

## **Evaluasi Program Pelatihan Kerja bagi Pengangguran di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya**

**Soleh Panca Suherman<sup>1\*</sup>, Endang Mahendra<sup>2</sup>, Heru Pratama<sup>3</sup>**

<sup>1</sup> Jurusan Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Dr. Soetomo

<sup>2</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Institut Teknologi Sepuluh Nopember

<sup>3</sup> Jurusan Sosiologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel

\* Corresponding author: spsuherman1@gmail.com

### **Abstrak**

*Tingginya angka pengangguran terdidik di wilayah perkotaan seringkali dipicu oleh adanya kesenjangan antara kompetensi lulusan pendidikan formal dengan kebutuhan riil industri (mismatch). Masalah ini menyebabkan terjadinya pemborosan sumber daya manusia serta beban sosial ekonomi yang berat bagi pemerintah daerah dalam menjaga stabilitas kesejahteraan warga. Penelitian ini bertujuan mengevaluasi efektivitas program pelatihan kerja bagi pengangguran yang diselenggarakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya. Metode penelitian kualitatif deskriptif digunakan melalui teknik observasi lapangan dan wawancara mendalam terhadap 10 instruktur pelatihan serta 15 alumni program yang telah memasuki dunia kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan berbasis kompetensi teknis (hard skills) yang dipadukan dengan pendampingan kewirausahaan terbukti mampu meningkatkan keterserapan tenaga kerja sebesar 18% dalam satu tahun fiskal. Tren keberhasilan menunjukkan bahwa sinkronisasi kurikulum pelatihan dengan standar sertifikasi nasional menjadi faktor penentu utama kepercayaan industri. Disimpulkan bahwa penguatan jejaring kemitraan dengan sektor swasta dan digitalisasi sistem informasi lowongan kerja menjadi strategi krusial dalam mengoptimalkan output program pelatihan secara berkelanjutan.*

**Kata Kunci:** Dinas Tenaga Kerja, Evaluasi Program, Pelatihan Kerja, Pengangguran, Surabaya

### **Abstract**

*The high rate of educated unemployment in urban areas is often triggered by the gap between formal education graduates' competencies and real industry needs (mismatch). This problem leads to human resource waste and heavy socio-economic burdens for local governments in maintaining citizen welfare stability. This study aims to evaluate the effectiveness of job training programs for the unemployed organized by the Surabaya City Manpower Office. A descriptive qualitative research method was used through field observation techniques and in-depth interviews with 10 training instructors and 15 program alumni who had entered the workforce. The results show that competency-based technical training (hard skills) combined with entrepreneurship mentoring is proven to increase labor absorption by 18% within one fiscal year. Success trends indicate that the synchronization of training curricula with national certification standards is the key determinant factor for industrial trust. It is concluded that strengthening partnership networks with the private sector and digitizing vacancy information systems are crucial strategies in optimizing training program outputs sustainably.*

**Keywords:** Job Training, Manpower Office, Program Evaluation, Surabaya,

---

## Unemployment

---

### 1. PENDAHULUAN

Dalam dekade terakhir, fenomena peningkatan angka pengangguran di kawasan metropolitan telah menarik perhatian besar sebagai tantangan krusial bagi pemerintah daerah dalam mewujudkan pertumbuhan ekonomi yang inklusif. Ketidakmampuan pasar kerja dalam menyerap tenaga kerja lokal seringkali berakar pada rendahnya relevansi keahlian yang dimiliki oleh pencari kerja terhadap dinamika industri modern yang terus berubah (Dessler, 2020). Transformasi model pelatihan kerja dari pendekatan teoritis menuju pendekatan praktis bersertifikasi kini menjadi kebutuhan mendesak bagi birokrasi kota besar seperti Surabaya.

#### 1.1. Latar Belakang Penelitian

Kota Surabaya sebagai pusat industri dan jasa di Jawa Timur memiliki karakteristik pasar tenaga kerja yang sangat kompetitif dan menuntut standar kualifikasi tinggi bagi setiap calon pegawainya. Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa banyak pengangguran usia produktif yang belum memiliki sertifikat keahlian khusus, sehingga mereka hanya mampu terserap pada sektor informal dengan upah yang rendah (Noe, 2019). Tanpa adanya intervensi kebijakan melalui pelatihan kerja yang strategis, siklus kemiskinan perkotaan akan sulit diputus dan berpotensi meningkatkan angka kerawanan sosial di pemukiman padat penduduk.

Meskipun studi (Simanjuntak, 2015) telah membahas manajemen pelayanan publik di Surabaya secara umum, aspek spesifik mengenai evaluasi dampak langsung program pelatihan teknis terhadap keterserapan kerja alumni masih jarang dieksplorasi secara mendalam. Sebagian besar literatur terdahulu lebih berfokus pada jumlah anggaran yang terserap ketimbang kualitas keluaran (output) berupa perubahan status ekonomi para peserta pasca-pelatihan (Hasibuan, 2019). Kesenjangan informasi ini menuntut adanya kajian yang mampu memetakan sejauh mana kurikulum yang diajarkan di Balai Latihan Kerja (BLK) milik daerah benar-benar menjawab kebutuhan riil pabrik dan perusahaan jasa.

Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada analisis efektivitas pelaksanaan program pelatihan yang dikelola oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya selama periode satu tahun anggaran terakhir. Fokus analisis diarahkan pada variabel kepuasan peserta, kesesuaian materi dengan standar industri, dan efektivitas jembatan komunikasi (link and match) antara alumni dengan perusahaan mitra (Kuncoro, 2018). Peningkatan kualitas pelatihan diharapkan tidak hanya berdampak pada penurunan angka pengangguran secara statistik, tetapi juga pada penguatan daya saing sumber daya manusia lokal di era persaingan global.

Pentingnya penelitian ini juga terletak pada upaya pemetaan hambatan administratif dan manajerial yang dialami oleh penyelenggara program dalam menjaga konsistensi mutu instruktur dan sarana praktik (Sastrohadiwiryono, 2018). Keberhasilan program pelatihan kerja

merupakan indikator kesehatan ekosistem ketenagakerjaan daerah yang akan berpengaruh pada daya tarik investasi sektor padat karya di Surabaya. Hasil kajian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi teoretis bagi literatur administrasi publik serta menjadi referensi kebijakan bagi Pemerintah Kota Surabaya dalam mengalokasikan anggaran pemberdayaan masyarakat yang lebih efisien.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan konteks latar belakang yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimana tingkat efektivitas program pelatihan kerja dalam meningkatkan kompetensi dan keterserapan alumni di dunia industri Kota Surabaya?
2. Faktor-faktor manajerial apa saja yang menghambat optimalisasi kolaborasi antara Dinas Tenaga Kerja dengan sektor swasta dalam penempatan kerja?

## **2. METODOLOGI**

Penelitian ini menggunakan desain kualitatif deskriptif untuk menggali fenomena keberhasilan dan tantangan program pelatihan kerja secara mendalam dari perspektif para pemangku kepentingan. Pendekatan studi kasus dipilih untuk memahami kompleksitas dinamika transisi dari status pengangguran menuju dunia kerja yang seringkali dipengaruhi oleh faktor-faktor non-teknis (Mangkunegara, 2021). Desain penelitian ini disusun secara sistematis guna memastikan bahwa setiap informasi yang diperoleh memiliki derajat validitas yang tinggi sesuai standar penelitian kebijakan publik.

### **2.1. Desain Penelitian**

Tahapan penelitian dimulai dengan melakukan observasi langsung pada proses pembelajaran di balai latihan kerja guna menilai kualitas interaksi antara instruktur dan peserta serta kelayakan peralatan praktik. Peneliti mencatat kesesuaian antara modul pelatihan dengan perkembangan teknologi industri terkini guna mengidentifikasi adanya materi yang sudah usang (obsolete) (Rivai, 2020). Fokus penelitian diarahkan pada evaluasi tengah program dan evaluasi akhir guna menangkap perubahan persepsi kompetensi yang dirasakan oleh para peserta pelatihan.

### **2.2. Populasi & Sampel**

Informan penelitian ditentukan melalui teknik *purposive sampling* yang mencakup pejabat struktural di Dinas Tenaga Kerja, instruktur teknis, dan alumni program dari berbagai kejuruan. Total informan kunci berjumlah 25 orang yang dianggap memiliki wawasan strategis dan operasional mengenai tata kelola pelatihan kerja di Kota Surabaya (Simanjuntak, 2015). Kriteria pemilihan informan didasarkan pada lama keterlibatan dalam program minimal dua siklus pelatihan guna mendapatkan gambaran perbaikan sistem yang telah dilakukan

secara periodik.

### 2.3. Teknik Pengumpulan Data

Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam yang menggunakan panduan instrumen berfokus pada variabel relevansi kurikulum, efektivitas pengajaran, dan dukungan penempatan kerja. Selain wawancara, dilakukan juga verifikasi melalui analisis dokumen laporan pemantauan alumni (tracer study) yang dikelola oleh tim administrasi program guna memvalidasi status keterserapan kerja (Sastrohadiwiryono, 2018). Penggunaan metode ganda ini memastikan bahwa analisis yang dihasilkan didukung oleh bukti empiris yang kuat baik secara kualitatif maupun data statistik pendukung.

Proses analisis data dilakukan secara interaktif melalui reduksi informasi yang redundan, penyajian matriks evaluasi, dan penarikan kesimpulan secara induktif. Setiap temuan dikaitkan kembali dengan teori manajemen sumber daya manusia sektor publik untuk melihat adanya kesesuaian antara kebijakan otonomi daerah dengan praktik pelayanan di lapangan (Noe, 2019). Proses verifikasi akhir melibatkan diskusi terpumpun dengan perwakilan asosiasi industri (KADIN) guna memastikan bahwa rekomendasi yang dihasilkan bersifat aplikatif dan sesuai dengan ekspektasi pemberi kerja di Surabaya.

## 3. HASIL

Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya telah berhasil memberikan dampak positif terhadap kesiapan mental dan teknis para pencari kerja. Kejuruan teknik las, otomotif, dan tata boga tercatat sebagai bidang dengan minat tertinggi dan tingkat keterserapan kerja tercepat setelah lulus program. Seperti terlihat pada Tabel 1, tingkat kepuasan peserta terhadap kualitas instruktur menunjukkan angka yang sangat baik, namun fasilitas alat praktik masih memerlukan pembaruan berkala.

*Tabel 1. Evaluasi Indikator Keberhasilan Pelatihan Kerja (2025)*

| Variabel Evaluasi      | Target Capaian | Realisasi Rata-rata | Status Efektivitas |
|------------------------|----------------|---------------------|--------------------|
| Peningkatan Kompetensi | 85%            | 88.2%               | Sangat Efektif     |
| Keterserapan Industri  | 60%            | 71.5%               | Melampaui Target   |
| Relevansi Kurikulum    | 80%            | 78.5%               | Hampir Tercapai    |
| Kualitas Instruktur    | 90%            | 92.4%               | Sangat Baik        |

*Sumber: Laporan Monitoring Evaluasi Disnaker Surabaya, 2026.*

Berdasarkan data pada Tabel 1, variabel keterserapan industri mencapai angka 71.5%,

yang mengindikasikan bahwa sebagian besar alumni berhasil mendapatkan pekerjaan dalam kurun waktu kurang dari enam bulan setelah pelatihan. Keberhasilan ini dipicu oleh adanya nota kesepahaman (MoU) antara pemerintah kota dengan puluhan perusahaan manufaktur di kawasan industri Rungkut dan Margomulyo. Namun, angka relevansi kurikulum yang berada sedikit di bawah target menunjukkan perlunya keterlibatan industri yang lebih intens dalam penyusunan silabus pelatihan agar selalu selaras dengan mesin-mesin terbaru yang digunakan di pabrik.

### **3.1. Dampak Ekonomi dan Sosial Alumni**

Data hasil wawancara menunjukkan adanya peningkatan pendapatan rumah tangga alumni sebesar rata-rata 40% dibandingkan saat mereka masih berstatus sebagai pengangguran atau pekerja serabutan. Status sosial alumni di lingkungan tempat tinggalnya juga meningkat seiring dengan perolehan sertifikat kompetensi resmi dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) yang mereka dapatkan secara gratis melalui program ini. Strategi pemberian uang saku selama pelatihan tercatat menjadi motivasi tambahan yang menjaga tingkat kehadiran peserta tetap stabil hingga akhir masa program belajar.

Pihak penyelenggara juga mulai mengintegrasikan pelatihan keterampilan digital dasar pada semua jenis kejuruan guna menjawab tantangan otomatisasi di tempat kerja. Alumni melaporkan bahwa kemampuan menggunakan perangkat lunak pelaporan sederhana sangat membantu mereka dalam beradaptasi dengan budaya kerja kantoran modern yang serba terkomputerisasi. Secara kolektif, hasil penelitian ini menegaskan bahwa investasi pada pelatihan kerja yang terstruktur mampu memberikan manfaat ganda berupa pengurangan angka kemiskinan sekaligus penyediaan tenaga kerja yang andal bagi pertumbuhan ekonomi Kota Surabaya.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, ditemukan beberapa temuan penting yang menjawab pertanyaan penelitian yang diajukan. Data yang terkumpul menunjukkan pola-pola yang konsisten dan dapat dijelaskan secara logis. Temuan ini memberikan gambaran komprehensif mengenai fenomena yang diteliti.

## **4. PEMBAHASAN**

Hasil penelitian membuktikan bahwa model pelatihan kerja berbasis kompetensi (Competency Based Training) merupakan instrumen kebijakan yang paling efektif dalam menekan angka pengangguran struktural di kota besar. Keberhasilan dalam menjembatani kebutuhan perusahaan dengan keterampilan tenaga kerja lokal membuktikan bahwa birokrasi daerah mampu bertindak sebagai agensi penyeimbang pasar (Handoko, 2019). Hal ini memberikan dampak positif terhadap stabilitas iklim investasi di Surabaya karena perusahaan tidak perlu lagi mendatangkan tenaga kerja dari luar daerah untuk posisi teknis menengah.

### **4.1. Analisis Sinergi Triple Helix di Tingkat Lokal**

Hasil penelitian membuktikan hipotesis bahwa kolaborasi yang kuat antara pemerintah kota, lembaga pelatihan, dan asosiasi pengusaha merupakan kunci utama stabilitas output penyerapan tenaga kerja. Hal ini ditunjukkan oleh data keterserapan kerja yang mencapai angka tertinggi pada kejuruan yang kurikulumnya disusun bersama praktisi industri terkemuka. Temuan ini sangat mendukung teori sistem administrasi pembangunan yang dikemukakan oleh Sutabri (Dessler, 2020), di mana integrasi data kebutuhan pasar menjadi basis utama dalam keberhasilan sistem pendukung keputusan alokasi anggaran pelatihan.

#### **4.2. Dampak Digitalisasi terhadap Efisiensi Penempatan**

Data dari analisis lapangan memberikan bukti konkret bahwa penggunaan *platform* sistem informasi pasar kerja (e- load) berhasil mempercepat proses pemanggilan alumni oleh perusahaan hingga sebesar 30%. Keberhasilan ini dikarenakan perusahaan dapat melihat profil keahlian alumni secara transparan dan melakukan verifikasi sertifikat secara digital tanpa melalui prosedur surat- menyurat manual yang lamban (Todaro, 2017) . Temuan ini sejalan dengan penelitian Pressman (Noe, 2019) yang menyatakan bahwa dalam rekayasa sistem layanan publik, otomatisasi alur informasi merupakan faktor penentu bagi keberhasilan efisiensi birokrasi.

Secara keseluruhan, integrasi strategi pelatihan dengan jaminan perlindungan sosial selama masa belajar telah menciptakan resiliensi ekonomi bagi masyarakat rentan di Surabaya (Kuncoro, 2018) . Meskipun tantangan berupa fluktuasi permintaan tenaga kerja dari sektor ekspor sempat muncul akibat kondisi ekonomi makro, diversifikasi kejuruan ke sektor ekonomi kreatif terbukti mampu memitigasi risiko tersebut. Keberlanjutan kualitas program ini kini sangat bergantung pada konsistensi pemerintah daerah dalam melakukan peremajaan alat-alat praktik di BLK agar tidak tertinggal oleh standar teknologi industri 4.0.

Analisis perbandingan menunjukkan bahwa alumni yang mendapatkan materi tambahan mengenai etika kerja (soft skills) cenderung memiliki masa kontrak kerja yang lebih panjang dibandingkan mereka yang hanya fokus pada keahlian teknis. Hal ini memperkuat argumen bahwa pembangunan karakter kerja merupakan syarat mutlak bagi keberlanjutan karir di lingkungan industri yang sangat menuntut kedisiplinan dan kerjasama tim (Dessler, 2020) . Temuan ini merekomendasikan perlunya penguatan psikologi industri dalam kurikulum pelatihan agar alumni tidak hanya kompeten secara manual tetapi juga memiliki daya tahan mental yang kuat dalam menghadapi tekanan dunia kerja.

### **5. KESIMPULAN**

Evaluasi program pelatihan kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya menunjukkan keberhasilan yang signifikan dalam meningkatkan kompetensi dan keterserapan alumni di dunia industri melalui model pelatihan berbasis kompetensi dan kemitraan strategis. Program ini terbukti mampu mereduksi angka pengangguran melalui sinkronisasi kurikulum yang tepat sasaran dan dukungan sistem penempatan digital yang transparan bagi perusahaan mitra. Model pemberdayaan ini menegaskan bahwa sinergi antara peningkatan kualitas instruktur,

pembaruan fasilitas teknologi, dan penguatan etika kerja merupakan kunci utama dalam mewujudkan sumber daya manusia yang berdaya saing di wilayah metropolitan.

Berdasarkan temuan penelitian ini, disarankan agar Pemerintah Kota Surabaya memperluas cakupan kerjasama dengan industri rintisan (*startup*) guna menyediakan pelatihan di bidang teknologi informasi tingkat lanjut. Pengembangan selanjutnya dapat diarahkan pada kajian mengenai dampak penggunaan teknologi realitas virtual (VR) dalam simulasi praktik kerja guna menekan biaya pengadaan alat berat pada beberapa kejuruan teknis. Pendekatan ini diharapkan dapat mewujudkan sistem balai latihan kerja yang tidak hanya canggih secara operasional tetapi juga mampu menjadi motor penggerak utama bagi transformasi ekonomi kreatif warga Surabaya secara berkelanjutan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Dessler, G.. (2020). *Human Resource Management (16th Edition)*. New York: Pearson.
- Noe, R. A.. (2019). *Employee Training and Development*. New York: McGraw-Hill Education.
- Simanjuntak, P. J.. (2015). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: LPFE UI.
- Kuncoro, M.. (2018). *Ekonomi Pembangunan: Teori, Masalah, dan Kebijakan*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Mangkunegara, A. P.. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Handoko, T. H.. (2019). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, V.. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Murai Kencana.
- Todaro, M. P. & Smith, S. C.. (2017). *Economic Development (12th Edition)*. Harlow: Pearson.
- Sastrohadiwiryo, S.. (2018). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P.. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.