

EVALUASI PROGRAM PELATIHAN KERJA OLEH DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN CIAMIS [Studi pada Program Pelatihan Kerja Bidang Barista Tahun 2025]

Siti Nuraisah^{1*}, Sirodjud Munir², Dini Yuliani²

¹FISIP, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Galuh, Jl. R.E.Martadinata
No. 150, Mekarjaya, Kota Ciamis, Provinsi Jawa Barat, Negara Indonesia, Kode Pos
46274

Penulis Korespondensi: anisitinuraisah12@gmail.com

Abstract. *The high unemployment rate and the increasing demand for a skilled workforce that meets industry requirements have become significant challenges for the government in improving the quality of human resources. One of the efforts undertaken is the implementation of the Barista Job Training Program organized by the Department of Manpower of Ciamis Regency. However, the implementation of the program needs to be evaluated to determine the extent to which its objectives have been achieved and the benefits received by the participants. This study aims to evaluate the Barista Job Training Program conducted by the Department of Manpower of Ciamis Regency based on William N. Dunn's public policy evaluation dimensions, namely effectiveness, efficiency, adequacy, equity, and responsiveness. This study employed a descriptive qualitative research method. Data were collected through observation, interviews, and documentation. The research informants consisted of the Head of the Training and Workforce Productivity Division, a Junior Expert Instructor, a Barista Instructor, and training participants. Data were analyzed using the Miles, Huberman, and Saldana interactive analysis model, which includes data condensation, data display, and conclusion drawing and verification. The findings indicate that, in general, the Barista Job Training Program has been implemented successfully. Based on interviews, observations, and documentation, most indicators within the dimensions of effectiveness, efficiency, adequacy, equity, and responsiveness have been achieved optimally. The program has improved participants' knowledge, practical skills, and work attitudes. In addition, the training materials were relevant to labor market needs, resources were utilized efficiently, and the program contributed to enhancing participants' job readiness and entrepreneurial opportunities. Nevertheless, several indicators have not yet been fully optimized, including the adequacy of training duration to support participants' mastery of theoretical and practical competencies (Indicator 4.2.3.6), the equitable distribution of program benefits among participants (Indicator 4.2.4.2), and the equality of services and fulfillment of participants' needs during the training process (Indicator 4.2.4.3). Therefore, the Department of Manpower of Ciamis Regency is expected to improve the duration of training, ensure a more equitable distribution of program benefits, and enhance the quality of services provided to participants in order to optimize future training programs.*

Keywords: *Public Policy Evaluation, Job Training Program, Barista, Department of Manpower, William N. Dunn.*

Abstrak. Tingginya angka pengangguran serta meningkatnya kebutuhan tenaga kerja yang memiliki kompetensi sesuai dengan perkembangan industri menjadi tantangan bagi pemerintah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Salah satu upaya yang dilakukan adalah melalui penyelenggaraan Program Pelatihan Kerja Bidang Barista oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Ciamis. Namun demikian, pelaksanaan program tersebut perlu dievaluasi untuk mengetahui sejauh mana tujuan program telah tercapai dan manfaatnya bagi peserta. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hasil evaluasi Program Pelatihan Kerja Bidang Barista oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Ciamis berdasarkan dimensi efektivitas, efisiensi, kecukupan, kesetaraan, dan responsivitas menurut teori evaluasi kebijakan publik William N. Dunn. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Informan penelitian terdiri atas Kepala Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja, Instruktur Ahli Muda, Instruktur Barista, serta peserta pelatihan. Teknik analisis data menggunakan model Miles, Huberman, dan Saldana yang meliputi kondensasi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum Program Pelatihan Kerja Bidang Barista telah berjalan dengan baik. Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, sebagian besar indikator pada dimensi efektivitas, efisiensi, kecukupan, kesetaraan, dan responsivitas telah terlaksana secara optimal. Program

mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja peserta, materi pelatihan telah sesuai dengan kebutuhan dunia kerja, penggunaan sumber daya berjalan secara efisien, serta memberikan manfaat dalam meningkatkan kesiapan kerja maupun peluang berwirausaha peserta. Namun demikian, masih terdapat beberapa indikator yang belum optimal, yaitu kecukupan waktu pelatihan dalam menunjang penguasaan materi dan praktik peserta (indikator 4.2.3.6), kesetaraan manfaat program pelatihan yang diterima oleh seluruh peserta (indikator 4.2.4.2), dan kesetaraan pelayanan serta pemenuhan kebutuhan peserta selama mengikuti pelatihan (indikator 4.2.4.3). Oleh karena itu, Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Ciamis perlu meningkatkan durasi pelatihan, pemerataan manfaat program, serta kualitas pelayanan kepada peserta agar pelaksanaan program menjadi lebih optimal.

Kata kunci: Evaluasi Kebijakan Publik, Program Pelatihan Kerja, Barista, Dinas Ketenagakerjaan, William N. Dunn

LATAR BELAKANG

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor penting dalam pembangunan ekonomi dan sosial daerah. Kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap produktivitas, daya saing, dan kesejahteraan masyarakat. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi tenaga kerja melalui pelatihan menjadi salah satu upaya strategis pemerintah dalam mengurangi pengangguran dan meningkatkan kesiapan masyarakat memasuki dunia kerja. Simamora (2006) menjelaskan bahwa pelatihan kerja merupakan proses sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja agar seseorang mampu melaksanakan pekerjaan secara efektif.

Salah satu bentuk pelatihan yang berkembang seiring meningkatnya industri kopi dan kedai kopi adalah pelatihan barista. Keterampilan barista tidak hanya memberikan peluang bagi masyarakat untuk memasuki dunia kerja, tetapi juga dapat mendorong terbentuknya wirausaha baru. Di Kabupaten Ciamis, upaya peningkatan kompetensi tenaga kerja dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis melalui berbagai program pelatihan berbasis kompetensi, salah satunya Pelatihan Barista.

Pelatihan Barista tahun 2025 dilaksanakan secara gratis dengan kuota 50 peserta yang terbagi dalam dua angkatan. Pelatihan berlangsung selama 10 hari dan memberikan pengetahuan serta keterampilan dasar bidang perkopian, seperti pengenalan jenis kopi, teknik penyeduhan, pengoperasian mesin espresso, pembuatan menu, dan pelayanan pelanggan. Program ini ditujukan bagi masyarakat Kabupaten Ciamis, khususnya pencari kerja yang berusia 18–35 tahun dan memiliki minat untuk bekerja maupun berwirausaha di bidang perkopian.

Meskipun memiliki tujuan strategis, pelaksanaan pelatihan kerja masih berpotensi menghadapi berbagai permasalahan, seperti keterbatasan durasi pelatihan, fasilitas, kesesuaian materi dengan kebutuhan industri, serta belum optimalnya evaluasi terhadap hasil pelatihan. Kondisi tersebut menunjukkan pentingnya evaluasi untuk mengetahui sejauh mana program mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan memberikan manfaat bagi peserta maupun dunia kerja.

Penelitian ini menggunakan teori evaluasi kebijakan publik William N. Dunn (2003), yang mencakup lima kriteria evaluasi, yaitu efektivitas, efisiensi, kecukupan, kesetaraan, dan responsivitas. Teori tersebut digunakan untuk menganalisis pelaksanaan

Pelatihan Barista oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis secara menyeluruh, baik dari pencapaian tujuan maupun pemanfaatan sumber daya dan manfaat program bagi masyarakat. Teori pelatihan kerja dari Simamora (2006) juga digunakan untuk memahami peningkatan kompetensi peserta melalui proses pelatihan.

Secara yuridis, penyelenggaraan pelatihan kerja memiliki dasar hukum melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional. Pada tingkat daerah, pelaksanaan pelatihan didukung oleh kebijakan ketenagakerjaan Kabupaten Ciamis. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk mengevaluasi efektivitas dan manfaat Pelatihan Barista yang diselenggarakan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis dalam meningkatkan kompetensi serta membuka peluang kerja dan kewirausahaan bagi masyarakat.

1. KAJIAN TEORITIS

Penelitian ini dibangun di atas kerangka teoritis evaluasi kebijakan publik yang dikembangkan oleh William N. Dunn (2003). Teori ini mengemukakan bahwa evaluasi kebijakan publik yang optimal membutuhkan lima dimensi:

1. Efektivitas (*Effectiveness*), berhubungan dengan pencapaian tujuan program. Dalam konteks pelatihan barista, efektivitas mengukur sejauh mana kegiatan pelatihan berhasil meningkatkan kemampuan dan keterampilan peserta di bidang barista.

2. Efisiensi (*Efficiency*), berkaitan dengan penggunaan sumber daya dalam pelaksanaan pelatihan. Penilaian difokuskan pada apakah waktu, biaya, tenaga instruktur, dan fasilitas pelatihan dimanfaatkan dengan baik dan tidak boros.
3. Kecukupan (*Adequacy*), dimensi kecukupan menilai apakah hasil dari pelatihan cukup untuk mengatasi permasalahan yang menjadi latar belakang program, yaitu rendahnya keterampilan tenaga kerja di bidang barista.
4. Kesetaraan (*Equity*), menilai sejauh mana pelatihan kerja ini memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh peserta tanpa adanya diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, usia, latar belakang pendidikan, atau status sosial.
5. Responsivitas (*Responsiveness*), melihat sejauh mana pelatihan mampu menanggapi kebutuhan dan harapan peserta serta dunia kerja. Hal ini mencakup apakah materi pelatihan sesuai dengan tuntutan industri kopi dan apakah peserta merasa puas dengan pelatihan yang diikuti.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif untuk memperoleh gambaran secara mendalam mengenai evaluasi pelatihan kerja bidang barista yang diselenggarakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis. Pendekatan ini dipilih karena penelitian berfokus pada pemahaman terhadap pelaksanaan program, pencapaian tujuan, serta manfaat pelatihan berdasarkan kondisi yang ditemukan di lapangan.

Data penelitian terdiri atas data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara dengan lima informan yang dipilih secara purposive sampling berdasarkan pengetahuan dan keterlibatan mereka dalam pelaksanaan program, yaitu Kepala Bidang Pelatihan Tenaga Kerja, Kepala Seksi Pelatihan Kerja, instruktur pelatihan barista, dan dua peserta pelatihan. Data sekunder diperoleh melalui dokumentasi dan studi kepustakaan berupa dokumen program, laporan kegiatan, peraturan, buku, jurnal, serta sumber lain yang relevan.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dokumentasi, dan studi kepustakaan. Observasi dilakukan dengan mengamati pelaksanaan pelatihan

secara langsung, sedangkan wawancara digunakan untuk memperoleh informasi mengenai proses dan hasil pelatihan dari pihak penyelenggara, instruktur, dan peserta. Dokumentasi digunakan untuk melengkapi data penelitian melalui berbagai dokumen yang berkaitan dengan program pelatihan. Teknik-teknik tersebut juga digunakan dalam penelitian terdahulu mengenai evaluasi pelatihan tenaga kerja dengan pendekatan kualitatif.

Analisis data dilakukan secara deskriptif kualitatif melalui tahapan pengumpulan, reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan. Data yang diperoleh kemudian dikategorikan berdasarkan lima kriteria evaluasi kebijakan menurut Dunn, yaitu efektivitas, efisiensi, kecukupan, kesetaraan, dan responsivitas. Hasil analisis digunakan untuk menggambarkan sejauh mana pelatihan barista telah mencapai tujuan, menggunakan sumber daya secara tepat, memenuhi kebutuhan peserta, memberikan manfaat secara adil, serta merespons kebutuhan masyarakat dan dunia kerja.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian disajikan berdasarkan lima kriteria evaluasi kebijakan publik menurut Dunn (2003), yaitu efektivitas, efisiensi, kecukupan, kesetaraan, dan responsivitas untuk menganalisis pelaksanaan Program Pelatihan Kerja Bidang Barista yang diselenggarakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis Tahun 2025.

A. Efektivitas (*Effectiveness*)

Pada dimensi efektivitas, penelitian menunjukkan bahwa Program Pelatihan Kerja Bidang Barista telah mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja peserta. Tujuan program diarahkan untuk membentuk tenaga kerja yang kompeten dan memiliki kesiapan untuk memasuki dunia kerja maupun membuka usaha secara mandiri. Keberhasilan peserta tidak hanya dilihat dari kemampuan membuat kopi, tetapi juga mencakup pengetahuan mengenai jenis kopi, teknik manual brew dan espresso, penggunaan peralatan barista, pelayanan pelanggan, komunikasi, kedisiplinan, dan etika kerja. Temuan tersebut menunjukkan bahwa program telah memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan peningkatan kompetensi tenaga kerja. Hal ini sejalan dengan kriteria

efektivitas Dunn (2003) yang menekankan sejauh mana suatu program mampu mencapai hasil yang diharapkan.

B. Efisiensi (*Efficiency*)

Pada dimensi efisiensi, hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan sumber daya dalam pelaksanaan pelatihan telah dilakukan secara efektif. Program diselenggarakan secara gratis sehingga peserta tidak dibebani biaya pelatihan. Pemerintah menyediakan kebutuhan pelatihan berupa bahan, peralatan, tempat, serta sarana dan prasarana yang diperlukan selama proses pembelajaran. Dari sisi waktu, pelaksanaan pelatihan berlangsung sesuai jadwal dengan waktu pembelajaran sekitar delapan jam per hari. Hasil wawancara dengan penyelenggara, instruktur, dan peserta menunjukkan bahwa waktu yang tersedia telah dimanfaatkan sesuai dengan jadwal yang ditetapkan.

C. Kecukupan (*Adequacy*)

Pada dimensi kecukupan, penelitian menunjukkan bahwa materi pelatihan secara umum telah mampu memenuhi kebutuhan dasar peserta dalam memperoleh kompetensi barista. Materi yang diberikan meliputi pengenalan jenis kopi, teknik penyeduhan, pengoperasian mesin espresso, pelayanan pelanggan, pembuatan menu, serta berbagai keterampilan dasar lainnya. Materi tersebut dinilai relevan dengan kebutuhan dunia kerja dan memberikan dasar pengetahuan serta keterampilan bagi peserta untuk bekerja maupun berwirausaha di bidang perkopian.

D. Kesenjangan (*Equity*)

Pada dimensi kesetaraan, hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan seleksi peserta dilakukan berdasarkan persyaratan dan ketentuan yang telah ditetapkan. Masyarakat yang memenuhi persyaratan memiliki kesempatan untuk mengikuti program, dengan tetap memperhatikan kualifikasi seperti batas usia dan persyaratan pendidikan. Hasil wawancara juga menunjukkan bahwa tidak terdapat perlakuan khusus maupun diskriminasi terhadap calon peserta dalam proses seleksi. Seluruh calon peserta diperlakukan berdasarkan ketentuan yang berlaku.

E. Responsivitas (*Responsiveness*)

Pada dimensi responsivitas, hasil penelitian menunjukkan bahwa Program Pelatihan Barista telah berupaya merespons kebutuhan peserta dan perkembangan dunia kerja. Materi pelatihan disusun untuk memberikan kompetensi dasar yang dibutuhkan dalam bidang perkopian, sehingga peserta memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang dapat digunakan untuk memasuki dunia kerja maupun mengembangkan usaha. Penyesuaian materi dengan kebutuhan industri menjadi bagian penting agar kompetensi yang diberikan tetap relevan dengan perkembangan sektor perkopian.

Berdasarkan kelima dimensi tersebut, dapat diketahui bahwa Program Pelatihan Kerja Bidang Barista oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis telah berjalan cukup optimal. Program mampu meningkatkan kompetensi peserta, menggunakan sumber daya secara efisien, memberikan kesempatan yang relatif setara, serta merespons kebutuhan dasar peserta dan dunia kerja. Namun, beberapa aspek masih perlu diperbaiki, terutama monitoring alumni, penambahan waktu praktik, pengalaman langsung di industri, dan peningkatan transparansi informasi seleksi.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, Program Pelatihan Kerja Bidang Barista oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis Tahun 2025 secara umum telah berjalan cukup optimal berdasarkan lima kriteria evaluasi kebijakan William N. Dunn, yaitu efektivitas, efisiensi, kecukupan, kesetaraan, dan responsivitas. Program telah mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja peserta, didukung oleh penggunaan anggaran dan waktu yang cukup efisien serta proses seleksi yang relatif adil dan tidak diskriminatif. Namun, masih terdapat beberapa aspek yang perlu diperbaiki, terutama keterbatasan waktu praktik, belum optimalnya pengalaman langsung di industri, serta belum tersedianya monitoring alumni secara berkelanjutan untuk mengetahui keberhasilan peserta setelah mengikuti pelatihan.

Berdasarkan temuan tersebut, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis disarankan untuk meningkatkan durasi dan porsi praktik pelatihan, memperluas kerja sama dengan industri atau kedai kopi melalui kegiatan praktik kerja, serta melakukan monitoring dan

evaluasi terhadap alumni secara berkelanjutan. Selain itu, transparansi informasi mengenai persyaratan dan mekanisme seleksi perlu ditingkatkan, serta materi pelatihan diperbarui secara berkala sesuai perkembangan industri kopi agar program semakin responsif terhadap kebutuhan peserta dan dunia kerja.

DAFTAR REFERENSI

A. Sumber Buku :

- Arikunto, S., & Jabar, C. S. A. (2010). *Evaluasi Program Pendidikan: Pedoman Teoritis Praktis* bagi Mahasiswa dan Praktisi Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Daft, Richard L. 2010. *Organization Theory and Design*. South-Western Cengage Learning.
- Dunn, W. N. (2003). *Public Policy Analysis: An Introduction*. New Jersey: Pearson Education.
- Dunn, William N. (2003). *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press. Halaman 429.
- Dunn, W. N. (2003). *Public Policy Analysis*.
- Drucker, Peter F. 2007. *Management: Tasks, Responsibilities, Practices*. New York: Harper & Row.
- Dye, T. R. (2013). *Understanding Public Policy*. Boston: Pearson.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Howlett, M., & Ramesh, M. (1995). *Studying Public Policy*. Oxford University Press.
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nugroho, Riant. 2014. *Public Policy*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Pambudu Tika, M. (2005). *Metodologi Penelitian Administrasi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Parsons, Wayne. 2005. *Public Policy: Pengantar Teori dan Praktik Analisis Kebijakan*. Jakarta: Kencana.
- Patton, Carl V., & Sawicki, David S. 1993. *Basic Methods of Policy Analysis and Planning*. Prentice Hall.
- Ridwan. (2010). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2013. *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Management (13th ed.)*. Boston: Pearson Education.
- Rossi, P. H., Lipsey, M. W., & Freeman, H. E. (2004). *Evaluation: A Systematic Approach*. Sage.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Suharto, E. (2005). *Membangun Masyarakat Memberdayakan Rakyat: Kajian Strategis Pembangunan Kesejahteraan Sosial dan Pekerjaan Sosial*. Bandung: Refika Aditama.
- Suharto, Edi. 2008. *Analisis Kebijakan Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Winarno, Budi. 2012. *Kebijakan Publik: Teori, Proses, dan Studi Kasus*. Yogyakarta: CAPS.

B. Sumber Jurnal :

- Biantara, D. (2023). *EVALUASI PROGRAM PELATIHAN BARISTA DI UPTD BLK SUMEDANG* (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Indonesia).
- Daud, D. R., & Mobonggi, A. (2019). Program Pelatihan Kerja dalam Meningkatkan Kompetensi Pencari Kerja:: Studi Evaluatif Kirkpatrick's Evaluation Model Pada Balai Latihan Kerja (BLK) Limboto Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo. *Al-Minhaj: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 143-159.
- Dharmawan, M. R. F., Rifai, M., & Azijah, D. N. (2022). Evaluasi Program Pelatihan Tenaga Kerja Berbasis Kopetensi oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Tahun 2021. *Reformasi*, 12(1), 19-26.
- Hanafi, S. (2024). *Evaluasi Kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja Untuk Tenaga Kerja Lokal Di Kabupaten Bekasi* (Doctoral dissertation, Politeknik STIA LAN Jakarta).
- Khilmiyah, A. (2016). *Metode penelitian kualitatif*. Samudra Biru.
- LAMTIAR PURBA, A. N. A., Nazaki, N., & Satyagraha Adiputra, Y. (2023). *EVALUASI PELATIHAN TENAGA KERJA OLEH DINAS TENAGA KERJA KOTA BATAM TAHUN 2021* (Doctoral dissertation, Universitas Maritim Raja Ali Haji).
- Utomo, A. P., & Tehupeior, K. P. (2014). Evaluasi pelatihan dengan metode Kirkpatrick analysis. *Jurnal Telematika*, 9(2), 37-37.
- Widyadhana, A. P., Sutarjo, S., & Hoerniasih, N. (2024). Pelatihan Keterampilan Barista dalam Menumbuhkan Kemandirian Berwirausaha pada Peserta di BLK Kabupaten Karawang. *Jendela PLS*, 9(1), 50-54.
- Waruwu, M. (2023). Pendekatan penelitian pendidikan: metode penelitian kualitatif, metode penelitian kuantitatif dan metode penelitian kombinasi (Mixed Method). *Jurnal pendidikan tambusai*, 7(1), 2896-2910.
- Zuana, C. I., Swasto, B., & Susilo, H. (2014). Pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 7(1).

C. Lain-Lain

Peraturan Daerah (Perda) Kabupaten Ciamis Nomor 3 Tahun 2024 tentang Ketenagakerjaan

<https://peraturan.bpk.go.id/Details/290833/perda-kab-ciamis-no-3-tahun-2024> diakses hari Selasa pada 04 November 2025 (pukul 07.00 WIB)

Peraturan Daerah Kabupaten Ciamis Nomor 9 Tahun 2014 tentang. Penyelenggaraan Ketenagakerjaan

https://www.google.com/search?q=perda+disnaker+kabupaten+ciamis&sca_esv=38fe7d2d6655df diakses hari Selasa pada 04 November 2025 (pukul 08.15 WIB)

SK Penetapan Standar Pelayanan Publik pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis dengan Keputusan Bupati Ciamis Nomor: 000.8.3.4/15/DISNAKER/2025

https://situ.ciamiskab.go.id/storage/informasis/October2025/01.%20SK%20PENETAPAN%20STANDAR%20PELAYANAN%20PUBLIK_2025_DISNAKER.pdf

diakses pada hari Senin 03 November 2025 (pukul 09.00 WIB)

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis

<https://situ.ciamiskab.go.id/storage/sakipdokumen/September2023/xVbmZHP9RWybKjRrXT9W.pdf> diakses pada hari Minggu 22 November 2025 (pukul 22.16 WIB)