

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

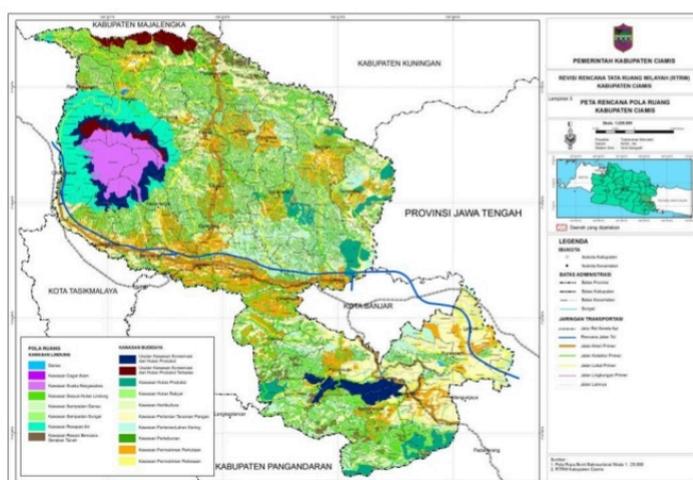
4.1.1 Gambaran Umum Kabupaten Ciamis

Kabupaten Ciamis merupakan salah satu kabupaten di Provinsi Jawa Barat, yang letaknya berada di ujung tenggara dengan jarak dari ibu kota Provmai sekitar 121 km. Posisi geografis Kabupaten Ciamis berada pada koordinat 108 19 sampai dengan 108 43" Bujur Timur dan 7° 03 39" sampai dengan 7 03 36" Lintang Selatan. Berdasarkan letak geografisnya Kabupaten Ciamis berada pada posisi strategis karena dilalui jalan Nasional lintas Provinsi Jawa Barat- Provinsi Jawa Tengah dan lintas Ciamis-CikijingCrebon

Kabupaten Ciamis berbatasan dengan daerah kabupaten/kota lainnya yaitu sebagai berikut:

- Sebelah Utara: Kabupaten Majalengka dan Kabupaten Kuningan
- Sebelah Barat: Kabupaten Tasikmalaya dan Kota Tasikmalaya
- Sebelah Timur: Kota Banjar dan Kabupaten Cilacap Provinsi Jawa Tengah
- Sebelah Selatan Kabupaten Pangandaran

Gambar 4.1
PETA ADMINISTRASI KABUPATEN CIAMIS



Sumber: Revisi RTRW Kabupaten Ciamis Tahun 2017-2037 dalam RPJMD Kabupaten Ciamis 2019-2024

Kabupaten Ciamis dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomer 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten dalam Lingkungan Provinsi Jawa Barat

yang wilayahnya telah dikurangi dengan Kota Banjar berdasarkan Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2002 tentang Pembentukan Kota Banjar di Provinsi Jawa Barat. Selanjutnya wilayah Kabupaten Ciamis kembali berkurang setelah dibentuknya Kabupaten Pangandaran sesuai dengan Undang- Undang Nomor 21 Tahun 2012 tentang Pembentukan Kabupaten Pangandaran di Provinsi Jawa Barat, sehingga luas wilayah Kabupaten Ciamis menjah 1.597.67 kan2 Selanjutnya secara administrasi pemerintahan, pada tahun 2018 Kabupaten Camis terdiri dari 27 kecamatan, 7 kelurahan, 258 desa, 1.225 dusun, 2.918 RW dan 9.151 RT. Dengan jumlah penduduk sebanyak 1.229.069 jiwa pada tahun 2020 (BPS, 2021).

Kabupaten Ciamis memiliki jumlah angkatan kerja yang terus mengalami penurunan dalam kurun waktu tiga tahun terakhir. Pada tahun 2021, jumlah angkatan kerja mencapai 671.063 orang. Namun, angka ini mengalami penurunan pada tahun 2022 menjadi 664.523 orang, dan kembali menurun pada tahun 2023 menjadi 657.801 orang. Penurunan jumlah angkatan kerja ini menunjukkan adanya perubahan dalam dinamika ketenagakerjaan yang memerlukan perhatian khusus.

Tabel 4.1
Jumlah Angkatan Kerja Kabupaten Ciamis 2021-2023

Jumlah Angkatan Kerja Kabupaten Ciamis		
2021	2022	2023
671 063	664 523	657 801

Sumber : Jumlah Angkatan Kerja Kabupaten Ciamis, BPS Ciamis 2021-2023

Kesimpulan dari data tersebut menunjukkan bahwa penurunan jumlah angkatan kerja di Kabupaten Ciamis dapat disebabkan oleh berbagai faktor seperti migrasi, perubahan demografis, serta kondisi ekonomi lokal. Penting bagi pemerintah daerah untuk melakukan evaluasi dan merumuskan kebijakan yang dapat menstimulasi penciptaan lapangan kerja baru serta meningkatkan kualitas tenaga kerja agar mampu bersaing di pasar kerja yang semakin kompetitif.

Tabel berikut menunjukkan penduduk berumur 15 tahun ke atas yang bekerja selama seminggu yang lalu menurut lapangan pekerjaan utama (3 kategori) di Kabupaten Ciamis dari tahun 2019 hingga 2022:

Tabel 4.2

Penduduk Berumur 15 Tahun ke Atas yang Bekerja Menurut Lapangan Pekerjaan Utama (3 Kategori) di Kabupaten Ciamis (Jiwa)

Lapangan Pekerjaan Utama (3 Kategori)	Penduduk Berumur 15 Tahun ke Atas yang Bekerja Menurut Lapangan Pekerjaan Utama (3 Kategori) di Kabupaten Ciamis (Jiwa)		
	2019	2021	2022
Pertanian	164 067	171 574	214 003
Industri Pengolahan	173 344	183 916	175 849
Jasa	255 088	281 612	249 748
Jumlah	593 039	637 102	639 600

Sumber : Penduduk Berumur 15 Tahun ke Atas yang Bekerja Menurut Lapangan Pekerjaan Utama (3 Kategori) di Kabupaten Ciamis (Jiwa), BPS Ciamis 2019-2022

Jumlah penduduk yang bekerja di sektor pertanian mengalami peningkatan signifikan dari tahun 2019 hingga 2022, dengan kenaikan dari 164.067 jiwa menjadi 214.003 jiwa. Hal ini menunjukkan adanya peningkatan ketergantungan pada sektor pertanian di Kabupaten Ciamis. Meskipun mengalami peningkatan dari tahun 2019 ke 2021, sektor ini menunjukkan penurunan pada tahun 2022. Jumlah penduduk yang bekerja di sektor ini mencapai puncaknya pada tahun 2021 dengan 183.916 jiwa, lalu turun menjadi 175.849 jiwa pada tahun 2022.

Sektor jasa menunjukkan peningkatan yang konsisten dari tahun 2019 ke 2021, tetapi mengalami penurunan pada tahun 2022. Pada tahun 2021, jumlah pekerja di sektor ini mencapai 281.612 jiwa, namun turun menjadi 249.748 jiwa pada tahun 2022.

Secara keseluruhan, jumlah penduduk yang bekerja di ketiga sektor ini meningkat dari 593.039 jiwa pada tahun 2019 menjadi 639.600 jiwa pada tahun 2022, menunjukkan adanya pertumbuhan dalam lapangan pekerjaan di Kabupaten Ciamis.

4.1.2 Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis

4.1.2.1 Visi Dan Misi

Visi Pemerintah Kabupaten Ciamis Tahun 2019 - 2024

"MANTAPNYA KEMANDIRIAN EKONOMI, SEJAHTERA UNTUK SEMUA"

Memperhatikan visi tersebut serta perubahan paradigma dan kondisi yang akan dihadapi pada masa yang akan datang, diharapkan Pemerintah Kabupaten Ciamis dapat lebih berperan dalam perubahan yang terjadi di lingkup nasional, regional, maupun global.

Pernyataan visi Pemerintah Kabupaten Ciamis 2019 - 2024 memiliki makna sebagai berikut Kemandirian Ekonomi:

Bahwa dalam 5 tahun ke depan perekonomian Kabupaten Ciamis dalam kondisi mantap, dalam arti kokoh dan kuat terutama dalam menghadapi dampak perkembangan perekonomian nasional yang sering tidak menentu. Salah satu solusi untuk meredam dampak tersebut adalah perlunya kemandirian dalam membangun perekonomian daerah. Hal ini mengandung arti bahwa Perekonomian dibangun atas dasar kekuatan potensi sumberdaya yang kita miliki yang didayagunakan seoptimal mungkin. Produk produk unggulan yang Basilkan dari kegiatan ekonomi, selain diupayakan untuk memenuhi kebutuhan endiri, tetapi juga dapat memenuhi kebutuhan regional dan nasional, bahkan ternasional. Masyarakat sebagai modal sosial dalam membangun perekonomian, kedepan bukan hanya sekedar penerima manfaat hasil pembangunan ekonomi raja, melainkan juga sebagai pelaku ekonomi melalui tivitas usahanya. Mereka harus mempunyai kemampuan untuk mengolah berdaya ekonomi untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun orang lain.

Sejahtera Untuk Semua:

Pembangunan daerah khususnya pembangunan ekonomi bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Namun kesejahteraan yang dituju adalah kesejahteraan untuk semua. Hal ini mengandung arti bahwa kesejahteraan harus dapat dinikmati oleh semua, baik yang kaya maupun yang miskin, pekerja maupun pengangguran, petani maupun buruh tani, pengusaha maupun pekerja. Semuanya harus terdistribusi secara adil dan merata. Dengan mantapnya kemandirian ekonomi, kondisi yang diharapkan tersebut akan dapat dicapai Visi Kabupaten Ciamis Tahun 2019-2024 merupakan visi yang sinergis dengan vii RPJPD Kabupaten Ciamis Tahun 2005-2025, yaitu Dengan Iman dan Tama Camis Menjadi Kabupaten yang Maju, Mandiri dan Sejahtera. Dalam rangka pencapaian visi yang telah ditetapkan dengan tetap memperhatikan Kondisi dan permasalahan yang ada serta tantangan kedepan, dan memperhitungkan peluang yang dimiliki, maka ditetapkan misi sebagai berikut.

Misi Pertama, Meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui Meningkatnya daya saing sumber Daya Manusia. Bahwa untuk tercapainya kemandirian ekonomi, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga mempunyai

kemampuan untuk mengolah sumber daya ekonomi yang aersedianya guna meningkatkan kesejahteraannya.

Misi Kedua, Meningkatkan ketersediaan infrastruktur wilayah yang mendukung perkembangan wilayah melalui Terwujudnya Infrastruktur daerah yang menunjang perkembangan wilayah. Bahwa untuk mendukung aktivitas perekonomian, diperlukan ketersediaan infrastruktur yang akan menunjang perkembangan ekonomi wilayah

Misi Ketiga, Membangun perekonomian berbasis pemberdayaan masyarakat. ekonomi kerakyatan dan potensi unggulan lokal melalui Meningkatnya pertumbuhan ekonomi inklusif dan berdaya saing. Bahwa perekonomian daerah dibangun dengan memberdayakan masyarakat melalui pengembangan usaha-usaha ekonomi rakyat sesuai dengan potensi-potensi anggaran lokal guna memperkuat struktur perekonomian daerah.

Misi Keempat, Memanfaatkan sumberdaya alam dan lingkungan hidup secara bijaksana untuk mendukung pembangunan berkelanjutan melalui terpeliharanya kelestarian fungsi LH sebagai penyangga sistem kehidupan. Bahwa sumber daya slam dan Lingkungan Hidup sebagai modal pembangunan ekonomi harus digunakan secara bijaksana dengan memperhatikan aspek aspek kelestariannya sehingga dapat digunakan secara berkelanjutan.

Misi Kelima, Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang efektif din efisien melalui Terwujudnya peningkatan kualitas pelayanan publik. Bahwa mendukung tercapainya kemandirian ekonomi, diperlukan tata kelola Pemerintahan yang semakin efektif dan efisien untuk tercapainya pelayanan publik yang berkualitas.

Misi Keenam, Penguatan otonomi desa dalam rangka mewujudkan Lemandirian masyarakat dan desa melalui Mewujudkan Desa yang maju, mandiri sejahtera. Bahwa otonomi desa sebagai amanat Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, perlu diperkuat dengan meningkatkan kapasitas masyarakat dan desa untuk rnencapai kemandirian, baik kemandirian sosial maupun ekonomi.

Dengan memperhatikan penjabaran misi Bupati dan Wakil Bupati Ciamis atas, maka Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis memiliki keterkaitan tugas fungsi dengan misi kesatu dan misi ketiga.

Tujuan dan Sasaran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis meliputi.

1. Tujuan merupakan sesuatu yang akan dicapai / dihasilkan atau suatu harapan ideal untuk terjadinya perubahan ke arah yang lebih baik dengan mengacu pada visi dan misi serta didasarkan pada isu-isu dan analisis strategis. Tujuan Strategis merupakan penjabaran implementasi dari pernyataan misi yang akan dicapai dalam jangka waktu satu tahun sampai dengan lima tahun. Secara rinci tujuan yang ditetapkan selama kurun waktu lima tahun adalah sebagai berikut:

- 1) Terwujudnya Tenaga Kerja yang terampil, kompeten, produktif dan terlindungi.
 - 2) Meningkatnya penempatan transmigrasi.
 - 3) Meningkatnya Tata Kelola Perangkat Daerah yang baik, efektif dan efisien.
2. Sedangkan sasaran adalah sesuatu yang hendak dicapai dalam kurun waktu yang lebih pendek dari tujuan secara berkesinambungan melalui tindakan berupa kebijakan alokasi sumber daya, program dan kegiatan. Maka sasaran yang ditetapkan selama kurun waktu lima tahun adalah sebagai berikut:
1. Meningkatnya keterampilan kompetensi tenaga kerja dan produktivitas kerja
 2. Meningkatnya penempatan tenaga kerja
 3. Meningkatnya perlindungan ketenagakerjaan
 4. Meningkatnya minat bertransmigrasi
 5. Meningkatnya kinerja organisasi perangkat daerah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat
 6. Meningkatnya akuntabilitas kinerja dan kapasitas organisasi perangkat daerah.

Visi Pelayanan:

Terwujudnya Pelayanan yang Profesional di Bidang Penempatan, Perlindungan dan Pelatihan Produktivitas.

Misi Pelayanan:

1. Meningkatkan kualitas pelayanan pelatihan dan produktivitas tenaga kerja.
2. Meningkatkan fasilitasi, standarisasi, sertifikasi, dan kompetensi.
3. Memberikan perlindungan secara optimal kepada pekerja.
4. Meningkatkan fasilitasi penempatan dan perluasan kesempatan kerja.

Motto Pelayanan: CERDAS:

Cepat

Efektif

Ramah

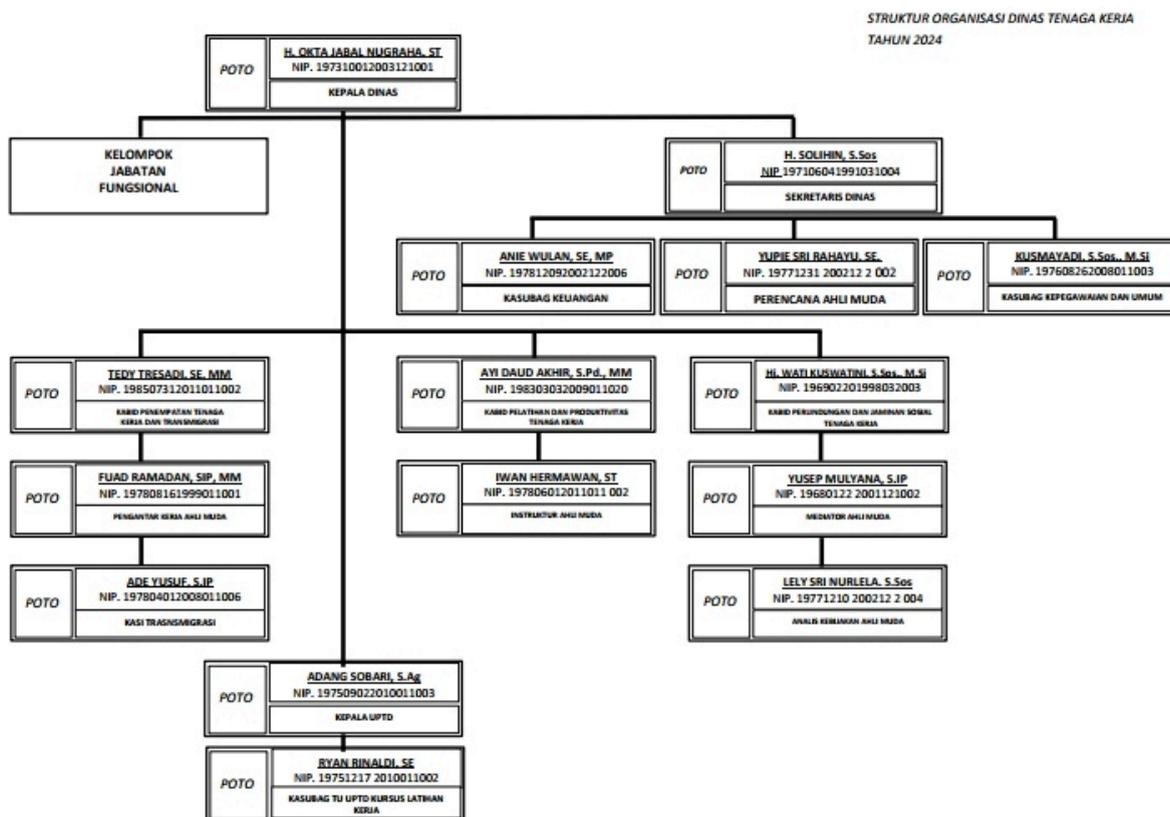
Disiplin

Akuntabel

Sopan.

4.1.2.2 Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis



Sumber: Dinas Tenaga Kerja, 2024

Keterangan:

Kepala Dinas: H. Okta Jabal Nugraha, ST

1. Sekretaris Dinas: H. Solihin, S.Sos.
2. Kepala Sub Bagian Perencanaan: Yupie Sri Rahayu, SE
3. Kepala Sub Bagian Keuangan: Anie Wulan, SE, MP.
4. Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian: Kusmayadi, S.Sos. M.Si.
5. Kepala Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja: Ayi Daud Akhir, S.Pd.,MM
6. Kepala Seksi Pelatihan dan Pemagangan Tenaga Kerja: Iwan Hermawan, ST.
7. Kepala Seksi Pembinaan dan Produktivitas Tenaga Kerja: Dewi Andriani, Sh. M.Si.
8. Kepala Bidang Perlindungan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja: Hj. Wati Kuswatini, S.Sos.,M.Si
9. Instruktur ahli muda : Iwan Hermawan, ST
10. Mediator Ahli Muda : Yusep Mulyana, S.IP
11. Analisis Kebijakan Ahli Muda : Lely Sri Nurlela, S.Sos

12. Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi : Tedy Tresadi, SE, MM

13. Pengantar Ahli Muda : Fuad Ramadan, SIP, MM

14. KASI Transmigrasi : Ade Yusuf, S.IP

Susunan organisasi pada Dinas Tenaga Kerja berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Ciamis Nomor 93 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah:

- I. Kepala Dinas
- II. Sekretariat
 1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
 2. Sub Bagian Keuangan
 3. Kelompok Jabatan Fungsional
- III. Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja
 1. Kelompok Jabatan Fungsional
- IV. Bidang Penempatan Tenaga kerja dan Transmigrasi
 1. Seksi Transmigrasi
 2. Kelompok Jabatan Fungsional
- V. Bidang perlindungan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja
 1. Kelompok Jabatan Fungsional
- VI. UPT

Adapun jumlah pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis sampai dengan Juni 2023 adalah 19 Orang. Dengan jumlah Laki-laki 12 orang dan perempuan 7 orang. Berdasarkan data kepegawaian jumlah pegawai yang menempuh pendidikan Strata -2 sebanyak 7 Orang, Strata-1 sebanyak 10 orang, dan SLTA sebanyak 2 orang. Sedangkan jumlah pegawai dengan Golongan IV/b Pangkat Pembina Tk. I sebanyak 2 Orang, Golongan IV/a pangkat Pembina sebanyak 4 Orang, Golongan III/d pangkat Penata Tk.I sebanyak 7 orang, Golongan III/c pangkat Penata sebanyak 2 orang, Golongan III/a pangkat Penata Muda sebanyak 1 orang, Golongan III/b pangkat Penata Muda Tk.I sebanyak 1 Orang, dan Golongan II/c pangkat Pengatur sebanyak 1 Orang.

Sejalan dengan tugas pokok dan fungsinya, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis mempunyai peran penting dalam pencapaian meningkatkan kualitas Kompetensi Calon Tenaga kerja dalam rangka pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas melalui sejumlah program-program ketenagakerjaan.

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis didukung oleh unit kerja eselon III dengan masing-masing memiliki tugas dan rincian tugasnya sebagai berikut:

a. Sekertariat.

Sekretariat dipimpin oleh sekretaris berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas. Sekretaris mempunyai tugas menyelenggarakan koordinasi perencanaan dan program dinas, pengkajian perencanaan dan program. serta pengelolaan keuangan, kepegawaian dan umum. Untuk melaksanakan tugas di atas sekretariat mempunyai fungsi :

1. Penyelenggaraan pengkajian dan koordinasi perencanaan, program kerja dinas;
2. Penyelenggaraan pengkajian perencanaan dan program kesekretariatan;
3. Penyelenggaraan pengkajian dan koordinasi pengelolaan data dan informasi, monitoring, evaluasi dan pelaporan kinerja dinas,
4. Penyelenggaraan pengelolaan administrasi keuangan;
5. Penyelenggaraan pengkajian anggaran belanja;
6. Penyelenggaraan pengendalian administrasi belanja;
7. Penyelenggaraan pengelolaan assetibarang milik daerah;
8. Penyelenggaraan pengelolaan administrasi kepegawaian;
9. Penyelenggaraan penatausahaan, kelembagaan dan ketatalaksanaan;
10. Penyelenggaraan pengelolaan urusan rumah tangga dan perlengkapan;
11. Penyelenggaraan penyusunan bahan rancangan pendokumentasian perundang-undangan, pengelolaan perpustakaan, protokol dan hubungan masyarakat;
12. Penyelenggaraan pengelolaan naskah dinas dan kearsipan;
13. Penyelenggaraan koordinasi dengan unit kerja terkait,
14. Penyusunan laporan kegiatan di bidang tugasnya;
15. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan pimpinan terkait dengan tugas dan fungsinya.

b. Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja.

Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja dipimpin oleh kepala bidang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada kepala dinas. Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja mempunyai tugas melaksanakan pengkajian bahan kebijakan teknis, fasilitasi pelatihan produktivitas tenaga kerja.. Untuk melaksanakan tugas dimaksud Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja mempunyai fungsi:

1. Pelaksanaan pengkajian bahan kebijakan teknis pelatihan dan produktivitas tenaga kerja;
2. Pelaksanaan pengkajian bahan fasilitasi pelatihan dan produktivitas tenaga kerja;
3. Pelaksanaan fasilitasi pelatihan dan produktivitas tenaga kerja;
4. Pelaksanaan koordinasi dengan unit kerja terkait;
5. Penyusunan laporan kegiatan dibidang tugasnya;

6. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan pimpinan terkait dengan tugas dan fungsinya.
- c. Bidang Perlindungan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
Bidang Perlindungan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dipimpin oleh kepala bidang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada kepala dinas. Bidang Perlindungan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja mempunyai tugas melaksanakan penyusunan bahan kebijakan teknis dan fasilitasi hubungan industrial, fasilitasi penyelesaian hubungan industrial dan bimbingan penyuluhan
 - d. Bidang Penempatan, Pelatihan Tenaga Kerja Dan Transmigrasi
Bidang Penempatan, Pelatihan Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai tugas pokok melaksanakan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang informasi dan penempatan tenaga kerja dalam negeri dan luar negeri, pembinaan dan pelatihan tenaga kerja dan ketransmigrasian. Untuk melaksanakan tugas dimaksud Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai fungsi :
 1. Pelaksanaan fasilitasi penempatan tenaga kerja program Antar Kerja Lokal (AKL), Antar Kerja Daerah (AKAD), dan Antar Kerja Antar Negara (AKAN);
 2. Pelaksanaan Analisa Pasar Kerja dan Bursa Kerja serta penyebarluasan informasi pasar kerja;
 3. Pelaksanaan pengerahan dan perpindahan transmigrasi,
 4. Penjajagan kerjasama antar daerah dan peninjauan lokasi,
 5. Pelatihan calon transmigran;
 6. Pembinaan dan monitoring transmigrasi,
 7. Pelaksanaan koordinasi dengan unit kerja terkait,
 8. Penyusunan laporan kegiatan di bidang tugasnya;
 9. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan terkait dengan Tugas dan fungsinya.
 - e. Unit Pelaksana Teknis (UPT).
Tugas dan fungsi UPT ditetapkan dengan Peraturan Bupati sendiri sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.

4.1.2.4 Karakteristik Informan

Dalam penelitian ini salah satu sumber datanya berasal dari para informan, dibawah ini merupakan tabel informan berdasarkan tingkat pendidikan, yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Informan Berdasarkan
Tingkat Pendidikan

NO	PENDIDIKAN	JUMLAH
1	SMA	3
2	S1	4
3	S2	4

Sumber: Olahan Peneliti, 2024

Selain berdasarkan tingkat pendidikan, berikut juga ditampilkan tabel informan berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.2
Karakteristik Informan Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	JENIS KELAMIN	JUMLAH
1	Laki-laki	7
2	Perempuan	3

Sumber: Olahan Peneliti, 2024

Dari dua tabel di atas menunjukkan bahwa dalam pengumpulan data di lapangan terdapat 10 orang yang dijadikan informan penelitian, baik dengan melakukan wawancara secara langsung maupun yang berkontribusi memberikan data yang mendukung terkait dengan kelengkapan data yang dibutuhkan. Dari tingkat pendidikan informan 4 orang merupakan lulusan S1 sedangkan selebihnya lulusan S2 dengan jenis kelamin yang hampir seimbang yaitu laki-laki berjumlah 7 orang sedangkan perempuan berjumlah 3 orang.

4.2 Pembahasan

4.2.1 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 (2016:6) 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.

a. Adanya Perumusan Visi dan Misi yang jelas dalam meningkatkan kompetensi calon tenaga kerja

Menurut David (2015:44) sebuah pernyataan visi harus bisa menjawab pertanyaan “ingin menjadi apa kita dimasa depan ?” sebuah visi yang jelas memberikan fondasi untuk mengembangkan pernyataan misi yang komprehensif. Banyak organisasi yang memiliki pernyataan visi dan misi, tetapi pernyataan visi seharusnya dibuat terlebih dahulu.

Visi dan misi dalam sebuah organisasi akan mencerminkan tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi tersebut, hal tersebut sesuai dengan pendapat sedarmayanti diatas, bahwa visi misi dan tujuan strategis dijadikan acuan sehingga hal tersebut dalam pelaksanaannya ditujukan untuk menghindari penyimpangan dari tujuan yang telah ditetapkan.

Untuk mengetahui adanya pengembangan visi dan misi dalam meningkatkan Kompetensi tahun 2024 di Kabupaten Ciamis oleh Dinas Tenaga Kerja, maka dikukan wawancara dengan beberapa informan. Menurut Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis (Informan ke-1) menyatakan bahwa:

“Dalam upaya meningkatkan kompetensi calon tenaga kerja di Kabupaten Ciamis, Dinas Tenaga Kerja kami telah bekerja keras dalam merumuskan visi dan misi kami untuk meningkatkan kompetensi calon tenaga kerja . Kami telah mengadakan berbagai program pelatihan dan pengembangan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan industri lokal. Melalui upaya kolaboratif dengan berbagai pihak, kami optimis dapat mencapai tujuan tersebut dan memberikan kontribusi positif bagi kemajuan ekonomi dan sosial Kabupaten Ciamis.”

Berdasarkan pernyataan tersebut, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis pada tahun 2024 fokus pada pengembangan visi dan misi untuk meningkatkan kompetensi calon tenaga kerja. Mereka telah melaksanakan berbagai program pelatihan dan pengembangan keterampilan yang disesuaikan dengan kebutuhan industri lokal. Dengan kerjasama lintas sektor, mereka optimis dapat mencapai tujuan tersebut dan memberikan kontribusi positif bagi kemajuan ekonomi dan sosial Kabupaten Ciamis. Hal serupa juga disampaikan oleh Sekretaris Dinas Tenaga Kerja (Informan ke-2) menyatakan bahwa :

“Pada intinya visi dan misi dalam pengembangan kompetensi terhadap peningkatan calon Tenaga kerja, untuk memberikan pelatihan, dan menciptakan rasa aman dalam melaksanakan pekerjaan, namun masih kurangnya pemahaman dari sebagian calon tenaga Tenaga kerja tentang visi misi pengembangan

kompetensi, oleh karena itu sudah menekankan terhadap jajarannya untuk memberikan pembinaan supaya para calon Tenaga kerja paham akan pengembangan kompetensi”

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa pengembangan Visi dan misi yang jelas dalam pengembangan kompetensi ini belum berjalan secara optimal sehingga pemahaman dari sebagian masyarakat/calon tenaga kerja di Ciamis masih kurang memahami mengenai visi misi terkait kompetensi untuk meningkatkan kompetensi calon tenaga kerja Adapun selanjutnya wawancara dengan Kepala Sub Bagian Perencanaan Dinas Tenaga Kerja (Informan ke-3) menyatakan bahwa:

“Memang benar bahwa pemahaman masyarakat calon tenaga kerja mengenai visi misi dalam pengembangan kompetensi masih terbatas. Oleh karena itu, diperlukan upaya yang dilakukan untuk memberikan pembinaan guna meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, sehingga dapat mengembangkan calon pekerja migran Indonesia dengan lebih baik.”

Berdasarkan pernyataan tersebut, terlihat bahwa pemahaman masyarakat atau calon tenaga kerja tentang visi dan misi dalam meningkatkan kompetensi masih kurang, menunjukkan kurangnya kepedulian dari pihak masyarakat atau calon tenaga kerja.

Selanjutnya wawancara dengan masyarakat/calon Tenaga kerja sebagai (Informan ke- 4) menyatakan bahwa :

“Visi dan misi dalam pengembangan kompetensi fokus dan membantu calon pekerjaan pengembangan kompetensi nya, tetapi masyarakat masih kurang dalam visi misi meningkatkan kompetensi nya”

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa dalam pengembangan kompetensi masyarakat calon tenaga kerja masih kurang optimal dalam pemahaman visi misi.

Adapun selanjutnya wawancara dengan perwakilan masyarakat/calon tenaga kerja (Informan ke-5) menyatakan sebagai berikut:

"Dengan adanya seperti pembinaan ini supaya para calon tenaga kerja lebih meningkatkan dalam kompetensi nya, sehingga nantinya dalam pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan bidangnya “

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa Disnaker kurang memberikan perhatian pembinaan/arahan kepada calon tenaga kerja dalam meningkatkan kompetensi.

Adapun selanjutnya wawancara dengan (Informan 6) perwakilan masyarakat/calon tenaga kerja menyatakan sama dengan informan 5 sebagai berikut:

"Iya dengan pengarahan tentang pengembangun kompetensi, supaya saya tahu untuk lebih meningkatkan lagi dalam kompetensi”

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa Disnaker tidak memperhatikan kepada calon tenaga kerja dalam peningkatan kompetensi, padahal dengan pengarahan atau pembinaan calon tenaga kerja bisa lebih meningkatkan lagi akan kompetensi calon tenaga kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan seluruh informan dapat disampaikan bahwa Masih kurangnya pemahaman masyarakat calon pekerja migran Indonesia tentang visi dan misi pengembangan kompetensi telah menjadi perhatian utama.

Untuk mengatasi hal ini, telah ditekankan kepada jajaran terkait untuk memberikan pengarahan dan pembinaan kepada calon pekerja migran, sehingga mereka dapat meningkatkan kompetensinya.

Berdasarkan Observasi lapangan menunjukkan bahwa Dinas Tenaga Kerja belum secara optimal meningkatkan kompetensi, karena masih banyak masyarakat calon tenaga kerja yang kurang memahami visi dan misi tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian peneliti dapat menganalisis bahwa dalam visi misi peningkatan kompetensi itu kurangnya perhatian dari Dinas Tenaga Kerja dan masyarakat) mengenai pengembangan dari visi misi untuk meningkatkan kompetensi calon tenaga kerja.

Menurut (Dessler 2017: 322) Sebuah organisasi memiliki peranan yang sangat penting untuk dapat membantu organisasi dalam mencapai Visi dan Misi yang telah ditetapkan perusahaan. Penilaian kinerja selalu mengasumsikan bahwa karyawan memahami apa standar kinerja mereka, pengembangan, dan insentif yang diperlukan untuk membantu orang yang bersangkutan menghilangkan kinerja yang kurang baik atau melanjutkan kinerja yang baik

b. Adanya Pencermatan Lingkungan Internal dan Pencermatan Lingkungan Ekternal;

Menurut Sedarmayanti (2014:109) bahwa Adanya Pencermatan Lingkungan Internal dan Pencermatan Lingkungan Ekternal didasarkan pada asumsi bahwa strategi yang efektif diturunkan dari “kesesuaian” yang baik antara sumber daya internal (Kekuatan dan kelemahan) dengan situasi eksternal nya (peluang dan ancamannya).

Berdasarkan pendapat sedarmayanti di atas Adanya Pencermatan Lingkungan Internal dan Pencermatan Lingkungan Ekternal merupakan strategi yang efektif karena didasarkan pada asumsi bahwa kesesuaian yang baik antara sumber daya internal (kekuatan dan kelemahan) dengan situasi eksternal (peluang dan ancaman) akan menghasilkan strategi yang efektif.

Untuk mengetahui adanya Pencermatan Lingkungan Internal dan Pencermatan Lingkungan Eksternal, maka dilakukan wawancara dengan (Informan ke-1) Kepala Dinas Tenaga Kerja menyatakan bahwa::

“ Ini sangat relevan dengan strategi kami dalam menghadapi tantangan lingkungan internal dan eksternal. Misalnya, kita mengidentifikasi bahwa kekuatan kami adalah jaringan kerja sama dengan lembaga pelatihan, sementara kelemahan kami adalah keterbatasan anggaran. Di sisi lain, peluangnya adalah adanya program pemerintah untuk meningkatkan keterampilan tenaga kerja, tetapi ancamannya adalah persaingan dari kabupaten sekitar. Oleh karena itu, kami mengarahkan sumber daya kami untuk mengoptimalkan kerja sama dengan lembaga pelatihan, sambil mencari sumber daya tambahan melalui program pemerintah dan meningkatkan strategi pemasaran untuk menarik calon tenaga kerja.”

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa Dinas Tenaga Kerja di Kabupaten Ciamis menerapkan strategi yang efektif dalam menghadapi tantangan lingkungan internal dan eksternal.

Untuk mengetahui adanya Pencermatan Lingkungan Internal dan Pencermatan Lingkungan Eksternal, maka dilakukan wawancara dengan Sekretaris Dinas Tenaga Kerja (Informan ke-2) menyatakan bahwa :

“Dinas Tenaga Kerja melakukan evaluasi menyeluruh terhadap sumber daya manusia, infrastruktur, dan kebijakan internal yang ada. menganalisis kekuatan sumber daya manusia yang tersedia, seperti kualifikasi dan keterampilan, serta infrastruktur pendukung seperti fasilitas pelatihan dan aksesibilitas transportasi. Untuk identifikasi peluang dan ancaman eksternal, kami melakukan inventarisasi dengan UPTD, terutama dengan UPTD Ciamis dan UPTD wilayah Provinsi. Kami meminta informasi mengenai perusahaan padat karya yang berpotensi menjadi mitra, seperti contohnya pabrik garmen dan sepatu, dari UPTD wilayah Provinsi. Selanjutnya, kami bekerja sama dengan pengawas yang berada di UPTD untuk mendapatkan informasi tentang perusahaan-perusahaan potensial untuk kerjasama. Selain itu, kami juga melakukan penjajagan untuk penempatan di luar negeri, seperti Jepang, dengan menghubungi perusahaan seperti PT Kobe Indonesia di Depok. Kami juga menginformasikan lowongan pekerjaan, seperti perawat lansia, kepada lembaga pendidikan seperti STIKES dan SMK kesehatan, sambil memastikan bahwa perusahaan yang kami tawarkan adalah legal dan memiliki reputasi baik, dengan memilih LPK sebagai tempat pelatihan dan penempatan yang terpercaya. Selain itu, kami melakukan komunikasi aktif dengan perusahaan-perusahaan yang

membutuhkan pekerja untuk memastikan jalannya proses rekrutmen berjalan lancar.”

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa Dinas Tenaga Kerja di Kabupaten Ciamis telah mengimplementasikan strategi yang komprehensif dalam mengidentifikasi Pencermatan Lingkungan Internal dan Eksternal. Dinas tenaga kerja melakukan evaluasi menyeluruh terhadap sumber daya manusia, infrastruktur, dan kebijakan internal untuk memahami kekuatan dan kelemahan internal yang dimiliki. Selain itu, mereka juga melakukan inventarisasi dan penjajagan dengan UPTD serta kerjasama dengan lembaga pendidikan dan perusahaan-perusahaan potensial untuk mengidentifikasi peluang dan ancaman eksternal. Pendekatan ini memungkinkan mereka untuk mengambil langkah-langkah strategis dalam meningkatkan kompetensi calon tenaga kerja di wilayah tersebut sesuai dengan kondisi lingkungan internal dan eksternal yang ada. Selanjutnya menurut Kepala Unit Pelaksana Teknis (UPT) (Informan ke-3) menyatakan sebagai berikut:

“Kami melakukan evaluasi internal terhadap program-program yang telah kami jalankan sebelumnya untuk mengetahui kelebihan dan kekurangannya. Selanjutnya, kami melakukan analisis terhadap sumber daya manusia yang kami miliki, termasuk keterampilan dan kapasitas staf serta infrastruktur yang tersedia. Selain itu, kami juga aktif dalam mengidentifikasi peluang dan ancaman eksternal melalui kerjasama dengan pihak swasta dan bekerja sama dengan pihak pelatihan lain seperti LPK. Kami meminta informasi terkini mengenai perusahaan-perusahaan potensial untuk kerjasama, baik dalam skala lokal maupun regional, serta melakukan penjajagan untuk penempatan di luar negeri. Namun, tentu saja, kami menghadapi beberapa hambatan dalam proses ini. Salah satunya adalah terbatasnya sumber daya, baik dalam hal anggaran maupun tenaga kerja, yang membatasi kemampuan kami dalam mengoptimalkan strategi dan program-program pelatihan. Selain itu, kami juga dihadapkan pada tantangan dalam menyesuaikan diri dengan perubahan cepat dalam tuntutan pasar kerja. Meskipun demikian, kami terus berupaya untuk mengatasi hambatan ini dengan melakukan kerjasama yang lebih erat dengan pihak terkait dan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara optimal.”

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa 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 penjajagan untuk penempatan di luar negeri.

Meskipun menghadapi beberapa hambatan, seperti terbatasnya sumber daya baik dalam hal anggaran maupun tenaga kerja, serta tantangan dalam menyesuaikan diri dengan perubahan cepat dalam tuntutan pasar kerja, Dinas Tenaga Kerja terus berupaya untuk mengatasi hal ini dengan melakukan kerjasama yang lebih erat dengan pihak terkait dan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara optimal. Ini menunjukkan komitmen mereka dalam mengembangkan strategi yang efektif untuk meningkatkan kompetensi calon tenaga kerja di wilayah mereka.

Berdasarkan observasi melalui dokumen Renstra Dinas Tenaga Kerja Tahun 2019-2024 didapatkan bahwa tantangan dan peluang Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis meliputi:

1. Identifikasi Faktor Internal

Dalam menganalisis lingkungan internal, hal yang menjadi perhatian utama adalah berupa faktor kekuatan dan kelemahan yang antara lain

a. Kekuatan

- 1) Adanya lembaga dinas
- 2) Tersedianya jumlah pegawai
- 3) Tersedianya sarana dan prasarana
- 3) Adanya program kerja
- 4) Dedikasi pegawai

b. Kekurangan

- 1) Profesionalisme SDM masih kurang
- 2) Sarana dan prasarana belum sepenuhnya memadai.
- 3) Koordinasi antar berbagai elemen intern masih kurang.
- 4) Pelayanan kepada masyarakat belum optimal.

2. Identifikasi Faktor Eksternal.

a. Peluang (*opportunities*).

- 1) Adanya berbagai peraturan.
- 2) Adanya lembaga-lembaga kemasyarakatan
- 3) Adanya Potensi Sumber Kesejahteraan Sosial (PSKS)

b. Ancaman (*threat*)

- 1) Kondisi social ekormi masyarakat
- 2) Pemahaman masyarakat yang masih kurang
- 3) jumlah Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) cenderung mengalami peningkatan

c. Kondisi yang diharapkan.

- a. Sarana dan prasarana yang memadai
- b. Aparatur yang professional.

- c. Ruang Kerja yang representatif.
 - d. Anggaran mencukupi.
 - e. Penambahan pegawai sesuai yang dibutuhkan.
 - f. Penyelenggaraan pemerintahan lebih optimal.
3. Jenis Pelayanan.
- a. Kartu Kuning (AK-1 s/d AK 5)
 - b. Wajib lapor perusahaan.

Selain itu identifikasi permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis, dalam upaya mengurangi pengangguran dan kemiskinan di Kabupaten Ciamis terdapat permasalahan yang sangat kompleks dan multidimensional. Permasalahan tersebut dikelompokkan secara umum sebagai berikut:

- a. Urusan Tenaga Kerja:
 - 1) Masih tingginya Tingkat Pengangguran Terbuka masyarakat,
 - 2) Sarana dan prasarana Kursus Latihan Kerja (KLK) sebagai pusat pelatihan keterampilan kerja di Kabupaten Ciamis mengalami rusak berat:
 - 3) Tenaga instruktur yang ada masih kurang.

b. Urusan Transmigrasi

Kuota transmigrasi yang ditetapkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat masih sedikit, sedangkan peminatnya cukup banyak.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi Dinas Tenaga Kerja dalam melakukan Pencermatan Lingkungan Internal dan Pencermatan Lingkungan Eksternal sudah dilakukan. Mura Has dan Molf (1998) (Jalan Sauna 2011-71) strategi mencoba mendapatkan keuntungan yang mampu bertahan lama dengan memberikan respon yang tepat terhadap peluang-peluang dan ancaman dari lingkungan eksternal dan lingkungan internal organisasi, dan kekuatan serta kelemahannya. Lakukan analisis lingkungan internal dan eksternal mengukur kekuatan dan kelemahan serta peluang dan ancaman yang akan dihadapi (Bambang 2003 5). Identifikasi peluang dan ancaman eksternal ini berguna agar suatu organisasi mengetahui posisi suatu organisasi tersebut dapat mendapatkan peluang dan mengatasi ancaman eksternal sehingga untuk mempermudah dalam rangka pencapaian tujuan

c. Adanya Analisis Pilihan Strategi untuk mencapai Faktor Kunci Keberhasilan

Menurut Fred R. David (2015), analisis pilihan strategi adalah proses mengevaluasi alternatif strategi yang telah diidentifikasi dan memilih strategi yang terbaik untuk mencapai tujuan organisasi. Analisis dan pemilihan strategi sebagian besar melibatkan pengambilan keputusan subyektif berdasarkan informasi objektif. Analisis

dan pemilihan strategi berusaha menentukan tindakan alternatif yang paling baik yang akan dijalankan didalam mewujudkan misi dan tujuan perusahaan.

Berdasarkan hal di atas untuk mencapai tujuan dapat dilakukan Strategi untuk mencapai Faktor Kunci Keberhasilan organisasi, pengembangan strategi yang sesuai untuk mengoptimalkan faktor-faktor tersebut, dan implementasi tindakan konkret untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Dengan demikian, organisasi dapat fokus pada aspek-aspek yang paling penting dalam mencapai keberhasilan mereka.

Untuk mengetahui adanya pencarian dan pemilihan strategi-strategi alternatif untuk mencapai tujuan, maka dilakukan wawancara dengan beberapa informan dan didapatkan informasi. Menurut Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis (Informan ke-1) menyatakan bahwa:

“Strategi yang kami laksanakan adalah melaksanakan pelatihan berbasis kompetensi untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja atau pencari kerja. Kami memilih strategi ini setelah melakukan analisis mendalam terhadap berbagai faktor yang mempengaruhi pemilihan strategi. Faktor-faktor tersebut antara lain adalah hasil analisis kebutuhan industri lokal, pertumbuhan ekonomi daerah, perkembangan teknologi, dan juga tren pasar kerja. Dengan mempertimbangkan faktor-faktor tersebut, kami yakin bahwa pelatihan berbasis kompetensi merupakan strategi yang paling tepat untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja dan mendukung kemajuan ekonomi Kabupaten Ciamis.”

Berdasarkan pernyataan Kepala Dinas Tenaga Kerja diatas Bahwa strategi yang diterapkan adalah melaksanakan pelatihan berbasis kompetensi untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja atau pencari kerja. Strategi ini dipilih setelah melakukan analisis mendalam terhadap berbagai faktor, seperti kebutuhan industri lokal, pertumbuhan ekonomi daerah, perkembangan teknologi, dan tren pasar kerja. Dengan mempertimbangkan faktor-faktor tersebut, dipercayai bahwa pelatihan berbasis kompetensi adalah strategi yang paling tepat untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja dan mendukung kemajuan ekonomi Kabupaten Ciamis. Sedangkan menurut Sekretaris Dinas Tenaga Kerja (Informan ke-2) menyatakan sebagai berikut:

“Strategi pastinya kita melaksanakan pelatihan berbasis kompetensi, seperti pelatihan menjahit bagi calon tenaga kerja di bidang garmen., dilihat dari kebutuhan pasar, jadi Kompetensi apa sekarang lagi dibutuhkan didunia pekerjaan, misalkan untuk tataboga , atau yang sekarang seperti barista disesuaikan dengan kebutuhan pasar kerja saat ini. dan disesuaikan dengan SDM yang ada di masyarakat. Kita mengadakan instruktur untuk melakukan tugas memberikan materi yaitu bekerja sama dengan pihak swasta dengan LPK.”

Menurut Sekretaris Dinas Tenaga Kerja, strategi yang diimplementasikan adalah pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi yang disesuaikan dengan kebutuhan pasar kerja saat ini. Contohnya, pelatihan menjahit bagi calon tenaga kerja di bidang garmen.

Hal ini dilakukan dengan mempertimbangkan kompetensi yang sedang dibutuhkan dalam dunia pekerjaan, seperti tata boga atau barista. Selain itu, strategi ini juga disesuaikan dengan sumber daya manusia yang tersedia di masyarakat. Untuk memberikan materi pelatihan, pihak Dinas Tenaga Kerja bekerja sama dengan pihak swasta dan LPK sebagai instruktur. Berdasarkan hasil wawancara dengan dua informan di atas bahwa strategi yang diterapkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis adalah melaksanakan pelatihan berbasis kompetensi untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja atau pencari kerja. Strategi ini dipilih setelah melakukan analisis mendalam terhadap berbagai faktor, seperti kebutuhan industri lokal, pertumbuhan ekonomi daerah, perkembangan teknologi, dan tren pasar kerja. Dengan mempertimbangkan faktor-faktor tersebut, dipercayai bahwa pelatihan berbasis kompetensi adalah strategi yang paling tepat untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja dan mendukung kemajuan ekonomi Kabupaten Ciamis.

Berdasarkan observasi melalui berita online didapatkan bahwa dalam meningkatkan Kompetensi Calon Tenaga kerja Kabupaten Ciamis Upaya ini melibatkan berbagai pihak, mulai dari pemerintah daerah, Balai Pelatihan Kerja (BLK), hingga perusahaan swasta. Bupati Ciamis menginstruksikan Dinas Tenaga Kerja untuk menggelar program pelatihan guna meningkatkan kualitas dan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) serta membuka peluang kerja bagi masyarakat, sejalan dengan upaya untuk membangun kemandirian ekonomi dan kesejahteraan masyarakat. (Prokopim Ciamis/Fauziah Ismi, 2022)

Berdasarkan beberapa hal di atas dapat diketahui untuk 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.

Selain itu, instruktur dari pihak swasta dan LPK juga memainkan peran penting dalam memberikan materi pelatihan yang relevan dan berkualitas. Dengan melibatkan ahli dan praktisi dari industri, pelatihan dapat disampaikan secara lebih efektif sesuai dengan tuntutan pasar kerja. Observasi melalui berita online juga menunjukkan bahwa program pelatihan ini mendapat dukungan langsung dari Bupati Ciamis, yang menekankan pentingnya meningkatkan kualitas dan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) untuk membangun kemandirian ekonomi dan kesejahteraan masyarakat. Dengan adanya kolaborasi yang kuat antara pemerintah daerah, lembaga pelatihan, dan

perusahaan swasta, serta dukungan dari kepala daerah, diharapkan program pelatihan ini dapat mencapai kesuksesan dalam meningkatkan kompetensi calon tenaga kerja di Kabupaten Ciamis.

D. Adanya Perencanaan Strategi

Menurut Sedarmayanti (2014:142), Rencana Strategi merupakan kelanjutan dari penetapan Faktor kunci keberhasilan, dimana setiap FKK akan memadu penetapan tujuan (menjembatani penjabaran misi kedalam tujuan), dan setiap tujuan dirinci menjadi beberapa sasaran (dengan indikator nya), dan masing-masing sasaran memiliki beberapa strategi yang dituangkan ke dalam kebijakan dan program.

Berdasarkan hal di atas Rencana Strategi merupakan kelanjutan dari penetapan Faktor Kunci Keberhasilan (FKK). Setiap FKK akan dijadikan dasar untuk menetapkan tujuan yang menghubungkan penjabaran misi ke dalam tujuan spesifik. Setiap tujuan kemudian diuraikan menjadi beberapa sasaran, lengkap dengan indikatornya. Masing-masing sasaran kemudian mendapatkan beberapa strategi yang akan diimplementasikan melalui kebijakan dan program yang disusun. Dengan pendekatan ini, rencana strategi dapat menjadi panduan yang komprehensif dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk mengetahui adanya Perencanaan Strategi, maka dilakukan wawancara dengan beberapa informan dan didapatkan informasi. Menurut Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis (Informan ke-1) menyatakan bahwa:

“Pertama, kami melakukan evaluasi mendalam terhadap kondisi saat ini, termasuk analisis kebutuhan industri, perkembangan teknologi, dan tren pasar kerja. Kemudian, kami melibatkan berbagai pihak terkait seperti industri lokal, lembaga pendidikan, dan komunitas dalam proses perumusan tujuan dan sasaran. Setelah itu, kami mengidentifikasi strategi yang paling sesuai dengan kebutuhan dan potensi daerah, dengan mempertimbangkan faktor-faktor eksternal dan internal yang telah kami analisis sebelumnya. Dengan pendekatan partisipatif dan analitis seperti ini, kami yakin bahwa tujuan, sasaran, dan strategi yang kami tetapkan akan efektif dalam mendukung peningkatan kompetensi calon tenaga kerja di Kabupaten Ciamis.”

Berdasarkan pernyataan Kepala Dinas Tenaga Kerja diatas Bahwa strategi yang mereka terapkan dimulai dengan evaluasi menyeluruh terhadap kondisi saat ini, termasuk analisis kebutuhan industri, perkembangan teknologi, dan tren pasar kerja. Mereka melibatkan berbagai pihak terkait seperti industri lokal, lembaga pendidikan, dan komunitas dalam merumuskan tujuan dan sasaran. Kemudian, mereka mengidentifikasi strategi yang paling sesuai dengan kebutuhan dan potensi daerah, dengan mempertimbangkan faktor-faktor eksternal dan internal yang telah dianalisis sebelumnya. Dengan pendekatan partisipatif dan analitis seperti ini, mereka yakin bahwa tujuan,

sasaran, dan strategi yang ditetapkan akan efektif dalam mendukung peningkatan kompetensi calon tenaga kerja di Kabupaten Ciamis. Sedangkan menurut Sekretaris Dinas Tenaga Kerja (Informan ke-2) menyatakan sebagai berikut:

“Dilihat dari kebutuhan pasar, jadi Kompetensi apa sekarang lagi dibutuhkan didunia pekerjaan, misalkan untuk tataboga , atau yang sekarang seperti barista disesuaikan dengan kebutuhan pasar kerja saat ini. dan disesuaikan dengan SDM yang ada di masyarakat. Misalkan Ciamis selatan, seperti panjalu banyak masyarakat yang minat ketukang besi, kompetensi pelatihan nya mengelas.”

Menurut Sekretaris Dinas Tenaga Kerja, strategi yang dijalankan adalah mengidentifikasi kompetensi yang saat ini dibutuhkan di pasar kerja. Misalnya, di bidang tata boga atau sebagai barista, disesuaikan dengan permintaan pasar kerja saat ini. Selain itu, strategi ini juga mempertimbangkan profil sumber daya manusia yang ada di masyarakat. Sebagai contoh, di Panjalu, Ciamis Selatan, banyak masyarakat yang tertarik pada profesi ketukang besi, sehingga kompetensi pelatihan yang disediakan adalah mengelas.

Selanjutnya menurut Kepala Sub Bagian Perencanaan Dinas Tenaga Kerja (Informan ke-3) menyatakan bahwa:

“Kami melibatkan berbagai pemangku kepentingan, termasuk perwakilan industri, lembaga pendidikan, dan masyarakat umum, dalam proses diskusi dan konsultasi untuk mengumpulkan masukan dan saran. Dari sini, kami merumuskan tujuan jangka pendek dan jangka panjang, sasaran yang spesifik dan terukur, serta strategi yang efektif dalam mencapainya. Proses ini melibatkan kolaborasi antarunit di dalam dinas, serta koordinasi dengan instansi terkait di tingkat lokal dan nasional. Setelah penetapan tujuan, sasaran, dan strategi, kami terus memantau dan mengevaluasi implementasi program-program kami untuk memastikan bahwa kami tetap bergerak menuju pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.”

Berdasarkan pernyataan diatas Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis telah melibatkan berbagai pemangku kepentingan seperti perwakilan industri, lembaga pendidikan, dan masyarakat umum dalam proses perumusan tujuan, sasaran, dan strategi untuk meningkatkan kompetensi calon tenaga kerja. Proses ini melibatkan kolaborasi internal di dalam dinas serta koordinasi dengan instansi terkait di tingkat lokal dan nasional. Setelah penetapan tujuan, sasaran, dan strategi, mereka juga melakukan pemantauan dan evaluasi terus-menerus terhadap implementasi program-program mereka untuk memastikan bahwa mereka bergerak menuju pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa Informan didapatkan informasi bahwa bahwa proses perencanaan strategi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis merupakan suatu upaya yang holistik dan berkelanjutan. Langkah-langkah awalnya

mencakup evaluasi menyeluruh terhadap kondisi saat ini, yang melibatkan analisis mendalam terhadap kebutuhan industri, perkembangan teknologi, serta tren pasar kerja. Proses ini tidak hanya mengandalkan data internal, tetapi juga melibatkan input dari berbagai pemangku kepentingan seperti industri lokal, lembaga pendidikan, dan komunitas.

Dalam merumuskan tujuan dan sasaran, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis memastikan adanya keterkaitan yang jelas dengan misi organisasi. Setiap tujuan kemudian diuraikan menjadi beberapa sasaran yang spesifik dan terukur, lengkap dengan indikatornya. Proses ini dilakukan secara partisipatif, dengan melibatkan berbagai pihak terkait untuk memastikan representasi kebutuhan dan aspirasi semua pihak.

Langkah selanjutnya adalah identifikasi strategi yang paling sesuai dengan kebutuhan dan potensi daerah. Strategi ini tidak hanya mempertimbangkan faktor-faktor eksternal seperti tren pasar kerja, tetapi juga faktor internal seperti profil sumber daya manusia yang ada di masyarakat. Misalnya, dengan mempertimbangkan minat dan potensi masyarakat tertentu, seperti di Panjalu, Ciamis Selatan, yang banyak memiliki ketertarikan pada profesi ketukang besi, strategi pelatihan yang disediakan adalah mengelas.

Proses perumusan strategi ini juga melibatkan kolaborasi antarunit di dalam dinas serta koordinasi dengan instansi terkait di tingkat lokal dan nasional. Kerja sama ini diperlukan untuk memastikan keselarasan dan efektivitas implementasi program-program yang telah direncanakan. Selain itu, pemantauan dan evaluasi terus-menerus dilakukan untuk memastikan bahwa implementasi program-program tersebut berjalan sesuai dengan rencana dan berkontribusi pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Secara keseluruhan, pendekatan yang komprehensif dan terpadu ini memastikan bahwa rencana strategi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis tidak hanya merupakan dokumen statis, tetapi juga menjadi panduan dinamis dalam mencapai tujuan organisasi serta memberikan dampak positif bagi peningkatan kompetensi calon tenaga kerja di wilayah tersebut.

4.2.2 Implementasi Strategi

Menurut Wheelen and 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.

Berdasarkan pendapat Wheelen and Hunger diatas bahwa implementasi strategi merupakan proses yang melibatkan transformasi strategi dan kebijakan menjadi tindakan

nyata melalui pengembangan program, anggaran, dan prosedur yang tepat. Proses ini bukan hanya tentang menghasilkan rencana yang bagus, tetapi juga tentang menjalankan rencana tersebut dengan efektif dalam operasi sehari-hari perusahaan. Berikut ini merupakan indikator-indikator yang terdapat dalam implementasi Startegi

a. Adanya Program tambahan dan pelatihan Calon tenaga kerja di Kabupaten Ciamis

Untuk mengetahui adanya program-program tambahan dan pelatihan Calon tenaga kerja di Kabupaten Ciamis dalam meningkatkan kompetensi Calon Tenaga Kerja, maka dilakukan wawancara dengan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis (Informan ke-1) menyatakan bahwa :

“Untuk program tambahan nya ya melaksanakan pelatihan berbasis kompetensi, misal dari permintaan kebanyakan dari bidang Garmen sebelum bekerja dibekali ilmu menjahit Selain itu, kami juga merencanakan untuk meningkatkan kerjasama dengan industri lokal dalam menyelenggarakan magang dan program pelatihan on-the-job training. Hal ini bertujuan untuk memberikan pengalaman praktis kepada calon tenaga kerja dan memastikan bahwa mereka memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan industri. Selain itu, kami juga akan mengadakan program pelatihan tambahan seperti pelatihan soft skills dan pengembangan kepribadian untuk meningkatkan daya saing calon tenaga kerja di pasar kerja.”

Berdasarkan pernyataan berikut dapat diketahui bahwa Disnaker memiliki beberapa program tambahan dan inisiatif untuk meningkatkan kompetensi calon tenaga kerja di Kabupaten Ciamis. Pertama, mereka melaksanakan pelatihan berbasis kompetensi, di mana calon tenaga kerja diberikan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan industri tertentu, seperti pelatihan menjahit bagi calon pekerja di bidang garmen.

Adapun informan selanjutnya hasil wawancara adanya program tambahan dengan Bidang Sub Bagian Perencanaan Dinas Tenaga Kerja (Informan ke-2) menyatakan sebagai berikut:

“Kami merencanakan serangkaian program pelatihan yang dirancang khusus untuk memenuhi kebutuhan industri lokal. Program ini mencakup berbagai bidang, seperti tataboga, pengelasan, teknologi informasi, dan lain-lain. Kami juga merencanakan program penyuluhan dan bimbingan karir untuk membantu calon tenaga kerja dalam mempersiapkan diri mereka untuk mencari pekerjaan. Program ini akan memberikan informasi tentang peluang karir, persiapan wawancara kerja, pembuatan CV yang baik, dan keterampilan lain yang diperlukan untuk sukses di dunia kerja.”

Berdasarkan pernyataan berikut dapat diketahui bahwa Disnaker memiliki strategi yang beragam untuk memenuhi kebutuhan industri lokal dan membantu calon tenaga kerja dalam mempersiapkan diri mereka untuk memasuki dunia kerja.

Selanjutnya wawancara dengan masyarakat/calon Tenaga kerja sebagai (Informan ke-3) menyatakan sebagai berikut :

“Menurut saya, program penyuluhan dan bimbingan karir mungkin tidak cukup intensif atau praktis untuk membantu kami secara efektif memasuki dunia kerja yang kompetitif. Saya berharap ada lebih banyak konsultasi dengan para pemangku kepentingan lokal untuk memastikan bahwa program pelatihan yang ditawarkan benar-benar relevan dan bermanfaat bagi kami, calon tenaga kerja”

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa informan memiliki kekhawatiran tentang efektivitas dan praktikalitas dari program penyuluhan dan bimbingan karir yang diselenggarakan. Mereka menyatakan bahwa program tersebut mungkin tidak cukup intensif atau praktis untuk membantu mereka bersaing dalam dunia kerja yang kompetitif.

Adapun Selanjutnya wawancara dengan masyarakat/calon Tenaga kerja sebagai (Informan ke-4) menyatakan sebagai berikut :

“Secara keseluruhan, saya menilai upaya Disnaker Ciamis dalam meningkatkan kompetensi calon tenaga kerja di Kabupaten Ciamis sangat positif dan bermanfaat. Disnaker Ciamis menawarkan berbagai program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan berbagai sektor industri. Namun jumlah peserta pelatihan yang dibatasi terkadang membuat calon tenaga kerja yang ingin mengikuti pelatihan harus menunggu lama.”

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa upaya Disnaker Ciamis dalam meningkatkan kompetensi calon tenaga kerja di Kabupaten Ciamis dinilai sangat positif dan bermanfaat oleh informan. Namun demikian, terdapat catatan bahwa jumlah peserta pelatihan yang dibatasi terkadang menyebabkan calon tenaga kerja harus menunggu lama untuk dapat mengikuti pelatihan tersebut.

Adapun Selanjutnya wawancara dengan masyarakat/calon Tenaga kerja sebagai (Informan ke-5) menyatakan sebagai berikut :

“Untuk program dan pelatihan, saya merasa bahwa fokusnya terlalu umum dan tidak cukup spesifik. Misalnya, di mana pelatihan untuk industri kreatif atau teknologi terbaru yang sedang berkembang? Selain itu, meskipun program penyuluhan dan bimbingan karir penting, tetapi bagaimana dengan masalah aksesibilitas dan jumlah peserta yang terbatas? Saya berharap ada lebih banyak diversifikasi dalam program pelatihan serta peningkatan kapasitas untuk menampung lebih banyak peserta agar lebih banyak orang dapat memanfaatkannya secara maksimal.”

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa 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.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan seluruh Informan dapat disampaikan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis telah mengambil langkah-langkah yang signifikan untuk meningkatkan kompetensi 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.

Namun demikian, wawancara dengan para informan juga mengungkapkan beberapa masukan dan kekhawatiran. Salah satunya adalah tentang kurangnya spesifiktas program pelatihan, di mana beberapa sektor industri, seperti industri kreatif atau teknologi terbaru, belum tercakup dengan baik. Hal ini menyoroti perlunya lebih banyak diversifikasi dalam program pelatihan untuk mencakup berbagai sektor industri yang relevan dan sedang berkembang.

Selain itu, terdapat juga catatan mengenai keterbatasan aksesibilitas dan kapasitas program pelatihan. Jumlah peserta yang dibatasi seringkali membuat calon tenaga kerja harus menunggu lama untuk dapat mengikuti pelatihan yang mereka butuhkan. Hal ini menunjukkan perlunya peningkatan kapasitas untuk menampung lebih banyak peserta, sehingga lebih banyak orang dapat memanfaatkan program pelatihan tersebut secara maksimal.

Selain itu, beberapa informan juga mengungkapkan kekhawatiran tentang efektivitas dan praktikalitas program penyuluhan dan bimbingan karir. Mereka berpendapat bahwa program tersebut mungkin tidak cukup intensif atau praktis untuk membantu calon tenaga kerja bersaing dalam dunia kerja yang kompetitif. Oleh karena itu, diperlukan lebih banyak konsultasi dengan para pemangku kepentingan lokal untuk memastikan bahwa program pelatihan yang ditawarkan benar-benar relevan dan bermanfaat bagi calon tenaga kerja.

Secara keseluruhan, meskipun terdapat beberapa catatan dan masukan untuk perbaikan, upaya Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis dalam meningkatkan kompetensi calon tenaga kerja dinilai positif dan bermanfaat oleh sebagian besar informan. Namun, untuk terus meningkatkan efektivitas dan relevansi program-program tersebut, kerjasama dan komunikasi yang lebih erat dengan berbagai pihak terkait, termasuk para pemangku kepentingan lokal, sangatlah penting.

b. Adanya 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. Dalam sebuah organisasi anggaran diperlukan sebagai salah satu sumber daya yang harus ada. Seperti pengertian yang telah disebutkan sebelumnya bahwa anggaran berhubungan dengan dari mana dan untuk apa anggaran tersebut digunakan dalam jangka waktu tertentu.

Untuk mengetahui penyiapan anggaran yang memadai dalam meningkatkan kompetensi calon tenaga kerja yang merupakan salah satu sumber daya penting dalam sebuah strategi, maka dilakukan wawancara dengan beberapa informan dan didapatkan informasi. Menurut Kepala sub bagian Keuangan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis (Informan ke-1) mengemukakan bahwa:

kami melakukan evaluasi terhadap anggaran yang tersedia dan menetapkan prioritas-prioritas dalam hal penggunaan dana. Kemudian, kami mengidentifikasi program-program yang membutuhkan pendanaan, seperti pelatihan berbasis kompetensi, penyuluhan karir, kerjasama dengan industri, dan pengembangan keahlian teknologi informasi. Setelah itu, kami menentukan alokasi anggaran yang tepat untuk setiap program berdasarkan kebutuhan dan dampak yang diharapkan.

Sumber anggarannya dari APBD Kabupaten sebesar 2,7 M dengan 6 program dan

31 kegiatan diantaranya :

1 Penunjang urusan Pemerintah Daerah Kabupaten Kota

2 Perencanaan tenaga kerja pelatihan kerja dan proukrivitas tenaga kerja

3 Penempatan tenaga kerja

4 Perluasan kesempatan kerja

5 Program hubungan industrial

6 Pembangunan kawasan transmigrasi

Berdasarkan pernyataan di atas bahwa Dinas Tenaga Kerja telah melakukan evaluasi anggaran yang tersedia dan menetapkan prioritas penggunaannya. Dinas Tenaga Kerja mengidentifikasi program-program yang membutuhkan pendanaan, seperti pelatihan berbasis kompetensi, penyuluhan karir, kerjasama dengan industri, dan pengembangan keahlian teknologi informasi. Selanjutnya, mereka menentukan alokasi anggaran untuk setiap program berdasarkan kebutuhan dan dampak yang diharapkan. Sumber anggarannya berasal dari APBD sebesar 2,7 M, dengan enam program dan 31 kegiatan, termasuk penunjang urusan Pemerintah Daerah Kabupaten Kota, perencanaan

tenaga kerja, penempatan tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja, program hubungan industri, dan pembangunan kawasan transmigrasi. Selanjutnya hal serupa juga diungkapkan oleh Kepala Seksi Pelatihan dan Pemagangan Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis (Informan ke-2) menyatakan bahwa :

“Pelatihan di Dinas dan di UPTD memiliki perbedaan hanya pada penganggarannya, tetapi tujuannya sama, yaitu untuk warga Kabupaten Ciamis. Di sini, anggarannya berasal dari APBD dengan fokus pada pelatihan dan peningkatan produktivitas. Di UPTD, sumber anggarannya berasal dari pusat, dan meskipun persiapannya tidak khusus untuk wirausaha, tetapi untuk mempersiapkan tenaga kerja. Jumlah peserta yang akan dilatih bergantung pada kecukupan dana. Namun, dari sudut pandang minimum, setiap pelatihan biasanya melibatkan 20-25 orang calon tenaga kerja.”

Menurut pernyataan di atas bahwa meskipun terdapat perbedaan dalam sumber anggaran antara pelatihan di Dinas Tenaga Kerja dan Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD), tujuan keduanya tetap sama, yaitu untuk meningkatkan keterampilan dan produktivitas warga Kabupaten Ciamis.

Pelatihan yang diselenggarakan oleh Dinas Tenaga Kerja menggunakan anggaran dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) dengan fokus pada peningkatan produktivitas. Sementara itu, pelatihan di UPTD didanai oleh sumber anggaran pusat, meskipun persiapannya tidak khusus untuk wirausaha, tetapi untuk mempersiapkan tenaga kerja. Meskipun begitu, jumlah peserta yang akan dilatih tergantung pada ketersediaan dana. Selanjutnya menurut Kepala UPTD Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis (Informan ke-3) menyatakan bahwa:

“Di UPTD sendiri anggaran atau biaya untuk pelatihan kerja dibiayai oleh APBN dari kementerian Langsung dari kementerian pusat via BLK sementara untuk anggaran dari APBD belum ada untuk di UPTD”

Berbeda sumber anggaran antara di Dinas dan UPTD, jika dari Dinas berasal dari APBD maka di UPTD berasal dari APBN melalui Kementerian Ketenagakerjaan. Dalam penyediaan Anggaran terdapat hambatan yang dialami, hal tersebut disampaikan oleh Kepala sub bagian Keuangan Dinas Tenaga Kerja (Informan ke-1) menyatakan bahwa : *terbatasnya anggaran yang tersedia untuk mendukung implementasi strategi dalam meningkatkan kompetensi calon tenaga kerja. dan terkendala uang dari pusat sampai saat ini belum keluar”*

Menurut Kepala sub bagian Keuangan Dinas Tenaga Kerja terdapat keterbatasan dalam anggaran yang tersedia untuk mendukung implementasi strategi dalam meningkatkan kompetensi calon tenaga kerja. Selain itu juga mengungkapkan bahwa terdapat kendala dalam penyaluran dana dari pusat, yang menyebabkan hingga saat ini belum ada pencairan dana yang diperlukan. Sedangkan menurut Kepala UPTD Latihan

Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis (Informan ke-2) hambatan terkait dengan penyiapan anggaran adalah:

“Hambatannya sebenarnya adalah kurangnya anggaran, karena kebijakan dari Kementerian Ketenagakerjaan. Menurut kebijakan, untuk mendapatkan anggaran lebih banyak, itu tergantung pada jumlah instruktur Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang ada di Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) atau di lembaga pelatihan. Seharusnya ada instruktur PNS untuk mendukung pelaksanaan program-program pelatihan.”

Berdasarkan pernyataan di atas bahwa salah satu hambatan utama yang dihadapi dalam pengadaan anggaran untuk pelatihan adalah kebijakan yang diterapkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan. Menurut kebijakan tersebut, penentuan jumlah anggaran yang diberikan tergantung pada jumlah instruktur Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang tersedia di Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) atau di lembaga pelatihan. Artinya, semakin banyak instruktur PNS yang tersedia, semakin besar kemungkinan untuk mendapatkan alokasi anggaran yang lebih besar. Berdasarkan hambatan yang telah disebutkan maka upaya yang telah dilakukan yaitu menurut Kepala sub bagian Keuangan Dinas Tenaga Kerja (Informan ke-1) mengemukakan bahwa :

“Menunggu sambil mempersiapkan segala sesuatunya dimulai dari pengumpulan data peserta terus kordinasi dengan tempat-tempat yang akan latih adalah langkah-langkah yang kami ambil untuk menghadapi keterbatasan anggaran dalam pelaksanaan program pelatihan. Misalnya, kami terus memperbarui database peserta pelatihan untuk memastikan bahwa kami memiliki informasi yang akurat dan terkini tentang kebutuhan pelatihan mereka. Selain itu, kami aktif berkomunikasi dengan lembaga-lembaga pelatihan dan mitra kerja kami untuk mengatur jadwal dan persiapan yang efisien.”

Dari pernyataan diatas dengan mengambil langkah-langkah konkret untuk mengatasi keterbatasan anggaran dalam pelaksanaan program pelatihan. Salah satu upaya utama yang dilakukan adalah dengan melakukan persiapan yang matang dan terencana sebelum pelaksanaan pelatihan dimulai. Selanjutnya upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan ini menurut Kepala UPTD Latihan Keria Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis (Informan ke-2) mengemukakan bahwa :

“Pihak Dinas telah berkoordinasi dengan Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia (BPKSDM) terkait kebutuhan akan instruktur. Langkah ini diambil agar pada tahun-tahun mendatang, BPKSDM dapat menyelenggarakan seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) untuk kejuruan-kejuruan instruktur yang diperlukan di Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD). BPKSDM memiliki kewenangan untuk menyelenggarakan seleksi calon, sehingga koordinasi ini diharapkan dapat membantu dalam memenuhi kebutuhan akan instruktur yang kompeten di masa mendatang.”

Dari pernyataan diatas merupakan upaya strategis yang diambil oleh pihak Dinas untuk memastikan ketersediaan instruktur yang kompeten di Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) pada masa mendatang. Kolaborasi dengan Badan Kepegawaian Sumber Daya

Manusia (BPKSDM) menunjukkan komitmen dalam mengidentifikasi dan memenuhi kebutuhan akan tenaga instruktur yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa Informan dihadapkan informasi bahwa Meskipun terdapat 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

c. Adanya Sistem Pemantauan untuk pelayanan kompetensi calon tenaga kerja

Sedarmayanti (2014:155) mengemukakan Sistem Pemantauan adalah proses mengetahui adanya kesesuaian/penyimpangan antara pelaksana dengan rencana dalam rangka mencapai tujuan/sasaran organisasi. Menurut pengertian tersebut bahwa sistem pemantauan merupakan suatu proses yang digunakan untuk memeriksa dan menilai sejauh mana pelaksanaan suatu rencana atau kegiatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Untuk mengetahui adanya Sistem Pemantauan untuk pelayanan kompetensi calon tenaga kerja, maka dilakukan wawancara dengan beberapa Informan dan didapatkan informasi. Menurut kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis (Informan ke-1) mengemukakan bahwa :

“Kami memiliki sistem pelaporan dan evaluasi yang terstruktur untuk memantau dan mengawasi pelaksanaan program secara berkala. Kami melakukan pemantauan terhadap peserta pelatihan untuk memastikan bahwa mereka berhasil memperoleh pekerjaan setelah menyelesaikan pelatihan. Jika ada peserta yang belum bekerja, kami memberikan informasi terkait lowongan kerja dan memberikan dukungan tambahan untuk membantu mereka mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan yang dimiliki.”

Berdasarkan pernyataan di atas Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis telah mengimplementasikan sistem pemantauan yang terstruktur untuk memantau pelaksanaan program pelatihan secara berkala. Mereka melakukan pemantauan terhadap peserta pelatihan untuk memastikan keberhasilan mereka dalam mendapatkan pekerjaan setelah menyelesaikan pelatihan. Selanjutnya menurut Kepala Seksi Pembinaan dan Produktivitas Tenaga Kerja di Dinas Tenaga Kerja (Informan ke-2) mengemukakan bahwa :

“Setelah melakukan pelatihan kita biasanya memonitoring beberapa waktu Kedepan 2 atau 3 bulan kita cek mereka apakah mereka sudah bekerja atau mereka berwirausaha atau tidak belum bekerja. untuk peserta yang masih belum mendapatkan pekerjaan kita memprioritaskan dulu peserta yang belum memiliki

dasar kompetensi jadi memberikan yang lain. Dan kita mensupport yang belum mendapatkan pekerjaan.”

Berdasarkan pernyataan di atas setelah melakukan pelatihan, Dinas Tenaga Kerja melakukan pemantauan peserta dalam jangka waktu 2 atau 3 bulan untuk mengecek apakah mereka sudah mendapatkan pekerjaan atau memulai usaha. Mereka memprioritaskan peserta yang masih belum memiliki dasar kompetensi dengan memberikan dukungan tambahan atau pelatihan tambahan. Selanjutnya menurut Kepala Seksi Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja di Dinas Tenaga Kerja (Informan ke-3) mengemukakan bahwa:

“Untuk sistem pelaksanaan program, kami mengacu pada peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah daerah maupun pusat terkait bidang ketenagakerjaan. Kami memiliki prosedur operasional standar yang harus diikuti oleh semua pihak terkait. Dalam memantau dan mengawasi pelaksanaannya, kami melakukan berbagai kegiatan seperti inspeksi lapangan, evaluasi rutin, serta kerjasama dengan pihak terkait lainnya seperti pemerintah desa atau kecamatan.”

Menurut Kepala Seksi Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja di Dinas Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja memiliki sistem pelaksanaan program yang mengacu pada peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah daerah dan pusat terkait bidang ketenagakerjaan. Mereka memiliki prosedur operasional standar yang harus diikuti oleh semua pihak terkait, serta melakukan pemantauan dan pengawasan melalui berbagai kegiatan seperti inspeksi lapangan, evaluasi rutin, dan kerjasama dengan pihak terkait lainnya seperti pemerintah desa atau kecamatan. Dalam Sistem Pemantauan untuk pelayanan kompetensi calon tenaga kerja, terdapat hambatan yang dialami, hal tersebut disampaikan oleh Kepala Seksi Pembinaan dan Produktivitas Tenaga Kerja di Dinas Tenaga Kerja (Informan ke-2) menyatakan bahwa ::

“Hambatannya sebenarnya adalah keterbatasan sumber daya, terutama dalam hal waktu dan tenaga, untuk melakukan pemantauan yang intensif terhadap setiap peserta pelatihan. Selain itu, sulitnya mendapatkan informasi yang akurat mengenai keberlanjutan karier peserta setelah pelatihan juga menjadi tantangan tersendiri.”

Menurut Kepala Seksi Pembinaan dan Produktivitas Tenaga Kerja di Dinas Tenaga Kerja Hambatan yang dihadapi dalam sistem pemantauan untuk pelayanan kompetensi calon tenaga kerja, seperti keterbatasan sumber daya dan sulitnya mendapatkan informasi yang akurat. Sedangkan menurut Kepala Seksi Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja di Dinas Tenaga Kerja (Informan ke-3) hambatan terkait dengan sistem pemantauan untuk pelayanan kompetensi calon tenaga kerja adalah:

kami menghadapi berbagai hambatan yang mencakup keterbatasan anggaran, kurangnya kesadaran masyarakat terhadap program, dan perubahan kebijakan

yang tidak terduga. Selain itu, tantangan lainnya adalah koordinasi antarinstansi yang kompleks dan perbedaan dalam interpretasi aturan yang mengatur program-program ketenagakerjaan.

Berdasarkan pernyataan di atas bahwa salah satu hambatan utama yang dihadapi dalam pelayanan kompetensi calon tenaga kerja adalah keterbatasan anggaran, kurangnya kesadaran masyarakat terhadap program, dan perubahan kebijakan yang tidak terduga. Selain itu, tantangan lainnya meliputi koordinasi antarinstansi yang kompleks dan perbedaan dalam interpretasi aturan yang mengatur program-program ketenagakerjaan. Berdasarkan hambatan yang telah disebutkan maka upaya yang telah dilakukan yaitu menurut Kepala Seksi Pembinaan dan Produktivitas Tenaga Kerja di Dinas Tenaga Kerja mengemukakan bahwa (Informan ke-2) :

“Upaya dilakukan dengan meningkatkan efisiensi dalam proses pemantauan. Misalnya, dengan mengimplementasikan sistem pelaporan yang lebih terstruktur dan efektif, serta memanfaatkan teknologi informasi untuk mempermudah pengumpulan dan analisis data. Selain itu, melakukan kerjasama dengan pihak terkait seperti lembaga pelatihan dan instansi pemerintah setempat juga dapat membantu dalam mendapatkan informasi yang lebih akurat dan mendukung dalam memantau kemajuan peserta pelatihan.”

Dari pernyataan di atas dengan upaya dilakukan dengan meningkatkan efisiensi dalam proses pemantauan. Contohnya, dengan mengimplementasikan sistem pelaporan yang lebih terstruktur dan efektif serta memanfaatkan teknologi informasi untuk mempermudah pengumpulan dan analisis data. Selain itu, kerjasama dengan pihak terkait seperti lembaga pelatihan dan instansi pemerintah setempat juga dapat membantu dalam mendapatkan informasi yang lebih akurat dan mendukung dalam memantau kemajuan peserta pelatihan. Selanjutnya upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan ini menurut Kepala Seksi Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja di Dinas Tenaga Kerja (Informan ke-3) mengemukakan bahwa :

“kami berupaya mengatasi hambatan-hambatan tersebut dengan melakukan advokasi publik, meningkatkan komunikasi antarinstansi, serta memperkuat monitoring dan evaluasi program secara terus-menerus.”

Dari pernyataan di atas merupakan upaya yang strategis dalam mengatasi hambatan-hambatan yang dihadapi. Melalui advokasi publik, meningkatkan komunikasi antarinstansi, dan memperkuat monitoring serta evaluasi program secara terus-menerus, kami bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi program pelayanan kompetensi calon tenaga kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa Informan didapatkan informasi bahwa Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis 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.

Namun, terdapat hambatan dalam sistem pemantauan, seperti keterbatasan sumber daya dan kesulitan mendapatkan informasi yang akurat mengenai keberlanjutan karier peserta setelah pelatihan. Selain itu, dalam pelayanan kompetensi calon tenaga kerja, dinas ini menghadapi keterbatasan anggaran, kurangnya kesadaran masyarakat terhadap program, dan perubahan kebijakan yang tidak terduga. Tantangan lainnya meliputi koordinasi antarinstansi yang kompleks dan perbedaan dalam interpretasi aturan yang mengatur program ketenagakerjaan.

Upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan tersebut adalah dengan meningkatkan efisiensi dalam proses pemantauan, mengimplementasikan sistem pelaporan yang lebih terstruktur dan efektif, serta memanfaatkan teknologi informasi untuk mempermudah pengumpulan dan analisis data. Selain itu, kerjasama dengan pihak terkait seperti lembaga pelatihan dan instansi pemerintah setempat juga dilakukan untuk mendapatkan informasi yang lebih akurat dan mendukung dalam memantau kemajuan peserta pelatihan. Selanjutnya, dilakukan advokasi publik, peningkatan komunikasi antarinstansi, dan penguatan monitoring serta evaluasi program secara terus-menerus untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi program pelayanan kompetensi calon tenaga kerja.

4.2.3 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 dilingkungan organisasi tersebut. Sedangkan menurut Sedarnayanti (2014:35) evaluasi strategi adalah aktivitas untuk mengukur, mengevaluasi dan memberi umpan balik kinerja organisasi

Evaluasi dalam strategi adalah langkah penting bagi suatu organisasi setelah mengimplementasikan program atau kebijakan dalam strateginya. Evaluasi ini penting untuk menilai kinerja program dan menentukan apakah perbaikan diperlukan untuk

strategi yang baru. Berikut adalah beberapa indikator yang digunakan dalam Evaluasi strategi:

a. Adanya pengukuran dan Evaluasi Kinerja

Menurut Sedarnayanti (2014:163) pengukuran merupakan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi Organisasi. Menurut pengertian tersebut bahwa pengukuran menentukan apakah kegiatan telah berhasil atau gagal dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan, yang merupakan bagian dari upaya untuk mewujudkan visi dan misi organisasi.

Untuk mengetahui Adanya pengukuran dan Evaluasi Kinerja maka dilakukan wawancara dengan beberapa Informan dan didapatkan informasi. Menurut kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis (Informan ke-1) menyatakan bahwa :

“Kami mengukur dan mengevaluasi kinerja strategi-strategi yang telah diimplementasikan dengan menggunakan beberapa indikator kinerja yang telah ditetapkan sebelumnya. Indikator-indikator ini mencakup tingkat penyerapan tenaga kerja setelah pelatihan, peningkatan keterampilan dan pengetahuan calon tenaga kerja, serta tingkat kepuasan peserta terhadap program pelatihan. Kami juga melakukan survei dan wawancara dengan pihak terkait seperti industri dan lembaga pendidikan untuk mendapatkan umpan balik terkait efektivitas strategi yang telah dilaksanakan. Dengan memantau dan mengevaluasi secara berkala, kami dapat mengidentifikasi keberhasilan dan area yang perlu diperbaiki dalam upaya meningkatkan kompetensi calon tenaga kerja di Kabupaten Ciamis.”

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis melakukan pengukuran dan evaluasi kinerja strategi yang telah diimplementasikan dengan menggunakan beberapa indikator kinerja yang telah ditetapkan sebelumnya. Indikator-indikator tersebut mencakup tingkat penyerapan tenaga kerja setelah pelatihan, peningkatan keterampilan dan pengetahuan calon tenaga kerja, serta tingkat kepuasan peserta terhadap program pelatihan. Selanjutnya menurut Kepala Seksi Pelatihan dan Pemagangan Tenaga Kerja di Dinas Tenaga Kerja (Informan ke-2) menyatakan bahwa:

“Untuk mengembangkan kemampuan calon tenaga kerja di Kabupaten Ciamis, Dinas Tenaga Kerja menerapkan strategi pemantauan dan evaluasi secara berkelanjutan. Salah satu fokus utamanya adalah mengurangi jumlah calon tenaga kerja yang belum terampil dengan meningkatkan kesepakatan kerjasama (MoU), meningkatkan jumlah pelatihan, dan memberdayakan peserta pelatihan untuk menjadi wirausaha. Pendekatan ini bertujuan untuk mengubah persepsi bahwa pelatihan hanya untuk mencari pekerjaan, tetapi juga untuk membuka peluang menjadi pengusaha. Meskipun modal awalnya kecil, yaitu Rp500.000, namun peserta diarahkan untuk berwirausaha sebagai bos. Selain itu, rapat internal diadakan untuk mempertimbangkan peningkatan MoU dengan perusahaan-perusahaan target, baik yang berlokasi di Ciamis maupun di luar

Ciamis. Prioritas pelatihan ditentukan berdasarkan kebutuhan dan minat masyarakat setempat, yang dibahas dalam rapat-rapat berkala yang diadakan setiap dua bulan sekali, karena periode tersebut dianggap lebih memadai untuk menganalisis data dengan cermat.”

Berdasarkan pernyataan diatas Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis menerapkan strategi yang komprehensif untuk meningkatkan kemampuan calon tenaga kerja. Mereka tidak hanya fokus pada pelatihan untuk mencari pekerjaan, tetapi juga memberdayakan peserta pelatihan untuk menjadi wirausaha. Ini menunjukkan kesadaran akan pentingnya mempersiapkan calon tenaga kerja untuk berbagai jenis karier, termasuk menjadi pengusaha mandiri.

Selain itu, pendekatan yang digunakan melibatkan kerjasama dengan pihak industri dan lembaga pendidikan, yang mencerminkan upaya untuk menghubungkan pelatihan dengan kebutuhan dunia kerja. Rapat internal yang diadakan secara berkala juga menunjukkan komitmen untuk terus memantau dan mengevaluasi efektivitas strategi yang diterapkan, serta mengadaptasinya sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan terkini. Selanjutnya menurut sekretaris Dinas Tenaga Kerja mengemukakan bahwa : *“Untuk Evaluasi setiap setahun sekali namun laporan rutin ada perbulan”*

Evaluasi dilakukan setahun sekali biasanya di akhir tahun anggaran, hal tersebut juga diungkapkan oleh Kepala UPTD Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis mengemukakan bahwa: "Rapat evaluasi sebelum kita melaksanakan kegiatan sctiap tahun anggaran baru kita selalu berkumpul sampai sejauh mana pelaksanaan kegiatan keberhasilanya atau misalkan di bidang itykekurangannya apa jadi diluruskan diganti atau apa Berembug untuk menmperbaiki dan menambah yang kurang Harus dibanyakin pelatihan-pelatihan kerja yang sesuai dengan potensi daerah dan sesuai dengan kebtuhan industri “

Dari pernyataan di atas melalui forum dengan rapat evaluasi dapat dilakuka melalui forum rapat evaluasi, dapat dilakukan penilaian menyeluruh terkait dengan sejauh mana keberhasilan pelaksanaan kegiatan setiap tahun anggaran baru. Kepala UPTD Latihan Kerja menegaskan bahwa rapat evaluasi menjadi kesempatan untuk mengidentifikasi kekurangan dan keberhasilan dalam pelaksanaan kegiatan sebelumnya.

Dalam rapat tersebut, berbagai aspek dijadikan bahan evaluasi, termasuk kemampuan kegiatan dalam memenuhi tujuan yang telah ditetapkan, serta aspek-aspek lain seperti efisiensi penggunaan anggaran, respons masyarakat, dan kesesuaian program dengan kebutuhan industri dan potensi daerah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa Informan didapatkan informasi bahwa rapat evaluasi sangat penting untuk menilai keberhasilan pelaksanaan kegiatan

setiap tahun anggaran baru, terutama dalam konteks pengukuran kinerja. Rapat ini memberikan kesempatan untuk mengidentifikasi apa yang berhasil dan apa yang tidak selama pelaksanaan kegiatan sebelumnya, serta mengukur sejauh mana pencapaian terhadap tujuan yang telah ditetapkan.

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.

Menurut Wirawan (2011:7) (dalam Munthe, A. P. 2015).mengatakan bahwa: "evaluasi sebagai riset untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menyajikan informasi yang bermanfaat mengenai objek evaluasi, menilainya dan membandingkannya dengan indikator evaluasi dan hasilnya dipergunakan untuk mengambil keputusan mengenai objek evaluasi". Evaluasi internal dilakukan agar dapat mengetahui sejauh mana program dilaksanakan sehingga dari hal tersebut dapat diketahui apabila ada kekurangan yang nantinya menjadi bahan untuk menyusun strategi kedepannya.

b. Adanya Pelaporan dan Pertanggungjawaban

Sedarmayanti (2014:166) mengemukakan aspek terakhir dari evaluasi strategi adalah pelaporan, yaitu: penyampaian perkembangan dan hasil usaha (kinerja), baik secara lisan /tulisan. Dengan adanya Laporan, maka pihak yang berkepentingan (internal dan eksternal) akan mengetahui jelas kinerja organisasi dan akan menjadi umpan balik bagi proses perencanaan selanjutnya. Salah satu tujuan dilakukan pelaporan adalah pelaksanaan akuntabilitas yaitu sebagai komunikasi objektif dan teratur tentang informasi fakta kinerja yang dihasilkan. Menurut pengertian tersebut bahwa pelaporan merupakan aspek terakhir dari evaluasi strategi yang penting dalam menyampaikan perkembangan dan hasil usaha secara lisan atau tertulis. Melalui laporan, pihak-pihak yang berkepentingan, baik internal maupun eksternal, dapat mengetahui dengan jelas kinerja organisasi dan memberikan umpan balik untuk proses perencanaan selanjutnya.

Untuk mengetahui Adanya Pelaporan dan Pertanggungjawaban maka dilakukan wawancara dengan beberapa Informan dan didapatkan informasi. Menurut kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis (Informan ke-1) menyatakan bahwa :

“Untuk memastikan transparansi dan akuntabilitas, kami memiliki mekanisme pelaporan yang terstruktur dan rutin kepada pihak terkait dan masyarakat. Kami menyampaikan laporan secara berkala melalui berbagai media, seperti rapat evaluasi program, publikasi di situs web resmi, dan penyampaian informasi kepada media Sosial. Selain itu, kami juga membuka ruang bagi masukan dan pertanyaan dari masyarakat melalui berbagai saluran komunikasi melalui media

sosial. Dengan cara ini, kami berupaya memastikan bahwa hasil implementasi strategi kami dapat dipertanggungjawabkan dan bermanfaat bagi semua pihak yang terlibat.”

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis memiliki komitmen untuk 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. Selanjutnya menurut Kepala Seksi Pelatihan dan Pemagangan Tenaga Kerja di Dinas Tenaga Kerja (Informan ke-2) menyatakan bahwa :

“Kami membuat laporan bulanan, triwulanan, dan tahunan yang memuat data kualitatif dan kuantitatif terkait kemajuan pencapaian target dan indikator kinerja utama (IKK) strategi. Laporan ini disampaikan kepada atasan (Kepala Disnaker) dan instansi terkait lainnya, seperti Bappeda dan BPS Kami terus berupaya meningkatkan mekanisme pelaporan dan pertanggungjawaban dengan memanfaatkan teknologi, meningkatkan kualitas laporan, dan mendorong keterbukaan serta partisipasi dari berbagai pihak.”

Berdasarkan pernyataan diatas Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis memiliki proses pelaporan dengan membuat laporan bulanan, triwulanan, dan tahunan yang berisi data kualitatif dan kuantitatif tentang kemajuan pencapaian target dan indikator kinerja utama (IKK) strategi. Selanjutnya menurut Kepala Seksi Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja di Dinas Tenaga Kerja (Informan ke-3) menyatakan bahwa:

“Mekanisme pelaporan dan pertanggungjawaban atas hasil implementasi strategi kami melibatkan beberapa langkah. Pertama, kami secara rutin menyusun laporan kinerja yang mencakup pencapaian target, evaluasi hasil, dan rekomendasi untuk perbaikan. Laporan ini disampaikan kepada pimpinan kami di Dinas Tenaga Kerja serta kepada pihak terkait lainnya seperti instansi terkait atau pemerintah daerah. Selain itu, kami juga menggunakan media sosial dan situs web resmi untuk menyampaikan informasi kepada masyarakat secara transparan. Kami juga terbuka untuk menerima masukan dan tanggapan dari masyarakat terkait hasil implementasi strategi kami.”

Berdasarkan pernyataan diatas bahwa mekanisme pelaporan dan pertanggungjawaban atas hasil implementasi strategi Dinas Tenaga Kerja melibatkan beberapa langkah yang terstruktur dan transparan. Pertama, mereka secara rutin menyusun laporan kinerja yang mencakup pencapaian target, evaluasi hasil, dan rekomendasi untuk perbaikan.

Laporan ini tidak hanya disampaikan kepada pimpinan di Dinas Tenaga Kerja, tetapi juga kepada pihak terkait lainnya seperti instansi terkait atau pemerintah daerah. Selain itu, mereka menggunakan media sosial dan situs web resmi untuk menyampaikan informasi kepada masyarakat secara terbuka dan transparan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa Informan didapatkan informasi bahwa 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.

Berdasarkan hasil observasi melalui papan pengumuman di Dinas Tenaga Kerja sudah ada penyebaran informasi mengenai info yang didominasi oleh lowongan kerja. Sedangkan akun sosial media baik yang dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja Informasi yang diperoleh menyatakan bahwa akun Instagram mereka, @adisnaker Ciamis, secara utamanya memuat berbagai lowongan pekerjaan. Namun, postingannya cenderung tidak terjadwal dan lebih bersifat insidental. Situasi serupa terjadi dengan situs web mereka, disnaker.Ciamiskab.go.id, di mana unggahannya juga terjadi secara insidental. Sementara itu, akun Twitter mereka, @Disnaker Ciamis, terakhir kali memposting pada Desember 2020, menunjukkan bahwa akun tersebut tidak aktif. Selanjutnya, UPTD memiliki akun Instagram @uptd.klkCiamis yang secara dominan memuat informasi terkait pelatihan kerja. Akun Facebook mereka, UPTD KLK Disnaker Ciamis, sering memposting konten yang serupa dengan yang ada di akun Instagram.

Observasi lebih mendalam dilakukan terkait pemanfaatan *platform digital* oleh Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kabupaten Ciamis, karena peneliti menganggap bahwa *platform digital* merupakan salah satu alternatif utama tempat masyarakat mendapatkan informasi dengan mudah. Hasil observasi menunjukkan bahwa Disnaker Kabupaten Ciamis memiliki tim pengelola yang langsung ditugaskan oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja. Tim ini terdiri dari empat orang yang bertanggung jawab untuk mengelola platform digital seperti Instagram, Twitter, Telegram, dan Website.

Menurut Solihin, F, et al (2021) media sosial menjadi sarana komunikasi masyarakat, khususnya para remaja, mahasiswa, kalangan selebritis dan termasuk para pejabat dan partai politik. Kemajuan teknologi telah diterima oleh sebagian besar kalangan masyarakat, *Public Relations* memanfaatkan internet dalam menyampaikan pesan instansi kepada publiknya.

Dengan adanya pelaporan dan pertanggungjawaban, organisasi sektor publik diharapkan dapat memanfaatkan peluang teknologi yang ada untuk menyebarkan informasi kepada masyarakat. Sebagian besar masyarakat saat ini telah menjadi pengguna aktif internet, khususnya media sosial. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis sendiri telah memanfaatkan platform digital dengan memiliki akun media sosial dan website. Namun, informasi yang disampaikan cenderung bersifat insidental dan tidak diunggah secara rutin dan terjadwal, meskipun telah ada tim pengelola yang bertugas. Dalam praktiknya, informasi yang paling dikenal oleh masyarakat di Dinas Tenaga Kerja adalah terkait dengan pembuatan kartu kuning atau AK. Oleh karena itu, penting untuk meningkatkan komunikasi dan informasi, karena hal tersebut memengaruhi hubungan antara pemerintah dan masyarakat dalam proses pelayanan.

Pertanggungjawaban dibangun berdasarkan asumsi filosofi terkait sifat manusia yang pada hakikatnya manusia dapat dipercaya, dapat bertindak dengan penuh tanggung jawab, mempunyai integritas serta kejujuran pada pihak lain. Teori ini dapat diterapkan dalam penelitian akuntansi sektor publik seperti organisasi pemerintah dan profit lainnya. Kesuksesan suatu organisasi pemerintah dapat dicapai dengan cara memaksimalkan utilitas principal dan manajemen (Wahida, 2015).

Keberadaan pemerintah daerah sebagai lembaga yang dapat dipercaya untuk menampung aspirasi masyarakat, memberikan pelayanan yang terbaik bagi publik, dan mampu mempertanggungjawabkan atas keuangan yang dipercayakan kepadanya sehingga tujuan ekonomi terpenuhi serta kesejahteraan masyarakat dapat tercapai.

Hambatan-hambatan yang dihadapi dalam Strategi Dinas Tenaga Kerja dalam Meningkatkan Kompetensi Calon Tenaga Kerja di Kabupaten Ciamis Berdasarkan Hasil Observasi dan Wawancara yaitu:

1. Banyak calon tenaga kerja di daerah terpencil mengalami kesulitan mengakses program pelatihan yang disediakan oleh Dinas Tenaga Kerja
2. Sarana dan Prasarana Terbatas
3. Kurangnya keselarasan antara kurikulum pelatihan dengan kebutuhan nyata industri lokal.
4. Anggaran yang terbatas membatasi kemampuan Dinas Tenaga Kerja dalam melaksanakan dan mengembangkan program-program pelatihan yang lebih komprehensif dan berkualitas tinggi
5. Pembatasan jumlah peserta pelatihan seringkali menyebabkan calon tenaga kerja harus menunggu lama untuk bisa mengikuti pelatihan yang diminati.

Kemudian upaya upaya yang telah dilakukan Dinas Tenaga Kerja untuk mengatasi hambatan hambatan terschut yaitu:

1. Meningkatkan Aksesibilitas: Mengembangkan program pelatihan online atau mengadakan pelatihan keliling untuk menjangkau daerah terpencil.
2. Mengajukan tambahan anggaran untuk perbaikan dan pengadaan fasilitas pelatihan.
3. Berkolaborasi dengan industri lokal untuk menyusun kurikulum yang lebih relevan dengan kebutuhan pasar kerja.
4. Mencari sumber pendanaan alternatif seperti kerjasama dengan sektor swasta atau program bantuan pemerintah pusat.
5. Menambah jumlah sesi pelatihan atau memperluas kapasitas peserta untuk mengurangi waktu tunggu bagi calon tenaga kerja.