



IMPLEMENTASI PROGRAM PELATIHAN KETERAMPILAN DINAS TENAGA KERJA DALAM PENANGGULANGAN PENGANGGURAN DI KOTA CIMAHI

David Andrian Gunawan¹⁾

1) Prodi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas Jenderal Achmad Yani, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi Program Pelatihan Keterampilan yang diselenggarakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi dalam upaya penanggulangan pengangguran. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Kota Cimahi pada tahun 2023 mencapai 10,52 persen dan merupakan yang tertinggi di Provinsi Jawa Barat. Melalui pelaksanaan program pelatihan keterampilan yang terintegrasi dengan kebutuhan industri, TPT Kota Cimahi berhasil menurun menjadi 8,97 persen pada tahun 2024. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif, serta dianalisis menggunakan teori implementasi kebijakan George C. Edwards III yang meliputi dimensi komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi kepustakaan, dengan analisis data model Miles dan Huberman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi program berjalan efektif, ditunjukkan oleh komunikasi yang jelas dan konsisten, pemanfaatan sumber daya melalui kerja sama strategis dengan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK), disposisi pelaksana yang positif, serta struktur birokrasi yang mendukung. Keberhasilan program diperkuat melalui pendekatan *link and match* dengan industri, sertifikasi kompetensi, kewajiban penempatan kerja minimal 60 persen, serta pemantauan berkelanjutan terhadap lulusan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi pemerintah daerah lain dalam merancang dan mengimplementasikan program pelatihan keterampilan yang efektif.

Kata Kunci: Implementasi Program, Pelatihan Keterampilan, Penanggulangan Pengangguran, Dinas Tenaga Kerja, Kota Cimahi

Abstract

This study aims to analyze the implementation of the Skills Training Program organized by the Cimahi City Manpower Office in addressing unemployment. In 2023, Cimahi City recorded an Open Unemployment Rate (OUR) of 10.52 percent, the highest in West Java Province. Through the implementation of an industry-oriented skills training program, the unemployment rate successfully decreased to 8.97 percent in 2024. This research employs a descriptive qualitative method and is analyzed using George C. Edwards III's policy implementation theory, which consists of four dimensions: communication, resources, disposition, and bureaucratic structure. Data were collected through in-depth interviews, participatory observation, and literature review, and analyzed using the Miles and Huberman data analysis model. The

findings indicate that the program has been implemented effectively, as reflected in clear and consistent communication, optimal resource utilization through strategic partnerships with Job Training Institutions (LPK), positive implementer disposition, and a supportive bureaucratic structure. Program success is further strengthened by a link and match approach with industry, competency certification, a minimum 60 percent job placement requirement, and continuous monitoring of program graduates. This study is expected to serve as a reference for other local governments in designing and implementing effective skills training programs to reduce unemployment.

Keywords: Program Implementation, Skills Training, Unemployment Reduction, Manpower Office, Cimahi City

PENDAHULUAN

Pengangguran merupakan masalah universal yang dihadapi hampir seluruh negara di dunia. Berdasarkan laporan International Labour Organization (ILO) tahun 2024, tingkat pengangguran global pada tahun 2023 mencapai 5,1% dan diperkirakan meningkat menjadi 5,2% pada tahun 2024. Di Indonesia, data Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan tingkat pengangguran terbuka nasional pada Agustus 2023 sebesar 5,32%. Provinsi Jawa Barat sebagai provinsi dengan populasi terbesar menghadapi permasalahan ketenagakerjaan yang kompleks, diperparah oleh transformasi industri global dan ketidaksesuaian kompetensi tenaga kerja dengan kebutuhan pasar.

Kota Cimahi menghadapi tantangan serius dengan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) mencapai 10,52% pada tahun 2023, tertinggi di Jawa Barat. Sebagai respons, Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi mengimplementasikan Program Pelatihan Keterampilan melalui kerja sama dengan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) yang mewajibkan penempatan minimal 60% lulusan ke dunia kerja. Program ini berhasil menurunkan TPT menjadi 8,97% pada tahun 2024, penurunan terbesar di Jawa Barat.

Meskipun menunjukkan keberhasilan signifikan, kajian akademis mengenai mekanisme implementasi program yang menghasilkan penurunan pengangguran tersebut masih sangat minim. Penelitian sebelumnya oleh Antika et al. (2022) fokus pada efektivitas program di masa pandemi, sementara Safitri & Mafruhah (2022) menggunakan pendekatan kuantitatif dengan kriteria SMART. Penelitian ini hadir untuk mengisi kekosongan tersebut dengan menganalisis implementasi program menggunakan Teori

Implementasi Kebijakan George C. Edwards III yang menekankan empat dimensi: komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi.

Penelitian ini bertujuan menganalisis implementasi Program Pelatihan Keterampilan Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi dalam penanggulangan pengangguran untuk mengidentifikasi faktor-faktor kunci keberhasilan yang dapat menjadi referensi bagi daerah lain.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Lokasi penelitian di Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi dan LPK mitra pelaksana. Informan dipilih secara purposive sampling meliputi Kepala Dinas Tenaga Kerja, Kepala Bidang P2TKT, instruktur LPK, dan peserta pelatihan, total 8 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi kepustakaan terhadap dokumen program, peraturan daerah, dan laporan kinerja. Analisis data menggunakan model Miles dan Huberman melalui tahap pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Validitas data dijaga melalui triangulasi sumber dan metode.

PEMBAHASAN

Komunikasi dalam Implementasi Program

Hasil penelitian menunjukkan komunikasi dalam implementasi program berjalan efektif melalui transmisi yang jelas dari pimpinan hingga pelaksana dan masyarakat. Kepala Dinas menyampaikan visi program berangkat dari kondisi TPT tertinggi di Jawa Barat, dengan orientasi meningkatkan kompetensi melalui pelatihan sebagai bekal memasuki dunia kerja. Informasi program disebarkan melalui berbagai saluran: Instagram, media massa, WhatsApp blast, dan surat ke kelurahan yang diteruskan ke RT/RW.

Kejelasan komunikasi terlihat dari pembagian jenis pelatihan menjadi Perluasan Kesempatan Kerja dan Peningkatan Kompetensi dengan mekanisme yang terstruktur. Kepala Bidang P2TKT menjelaskan bahwa kerja sama dengan LPK diatur melalui MoU dan PKS yang jelas mencantumkan

kewajiban penempatan minimal 60%. Konsistensi komunikasi dijaga melalui dokumen tertulis dan koordinasi rutin.

Peserta pelatihan mengonfirmasi kejelasan informasi yang diterima. Seorang peserta menyatakan mendapat informasi lengkap melalui Google Form yang mudah diakses, dengan proses seleksi dan wawancara yang terkoordinasi melalui grup WhatsApp. Instruktur juga menerapkan komunikasi dua arah yang efektif, tidak hanya menyampaikan materi tetapi juga mendengarkan masukan peserta.

Temuan ini mendukung teori Edwards III bahwa komunikasi yang jelas, akurat, dan konsisten menjadi prasyarat keberhasilan implementasi. Hambatan komunikasi situasional seperti kegiatan mendadak dapat diatasi melalui komunikasi multi-kanal dan fleksibilitas koordinasi.

Sumber Daya Pendukung Program

Program menerapkan model kerja sama strategis dengan LPK yang efisien. Dinas berperan sebagai koordinator dan regulator, sementara LPK menyediakan instruktur berkompeten. Kepala Dinas menjelaskan bahwa meskipun belum memiliki BLK, kerja sama dengan LPK terbukti efisien karena memanfaatkan keahlian yang sudah tersedia. Model ini lebih fleksibel dan tidak memerlukan investasi besar dalam infrastruktur.

Instruktur LPK ELIDAS mengonfirmasi bahwa instruktur dipilih melalui tahapan panjang hingga mendapat lisensi, dengan sistem instruktur-asisten untuk menjaga rasio ideal. LPK Dress Making menjelaskan instruktur tersertifikasi dan berpengalaman di industri. Kepala Bidang P2TKT menilai tim internal komunikatif dengan kemampuan menyerap arahan dengan cepat. Peserta merasakan kualitas pengajaran yang baik dengan metode yang mudah dipahami.

Tantangan utama adalah keterbatasan LPK lokal yang memaksa bermitra dengan LPK dari luar Cimahi, serta ketidaksesuaian kompetensi lulusan SMK dengan kebutuhan industri tekstil dan garmen. Dari 24 SMK di Cimahi, hanya 2 SMK (tata boga dan tata busana) yang sesuai dengan industri dominan. Mayoritas SMK lainnya memiliki jurusan otomotif, kelistrikan, dan permesinan yang kurang match.

Sumber daya informasi didukung sistem digital melalui Instagram dan WhatsApp blast yang memudahkan akses. Pemantauan lulusan dilakukan berkelanjutan melalui grup WhatsApp untuk mengetahui status pekerjaan dan menyebarkan informasi lowongan. Kepala Dinas mencontohkan komunikasi dengan perusahaan seperti Chatex yang langsung menginfokan lowongan ke grup peserta.

Fasilitas dipenuhi melalui LPK mitra yang telah memenuhi standar. Kepala Bidang P2TKT menjelaskan bahwa sebelum kerja sama dilakukan survei kelayakan fasilitas termasuk ruang kelas, kamar mandi, ruang istirahat, dan mushola. Instruktur LPK ELIDAS menyebutkan fasilitas lengkap termasuk bantuan peralatan dari pusat seperti kompor, tungku, oven besar. Peserta mengonfirmasi fasilitas nyaman dengan bahan berkualitas baik.

Keterbatasan terdapat pada durasi pelatihan. Peserta LPK ELIDAS menyampaikan durasi 4 hari dirasa kurang untuk menguasai keterampilan secara mendalam. Ini merupakan konsekuensi keterbatasan anggaran, di mana durasi lebih panjang memerlukan anggaran lebih besar.

Sumber daya finansial dikelola melalui mekanisme terstruktur dengan analisis risiko dan skala prioritas. Kepala Dinas menjelaskan pengalokasian berdasarkan IKU yaitu peningkatan kompetensi SDM. Contohnya, Hubungan Industrial diprioritaskan dibanding pelatihan jika ada risiko demo buruh. Honorarium instruktur terstandarisasi berdasarkan jam pelajaran. Tantangan terbesar adalah rasionalisasi anggaran nasional yang berdampak pada durasi dan cakupan program.

Temuan menunjukkan optimalisasi sumber daya melalui kerja sama strategis dengan LPK lebih efisien dibanding membangun BLK sendiri, mendukung teori Edwards III bahwa sumber daya memadai dapat dicapai melalui pendekatan alternatif seperti kemitraan.

Disposisi Positif Para Pelaksana

Motivasi pimpinan Dinas menunjukkan orientasi kuat pada pelayanan publik. Kepala Dinas membangun motivasi tim melalui pendekatan reflektif, mengajak melihat kondisi pekerja industri dan masyarakat pencari kerja agar bersyukur sebagai PNS yang sudah memperoleh kesejahteraan. Motivasi

tidak hanya dari target administratif tetapi kesadaran sebagai abdi negara. Kepala Dinas sering mengajak tim ke industri atau pabrik untuk melihat langsung kondisi kerja, membangun empati dan kesadaran pentingnya peran mereka.

Kepala Bidang P2TKT menekankan motivasi memberikan pelayanan terbaik agar keberadaan PNS dirasakan masyarakat. Strategi membangun tim solid yang saling mendukung tanpa ego sektoral menjadi kunci mengelola beban target. Kepala Bidang menyatakan bahwa walaupun ada beban target, jika dikerjakan bersama dengan tim pasti bisa terpecahkan.

Instruktur LPK menunjukkan motivasi didorong passion dan kepuasan melihat transformasi peserta. Instruktur LPK ELIDAS menyatakan bahwa karena sudah jadi hobi, tidak ada rasa jenuh. Kebanggaan melihat peserta berkembang hingga buka usaha menjadi motivasi utama. Instruktur LPK Dress Making mengungkapkan kepuasan melihat peserta yang awalnya tidak bisa apa-apa menjadi bisa menghasilkan produk dan diterima di industri, bahkan yang lulusan SD sekalipun.

Keselarasan antara kepentingan organisasi dengan pribadi tercipta baik. Bagi staf Disnaker, program memberikan peluang pengembangan karir melalui penilaian kinerja. Bagi instruktur, selain kompensasi finansial, program memberikan manfaat branding dan peningkatan reputasi lembaga. Instruktur LPK Dress Making menjelaskan bahwa keberhasilan program pemerintah menjadi nilai tambah untuk akreditasi dan menarik lebih banyak peserta.

Diskresi dan independensi pelaksana bersifat terbatas namun terukur. Kepala Bidang P2TKT menjelaskan bahwa keputusan harus berkoordinasi dengan pimpinan dan mempertimbangkan masukan DPRD, namun tetap ada ruang untuk mengajukan usulan berbasis data. Dalam diskusi, mereka diberi kewenangan menentukan program pelatihan tahun berikutnya dengan melihat evaluasi tahun sebelumnya. Instruktur memiliki diskresi lebih luas dalam menyesuaikan materi dan metode pembelajaran dengan kebutuhan peserta dan industri.

Tantangan serius terdapat pada disposisi peserta. Kepala Dinas mengidentifikasi masalah mentalitas peserta lokal yang kurang kuat untuk

bekerja di industri formal, terutama di luar Cimahi. Sudah dilatih, dapat sertifikat, bahkan ada tawaran kerja, tetapi ketika penempatannya di luar Cimahi tidak mau diambil. Kepala Bidang P2TKT menekankan bahwa mental sehat harus dibangun dan peserta perlu diberi gambaran bahwa pelatihan adalah peluang.

Instruktur LPK ELIDAS mengonfirmasi adanya peserta yang hanya mengincar insentif. Saat perekrutan, ada yang langsung bertanya "ada insentif tidak? dapat makan tidak?" menunjukkan motivasi hanya pada insentif bukan ilmu. Instruktur LPK Dress Making melakukan screening awal dengan menekankan komitmen kerja sejak pendaftaran. Mereka menyatakan tidak mau peserta ikut pelatihan dengan niat setengah-setengah, ingin pelatihan tapi tidak mau kerja.

Perilaku kurang disiplin juga muncul. Instruktur LPK ELIDAS menyebutkan kendala peserta ibu-ibu yang suka mengambil sisa bahan secara sembunyi-sembunyi padahal tidak diperbolehkan. Meskipun demikian, mayoritas peserta menunjukkan motivasi tinggi. Dari Disnaker mereka benar-benar bersemangat, ada yang untuk membantu menambah penghasilan karena suami belum dapat pekerjaan.

Temuan menunjukkan disposisi positif pelaksana menjadi kekuatan utama program, namun perlu penguatan disposisi peserta melalui seleksi lebih ketat dan pembinaan mental sejak awal. Ini mendukung teori Edwards III bahwa disposisi implementor krusial, dan dalam konteks program pelatihan, disposisi peserta juga menentukan keberhasilan.

Struktur Birokrasi yang Kondusif

Struktur birokrasi dirancang untuk mendukung koordinasi efektif tanpa menghilangkan fleksibilitas. Meskipun terdapat potensi fragmentasi akibat pembagian bidang (P2TKT dan Hubungan Industrial), koordinasi berjalan baik. Kepala Dinas menjelaskan bahwa memang ada ego bidang, tetapi strategi yang diterapkan adalah membuat kedua bidang benar-benar match dan saling membantu. Contohnya, bidang P2TKT melakukan pelatihan yang menghasilkan lulusan, sementara Hubungan Industrial berhubungan dengan HRD perusahaan untuk penempatan kerja. Koordinasi ini penting karena setelah pelatihan harus ada lowongan kerja.

Kepala Dinas membangun kesadaran kolektif bahwa Dinas adalah "rumah bersama" yang harus dijaga. Alhamdulillah selama ini tidak terlalu ada hambatan karena menyadari bahwa dinas ini adalah rumah kita bersama, kita harus saling menjaga, merawat, dan saling bantu. Pendekatan ini menciptakan rasa kepemilikan kolektif yang mengurangi potensi konflik akibat pembagian tugas dan wewenang.

Koordinasi dengan mitra eksternal dilakukan melalui mekanisme jelas dengan penunjukan PIC untuk setiap kegiatan. Kepala Bidang P2TKT menjelaskan bahwa dalam pelaksanaan pelatihan ada PIC masing-masing. Disnaker berkoordinasi dan membuka kesempatan kepada LPK yang ingin bekerja sama. Mereka diundang dan dilakukan seleksi. Kalau dinyatakan kompeten baru kerja sama dilanjutkan. Sebelum pelaksanaan, Dinas melakukan survei kelayakan fasilitas LPK.

Koordinasi juga melibatkan pemerintahan kelurahan. Kepala Bidang menyatakan bahwa untuk pelatihan pasti menginformasikan ke camat dan kelurahan-kelurahan. Ini memastikan program terintegrasi dengan sistem pemerintahan lokal dan informasi tersebar luas ke masyarakat.

Prosedur Operasi Standar (SOP) diterapkan dengan pendekatan fleksibel. Peserta mendapat dua SOP, dari Disnaker dan LPK, yang keduanya harus dipatuhi. Kepala Bidang P2TKT menjelaskan SOP mengatur proses bagi peserta seperti berpakaian rapi dan sopan, absensi saat datang dan pulang. Instruktur LPK ELIDAS mengonfirmasi bahwa SOP meliputi hal umum seperti berpakaian sopan, mengikuti kegiatan dengan baik, hadir tepat waktu.

Fleksibilitas SOP terlihat dari penjelasan instruktur LPK Dress Making bahwa Disnaker cukup longgar, tidak ada aturan baku terkait sistem presensi peserta, lebih ke kelengkapan dokumen. Ini memberikan ruang bagi LPK untuk menyesuaikan prosedur internal dengan kondisi praktis. Instruktur biasanya yang melakukan absen di lapangan terlebih dahulu untuk memastikan akurasi data.

Tantangan utama adalah ketidakpastian timeline pelaksanaan. Instruktur LPK Dress Making menyampaikan bahwa kendalanya biasanya di waktu yang mepet. Pelatihan dilaksanakan pertengahan Februari tapi

informasi baru disampaikan akhir Januari atau awal Februari. Semua tahapan harus berjalan lebih cepat dari seleksi sampai pendaftaran peserta, kesannya kejar-kejaran. Masalah utama ada di timeline yang sering berubah-ubah.

Ketidakpastian ini berdampak pada persiapan LPK dan peserta yang sudah mendaftar. Peserta sering bertanya kapan pelatihan dimulai, awalnya disampaikan akhir Januari tapi kenyataannya baru mulai Februari atau Maret. Meskipun demikian, SOP yang ada tetap membantu memberikan struktur jelas dalam pelaksanaan program.

Temuan menunjukkan struktur birokrasi kondusif dengan koordinasi harmonis dan SOP fleksibel mendukung kelancaran program. Kepala Dinas berhasil membangun kolaborasi antar bidang dengan strategi memposisikan Dinas sebagai rumah bersama. Koordinasi dengan LPK melalui mekanisme seleksi dan verifikasi memastikan kualitas mitra. SOP yang fleksibel memungkinkan penyesuaian dengan kondisi praktis tanpa mengorbankan standar. Ini mendukung teori Edwards III bahwa struktur birokrasi yang kondusif memfasilitasi implementasi program.

Keberhasilan Program dan Faktor Kunci

Program menunjukkan keberhasilan signifikan dengan penurunan TPT dari 10,52% (2023) menjadi 8,97% (2024), penurunan terbesar di Jawa Barat. Data pelaksanaan 2024 menunjukkan tingkat penempatan kerja 100% untuk 688 peserta dari 12 jenis pelatihan meliputi Menjahit Busana Industri, Sertifikasi Jasa Konstruksi, Barista, Tata Rias Pengantin, Make Up Artist, Kuliner, Catering, Broadcasting, Bahasa Jepang, dan IT Digital.

Tahun 2025 program diperluas menjadi 23 jenis dengan 1.057 peserta. Hingga November 2025, tingkat penempatan mencapai 37,6% (398 peserta). Angka ini dari data yang masih berjalan karena beberapa program baru selesai pertengahan hingga akhir tahun. Beberapa jenis pelatihan yang sudah menyelesaikan proses penyaluran menunjukkan tingkat penempatan sangat tinggi hingga 100% seperti Menjahit Busana Industri (83 peserta), Fiber Optic (60 peserta), Jasa Konstruksi (50 peserta), Sertifikasi MUA (30 peserta), dan Sertifikasi Barista (30 peserta).

Faktor kunci keberhasilan meliputi beberapa aspek. Pertama, pendekatan link and match dengan industri melalui kerja sama dengan perusahaan. Kepala Dinas menjelaskan bahwa pelatihan diawali dengan survei kebutuhan pasar kerja dari lowongan pekerjaan dan kebutuhan masyarakat. Melalui link and match, Dinas bekerja sama dengan perusahaan baik di Cimahi maupun luar Cimahi dengan menyampaikan kebutuhan tenaga kerja mereka dan Dinas siap melatih. Contoh konkret adalah kerja sama dengan PT Sansan untuk pelatihan menjahit hampir setiap tahun 60-80 orang yang setelah dapat sertifikat langsung disalurkan ke perusahaan.

Kedua, sistem sertifikasi kompetensi yang kuat. Peserta yang berhasil menyelesaikan pelatihan mendapat tiga sertifikat sekaligus dari Dinas Tenaga Kerja, LPK, dan BNSP. Untuk mendapat sertifikat BNSP peserta harus mengikuti ujian kompetensi terlebih dahulu. Tiga sertifikat ini memperkuat daya saing lulusan di pasar tenaga kerja karena menunjukkan kompetensi yang telah diuji oleh lembaga resmi.

Ketiga, kewajiban penempatan minimal 60% dalam MoU/PKS dengan LPK. Kepala Bidang P2TKT menjelaskan bahwa sebelum pelatihan dilaksanakan, LPK yang digandeng sudah melalui MoU dan PKS di mana sudah jelas minimal 60% peserta harus ditempatkan baik di perusahaan formal maupun UMKM. Kewajiban ini memastikan program tidak hanya menghasilkan lulusan bersertifikat tetapi juga benar-benar tersalurkan ke dunia kerja.

Keempat, pemantauan berkelanjutan melalui grup komunikasi. Dinas terus memantau perkembangan lulusan yang belum ditempatkan LPK secara proaktif melalui grup WhatsApp untuk mengetahui kondisi mereka, apakah sudah bekerja secara independen, memulai bisnis sendiri, atau masih mencari kerja. Kepala Bidang P2TKT menjelaskan bahwa mereka terus menjalin komunikasi dengan peserta yang telah mengikuti pelatihan dan membagikan informasi lowongan yang sesuai.

Kelima, fleksibilitas penempatan tidak terbatas Kota Cimahi. Sistem ini memberikan kebebasan bagi peserta untuk berkarir di mana pun sesuai dengan kemampuan yang diperoleh, tidak hanya di Kota Cimahi tetapi juga

luar daerah bahkan mancanegara. Hal ini membuka peluang kerja lebih luas bagi lulusan.

Keenam, model kerja sama dengan LPK yang efisien. Dinas fokus pada peran koordinasi, regulator, dan pemberi sertifikasi sementara LPK menangani pelaksanaan teknis pembelajaran. Sistem ini lebih efisien dibanding membangun BLK sendiri yang memerlukan investasi besar dalam infrastruktur dan SDM permanen.

Target jangka panjang Dinas menghasilkan 10.000 tenaga kerja siap pakai dalam 5 tahun selaras dengan visi misi Walikota. Dengan pencapaian 688 peserta tahun 2024 dan 1.057 peserta tahun 2025 (hingga November), target sekitar 2.000 peserta per tahun menunjukkan realistis. Program ini tidak hanya berkontribusi pada penurunan angka pengangguran tetapi juga meningkatkan kualitas SDM Kota Cimahi melalui pelatihan yang selaras dengan kebutuhan industri.

KESIMPULAN

Implementasi Program Pelatihan Keterampilan Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi dalam penanggulangan pengangguran telah berjalan efektif dan memenuhi keempat dimensi kritis teori Edwards III. Komunikasi berlangsung jelas dan konsisten dari pimpinan hingga pelaksana dan masyarakat melalui berbagai saluran. Sumber daya memadai melalui model kerja sama strategis dengan LPK yang efisien. Disposisi pelaksana sangat positif didorong kesadaran sebagai pelayan publik dan nilai spiritual. Struktur birokrasi kondusif dengan koordinasi harmonis dan SOP fleksibel. Keberhasilan program dalam menurunkan TPT dari 10,52% menjadi 8,97% menunjukkan bahwa sinergi keempat dimensi berkontribusi signifikan. Faktor kunci meliputi pendekatan link and match dengan industri, sistem sertifikasi kompetensi, kewajiban penempatan minimal 60%, dan pemantauan berkelanjutan. Model implementasi ini dapat menjadi referensi bagi daerah lain dengan penyesuaian karakteristik lokal. Tantangan yang perlu diatasi adalah penguatan mentalitas peserta lokal, pengembangan kapasitas LPK lokal, perpanjangan durasi pelatihan, dan kepastian timeline pelaksanaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Antika, G. A., Kurnia, D., & Munawaroh, S. (2022). Analisis Kritis Terkait Efektivitas Program Pelatihan Dan Produktivitas Tenaga Kerja Dalam Mengurangi Angka Pengangguran Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi Pada Masa Covid-19 Tahun 2021. *Jurnal Caraka Prabhu*, 6(1), 42-64.
- Badan Pusat Statistik. (2023). *Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 5,32 persen dan rata-rata upah buruh sebesar 3,18 juta rupiah per bulan.* <https://www.bps.go.id>
- Badan Pusat Statistik Kota Cimahi. (2025). *Kota Cimahi Dalam Angka 2025.* BPS Kota Cimahi.
- Dewi, I. A., Rochaeni, A., & Rohayatin, T. (2024). Pemberdayaan Masyarakat Melalui Program Padat Karya Dinas Tenaga Kerja Dalam Meningkatkan Kemandirian dan Kesejahteraan Masyarakat di Kota Cimahi. *Jurnal Praxis Idealis*, 1(1), 1-10.
- Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi. (2024). *Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) 2024.*
- Edwards, G. C. (1980). *Implementing Public Policy.* Congressional Quarterly Press.
- International Labour Organization. (2024). *Global unemployment rate set to increase in 2024 while growing social inequalities raise concerns.* ILO.
- Peraturan Daerah Kota Cimahi Nomor 8 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan Di Kota Cimahi.
- Safitri, R., & Mafruhah, A. Y. (2022). Efektivitas Program Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja dalam Penurunan Pengangguran di Kota Cimahi. *Bandung Conference Series: Economics Studies*, 2(2), 470-479.
- Subarsono, A. G. (2025). *Analisis Kebijakan Publik Konsep, Teori dan Aplikasi.* Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Alfabeta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.