebagai berikut:

3.9. Analisis Efektifitas dan Efisiensi

Dari Pengukuran kinerja Tahun 2025 dapat di analisis Tingkat Efektifitas dan Efisiensi Kinerja sebagai berikut :

TABEL 3. 4
Analisis Efentifitas dan Efisiensi

No	Sasaran	Indikator	Satuan	Target Kinerja	Realisasi Kinerja	Capaian Kinerja (Realisasi Kinerja/ Target Kinerja)* 100	Ket
1	Meningkatnya Kesempatan Kerja	Persentase Tingkat Kesempatan Kerja	Persen	97,90 %	97,89%	99,99%	Efektif
2	Meningkatnya Perlindungan Tenaga Kerja	Persentase Perlindungan Tenaga Kerja	Persen	41,28%	53,95%	130,69%	Efektif
3	Meningkatnya Kualitas, Kelembagaan, dan Kinerja Koperasi	Persentase Koperasi Berkualitas	Persen	15%	0%	0%	-
4	Meningkatnya Skala Usaha Mikro	Persentase Usaha Mikro Naik Kelas	Persen	87,2%	46,62%	53,46%	Efektif
5	Meningkatnya Pengembangan dan Daya Saing Industri kecil dan Menengah (IKM) Unggulan	Persentase Peningkatan IKM Naik Kelas	Persen	50%	42%	84%	Efektif

6	Meningkatnya Kualitas Layanan Internal Perangkat Daerah	Persentase kepuasan pegawai pada layanan internal perangkat daerah	Persen	100%	100%	100%	Efektif
Tingkat Efektivitas Sasaran							Efektif

Hasil Pengukuran kinerja tingkat efektifitas dari sasaran strategis Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kabupaten Hulu Sungai Selatan bervariasi namun secara keseluruhan tingkat didapatkan hasil Efektif dengan Capaian 99,99%.

a. Efisiensi Kinerja

TABEL 3. 5
Efisiensi Kinerja

No.	Sasaran Target	Indikator	Target Kinerja (a)	Realisasi Kinerja (b)	Capaian Kinerja (c)= (b/a)*100	Pagu Anggaran (d)	Realisasi Anggaran (e)	Capaian Realisasi Anggaran (f) = (e/d)*100	Efisien (g) = c/f x 100%	Ket
1	Meningkatnya Kesempatan Kerja	Persentase Tingkat Kesempatan Kerja	97,90 %	97,89%	99,99%	Rp 1.143.391.209,00	Rp 1.094.112.310,00	95,69%	1	
2	Meningkatnya Perlindungan Tenaga Kerja	Persentase Perlindungan Tenaga Kerja	41,28%	53,95%	130,69%	Rp 3.263.717.280,00	Rp 696.847.335,00	100		

3	Meningkatnya Kualitas, Kelembagaan, dan Kinerja Koperasi	Persentase Koperasi Berkualitas	15%	0%	0%					
4	Meningkatnya Skala Usaha Mikro	Persentase Usaha Mikro Naik Kelas	87,2%	46,62%	53,46%					
5	Meningkatnya Pengembangan dan Daya Saing Industri kecil dan Menengah (IKM) Unggulan	Persentase Peningkatan IKM Naik Kelas	50%	42%	84%					

6	Meningkatnya Kualitas Layanan Internal Perangkat Daerah	Persentase kepuasan pegawai pada layanan internal perangkat daerah	100%	100%	100%					
---	--	--	------	------	------	--	--	--	--	--

3.10. Realisasi Anggaran

Dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsi serta mewujudkan target kinerja yang ingin dicapai Dinas Tenaga kerja, Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kabupaten Hulu Sungai Selatan melaksanakan program dan kegiatan yang dianggarkan melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Hulu Sungai Selatan pada Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Dinas Tenaga kerja, Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kabupaten Hulu Sungai Selatan Tahun 2025 dengan jumlah anggaran Rp. 16.494.373.163,00,- dan telah direalisasi sebesar Rp. 11.677.609.434,00,- atau sebesar 70,80%, dengan rincian sebagaimana berikut :

TABEL 3. 6
REALISASI ANGGARAN TAHUN ANGGARAN 2025
DINAS TENAGA KERJA, KOPERASI, USAHA KECIL
MENENGAH DAN PERINDUSTRIAN KABUPATEN HSS

NO	SASARAN STRATEGIS / PROGRAM	PAGU (Rp.)	REALISASI (Rp.)	%
I	Meningkatnya Penyerapan Angkatan Kerja	4.582.514.714,00	2.746.295.128,00	59,92%
	1. Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	1.074.622.091,00	1.090.012.310,00	95,33%
	2. Program Penempatan Tenaga kerja	75.384.500,00	79.399.222,00	84,56%
	3. Program Hubungan Industrial	3.263.717.280,00	1.497.168.596,00	45,87%
	4. Program Perencanaan Tenaga Kerja	81.513.475,00	79.715.000,00	97,79%
II	Meningkatnya Intensifikasi Pelaku Industri Pengolahan	1.821.074.719,00	1.445.080.490,00	79,35%
	1. Program Perencanaan dan Pembangunan Industri	1.821.074.719,00	1.445.080.490,00	79,35%
	2. Program Pengelolaan Sistem Informasi Industri Nasional	0,00	0,00	0,00%
III	Meningkatnya Pendapatan perkapita Masyarakat dengan Mendorong UMKM Naik Kelas	4.059.334.829,00	2.173.470.985,00	53,54%

	1. Program Pengawasan dan Pemeriksaan Koperasi	50.499.438,00	32.960.000,00	65,27%
	2. Program Pendidikan dan Latihan Perkoperasian	182.114.950,00	145.911.558,00	80,12%
	3. Program Pemberdayaan dan Perlindungan Koperasi	514.073.100,00	504.737.683,00	98,18%
	4. Program Pemberdayaan Usaha Menengah, Usaha Kecil, dan usaha Mikro	939.435.431,00	700.386.522,00	74,55%
	5. Program Pengembangan UMKM	2.373.211.910,00	789.475.222,00	33,27%
IV	Memastikan Perencanaan Kinerja berkualitas	6.081.448.901,00	5.315.187.331,00	87,40%
	Memastikan Pengukuran Kinerja Tersedia			
	Memastikan Pelaporan Kinerja Berkualitas			
	Memastikan Terlaksananya Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal			
	Memastikan Target Capaian Tercapai			
	1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	6.081.448.901,00	5.315.187.331,00	87,40%
TOTAL		16.494.373.163,00	11.677.609.434,00	70,80%

EFEKTIVITAS PENGGUNAAN DANA

Berdasarkan capaian kinerja yang dicapai tahun 2025 sebesar 70,80% dibandingkan dengan realisasi anggaran tahun 2024 sebesar 87,74% maka menunjukkan adanya efektivitas penggunaan anggaran pada Dinas Tenaga kerja, Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian sebagaimana terlihat pada tabel dibawah ini.

TABEL 3. 7
REALISASI ANGGARAN DIBANDINGKAN DENGAN REALISASI
KINERJA

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR SASARAN STRATEGIS	REALISASI ANGGARAN	REALISASI KINERJA	%
1.	Meningkatnya Kesempatan Kerja	Persentase Tingkat Kesempatan Kerja	Rp. 1.169.411.532,00	97,89%	
2.	Meningkatnya Perlindungan Tenaga Kerja	Persentase Perlindungan Tenaga Kerja	Rp. 1.497.168.596,00	53,95 %	
3.	Meningkatnya Kualitas, Kelembagaan, dan Kinerja Koperasi	Persentase Koperasi Berkualitas	Rp.683.609.241,00	0,00 %	
4.	Meningkatnya Skala Usaha Mikro	Persentase Usaha Mikro Naik Kelas	Rp.1.489.861.744,00	46,62 %	
5.	Meningkatnya Pengembangan dan Daya Saing Industri kecil dan Menengah (IKM) Unggulan	Persentase Peningkatan IKM Naik Kelas	Rp.1.445.080.490,00	42%	
6.	Meningkatnya Kualitas Layanan Internal Perangkat Daerah	Persentase kepuasan pegawai pada layanan internal perangkat daerah	Rp.5.335.187.331,00	100%	
RATA-RATA			Rp. 11.677.609.434,00		

Berdasarkan pengukuran kinerja yang dilakukan terhadap 6 (enam) sasaran strategis Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Tahun 2025 maka diperoleh hasil 6 (enam) sasaran capaian kinerjanya sangat baik.

Pencapaian terhadap sasaran strategis Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Tahun 2025 dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

TABEL 3. 8
CAPAIAN KINERJA TAHUN 2025
DINAS TENAGA KERJA, KOPERASI, USAHA KECIL MENENGAH DAN
PERINDUSTRIAN KAB. HSS

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA SASARAN	TARGET TAHUNAN	REALISASI	%	CAPAIAN
1.	Meningkatnya Kesempatan Kerja	Persentase Tingkat Kesempatan Kerja	97,90 %	97,89%	99,99%	
2.	Meningkatnya Perlindungan Tenaga Kerja	Persentase Perlindungan Tenaga Kerja	41,28%	53,95%	130,69%	
3.	Meningkatnya Kualitas, Kelembagaan, dan Kinerja Koperasi	Persentase Koperasi Berkualitas	15%	0%	0%	
4.	Meningkatnya Skala Usaha Mikro	Persentase Usaha Mikro Naik Kelas	87,2%	46,62%	53,46%	

5.	Meningkatnya Pengembangan dan Daya Saing Industri kecil dan Menengah (IKM) Unggulan	Persentase Peningkatan IKM Naik Kelas	50%	42%	84%	
6	Meningkatnya Kualitas Layanan Internal Perangkat Daerah	Persentase kepuasan pegawai pada layanan internal perangkat daerah	100%	100%	100%	

Keterangan :

	Capaian > 90%	: Sangat baik
	Capaian > 75% - 89,99%	: Baik
	Capaian > 65% - 74,99%	: Cukup
	Capaian < 50%- 64,99%	: Kurang
	Capaian < 0% - 49,99%	: Sangat Kurang

BAB IV

PENUTUP

Laporan Capaian Kinerja Dinas Tenaga kerja, Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kabupaten Hulu Sungai Selatan Tahun 2025 ini merupakan pertanggung jawaban tertulis atas penyelenggaraan pemerintah yang baik (Good Governance) Dinas Tenaga kerja, Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kabupaten Hulu Sungai Selatan Tahun 2024 sebagaimana diharapkan oleh semua pihak.

LAKIP Dinas Tenaga kerja, Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kabupaten Hulu Sungai Selatan Tahun 2025 ini dapat menggambarkan kinerja Dinas Tenaga kerja, Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kabupaten Hulu Sungai Selatan dan Evaluasi terhadap kinerja yang telah dicapai baik berupa kinerja kegiatan, maupun kinerja sasaran, juga dilaporkan analisis kinerja yang mencerminkan keberhasilan dan kegagalan.

Dalam tahun 2025 Dinas Tenaga kerja, Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kabupaten Hulu Sungai Selatan menetapkan sebanyak 6 (enam) sasaran dengan 6 (enam) indikator kinerja utama sesuai dokumen Perjanjian Kinerja Tahun 2025 yang ingin dicapai. Untuk melaksanakan program dan kegiatan pada Dinas Tenaga kerja, Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kabupaten Hulu Sungai Selatan dalam rangka mencapai target kinerja yang ingin dicapai dianggarkan melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Hulu Sungai Selatan Tahun Anggaran 2025.

Berdasarkan Perjanjian Kinerja Dinas Tenaga kerja, Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kabupaten Hulu Sungai Selatan Tahun 2025 telah ditetapkan sebanyak sebanyak 6 (enam) sasaran dengan 6 (enam) indikator kinerja yang menjadi indikator kinerja utama secara efektif telah diharapkan dapat mewujudkan capaian kinerja untuk menunjang pencapaian tujuan Dinas Tenaga kerja, Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kabupaten Hulu Sungai Selatan.

Hal tersebut menunjukkan bahwa perencanaan Dinas Tenaga kerja, Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kabupaten Hulu Sungai Selatan perlu dioptimalkan kembali agar lebih efektif dan efisien dalam meningkatkan kinerja yang mendukung pencapaian Visi dan Misi Kabupaten Hulu Sungai Selatan.

Dengan Laporan Capaian Kinerja Tahun Anggaran 2025 ini diharapkan dapat memberikan gambaran Kinerja Dinas Tenaga kerja, Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kabupaten Hulu Sungai Selatan kepada pihak-pihak terkait baik sebagai

stakeholders ataupun pihak lain yang telah mengambil bagian dengan berpartisipasi aktif untuk membangun Kabupaten Hulu Sungai Selatan.



KEPALA DINAS

NAFARIN, S.STP, M.Si

Pembina Tingkat I

NIP. 19840625 200312 1 002