

IMPLEMENTASI PRINSIP-PRINSIP GOOD GOVERNANCE DALAM BIDANG PELATIHAN TENAGA KERJA DI DINAS TENAGA KERJA KOTA TASIKMALAYA

Ayu Hayuning Kanti¹, Irfan Nursetiawan²

Universitas Galuh, Ciamis, Indonesia^{1,2}

E-mail: ayuhayuningkanti07@gmail.com

ABSTRAK

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilaksanakan menunjukkan bahwa implementasi prinsip-prinsip good governance dalam bidang pelatihan tenaga kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya belum optimal. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui implementasi prinsip-prinsip good governance dalam bidang pelatihan tenaga kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya. Metode penelitiannya adalah kualitatif dengan informan sebanyak 4 orang. Teknik pengumpulan datanya ialah studi kepustakaan, studi lapangan (observasi dan wawancara) dan dokumentasi. Untuk teknik analisis data kualitatif melalui pengolahan data hasil wawancara dan observasi untuk ditarik kesimpulan sehingga dapat menjawab permasalahan dalam penelitian. Berdasarkan hasil penelitian bahwa implementasi prinsip-prinsip good governance dalam bidang pelatihan tenaga kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya belum dilaksanakan secara optimal sesuai dengan empat variabel yang berhubungan dengan prinsip-prinsip good governance menurut United Nation Development Program (UNDP), hal ini dikarenakan beberapa indikator permasalahan sebagai berikut: adanya ketidakseimbangan jumlah angkatan kerja yang pada tahun 2021 mencapai 66,54% dengan peluang kerja disebabkan oleh masih rendahnya skill yang dimiliki penduduk usia kerja, kurangnya kompetensi yang dimiliki oleh para pencari kerja, adanya paradigma para pencari kerja yang memilih untuk tidak bekerja dibandingkan harus mengisi lowongan pekerjaan seperti sales, hingga tidak adanya Balai Pelatihan Kerja (BLK) untuk meningkatkan keahlian penduduk di usia produktif.

Kata Kunci: *Implementasi, Prinsip-Prinsip Good Governance, Bidang Pelatihan Tenaga Kerja*

ABSTRACT

Based on the results of observations that have been carried out, it shows that the implementation of the principles of good governance in the field of workforce training at the Tasikmalaya City Manpower Office is not optimal. The purpose of this study was to find out the implementation of the principles of good governance in the field of workforce training at the Tasikmalaya City Manpower Office. The research method is qualitative with 4 informants. Data collection techniques are library research, field studies (observations and interviews) and documentation. For qualitative data analysis techniques through processing data from interviews and observations to draw conclusions so that they can answer problems in research. Based on the results of the research that the implementation of the principles of good governance in the field of workforce training at the Tasikmalaya City Manpower Office has not been carried out optimally in accordance with the four variables related to the principles of good governance according to the United Nation Development Program (UNDP), this is due to several The problem indicators are as follows: there is an imbalance in the number of the workforce which in 2021 will reach 66.54% with job opportunities due to the low skills of the working age population, the lack of competency possessed by job seekers, the existence of a paradigm for job seekers who choose to not working compared to having to fill job vacancies such as sales, to the absence of Job Training Centers (BLK) to improve the skills of people of productive age.

Keywords: *Implementation, Principles of Good Governance, Manpower Training Sector*

PENDAHULUAN

Dalam rangka mengimplementasikan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah yang menjelaskan bahwasannya pemerintah daerah sebagai daerah otonom memiliki hak dan kewajiban masing-masing untuk mengurus sendiri urusan pemerintahannya dan memenuhi kebutuhan masyarakatnya. Adapun bentuk daripada implementasi tersebut dapat berupa tanggungjawab pemerintah untuk senantiasa menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki klasifikasi berkualitas khususnya di bidang Tenaga Kerja. (Taufik, dkk 2021)

Dengan semakin pesatnya dinamika yang terjadi ditambah dengan digitalisasi yang kian menjalar ke semua bidang kehidupan membuat bidang tenaga kerja perlu ikut serta berperan aktif mengikuti perkembangan yang ada. Ditambah dengan tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks membuat peraturan dan berbagai persyaratan untuk para pencari kerja agar memiliki kemampuan baik *soft skill* maupun *hard skill*. Dengan demikian, Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya hadir untuk memecahkan persoalan-persoalan tersebut melalui implementasi penyelenggaraan pemerintahan dan menjalankan tugas, pokok dan fungsi sebagaimana yang telah di atur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan hasil studi kepustakaan berupa data yang diperoleh dari Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya Tahun 2021, terdapat permasalahan yang menjadi penghambat bagi Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya dalam penyelenggaraan tugas dan fungsinya pada salah satu bidangnya yaitu: Bidang Pelatihan Tenaga Kerja. Hambatan yang pertama terkait ketidakseimbangan jumlah angkatan kerja yang pada tahun 2021

mencapai 66,54% dengan peluang kerja disebabkan oleh masih rendahnya *skill* yang dimiliki penduduk usia kerja. Hambatan kedua mengenai tingkat pengangguran yang ada di Kota Tasikmalaya yang mencapai 7,99% pada tahun 2021 disebabkan oleh kompetensi yang kurang mumpuni dan banyaknya para pencari kerja yang tidak melakukan konfirmasi kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya setelah ditempatkan. Menurut data dari BKK dari total pencari kerja yang terdaftar di Kota Tasikmalaya sekitar 4.796 orang yang terdiri dari 2.568 orang laki-laki dan 2.228 orang perempuan yang berhasil ditempatkan itu hanya sebanyak 1197 orang yang terdiri dari 665 orang laki-laki dan 532 orang perempuan. Hambatan ketiga mengenai paradigma para pencari kerja yang memilih untuk tidak bekerja dibandingkan harus mengisi lowongan pekerjaan seperti *sales*. Hambatan keempat mengenai tidak adanya Balai Pelatihan Kerja (BLK) untuk meningkatkan keahlian penduduk di usia produktif. (LKIP Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya, 2021).

Hambatan-hambatan yang di alami oleh bidang Pelatihan Tenaga Kerja yang telah diuraikan di atas berasal dari faktor internal dan eksternal yang bersifat kompleks sehingga dapat mempengaruhi ketenagakerjaan dan tingkat pengangguran di kota Tasikmalaya. Agar hal tersebut dapat segera terselesaikan maka diperlukan adanya evaluasi dan pengawasan untuk melihat implementasi yang dilakukan oleh Bidang Pelatihan Tenaga Kerja yang disesuaikan dengan beberapa prinsip-prinsip *good governance* menurut UNDP yang dikutip oleh (Sulfiani, N, Andi, 2021) yakni: *Rule of Law* (Aturan Hukum), *Transparency* (Transparansi), *Effectiveness and Efficiency* (Efektivitas dan Efisiensi), dan *Accountability* (Akuntabilitas).

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini ialah

“Bagaimana Implementasi Prinsip-Prinsip *Good Governance* Dalam Bidang Pelatihan Tenaga Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya?”

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Implementasi

Agustino (2017:139) dalam (Awalliyah et al., 2022) mengemukakan bahwa: “Implementasi merupakan suatu proses yang dinamis, dimana pelaksanaan kebijakan melakukan suatu aktivitas atau kegiatan, sehingga pada akhirnya akan mendapatkan suatu hasil yang sesuai dengan tujuan atau sasaran kebijakan itu sendiri”.

Widodo (2013:88) yang dikutip oleh (Asiah et al., 2022) menyatakan bahwa: “Implementasi adalah suatu proses yang melibatkan sejumlah sumber yang termasuk manusia, dana, dan kemampuan organisasional yang dilakukan oleh pemerintah maupun swasta (individu atau kelompok). Proses tersebut dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pembuat kebijakan.”

Menurut Gaffar (2009: 295) dalam (Nuramalia et al., 2022) Implementasi merupakan: “Salah satu tahap dalam proses kebijakan publik. Biasanya implementasi dilaksanakan setelah sebuah kebijakan dirumuskan dengan tujuan yang jelas. Implementasi adalah suatu rangkaian aktifitas dalam rangka menghantarkan kebijakan kepada masyarakat sehingga kebijakan tersebut dapat membawa hasil sebagaimana yang diharapkan.”

Berdasarkan beberapa pengertian berkaitan dengan implementasi yang telah dikemukakan oleh para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa implementasi memiliki arti yakni suatu proses yang dilakukan untuk merealisasikan berbagai macam kebijakan yang telah direncanakan sebelumnya. Dengan adanya implementasi ini dapat dilihat sejauhmana hasil dari kebijakan itu sendiri dilaksanakan.

Pengertian Prinsip-Prinsip *Good Governance*

Menurut *United Nations Development Program* (UNDP) memberikan definisi tentang *governance* ialah:

“*Governance is the exercise of economic, political and administrative authority to manage a country's affairs at all levels and means by which states promote social cohesion, integration, and ensure the well being of their population.*”

Dari pengertian di atas dapat diketahui bahwa pemerintahan itu sebagai bentuk pelaksanaan kekuasaan dalam berbagai bidang seperti ekonomi, politik bahkan administrasi untuk dilakukan sebuah pengelolaan dari banyaknya urusan negara di setiap tahapannya sehingga terbentuklah suatu kebijakan untuk kesejahteraan masyarakat.

Dalam sebuah *governance* itu didalamnya terjadi sebuah interaksi yang dilakukan oleh antar pelaku hal ini biasa disebut dengan *stakeholders* yaitu:

1. Negara/Pemerintah;
2. Sektor swasta;
3. Masyarakat Madani (*Civil Society*).

Tahapan yang menjadi kajian atau analisis tentang *governance* oleh para peneliti ini sering di ambil dari segi prinsip-prinsipnya. Bahkan pemerintahan ini melahirkan suatu kriteria bagaimana pemerintah itu dapat dikategorikan sebagai *good governance*. Adapun prinsip-prinsip dari *good governance* ialah:

1. *Participation* (Partisipasi);
2. *Rule of Law* (Aturan Hukum);
3. *Transparency* (Transparansi)
4. *Responsiveness* (Respon/Daya Tanggap);
5. *Consensus Orientation* (Berorientasi Konsensus);
6. *Equity* (Berkeadilan);
7. *Effectiveness and Efficiency* (Efektivitas dan Efisiensi);
8. *Accountability* (Akuntabilitas);

9. *Strategic Vision* (Visi Strategis);(Sedarmayanti, 2004)

Prinsip-prinsip di atas ini masih sama dengan unsur-unsur pemerintahan, dimana ke sembilan prinsip itu bersifat saling melengkapi satu sama lain, saling membutuhkan satu sama lain yang memerlukan tanggungjawab dan solidaritas tinggi bagi prinsip-prinsip itu berdiri secara bersamaan untuk ditaati oleh pemerintah, sektor swasta, dan masyarakat madani. Namun, dari sembilan prinsip itu, terdapat prinsip utama yang akan peneliti kaji lebih mendalam agar dapat disesuaikan dengan fokus dan bidang kajian yang diteliti yakni:

1. *Rule of Law* (Aturan Hukum);
2. *Transparency* (Transparansi);
3. *Effectiveness and Efficiency* (Efektivitas dan Efisiensi);
4. *Accountability* (Akuntabilitas).

Pengertian Pelatihan Tenaga Kerja

Pengertian Pelatihan Menurut Widodo (2015:82) yang dikutip oleh (Ponamon et al., 2021) pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Pengertian tenaga kerja menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Pada Pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa : “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.”

Sedangkan menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Pada Bab I Pasal 1 Ayat 9 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “Pelatihan Kerja merupakan keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin,

sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.”

METODE

Metode penelitian yang digunakan ialah metode penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Dimana Menurut Giorgi (2009) dan Moustakas (1994) yang dikutip oleh Cresswell (2014) penelitian fenomenologis merupakan sebuah desain penelitian yang lahir dari filsafat dan psikologi, dimana seorang peneliti akan menguraikan fenomena yang diceritakan oleh seorang informan. Sehingga nantinya hasil daripada uraian tersebut dapat menjadi sebuah pengalaman bagi beberapa informan lainnya yang sama-sama mengalami fenomena tersebut. Hal ini biasanya didapatkan ketika seorang peneliti melakukan wawancara kepada informan. Kemudian, penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih 1 (bulan) yang lokasinya berada di Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya. Untuk jumlah informan dalam penelitian ini ialah sebanyak 4 orang yang berasal dari Bidang Pelatihan Produktivitas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya. Adapun Teknik pengumpulan data nya berupa observasi, wawancara, dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan analisis atau pengolahan data secara induktif yang dikemukakan oleh Miles & Huberman (1984:23) dalam (Nugrahani, 2014) sebagai berikut: 1. Reduksi data (*Data reduction*), Penyajian data (*Data display*), dan Menarik kesimpulan atau verifikasi (*Conclusion drawing/verification*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya

Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya merupakan suatu lembaga Dinas Daerah di lingkungan Pemerintah Kota Tasikmalaya yang memiliki tugas urusan Ketenagakerjaan

dan Transmigrasi. Hal tersebut telah diatur dalam Peraturan Daerah Kota Tasikmalaya Nomor 7 tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah. Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya mempunyai tugas untuk melaksanakan urusan ketenagakerjaan didukung oleh jumlah pegawai sebanyak 25 orang yang terdiri dari jabatan struktural 20 orang dan jabatan fungsional 5 orang. Adapun beberapa tujuan yang dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya ialah sebagai berikut:

1. Meningkatnya pengembangan berusaha bagi pencari kerja;
2. Meningkatnya pengembangan keahlian kerja dan kesempatan berusaha serta mewujudkan hubungan industrial yang harmonis guna meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja;
3. Meningkatnya pelayanan tenaga kerja;
4. Meningkatnya tata kelola keuangan dan kinerja perangkat daerah.

Selain itu terdapat beberapa Program Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya sebagai berikut:

1. Program Bidang Pelatihan Produktivitas Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi
 - a. Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja Berdasarkan Klaster Kompetensi;
 - b. Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta;
 - c. Pelayanan dan Penyediaan informasi Pasar Kerja;
 - d. Job Fair/Bursa Kerja;
 - e. Peningkatan perlindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI).

Program Dinas Tenaga Kerja khususnya pada Bidang Pelatihan ialah berupa proses pelaksanaan pendidikan dan pelatihan keterampilan bagi pencari kerja berdasarkan klaster kompetensi dan pembinaan lembaga pelatihan kerja swasta. Di bidang Pelatihan

Tenaga Kerja yang ada di Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya telah merealisasikan berbagai program pelatihan sebagai bentuk akuntabilitas tugas dan fungsinya kepada masyarakat kota Tasikmalaya. Adapun pelatihan-pelatihan tersebut dilaksanakan bersama dengan Lembaga Pelatihan Kerja yang berada di lingkungan kota Tasikmalaya dengan berbagai bidang yang beragam sehingga dapat dimanfaatkan oleh masyarakat setempat untuk senantiasa dapat mengasah kemampuannya masing-masing disesuaikan dengan minat dan bakat mereka. Tentunya kemampuan tersebut dapat berupa kemampuan bersifat *softskill* maupun berupa kemampuan bersifat *hardskill* yang memiliki benefit pada saat akan mencari pekerjaan.

Implementasi Prinsip-Prinsip Good Governance

Berdasarkan hasil observasi selama kegiatan Praktek Kuliah Lapangan (PKL) berlangsung dapat diketahui bahwa bidang pelatihan tenaga kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya telah melaksanakan empat variabel yang paling utama dalam prinsip-prinsip *good governance*. Hal ini terlihat dari beberapa indikator sebagai berikut:

1. Aturan hukum (*Rule of Law*)

Dalam bidang pelatihan tenaga kerja ini semua kegiatan dan program yang dilaksanakan selalu berlandaskan aturan hukum yang berlaku diantaranya sebagai berikut:

- a. Undang-Undang Republik Indonesia No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- b. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh;
- c. Undang-Undang RI Nomor 18 Tahun 2017 Tanggal 22 November tentang Perlindungan CTKI/PNI;
- d. Permenakertrans RI nomor KEP/MEN/2021 Tentang Tata Cara Pencatatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh;

- e. Peraturan Menteri Ketenanga Kerjaan RI nomor 39 Tahun 2016 Tanggal 27 Desember tentang Penempatan Tenaga Kerja;
- f. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor 236 Tahun 2014 Tanggal 14 Juli Tentang Pedoman Pelaksanaan Sistem Manajemen Mutu ISO 9001 Bidang Penempatan Tenaga kerja di Kabupaten atau Kota;
- g. Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor II/MEN/X/2015 Tanggal 19 Oktober 2015 Tentang Pelaksanaan Pameran Kesempatan Kerja atau JOBFAIR;
- h. Peraturan Daerah Kota Tasikmalaya Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah;
- i. Peraturan Walikota Tasikmalaya Nomor 61 Tahun 2016 Tentang Tugas Pokok, Fungsi, dan Riincian Tugas Unit Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya.

Hal tersebut menunjukkan bahwa bidang pelatihan telah memenuhi salah satu prinsip-prinsip good governance.

2. Transparansi (*Transparency*)

Dalam bidang pelatihan tenaga kerja terdapat berbagai kegiatan seperti:

- a. Pelatihan otomotif kendaraan roda dua di Balai Latihan Kerja Riyadulul Ulum Wadda'wah.
- b. Sosialisasi akreditasi lembaga pelatihan kerja swasta.
- c. Pelatihan menjahit dan pengelasan
- d. Pelatihan barista dan lain sebagainya.

Hal tersebut senantiasa di publikasikan sebagai wujud transparansi kegiatan pelatihan tenaga kerja yang dilaksanakan.

3. Efektivitas dan efisiensi (*Effectiveness and Efficiency*)

Efektivitas pelatihan tenaga kerja dapat terlihat dari tujuan yang disesuaikan dengan visi dan misi yang telah ditetapkan memiliki capaian yang baik. Hal tersebut dapat terlihat dari Laporan Kerja Instansi

Pemerintah pada tahun 2021 di Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya. Pada saat observasi pun setiap kegiatan yang dilakukan telah sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Efisiensi pelatihan tenaga kerja dapat terlihat dari tujuan sasaran, strategi dan arah kebijakan dalam RPJMD yang sesuai dengan sesuai tugas dan fungsi perangkat daerah Dinas Tenaga Kerja adalah: Terselenggaranya Tata Kelola Pemerintahan yang Profesional, Efektif, Efisien, Transparan, akuntabel, bebas korupsi, kolusi dan nepotisme berbasis teknologi informasi. Dalam data yang tercantum pada Laporan Kinerja Instansi Pemerintah tahun 2021 menguraikan berkaitan dengan efisiensi, yakni: kinerja dicapai atas dasar penggunaan sumber daya, baik itu sumber daya manusia, sarana dan prasarana, maupun anggaran. Di dalam penggunaan sumber daya tersebut, terutama anggaran, prinsip efisiensi wajib diterapkan sebagai bagian penyelenggaraan *good and clean governance*. Efisiensi penggunaan sumber daya anggaran dihitung dengan mengurangi persentase capaian kinerja dengan persentase penyerapan anggaran. Perhitungan diterapkan hanya pada kinerja dengan pencapaian lebih dari dan sama dengan 100%. Asumsi yang diterapkan adalah capaian kinerja yang tinggi dengan penggunaan anggaran yang minimal, maka efisiensi telah terjadi. Berikut merupakan wujud dari efisiensi sumber daya:

Gambar 1. Efisiensi SDM Disnaker Tasikmalaya

No	Sasaran Strategis	% Capaian Kinerja	% Capaian Anggaran	Tingkat Efisiensi
1.	Meningkatnya Kesempatan Kerja dan Berusaha	69	96,7	-
2.	Terwujudnya Hubungan Industrial yang Harmoni	92,5	94,40	-
3.	Meningkatnya kualitas pelayanan publik dan akuntabilitas pengelolaan keuangan dan kinerja perangkat daerah	100	96,29	96,29%

*Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kota
Tasikmalaya, 2021*

4. Akuntabilitas (*Accountability*)

Bidang pelatihan tenaga kerja setelah melaksanakan kegiatan pelatihan-pelatihan kepada para pencari kerja bertanggungjawab untuk menempatkan mereka ke setiap pekerjaan yang disesuaikan dengan minat dan baat masing-masing. Selain itu secara umum Dinas Tenaga Kerja telah mengimplementasikan akuntabilitas sebagaimana yang diuraikan dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah tahun 2021, Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya selaku pengemban amanah masyarakat melaksanakan kewajiban berakuntabilitas melalui penyajian Laporan Akuntabilitas Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya yang dibuat sesuai ketentuan yang diamanatkan dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan 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. Laporan tersebut memberikan gambaran penilaian tingkat pencapaian target masing-masing indikator sasaran strategis yang ditetapkan dalam dokumen Renstra Tahun 2017-2022 maupun Renja Tahun 2021. Sesuai dengan ketentuan tersebut, pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang ditetapkan untuk mewujudkan misi dan visi pemerintah.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil observasi, wawancara dan dokumentasi Implementasi Prinsip-Prinsip *Good Governance* Dalam Bidang Pelatihan Tenaga Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota

Tasikmalaya belum dapat belum optimal. Hal tersebut dapat dilihat dari beberapa indikator permasalahan yang terjadi. Namun, hambatan-hambatan yang di alami oleh bidang Pelatihan Tenaga Kerja berasal dari faktor internal dan eksternal yang bersifat kompleks sehingga dapat mempengaruhi ketenagakerjaan dan tingkat pengangguran di kota Tasikmalaya. Agar hal tersebut dapat segera terselesaikan maka diperlukan adanya evaluasi dan pengawasan untuk melihat implementasi yang dilakukan oleh Bidang Pelatihan Tenaga Kerja yang disesuaikan dengan beberapa prinsip-prinsip *good governance* menurut UNDP yang dikutip oleh (Sulfiani, N, Andi, 2021) yakni: *Rule of Law* (Aturan Hukum), *Transparency* (Transparansi), *Effectiveness and Efficiency* (Efektivitas dan Efisiensi), dan *Accountability* (Akuntabilitas). Hasilnya menunjukkan bahwa Bidang Pelatihan Tenaga Kerja telah dapat dikatakan memenuhi beberapa prinsip-prinsip *good governance* menurut UNDP.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilaksanakan selama kurang lebih satu bulan, peneliti dapat memberikan beberapa rekomendasi untuk mengatasi permasalahan-permasalahan yang terjadi di bidang pelatihan Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya. Namun, rekomendasi ini pun tetap disesuaikan dengan situasi dan kondisi yang ada di bidang terkait, yakni sebagai berikut:

1. Dinas tenaga kerja dapat melaksanakan berbagai pelatihan yang disesuaikan dengan kondisi para pencari kerja. Hal ini dapat dilakukan dengan pendekatan baik melalui *platform* seperti menggunakan google form atau memanfaatkan berbagai fitur yang tersedia dalam sosial media untuk membagikan kuisisioner atau pertanyaan-pertanyaan kepada pencari kerja. Dengan hal ini dapat membantu Dinas Tenaga Kerja khususnya bidang pelatihan untuk melihat minat dan bakat para pencari kerja.
2. Dinas Tenaga Kerja dapat terus melakukan pendekatan dengan para pencari kerja baik secara *online* maupun *offline* untuk

menyelenggarakan sosialisasi atau *sharing* terkait lowongan pekerjaan bahkan program pelatihan yang akan dilaksanakan selama satu tahun ke depan.

3. Dinas Tenaga Kerja telah bermitra dengan berbagai Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) dikarenakan tidak adanya BLK di Kota Tasikmalaya. Agar setiap kegiatan yang dilakukan dapat banyak diminati dan diketahui oleh publik maka perlu adanya keterbukaan informasi yang dapat dilakukan melalui website Dinas Tenaga Kerja atau berbagai sosial media yang dimiliki.

DAFTAR PUSTAKA

- Asiah, N., Sihabudin, A. A., & Yuliani, D. (2022). *Implementasi Kebijakan Sistem Informasi Desa Berbasis Website Di Desa Imbanagara Raya Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis*. Jurnal Universitas Galuh, 2(1).
- Awalliyah, F. N., Sihabudin, A. A., & Yuliani, D. (2022). Implementasi Program Pengembangan Destinasi Pariwisata Oleh Badan Promosi Pariwisata Daerah Kabupaten Ciamis. *Jurnal Universitas Galuh*, 2(1).
- Badan Pusat Statistik (BPS). (2020, September). *Hasil Sensus Penduduk 2020*. Badan Pusat Statistik (BPS).
- Kasmad, R. (2013). *Studi Implementasi Kebijakan Publik*. Kedai Aksara.
- LKIP Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya. (2021). *Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (Lkip) Tahun 2021*.
- M, S., Hutajulu, & Supriyanto. (2013). *Tinjauan Pelaksanaan Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Pada PT. Inalum Kabupaten Batubara*. Jurnal Bisnis Administrasi, 2(2), 30–39.
- Nuramalia, S., Endah, K., & Yuliani, D. (2022). *Implementasi Program Bantuan Pangan Non Tunai Di Desa Saguling Kecamatan Baregbeg Kabupaten Ciamis*. Jurnal Universitas Galuh, 2(1).
- Nurdin, M. A. H. (2018). *Menuju Pemerintahan Terbuka (Open Government) Melalui Penerapan E Government*. Jurnal MP (Manajemen Pemerintahan), 5, 1–17.
- Ponamon, S., Lengkong, F. D. J., & Palar, N. (2021). *Implementasi Program Pelatihan Tenaga Kerja (Studi Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara)*. Jurnal Administrasi Publik, VII(101).
- Sedarmayanti. (2004). *Good Governance (Kepemerintahan yang Baik)* (Edisi Kedua). Penerbit Mandar Maju.
- Suprianto. (2014). *Fungsi Pemerintah Dalam Pelayanan Publik (Kasus Pengujian Kendaraan Bermotor Pada Uptd Dinas Perhubungan Informasi Dan Komunikasidi Kabupaten Kampar)*. Jom FISIP, 1, 3–4.
- Wahyuningsih, S. (2019). *Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan*. Jurnal Warta Edisi, ISSN : 1829-7463.
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Pada Bab I Pasal 1 Ayat 9 Tentang Ketenagakerjaan