



Strategi Dinas Tenaga Kerja dalam Meningkatkan Kompetensi dan Akses Pelatihan Bagi Calon Tenaga Kerja di Kabupaten Ciamis

Galih Purnama

Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Arie Budiawan

Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Irfan Nursetiawan

Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Alamat: Jl. R. E. Martadinata No.150, Mekarjaya, Kec. Ciamis, Kabupaten Ciamis, Jawa Barat 46274

Korespondensi penulis: Gpurnama59@gmail.com

Abstract. *This study is motivated by the suboptimal strategies of the Ciamis Regency Manpower Office in enhancing the competence and access to training for prospective workers in Ciamis Regency. The main issues include a lack of comprehensive efforts, incomplete and outdated data on labor market needs, and budget constraints. The aim of this research is to examine the efforts of the Manpower Office in improving the competence and training access for prospective workers in Ciamis Regency. This study employs a descriptive qualitative approach through observation, interviews, and documentation. The results indicate that out of the three strategy dimensions (formulation, implementation, evaluation), two are not yet fully effective. In the formulation dimension, there is a need to improve training accessibility for residents in remote or underdeveloped areas. The implementation of training strategies is still too general and lacks specificity, requiring diversification to cover various relevant industry sectors. Evaluation is conducted through regular internal meetings to monitor effectiveness and adjust strategies accordingly. Efforts made include competency-based training that covers the development of soft skills and personal attributes of prospective workers, as well as guiding participants to become entrepreneurs with small initial capital. This research utilizes Sedarmayanti's grand theory of strategic management, which includes Strategy Formulation, Implementation, and Evaluation.*

Keywords: *Efforts, Department of Labor, Job Opportunities*

Abstrak. *Penelitian ini dilatar belakangi dengan belum optimalnya strategi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis dalam meningkatkan kompetensi dan akses pelatihan bagi calon tenaga kerja di Kabupaten Ciamis. Permasalahan utama meliputi kurangnya upaya yang komprehensif, data yang tidak lengkap dan tidak up-to-date tentang kebutuhan pasar kerja, serta keterbatasan anggaran. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Strategi Dinas Tenaga Kerja dalam meningkatkan kompetensi dan akses pelatihan terhadap calon tenaga kerja di kabupaten Ciamis. dengan pendekatan kualitatif deskriptif melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari tiga dimensi strategi (formulasi, implementasi, evaluasi), dua di antaranya belum berjalan maksimal. Dalam dimensi formulasi, diperlukan peningkatan aksesibilitas pelatihan bagi masyarakat yang tinggal di daerah terpencil atau kurang berkembang. Implementasi strategi pelatihan masih terlalu umum dan kurang spesifik, sehingga memerlukan diversifikasi untuk mencakup berbagai sektor industri yang relevan. Evaluasi dilakukan melalui rapat internal berkala untuk memantau efektivitas dan menyesuaikan strategi. Upaya yang telah dilakukan termasuk pelatihan berbasis kompetensi yang mencakup pengembangan soft skills dan kepribadian calon tenaga kerja, serta mengarahkan peserta untuk menjadi wirausaha dengan modal awal kecil. Penelitian ini menggunakan grand teori manajemen strategi Sedarmayanti yang mencakup Formulasi, Implementasi, dan Evaluasi Strategi.*

Kata kunci: *Upaya, Dinas Tenaga Kerja, Kompetensi*

LATAR BELAKANG

Akses terhadap peluang kerja merupakan fondasi penting dalam mencapai pembangunan manusia dan ekonomi yang berkelanjutan di Kabupaten Ciamis. Ketersediaan lapangan kerja yang memadai dan sesuai dengan kualifikasi angkatan kerja menjadi kunci untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat dan menekan angka pengangguran.

**STRATEGI DINAS TENAGA KERJA DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI DAN AKSES PELATIHAN
BAGI CALON TENAGA KERJA DI KABUPATEN CIAMIS**

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis memegang peran krusial dalam merumuskan dan melaksanakan kebijakan serta program yang efektif guna meningkatkan akses terhadap peluang kerja bagi masyarakat. Upaya ini sejalan dengan komitmen pemerintah daerah dalam mewujudkan kesejahteraan masyarakat dan memajukan perekonomian lokal.

Sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.06/MEN/III/2006 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksanaan Teknis yang beroperasi di bawah Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, mengatur tentang tugas, fungsi, dan tata kerja unit pelaksanaan teknis yang menyelenggarakan pelatihan kerja. Unit pelaksanaan teknis yang dimaksud adalah : Balai Latihan Kerja (BLK) Balai Besar Latihan Kerja (BBLK), dan Pusat Pengembangan Produktivitas (Pusprod).

Ketenagakerjaan merupakan aspek yang sangat mendasar dalam kehidupan manusia. Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 menyebutkan bahwa "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan." Pernyataan ini menegaskan bahwa semua warga negara Indonesia memiliki hak dan kesempatan yang sama, sesuai dengan kemampuan mereka, untuk mendapatkan pekerjaan yang dapat menghasilkan penghasilan guna memenuhi kebutuhan hidup dan mencapai kehidupan yang layak.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Bab 2 Pasal 4, disebutkan bahwa salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah. Selain itu, dalam Peraturan Daerah Kabupaten Ciamis Nomor 9 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, Bab 2 Pasal 2, disebutkan bahwa tujuan penyelenggaraan ketenagakerjaan adalah, Memberikan pelayanan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan, baik dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja, serta membantu pemberi kerja dalam pengisian lowongan kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuan Mewujudkan tenaga, Mewujudkan tenaga kerja yang memiliki kompetensi agar mampu bersaing di pasar kerja; dan Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja untuk mewujudkan kesejahteraan.

Ketersediaan calon tenaga kerja yang kompeten dapat mendukung pertumbuhan ekonomi, karena dapat meningkatkan produktivitas dan daya saing bangsa. Selain itu, calon tenaga kerja yang kompeten juga dapat membantu mengurangi tingkat pengangguran dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Tabel 1.1 Tingkat Pengangguran Terbuka Tahun 2017 -2020 Kabupaten Ciamis

Wilayah Kabupaten	Tingkat Pengangguran Terbuka Kab Ciamis (Persen)			
	2017	2018	2019	2020
Ciamis	5,17	4,64	5,16	5,66

Sumber: Tingkat Pengangguran Terbuka Kab. Ciamis, BPS Ciamis 2017-2020

Dalam data BPS Kabupaten Ciamis dalam Angka 2021, terdapat informasi bahwa tingkat pengangguran terbuka di Kabupaten Ciamis mengalami peningkatan dari tahun 2018 hingga 2020. Pada tahun 2018, jumlah pengangguran terbuka mencapai 28.766 orang, kemudian meningkat menjadi 32.702 orang pada tahun 2019, dan naik lagi menjadi 38.425 orang pada tahun 2020. Pengangguran terbuka terjadi karena tingkat pertumbuhan lapangan kerja yang relatif lambat dan tingkat pertumbuhan angkatan kerja yang cepat (Jundi, 2014). Angka pengangguran merupakan masalah yang harus cepat ditanggulangi oleh pemerintah Kabupaten Ciamis melalui Dinas Tenaga Kerja yang berperan penting dalam hal ketenagakerjaan demi mencapai kesejahteraan rakyat.

Pemerintah terus berupaya untuk membuka lowongan pekerjaan di berbagai sektor. Pemerataan kesempatan kerja harus diupayakan, di mana semua orang memiliki kesempatan yang sama dan diharapkan dapat mengisi kebutuhan di seluruh sektor. Perlunya perluasan kesempatan kerja dimaksudkan untuk melaksanakan kebijakan dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2013 Tentang Perluasan Kesempatan Kerja untuk mengurangi jumlah pengangguran di Indonesia.

Program penempatan dan perluasan kesempatan kerja sering kali tidak sesuai dengan permintaan pasar kerja. Hal ini disebabkan oleh karakteristik program yang dibuat oleh Dinas Tenaga Kerja yang masih bersifat umum, sedangkan pencari kerja memiliki kebutuhan yang lebih spesifik. Program ini hanya didasarkan pada sisi persediaan tenaga kerja dan kurang memperhatikan sisi permintaan. Akibatnya, banyak program penempatan dan perluasan kesempatan kerja yang kurang tepat sasaran saat diterapkan di lapangan.

Tabel 1.2

Keaadan Ketenagakerjaan Kabupaten Ciamis

Status Pekerjaan Utama	Agustus 2021	Agustus 2022	Agustus 2023
Buruh/Karyawan/Pegawai	27,91	26,36	27,82

**STRATEGI DINAS TENAGA KERJA DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI DAN AKSES PELATIHAN
BAGI CALON TENAGA KERJA DI KABUPATEN CIAMIS**

Berusaha Sendiri	24,72	20,09	25,55
Berusaha dibantu Buruh tidak tetap/Pekerja Keluarga/Tidak Dibayar	18,50	17,18	16,23
Pekerja Keluarga/Tidak Dibayar	12,67	12,66	13,54
Pekerja Bebas	13,60	20,86	12,66
Berusaha Dibantu Buruh Tetap/Dibayar	2,60	2,84	4,20

Sumber Disnaker Kab. Ciamis, 2023.

Data gambar menunjukkan persentase angkatan kerja di Kabupaten Ciamis berdasarkan status pekerjaan utama. Data tersebut menunjukkan bahwa pada Agustus 2023, mayoritas angkatan kerja di Kabupaten Ciamis bekerja sebagai berusaha sendiri (25,55%), diikuti oleh buruh/karyawan/pegawai (27,82%). Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis perlu fokus pada peningkatan kompetensi calon tenaga kerja di bidang berusaha sendiri. Hal ini dikarenakan proporsi angkatan kerja yang bekerja sebagai berusaha sendiri cukup besar, yaitu sekitar 25%.

Dalam rangka meningkatkan kompetensi calon tenaga kerja, pemerintah dapat memperkuat program dukungan dan pelatihan. Langkah konkret melibatkan penyediaan kursus yang fokus pada pengembangan kompetensi hard skills dan soft skills yang sesuai dengan tuntutan pasar kerja.

Secara umum, kompetensi calon tenaga kerja dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu kompetensi hard skills dan soft skills. Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) dalam Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI) (2017) mendefinisikan hard skills sebagai keterampilan teknis yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan tertentu. Keterampilan ini dapat diperoleh melalui pendidikan formal, pelatihan kerja, atau pengalaman kerja. Beberapa contoh kompetensi hard skills yang dibutuhkan oleh calon tenaga kerja antara lain: Keterampilan teknis dalam bidang produksi, seperti mesin, otomotif, dan manufaktur, Keterampilan teknis dalam bidang informasi dan teknologi, seperti pemrograman, jaringan komputer, dan desain grafis dan Keterampilan teknis dalam bidang pelayanan, seperti perhotelan, pariwisata, dan kesehatan.

Soft skills merupakan keterampilan yang penting untuk menunjang kesuksesan di dunia kerja. Menurut Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) (2017), *soft skills* adalah keterampilan non-teknis yang dibutuhkan untuk bekerja secara efektif dan efisien. Beberapa contoh kompetensi *soft skills* yang dibutuhkan oleh calon tenaga kerja antara lain, Komunikasi Kerja sama tim, Pemecahan masalah, Kreativitas dan inovasi, Kemampuan beradaptasi, dan Kemampuan belajar mandiri.

Ilmu pemerintahan mempelajari tentang penyelenggaraan pemerintahan, yang mencakup berbagai aspek, termasuk ketenagakerjaan (Budiardjo, 2008; Mardjono Reksodiputro, 2014). Dalam konteks ilmu pemerintahan, kompetensi calon tenaga kerja memiliki peran penting dalam pembangunan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat (Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2012).

Ketersediaan calon tenaga kerja yang kompeten dapat mendukung pertumbuhan ekonomi, karena dapat meningkatkan produktivitas dan daya saing bangsa. Selain itu, calon tenaga kerja yang kompeten juga dapat membantu mengurangi tingkat pengangguran dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Oleh karena itu, pemerintah memiliki peran penting dalam meningkatkan kompetensi calon tenaga kerja. Menurut Sularno (2016), dalam sebuah buku tentang Administrasi Publik dan Pembangunan, pelatihan tenaga kerja menjadi salah satu upaya pemerintah Indonesia dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja. Pemerintah dapat melakukan berbagai upaya, seperti: Mengadakan pelatihan tenaga kerja. Meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia Mengadakan latihan kerja bagi para tenaga kerja, Meningkatkan kualitas dan keterampilan tenaga ahli dalam mengajar atau memberi materi pada calon tenaga kerja. Upaya-upaya tersebut diharapkan dapat menghasilkan calon tenaga kerja yang kompeten dan siap bersaing di pasar kerja.

Dalam hal alokasi sumber daya, pihak yang berwenang perlu mempertimbangkan penggunaan sumber daya secara efektif dan efisien, sehingga program penempatan dan perluasan kesempatan kerja dapat memberikan dampak yang signifikan dalam menyerap tenaga kerja dan mengurangi tingkat pengangguran. Dengan melakukan perbaikan ini, diharapkan program penempatan dan perluasan kesempatan kerja dapat lebih tepat sasaran, sesuai dengan kebutuhan pasar kerja, dan membantu mengurangi pengangguran serta meningkatkan kesejahteraan ekonomi masyarakat secara keseluruhan. Masalah utama yang muncul adalah belum optimalnya strategi Dinas Tenaga Kerja dalam peningkatan akses

terhadap peluang kerja di Kabupaten Ciamis. Ketidakcocokan antara keterampilan yang dimiliki oleh calon tenaga kerja dengan kebutuhan pasar kerja menjadi konsekuensinya. Akibatnya, program penempatan dan perluasan kesempatan kerja tidak mencapai efektivitas dan efisiensi yang diharapkan. Hal ini mengakibatkan program tersebut tidak memberikan dampak signifikan dalam menyerap tenaga kerja, mengurangi tingkat pengangguran, dan meningkatkan kesejahteraan ekonomi masyarakat. Diperlukan perbaikan dalam strategi tersebut untuk mengatasi masalah ini.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti, ditemukan permasalahan bahwa upaya Dinas Tenaga Kerja dalam meningkatkan akses terhadap peluang kerja di Kabupaten Ciamis belum optimal. Hal ini dibuktikan dengan indikator permasalahan sebagai berikut: Tingkat partisipasi dalam program-program pelatihan dan pengembangan keterampilan masih rendah, menyebabkan peningkatan kualitas tenaga kerja menjadi terhambat. Keterbatasan Aksesibilitas Masih ada kendala dalam aksesibilitas informasi dan layanan dari Dinas Tenaga Kerja, baik secara fisik maupun melalui media online. dan Keterbatasan Sarana dan Prasarana: Sarana dan prasarana yang tersedia untuk pelatihan dan pengembangan keterampilan masih kurang memadai, menghambat efektivitas program-program yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja.

KAJIAN TEORITIS

Pengertian Strategi

Strategi menunjukkan arahan umum yang hendak ditempuh oleh organisasi untuk mencapai tujuannya. Strategi ini merupakan rencana besar dan juga rencana penting, Setiap organisasi yang dikelola dengan baik memiliki strategi, walaupun tidak dinyatakan secara eksplisit.

Menurut Clausewitz (2013:4) menyatakan bahwa:”Strategi merupakan suatu seni menggunakan pertempuran untuk memenangkan suatu perang. Strategi merupakan rencana jangka panjang untuk mencapai tujuan. Strategi terdiri dari aktivitas-aktivitas penting yang diperlukan untuk mencapai tujuan.”

Menurut Bachory (2005:1) bahwa: “Strategi adalah suatu kesatuan rencana yang menyeluruh, komperhensif, dan terpadu yang diarahakan untuk mencapai tujuan dari suatu apa yang telah terjadi”.

Dapat di simpulkan Pernyataan Clausewitz (2013:4) menggambarkan bahwa strategi melibatkan seni dalam menggunakan pertempuran untuk memenangkan perang dan merupakan suatu rencana jangka panjang untuk mencapai tujuan. Ini menekankan pentingnya perencanaan dan penggunaan pertempuran sebagai alat untuk mencapai tujuan strategis dalam perang.

Pernyataan Bachory (2005:1) menyoroti bahwa strategi adalah rencana yang menyeluruh, komprehensif, dan terpadu yang diarahkan untuk mencapai tujuan dari suatu keadaan yang telah terjadi. Ini menekankan aspek keseluruhan dan integrasi dalam merumuskan rencana strategis.

Secara keseluruhan, kedua pernyataan menekankan pentingnya perencanaan jangka panjang dalam mencapai tujuan strategis, tetapi dengan fokus yang sedikit berbeda.

Konsep Kompetensi

Menurut Suparyadi (2015:43) bahwa "Kompetensi merupakan perpaduan antara pengetahuan, keterampilan atau keahlian dan nilai/sikap/prilaku individu". Kompetensi merupakan peleburan dari nilai sikap perilaku individu pengetahuan (daya pikir), sikap (daya kalbu) dan keterampilan (daya fisik) yang diwujudkan dalam bentuk perbuatan. Dengan kata lain, kompetensi merupakan perpaduan dari penguasaan pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Dapat juga dikatakan bahwa kompetensi merupakan gabungan dari kemampuan, pengetahuan, kecakapan, sikap, sifat, pemahaman apresiasi dan harapan yang mendasari karakteristik seseorang untuk bertunjuk kerja dalam menjalankan tugas atau pekerjaan guna mencapai standar kualitas dalam pekerjaan nyata.

Wibowo (Posuma, OC, 2014:648) menyatakan bahwa, kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan sesuatu pekerjaan yang Menurut Moehariono, 20125) menyatakan bahwa "Kompetensi merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang yang mendindikasikan cara berpikir bersikap, dan bertindak serta menraik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode.

Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan ditempat kerja termasuk diantaranya seseorang untuk menstransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru.

Konsep Kompetensi Calon Tenaga Kerja

Menurut Rahardi, Susilawati, dan Farid (2021) Sumber Daya Manusia (SDM) adalah kemampuan kelompok dan individu yang relevan secara organisasi (termasuk pekerja tidak tetap, pemasok, dan siapa pun yang memberikan kemampuan apa pun bagi organisasi). 'Kerja tim' atau 'inovasi' bisa menjadi sumber daya manusia berkualitas. SDM bukanlah orang itu sendiri. Orang yang dipekerjakan dalam suatu organisasi juga dapat digambarkan sebagai 'personil', 'staf' atau 'karyawan' tetapi, sekali lagi, 'personil' tidak sama dengan sumber daya manusia. Jadi, evolusi atau rebranding Personil. Departemen, sebagai Departemen Sumber Daya Manusia, seharusnya menunjukkan perubahan fungsi yang nyata, bukan hanya pelabelan. Berubah dari 'menjaga orang-orang' hingga 'membangun sumber daya utama'.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), mencakup pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), meliputi penciptaan, pemanfaatan, pengembangan dan retensi sumber daya manusia. Kegiatan ini dilakukan oleh manajer lini dalam perusahaan. Fungsi Sumber Daya Manusia (SDM) adalah entitas yang bertanggung jawab, di sebagian besar organisasi, untuk memberikan administrasi dan layanan yang berhubungan dengan orang dan, di banyak organisasi, untuk memberi saran, merancang, dan mengimplementasikan program yang berkaitan dengan orang. Fungsi tersebut dapat memiliki berbagai peran lain, seperti mentoring CEO atau mengelola kesehatan dan keselamatan, dan dapat mengambil atau bercita-cita untuk mengambil peran strategis.

Konsep Pelatihan

Pelatihan berfungsi sebagai sarana motivasi yang menginspirasi karyawan untuk bekerja dengan kemampuan maksimal, dengan tujuan meningkatkan kinerja mereka. Tujuan pemberian pelatihan adalah agar karyawan dapat memenuhi standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Pelatihan ini merupakan usaha terencana untuk memfasilitasi pembelajaran mengenai pekerjaan, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang relevan bagi karyawan.

"Pelatihan mempersiapkan orang untuk melakukan pekerjaan mereka sekarang dan pengembangan mempersiapkan karyawan yang membutuhkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Pelatihan merupakan proses secara sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi." (Sedarmayanti dalam Denny Triasmiko 2014, p.3).

"Pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang lebih efektif dan efisien. Program pelatihan adalah

serangkaian program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam hubungan dengan pekerjaannya. Efektivitas program pelatihan adalah suatu istilah untuk memastikan apakah program pelatihan dijalankan dengan efektif dalam mencapai sasaran yang ditentukan." (Rae dalam Herman Sofyandi 2013, p.113)..

Berdasarkan pendapat-pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa proses melatih karyawan, baik yang baru maupun yang sudah ada, bertujuan untuk mencapai keterampilan tertentu yang mendukung pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Melalui pelatihan, karyawan akan menjadi lebih terampil dan produktif, serta memperoleh kemampuan baru yang bermanfaat untuk pekerjaan mereka saat ini maupun di masa depan.

Tujuan pelatihan

Pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar sesuai dengan tujuan perusahaan. Sebelum pelatihan dimulai, tujuan perusahaan tersebut akan dijelaskan terlebih dahulu. Tujuan-tujuan ini, seperti yang dikemukakan oleh Beach dalam Herman Sofyandi (2013, p.114), dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tujuan-tujuan yang dikemukakan oleh Beach dalam Herman Sofyandi (2013, p.114) dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. *Reduce learning time to teach acceptable performance*: Pelatihan bertujuan untuk mempercepat waktu yang dibutuhkan karyawan untuk memperoleh keterampilan. Dengan demikian, karyawan akan lebih cepat menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang dihadapinya.
2. *Improve performance on present job*: Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam menghadapi pekerjaan yang sedang dihadapi.
3. *Attitude formation*: Pelatihan diharapkan dapat membentuk sikap dan tingkah laku para karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Fokusnya adalah pada peningkatan partisipasi dari karyawan, kerjasama antar karyawan, dan loyalitas terhadap perusahaan.
4. *Aid in solving operation problems* : Pelatihan membantu memecahkan masalah-masalah operasional perusahaan sehari-hari, seperti mengurangi kecelakaan kerja, mengurangi absen, dan lain-lain.
5. *Fill manpower needs*: Pelatihan tidak hanya mempunyai tujuan jangka pendek tetapi juga jangka panjang, yaitu mempersiapkan karyawan untuk memperoleh keahlian dalam bidang tertentu yang dibutuhkan perusahaan.

6. *Benefits to employees themselves*: Dengan pelatihan, diharapkan para karyawan akan memiliki kemampuan dan pengetahuan yang tinggi, sehingga mereka menjadi lebih berharga bagi perusahaan. Selain itu, pelatihan juga akan menambah nilai karyawan, memberikan rasa aman dalam melakukan pekerjaan, dan meningkatkan kepuasan diri.

Pelatihan bertujuan untuk mengaktifkan kerja anggota organisasi yang sebelumnya kurang aktif, mengurangi dampak negatif dari kurangnya pendidikan, pengalaman terbatas, atau kurangnya kepercayaan diri di antara anggota. Tujuan pelatihan ini akan tercapai dengan baik jika diberikan secara tepat dan diiringi dengan kerjasama yang baik antara karyawan dan pimpinan. Selain itu, pelatihan bertujuan untuk mempercepat perkembangan peserta, karena sulit bagi seseorang untuk berkembang hanya berdasarkan pengalaman tanpa pendidikan khusus. Ini membuktikan bahwa pengembangan diri akan lebih cepat melalui pelatihan.

Jenis-jenis pelatihan

Pelatihan (training) menurut Roslery (2015, p.184) adalah proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja. Jenis-jenis pelatihan menurut Roslery (2015, p.184) adalah sebagai berikut:

1. **Pelatihan Keahlian**: Pelatihan keahlian (skills training) merupakan pelatihan yang relatif sederhana. Kebutuhan atau kekurangan diidentifikasi melalui penilaian yang cermat. Kriteria penilaian efektivitas pelatihan juga didasarkan pada sasaran yang diidentifikasi dalam tahap penilaian.
2. **Pelatihan Ulang**: Pelatihan ulang (retraining) adalah pelatihan yang berupaya memberikan keahlian-keahlian yang dibutuhkan karyawan untuk menghadapi tuntutan kerja yang berubah-ubah.
3. **Pelatihan Lintas Fungsional**: Pelatihan lintas fungsional (cross-functional training) melibatkan pelatihan karyawan untuk melakukan aktivitas kerja dalam bidang lain selain pekerjaan yang biasanya mereka selesaikan.
4. **Pelatihan Tim** : Pelatihan tim adalah kerja sama sekelompok individu dalam sebuah tim untuk menyelesaikan pekerjaan demi tujuan bersama.
5. **Pelatihan Kreativitas**: Pelatihan kreativitas (creativity training) berlandaskan pada asumsi bahwa kreativitas dapat dipelajari. Tenaga kerja diberi peluang untuk mengeluarkan gagasan sebebaskan mungkin berdasarkan penilaian rasional, biaya, dan kelayakan.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif deskriptif. Menurut nawawi (2013:6), mengemukakan bahwa: Metode deskriptif analisis dapat diartikan sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan, melukiskan keadaan subjek/objek penelitian, lembaga masyarakat, (seseorang, lembaga, Masyarakat, dan lain-lain) pada saat sekarang berdasarkan faktor-faktor yang tampak atau sebagaimana adanya.

Berdasarkan uraian tersebut maka metode dalam penelitian ini adalah menggunakan metode deskriptif untuk menggambarkan strategi Dinas Tenaga Kerja dalam meningkatkan kualitas Kompetensi Calon Tenaga Kerja di kabupaten Ciamis.

Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Ciamis dengan waktu pengumpulan data kurang lebih satu bulan. Selanjutnya yang menjadi objek penelitian ini yaitu Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis. Adapun teori yang dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan pendapat menurut Sedarmayanti, (2014:35) yang menjelaskan terdapat model penting dalam manajemen Strategi yang menjelaskan proses strategi terdiri atas tiga tahapan yaitu Formulasi, Implementasi dan Evaluasi.

Dalam pengumpulan data untuk penelitian ini, peneliti menggunakan teknik observasi yang dapat bersifat terus terang atau tersamar. Observasi terus terang dilakukan dengan mengungkapkan kepada sumber data bahwa sedang dilakukan pengumpulan data, sementara pada situasi tertentu, observasi dilakukan secara tersamar karena karakter data yang dirahasiakan. Selanjutnya, peneliti melakukan wawancara semi terstruktur, yang termasuk dalam in-depth interview, untuk mendapatkan pandangan dan ide secara terbuka dari pihak yang diwawancarai. Wawancara ini memerlukan pendengaran teliti dan pencatatan yang akurat terhadap ungkapan informan. Selain itu, peneliti juga melakukan studi kepustakaan dengan meneliti hasil penelitian serupa, buku, dan jurnal yang relevan dengan topik penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang dilakukan mengenai strategi Dinas Tenaga Kerja dalam meningkatkan kompetensi dan akses pelatihan bagi calon tenaga kerja di Kabupaten Ciamis, dimana penelitian ini akan dijelaskan dengan menggunakan model proses strategi menurut Sedarmayanti yaitu:

Formulasi strategi

Formulasi Strategi Menurut Sedarmayanti (2014:97), adalah tahap formulasi atau pelaksanaan strategi diawali dengan perumusan visi, misi, dan nilai. Kemudian dilanjutkan menentukan dengan menganalisis/melakukan pencermatan lingkungan internal dan eksternal. Hal serupa dikemukakan oleh David Fred. R (201 6:6) bahwa Perumusan strategi mengembangkan visi dan misi, identifikasi peluang dan ancaman eksternal suatu organisasi, kesadaran akan kekuatan dan kelemahan internal. penetapan tujuan jangka panjang. pencarian strategi-strategi alternatif, dan pemilihan strategi tertentu untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan pendapat para ahli formulasi strategi merujuk pada penyusunan langkah-langkah untuk mencapai tujuan organisasi dengan mempertimbangkan visi, misi, serta kondisi internal dan eksternal. Di bawah ini adalah beberapa indikator yang relevan dalam proses formulasi strategi.

Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis, visi dan misinya diselaraskan dengan visi dan misi Bupati Ciamis, yang berbunyi "Mantapnya Kemandirian Ekonomi, Sejahtera untuk Semua." Menurut sebagian besar informan, pengembangan visi dan misi ini dilakukan melalui pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan keterampilan, serta menjalin kerjasama dengan perusahaan untuk penempatan para pencari kerja.

Namun Dinas Tenaga Kerja belum secara optimal meningkatkan kompetensi, karena masih banyak masyarakat calon tenaga kerja yang kurang memahami visi dan misi tersebut. kurangnya perhatian dari Dinas Tenaga Kerja dan masyarakat) mengenai pengembangan dari visi misi untuk meningkatkan kompetensi calon tenaga kerja.

Dalam Formulasi Strategi juga dilakukan pencermatan Lingkungan Internal dan Pencermatan Lingkungan eksternal hal ini berguna agar suatu organisasi mengetahui porsinya. dapat diketahui bahwa pencermatan Lingkungan Internal Mereka melakukan evaluasi internal terhadap program-program sebelumnya untuk memahami kelebihan dan kekurangannya. Selanjutnya, mereka menganalisis sumber daya manusia yang dimiliki, termasuk keterampilan dan kapasitas staf, serta infrastruktur yang tersedia. Selain itu, Dinas Tenaga Kerja aktif dalam mengidentifikasi peluang dan ancaman eksternal melalui kerjasama dengan pihak swasta dan lembaga pelatihan lain seperti LPK. Langkah ini memungkinkan mereka untuk mendapatkan informasi terkini mengenai perusahaan-perusahaan potensial untuk kerjasama dan melakukan penajangan untuk penempatan di luar negeri.

Kemudian Adanya Analisis Pilihan Strategi untuk mencapai Faktor Kunci Keberhasilan, organisasi dapat fokus pada aspek-aspek yang paling penting dalam mencapai keberhasilan mereka. Strategi untuk mencapai Faktor Kunci Keberhasilan Berdasarkan strategi yang diimplementasikan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis, yaitu melaksanakan pelatihan berbasis kompetensi yang disesuaikan dengan kebutuhan pasar kerja saat ini, terdapat beberapa faktor kunci keberhasilan yang perlu diperhatikan. Salah satunya adalah kolaborasi yang erat antara pemerintah daerah, Balai Pelatihan Kerja (BLK), dan perusahaan swasta. Kerjasama ini memungkinkan adanya penyediaan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan industri lokal dan memperluas peluang kerja bagi masyarakat.

Selanjutnya untuk Perencanaan Strategi Dinas Tenaga Kerja Langkah awal mencakup evaluasi kondisi saat ini melalui analisis kebutuhan industri, perkembangan teknologi, dan tren pasar kerja, dengan melibatkan berbagai pemangku kepentingan. Dalam merumuskan tujuan dan sasaran, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis memastikan keterkaitan dengan misi organisasi dan menguraikan sasaran secara spesifik dan terukur. Identifikasi strategi mempertimbangkan faktor eksternal dan internal, seperti profil sumber daya manusia. Kolaborasi antarunit dan dengan instansi terkait diperlukan untuk keselarasan dan efektivitas program. Pemantauan dan evaluasi terus-menerus dilakukan untuk memastikan implementasi program sesuai rencana. Pendekatan ini menjadikan rencana strategi sebagai panduan dinamis untuk mencapai tujuan organisasi dan memberikan dampak.

Implementasi Strategi

Menurut Whelen Hunger,(2012:69) Implementasi strategi adalah sebuah proses yang mana strategi dan kebijakan diarahkan kedalam tindakan melalui pengembangan program, anggaran, dan prosedur. Proses ini memerlukan perubahan dalam budaya, struktur, dan sistem manajemen pada seluruh organisasi atau perusahaan. implementasi strategi merupakan proses yang melibatkan transformasi strategi dan kebijakan menjadi tindakan nyata melalui pengembangan program, anggaran, dan prosedur yang tepat.

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis telah mengambil langkah-langkah yang signifikan untuk meningkatkan kompetensi dan akses pelatihan bagi calon tenaga kerja. Melalui program-program tambahan dan inisiatif, seperti pelatihan berbasis kompetensi, kerjasama dengan industri lokal untuk magang dan program pelatihan on-the-job training, serta pelatihan soft skills dan pengembangan kepribadian, Dinas Tenaga Kerja berusaha meningkatkan daya saing calon tenaga kerja di pasar kerja.

Selanjutnya dalam implementasi Strategi Penganggaran (Alokasi Biaya). Menurut Anthony dan Govindarajan (Saring, 2021:1) anggaran merupakan rencana terinci yang dinyatakan secara formal dalam ukuran kuantitatif, mengenai perolehan dan penggunaan sumber-sumber organisasi beserta pusat-pusat pertanggungjawaban untuk melaksanakan aktivitas-aktivitas dalam jangka waktu tertentu, umumnya satu tahun. diperlukan sebagai salah satu sumber daya yang harus ada. anggaran berhubungan dengan dari mana dan untuk apa anggaran tersebut digunakan dalam jangka waktu tertentu.

Di Dinas Tenaga Kerja sumber anggaran dari APBD dan pusat, seperti APBN, keterbatasan dana dan kendala penyaluran dana menjadi tantangan utama. Upaya konkret dilakukan dengan mengidentifikasi prioritas penggunaan dana, melakukan persiapan matang sebelum pelatihan, dan berkoordinasi dengan pihak terkait, seperti Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia (BPKSDM), untuk memastikan ketersediaan instruktur yang kompeten.

Selanjut Sistem Pemantauan untuk pelayanan kompetensi dan akses pelatihan calon tenaga kerja, Dinas Tenaga Kerja telah mengimplementasikan sistem pemantauan yang terstruktur untuk memantau pelaksanaan program pelatihan secara berkala. Pemantauan dilakukan terhadap peserta pelatihan dalam jangka waktu 2 atau 3 bulan untuk memastikan keberhasilan mereka dalam mendapatkan pekerjaan atau memulai usaha. Selain itu, dalam sistem pelaksanaan program, dinas ini mengacu pada peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah daerah dan pusat, dengan memiliki prosedur operasional standar yang harus diikuti oleh semua pihak terkait.

Evaluasi Strategi

Menurut Moestopo (2016:28) Evaluasi strategis merupakan proses terakhir dalam suatu kegiatan manajemen organisasi. Kegiatan evaluasi dilakukan untuk menilai dan mencermati apakah strategis yang telah dirumuskan berjalan dengan baik atau tidak. Hal seperti ini diperlukan agar bisa memenuhi prinsip bahwa strategis yang dirumuskan haruslah secara berkelanjutan atau terus menerus disesuaikan dengan perubahan-perubahan lingkungan internal maupun eksternal yang ada di lingkungan organisasi tersebut. Sedangkan menurut Sedarnayanti (2014:35) evaluasi strategi adalah aktivitas untuk mengukur, mengevaluasi dan memberi umpan balik kinerja organisasi.

Dalam pengukuran dan Evaluasi kinerja Dinas Tenaga Kerja Dalam rapat evaluasi, berbagai aspek dievaluasi, termasuk kemampuan kegiatan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan

dan indikator kinerja yang telah ditetapkan sebelumnya. Selain itu, aspek lain seperti efisiensi penggunaan anggaran, respon masyarakat, dan relevansi program dengan kebutuhan industri dan potensi daerah juga dievaluasi secara menyeluruh.

Selanjutnya untuk pelaporan dan pertanggungjawaban Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis memiliki komitmen yang kuat dalam menjaga transparansi dan akuntabilitas dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab mereka. Mereka telah menetapkan mekanisme pelaporan yang terstruktur dan rutin kepada pihak terkait dan masyarakat.

Salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan menyampaikan laporan secara berkala melalui berbagai media, seperti rapat evaluasi program, publikasi di situs web resmi, dan penggunaan media sosial. Selain itu, mereka juga memberikan kesempatan bagi masyarakat untuk memberikan masukan dan bertanya melalui berbagai saluran komunikasi di media sosial.

Pendekatan yang terstruktur dan transparan ini juga terlihat dalam pembuatan laporan bulanan, triwulanan, dan tahunan yang memuat data kualitatif dan kuantitatif tentang kemajuan pencapaian target dan indikator kinerja utama (IKK) strategi. Laporan-laporan ini disampaikan kepada pimpinan Dinas Tenaga Kerja serta kepada instansi terkait lainnya, seperti Bappeda dan BPS. Selanjutnya, mekanisme pelaporan dan pertanggungjawaban juga melibatkan

langkah-langkah seperti menyusun laporan kinerja secara rutin, menggunakan media sosial dan situs web resmi untuk menyampaikan informasi kepada masyarakat, serta menerima masukan dan tanggapan dari masyarakat terkait hasil implementasi strategi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian melalui observasi dan wawancara maka dapat ditarik kesimpulan bahwa strategi Dinas Tenaga Kerja dalam meningkatkan kompetensi Calon Tenaga Kerja di Kabupaten Ciamis masih kurang optimal, hal ini dapat dilihat dari adanya 2 (dua) dari 3 (tiga) dimensi yang kurang berjalan maksimal. Dalam dimensi Formulasi strategi Dinas Tenaga Kerja masih perlu meningkatkan aksesibilitas pelatihan bagi masyarakat yang tinggal di daerah terpencil atau kurang berkembang. Hal ini menunjukkan bahwa program pelatihan yang ada belum sepenuhnya menjangkau semua calon tenaga kerja yang membutuhkan pelatihan tersebut. Selanjutnya dalam dimensi Implementasi Strategi program pelatihan cenderung terlalu umum dan kurang spesifik, sehingga tidak mencakup pelatihan untuk industri kreatif atau teknologi terbaru yang sedang berkembang. Hal ini menyoroti perlunya lebih banyak diversifikasi dalam program pelatihan untuk mencakup berbagai sektor industri yang

relevan. Kemudian Dimensi Evaluasi Strategi Dinas Tenaga Kerja mengukur Kinerja dilakukan dengan Rapat internal yang diadakan secara berkala untuk terus memantau dan mengevaluasi efektivitas strategi yang diterapkan, serta mengadaptasinya sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan terkini.

DAFTAR REFERENSI

- Asep S.H dan E.Bahrudin. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif dalam Pendidikan. Yogyakarta: Deepublish.
- Bachory, M. A. (2005). Manajemen Strategik. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP), "Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI)" (2017)
- Bambang, S. (2003). Analisis lingkungan internal dan eksternal perusahaan: v. Sebuah konsep dan aplikasinya. Jurnal Manajemen Bisnis, 1(1), 5-20.
- BPS Kabupaten Ciamis. (2021). Kabupaten Ciamis Dalam Angka 2021.
- Budiardjo, Miriam. (2008). Dasar-dasar Ilmu Politik. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Bungin, Burhan. 2006. Metodologi Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya. Jakarta: Kencana.
- Clausewitz, C. V. (2013). On War. Princeton: Princeton University Press.
- David, Fred. R. dan David, Forest. R. 2016. Manajemen Strategik: Suatu Pendekatan Keunggulan Bersaing. Jakarta : Salemba Empat.
- Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis – Informasi Tentang Pelayan Publik <http://disnaker.ciamiskab.go.id/>.
- Endaswara, Suwardi. 2006. Metode, Teori, Teknik Penelitian Kebudayaan. Yogyakarta: Pustaka Widyatama.
- Glints, "Perbedaan Soft Skill dan Hard Skill, Mana yang Lebih Penting untuk Kariermu?" (2023)
- Inu Kencana Syafie. 2013. *Dasar-Dasar Ilmu Politik.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Jundi, M. Al. (2014). Analisis faktor yang mempengaruhi tingkat kemiskinan provinsi-provinsi di Indonesia 1
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, "Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI)" (2019)
- Kepmen SKKNI Bekerja pada Ketinggian (0211) - Kemnaker. <https://skkni-api.kemnaker.go.id/v1/public/documents/4a987d20-fad7-47db-b1d2-6bdd1dbf45fe/download>.
- Khan, A., Khan, S., & Khan, M. (2019). The role of vocational education and training in economic development: A case study of Pakistan. Journal of Technical Education and Training, 11(1), 1-10. ²
- Kresensius, W. (2016). Peranan Dinas Tenaga Kerja Dalam Penempatan Tenaga Kerja di Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur. e-Journal Administrasi Negara, 4(2), 3923–393

- Kriyanto. 2010. Teknik Praktis Riset Komunikasi. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Marzuki. 1995. Metodologi Riset, Penerbit Fakultas Ekonomi. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.
- McCracken, M., & Wallace, M. (2018). Industry collaboration in vocational education and training: A review of the literature. *Journal of Vocational Education & Training*, 70(3), 347-369. ¹
- Mulyana. 2012. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari. 2001. Metodologi Penelitian Bidang Sosial. Yogyakarta: UGM Press.
- Nursadik, Muh. dan Badu Ahmad. 2021. "Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar". Skripsi. Universitas Hasanuddin.
- Pasal 24 Peraturan Bupati Ciamis Nomor 73 Tahun 2021 yang mengatur tugas Dinas Tenaga Kerja dalam melaksanakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja dan transmigrasi
- Peraturan Bupati Ciamis Nomor 46 Tahun 2018 tentang Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Unsur Organisasi Unit Pelaksana Teknis Daerah pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis.
- Peraturan Bupati Ciamis Nomor 46 Tahun 2018 tentang Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Unsur Organisasi Unit Pelaksana Teknis Daerah pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis. (2018). Ciamis: Pemerintah Kabupaten Ciamis.
- Peraturan Bupati Ciamis Nomor 73 Tahun 2021 tentang Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Unsur Organisasi Dinas Tenaga Kerja.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.06/MEN/III/2006 tentang organisasi dan tata kerja unit pelaksanaan teknis yang beroperasi di bawah Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
- Peraturan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Peraturan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.
- Permenaker No. 23 Tahun 2021 - JDIH BPK RI. <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/195996/permenaker-no-23-tahun-2021>.
- Pikiran Rakyat. 26 November, 1988. *Pemerintahan Adat Kampung Naga*, hlm. 5.
- Prokopim Ciamis/Fauziah Ismi). (2022, 15 Oktober). Disnaker Ciamis Gelar Program Pelatihan Keterampilan Tenaga Kerja. Portal Jabar. <https://jabarprov.go.id/berita/disnaker-ciamis-gelar-program-pelatihan-keterampilan-tenaga-kerja-7223>
- Raksa, K. D. (2022). Strategi Dinas Tenaga Kerja Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran Di Kabupaten Sidoarjo Provinsi Jawa Timur. Skripsi, IPDN Kampus Jatinangor
- Rigg, J., Salazar Ferro, P. A., & Yeoh, B. S. (2020). Skills training for migrant workers: Policy and practice in the Greater Mekong Subregion. *Journal of Vocational Education & Training*, 72(4), 497-514. ³
- Sanafiah Faisal. 1995. Format-Format Penelitian Sosial. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Subarsono. 2015. Kebijakan Publik dan pemerintahan kolaboratif (isu-isu kontemporer). Yogyakarta: Gava Media.
- Setyaningsih, H. (2022). Strategi Dinas Tenaga Kerja Dalam Mengurangi Pengangguran Di Kabupaten Ciamis Tahun 2021. Skripsi, Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas

**STRATEGI DINAS TENAGA KERJA DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI DAN AKSES PELATIHAN
BAGI CALON TENAGA KERJA DI KABUPATEN CIAMIS**

Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Galuh.

- Solihin, F., et al. (2021). Media sosial sebagai sarana komunikasi masyarakat: Sebuah analisis. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 20(2), 225-236.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian dan Pengembangan (Research and Development)*, Bandung: Alfabeta.
- Sujai, Ii. (2010). *Perubahan Politik di Kabupaten Ciamis*. Tesis t
- Sularno. (2016). Pelatihan Berbasis Kompetensi dalam Meningkatkan Posisi Tawar terhadap Kesempatan Kerja di Pasar Global. Dalam Buku Antologi Administrasi Publik dan Pembangunan: Festschrift untuk Sjamsiar Sjamsuddin.
- Sularno. (2016). Pelatihan Berbasis Kompetensi dalam Meningkatkan Posisi Tawar terhadap Kesempatan Kerja di Pasar Global. Dalam Buku Antologi Administrasi Publik dan Pembangunan: Festschrift untuk Sjamsiar Sjamsuddin.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesatu. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Taufiqurokhman, Mengenal Manajemen Strategik. “Jakarta: Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Prof.” Dr. Moestopo Beragama (2016).
- Tulisan/Berita dalam Koran (tanpa nama pengarang):
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja).
- unthe, A. P. (2015). *Evaluasi program: Konsep, teori, dan aplikasi*. Pustaka Cendekia Cipta Mandiri.
- W. Riawan Tjandra. 2009. *Ilmu Politik*. Jakarta: Erlangga.
- Wahida, M. (2015). Peranan akuntansi sektor publik dalam mewujudkan good governance: Studi kasus pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten X.** *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Islam*, 6(1), 1-18.