



## PEMBERDAYAAN PENCARI KERJA LOKAL MELALUI PELATIHAN BERBASIS KOMPETENSI OLEH DINAS TENAGA KERJA KOTA CIMAHI

**Khofifah Nur'latifah<sup>1)</sup>**

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

### **Abstrak**

Masalah dalam penelitian terdiri dari permasalahan umum dan khusus yang terjadi dalam konteks ketenagakerjaan di kota cimahi meliputi masih tingginya angka pengangguran, adanya ketidaksesuaian antara kompetensi pencari kerja dan lulusan dengan kebutuhan industri, serta belum optimalnya kerja sama antar pemangku kepentingan terkait. Selain itu, partisipasi masyarakat terhadap beberapa kegiatan pelatihan masih tergolong rendah, dan konsistensi peserta dalam mengikuti pelatihan hingga selesai juga belum sepenuhnya optimal, sehingga berdampak pada pelaksanaan program pemberdayaan pelatihan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Dengan teknik pengumpulan data melalui studi kepustakaan, observasi dan wawancara di lapangan dengan jumlah informan 9 (Sembilan) orang. Analisis data kualitatif dengan tahap reduksi data, display data, kesimpulan dan verifikasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan pencari kerja lokal melalui pelatihan berbasis kompetensi oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi telah dilaksanakan secara terstruktur dan adaptif serta mampu menjawab permasalahan ketenagakerjaan yang dihadapi daerah. Dengan demikian, pelatihan berbasis kompetensi dinilai relevan dan berkontribusi positif terhadap peningkatan keterampilan, daya saing kerja, dan kemandirian pencari kerja, meskipun masih memerlukan penguatan berkelanjutan pada aspek partisipasi peserta, sinergi antar-stakeholder, dan kesinambungan dukungan pasca-pelatihan agar dampaknya terhadap pengurangan pengangguran dapat lebih optimal.

**Kata Kunci:** Pemberdayaan, Dinas Tenaga Kerja, Pelatihan

### **Abstract**

*The research problems consist of both general and specific labor issues within the employment context of Cimahi City. These problems include a persistently high unemployment rate, a mismatch between the competencies of job seekers and graduates and the actual needs of industry, as well as suboptimal collaboration among relevant stakeholders. In addition, public participation in several training programs remains limited, and participant commitment to completing the training process is not yet fully consistent, which affects the effectiveness of workforce empowerment programs. This study applies a descriptive qualitative method. Data were collected*

*through literature review, field observation, and in-depth interviews with nine informants. Qualitative data analysis was conducted through data reduction, data presentation, and conclusion drawing with verification. The results indicate that the empowerment of local job seekers through competency-based training implemented by the Department of Manpower of Cimahi City has been carried out in a structured and adaptive manner and is capable of addressing local employment challenges. Therefore, competency-based training is considered relevant and contributes positively to improving skills, employability, and self-reliance of job seekers. Nevertheless, continuous strengthening is still needed, particularly in enhancing participant involvement, improving stakeholder synergy, and ensuring sustainable post-training support to maximize its impact on unemployment reduction.*

**Keywords:** Empowerment, Manpower Officer, Training

## **PENDAHULUAN**

Perluasan kesempatan kerja dan peningkatan kualitas tenaga kerja merupakan fondasi utama pembangunan ekonomi dan kesejahteraan sosial. Namun, kondisi ketenagakerjaan di Indonesia hingga kini masih menghadapi tantangan struktural yang ditandai oleh tingginya jumlah angkatan kerja yang belum terserap secara optimal. Pada tahun 2025, jumlah angkatan kerja nasional tercatat mencapai 153,05 juta orang, dengan 7,82 juta di antaranya masih berstatus sebagai pengangguran terbuka (BPS, 2025a). Kondisi ini menunjukkan bahwa pertumbuhan ekonomi belum sepenuhnya mampu mengimbangi laju pertumbuhan angkatan kerja.

Permasalahan pengangguran tersebut tidak hanya disebabkan oleh keterbatasan lapangan pekerjaan, tetapi juga oleh ketidaksesuaian antara kompetensi tenaga kerja dengan kebutuhan industri. Ketidakseimbangan ini tercermin dari masih kuatnya fenomena skill mismatch, terutama pada lulusan pendidikan menengah, yang secara formal diharapkan siap memasuki dunia kerja namun belum memiliki keterampilan yang relevan secara praktis (IPB, 2025). Dalam konteks ini, pendidikan formal dinilai tidak lagi cukup menjadi indikator kesiapan kerja. Sertifikasi keterampilan, pelatihan berbasis kompetensi, dan penguasaan teknologi dipandang sebagai instrumen strategis dalam menurunkan risiko ketidaksesuaian kompetensi tersebut (IPB, 2025).

Merespons tantangan tersebut, Pemerintah Pusat menempatkan peningkatan kualitas sumber daya manusia sebagai agenda utama pembangunan ketenagakerjaan. Rencana Tenaga Kerja Nasional 2025–2029 menekankan peningkatan kualitas angkatan kerja melalui pelatihan berbasis

kompetensi, perluasan kesempatan kerja, serta penguatan kolaborasi lintas sektor (KEMNAKER, 2025). Arah kebijakan ini sejalan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menegaskan bahwa pelatihan kerja diselenggarakan untuk membekali dan mengembangkan kompetensi tenaga kerja agar mampu meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan.

Fenomena serupa juga tercermin di tingkat daerah, khususnya di Kota Cimahi. Struktur perekonomian daerah ini didominasi oleh sektor jasa dan industri pengolahan yang masing-masing menyerap 181.175 dan 101.625 tenaga kerja. Industri pengolahan bahkan menjadi kontributor utama PDRB Kota Cimahi sebesar 44,83 persen dan mendorong pertumbuhan ekonomi daerah sebesar 5,26 persen (BPS, 2025c). Namun, pertumbuhan sektor-sektor tersebut belum sepenuhnya berdampak pada penurunan pengangguran. Dari total 311.859 angkatan kerja, sebanyak 27.979 orang masih berstatus pengangguran, sehingga menempatkan Kota Cimahi sebagai daerah dengan Tingkat Pengangguran Terbuka tertinggi di Provinsi Jawa Barat sebesar 8,97 persen (BPS, 2024). Jika ditinjau berdasarkan tingkat pendidikan, pengangguran di Kota Cimahi didominasi oleh lulusan SMA dan SMK sebanyak 17.446 orang (BPS, 2025d). Kondisi ini mengindikasikan masih kuatnya ketidaksesuaian antara kompetensi lulusan dengan kebutuhan pasar kerja. Padahal, lulusan SMK secara normatif dirancang untuk memiliki keterampilan siap pakai. Pengangguran juga tercatat pada lulusan perguruan tinggi sebanyak 4.858 orang, lulusan sekolah dasar sebanyak 3.018 orang, serta lulusan SMP sebanyak 2.657 orang (BPS, 2025d). Fakta ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan yang lebih tinggi tidak secara otomatis menjamin akses terhadap pekerjaan apabila tidak disertai keterampilan yang relevan.

Dalam konteks tersebut, Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi memiliki peran strategis dalam mendorong pemberdayaan pencari kerja melalui pelatihan berbasis kompetensi. Upaya ini sejalan dengan Rencana Strategis Kota Cimahi 2023–2026 yang menekankan penguatan ekonomi daerah berbasis daya saing melalui peningkatan kompetensi tenaga kerja dan penguatan kemitraan penempatan kerja (LKIP, 2024). Komitmen ini juga

tercermin dalam program prioritas Pemerintah Kota Cimahi periode 2025–2030 yang menargetkan penyediaan 10.000 sumber daya manusia siap kerja (Permana, 2025). Kebijakan tersebut sebagai perencanaan tenaga kerja jangka panjang yang berorientasi pada kesesuaian kompetensi dengan kebutuhan industri yang diharapkan mampu menjembatani kesenjangan keterampilan, memperkuat daya saing dan menjawab tantangan mendasar ketenagakerjaan di Cimahi. Di dalam Peraturan Daerah Kota Cimahi No.8 Tahun 2015 tentang pelatihan dan produktivitas tenaga kerja dikemukakan dalam rangka mencapai standar kompetensi kerja dan mempersiapkan tenaga kerja yang kompeten, maka dilaksanakan pelatihan kerja yang dilakukan secara relevan, efektif dan efisien serta dilakukan oleh Lembaga Pemerintah maupun Lembaga Swasta yang telah memiliki izin agar dapat menghasilkan lulusan dengan kompetensi yang dapat diterima oleh pasar kerja.

Pada Triwulan II Tahun 2025, program pelatihan kerja berbasis kompetensi di Kota Cimahi diikuti oleh 350 peserta dengan kluster kompetensi meliputi hospitality, barbershop, digital IT, menjahit busana industri, dan fiber optic (Permana, 2025). Meskipun jumlah peserta pelatihan meningkat signifikan, dari 825 peserta pada tahun 2023 menjadi 1.129 peserta pada tahun 2024 pelaksanaan pelatihan masih menghadapi berbagai tantangan, seperti keterbatasan koordinasi antar pemangku kepentingan, ketidaksesuaian kurikulum dengan kebutuhan industri, serta kurangnya partisipasi peserta (LKIP, 2024).

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pelatihan berbasis kompetensi cukup efektif dalam meningkatkan penyerapan tenaga kerja (Sa'adah, 2025). Namun, kajian tersebut umumnya masih berfokus pada efektivitas program secara teknis dan belum menempatkan pelatihan sebagai bagian dari proses pemberdayaan pencari kerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pelatihan berbasis kompetensi di Kota Cimahi dari perspektif pemberdayaan, dengan menelaah sejauh mana pelatihan mampu meningkatkan kapasitas individu, mendorong partisipasi, serta memperkuat kemandirian pencari kerja lokal pasca pelatihan.

Pemberdayaan merupakan suatu proses yang dirancang untuk memperkuat kapasitas individu atau kelompok dalam memperoleh akses terhadap sumber daya serta berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada kehidupannya, sehingga tercipta kondisi berdaya dan mandiri ( Duha, 2024). Pemberdayaan bertujuan untuk peningkatan kualitas pendidikan, aksesibilitas terhadap sumber daya, kemampuan bertindak, penguatan kelembagaan, pengembangan usaha dan pendapatan, perbaikan lingkungan, peningkatan kualitas hidup, serta terwujudnya komunitas masyarakat yang lebih berdaya dan berkelanjutan (Mardikanto, 2019). Peneliti memilih teori yang dikemukakan oleh Soekanto dalam (Effendi, 2021) yang menganalisis tahapan pemberdayaan melalui 7 langkah praktis. Alasan peneliti memilih teori ini adalah karena teori ini dinilai relevan untuk dapat menjawab rumusan masalah yang telah peneliti kemukakan. Maka dicantumkan teori sebagai berikut:

1. Tahap Persiapan. Tahap awal pemberdayaan yang berfokus pada kesiapan petugas dan pemahaman kondisi lapangan, dengan pendekatan non-direktif di mana petugas berperan sebagai fasilitator untuk mendorong partisipasi masyarakat.
2. Tahap Pengkajian (*Assessment*). Tahap identifikasi masalah, kebutuhan yang dirasakan masyarakat, serta pemetaan potensi dan sumber daya yang dimiliki, baik secara individu maupun kelompok.
3. Tahap Perencanaan Alternatif Program. Tahap pelibatan masyarakat secara partisipatif dalam merumuskan berbagai alternatif program atau kegiatan sebagai solusi atas permasalahan yang dihadapi.
4. Tahap Pemformalisasian Rencana Aksi. Tahap penetapan program terpilih yang disepakati bersama, disertai pendampingan petugas dalam perumusan rencana kerja dan penyusunan dokumen pendukung pelaksanaan program.
5. Tahap Pelaksanaan (Implementasi). Tahap pelaksanaan program pemberdayaan yang menekankan kerja sama antara petugas dan masyarakat dalam menyesuaikan rencana dengan kondisi nyata di lapangan.

6. Tahap Evaluasi. Tahap pengawasan dan penilaian terhadap pelaksanaan program yang melibatkan masyarakat untuk memperkuat tanggung jawab bersama dan pengendalian internal.
7. Tahap Terminasi. Tahap pengakhiran hubungan formal antara petugas dan masyarakat sasaran setelah masyarakat dinilai mampu menjalankan dan mengelola kegiatan secara mandiri.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain fenomenologi untuk memahami secara mendalam proses pemberdayaan pencari kerja lokal melalui pelatihan berbasis kompetensi yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi. Objek penelitian meliputi Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi serta lembaga pelatihan kerja penyedia pelatihan menjahit busana industri, kuliner, dan manajemen ritel. Informan penelitian ditentukan secara purposive, terdiri atas pejabat Dinas Tenaga Kerja, aparatur kelurahan, pengelola lembaga pelatihan, dan peserta pelatihan yang terlibat langsung dalam proses pemberdayaan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara semi terstruktur, observasi partisipasi pasif yang dilakukan secara terbuka, serta studi kepustakaan terhadap dokumen resmi pemerintah dan sumber ilmiah relevan. Data yang diperoleh dianalisis secara kualitatif menggunakan model analisis interaktif yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, dengan pengujian keabsahan data melalui uji kredibilitas dan dependabilitas menggunakan triangulasi, member check, serta peningkatan ketekunan. Pendekatan ini digunakan untuk menghasilkan pemahaman yang komprehensif dan kontekstual mengenai efektivitas pemberdayaan pencari kerja melalui pelatihan berbasis kompetensi, dengan penekanan pada makna dan proses dibandingkan generalisasi hasil penelitian (Sugiyono, 2023).

## **PEMBAHASAN**

Pembahasan ini diarahkan untuk menafsirkan temuan penelitian mengenai pemberdayaan pencari kerja lokal melalui pelatihan berbasis kompetensi yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi dengan

mengaitkannya pada kerangka teori pemberdayaan dan konteks permasalahan ketenagakerjaan daerah.

### 1. Tahapan Persiapan

Temuan penelitian menunjukkan bahwa tahapan persiapan pelatihan berbasis kompetensi tidak dipahami sekadar sebagai prosedur administratif, melainkan sebagai fase strategis yang menentukan kualitas dan arah pemberdayaan. Penunjukan Person in Charge (PIC) pada setiap program pelatihan memperlihatkan adanya penguatan tata kelola dan kejelasan struktur koordinasi antara Dinas Tenaga Kerja, Lembaga Pelatihan Kerja (LPK), dan peserta. Kondisi ini mencerminkan peran pemerintah daerah sebagai fasilitator aktif yang menjamin keterhubungan antara pencari kerja dan akses peningkatan kompetensi.

Strategi penyebaran informasi melalui media sosial, jejaring kelurahan, hingga RT dan RW turut memperluas aksesibilitas program bagi masyarakat sasaran. Dalam perspektif teori pemberdayaan, praktik ini sejalan dengan upaya meningkatkan akses terhadap sumber daya strategis, khususnya pendidikan dan pelatihan kerja, sebagaimana dikemukakan oleh (Mardikanto, 2019). Dengan demikian, tahapan persiapan berkontribusi langsung dalam menjawab hambatan struktural berupa keterbatasan informasi dan akses pelatihan yang sebelumnya dihadapi pencari kerja lokal.

Selain itu, mekanisme seleksi dan verifikasi LPK mitra menunjukkan adanya fungsi pembinaan dan pengawasan pemerintah daerah untuk memastikan kualitas pelatihan. Meskipun penelitian menemukan keterbatasan jumlah LPK dengan spesialisasi tertentu di Kota Cimahi, respons adaptif melalui kerja sama lintas wilayah mencerminkan penguatan kapasitas jejaring. Dalam konteks ini, pemberdayaan tidak hanya diarahkan pada individu pencari kerja, tetapi juga pada penguatan sistem dan kolaborasi antarlembaga, sebagaimana ditegaskan dalam konsep penguatan kapasitas sistem (Mardikanto, 2019).

### 2. Tahapan Pengkajian

Tahapan pengkajian merupakan fase krusial yang menjembatani kondisi riil ketenagakerjaan dengan intervensi kebijakan pelatihan. Hasil

penelitian menunjukkan bahwa pengkajian dilakukan melalui kombinasi pendekatan top-down dan bottom-up. Koordinasi dengan Bappelitbangda serta penyesuaian dengan arah kebijakan daerah merepresentasikan pendekatan struktural, sementara penyerapan aspirasi masyarakat melalui musyawarah pembangunan mencerminkan pendekatan partisipatif.

Kombinasi kedua pendekatan ini menunjukkan bahwa proses pengkajian tidak bersifat sepihak, tetapi berupaya menyelaraskan kebijakan dengan kebutuhan riil masyarakat. Dalam perspektif pemberdayaan, mekanisme tersebut mencerminkan upaya membuka ruang partisipasi dan meningkatkan kontrol masyarakat terhadap keputusan yang berdampak pada kehidupan mereka, sebagaimana dikemukakan oleh (Suaib, 2023). Dengan demikian, pencari kerja tidak semata-mata diposisikan sebagai objek kebijakan, tetapi sebagai subjek yang turut memengaruhi arah program pelatihan.

Keterlibatan LPK dan dunia usaha dalam tahap pengkajian juga memperkuat orientasi pelatihan terhadap kebutuhan pasar kerja. Kolaborasi ini menunjukkan bahwa pemberdayaan tidak berhenti pada peningkatan keterampilan individu, tetapi diarahkan pada keterhubungan antara kompetensi peserta dan peluang kerja yang tersedia. Hal ini sejalan dengan konsep *better action dan better institution* dalam tujuan pemberdayaan menurut (Mardikanto, 2019).

### 3. Tahapan Perencanaan Alternatif Program

Pada tahap perencanaan alternatif program, kebutuhan dan potensi yang telah diidentifikasi diterjemahkan ke dalam sejumlah opsi pelatihan yang realistis dan terukur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak seluruh alternatif dapat direalisasikan, sehingga dilakukan seleksi berdasarkan kesesuaian kebutuhan masyarakat, potensi ekonomi daerah, kesiapan LPK, serta keterbatasan sumber daya.

Proses ini mencerminkan perencanaan yang rasional dan berbasis prioritas, di mana pemberdayaan dijalankan secara strategis dalam kondisi sumber daya yang terbatas. Keterlibatan LPK dalam penyesuaian kurikulum dengan standar industri memperlihatkan adanya upaya menjaga relevansi

alternatif program terhadap kebutuhan dunia usaha. Dalam perspektif teori pemberdayaan, praktik ini sejalan dengan strategi pengembangan kapasitas dan pendekatan partisipatif yang menekankan pentingnya kolaborasi antarpihak (Duha, 2024).

#### 4. Tahapan Pemformalisasian Rencana Aksi

Pemformalisasian rencana aksi menandai peralihan dari perencanaan konseptual menuju implementasi konkret. Temuan penelitian menunjukkan bahwa penetapan jenis pelatihan, sasaran peserta, dan alokasi anggaran dilakukan berdasarkan evaluasi program sebelumnya serta pertimbangan kebutuhan pasar kerja. Keterbatasan anggaran mendorong prioritas pelatihan yang dinilai memiliki relevansi dan daya serap tinggi.

Pemilihan LPK mitra berdasarkan kesiapan kelembagaan dan jejaring industri menunjukkan adanya upaya penguatan kapasitas kelembagaan dalam pelaksanaan pemberdayaan. Meskipun terdapat perbedaan antara kebijakan formal dan kondisi riil di lapangan, proses ini tetap mencerminkan orientasi pada hasil dan kualitas program. Dalam konteks teori penguatan kapasitas, perencanaan yang sistematis dan berbasis pengalaman empiris menjadi prasyarat penting dalam mencapai tujuan pemberdayaan (Duha, 2024).

#### 5. Tahapan Implementasi Program

Implementasi pelatihan berbasis kompetensi merupakan fase di mana efektivitas perencanaan diuji secara nyata. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan dilakukan secara terstruktur dengan pengawasan berjenjang oleh Dinas Tenaga Kerja. Pola pelaksanaan yang mengombinasikan teori dan praktik intensif sejalan dengan prinsip pelatihan berbasis kompetensi, di mana penguasaan keterampilan aplikatif menjadi fokus utama.

Namun demikian, penelitian juga mengidentifikasi kendala berupa ketidakkonsistenan kehadiran peserta yang berdampak pada efektivitas pelaksanaan. Respons adaptif melalui penggantian peserta menunjukkan fleksibilitas pengelolaan program, meskipun memunculkan tantangan sosial di lapangan. Secara keseluruhan, peserta merasakan peningkatan

kompetensi, kesiapan kerja, dan etos kerja, yang menunjukkan bahwa implementasi pelatihan tidak hanya berdampak pada keterampilan teknis, tetapi juga pada pembentukan sikap dan kesiapan mental kerja.

## 6. Tahapan Evaluasi

Evaluasi dilaksanakan sebagai instrumen refleksi dan perbaikan berkelanjutan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa evaluasi mencakup evaluasi proses dan evaluasi hasil, dengan melibatkan peserta, LPK, dan Dinas Tenaga Kerja. Penggunaan angket pasca-pelatihan mencerminkan evaluasi partisipatif yang memperkuat posisi peserta sebagai subjek pemberdayaan.

Pemantauan pasca-pelatihan, khususnya terkait penempatan kerja dan pengembangan wirausaha, menunjukkan bahwa evaluasi diarahkan pada capaian outcome. Meskipun tingkat penempatan kerja belum mencakup seluruh peserta, evaluasi lebih menekankan peningkatan kesiapan kerja dan kemandirian peserta. Pendekatan ini relevan dengan kompleksitas permasalahan ketenagakerjaan, di mana pelatihan diposisikan sebagai salah satu instrumen strategis dalam menekan pengangguran, bukan sebagai solusi tunggal.

## 7. Tahapan Terminasi

Tahapan terminasi menandai berakhirnya pendampingan formal dan peralihan menuju kemandirian peserta. Penempatan kerja, sertifikasi kompetensi, serta dukungan awal bagi wirausaha menunjukkan bahwa peserta telah memiliki kapasitas untuk memanfaatkan hasil pelatihan secara mandiri. Terminasi tidak dimaknai sebagai penghentian total hubungan, melainkan sebagai pelepasan bertahap dengan tetap membuka akses informasi kerja.

Temuan ini menunjukkan bahwa pemberdayaan telah mencapai tahap fungsional, di mana peserta memiliki kontrol yang lebih besar terhadap pilihan kerjanya. Variasi hasil pasca-pelatihan mencerminkan perbedaan kesiapan individu, namun secara substantif menunjukkan bahwa pelatihan berbasis kompetensi telah berkontribusi dalam meningkatkan kapasitas,

akses, dan kemandirian pencari kerja lokal di Kota Cimahi. Secara keseluruhan, seluruh tahapan pelatihan berbasis kompetensi yang dilaksanakan Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi berjalan secara sistematis, berbasis data, dan berorientasi hasil. Dari persiapan hingga terminasi, program menunjukkan sinergi antara pemerintah, lembaga pelatihan, industri, dan peserta, sehingga pelatihan tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga kesiapan kerja dan kemandirian ekonomi peserta.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan pencari kerja lokal melalui pelatihan berbasis kompetensi yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi telah berlangsung secara terstruktur dan relatif sesuai dengan permasalahan ketenagakerjaan daerah. Pelatihan berbasis kompetensi berfungsi sebagai instrumen kebijakan yang mampu menjawab ketidaksesuaian keterampilan pencari kerja dengan kebutuhan dunia kerja, khususnya pada sektor jasa dan industri yang menjadi penopang perekonomian Kota Cimahi. Melalui pemetaan kebutuhan kompetensi, penyusunan kurikulum yang mengacu pada kebutuhan industri, serta pelaksanaan pelatihan yang mengintegrasikan teori dan praktik, program ini berkontribusi dalam meningkatkan kesiapan kerja peserta. Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi menjalankan peran strategis sebagai fasilitator pemberdayaan melalui kolaborasi dengan Lembaga Pelatihan Kerja dan mitra industri, yang diwujudkan dalam pelaksanaan pelatihan, fasilitasi uji kompetensi berstandar nasional, job matching, dan pendampingan pasca-pelatihan sehingga relevansi pelatihan terhadap pasar kerja semakin kuat dan akses peserta terhadap peluang kerja semakin luas.

Dari sudut pandang pemberdayaan, keberhasilan pelatihan berbasis kompetensi tidak hanya diukur dari penempatan kerja langsung, tetapi dari kemampuan program dalam membangun kapasitas, meningkatkan kepercayaan diri, serta menyiapkan peserta untuk memasuki dunia kerja secara mandiri. Tahap terminasi menunjukkan bahwa peserta telah dibekali

kompetensi dan sertifikasi sebagai modal awal dalam mengelola peluang kerja, meskipun keberlanjutan kerja jangka panjang masih dipengaruhi oleh dinamika pasar kerja dan faktor individual. Dengan demikian, pelatihan berbasis kompetensi yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi dapat disimpulkan telah memberikan kontribusi positif dalam proses pemberdayaan pencari kerja lokal, namun masih memerlukan penguatan berkelanjutan, terutama pada aspek partisipasi peserta, optimalisasi kolaborasi antar-stakeholder, serta kesinambungan dukungan pasca-pelatihan agar tujuan pengurangan pengangguran dan peningkatan kemandirian pencari kerja dapat tercapai secara lebih optimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- BPS. (2024). *Keadaan Ketenagakerjaan Kota Cimahi Agustus 2024*. Badan Pusat Statistik. <https://cimahikota.bps.go.id/id/pressrelease/2024/12/02/1129/keadaan-ketenagakerjaan--kota-cimahi-agustus-2024.html>
- BPS. (2025a). *Cimahi Dalam Angka 2025*. <https://doi.org/1102001.3277>
- BPS. (2025b). *Profil Ketenagakerjaan Kota Cimahi*. <https://doi.org/2303003.3277>
- BPS. (2025c). *Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 4,76 persen. Rata-rata upah buruh sebesar 3,09 juta rupiah*. Badan Pusat Statistik. <https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2025/05/05/2432/tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-4-76-persen--rata-rata-upah-buruh-sebesar-3-09-juta-rupiah-.html>
- Duha, R. M. S. (2024). *PENGANTAR ILMU PEMBANGUNAN DAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT*. Ruang Karya Bersama Kabupaten Banjar.
- Effendi, I. (2021). *Pemberdayaan Masyarakat Desa* (1st ed.). Suluh Media Bandar Lampung.
- IPB. (2025). *Pakar Ekonomi IPB University Ungkap Alasan Makin Sulitnya Cari Pekerjaan di Indonesia*. <https://www.ipb.ac.id/news/index/2025/07/pakar-ekonomi-ipb-university-ungkap-alasan-makin-sulitnya-cari-pekerjaan-di-indonesia/>
- KEMNAKER. (2025). *Rencana Tenaga Kerja Nasional 2025-2029*. Kemnaker. [https://satudata.kemnaker.go.id/satudata-public/2024/10/files/publikasi/1737083676141\\_Rencana%2520Tenaga%2520Kerja%2520Nasional%2520Tahun%25202025-2029.pdf](https://satudata.kemnaker.go.id/satudata-public/2024/10/files/publikasi/1737083676141_Rencana%2520Tenaga%2520Kerja%2520Nasional%2520Tahun%25202025-2029.pdf)
- LKIP. (2024). *Laporan Kinerja Intansi Pemerintah* (Issue 022).
- Makrufatus Sa'idah, M. A. M. (2025). *ANALISIS EFEKTIVITAS PELAKSANAAN*

*PELATIHAN BERBASIS KOMPETENSI BAGI CALON TENAGA KERJA LOKAL DI KABUPATEN GRESIK Makrufatus. 11(1).*

Mardikanto, T. (2019). *Pemberdayaan Masyarakat dalam perspektif Kebijakan Publik* (Edisi Revi). ALFABETA BANDUNG.

*Peraturan daerah Kota Cimahi No.8 tahun 2015.* (2021). 167–186.

Permana. (2025). *Disnaker Cimahi Gelar Pelatihan Program Prioritas Penyediaan 10.000 SDM Siap Kerja.* Limawaktu. <https://limawaktu.id/news/disnaker-cimahi-gelar-pelatihan-program-prioritas-penyediaan-10000-sdm-siap-kerja>

Suaib. (2023). *Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat.* In U. Nain (Ed.), *Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat.* Penerbit Adab Indramayu. [http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB 2.pdf](http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB%202.pdf)

Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Sutopo (Ed.); 5th ed.). ALFABETA BANDUNG.