

EFEKTIVITAS PROGRAM MAGANG KE JEPANG SEBAGAI INOVASI PENGEMBANGAN *HUMAN CAPITAL LOCAL* DI KABUPATEN SUMEDANG

Ratu Vidyadari Syawaliah Azzahra*¹, Redsyaprilia Digita Putri², Salsabila Khoerunnisa³, M. Rizki⁴, Ricky Firmansyah⁵

Universitas Sebelas April

Email *¹: ratuvidyadari@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji efektivitas Program Magang Jepang sebagai inovasi dalam pengembangan sumber daya manusia lokal di Kabupaten Sumedang. Analisis ini berfokus pada empat dimensi efektivitas program: ketepatan sasaran, sosialisasi program, pencapaian tujuan program, dan pemantauan program. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain deskriptif. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi yang melibatkan pejabat Kantor Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang, lembaga pelatihan, dan peserta Program Magang Jepang, yang dipilih menggunakan sampling purposif. Analisis data dilakukan melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, didukung oleh triangulasi sumber dan teknik. Temuan menunjukkan bahwa Program Magang Jepang secara umum telah dilaksanakan sesuai dengan peraturan yang berlaku dan telah berkontribusi dalam meningkatkan kompetensi teknis, disiplin kerja, dan sikap profesional peserta. Namun, efektivitas program ini belum sepenuhnya optimal akibat penyebaran informasi program yang tidak merata, tingkat kesiapan peserta yang bervariasi, dan ketidakhadiran sistem pemantauan dan bantuan pasca-magang yang terstruktur. Studi ini menyimpulkan bahwa memperkuat penyebaran informasi program, mempertajam penargetan peserta, dan mengembangkan mekanisme pemantauan terintegrasi merupakan hal yang esensial untuk meningkatkan efektivitas Program Magang Jepang dalam mendukung pengembangan sumber daya manusia lokal yang berkelanjutan di Kabupaten Sumedang.

Kata Kunci: Kebijakan Publik, Efektivitas Kebijakan Publik, Efektivitas Program, Program Magang ke Jepang.

1. PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia (*human capital*) merupakan salah satu agenda strategis dalam pembangunan nasional dan daerah. Kualitas *human capital* berperan penting dalam meningkatkan daya saing ekonomi, memperluas kesempatan kerja, serta mendukung pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Dalam konteks pembangunan daerah, peningkatan kualitas tenaga kerja menjadi prasyarat utama agar masyarakat mampu beradaptasi dengan dinamika pasar kerja yang semakin kompetitif, baik di tingkat nasional maupun global.

Permasalahan ketenagakerjaan masih menjadi tantangan serius di berbagai daerah, termasuk di Kabupaten Sumedang. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Kabupaten Sumedang dalam beberapa tahun terakhir menunjukkan angka yang relatif tinggi dibandingkan rata-rata nasional dan Provinsi Jawa Barat, sebagaimana tercermin dalam data Badan Pusat Statistik (BPS, 2024).

Tabel 1. Tingkat Pengangguran Pengangguran (TPT) 2020-2025

No	Tahun	TPT Nasional (%)	TPT Jawa Barat (%)	TPT Kabupaten Sumedang (%)
1.	2020	7,07	10,46	9,89
2.	2021	6,49	9,82	8,45
3.	2022	5,86	8,31	7,65
4.	2023	5,32	7,89	6,94
5.	2024	5,10	7,20	-
6.	2025	4,85	6,77	-

Sumber: Badan Pusat Statistik. (2020–2025). Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) dan Statistik Ketenagakerjaan Indonesia, Provinsi Jawa Barat, dan Kabupaten Sumedang. Jakarta: BPS.

Kondisi ini mencerminkan adanya ketidakseimbangan antara ketersediaan tenaga kerja dengan kebutuhan pasar kerja, baik dari segi jumlah mau pun kualitas kompetensi (BPS, 2024). Oleh karena itu, pemerintah daerah dituntut untuk merumuskan dan melaksanakan kebijakan ketenagakerjaan yang inovatif dan berorientasi pada peningkatan kualitas tenaga kerja lokal.

Sebagai bentuk intervensi kebijakan, Pemerintah Kabupaten Sumedang melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mengembangkan Program Magang ke Jepang. Program ini merupakan salah satu inovasi kebijakan ketenagakerjaan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi teknis dan nonteknis tenaga kerja lokal melalui pengalaman kerja internasional. Jepang dipilih sebagai negara tujuan magang karena memiliki standar kerja yang tinggi, budaya kerja yang disiplin, serta kebutuhan tenaga kerja yang berkelanjutan di berbagai sektor industri.

Program Magang ke Jepang tidak hanya ditujukan untuk memberikan kesempatan kerja sementara, tetapi juga diharapkan mampu membentuk karakter, etos kerja, dan keterampilan peserta sebagai modal penting dalam pengembangan *human capital local*. Melalui program ini, peserta diharapkan memperoleh transfer pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai profesionalisme yang dapat dimanfaatkan baik selama bekerja di luar negeri maupun setelah kembali ke daerah asal. Dengan demikian, program magang diposisikan sebagai instrumen strategis dalam mendukung pengurangan pengangguran dan peningkatan kualitas tenaga kerja daerah.

Meskipun Program Magang ke Jepang telah dilaksanakan secara berkelanjutan, efektivitas pelaksanaannya masih perlu dikaji secara komprehensif. Beberapa permasalahan seperti pemerataan akses informasi, kesiapan peserta, serta keberlanjutan manfaat program pasca magang menjadi isu yang perlu mendapat perhatian. Tanpa evaluasi yang sistematis, sulit untuk memastikan sejauh mana program ini benar-benar mencapai tujuan pengembangan *human capital local* dan memberikan dampak nyata bagi pembangunan ketenagakerjaan daerah.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas Program Magang ke Jepang sebagai inovasi pengembangan human capital local di Kabupaten Sumedang. Analisis dilakukan dengan menggunakan dimensi efektivitas program yang meliputi ketepatan sasaran program, sosialisasi program, pencapaian tujuan program, dan pemantauan program. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik dalam kajian kebijakan publik di bidang ketenagakerjaan serta menjadi bahan pertimbangan bagi pemerintah daerah dalam meningkatkan kualitas dan keberlanjutan program magang internasional.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pendekatan ini dipilih untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai pelaksanaan Program Magang ke Jepang sebagai inovasi pengembangan human capital local di Kabupaten Sumedang. Informan penelitian ditentukan melalui teknik purposive sampling yang meliputi aparatur Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang, lembaga pelatihan kerja, serta peserta Program Magang ke Jepang.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan melalui tahapan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Untuk menjamin keabsahan data, peneliti menggunakan teknik triangulasi sumber dan teknik. Analisis efektivitas program mengacu pada konsep efektivitas program menurut Budiani yang meliputi ketepatan sasaran program, sosialisasi program, pencapaian tujuan program, dan pemantauan program.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Efektivitas Program Magang ke Jepang sebagai inovasi pengembangan *human capital* lokal di Kabupaten Sumedang menunjukkan capaian yang cukup baik, namun belum sepenuhnya optimal pada seluruh dimensi yang digunakan sebagai alat ukur. Penilaian efektivitas program dalam penelitian ini mengacu pada empat dimensi utama, yaitu ketepatan sasaran program, sosialisasi program, tujuan program, dan pemantauan program, yang masing-masing memperlihatkan tingkat pencapaian yang berbeda sesuai dengan kondisi implementasi di lapangan. Dalam kerangka administrasi publik, efektivitas program tidak dapat dipahami hanya sebagai tercapainya kegiatan, melainkan sebagai keberhasilan pemerintah menjalankan fungsi pelayanan dan pembangunan melalui instrumen kebijakan yang responsif dan terukur (Akadun, 2011; Henry, 2019; Pasolong, 2019). Perspektif ini juga sejalan dengan manajemen pembangunan daerah yang menekankan keterpaduan antara perencanaan program, pelaksanaan, serta capaian kesejahteraan masyarakat secara berkelanjutan (Annas, 2014).

Dimensi Ketepatan Sasaran Program

Dimensi ketepatan sasaran program menunjukkan bahwa Program Magang ke Jepang pada dasarnya telah menasar kelompok yang sesuai, yaitu pencari kerja usia produktif yang memenuhi persyaratan administrasi dan kemampuan dasar. Peserta yang mengikuti program umumnya berasal dari lulusan SMA/SMK yang memang menjadi sasaran utama kebijakan peningkatan kompetensi tenaga kerja daerah. Namun demikian, efektivitas pada dimensi ini belum sepenuhnya optimal karena masih ditemukan peserta yang belum siap secara mental dan motivasional dalam mengikuti seluruh tahapan program. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa meskipun sasaran program telah ditentukan dengan jelas, kualitas kesiapan peserta masih memerlukan penguatan agar ketepatan sasaran tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga substantif. Hal ini sejalan dengan pandangan Budiani (2007) yang menyatakan bahwa ketepatan sasaran tidak hanya diukur dari kesesuaian kelompok penerima, tetapi juga dari kesiapan dan kemampuan sasaran dalam menerima manfaat program.

Dalam perspektif *human capital*, peserta bukan hanya “penerima program”, tetapi “investasi kompetensi” yang hasilnya sangat dipengaruhi oleh kualitas kesiapan individu dan proses pembinaan. Becker (1993) menegaskan bahwa investasi pada pendidikan dan pelatihan akan menghasilkan produktivitas apabila individu memiliki kesiapan untuk menyerap dan mengembangkan keterampilan. Artinya, ketepatan sasaran pada program magang seharusnya memasukkan komponen *readiness* (kesiapan mental, daya tahan, dan komitmen) sebagai bagian dari kriteria seleksi dan pembinaan awal. Dalam kerangka manajemen SDM, kesiapan ini dapat dikuatkan melalui pengelolaan motivasi, disiplin, dan pengembangan sikap kerja sebelum peserta memasuki tahapan program yang lebih menuntut (Hasibuan, 2018; Marwansyah, 2016).

Selain kesiapan personal, ketepatan sasaran juga berkaitan dengan *kompetensi* yang dibutuhkan oleh pasar kerja tujuan dan kemampuan peserta untuk memenuhi standar tersebut. Spencer & Spencer (1993) menekankan bahwa kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan karakteristik pribadi yang memengaruhi kinerja unggul; sementara Palan (2007) menegaskan bahwa manajemen kompetensi harus dirancang sesuai kebutuhan jabatan/pekerjaan. Jika masih ditemukan peserta yang tidak siap secara motivasional dan adaptif, hal ini dapat dipahami sebagai kesenjangan kompetensi perilaku (*behavioral competency*) yang perlu diintervensi melalui pelatihan dan pembinaan. Pendekatan ini juga sejalan dengan teori perilaku organisasi yang menekankan bahwa sikap, komitmen, dan ketahanan kerja individu sangat menentukan keberhasilan dalam proses kerja yang menuntut adaptasi tinggi (Robbins, 2014; Gibson, Ivancevich, & Donnelly, 2005).

Dimensi Sosialisasi Program

Pada dimensi sosialisasi program, efektivitas program dapat dikategorikan cukup. Penyampaian informasi mengenai Program Magang ke Jepang telah dilakukan melalui kerja sama antara Disnakertrans dan LPK, serta melalui berbagai media sosialisasi. Stabilitasnya jumlah peserta dari tahun ke tahun menunjukkan bahwa informasi program telah sampai kepada sebagian masyarakat. Akan tetapi, sosialisasi yang dilakukan masih bersifat umum dan belum sepenuhnya menjelaskan secara rinci alur program, tantangan yang akan dihadapi, serta komitmen jangka panjang yang diperlukan peserta. Akibatnya, pemahaman masyarakat terhadap program belum sepenuhnya merata dan masih diwarnai oleh persepsi keliru serta keraguan terhadap magang ke luar negeri.

Kondisi ini menunjukkan bahwa efektivitas sosialisasi tidak hanya ditentukan oleh frekuensi penyampaian informasi, tetapi juga oleh kedalaman dan kejelasan pesan yang disampaikan kepada masyarakat sasaran. Dalam perspektif komunikasi, efektivitas pesan ditentukan oleh kejelasan informasi, ketepatan saluran, dan kesesuaian bahasa dengan karakteristik khalayak (Effendy, 2008). Karena itu, sosialisasi yang masih umum berpotensi menimbulkan *noise* komunikasi: peserta menerima informasi tetapi tidak memahami konsekuensi program, standar kesiapan, dan risiko adaptasi. Dari sudut administrasi publik, ketidakmerataan pemahaman publik juga mengindikasikan perlunya strategi komunikasi kebijakan yang lebih terencana agar kebijakan dapat dipahami sebagai peluang peningkatan kompetensi, bukan sekadar wacana program (Hayat, 2018; Islamy, 2014).

Dimensi Tujuan Program

Dimensi tujuan program menunjukkan bahwa secara umum hasil pelaksanaan Program Magang ke Jepang telah sejalan dengan tujuan yang ditetapkan, yaitu meningkatkan kompetensi, etos kerja, dan daya saing tenaga kerja lokal. Peserta yang mengikuti program menunjukkan perubahan positif dalam keterampilan teknis, kemampuan bahasa, serta sikap kerja yang lebih disiplin. Namun demikian, dampak program terhadap penyerapan tenaga kerja lokal secara berkelanjutan masih belum optimal. Selain itu, motivasi dan konsistensi peserta selama proses persiapan hingga pelaksanaan magang cenderung berfluktuasi, dipengaruhi oleh lamanya proses, perbedaan kemampuan individu, serta tekanan mental dan fisik.

Hal ini menunjukkan bahwa pencapaian tujuan program masih sangat bergantung pada kesiapan internal peserta, sehingga diperlukan upaya pendukung yang lebih sistematis untuk menjaga motivasi dan konsistensi peserta. Dalam analisis kebijakan publik, pencapaian tujuan perlu diukur bukan hanya dari output (jumlah peserta berangkat), tetapi juga outcome (peningkatan kompetensi yang berkelanjutan, peningkatan employability, dan kontribusi pada penurunan pengangguran) (Dunn, 2003; Nugroho, 2004; Wahab, 2008). Dari sisi kinerja sektor publik, program yang efektif perlu memiliki indikator keberhasilan yang jelas dan mekanisme penguatan hasil agar capaian kompetensi tidak berhenti pada individu, tetapi menular menjadi peningkatan kapasitas daerah (Martani & Lubis, 2017; Makmur, 2011).

Dalam perspektif kebijakan publik, keberhasilan tujuan program harus diukur berdasarkan kesesuaian antara target yang dirumuskan dengan hasil nyata yang dapat dirasakan oleh sasaran program dan pemerintah daerah. Islamy (2014) menjelaskan bahwa tujuan kebijakan publik harus dirumuskan secara jelas agar dapat menjadi pedoman dalam pelaksanaan serta dasar evaluasi efektivitas program. Sejalan dengan itu, Hayat (2018) menekankan bahwa tujuan program publik bukan hanya berupa pernyataan normatif, tetapi harus dapat diterjemahkan ke dalam indikator pencapaian yang konkret. Berdasarkan temuan penelitian, tujuan Program

Magang ke Jepang telah menghasilkan perubahan positif pada peserta, namun belum sepenuhnya terkonversi menjadi dampak struktural bagi daerah seperti penurunan pengangguran dan peningkatan daya saing tenaga kerja lokal. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan tujuan program masih dominan pada level individu, belum optimal pada level pembangunan daerah.

Selain itu, dalam perspektif pengembangan *human capital*, tujuan program harus diarahkan pada peningkatan kapasitas peserta yang dapat memberikan nilai tambah jangka panjang bagi produktivitas tenaga kerja. Becker (1993) menegaskan bahwa investasi pada sumber daya manusia melalui pelatihan dan pengalaman kerja akan meningkatkan produktivitas individu, tetapi efektivitasnya ditentukan oleh keberlanjutan hasil dan kemampuan adaptasi peserta. Dalam konteks ini, fluktuasi motivasi dan ketahanan peserta selama proses magang menjadi faktor yang memengaruhi pencapaian tujuan program. Siagian (2000) menyatakan bahwa pencapaian tujuan organisasi atau program sangat dipengaruhi oleh motivasi dan komitmen individu yang menjalankan kegiatan tersebut. Oleh karena itu, penguatan tujuan program perlu dilengkapi dengan strategi pembinaan psikologis, pelatihan karakter kerja, serta pendampingan intensif agar tujuan peningkatan etos kerja dan daya saing peserta dapat lebih stabil dan berkelanjutan.

Dimensi Pemantauan Program

Sementara itu, dimensi pemantauan program memperlihatkan bahwa proses monitoring dan evaluasi telah dilakukan melalui sistem database dan pengelolaan internal antara Disnakertrans dan LPK. Pengukuran hasil perkembangan peserta secara administratif dinilai cukup akurat, sehingga perkembangan peserta dapat dipantau secara umum. Namun, keterlibatan peserta dalam proses monitoring masih terbatas, dan sistem pelaporan perkembangan belum sepenuhnya transparan serta mudah diakses oleh peserta. Kondisi ini berdampak pada rendahnya pemahaman peserta terhadap perkembangan dan evaluasi diri mereka secara menyeluruh.

Dari perspektif monitoring-evaluasi kebijakan, sistem monev yang efektif harus menyediakan umpan balik yang bisa dipahami pelaksana dan sasaran, sehingga perbaikan program dapat dilakukan secara adaptif (Herlina & Rasyid, 2016; Dunn, 2003). Ketika pelaporan belum mudah diakses dan partisipasi peserta terbatas, maka fungsi monev cenderung menjadi formalitas administratif, bukan instrumen pembelajaran kebijakan. Karena itu, penguatan monev dapat diarahkan pada sistem pelaporan berbasis digital yang lebih terbuka dan berorientasi pada perbaikan berkelanjutan, sesuai prinsip kebijakan publik yang memerlukan evaluasi sebagai dasar koreksi implementasi (Sunggono, 1994; Islamy, 2014). Secara teknis, penguatan ini dapat didukung melalui penerapan sistem informasi manajemen yang mampu mengintegrasikan data peserta, progres pembinaan, dan hasil evaluasi secara real-time (Sutabri, 2016).

Pemantauan program pada dasarnya merupakan fungsi penting dalam siklus kebijakan publik karena menjadi alat kontrol untuk memastikan pelaksanaan program berjalan sesuai rencana dan mencapai target yang ditetapkan. Dunn (2003) menegaskan bahwa monitoring dan evaluasi kebijakan berfungsi sebagai instrumen umpan balik (feedback) yang dapat digunakan untuk memperbaiki pelaksanaan program secara berkelanjutan. Sejalan dengan itu, Herlina & Rasyid (2016) menjelaskan bahwa monitoring dan evaluasi yang baik harus dilakukan secara sistematis, terukur, serta mampu memberikan informasi yang dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan bagi pemerintah. Berdasarkan temuan penelitian, monitoring Program Magang ke Jepang telah dilakukan melalui database internal, namun belum sepenuhnya mampu memberikan transparansi dan keterlibatan peserta, sehingga proses evaluasi cenderung bersifat administratif dan belum menjadi sarana pembelajaran program yang partisipatif.

Dari sudut pandang sistem informasi manajemen, pemantauan program membutuhkan dukungan teknologi yang mampu mengintegrasikan data peserta, proses pembinaan, serta capaian program dalam satu sistem yang mudah diakses dan dipahami. Sutabri (2016) menyatakan bahwa sistem informasi manajemen berfungsi sebagai alat untuk menyediakan informasi yang akurat dan cepat bagi pengambilan keputusan organisasi. Dengan demikian, pemantauan yang masih terbatas aksesnya dapat menghambat fungsi evaluasi sebagai kontrol kinerja. Dalam konteks kinerja sektor publik, Martani & Lubis (2017) menekankan bahwa manajemen kinerja publik harus disertai indikator yang jelas serta pelaporan yang transparan agar akuntabilitas program dapat terjaga. Oleh karena itu, penguatan pemantauan program perlu diarahkan pada sistem pelaporan berbasis digital yang terbuka, terstruktur, serta melibatkan peserta sebagai bagian dari evaluasi diri, sehingga efektivitas monitoring tidak hanya menjadi kewajiban birokrasi tetapi juga menjadi mekanisme peningkatan kualitas program secara berkelanjutan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Program Magang ke Jepang sebagai inovasi pengembangan *human capital local* di Kabupaten Sumedang tergolong cukup efektif. Program ini telah mampu meningkatkan kompetensi teknis, kedisiplinan, serta sikap profesional peserta sebagai bentuk penguatan kualitas sumber daya manusia usia produktif. Dengan demikian, program magang internasional memiliki peran strategis dalam mendukung kebijakan ketenagakerjaan daerah.

Namun, efektivitas program belum sepenuhnya optimal karena masih terdapat keterbatasan dalam pemerataan sosialisasi, ketepatan penajaman sasaran program, serta lemahnya sistem pemantauan dan pendampingan pasca magang. Kondisi tersebut berdampak pada belum maksimalnya pemanfaatan hasil program untuk mendukung penurunan pengangguran dan pengembangan tenaga kerja lokal secara berkelanjutan.

Oleh karena itu, peningkatan efektivitas Program Magang ke Jepang perlu diarahkan pada penguatan strategi sosialisasi yang lebih inklusif, penajaman sasaran berbasis kebutuhan wilayah, serta pengembangan sistem monitoring dan integrasi alumni ke pasar kerja lokal. Upaya tersebut diharapkan dapat menjadikan Program Magang ke Jepang sebagai instrumen kebijakan yang lebih berkelanjutan dalam pengembangan *human capital local* di Kabupaten Sumedang.

REFERENSI

- Akadun. (2011). *Administrasi publik: Teori dan praktik*. Bandung: Alfabeta.
- Annas, A. (2014). *Manajemen pembangunan daerah*. Bandung: Alfabeta.
- Anwar, M., & Pikri, M. (2022). Efektivitas program pemberdayaan masyarakat. *Jurnal Administrasi Publik*, 12(1), 15–30.
- Becker, Gary Stanley. (1993). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*(3rd ed.). Chicago: The University of Chicago Press.
- Budiani, N. W. (2007). Efektivitas program penanggulangan kemiskinan. *Jurnal Ekonomi dan Sosial*, 2(1), 49–60.
- Dunn, William N. (2003). *Public policy analysis: An introduction* (3rd ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Effendy, Onong Uchjana. (2008). *Ilmu komunikasi: Teori dan praktik*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Gibson, James L., Ivancevich, John M., & Donnelly, James H. (2005). *Organizations: Behavior, structure, processes*. New York: McGraw-Hill.
- Guntur, Setiawan. (2013). *Manajemen operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handyaningrat, Soewarno. (1980). *Pengantar studi ilmu administrasi dan manajemen*. Jakarta: Gunung Agung.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hayat. (2018). *Kebijakan publik*. Malang: Intrans Publishing.
- Henry, Nicholas. (2019). *Public administration and public affairs*. New York: Routledge.
- Herlina, S., & Rasyid, M. (2016). Monitoring dan evaluasi kebijakan publik. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 7(2), 35–48.
- Islamy, M. Irfan. (2014). *Prinsip-prinsip perumusan kebijakan negara*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kacaribu, R. (2020). *Pengantar administrasi*. Medan: USU Press.
- Khaidir, M., & Ulfa, N. (2019). Efektivitas pelaksanaan program UMKM. *Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Publik*, 4(2), 398–410.
- Makmur. (2011). *Efektivitas kebijakan kelembagaan pengawasan*. Bandung: Refika Aditama.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Martani, D., & Lubis, A. (2017). *Manajemen kinerja sektor publik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Miles, Matthew B., & Huberman, A. Michael. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Moleong, Lexy J. (2016). *Metodologi penelitian kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Nugroho, Riant. (2004). *Kebijakan publik: Formulasi, implementasi, dan evaluasi*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Pasolong, Harbani. (2019). *Teori administrasi publik*. Bandung: Alfabeta.
- Palan, R. (2007). *Competency management*. New Delhi: McGraw-Hill.
- Rahman. (2017). *Administrasi negara*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. (2014). *Organizational behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2011). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. (2000). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Silalahi, Ulber. (2020). *Studi administrasi publik*. Bandung: Refika Aditama.
- Spencer, Lyle M., & Spencer, Signe M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. New York: John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kualitatif, kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunggono, Bambang. (1994). *Hukum dan kebijakan publik*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Sutabri, Tata. (2016). *Sistem informasi manajemen*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Wahab, Solichin Abdul. (2008). *Analisis kebijakan: Dari formulasi ke implementasi kebijakan negara*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Badan Pusat Statistik. (2020). *Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) 2020*. Jakarta: Badan Pusat Statistik.