



STRATEGI DINAS KETENAGAKERJAAN DAN TRANSMIGRASI DALAM MENGURANGI PENGANGGURAN DI KABUPATEN PURWAKARTA

M Ibnu Hammami¹⁾

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta dalam mengurangi pengangguran. Permasalahan pengangguran masih menjadi isu strategis daerah akibat keterbatasan lapangan kerja, ketidaksesuaian kompetensi tenaga kerja dengan kebutuhan industri, serta dinamika hubungan industrial. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi terhadap pejabat dinas serta masyarakat pencari kerja. Analisis data menggunakan kerangka teori strategi dari Hunger dan Wheelen yang meliputi dimensi pengamatan lingkungan, perumusan strategi, implementasi strategi, dan evaluasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi pengurangan pengangguran telah dijalankan melalui program pelatihan kerja, penempatan tenaga kerja, serta pembinaan hubungan industrial. Namun, pelaksanaannya belum optimal karena masih terdapat keterbatasan anggaran, ketidaksinkronan antara kebutuhan industri dan perencanaan pelatihan, rendahnya kepatuhan pelaporan lowongan kerja, serta faktor mental dan kesiapan pencari kerja. Simpulan penelitian menunjukkan bahwa strategi dinas sudah berada pada arah yang tepat, tetapi memerlukan penguatan koordinasi lintas sektor, peningkatan keterlibatan dunia usaha, serta pendampingan pascapelatihan agar penurunan pengangguran dapat dicapai secara lebih efektif dan berkelanjutan.

Kata Kunci: strategi ketenagakerjaan, pengangguran, pelatihan kerja, penempatan tenaga kerja, pemerintah daerah

Abstract

This study aims to analyze the strategy of the Manpower and Transmigration Office of Purwakarta Regency in reducing unemployment. Unemployment remains a strategic regional issue due to limited job opportunities, mismatch between workforce skills and industry needs, and challenges in industrial relations. This research employs a qualitative method with a descriptive approach. Data were collected through in-depth interviews, observation, and documentation involving government officials and job seekers. The analysis applies the strategic management framework of Hunger and Wheelen, consisting of environmental scanning, strategy formulation, strategy implementation, and evaluation. The results indicate that unemployment reduction strategies have been implemented through job training programs, labor placement

services, and industrial relations development. However, the implementation has not been fully optimal due to budget constraints, misalignment between industry demand and training planning, low compliance in vacancy reporting, and issues related to job seekers' work attitudes and readiness. The study concludes that although the strategy is on the right track, it requires stronger cross-sector coordination, increased industry participation, and post-training assistance to achieve more effective and sustainable unemployment reduction.

Keywords: *manpower strategy, unemployment, job training, labor placement, local government*

PENDAHULUAN

Pengangguran merupakan salah satu permasalahan pembangunan yang hingga kini masih menjadi tantangan serius bagi pemerintah daerah. Tingginya angka pengangguran tidak hanya berdampak pada aspek ekonomi, tetapi juga berimplikasi pada stabilitas sosial, tingkat kemiskinan, serta kualitas kesejahteraan masyarakat. Dalam konteks pembangunan daerah, pengangguran sering kali berkaitan dengan ketidakseimbangan antara pertumbuhan jumlah angkatan kerja dan ketersediaan lapangan pekerjaan yang layak, serta ketidaksesuaian kompetensi tenaga kerja dengan kebutuhan dunia usaha dan industri. Kondisi tersebut menuntut peran aktif pemerintah daerah dalam merumuskan dan melaksanakan strategi ketenagakerjaan yang terencana, terintegrasi, dan berkelanjutan.

Kabupaten Purwakarta sebagai salah satu wilayah strategis di Provinsi Jawa Barat mengalami dinamika ketenagakerjaan yang cukup kompleks. Letaknya yang berada di jalur utama Jakarta Bandung serta keberadaan kawasan industri menjadikan Purwakarta sebagai daerah tujuan pencari kerja. Namun demikian, peningkatan jumlah penduduk usia kerja tidak selalu diimbangi dengan penyerapan tenaga kerja yang optimal. Perkembangan teknologi industri, praktik rekrutmen yang belum sepenuhnya transparan, serta masih adanya kesenjangan antara keterampilan pencari kerja dan kebutuhan perusahaan menjadi faktor yang memperumit persoalan pengangguran di daerah ini. Dalam kondisi tersebut, Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi memiliki peran strategis sebagai perangkat daerah yang bertanggung jawab dalam perumusan kebijakan, pelaksanaan program, serta fasilitasi hubungan antara pencari kerja dan pemberi kerja.

Upaya pengurangan pengangguran tidak dapat dilakukan secara parsial, melainkan memerlukan pendekatan strategis yang mencakup analisis lingkungan internal dan eksternal, perumusan kebijakan yang tepat sasaran, implementasi program yang efektif, serta evaluasi berkelanjutan. Pendekatan manajemen strategis menjadi relevan untuk memahami bagaimana organisasi publik merespons tantangan lingkungan yang dinamis dan keterbatasan sumber daya dalam mencapai tujuan kebijakan (Hunger dan Wheelen, 2003). Melalui kerangka ini, strategi pengurangan pengangguran dapat dilihat sebagai suatu proses yang sistematis, mulai dari tahap perencanaan hingga penilaian hasil.

Meskipun berbagai program ketenagakerjaan telah dilaksanakan, seperti pelatihan kerja, penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial, efektivitas strategi tersebut masih perlu dikaji secara mendalam. Hal ini penting untuk mengetahui sejauh mana strategi yang diterapkan mampu menjawab permasalahan pengangguran secara nyata, serta mengidentifikasi faktor-faktor penghambat yang memengaruhi keberhasilannya. Oleh karena itu, penelitian ini memfokuskan kajian pada strategi Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta dalam mengurangi pengangguran.

Berdasarkan latar belakang tersebut, permasalahan penelitian ini dirumuskan pada bagaimana strategi yang dirumuskan dan diimplementasikan oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta dalam upaya mengurangi pengangguran, serta faktor-faktor apa saja yang memengaruhi optimalitas pelaksanaan strategi tersebut. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mendeskripsikan strategi pengurangan pengangguran yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta berdasarkan tahapan manajemen strategis, serta menilai efektivitas pelaksanaannya sebagai bahan evaluasi dan perumusan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih adaptif di tingkat daerah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif, yang bertujuan untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai strategi Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta dalam mengurangi pengangguran. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada proses, kebijakan, serta dinamika pelaksanaan strategi ketenagakerjaan yang tidak dapat diukur secara kuantitatif semata (Sugiyono, 2019). Objek penelitian ini adalah strategi pengurangan pengangguran yang dilaksanakan oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta, sedangkan subjek penelitian meliputi pejabat struktural dinas, aparatur pelaksana program ketenagakerjaan, serta masyarakat pencari kerja sebagai penerima manfaat kebijakan.

Penelitian ini dirancang menggunakan kerangka manajemen strategis yang dikemukakan oleh Hunger dan Wheelen, yang mencakup tahap pengamatan lingkungan, perumusan strategi, implementasi strategi, dan evaluasi. Kerangka ini digunakan sebagai acuan dalam menyusun pedoman wawancara serta dalam proses analisis data, sehingga pembahasan penelitian dapat berjalan secara sistematis dan terarah (Hunger dan Wheelen, 2003). Dalam penelitian kualitatif ini, peneliti berperan sebagai instrumen utama yang didukung oleh alat bantu berupa pedoman wawancara, lembar observasi, dan dokumentasi resmi instansi terkait.

Teknik pengambilan sampel dilakukan secara purposive sampling, dengan mempertimbangkan informan yang dinilai memiliki pengetahuan, pengalaman, dan keterlibatan langsung dalam perumusan maupun pelaksanaan kebijakan ketenagakerjaan. Variabel utama yang dikaji dalam penelitian ini meliputi faktor internal dan eksternal organisasi, tujuan dan kebijakan strategis, pelaksanaan program ketenagakerjaan, serta mekanisme evaluasi dan pembelajaran organisasi dalam upaya pengurangan pengangguran.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi lapangan, dan studi dokumentasi. Wawancara digunakan untuk menggali informasi mengenai kebijakan, pelaksanaan program, serta kendala

yang dihadapi dinas dan masyarakat. Observasi dilakukan untuk melihat secara langsung proses pelayanan dan pelaksanaan kegiatan ketenagakerjaan, sedangkan dokumentasi digunakan untuk memperkuat data berupa peraturan, laporan kegiatan, dan data ketenagakerjaan daerah. Analisis data dilakukan secara kualitatif melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Untuk menjamin keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber dan teknik, sehingga hasil penelitian diharapkan memiliki tingkat validitas dan kredibilitas yang memadai (Miles dan Huberman, 2014).

PEMBAHASAN

DIMENSI PENGAMATAN LINGKUNGAN (SCANNING)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta telah melakukan pengamatan lingkungan sebagai dasar dalam penyusunan strategi pengurangan pengangguran. Dari sisi faktor internal, dinas memiliki struktur organisasi yang jelas dengan pembagian tugas antarbidang yang saling melengkapi. Ketersediaan sumber daya manusia aparatur dinilai cukup mendukung pelaksanaan program ketenagakerjaan karena masing-masing bidang telah menjalankan fungsi sesuai tugas pokoknya. Kondisi ini memperlihatkan bahwa secara kelembagaan, dinas memiliki kapasitas dasar untuk merespons permasalahan pengangguran.

Namun demikian, keterbatasan anggaran menjadi faktor internal yang paling dominan memengaruhi efektivitas strategi. Keterbatasan tersebut berdampak pada terbatasnya cakupan pelatihan kerja, intensitas pendampingan pencari kerja, serta perluasan kerja sama dengan dunia usaha. Dengan kata lain, meskipun kesiapan organisasi cukup baik, keterbatasan sumber daya pendukung menyebabkan strategi yang dirancang belum dapat dilaksanakan secara maksimal.

Dari sisi faktor eksternal, dinamika pasar kerja menjadi tantangan utama. Perubahan kebutuhan industri akibat perkembangan teknologi dan otomatisasi menyebabkan berkurangnya permintaan tenaga kerja di beberapa sektor formal. Di sisi lain, jumlah pencari kerja terus meningkat,

sehingga terjadi ketidakseimbangan antara penawaran dan permintaan tenaga kerja. Selain itu, masih ditemukan ketidaksesuaian antara kompetensi pencari kerja dan kebutuhan perusahaan, yang memperkuat indikasi bahwa masalah pengangguran tidak hanya disebabkan oleh keterbatasan lapangan kerja, tetapi juga oleh kualitas dan kesiapan tenaga kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa pengamatan lingkungan yang dilakukan dinas sudah tepat secara arah, namun kompleksitas faktor eksternal menyebabkan hasilnya belum optimal.

DIMENSI PERUMUSAN STRATEGI (*STRATEGY FORMULATION*)

Pada tahap perumusan strategi, Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta telah menunjukkan upaya perencanaan yang terarah melalui penetapan tujuan jangka panjang yang berfokus pada peningkatan kualitas sumber daya manusia, perluasan kesempatan kerja, serta penciptaan hubungan industrial yang harmonis dan berkelanjutan. Tujuan strategis tersebut mencerminkan pemahaman dinas terhadap karakter permasalahan pengangguran yang tidak hanya berkaitan dengan keterbatasan lapangan kerja, tetapi juga dengan kualitas tenaga kerja dan stabilitas hubungan antara pekerja dan pemberi kerja. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, dinas merumuskan berbagai kebijakan dan program operasional, seperti pelatihan kerja berbasis kompetensi, penempatan tenaga kerja, fasilitasi proses rekrutmen, serta pembinaan kewirausahaan dan hubungan industrial.

Secara konseptual, arah perumusan strategi ini telah selaras dengan kebutuhan daerah dan permasalahan pengangguran yang dihadapi. Program pelatihan kerja dirancang sebagai instrumen utama untuk meningkatkan kompetensi pencari kerja agar lebih sesuai dengan tuntutan pasar kerja, sementara kebijakan penempatan tenaga kerja berperan sebagai penghubung antara pencari kerja dan perusahaan. Melalui kombinasi kedua kebijakan tersebut, strategi yang dirumuskan diharapkan mampu mengurangi kesenjangan antara penawaran dan permintaan tenaga kerja. Selain itu, pembinaan kewirausahaan dan hubungan industrial menjadi

bagian penting dari strategi untuk memperluas alternatif kesempatan kerja sekaligus menjaga keberlanjutan hubungan kerja di dalam perusahaan.

Namun demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa perumusan strategi masih dihadapkan pada kendala struktural, khususnya terkait sinkronisasi antara kebutuhan industri yang bersifat cepat dan dinamis dengan sistem perencanaan serta penganggaran pemerintah daerah yang bersifat periodik dan tahunan. Kondisi ini menyebabkan strategi dan program yang dirumuskan tidak selalu dapat merespons kebutuhan tenaga kerja secara tepat waktu, terutama ketika industri membutuhkan tenaga kerja dalam jangka pendek. Akibatnya, terdapat potensi ketidaktepatan momentum antara perencanaan program pelatihan dan realitas kebutuhan pasar kerja.

Situasi tersebut menunjukkan bahwa meskipun strategi telah dirumuskan dengan arah kebijakan yang jelas dan relevan, fleksibilitas dalam proses perencanaan masih menjadi tantangan utama. Dengan kata lain, perumusan strategi sudah berada pada jalur yang tepat secara konseptual, tetapi belum sepenuhnya adaptif terhadap dinamika pasar kerja yang berubah cepat. Oleh karena itu, diperlukan penguatan mekanisme perencanaan yang lebih responsif agar strategi yang dirumuskan tidak hanya tepat secara arah, tetapi juga efektif dalam menjawab kebutuhan ketenagakerjaan secara aktual dan berkelanjutan.

DIMENSI IMPLEMENTASI STRATEGI (*STRATEGY IMPLEMENTATION*)

Implementasi strategi merupakan tahapan krusial yang menentukan sejauh mana tujuan pengurangan pengangguran dapat diwujudkan dalam praktik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta telah mengimplementasikan strategi yang dirumuskan melalui berbagai program operasional, antara lain penyelenggaraan pelatihan kerja, fasilitasi penempatan tenaga kerja, serta pembinaan dan mediasi hubungan industrial. Pelaksanaan program-program tersebut mencerminkan adanya upaya nyata dinas untuk menerjemahkan kebijakan strategis ke dalam tindakan konkret yang langsung menyentuh kebutuhan pencari kerja dan dunia usaha.

Keberhasilan implementasi strategi ini didukung oleh struktur organisasi yang relatif jelas dan pembagian tugas antarbidang yang terdefinisi dengan baik. Setiap bidang menjalankan peran sesuai fungsi masing-masing, sehingga pelaksanaan program dapat dilakukan secara terkoordinasi. Selain itu, peran kepemimpinan dinas yang aktif dalam mengoordinasikan kegiatan dan mendorong sinergi antarbidang menjadi faktor penting yang menjaga kesinambungan pelaksanaan strategi. Budaya kerja aparatur yang berorientasi pada pelayanan publik juga turut berkontribusi dalam mendukung kelancaran implementasi program ketenagakerjaan.

Namun demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi strategi belum sepenuhnya berjalan optimal. Hambatan utama justru lebih banyak bersumber dari faktor eksternal yang berada di luar kendali langsung dinas. Rendahnya kepatuhan sebagian perusahaan dalam melaporkan kebutuhan tenaga kerja, masih ditemukannya praktik rekrutmen yang kurang transparan, serta adanya tekanan dari pihak-pihak di luar kewenangan pemerintah daerah turut memengaruhi efektivitas penempatan tenaga kerja. Kondisi tersebut menyebabkan fungsi pemerintah sebagai fasilitator dan penghubung antara pencari kerja dan perusahaan belum dapat berjalan secara maksimal, meskipun mekanisme dan prosedur telah disediakan.

Selain hambatan eksternal tersebut, implementasi strategi juga dipengaruhi oleh faktor internal dari sisi sasaran kebijakan, yaitu pencari kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat motivasi dan kesiapan peserta pelatihan belum merata. Tidak semua peserta mengikuti program pelatihan dengan komitmen yang kuat untuk meningkatkan kompetensi dan kesiapan kerja. Sebagian peserta mengikuti pelatihan tanpa orientasi kerja yang jelas, sehingga hasil pelatihan tidak selalu berujung pada peningkatan peluang penyerapan tenaga kerja. Kondisi ini berdampak pada variasi hasil program, di mana sebagian peserta memperoleh manfaat signifikan, sementara sebagian lainnya belum menunjukkan perubahan yang berarti.

Temuan tersebut menegaskan bahwa keberhasilan implementasi strategi pengurangan pengangguran tidak hanya ditentukan oleh kesiapan

organisasi dan efektivitas program, tetapi juga oleh kesiapan individu sebagai penerima manfaat kebijakan. Dengan demikian, implementasi strategi memerlukan pendekatan yang tidak hanya berfokus pada pelaksanaan program, tetapi juga pada penguatan motivasi, sikap, dan orientasi kerja pencari kerja agar hasil yang dicapai dapat lebih merata dan berkelanjutan.

DIMENSI EVALUASI (*EVALUATION*)

Pada tahap evaluasi, Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta telah melakukan berbagai bentuk pemantauan terhadap pelaksanaan program dan capaian yang dihasilkan. Evaluasi dilakukan dengan melihat indikator-indikator pelaksanaan, seperti tingkat partisipasi masyarakat dalam program pelatihan kerja, hasil penempatan tenaga kerja yang difasilitasi, serta penanganan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Proses evaluasi ini berfungsi sebagai instrumen pengendalian untuk memastikan bahwa program yang dijalankan tetap berada pada jalur kebijakan yang telah ditetapkan serta untuk mengetahui sejauh mana program mampu memberikan kontribusi terhadap upaya pengurangan pengangguran.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa evaluasi yang dilakukan telah memberikan gambaran umum mengenai capaian program dan kendala yang dihadapi selama pelaksanaan. Informasi dari hasil pemantauan tersebut menjadi dasar bagi dinas untuk menilai efektivitas program serta mengidentifikasi berbagai permasalahan, baik yang bersumber dari keterbatasan internal maupun dari dinamika eksternal. Dengan demikian, evaluasi telah berperan sebagai alat ukur kinerja program dalam konteks pencapaian target dan pelaksanaan kegiatan.

Namun demikian, penelitian ini juga menemukan bahwa evaluasi yang dilakukan masih cenderung bersifat administratif dan belum sepenuhnya diarahkan sebagai sarana pembelajaran organisasi yang strategis. Hasil evaluasi lebih banyak dimanfaatkan untuk pelaporan dan pertanggungjawaban kegiatan, sementara pemanfaatannya sebagai dasar untuk melakukan inovasi kebijakan atau penyesuaian strategi secara mendasar masih terbatas. Kondisi ini menyebabkan proses evaluasi belum

secara optimal mendorong perbaikan berkelanjutan dalam perumusan maupun implementasi strategi pengurangan pengangguran.

Keterbatasan pada aspek pembelajaran organisasi ini mengindikasikan bahwa proses refleksi terhadap pengalaman pelaksanaan program belum sepenuhnya terinternalisasi dalam pengambilan keputusan strategis. Padahal, dalam konteks lingkungan ketenagakerjaan yang dinamis, kemampuan organisasi untuk belajar dari keberhasilan maupun kegagalan menjadi faktor penting dalam meningkatkan adaptivitas kebijakan. Tanpa penguatan dimensi pembelajaran, strategi yang diterapkan berpotensi bersifat rutin dan kurang responsif terhadap perubahan kebutuhan pasar kerja dan kondisi sosial ekonomi masyarakat.

Secara keseluruhan, pembahasan berdasarkan keempat dimensi manajemen strategis menunjukkan bahwa strategi pengurangan pengangguran yang diterapkan oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta telah berjalan dan memiliki arah kebijakan yang jelas. Namun, strategi tersebut belum mencapai tingkat optimal karena masih dipengaruhi oleh keterbatasan internal organisasi, kompleksitas faktor eksternal, serta variasi kesiapan dan sikap pencari kerja sebagai sasaran kebijakan. Oleh karena itu, penguatan koordinasi lintas sektor, peningkatan keterlibatan dunia usaha, serta pemanfaatan hasil evaluasi sebagai sumber pembelajaran organisasi menjadi langkah strategis yang penting untuk meningkatkan efektivitas dan keberlanjutan strategi pengurangan pengangguran di Kabupaten Purwakarta.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa strategi Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta dalam mengurangi pengangguran telah dirumuskan dan dilaksanakan melalui tahapan manajemen strategis yang relatif sistematis, meliputi pengamatan lingkungan, perumusan strategi, implementasi, dan evaluasi. Keempat tahapan tersebut menjadi landasan dalam penyusunan dan pelaksanaan kebijakan ketenagakerjaan yang diarahkan untuk menjawab permasalahan pengangguran di tingkat daerah. Strategi yang diterapkan diwujudkan

melalui berbagai program ketenagakerjaan yang berfokus pada peningkatan kualitas dan kompetensi tenaga kerja, fasilitasi penempatan kerja, serta pembinaan hubungan industrial guna menciptakan iklim ketenagakerjaan yang lebih kondusif.

Secara umum, pelaksanaan strategi tersebut telah memberikan kontribusi positif, terutama dalam meningkatkan kesiapan kerja masyarakat serta memperkuat peran pemerintah daerah sebagai fasilitator dalam proses ketenagakerjaan. Program pelatihan dan penempatan tenaga kerja mampu meningkatkan keterampilan dan kepercayaan diri sebagian pencari kerja, sementara pembinaan hubungan industrial berperan dalam menjaga stabilitas hubungan kerja di lingkungan perusahaan. Namun demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan strategi pengurangan pengangguran tersebut belum sepenuhnya optimal. Berbagai kendala masih dihadapi, antara lain keterbatasan anggaran, ketidaksinkronan antara kebutuhan industri yang dinamis dengan perencanaan program yang bersifat periodik, rendahnya kepatuhan perusahaan dalam melaporkan lowongan kerja, serta pengaruh faktor eksternal berupa perubahan pasar kerja dan sikap mental sebagian pencari kerja.

Temuan ini menegaskan bahwa keberhasilan pengurangan pengangguran tidak semata-mata ditentukan oleh keberadaan dan jumlah program yang dijalankan, tetapi sangat bergantung pada kemampuan pemerintah daerah dalam mengelola strategi secara terpadu dan adaptif. Integrasi kebijakan lintas sektor, penguatan kemitraan dengan dunia usaha dan industri, serta keberlanjutan pendampingan bagi pencari kerja menjadi faktor kunci dalam meningkatkan efektivitas strategi. Oleh karena itu, strategi pengurangan pengangguran di Kabupaten Purwakarta memerlukan penguatan koordinasi, peningkatan fleksibilitas kebijakan, serta pengembangan pembelajaran organisasi yang berkelanjutan agar mampu menghasilkan dampak yang lebih efektif, merata, dan berjangka panjang dalam menekan angka pengangguran.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU :

Hunger, J. D., & Wheelen, T. L. (2003). *Strategic management and business policy* (9th ed.). Prentice Hall.

Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). Sage Publications.

Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kualitatif, kuantitatif, dan R&D*. Alfabeta.

JURNAL :

Arifin, Z., & Hidayat, R. (2020). Peran pemerintah daerah dalam pengurangan pengangguran melalui kebijakan ketenagakerjaan. *Jurnal Administrasi Publik*, 17(2), 145–158.

Fajar, M., & Prasetyo, A. (2021). Keterkaitan pelatihan kerja dengan penyerapan tenaga kerja di sektor industri. *Jurnal Kebijakan Sosial Ekonomi*, 9(1), 33–47.

Hidayah, N., & Santoso, B. (2018). Strategi pemerintah daerah dalam menanggulangi pengangguran terbuka. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 6(3), 201–214.

Kurniawan, D., & Suryanto. (2022). Analisis mismatch tenaga kerja dan kebutuhan industri di daerah industri. *Jurnal Ekonomi dan Ketenagakerjaan*, 14(1), 55–68.

Nasution, A., & Rahmawati, E. (2020). Implementasi kebijakan ketenagakerjaan dalam mengurangi pengangguran daerah. *Jurnal Administrasi Negara*, 26(2), 189–204.

Putri, L. A., & Wibowo, T. (2019). Efektivitas program pelatihan kerja pemerintah daerah. *Jurnal Manajemen Publik*, 11(1), 77–90.

Ramdani, A., & Yusuf, M. (2021). Hubungan industrial dan stabilitas ketenagakerjaan di daerah industri. *Jurnal Hubungan Industrial*, 8(2), 101–115.

Setiawan, H., & Nugroho, R. (2018). Peran evaluasi kebijakan publik dalam peningkatan kinerja program ketenagakerjaan. *Jurnal Analisis Kebijakan*, 15(1), 23–38.

Siregar, R., & Lestari, D. (2023). Dinamika pasar kerja dan tantangan pengurangan pengangguran di era industri 4.0. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 21(2), 134–149.

Utami, S., & Prabowo, H. (2022). Pendampingan pascapelatihan sebagai strategi peningkatan penempatan kerja. *Jurnal Pembangunan Sosial*, 10(1), 41–56.