

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Kemampuan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam berbagai jabatan yang diperlukan oleh tenaga kerja, dan juga merupakan faktor kunci dalam mencapai tujuan pembangunan nasional. Keberadaan kemampuan kerja yang berkualitas dapat berkontribusi signifikan terhadap perkembangan ekonomi suatu wilayah. Namun, dalam wilayah berkembang, tingkat kemampuan kerja seringkali masih rendah. Hal ini disebabkan oleh tingkat pendidikan yang terbatas dan kurangnya pengetahuan dalam bidang keterampilan kerja. Untuk mencapai perkembangan ekonomi yang signifikan, jelas bahwa diperlukan peningkatan kualitas kemampuan kerja yang didukung oleh beragam keahlian. Kemampuan kerja yang unggul adalah salah satu faktor utama kesuksesan dalam pembangunan ekonomi.

Sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.06/MEN/III/2006 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis yang beroperasi di bawah Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi mengatur mengenai tugas, fungsi, serta tata kerja unit pelaksana teknis yang bertanggung jawab atas pelatihan kerja. Unit pelaksana teknis yang diatur dalam peraturan ini meliputi:

1. Balai Latihan Kerja (BLK) ;
2. Balai Besar Latihan Kerja (BBLK) ; dan
3. Pusat Pengembangan Produktivitas (Pusprod) ;

Selain itu, 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 mengatur tugas, fungsi, dan tata kerja Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD), yang menyelenggarakan pelatihan kerja di kabupaten Ciamis. UPTD yang dimaksud:

1. Balai Latihan Kerja (BLK) Ciamis ;
2. Penyelenggaraan pelatihan kerja ;
3. Pengembangan kurikulum dan metode pelatihan kerja ;
4. Pelaksanaan penelitian dan pengembangan di bidang pelatihan kerja; dan
5. Kerjasama dengan pihak-pihak terkait dalam bidang pelatihan kerja ;

Langkah-langkah ini, diharapkan bahwa masyarakat dapat lebih aktif berpartisipasi dalam pembangunan ekonomi, mengembangkan keahlian khusus, dan meningkatkan produktivitas. Hal ini akan mendukung peningkatan kualitas barang dan jasa yang dihasilkan oleh masyarakat, yang pada gilirannya akan membantu masyarakat dalam mencapai kesejahteraan yang lebih baik.

Kompetensi calon tenaga kerja menjadi salah satu isu penting yang perlu dibahas dan dicarikan solusinya. Hal ini dikarenakan kompetensi calon tenaga kerja yang tinggi akan berdampak positif terhadap kualitas tenaga kerja yang dihasilkan, yang pada akhirnya akan meningkatkan daya saing tenaga kerja di pasar kerja.

Sebagaimana diatur dalam Peraturan Bupati Ciamis Nomor 73 Tahun 2021 tentang Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Unsur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dapat menjadi salah satu instrumen untuk meningkatkan kompetensi calon tenaga kerja di Kabupaten Ciamis. Hal ini dikarenakan peraturan tersebut mengatur tentang tugas, fungsi, dan tata kerja Dinas Tenaga Kerja, yang salah satu tugasnya adalah melaksanakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja dan transmigrasi yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas Pembantuan yang diberikan kepada Daerah sesuai bidang tugasnya.

Berdasarkan ketentuan Pasal 24 Peraturan Bupati Ciamis Nomor 73 Tahun 2021, Dinas Tenaga Kerja mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja dan transmigrasi yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas Pembantuan yang diberikan kepada Daerah sesuai bidang tugasnya. Urusan pemerintahan bidang tenaga kerja dan transmigrasi meliputi, antara lain:

1. Penyelenggaraan pelatihan kerja;
2. Penyelenggaraan penempatan tenaga kerja;
3. Penyelenggaraan perlindungan ketenagakerjaan;
4. Penyelenggaraan hubungan industrial;
5. Penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan; dan
6. Penyelenggaraan transmigrasi.

Dari uraian tersebut, dapat dilihat bahwa Dinas Tenaga Kerja memiliki peran yang cukup strategis dalam meningkatkan kompetensi calon tenaga kerja. Hal ini dikarenakan Dinas Tenaga Kerja memiliki kewenangan untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan yang dapat meningkatkan kompetensi calon tenaga kerja, seperti pelatihan kerja, penempatan tenaga kerja, dan perlindungan ketenagakerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian Hana Setyaningsih (2021), Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis telah melakukan beberapa strategi dalam meningkatkan kompetensi calon tenaga kerja, antara lain:

- 1) Melaksanakan pelatihan kerja berbasis kompetensi. Pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis disesuaikan dengan kebutuhan pasar kerja. Hal ini dilakukan dengan melibatkan pihak-pihak terkait, seperti lembaga pelatihan kerja, perusahaan, dan perguruan tinggi.
- 2) Melakukan pemagangan. Pemagangan merupakan salah satu program yang dapat meningkatkan kompetensi calon tenaga kerja. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis telah bekerja sama dengan beberapa perusahaan untuk memberikan kesempatan bagi calon tenaga kerja untuk mengikuti program pemagangan.
- 3) Melakukan sosialisasi dan promosi pasar kerja. Sosialisasi dan promosi pasar kerja dilakukan untuk memberikan informasi kepada calon tenaga kerja tentang peluang kerja yang tersedia di pasar kerja.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis masih belum melakukan beberapa strategi dalam meningkatkan kompetensi calon tenaga kerja, antara lain:

- 1) Melakukan evaluasi dan monitoring terhadap pelaksanaan program peningkatan kompetensi calon tenaga kerja. Hal ini penting dilakukan untuk mengetahui efektivitas program yang telah dilaksanakan.
- 2) Meningkatkan kerja sama dengan berbagai pihak, seperti lembaga pelatihan kerja, perusahaan, dan perguruan tinggi. Kerja sama tersebut dapat dilakukan dalam bentuk program-program pelatihan kerja, pemagangan, dan penempatan tenaga kerja.

Dengan adanya strategi yang tepat, Dinas Tenaga Kerja dapat berperan aktif dalam meningkatkan kompetensi calon tenaga kerja di Kabupaten Ciamis. Hal ini akan berdampak positif terhadap kualitas tenaga kerja yang dihasilkan, yang pada akhirnya akan meningkatkan daya saing tenaga kerja di pasar kerja.

Sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) telah memberikan perubahan signifikan terhadap regulasi ketenagakerjaan di Indonesia. Salah satu perubahan yang penting adalah terkait dengan peningkatan kompetensi tenaga kerja.

Pasal 78A Undang-undang Cipta Kerja mengamanatkan bahwa pemerintah pusat dan pemerintah daerah wajib meningkatkan kompetensi tenaga kerja. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja Indonesia di pasar kerja global.

Amanat UU Cipta Kerja tersebut menjadi tantangan bagi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis untuk meningkatkan kompetensi calon tenaga kerja di Kabupaten

Ciamis. Untuk memenuhi amanat tersebut, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis perlu menyusun strategi yang tepat.

Berikut adalah beberapa strategi yang dapat dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis untuk meningkatkan kompetensi calon tenaga kerja sesuai dengan amanat UU Cipta Kerja:

- 1) Meningkatkan kualitas dan kuantitas pelatihan kerja berbasis kompetensi. Pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis harus disesuaikan dengan kebutuhan pasar kerja global.
- 2) Meningkatkan kerja sama dengan berbagai pihak, seperti lembaga pelatihan kerja, perusahaan, dan perguruan tinggi. Kerja sama tersebut dapat dilakukan dalam bentuk program-program pelatihan kerja, pemagangan, dan penempatan tenaga kerja.
- 3) Melakukan evaluasi dan monitoring terhadap pelaksanaan program peningkatan kompetensi calon tenaga kerja. Hal ini penting dilakukan untuk mengetahui efektivitas program yang telah dilaksanakan.

Dengan adanya strategi yang tepat, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis dapat berperan aktif dalam meningkatkan kompetensi calon tenaga kerja sesuai dengan amanat UU Cipta Kerja. Hal ini akan berdampak positif terhadap kualitas tenaga kerja yang dihasilkan, yang pada akhirnya akan meningkatkan daya saing tenaga kerja Indonesia di pasar kerja global.

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

Berdasarkan tabel tersebut, Tingkat pengangguran terbuka di Kabupaten Ciamis meningkat dari tahun 2018 hingga 2020, menurut data dari BPS Kabupaten Ciamis dalam Angka 2021. Pada tahun 2018, tercatat 28.766 orang menganggur; kemudian meningkat menjadi 32.702 orang pada tahun 2019, dan naik lagi menjadi 38.425 orang pada tahun 2020. Menurut Juni (2014), pertumbuhan lapangan kerja yang cepat tidak seimbang dengan pertumbuhan angkatan kerja. Akibatnya, ada peningkatan pengangguran terbuka. Pemerintah Kabupaten Ciamis harus segera mengatasi tingkat pengangguran yang tinggi ini. Untuk mencapai kesejahteraan masyarakat, dinas tenaga kerja memainkan peran penting dalam menangani masalah ketenagakerjaan..

Pemerintah secara aktif berusaha menciptakan lapangan kerja baru di berbagai bidang. Untuk memenuhi kebutuhan di semua bidang, harus ada kesempatan kerja yang

merata untuk setiap orang. Tujuan dari langkah ini adalah untuk menerapkan kebijakan yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2013 tentang Perluasan Kesempatan Kerja, yang bertujuan untuk mengurangi tingkat pengangguran di Indonesia.

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis, sebagai instansi yang menangani masalah ketenagakerjaan, telah melaksanakan berbagai upaya dan program untuk mengurangi pengangguran di daerah ini. Langkah-langkah tersebut bertujuan membantu para pencari kerja menemukan pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan dan kemampuan mereka. Beberapa program yang telah diluncurkan oleh Dinas Tenaga Kerja untuk mengatasi pengangguran di Kabupaten Ciamis termasuk peningkatan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja.

Program yang dirancang oleh Dinas Tenaga Kerja biasanya bersifat umum, sementara pencari kerja memiliki kebutuhan yang lebih spesifik, fokus utama program-program ini adalah pada penyediaan tenaga kerja tanpa memperhatikan permintaan pasar secara menyeluruh. Akibatnya, saat diterapkan, banyak program penempatan dan perluasan kesempatan kerja menjadi tidak efektif dan tidak mencapai tujuan mereka.

Menurut David (2019), perspektif tentang tahap implementasi manajemen strategi bertentangan dengan masalah ini. Menurut David, keberhasilan strategi sangat bergantung pada keputusan yang dibuat oleh pihak berwenang mengenai pengalokasian sumber daya dan penetapan tujuan jangka panjang. Namun, sumber daya yang dialokasikan untuk program yang berfokus pada kebutuhan tenaga kerja secara kuantitas masih kurang dalam konteks ini. Seringkali, program-program ini tidak cukup menyerap tenaga kerja dan tidak mencapai tujuan mereka. Akibatnya, diperlukan upaya untuk menyesuaikan program penempatan dan memperluas kesempatan kerja untuk memenuhi permintaan yang sebenarnya di pasar kerja. Program-program ini harus didasarkan pada analisis menyeluruh tentang kebutuhan tenaga kerja di berbagai industri dan wilayah..

**Tabel 1.2**

**Keadaan Ketenagakerjaan Kabupaten Ciamis**

<b>Status Pekerjaan Utama</b>	<b>Agustus 2021</b>	<b>Agustus 2022</b>	<b>Agustus 2023</b>
Buruh/Karyawan/Pegawai	27,91	26,36	27,82
Berusaha Sendiri	24,72	20,09	25,55
Berusaha dibantu Buruh tidak tetap/Pekerja	18,50	17,18	16,23

Keluarga/Tidak Dibayar			
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:

1. Keterampilan teknis dalam bidang produksi, seperti mesin, otomotif, dan manufaktur
2. Keterampilan teknis dalam bidang informasi dan teknologi, seperti pemrograman, jaringan komputer, dan desain grafis
3. 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:

1. Komunikasi ;
2. Kerja sama tim ;
3. Pemecahan masalah ;
4. Kreativitas dan inovasi ;
5. Kemampuan beradaptasi ; dan
6. 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).

Karena kompetensi calon tenaga kerja dapat meningkatkan produktivitas dan daya saing negara, ketersediaan calon tenaga kerja yang kompeten dapat mendorong pertumbuhan ekonomi, dan 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:

1. Mengadakan pelatihan tenaga kerja.
2. Meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia
3. Mengadakan latihan kerja bagi para tenaga kerja
4. 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 kompetensi calon tenaga kerja di Kabupaten Ciamis. Ini mengakibatkan ketidakcocokan antara keterampilan yang dimiliki oleh calon tenaga kerja dengan kebutuhan pasar kerja. Akibatnya, program penempatan dan perluasan

kesempatan kerja tidak dapat mencapai efektivitas dan efisiensi yang diharapkan, sehingga tidak memberikan dampak yang 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 Strategi Dinas Tenaga Kerja dalam Meningkatkan kualitas Kompetensi Calon Tenaga kerja di Kabupaten Ciamis Belum Optimal . Hal ini dibuktikan dengan indikator permasalahan sebagai berikut:

1. Kurangnya perumusan strategi mencakup, ketersediaan data dan informasi yang akurat diantaranya data yang tidak lengkap dan tidak *up-to-date* tentang kebutuhan pasar kerja, profil kompetensi tenaga kerja, dan tren industri di Kabupaten Ciamis.
2. Kurangnya implementasi strategi mencakup, ketersediaan anggaran yang memadai, Anggaran yang terbatas membatasi kemampuan Dinas Tenaga Kerja dalam melaksanakan dan mengembangkan program-program pelatihan yang lebih komprehensif dan berkualitas tinggi.
3. Kurangnya Evaluasi Strategi mencakup, Ketersediaan indikator evaluasi yang tepat, Evaluasi pelaksanaan strategi belum dilaksanakan secara berkala, dan Tindak lanjut atas hasil evaluasi belum optimal

Berdasarkan indikator permasalahan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tersebut dengan judul **“Strategi Dinas Tenaga Kerja dalam Meningkatkan Kompetensi Calon Tenaga kerja di Kabupaten Ciamis”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka pernyataan masalah (*problem statement*) dalam penelitian ini yaitu: “Strategi Dinas Tenaga Kerja dalam Meningkatkan Kompetensi Tenaga kerja di Kabupaten Ciamis:”. Selanjutnya dari pernyataan masalah tersebut rumusan pertanyaan masalah (*problem question/research question*) adalah: “Bagaimana Strategi Dinas Tenaga Kerja dalam Meningkatkan Kompetensi Calon Tenaga kerja di Kabupaten Ciamis”.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah: “Untuk mengetahui Strategi Dinas Tenaga Kerja dalam Meningkatkan Kompetensi Calon Tenaga kerja di Kabupaten Ciamis.

## 1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil Penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan sebagai berikut :

### 1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini memberikan kontribusi penting pada pemahaman teoritis dalam bidang pengembangan kompetensi calon tenaga kerja di konteks Kabupaten Ciamis. Hal-hal yang dapat diidentifikasi adalah:

- a. Mendalaminya strategi yang diterapkan oleh Dinas Tenaga Kerja untuk meningkatkan kompetensi calon tenaga kerja, yang dapat menjadi kontribusi signifikan untuk pengembangan teori dan praktik sumber daya manusia.
- b. Memperkaya pengetahuan di bidang administrasi publik dan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks kabupaten dan wilayah serupa.

### 2. Kegunaan Praktis

Sedangkan kegunaan Praktis penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagi Pihak Dinas Tenaga Kerja di Kabupaten Ciamis akan memperoleh manfaat praktis dari penelitian ini, seperti:
  - 1) Mendapatkan wawasan yang lebih mendalam mengenai strategi yang efektif untuk meningkatkan kompetensi calon tenaga kerja di wilayah mereka.
  - 2) Dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai panduan untuk perbaikan dan peningkatan program pelatihan dan pengembangan tenaga kerja di Kabupaten Ciamis.
  - 3) Memberikan dasar yang kuat untuk pembuatan kebijakan yang lebih efisien dan efektif di bidang ketenagakerjaan.
- b. Bagi masyarakat, hasil penelitian ini akan memiliki kegunaan praktis sebagai berikut:
  - 1) Memberikan informasi yang berguna kepada calon tenaga kerja di Kabupaten Ciamis tentang langkah-langkah yang dapat mereka ambil untuk meningkatkan kompetensi mereka dan meningkatkan peluang mereka dalam dunia kerja.
  - 2) Memungkinkan para pemangku kepentingan lokal dan nasional untuk memahami masalah yang dihadapi dalam persiapan tenaga kerja dan mempertimbangkan strategi yang dapat diterapkan di tempat lain untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja.
- c. Bagi peneliti sendiri, penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

- 1) Membantu penulis dalam memperdalam pemahaman tentang strategi Dinas Tenaga Kerja dalam meningkatkan kompetensi calon tenaga kerja dan penerapannya di tingkat lokal.
- 2) Memperkaya pengalaman penulis dalam penelitian di bidang ketenagakerjaan dan manajemen sumber daya manusia di lingkungan pemerintahan kabupaten.
- 3) Dapat digunakan sebagai dasar untuk penelitian lebih lanjut dan pengembangan dalam bidang terkait.