

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pemerintah Indonesia memiliki salah satu kewajiban yaitu memajukan kesejahteraan umum sesuai dengan yang tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pembangunan nasional merupakan suatu perwujudan pemerintah dalam memajukan kesejahteraan umum. Dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, pembangunan nasional merupakan upaya yang dilakukan oleh seluruh komponen bangsa untuk mencapai tujuan negara Indonesia.

Upaya pembangunan nasional pada beberapa aspek pembangunan dilakukan oleh pemerintah Indonesia, tercantum dalam lima prioritas nasional yang meliputi pembangunan nasional dan pengentasan kemiskinan, pembangunan infrastruktur dan pemerataan wilayah baik di kota maupun daerah, penambahan nilai sektor riil dan industrialisasi serta perluasan kesempatan kerja, ketahanan pangan, air, energy dan lingkungan hidup serta stabilitas pertahanan dan keamanan negara dan bangsa (sumber : <https://ekonomi.bisnis.com/read/20190509/9/920426/ini-5-prioritas-rencana-pembangunan-nasional-2020>, diakses pada Rabu 11 Desember 2019, 10.35 WIB). Pembangunan tersebut dilakukan untuk mewujudkan cita-cita dan harapan bangsa Indonesia sendiri.

Pembangunan nasional memerlukan aset negara yang meliputi sumber daya alam dan sumber daya manusia. Baik sumber daya alam dan sumber daya manusia harus selaras dan saling melengkapi untuk terciptanya pemerataan pembangunan

nasional baik di kota maupun desa. Untuk bisa memanfaatkan sumber daya alam akan membutuhkan kemampuan dari sumber daya manusia. Sehingga, sumber daya manusiannya perlu memiliki kualitas agar mampu melaksanakan kegiatan dan memberi dampak baik bagi pemerintah dalam upaya pembangunan nasional. Sumber daya manusia yang memiliki potensial dapat menjadi faktor penting dalam keberhasilan pembangunan nasional.

Indonesia merupakan negara berkembang dengan jumlah penduduk paling banyak keempat di dunia. Dengan jumlah penduduk yang banyak tersebut dapat dijadikan sebagai sumber pelaksana dalam pelaksanaan pembangunan nasional. Sebagaimana kutipan yang dimuat oleh salah satu media online databoks adalah sebagai berikut :

“Berdasarkan survey penduduk tahun 2015, jumlah penduduk Indonesia tahun 2019 diprediksikan mencapai 266,91 juta jiwa. Jumlah tersebut terdiri dari 134 juta jiwa laki-laki dan 132,89 juta jiwa perempuan. Pada saat ini, Indonesia sedang berada pada kondisi bonus demografi dengan jumlah penduduk usia yang produktif lebih banyak dari usia yang tidak produktif yakni lebih dari 68% dari total penduduk”. (sumber : <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2019/01/04/jumlah-penduduk-indonesia-2019-mencapai-267-juta-jiwa>, diakses pada Rabu, 11 Desember 2019, 11.05 WIB).

Di Indonesia, banyaknya penduduk memiliki dampak positif dan negatif dalam pelaksanaan pembangunan nasional. Penduduk sebagai sumber daya manusia dapat menjadi potensi maupun beban bagi pemerintah. Penduduk yang berpotensi adalah penduduk yang memiliki kemampuan baik untuk dirinya sendiri maupun orang lain, sementara penduduk akan menjadi beban jika tidak bisa menghidupi dirinya sendiri. Jumlah penduduk yang terus meningkat akan berpengaruh pada pembangunan ekonomi. Selain itu, hal tersebut juga dapat memberikan dampak

terhadap jumlah angkatan kerja. Artinya, semakin besar juga jumlah penduduk yang mencari kerja atau menganggur (Subri, 2003:53).

Pada era globalisasi saat ini pertumbuhan penduduk sejalan dengan pertumbuhan teknologi, dimana teknologi yang semakin canggih akan menyebabkan tenaga kerja tergeser. Menurut Noe dan Dessler yang dikutip oleh Suparyadi (2015:18) menyatakan bahwa teknologi telah menggeser sebagian manusia dari pekerjaannya, tetapi dari sisi lain, bekerja menjadi semakin efisien dan produktif. Sehingga dengan keberadaan teknologi akan mendorong sumber daya manusia untuk dapat memiliki kompetensi agar dapat bersaing. Tujuan negara dapat tercapai jika memiliki SDM yang berkompeten dan berkualitas untuk mendukung upaya produktivitas dan aktivitas negara.(Hasiani, 2015:1).

Di Indonesia sumber daya manusianya masih dianggap memiliki kualitas rendah, maka akan menjadi penghalang pembangunan nasional. Hal tersebut dapat disebabkan karena adanya masalah pendidikan, kesejahteraan sosial maupun masalah ketenagakerjaan. Sehingga diperlukan tenaga kerja yang mempunyai *skills* atau kemampuan. Standar kualitas dari tenaga kerja perlu disesuaikan agar memiliki kompetensi yang tinggi sehingga dapat menjadikan tenaga kerja tersebut bersaing di pasar kerja (Dimiyati,2018:2).

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja pada saat sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Tenaga kerja adalah setiap orang yang dapat melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan/atau jasa baik dengan tujuan memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Sebagaimana yang tercantum dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 pada

Bab III pasal 5, dijelaskan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan memperoleh pekerjaan yang sama tanpa adanya diskriminasi. Hal ini membuktikan bahwa setiap warga negara berhak memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak sesuai dengan amanat pada pasal 27 ayat 2 UUD NKRI tahun 1945. Pemerintah Indonesia perlu memberi perhatian dan kebijakan dalam menangani masalah ketenagakerjaan dalam penyediaan lapangan pekerjaan guna mewujudkan pemerataan kesempatan kerja sehingga dapat menurunkan jumlah pengangguran.

Salah satu masalah ketenagakerjaan saat ini yaitu masalah pengangguran. Negara berkembang sering ditentangkan dengan besarnya jumlah pengangguran yang disebabkan oleh terbatasnya lapangan pekerjaan dan besarnya jumlah penduduk. Sebagaimana dikutip oleh media online beritagar.id adalah sebagai berikut:

“Dalam waktu enam Bulan, BPS mencatat bahwa tingkat pengangguran di Indonesia bertambah sebanyak 230 jiwa. Pada Agustus 2019, terdapat total 7,05 juta jiwa yang tidak memiliki pekerjaan, jumlah tersebut mengalami peningkatan dari Bulan Februari yaitu sebesar 6,82 juta. Kepala BPS, Suhariyanto, memaparkan bahwa mayoritas pengangguran di Indonesia adalah lulusan sekolah menengah kejuruan (SMK)” (sumber : <https://beritagar.id/artikel/berita/ekonomi-melambat-jumlah-pengangguran-di-indonesia-bertambah>, diakses Kamis, 2 Januari 2020, 12.00 WIB).

**Tabel 1.1**  
**Penduduk Usia 15 Tahun ke Atas di Indonesia**  
**Menurut Jenis Kegiatan Utama**

No	Status Keadaan Ketenagakerjaan	Agustus 2017	Agustus 2018	Agustus 2019
1.	Penduduk Usia Kerja	192,08 juta	194,78 juta	197,91 juta
2.	Angkatan Kerja	128,06 juta	131,01 juta	133,56 juta
	a. Bekerja	121,02 juta	124,01 juta	126,51 juta
	b. Pengangguran	7,04 juta	7,00 juta	7,05 juta
3.	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	5,50%	5,34%	5,28%
	a. TPT Perkotaan	6,79%	6,45%	6,31%
	b. TPT Perdesaan	4,01%	4,04%	3,99%

*Sumber : BPS Pusat, 2019*

Berdasarkan Tabel 1.1, pada tahun 2019 Indonesia tercatat memiliki penduduk usia kerja mencapai 197,91 juta jiwa yang meningkat dari tahun 2018 sebesar 3,13 juta jiwa. Sedangkan jumlah pengangguran meningkat dari tahun 2018 ke 2019 sebesar 0,05 persen namun tingkat pengangguran terbuka (TPT) menurun sebesar 0,06%. TPT adalah indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat permintaan tenaga kerja yang tidak terserap oleh pasar kerja.

Dilihat dari daerah tempat tinggalnya, TPT perkotaan tercatat lebih tinggi dibanding perdesaan (Tabel 1.1). Sedangkan pada tingkat pendidikan Bulan Agustus 2019, TPT untuk tingkat pendidikan SMK masih menjadi yang tertinggi diantara tingkat pendidikan lainnya yaitu sebesar 10,42 persen. Sedangkan TPT Sekolah Dasar (SD) memiliki jumlah paling kecil diantara semua tingkat pendidikan yakni sebesar 2,41 persen (BPS Pusat, 2019). Hal ini dikarenakan yang memiliki pendidikan rendah akan mengarah dengan menerima semua jenis pekerjaan.

Surabaya merupakan ibukota provinsi sebagai pusat ekonomi, barometer pendidikan dan pusat pemerintahan sehingga banyak penduduk dari daerah lain datang dengan tujuan mengenyam pendidikan maupun mencari pekerjaan. Hal ini

menyebabkan persaingan dalam mendapat pekerjaan semakin ketat karena meningkatnya jumlah angkatan kerja baik dari masyarakat kota Surabaya sendiri maupun masyarakat luar kota Surabaya. Dengan dibuktikan melalui data BPS Kota Surabaya tahun 2019 bahwa jumlah penduduk yang pindah datang ke Surabaya mengalami peningkatan dari 2017 ke 2018 menjadi 39.005 jiwa.

Sekitar 7,3 persen penduduk Jawa Timur adalah warga Kota Surabaya (BPS Provinsi Jawa Timur). Menurut laporan dinas kependudukan dan catatan sipil Kota Surabaya, jumlah penduduk di Surabaya pada Bulan Januari 2019 terhitung 3,095,026 juta jiwa (sumber : <http://dispendukcapil.surabaya.go.id/berita/483-jumlah-penduduk-kota-surabaya>, diakses Rabu, 11 Desember 2019, 11.20 WIB). Menurut data BPS Kota Surabaya (2019) terdapat total 1.566.846 juta angkatan kerja, jumlah tersebut meningkat 3,08 persen dari tahun 2018.

**Tabel 1.2**  
**Angkatan Kerja Kota Surabaya menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan**

No.	Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan	2018	2019	TPT 2019
1.	Univeritas	258.945	329.764	4,55 %
2.	Diploma I/II/III	55.766	60.348	3,30 %
3.	SMK	305.952	317.565	10,82 %
4.	SMA	377.861	346.714	6,35 %
5.	SMP	240.085	219.918	4,46 %
6.	SD ke bawah	281.432	292.537	2,99 %
JUMLAH		1.520.041	1.566.846	5,87 %

*Sumber : BPS Kota Surabaya, 2019*

Berdasarkan tabel 1.2, dapat diketahui bahwa komposisi penduduk Kota Surabaya berdasarkan pendidikan paling banyak merupakan lulusan SMA dengan jumlah 346.714 orang. Angka tersebut menurun dari tahun 2018. Namun pada lulusan universitas mengalami peningkatan dari tahun 2018 ke 2019 menjadi 329.764

orang. Sedangkan yang paling rendah yaitu dari lulusan diploma dengan jumlah 60.348 tahun 2019. Walaupun penduduk yang paling banyak merupakan lulusan SMA, namun tingkat pengangguran terbuka pada tingkat pendidikan SMK masih tertinggi yaitu sebesar 10,82 persen. Hal tersebut menunjukkan bahwa permintaan terhadap tenaga kerja yang tidak terserap paling banyak berada pada tingkat pendidikan SMK (BPS Kota Surabaya, 2019:7).

**Tabel 1.3**  
**Tingkat Pengangguran Terbuka Kota Surabaya Tahun 2018-2019**

No	Uraian	2018	2019
1.	Pengangguran Terbuka Usia Angkatan Kerja	93.096	91.912
2.	Penduduk Angkatan Kerja	1.520.041	1.566.846
3.	Persen Pengangguran Terbuka	6,12%	5,87%

*Sumber : BPS Kota Surabaya 2019*

Pada tahun 2019, jumlah angkatan kerja mengalami peningkatan yaitu sebesar 1.566.846 juta jiwa dari tahun 2018. Peningkatan jumlah angkatan kerja dapat memajukan kegiatan ekonomi di berbagai sektor, sehingga akan memberikan dampak positif terhadap ketersediaan lapangan pekerjaan. Berdasarkan tabel 1.3, tingkat pengangguran terbuka di Surabaya tahun 2018 yaitu sebesar 6,12% , angka ini mengalami penurunan menjadi 5,87% di tahun 2019.

Jumlah penduduk usia kerja tidak semuanya mendapatkan keterampilan dan keahlian melalui pendidikan formal. Sehingga tidak seluruhnya dapat terserap dan diminati pada lapangan kerja. Akibatnya akan terjadi peningkatan pengangguran di Surabaya. Sebagai pusat perkotaan di Provinsi Jawa Timur, Surabaya memiliki potensi lapangan pekerjaan yang cukup meyakinkan khususnya di bidang perindustrian. Dengan adanya fenomena ini, pemerintah Kota Surabaya semakin

membuka lapangan pekerjaan berdasarkan kinerja dari pertumbuhan dan peningkatan ekonomi (BPS Kota Surabaya, 2019:3).

Dalam penyelenggaraan pelayanan publik, pemerintah kota Surabaya memiliki kewenangan otonomi yaitu mengatur serta mengurus sendiri urusan pemerintahannya berdasarkan asas otonomi daerah pada Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah meliputi urusan ketenagakerjaan. Untuk melaksanakan pelayanan di bidang ketenagakerjaan, pemerintah Kota Surabaya memiliki tanggungjawab dalam meningkatkan *skill* atau kemampuan masyarakatnya. Sehingga dalam melaksanakan tanggung jawabnya, pemerintah Kota Surabaya melalui Dinas Tenaga Kerja memiliki program tetap berupa pelatihan kerja yang sesuai dengan Peraturan Walikota Surabaya Nomor 54 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya. Hal ini disesuaikan dengan tugas dan fungsi yang tercantum pada pasal 9 bahwa bidang pelatihan dan produktivitas kerja memiliki fungsi salah satunya yaitu pelaksanaan pelatihan berdasarkan unit kompetensi.

Dinas tenaga kerja sebagai jembatan atau penghubung antara pencari kerja dan perusahaan berupaya untuk meningkatkan *skill* pegawai dan pencari kerja agar mereka berkompeten sehingga dapat terserap dalam lapangan kerja. Pelaksanaan program pelatihan kerja ini disesuaikan dengan kebutuhan lapangan pekerjaan, pasar kerja serta harapan masyarakat. Dinas tenaga kerja menyelenggarakan pelatihan kerja berpegang pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 8 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi. Program pelatihan kerja ini nantinya diharapkan bisa mencetak tenaga kerja yang siap pakai. Selain itu bukan tidak mungkin jika nantinya warga kota



Surabaya yang memiliki keterampilan bisa membuka lapangan kerja sendiri. Menurut Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya dalam pernyataan di [radarsurabaya.jawapos.com](http://radarsurabaya.jawapos.com), ia berharap dengan adanya pelatihan kerja tersebut dapat menekan angka pengangguran di Surabaya. Jumlah pengangguran yang saat ini sekitar enam ribu orang tersebut setiap tahunnya berkurang dengan banyaknya jumlah lapangan kerja.

**Tabel 1.4**  
**Jumlah Pencari Kerja Yang Difasilitasi**  
**Tahun 2016-2018**

No	Uraian	2016	2017	2018
1.	Pencari kerja yang difasilitasi dan berhasil ditempatkan	3.803	4.305	5.805
2.	Pencari kerja yang difasilitasi	7.502	8.035	8.288

*Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya, 2019*

Berdasarkan tabel 1.4, dari tahun 2016 sampai 2018 terdapat peningkatan dalam jumlah pencari kerja yang difasilitasi dan yang berhasil ditempatkan dan jumlah pencari kerja yang hanya difasilitasi. Pada tahun 2018, jumlah pencari kerja baru di Surabaya bertambah sebanyak 8.288 orang dan jumlah pencari kerja yang ditempatkan sebanyak 5.805 orang. Dari 8.288 orang pencari kerja tahun 2018 paling banyak pendaftar pencari kerja yaitu dari lulusan SMA yaitu sebanyak 4.417 orang diikuti lulusan universitas/akademi yaitu sebanyak 3.528 orang (Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya, 2019).

Untuk melaksanakan program pelatihan kerja, Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya berkerjasama dengan beberapa Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS) yang ada di Surabaya. LPKS yang bekerjasama melaksanakan pelatihan pada setiap bidang pelatihan namun ada beberapa pelatihan yang dilatih oleh LPKS yang sama. LPKS merupakan lembaga yang melaksanakan pelatihan kerja tetapi teknis pelatihan

kerja ditetapkan dinas tenaga kerja Kota Surabaya. Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS) yang ditunjuk untuk melaksanakan pelatihan merupakan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS) yang terpilih melalui Unit Layanan Pengadaan (ULP) Pemerintah Kota Surabaya dalam sistem pelelangan dan merupakan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS) yang memenuhi kualifikasi (Nisa, 2019).

**Tabel 1.5**  
**Jumlah Peserta Pelatihan Kerja oleh Dinas Tenaga Kerja**  
**Kota Surabaya**

<b>Tahun</b>	<b>Target</b>	<b>Pendaftar</b>	<b>Realisasi</b>	<b>Tidak Lulus</b>
2017	920	2928	920	2
2018	920	2384	920	22
2019	1165	2541	1085	20

*Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya, 2019*

Program pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya ini sasaran utamanya yaitu tenaga kerja dan masyarakat. Berdasarkan tabel 1.5, jumlah peserta yang mengikuti pelatihan pada tahun 2017 dan 2018 telah mencapai target yang ditetapkan tetapi pada waktu pelaksanaan terdapat beberapa peserta yang dinyatakan tidak lulus pelatihan. Hal ini dapat disebabkan karena ada beberapa peserta pelatihan yang mengundurkan diri. Peserta yang mengundurkan diri tersebut diantaranya karena alasan bekerja dan kuliah. Berdasarkan tabel 1.5, dapat dilihat bahwa pada terdapat peningkatan pendaftar dan target pelatihan dari tahun 2018 ke 2019. Peningkatan jumlah pendaftar tersebut sejalan dengan peningkatan target pelatihan dikarenakan jenis pelatihan yang diadakan setiap tahunnya bertambah. Hal ini dikarenakan pelatihan yang diselenggarakan oleh dinas tenaga kerja Kota Surabaya disesuaikan dengan perkembangan dunia kerja.

**Tabel 1.6**  
**Jumlah Peserta Pelatihan Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya Berdasarkan**  
**Jenis Pelatihan Tahun 2019**

No	Jenis Pelatihan	Peserta
1.	Barista	96 orang
2.	Administrasi Perkantoran	80 orang
3.	Terapi Spa	80 orang
4.	Akuntansi Dasar	68 orang
5.	Desain Grafis	68 orang
6.	Multimedia	64 orang
7.	Perhotelan	64 orang
8.	Refleksiologi	64 orang
9.	Perawatan Kulit	64 orang
10.	Teknisi Komputer	61 orang
11.	IT Support	48 orang
12.	Jasa Boga	48 orang
13.	Perawatan Rambut dan Teknik Barber	48 orang
14.	Otomotif Motor	48 orang
15.	Otomotif Mobil	48 orang
16.	Alat Angkat Angkut	24 orang
17.	Mobil Crane	24 orang
18.	Operator Crane Jembatan	24 orang
19.	Las FCAW	16 orang
20.	Las SMAW	16 orang
21.	Las Lanjutan Pipa	16 orang
22.	Teknisi AC	16 orang
<b>JUMLAH</b>		<b>1085 orang</b>

*Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya, 2020*

Berdasarkan tabel 1.6, dapat diketahui bahwa pada tahun 2019 terdapat 22 jenis pelatihan yang dilaksanakan. Jenis pelatihan dengan jumlah peserta paling banyak yaitu pelatihan barista dengan peserta 96 orang dikarenakan pelatihan barista banyak diminati oleh masyarakat. Menurut *International Coffee Organization* yang dikutip dalam buku *Peluang Usaha IKM Kopi (2017:1)* menjelaskan bahwa pertumbuhan peminum kopi di Indonesia berkembang pesat melebihi pertumbuhan peminum kopi di dunia yaitu sebesar 8%. Sehingga perkembangan industri kopi di Indonesia juga mengalami peningkatan sebagaimana dapat dilihat pada banyaknya

kafe dan kedai kopi di Indonesia. Hal ini juga dapat memberi dampak positif terhadap pertumbuhan pasar kerja dan lowongan kerja pada dunia F&B salah satunya yaitu barista yang dapat menjadikan minat masyarakat tinggi untuk mengikuti pelatihan barista.

Meskipun jumlah pendaftar dan peserta pelatihan semakin meningkat dengan jenis pelatihan yang sesuai dengan pasar kerja, namun dilihat dari banyaknya jumlah pengangguran angkatan kerja pada tahun 2018 dan 2019 yang mencapai 90.000 orang tidak sebanding dengan jumlah peserta yang mengikuti pelatihan (tabel 1.3). Hal ini disebabkan karena keterbatasan anggaran untuk pelatihan kerja karena program pelatihan kerja ini gratis sehingga menggunakan dana APBD yang telah ditetapkan. Lulusan pelatihan kerja tersebut akan mengikuti sertifikasi yang nantinya akan mendapat sertifikat profesi yang diakui oleh dunia kerja. Sehingga untuk melaksanakan program pelatihan kerja ini, sangat diperlukan peran yang besar dari Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya agar program pelatihan kerja dapat diselenggarakan tepat sasaran sesuai dengan tujuannya yaitu membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan produktivitas dan kesejahteraan pencari kerja.

Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya sebagai pelaksana program pelatihan kerja berpegang pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi. Pada pelaksanaan program pelatihan kerja ini terdapat tiga tahapan yang harus dilakukan untuk terselenggaranya suatu pelatihan kerja. Pertama persiapan merupakan tahap awal dalam melaksanakan pelatihan kerja yang akan menjadi pedoman pelaksanaannya. Hal-hal yang perlu disiapkan antara lain

mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, penyusunan program pelatihan, melaksanakan rekrutmen dan seleksi, penyusunan rencana pelatihan, menyiapkan sumber daya manusia dan fasilitas pelatihan, penyusunan jadwal pelatihan dan menyiapkan administrasi pelatihan.

Kedua yaitu pelaksanaan, yaitu tahap melaksanakan pelatihan yang dilakukan antara tenaga pelatih dan peserta pelatihan dengan penerapan metode, teknik dan media pelatihan untuk mencapai tujuan pelatihan. Pelaksanaan pelatihan ini dilakukan dengan metode *off the job training* dan *on the job training*. Ketiga evaluasi, merupakan tahap terakhir dari pelaksanaan pelatihan untuk mengetahui hasil akhir dari pelaksanaan pelatihan dengan membandingkan target dan capaiannya. Tahap ini dilakukan untuk mengetahui hasil dan keluaran dari program pelatihan yang telah dilaksanakan. Berdasarkan fenomena diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Peran Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya Dalam Program Pelatihan Kerja (Studi tentang Pelatihan Barista)”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat disimpulkan rumusan masalah pada penelitian ini adalah “Bagaimana Peran Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya Dalam Program Pelatihan Kerja (Studi tentang Pelatihan Barista)?”.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis Peran Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya Dalam Program Pelatihan Kerja (Studi tentang Pelatihan Barista).

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### **1. Bagi Peneliti**

Penelitian ini menjadi sarana penulis agar dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi para mahasiswa mengenai bagaimana Peran Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya Dalam Program Pelatihan Kerja (Studi tentang Pelatihan Barista) dan dapat menerapkan teori atau pengetahuan yang diperoleh dibangku perkuliahan program studi Ilmu Administrasi Negara.

##### **2. Bagi Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya**

Bagi Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan saran mengenai Dinas Tenaga Kerja Dalam Pelaksanaan Program Pelatihan Kerja di Surabaya.

##### **3. Bagi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur**

Bagi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur diharapkan penelitian ini dapat berguna untuk menambah referensi ilmu yang dapat berguna bagi penunjang pendidikan, serta dapat menambah wawasan baru khususnya kepada mahasiswa yang akan melakukan penelitian di masa yang akan datang.