

## **Riwayat Hidup**



Nama Lengkap : Galih Purnama

Tempat Tanggal Lahir : Ciamis, 17 September 2001

Jenis Kelamin : Laki-laki

NIM : 3506200180

Program Studi: Ilmu Pemerintahan

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Alamat Rumah : Dusun Cibodas RT/RW 02/024 Desa Cisadap Kecamatan Ciamis  
Kabupaten Ciamis

Nomor Kontak : 0895629314857

Riwayat Pendidikan

SDN 4 Cisadap Lulusan Tahun 2014

SMPN 3 Ciamis Lulusan Tahun 2017

SMAN 3 Ciamis. Lulusan Tahun 2020

## PEDOMAN WAWANCARA

Nama Informan :  
Jenis Kelamin :  
Jabatan :  
Masa Jabatan :  
Prof. Terakhir :

### A. FORMULASI STRATEGI

#### a. Perumusan Visi dan Misi

1. Bagaimana pendapat Bapak/Ibu tentang Dinas Tenaga Kerja dalam merumuskan visi dalam meningkatkan Kompetensi Calon Tenaga Kerja di Kab. Ciamis ?
2. Bagaimana pendapat Bapak/Ibu tentang Dinas Tenaga Kerja dalam merumuskan misi dalam meningkatkan Kompetensi Calon Tenaga Kerja di Kab. Ciamis

#### b. Pencermatan Lingkungan Internal dan Pencermatan Lingkungan Eksternal; Kesimpulan Analisis Faktor Internal dan Kesimpulan Analisis Faktor Eksternal

1. Bagaimana Dinas Tenaga Kerja mengidentifikasi faktor internal yang memengaruhi upaya meningkatkan kompetensi calon tenaga kerja di Kab Ciamis?
2. Bagaimana Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis mengevaluasi peluang eksternal yang dapat dimanfaatkan dalam meningkatkan kompetensi calon tenaga kerja?

3. Berdasarkan analisis lingkungan internal, apa kesimpulan utama yang dapat diambil oleh Dinas Tenaga Kerja terkait dengan peningkatan kompetensi calon tenaga kerja?
  4. Berdasarkan analisis lingkungan eksternal, apa kesimpulan utama yang dapat diambil oleh Dinas Tenaga Kerja terkait dengan peningkatan kompetensi calon tenaga kerja?
- c. Analisis Pilihan Strategi dan Faktor
1. Seperti apa Strategi dan Faktor-faktor yang sudah dijalankan dan yang belum dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dalam meningkatkan Kompetensi Calon Tenaga Kerja di Kab. Ciamis.
- d. Penetapan Tujuan, Sasaran, dan Strategi
1. Bagaimana proses penetapan tujuan, sasaran, dan strategi yang sudah dan belum guna mendukung peningkatan kompetensi Calon Tenaga Kerja di Dinas Tenaga Kerja?

## B. IMPLEMENTASI STRATEGI

- a. Rencana Program
1. Apa rencana program konkrit yang telah dibuat oleh Dinas Tenaga Kerja untuk melaksanakan strategi-strategi yang tertuang dalam Renstra Dinas Tenaga Kerja ?
- b. Penganggaran (Alokasi Biaya)
1. Bagaimana Dinas Tenaga Kerja mengalokasikan biaya untuk mendukung implementasi strategi dalam meningkatkan kompetensi calon tenaga kerja?
- c. Sistem Pelaksanaan, Pemantauan, dan Pengawasan
1. Seperti apa sistem pelaksanaan program dan kegiatan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja untuk memantau mengimplementasi pelayanan kompetensi calon tenaga kerja ?

## C. EVALUASI STRATEGI

- a. Pengukuran dan Evaluasi Kinerja
- 1.

2. Bagaimana Dinas Tenaga Kerja mengukur kinerja strategi-strategi yang telah diimplementasikan dalam meningkatkan kompetensi calon tenaga kerja?
3. Bagaimana Dinas Tenaga Kerja mengevaluasi kinerja strategi-strategi yang telah diimplementasikan dalam meningkatkan kompetensi calon tenaga kerja?

b. Pelaporan dan Pertanggungjawaban

1. Bagaimana mekanisme pelaporan dan pertanggungjawaban atas hasil implementasi strategi yang sudah dilaksanakan diketahui oleh pihak terkait di masyarakat

## TRANSKRIP WAWANCARA

Informan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis

Bagaimana Dinas Tenaga Kerja merumuskan visi dan misi dalam meningkatkan kompetensi calon tenaga kerja di Kabupaten Ciamis?

*“Menurut saya sebagai Kasubag Umum di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis, kami telah bekerja keras dalam merumuskan misi kami untuk meningkatkan kompetensi calon tenaga kerja di wilayah ini. 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.”*

Bagaimana Dinas Tenaga Kerja mengidentifikasi faktor internal yang memengaruhi upaya meningkatkan kompetensi calon tenaga kerja di Kab Ciamis?

*“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.”*

Bagaimana Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis mengevaluasi peluang eksternal yang dapat dimanfaatkan dalam meningkatkan kompetensi calon tenaga kerja

*“Untuk saat ini dinas tenaga kerja karena kebetulan masa kerja kebanyakan di bidang garmen sehingga dapat mengeluarkan calon calon tenaga kerja*

*yang akan ditempatkan di Garmen-garmen tersebut setelah dibekali ilmu menjahit Dasar”*

Berdasarkan analisis lingkungan internal, apa kesimpulan utama yang dapat diambil oleh Dinas Tenaga Kerja terkait dengan peningkatan kompetensi calon tenaga kerja?

*"Kesimpulan utama yang dapat diambil oleh Dinas Tenaga Kerja terkait dengan peningkatan kompetensi calon tenaga kerja berdasarkan analisis lingkungan internal adalah bahwa kami memiliki potensi dan sumber daya internal yang cukup untuk mengembangkan program pelatihan dan pengembangan keterampilan. Kami memiliki tenaga ahli dan infrastruktur yang mendukung untuk menyelenggarakan berbagai pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan industri lokal. Dengan memanfaatkan sumber daya internal ini secara efektif dan efisien, kami dapat meningkatkan kompetensi calon tenaga kerja dengan lebih baik dan berkelanjutan."*

Berdasarkan analisis lingkungan eksternal, apa kesimpulan utama yang dapat diambil oleh Dinas Tenaga Kerja terkait dengan peningkatan kompetensi calon tenaga kerja?

*"kesimpulan utama yang dapat kami ambil adalah bahwa terdapat permintaan yang tinggi dari industri lokal terhadap calon tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan kompetensi yang relevan. Selain itu, perkembangan teknologi dan tren pasar juga memengaruhi kebutuhan akan keterampilan tertentu di pasar kerja. Oleh karena itu, kami perlu berkolaborasi dengan industri, lembaga pendidikan, dan pihak terkait lainnya untuk memastikan bahwa program pelatihan yang kami sediakan sesuai dengan tuntutan pasar kerja dan dapat meningkatkan kompetensi calon tenaga kerja secara efektif."*

**Seperti apa Strategi dan Faktor-faktor yang sudah dijalankan dan yang belum dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dalam Meningkatkan Kompetensi Calon Tenaga di Kab Ciamis ?**

*"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.”*

**Bagaimana proses penetapan tujuan, sasaran, dan strategi dilakukan untuk mendukung peningkatan kompetensi calon tenaga kerja?**

*“Proses penetapan tujuan, sasaran, dan strategi untuk mendukung peningkatan kompetensi calon tenaga kerja dilakukan melalui serangkaian langkah yang terstruktur. 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.”*

**Apa rencana program konkrit yang telah dibuat oleh Dinas Tenaga Kerja untuk melaksanakan strategi-strategi yang telah dirumuskan?**

*“Untuk program tambahannya 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.”*

**Bagaimana Dinas Tenaga Kerja mengalokasikan biaya untuk mendukung implementasi strategi dalam meningkatkan kompetensi calon tenaga kerja?**

*“ Alokasi biaya tertuang dalam DPA Dinas Tenaga Kerja, Selain itu, kami juga melakukan evaluasi berkala terhadap efektivitas program-program yang telah dijalankan untuk memastikan bahwa alokasi biaya yang telah disediakan memberikan hasil yang optimal dalam meningkatkan kompetensi calon tenaga kerja.”*

**Bagaimana sistem pelaksanaan program diatur, dan bagaimana Dinas Tenaga Kerja memantau serta mengawasi pelaksanaannya?**

*“ 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.”*

. Bagaimana Dinas Tenaga Kerja mengukur kinerja strategi-strategi yang telah diimplementasikan dalam meningkatkan kompetensi calon tenaga kerja?

*“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.”*

2. Bagaimana Dinas Tenaga Kerja mengevaluasi kinerja strategi-strategi yang telah diimplementasikan dalam meningkatkan kompetensi calon tenaga kerja?

*“dengan melalui pengukuran pencapaian target yang telah ditetapkan, evaluasi secara periodik terhadap hasil pelatihan yang diberikan, dan juga dengan mengumpulkan umpan balik dari peserta pelatihan, industri, dan lembaga pendidikan terkait.Salah*

*satu hambatan yang kami hadapi adalah terbatasnya anggaran dan sumber daya untuk melakukan evaluasi yang mendalam dan menyeluruh. Untuk mengatasi hal ini, kami berusaha untuk meningkatkan efisiensi penggunaan sumber daya yang ada dan melakukan kerjasama dengan pihak eksternal”*

*Selain itu, kami juga berupaya untuk memperkuat sistem pelaporan dan monitoring agar dapat lebih efektif dalam memantau dan mengevaluasi kinerja strategi-strategi tersebut secara berkelanjutan*

a. Pelaporan dan Pertanggungjawaban

1. Bagaimana mekanisme pelaporan dan pertanggungjawaban atas hasil implementasi strategi tersebut kepada pihak terkait dan masyarakat?

*"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.”*

## **TRANSKRIP WAWANCARA**

### **2. Informan Sekretaris Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis**

Bagaimana Dinas Tenaga Kerja merumuskan visi dan misi dalam meningkatkan kompetensi calon tenaga kerja di Kabupaten Ciamis?

*Pada intinya visi dan misi dalam pengembangan kompetensi terhadap peningkatan pekerja migran Indonesia, untuk memberikan pelatihan, dan menciptakan rasa aman dalam melaksanakan pekerjaan, namun masih kurangnya pemahaman dari sebagian calon pekerja migran ini tentang visi misi pengembangan kompetensi, oleh karena itu sudah menekankan terhadap jajarannya untuk memberikan pembinaan supaya para calon pekerja migran Indonesia paham akan pengembangan kompetensi.*

*“Dalam merumuskan visi dan misi untuk meningkatkan kompetensi calon tenaga kerja di Kabupaten Ciamis, Dinas Tenaga Kerja telah melakukan serangkaian proses yang melibatkan berbagai pihak terkait. Namun, salah satu hambatan yang kami hadapi adalah kesulitan dalam mengidentifikasi kebutuhan yang spesifik dari industri lokal. Untuk mengatasi hal ini, kami*

*melakukan konsultasi mendalam dengan perwakilan industri, lembaga pendidikan, dan komunitas terkait guna memastikan visi dan misi yang dirumuskan sesuai dengan kebutuhan aktual di lapangan. Selain itu, kami juga melakukan analisis mendalam terhadap tren pasar kerja dan perkembangan teknologi untuk memastikan bahwa visi dan misi yang dibuat relevan dan berorientasi ke depan."*

Bagaimana Dinas Tenaga Kerja mengidentifikasi faktor internal yang memengaruhi upaya meningkatkan kompetensi calon tenaga kerja di Kab Ciamis?

*"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."*

*Salah satu hambatan yang kami temui adalah kurangnya jumlah tenaga ahli yang tersedia di dalam dinas, yang dapat mempengaruhi efektivitas pelaksanaan program-program pelatihan. Untuk mengatasi hal ini, kami melakukan rekrutmen dan pelatihan tambahan bagi staf internal agar dapat memenuhi kebutuhan akan tenaga ahli di bidang pendidikan dan pelatihan. Selain itu, kami juga melakukan peningkatan infrastruktur dan fasilitas yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan program pelatihan dengan lebih efisien."*

Bagaimana Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis mengevaluasi peluang eksternal yang dapat dimanfaatkan dalam meningkatkan kompetensi calon tenaga kerja

*"dengan melakukan pemantauan terhadap perkembangan industri lokal, kebijakan pemerintah pusat terkait ketenagakerjaan, serta kerjasama dengan lembaga pendidikan dan pelatihan di luar daerah. Terus juga menjalin kemitraan dengan lembaga-lembaga riset dan industri untuk mendapatkan informasi yang lebih akurat dan terkini mengenai peluang eksternal tersebut. Selain itu, kami juga melakukan koordinasi dengan pemerintah pusat dan daerah lainnya untuk memperluas jaringan kerjasama dan mendapatkan dukungan dalam menghadapi hambatan-hambatan yang muncul."*

Berdasarkan analisis lingkungan internal, apa kesimpulan utama yang dapat diambil oleh Dinas Tenaga Kerja terkait dengan peningkatan kompetensi calon tenaga kerja?

*“ Ya itu terdapat potensi yang besar untuk meningkatkan kompetensi calon tenaga kerja di Kabupaten Ciamis. Faktor-faktor seperti ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas, infrastruktur pendidikan dan pelatihan yang memadai, serta dukungan kebijakan internal yang kuat dapat menjadi landasan yang baik untuk pengembangan program-program pelatihan yang efektif. Upaya untuk memanfaatkan potensi ini secara maksimal akan menjadi kunci keberhasilan dalam meningkatkan kompetensi calon tenaga kerja “*

Berdasarkan analisis lingkungan eksternal, apa kesimpulan utama yang dapat diambil oleh Dinas Tenaga Kerja terkait dengan peningkatan kompetensi calon tenaga kerja?

*“terdapat berbagai peluang yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kompetensi calon tenaga kerja di Kabupaten Ciamis. Faktor-faktor seperti pertumbuhan industri lokal, kebutuhan akan tenaga kerja terampil di berbagai sektor, serta kebijakan pemerintah pusat terkait ketenagakerjaan, menjadi peluang yang dapat dimanfaatkan untuk merancang program-program pelatihan yang relevan dan efektif Untuk identifikasi peluang dan ancaman eksternal, kami melakukan inventarisasi dengan UPTD, terutama dengan UPID 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.*

Seperti apa Strategi dan Faktor-faktor yang sudah dijalankan dan yang belum dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dalam Meningkatkan Kompetensi Calon Tenaga di Kab Ciamis ?

*“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.*

*Namun, masih terdapat beberapa faktor yang belum dilaksanakan sepenuhnya, seperti pengembangan program pelatihan tambahan yang mencakup pelatihan soft skills dan pengembangan kepribadian.*

*Kami juga belum sepenuhnya memanfaatkan potensi teknologi informasi dalam mensosialisasikan informasi terkait pelatihan kepada calon tenaga kerja melalui platform website Dinas Tenaga Kerja dan berbagai media sosial. Meskipun informasi pelatihan telah tersedia di website dan disampaikan melalui berbagai akun media sosial, kami menyadari perlunya peningkatan upaya dalam memanfaatkan teknologi informasi secara lebih optimal untuk menjangkau lebih banyak calon tenaga kerja dan memperluas akses mereka terhadap informasi pelatihan.”*

. Bagaimana proses penetapan tujuan, sasaran, dan strategi dilakukan untuk mendukung peningkatan kompetensi calon tenaga kerja?

*“penetapan tujuan, sasaran, dan strategi dilakukan untuk mendukung peningkatan kompetensi calon tenaga kerja ya itu dengan Progam meningkatkan kompetensi ini, 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.”*

### **Kendala**

*"Yaitu kadang peserta menjadi kendala, disuatu tempat yaitu peserta nya kurang maksimal , terkait usia, dinas mengharapakan usia produktif ,18-35 tapi juga ada beberapa diatas tapi belum mendapatkan pekerjaan,*

*Terus kendalanya keterbatasan nya sarana dan prasarana, apalagi jika di tugaskan ke suatu daerah , mbawa perlekapan terbatas di daerah nya belum ada “*

### **Upaya :**

*“Pastinya dengan memperhatikan jenis kompetensi yang sedang dibutuhkan dan menghubungkannya dengan profil SDM yang ada di masyarakat setempat, seperti yang saya katakan Panjalu yang banyak masyarakat berminat menjadi tukang las.”*

*Bagi yang belum mendapatkan pekerjaan setelah mengikuti pelatihan. Ini kami lakukan dengan memberikan motivasi dan dukungan tambahan agar mereka tetap termotivasi dan siap memasuki pasar kerja.*

*pembangunan fasilitas pelatihan yang memadai dan penyediaan peralatan yang diperlukan untuk mendukung kegiatan pelatihan di lokasi yang terpencil.*

## TRANSKRIP WAWANCARA

### 3. Informan Masyarakat/ Calon Tenaga Kerja

Bagaimana Dinas Tenaga Kerja merumuskan visi dan misi dalam meningkatkan kompetensi calon tenaga kerja di Kabupaten Ciamis?

Jawaban :

*Informan 1*

*'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.'*

*Informan 2*

*visi dan misi dalam pengembangan kompetensi fokus dan membantu calon pekerjaan pengembangan kompetensinya, tetapi masyarakat masih kurang dalam visi misi meningkatkan kompetensinya*

*Informan 3*

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

*Informan 4*

*"Iya dengan pengarahan tentang pengembangan kompetensi, supaya saya tahu untuk lebih meningkatkan lagi dalam kompetensi"*

peningkatan kompetensi calon tenaga kerja

Bagaimana pendapat Anda tentang upaya Dinas Tenaga Kerja dalam meningkatkan kompetensi calon tenaga kerja di Kabupaten Ciamis?

*"Pendapat saya tentang upaya Dinas Tenaga Kerja dalam meningkatkan kompetensi calon tenaga kerja di Kabupaten Ciamis adalah sangat positif. Mereka telah melakukan berbagai program pelatihan dan pengembangan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan industri lokal. Saya merasa terbantu dengan adanya program-program ini karena mereka memberikan kesempatan bagi kami untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan dunia kerja. Selain itu, saya juga mengapresiasi upaya Dinas Tenaga Kerja dalam mensosialisasikan informasi mengenai peluang kerja dan program pelatihan melalui berbagai media, seperti situs web dan media sosial. Hal ini membantu kami untuk mendapatkan akses informasi yang lebih mudah dan lebih cepat. Meskipun masih ada beberapa kendala, seperti terbatasnya sarana dan prasarana, saya yakin dengan terus adanya dukungan dan kerja sama antara Dinas Tenaga Kerja dan masyarakat, kami dapat terus meningkatkan kompetensi kami dan bersaing di pasar kerja dengan lebih baik."*

Bagaimana menurut Anda Disnaker Kabupaten Ciamis dapat meningkatkan kompetensi calon tenaga kerja di daerah ini?

*In 1 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*

*In 2 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.*

*In 3 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.”*

Bagaimana respon atau tanggapan masyarakat pencari kerja terhadap program-program yang telah dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja?

1. Manfaat yang dirasakan dalam pelatihan
2. Perubahan nyata yang dirasakan saat mengikuti pelatihan
3. Pelayanan terhadap dalam program pelatihan

*“ membantu kami untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan kami di bidang yang relevan dengan dunia kerja. Selain itu, kami juga merasakan adanya perubahan nyata dalam diri kami setelah mengikuti pelatihan, baik dari segi keterampilan maupun sikap dan mental. Kami merasa lebih siap dan percaya diri untuk memasuki pasar kerja setelah mengikuti program pelatihan tersebut. Selain itu, kami juga mengapresiasi pelayanan yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja selama pelatihan berlangsung. Mereka memberikan bimbingan dan dukungan yang baik kepada kami, serta memberikan informasi yang jelas dan terkini terkait program pelatihan. Semua ini membuat kami merasa didukung dan termotivasi untuk terus mengembangkan diri dan mencapai kesuksesan di dunia kerja.”*

## TRANSKRIP WAWANCARA

4. Informan : Kepala Sub Bagian Perencanaan Dinas Tenaga Kerja

Bagaimana Dinas Tenaga Kerja merumuskan visi dan misi dalam meningkatkan kompetensi calon tenaga kerja di Kabupaten Ciamis?

*visi dan misi ini harus sesuai dengan arah kebijakan pemerintah daerah dan nasional dalam pengembangan sumber daya manusia. Setelah merumuskan visi dan misi, kami terus memantau dan mengevaluasi implementasi program-program untuk memastikan bahwa kami tetap bergerak menuju pencapaian tujuan yang telah ditetapkan*

*Hambatan upaya*

*'Memang benar bahwa pemahaman masyarakat calon pekerja migran Indonesia 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.'*

Seperti apa Startegi dan Faktor-faktor yang sudah di jalan dan yang belum dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dalam Meningkatkan Kompetensi Calon Tenaga di Kab Ciamis ?

*Strategi yang telah kami jalankan dalam meningkatkan kompetensi calon tenaga kerja di Kabupaten Ciamis mencakup beberapa pendekatan. Pertama, kami fokus pada program pelatihan berbasis kompetensi yang dirancang khusus untuk memenuhi kebutuhan industri lokal*

*Namun, ada beberapa faktor yang belum dilaksanakan sepenuhnya. Misalnya, kami masih perlu meningkatkan aksesibilitas pelatihan bagi masyarakat yang tinggal di daerah terpencil atau kurang berkembang. Kami*

Bagaimana proses penetapan tujuan, sasaran, dan strategi dilakukan untuk mendukung peningkatan kompetensi calon tenaga kerja?

*" , 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."*

Apa rencana program konkrit yang telah dibuat oleh Dinas Tenaga Kerja untuk melaksanakan strategi-strategi yang telah dirumuskan?

*"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.*

*Kami akan terus menjalin kerjasama dengan industri lokal dan lembaga pendidikan untuk memastikan bahwa program-program kami sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.*

*melaksanakan program pengembangan keahlian yang berfokus pada penggunaan teknologi informasi dalam berbagai industri.*

## **TRANSKRIP WAWANCARA**

5. Informan : Kepala Sub Bagian Keuangan Dinas Tenaga Kerja

Bagaimana Dinas Tenaga Kerja mengalokasikan biaya untuk mendukung implementasi strategi dalam meningkatkan kompetensi calon tenaga kerja?

*“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.*

*hambatan utama yang kami hadapi adalah terbatasnya anggaran yang tersedia untuk mendukung implementasi strategi dalam meningkatkan kompetensi calon tenaga kerja.*

*Upaya*

*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.*

*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 anggaran nya dari APBD 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 trasnmigrasi*

## TRANSKRIP WAWANCARA

6. Informan : Kepala Seksi Pelatihan dan Pemagangan Tenaga Kerja di Dinas Tenaga Kerja  
Bagaimana sistem pelaksanaan program diatur, dan bagaimana Dinas Tenaga Kerja memantau serta mengawasi pelaksanaannya?

*“kami merancang rencana kerja yang terperinci untuk setiap program pelatihan dan pemagangan tenaga kerja yang akan dilaksanakan. Rencana kerja ini mencakup tujuan, target, jadwal pelaksanaan, anggaran yang dialokasikan, serta langkah-langkah yang akan diambil untuk mengukur dan mengevaluasi hasilnya.*

*kami menetapkan tim pelaksana yang bertanggung jawab atas setiap program tersebut. Tim ini akan mengkoordinasikan semua kegiatan terkait, mulai dari pemilihan peserta, penyelenggaraan pelatihan, hingga monitoring dan evaluasi.*

*Kami melakukan pemantauan secara rutin selama pelaksanaan program, baik secara langsung maupun melalui laporan yang disampaikan oleh tim pelaksana. Selain itu, kami juga melakukan evaluasi terhadap hasil-hasil yang telah dicapai dan mengidentifikasi potensi perbaikan yang diperlukan.*

Bagaimana Dinas Tenaga Kerja mengevaluasi kinerja strategi-strategi yang telah diimplementasikan dalam meningkatkan kompetensi calon tenaga kerja?

*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.*

Bagaimana mekanisme pelaporan dan pertanggungjawaban atas hasil implementasi strategi tersebut kepada pihak terkait dan masyarakat?

*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.*

Bagaimana Dinas Tenaga Kerja mengalokasikan biaya untuk mendukung implementasi strategi dalam meningkatkan kompetensi calon tenaga kerja?

*Pelatihan di Dinas dan di UPTD memiliki perbedaan hanya pada penganggarnya, 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.*

## **TRANSKRIP WAWANCARA**

7. . Informan : Kepala Seksi Pembinaan dan Produktivitas Tenaga Kerja di Dinas Tenaga Kerja

Bagaimana sistem pelaksanaan program diatur, dan bagaimana Dinas Tenaga Kerja memantau serta mengawasi pelaksanaannya?

*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.*

*Hambatan : 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.*

Bagaimana Dinas Tenaga Kerja mengevaluasi kinerja strategi-strategi yang telah diimplementasikan dalam meningkatkan kompetensi calon tenaga kerja?

*“ Kita mengevaluasi setelah mendata dalam rangkian rekrutmen calon peserta pelatihan lebih selektif tidak asal untuk ikut, kita seleksi yang betul-betul dan motivasi keinginan untuk melatih skill mereka yang dimanfaatkan untuk mendapatkan pekerjaan dan berwirausaha sehingga tidak asal melakukan pelatihan.*

## TRANSKRIP WAWANCARA

8. Informan Kepala Seksi Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja di Dinas Tenaga Kerja

1. Bagaimana sistem pelaksanaan program diatur, dan bagaimana Dinas Tenaga Kerja memantau serta mengawasi pelaksanaannya?

*"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."*

1. Bagaimana Dinas Tenaga Kerja mengukur kinerja strategi-strategi yang telah diimplementasikan dalam meningkatkan kompetensi calon tenaga kerja?

*"Kami mengukur kinerja strategi-strategi yang telah diimplementasikan melalui berbagai metode evaluasi. Salah satunya adalah dengan melakukan pemantauan langsung terhadap peserta pelatihan atau program yang telah kami sediakan. Kami juga mengumpulkan data tentang tingkat partisipasi, tingkat kelulusan, dan tingkat kesuksesan dalam penempatan kerja setelah mengikuti pelatihan atau program tersebut. Selain itu, kami juga melakukan survei kepuasan peserta untuk mengetahui sejauh mana strategi-strategi yang kami terapkan telah meningkatkan kompetensi mereka."*

1. Bagaimana mekanisme pelaporan dan pertanggungjawaban atas hasil implementasi strategi tersebut kepada pihak terkait dan masyarakat?

*"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.”*

## TRANSKRIP WAWANCARA

### 9. Informan : Kepala Unit Pelaksana Teknis (UPT)

Bagaimana Dinas Tenaga Kerja mengalokasikan biaya untuk mendukung implementasi strategi dalam meningkatkan kompetensi calon tenaga kerja?

*"menyusun rencana anggaran yang memperhitungkan berbagai faktor seperti jumlah peserta pelatihan, jenis pelatihan yang akan diselenggarakan, serta kebutuhan fasilitas dan instruktur. Kemudian, kami mengajukan proposal anggaran kepada pimpinan kami di Dinas Tenaga Kerja untuk disetujui. Setelah anggaran disetujui, kami mengalokasikan dana sesuai dengan rencana yang telah disusun untuk memastikan bahwa program-program pelatihan dapat berjalan lancar dan efektif."*

Bagaimana Dinas Tenaga Kerja mengidentifikasi faktor internal yang memengaruhi upaya meningkatkan kompetensi calon tenaga kerja di Kab Ciamis?

*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 UPTD dan lembaga terkait lainnya. 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."*

Bagaimana Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis mengevaluasi peluang eksternal yang dapat dimanfaatkan dalam meningkatkan kompetensi calon tenaga kerja

*kami melakukan pemetaan terhadap potensi pasar kerja lokal dan regional untuk mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja dan tren industri yang sedang berkembang. Selanjutnya, kami menjalin kerjasama dengan berbagai pihak eksternal seperti perusahaan-perusahaan lokal, lembaga pendidikan, dan organisasi masyarakat untuk mengidentifikasi peluang kerjasama dalam penyelenggaraan program pelatihan dan pengembangan keterampilan.*

*kami menjalin kerjasama dengan berbagai pihak eksternal seperti perusahaan-perusahaan lokal, lembaga pendidikan, dan organisasi masyarakat untuk mengidentifikasi peluang kerjasama dalam penyelenggaraan program pelatihan dan pengembangan keterampilan. Kami juga mengikuti perkembangan kebijakan pemerintah pusat maupun daerah yang berpotensi mempengaruhi peluang eksternal dalam meningkatkan kompetensi calon tenaga kerja*

. Berdasarkan analisis lingkungan internal, apa kesimpulan utama yang dapat diambil oleh Dinas Tenaga Kerja terkait dengan peningkatan kompetensi calon tenaga kerja?

*terkait dengan peningkatan kompetensi calon tenaga kerja adalah perlunya peningkatan kapasitas internal dalam penyediaan program pelatihan dan pengembangan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.*

Berdasarkan analisis lingkungan eksternal, apa kesimpulan utama yang dapat diambil oleh Dinas Tenaga Kerja terkait dengan peningkatan kompetensi calon tenaga kerja?

*“Pastinya kita terus beradaptasi dengan perubahan dan tren industri yang sedang berkembang. Hal ini mencakup identifikasi kebutuhan pasar kerja lokal dan regional, serta penyesuaian program pelatihan dan pengembangan keterampilan sesuai dengan permintaan industri yang relevan pada masa kini.*

Bagaimana Dinas Tenaga Kerja mengukur kinerja strategi-strategi yang telah diimplementasikan dalam meningkatkan kompetensi calon tenaga kerja?

*pemantauan langsung terhadap peserta pelatihan, analisis data mengenai tingkat partisipasi, kelulusan, dan penempatan kerja setelah mengikuti pelatihan. Kami juga melibatkan survei kepuasan peserta untuk mengetahui sejauh mana program-program pelatihan kami memenuhi harapan dan kebutuhan mereka.*

## DOKUMENTASI



**Gambar. 1 Wawancara dengan Kepala Seksi Pelatihan dan Pemagangan  
Tenaga Kerja di Dinas Tenaga Kerja**  
Sumber: Dok. Pribadi, 2024.



**Gambar. 2 Wawancara dengan Kepala Dinas Tenaga  
Dan Sekretaris Dinas Tenaga Kerja**  
Sumber: Dok. Pribadi, 2024.



**Gambar. 3 Wawancara dengan Masyarakat/Calon Tenaga Kerja**  
Sumber: Dok. Pribadi, 2024.



**Gambar. 4 Wawancara dengan Kasubag Umum**  
Sumber: Dok. Pribadi, 2024.



**Gambar. 5 Wawancara dengan Kasubag Perencanaan**  
Sumber: Dok. Pribadi, 2024.



**Gambar. 6 Wawancara dengan Kepala Seksi Pembinaan Dan Produktivitas  
Tenaga Kerja**  
Sumber: Dok. Pribadi, 2024.



# UNIVERSITAS GALUH

## FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Program Studi : Administrasi Publik (S1) Terakreditasi  
Ilmu Pemerintahan (S1) Terakreditasi

Kampus : Jalan R.E. Martadinata No. 150 Tlp./Fax. (0265) 776790 Ciamis 46274

### KEPUTUSAN

DEKAN FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS GALUH

Nomor : 0694/35/SK/AK/D/XII/2023

### TENTANG

PENGUKUHAN MAHASISWA PESERTA BIMBINGAN SKRIPSI  
PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK UNIVERSITAS GALUH  
TAHUN AKADEMIK 2023/2024

DEKAN FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK UNIVERSITAS GALUH,

**Menimbang** : a. bahwa sebagai syarat untuk menyelesaikan perkuliahan Program Pendidikan S-1 bagi mahasiswa Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Galuh, diharuskan melakukan penulisan dan penyusunan Skripsi;  
b. bahwa untuk membantu dalam menyelesaikan proses penulisan dan penyusunan Skripsi dibutuhkan dosen pembimbing;  
c. bahwa sebagai tindak lanjut a dan b di atas, maka perlu ditetapkan Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Galuh.

**Mengingat** : 1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003, Tentang Sistem Pendidikan Nasional;  
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012, Tentang Pendidikan Tinggi;  
3. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Perguruan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;  
4. Peraturan Rektor Universitas Galuh Nomor 5 Tahun 2022 Tentang Pedoman Akademik Universitas Galuh Tahun 2022;  
5. Surat Keputusan Yayasan Pendidikan Galuh Ciamis Nomor 01 Tahun 2017 Tentang Statuta Universitas Galuh.

### MEMUTUSKAN

**Menetapkan**  
Kesatu

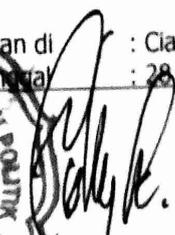
: **Nama : GALIH PURNAMA**  
**NIM : 3506200180**

Sebagai Peserta Bimbingan Skripsi pada Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Galuh Tahun Akademik 2023/2024, dengan judul Skripsi :  
**"Strategi Dinas Tenaga Kerja Dalam Meningkatkan Kompetensi Calon Tenaga Kerja di Kabupaten Ciamis"**.

Kedua : Mahasiswa tersebut pada butir kesatu di atas, dalam melakukan penyusunan Skripsi dibimbing oleh :  
1. Arie Budiawan, S.IP.,M.M., sebagai pembimbing I  
2. Irfan Nursetiawan, S.Pd.,M.Pd.,M.Si., sebagai pembimbing II

Ketiga : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal 2 Januari sampai dengan tanggal 31 Agustus 2024;

Keempat : Apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam keputusan ini, akan diadakan peninjauan dan/atau perubahan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Ciamis  
Pada tanggal : 28 Desember 2023  
Dekan  
  
H. Cahya Supena, S.H.,M.H.,M.Si.  
NIDN. 0424117001



PEMERINTAH KABUPATEN CIAMIS  
**BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK**

Jl. Tentara Pelajar No. 09 Kel. Ciamis Ciamis46211  
Telp. (0265) 771101 e-mail: [kesbangpolciamis@gmail.com](mailto:kesbangpolciamis@gmail.com)

Nomor : 000.9.2/867-Bakesbangpol.01  
Sifat : Biasa  
Lampiran :  
Perihal : Surat Keterangan Pra Penelitian

Ciamis, 29 Desember 2023.

Yth. Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis

di-  
**TEMPAT**

- I Memperhatikan : Surat dari Wakil Dekan I Fakultas Ilmu sosial dan Ilmu Politik Universitas Galuh Ciamis Nomor: 1211/35/SP/AK/DI/XII/2023 Tanggal 28 Desember 2023 Perihal Surat Keterangan Pra Penelitian.
- II Mengingat : 1 Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2018 Tentang Penerbitan Surat Keterangan Penelitian;  
2 Peraturan Daerah Kabupaten Ciamis Nomor 13 tahun 2008 Tentang Urusan Pemerintah yang Menjadi Kewenangan Pemerintah Kabupaten Ciamis;  
3 Peraturan Daerah Kabupaten Ciamis Nomor 08 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah.

**MAKA SETELAH KAMI MENGADAKAN WAWANCARA LANGSUNG DENGAN YANG BERSANGKUTAN PADA PRINSIPNYA KAMI TIDAK BERKEBERATAN DAN BERSAMA INI KAMI HADAPKAN :**

Nama : **GALIH PURNAMA**  
NIM : **3506200180**  
Pekerjaan : Mahasiswa/i  
Alamat : Jln. R.E.Martadinata No. 150  
Maksud : Melaksanakan Keterangan Pra Penelitian  
Lokasi : Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis  
Lamanya : 29 Desember 2023 s.d 29 Januari 2024  
Judul : **"STRATEGI DINAS TENAGA KERJA DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI CALON TENAGA KERJA DI KABUPATEN CIAMIS"**  
Penanggung Jawab : **Etih Henriyani,S.IP.,M.Si.**

**KETENTUAN-KETENTUAN YANG PERLU DITAATI :**

- 1 Memperhatikan masalah ketertiban umum dan keamanan;
- 2 Tidak menyimpang dari ketentuan-ketentuan, sesuai prosedur/rencana yang ditetapkan;
- 3 Yang bersangkutan terlebih dahulu melapor kepada Kepala Wilayah/Instansi yang dikunjungi;
- 4 Setelah selesai melaksanakan kegiatan agar melaporkan hasilnya kepada Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Ciamis;
- 5 Surat ini akan dicabut dan dinyatakan tidak berlaku lagi apabila kegiatan tersebut menyimpang dari ketentuan yang berlaku.

Demikian untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di Ciamis

Pada tanggal 29 Desember 2023



Ditandatangani Secara Elektronik oleh  
KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

**Dr. R. YADITSYADI SE., M.Si**  
NIP. 196804102001121003

Tembusan :

- Yth. : 1 Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Barat;  
2 Asisten Pemerintahan Setda Kabupaten Ciamis;  
3 Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ciamis;  
4 Wakil Dekan I Fakultas Ilmu sosial dan Ilmu Politik Universitas Galuh Ciamis ;  
5 Yang bersangkutan.



Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE) Badan Siber dan Sandi Negara serta keabsahannya dapat dibuktikan pada [https://e-office.ciamiskab.go.id/verifikasi\\_surat\\_kode\\_NGYXMMMZ](https://e-office.ciamiskab.go.id/verifikasi_surat_kode_NGYXMMMZ)



# UNIVERSITAS GALUH

## FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Program Studi : Administrasi Publik (S1) Terakreditasi  
Ilmu Pemerintahan (S1) Terakreditasi

Kampus : Jalan R.E. Martadinata No. 150 Tlp./Fax. (0265) 776790 Ciamis 46274

Nomor : 0090/35/SP/AK/DI/IL/2024  
Lampiran : -  
Perihal : **Permohonan Izin Penelitian**

Ciamis, 12 Februari 2024

Kepada  
Yth. Kepala Badan KESBANGPOL Kabupaten Ciamis  
di  
Tempat

Bersama ini kami hadapkan, mahasiswa berikut ini :

Nama : Galih Purnama  
NIM : 3506200180  
Tingkat : IV  
Program Studi : Ilmu Pemerintahan

bermaksud akan mengadakan penelitian di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis mulai tanggal 12 Februari 2024 sampai dengan 30 April 2024.

Adapun maksud dari penelitian ini adalah untuk memenuhi proses pembuatan Karya Ilmiah (Skripsi), dengan judul :

**“Strategi Dinas Tenaga Kerja dalam Meningkatkan Kompetensi Calon Tenaga Kerja di Kabupaten Ciamis”**

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, kami mohon agar Bapak/Ibu dapat memberikan izin/rekomendasi demi kelancaran kegiatan termaksud.

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

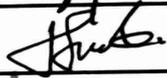
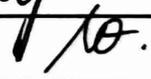


Tembusan :

1. Arsip

### BERITA ACARA

Dalam rangka menyelesaikan penyusunan skripsi yang dilakukan dengan Judul "Strategi Dinas Tenaga Kerja dalam Meningkatkan Kompetensi Calon Tenaga Kerja di Kabupaten Ciamis" telah dilakukan wawancara dengan informan penelitian terhitung dari tanggal 2 bulan Januari 2024 sampai dengan Tanggal 31 Bulan Agustus 2024 dengan rincian identitas informan dengan data sebagai berikut

Nama	L/P	Jabatan	Pendidikan	Usia	Waktu / Tanggal Wawancara	Tanda Tangan
Amayai	L	Konvensional	S <sub>2</sub>	48	70 103/2024	
Yupre	P	Analisis Perencanaan	S <sub>1</sub>	46	20/03/2024	
Fadlan	L	Freshgraduate	S <sub>1</sub>	23	29/03-2024	
Leviani	P	Manajemen	S <sub>1</sub>	20	29/03/2024	
Fuad.	L	Pengantar	S <sub>2</sub>	45	2/4-24	
Mudq	L	Mediator	S <sub>1</sub>	55	2/4-24	
Ayi	L	Kabud	S <sub>2</sub>	41	2/4-24	
Arie	L	Kasubag kea	S <sub>2</sub>	46	2/4-24	

PEMERINTAH KABUPATEN CIAMIS  
**BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK**

Jl. Tentara Pelajar No. 09 Kel. Ciamis Ciamis46211  
Telp. (0265) 771101 e-mail: [kesbangpolciamis@gmail.com](mailto:kesbangpolciamis@gmail.com)

Nomor : 000.9.2/867-Bakesbangpol.01  
Sifat : Biasa  
Lampiran :  
Perihal : Surat Keterangan Pra Penelitian

Ciamis, 29 Desember 2023.

Yth. Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis

di-  
**TEMPAT**

- I Memperhatikan : Surat dari Wakil Dekan I Fakultas Ilmu sosial dan Ilmu Politik Universitas Galuh Ciamis Nomor: 1211/35/SP/AK/DI/XII/2023 Tanggal 28 Desember 2023 Perihal Surat Keterangan Pra Penelitian.
- II Mengingat : 1 Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2018 Tentang Penerbitan Surat Keterangan Penelitian;  
2 Peraturan Daerah Kabupaten Ciamis Nomor 13 tahun 2008 Tentang Urusan Pemerintah yang Menjadi Kewenangan Pemerintah Kabupaten Ciamis;  
3 Peraturan Daerah Kabupaten Ciamis Nomor 08 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah.

**MAKA SETELAH KAMI MENGADAKAN WAWANCARA LANGSUNG DENGAN YANG BERSANGKUTAN PADA PRINSIPNYA KAMI TIDAK BERKEBERATAN DAN BERSAMA INI KAMI HADAPKAN :**

Nama : **GALIH PURNAMA**  
NIM : **3506200180**  
Pekerjaan : Mahasiswa/i  
Alamat : Jln. R.E.Martadinata No. 150  
Maksud : Melaksanakan Keterangan Pra Penelitian  
Lokasi : Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis  
Lamanya : 29 Desember 2023 s.d 29 Januari 2024  
Judul : **"STRATEGI DINAS TENAGA KERJA DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI CALON TENAGA KERJA DI KABUPATEN CIAMIS"**  
Penanggung Jawab : **Etih Henriyani,S.IP.,M.Si.**

**KETENTUAN-KETENTUAN YANG PERLU DITAATI :**

- 1 Memperhatikan masalah ketertiban umum dan keamanan;
- 2 Tidak menyimpang dari ketentuan-ketentuan, sesuai prosedur/rencana yang ditetapkan;
- 3 Yang bersangkutan terlebih dahulu melapor kepada Kepala Wilayah/Instansi yang dikunjungi;
- 4 Setelah selesai melaksanakan kegiatan agar melaporkan hasilnya kepada Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Ciamis;
- 5 Surat ini akan dicabut dan dinyatakan tidak berlaku lagi apabila kegiatan tersebut menyimpang dari ketentuan yang berlaku.

Demikian untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di Ciamis

Pada tanggal 29 Desember 2023



Ditandatangani Secara Elektronik oleh  
KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

**Dr. R. YADITSYADI SE., M.Si**  
NIP. 196804102001121003

Tembusan :

- Yth. : 1 Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Barat;  
2 Asisten Pemerintahan Setda Kabupaten Ciamis;  
3 Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ciamis;  
4 Wakil Dekan I Fakultas Ilmu sosial dan Ilmu Politik Universitas Galuh Ciamis ;  
5 Yang bersangkutan.



Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE) Badan Siber dan Sandi Negara serta keabsahannya dapat dibuktikan pada [https://e-office.ciamiskab.go.id/verifikasi\\_surat\\_kode\\_NGYXMMMZ](https://e-office.ciamiskab.go.id/verifikasi_surat_kode_NGYXMMMZ)