

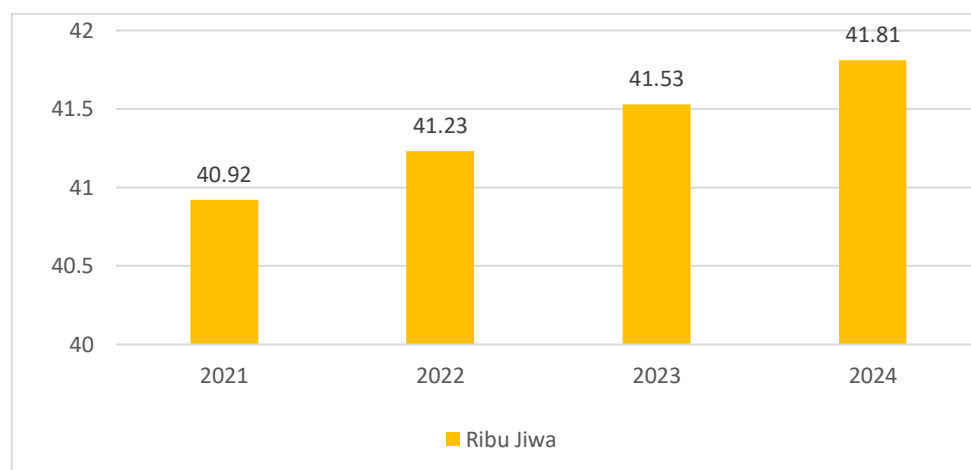
# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pengangguran menjadi masalah yang serius bagi pemerintah dikarenakan tingkat pertumbuhan penduduk yang tinggi tidak seimbang dengan lapangan pekerjaan yang terbatas (Zulfikar et al., 2024). Berbagai faktor dapat menyebabkan meningkatnya pengangguran seperti, terbatasnya lapangan kerja, ketatnya persaingan di dunia kerja, dan minimnya kompetensi yang dimiliki untuk ditawarkan pada pasar kerja juga menjadi alasan mengapa angka pengangguran masih begitu tinggi (Frisnoiry et al., 2024). Kompetensi sendiri merupakan perpaduan dari pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan perilaku (*attitude*) yang dapat diamati dan diterapkan secara sistematis agar tercapai kualitas kerja yang baik sehingga menyukkseskan tujuan sebuah organisasi (Nofianti & Rama, 2023). Kompetensi memiliki peranan yang sangat penting, sebab pada umumnya menyangkut kemampuan dasar individu untuk bisa melakukan suatu pekerjaan. Tanpa kompetensi individu akan sulit menyelesaikan pekerjaan tersebut sesuai dengan standar yang sudah ditentukan (Vernia & Sandiar, 2020). Tingginya angka pengangguran sering dikaitkan dengan ketidaksesuaian antara keterampilan yang dimiliki individu dan kebutuhan pasar kerja. Banyak pencari kerja menghadapi kesulitan mendapatkan pekerjaan karena mereka tidak memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan modern, utamanya di wilayah padat penduduk.

Provinsi Jawa Timur merupakan provinsi dengan jumlah penduduk terbanyak nomor dua di Indonesia serta menjadi provinsi terluas di Pulau Jawa, hal tersebut tentu membuat provinsi Jawa Timur berhadapan dengan berbagai permasalahan sosial seperti yang dialami oleh daerah-daerah lainnya (Ristika et al., 2021). Salah satu permasalahan sosial yang sedang dihadapi Provinsi Jawa Timur akibat dari luasnya wilayah yang dimiliki yakni meningkatnya jumlah penduduk dari tahun ke tahun, hal tersebut berpengaruh pada bertambahnya angka pengangguran di provinsi tersebut. Di Provinsi Jawa Timur tertera pada Provinsi Jawa Timur Dalam Angka Tahun 2024 terjadi peningkatan jumlah penduduk dalam 4 tahun terakhir, yaitu Tahun 2021 hingga 2024 Per bulan Juni.



**Gambar 1.1 Jumlah Penduduk Provinsi Jawa Timur Tahun 2021-2024**

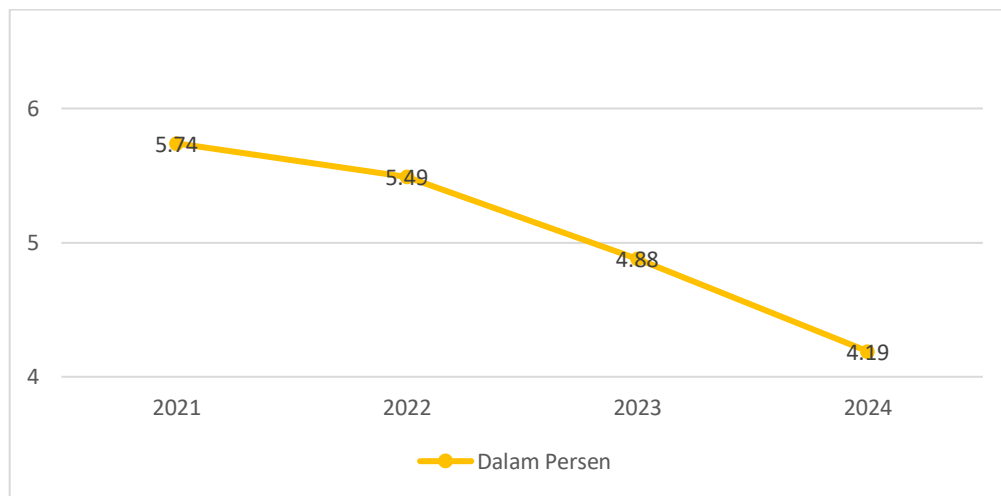
Sumber: Data Badan Pusat Statistik Indonesia Tahun 2024

Kondisi jumlah penduduk yang semakin meningkat seperti pada gambar di atas tentu membutuhkan peran pemerintah dalam menjamin ketersediaan lapangan kerja yang cukup untuk dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakatnya. Sebab seiring bertambahnya jumlah penduduk pada suatu wilayah tentu akan bertambah pula jumlah penduduk usia kerja pada wilayah tersebut. Penduduk usia kerja sendiri

adalah penduduk dengan usia 15 tahun ke atas yang sedang bekerja, punya pekerjaan namun untuk sementara waktu tidak bekerja, ataupun pengangguran.

Jumlah penduduk yang masih terus terjadi peningkatan setiap tahunnya juga memberi dampak pada peningkatan jumlah angkatan kerja, yang artinya jumlah penduduk pencari kerja akan semakin meningkat sedangkan posisi pekerjaan yang terbuka semakin sedikit sejalan dengan itu angka penduduk menganggur juga relatif akan meningkat. Pengangguran menjadi salah satu permasalahan yang memberi dampak cukup signifikan pada stabilitas sosial serta pertumbuhan ekonomi dalam suatu negara maupun suatu wilayah. Menurut (Hachica & Triani, 2022) pengangguran dapat menjadi faktor lain yang mempengaruhi tingginya tingkat kriminalitas di Indonesia. Pada suatu provinsi, salah satu yang menjadi indikator penting untuk mengukur kesehatan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat ialah tingkat pengangguran terbuka (Endang et al., 2023). Pengertian dari pengangguran terbuka sendiri ialah individu yang telah tergolong dalam angkatan kerja, dan sedang dalam fase mencari pekerjaan pada suatu tingkat upah tertentu secara aktif, tetapi pekerjaan yang diinginkan masih belum didapatkan (Ashari & Athoillah, 2023).

Menurut (Hachica & Triani, 2022) pengangguran terbuka merupakan dampak dari pertumbuhan lapangan kerja yang lebih rendah daripada pertumbuhan angkatan kerja. Akibatnya semakin tinggi jumlah pekerja yang tidak dapat memperoleh pekerjaan. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Jawa Timur hingga Agustus 2024 tercatat dalam Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Jawa Timur mengalami penurunan yang signifikan dalam 4 tahun belakangan ini.



**Gambar 1.2 Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Provinsi Jawa Timur Tahun 2021-2024**

Sumber: Data BPS Jawa Timur Tahun 2024

Berdasarkan gambar di atas pada Tahun 2021 TPT di Jawa Timur menempati angka paling tinggi pada 5,74%, namun pada Tahun 2022 angka tersebut turun menjadi 5,49%. Kemudian memasuki Tahun 2024 Tingkat Pengangguran Terbuka semakin menurun hingga 0,69% menjadi 4,19% yang setara dengan 1,02 juta jiwa jika dibanding dengan Agustus 2023 yang berada pada angka 4,88% atau setara dengan 1,17 juta jiwa. Bahkan angka tersebut lebih rendah jika dibanding dengan angka TPT nasional yang masih sebesar 4,91%. Namun, dengan adanya penurunan Tingkat Pengangguran Terbuka tersebut bukan berarti permasalahan terkait pengangguran dapat dikatakan telah terselesaikan. Sebab jumlah penduduk bekerja juga mengalami penurunan, baik itu proporsi pekerja penuh maupun pekerja tidak penuh yang terbagi menjadi dua kategori yaitu, setengah pengangguran dan pekerja paruh waktu.

Menurut BPS (2024) dalam Berita Resmi Statistik No. 55/11/35/Th. XXII, 5 November 2024 tentang Keadaan Ketenagakerjaan Jawa Timur tertera bahwa jumlah pekerja penuh tercatat dari Tahun 2022 ke Tahun 2023 menurun dari

67,25% menjadi 66,37%, dan jumlah pekerja paruh waktu juga konsisten mengalami penurunan pada 4 tahun terakhir. Dari persentase semula pada Tahun 2021 yaitu 29,47%, kemudian 2022 28,03%, hingga Tahun 2023 masih menurun menjadi 27,02%, sampai pada 2024 persentase tersebut berada pada angka 26.57%. Tetapi penurunan jumlah pekerja paruh waktu bukan menjadi pertanda yang baik, karena angka tersebut bukannya berubah menjadi pekerja penuh malah sebaliknya menjadi pekerja setengah pengangguran yang angkanya meningkat dari Tahun 2023 sejumlah 5,73% menjadi 7,06% pada Tahun 2024. Permasalahan dalam hal pengangguran tersebut tentunya menjadi perhatian pemerintah daerah serta Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi (Disnakertrans) Jawa Timur untuk menetapkan alternatif solusi yang optimal sehingga mampu mengurangi angka pengangguran di daerahnya.

Pemerintah Provinsi Jawa Timur (Pemprov Jatim) dalam laman JatimTimes membuka suara terkait Tingkat Pengangguran Terbuka. Menurut PJ Gubernur Jawa Timur, Adhy Karyono (2024) penurunan TPT di Jawa Timur telah melewati sejumlah upaya. Salah satunya upaya yang telah dilakukan ialah dengan menggelar *job fair* yang berlangsung di Surabaya dan beberapa Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja di Provinsi Jawa Timur oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jawa Timur. Selain *job fair*, Pemprov Jatim juga mengadakan program pelatihan untuk para tenaga kerja khususnya yang berusia muda dengan tujuan untuk meningkatkan kompetensi dan kemampuan mereka. Hal tersebut dilakukan untuk mengatasi permasalahan pengangguran jika penyebabnya karena individu yang menganggur tidak memiliki keterampilan maupun keahlian khusus yang

dibutuhkan dalam bidang pekerjaan tertentu, akibatnya kompetensi yang dimiliki tidak cukup untuk bersaing di dunia kerja. Tujuannya dengan lebih dahulu melakukan pengembangan kompetensi SDM utamanya tenaga kerja yang masih berusia muda akan memberikan dampak yang baik pada nilai tawar mereka di kemudian hari dalam pasar kerja.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur dalam rangka menjalankan peraturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sejalan dengan itu menyelenggarakan program pelatihan untuk para pencari kerja melalui unit pelaksana teknis dibawahnya sebagai lembaga pelatihan kerja pemerintah yang bertanggung jawab kepada kepala dinas. Untuk memenuhi kewajiban pemerintah dalam rangka memberi pelayanan yang seharusnya pada masyarakat utamanya dengan menyelenggarakan pelatihan kerja secara nasional seperti tertera pada Pasal 20 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang sistem pelatihan kerja nasional. Menghadirkan sistem pelatihan kerja secara nasional, dimana sumber daya dan semua unsur pelatihan kerja nasional telah disebar baik di instansi pemerintah maupun swasta serta perusahaan mampu dimanfaatkan secara optimal.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur memberikan wewenang daerahnya kepada masing-masing kota untuk melaksanakan pelatihan tenaga kerja sesuai dengan kelasnya. Disnakertrans Provinsi Jawa Timur memiliki 16 Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja sebagai yang tersebar di Provinsi Jawa Timur, antara lain:

**Tabel 1.1 Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja di  
Provinsi Jawa Timur**

| <b>No.</b> | <b>Unit Pelaksana Teknis di Jawa Timur</b> |
|------------|--|
| 1.         | UPT BLK Kediri                             |
| 2.         | UPT BLK Jombang                            |
| 3.         | UPT BLK Bojonegoro                         |
| 4.         | UPT BLK Jember                             |
| 5.         | UPT BLK Mojokerto                          |
| 6.         | UPT BLK Madiun                             |
| 7.         | UPT BLK Pasuruan                           |
| 8.         | UPT BLK Nganjuk                            |
| 9.         | UPT BLK Singosari                          |
| 10.        | UPT BLK Ponorogo                           |
| 11.        | UPT BLK Sumenep                            |
| 12.        | UPT BLK Wonojati                           |
| 13.        | UPT BLK Situbondo                          |
| 14.        | UPT BLK Tuban                              |
| 15.        | UPT BLK Surabaya                           |
| 16.        | UPT BLK Wonojati                           |

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi  
Jawa Timur, 2025

Sesuai dengan tabel di atas Kota Surabaya ialah salah satu kota yang menjadi pilihan Disnakertrans Provinsi Jawa Timur untuk melaksanakan pelatihan bersama 15 Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja lainnya di wilayah Jawa Timur. Balai Latihan Kerja (BLK) Surabaya sebagai Unit Pelaksana Teknis (UPT) di bawah naungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur memiliki peran penting untuk mempersiapkan masyarakat dalam menghadapi adanya persaingan di pasar kerja. Alasan penulis memilih UPT BLK Surabaya menjadi lokasi penelitian disebabkan karena UPT BLK Surabaya merupakan UPT yang terletak di kota besar dengan cakupan yang lebih luas serta memiliki ragam kompetensi yang unggul dalam menghadapi perkembangan teknologi dan industri jika dibandingkan dengan UPT lain di Jawa Timur. Selain itu, UPT ini juga menjadi salah satu pelaksana pelatihan yang telah menjalin kerja sama dengan Lembaga

Sertifikat Profesi (LSP) dan Badan Nasional Sertifikat Profesi (BNSP). Untuk itu UPT BLK Ponorogo bekerja sama dengan UPT BLK Surabaya dalam pelaksanaan uji kompetensi karena keunggulan UPT BLK Surabaya yang telah mendapat lisensi dari BNSP. Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja Kota Surabaya memfasilitasi masyarakat dalam menyediakan beragam jenis pelatihan kerja yang dapat diikuti peserta pelatihan sesuai dengan minat dan bakat individu untuk memperdalam ilmunya pada satu bidang khusus yang diminati. Program pelatihan yang diselenggarakan oleh Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja Surabaya sebagai bentuk pelayanan pelatihan institusional dimana pelatihan diselenggarakan dengan bertempat di wilayah Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja Surabaya. Program pelatihan berbasis kompetensi yang diselenggarakan dapat diikuti oleh seluruh masyarakat baik dari dalam maupun luar Kota Surabaya dengan batas minimal usia 17 tahun dan tidak ada batas maksimal usia. Namun nantinya dalam dunia kerja, akan ada sejumlah instansi yang lebih membutuhkan usia produktif untuk dipekerjakan.

Untuk mengikuti program pelatihan, peserta akan melalui beberapa tahap dimulai dari pendaftaran, seleksi, kemudian daftar ulang baru bisa mengikuti pelatihan. Pendaftaran peserta bisa dilakukan baik secara *online* maupun *offline*, pendaftaran *online* melalui link pendaftaran yang tertera pada brosur pelatihan serta *Instagram* UPT BLK Surabaya. Sedangkan pendaftaran *offline* dapat langsung melakukan pendaftaran dengan mendatangi kantor UPT BLK Surabaya dengan membawa persyaratan yang dibutuhkan seperti, *fotocopy* KTP/KK (untuk yang belum memiliki KTP), Ijazah/Surat Keterangan Lulus/Surat Keterangan Telah



Mengikuti Ujian, dan foto 3x4 sejumlah 2 lembar. Ketika melakukan pendaftaran secara *online*, peserta diminta untuk mengisi formulir yang terdiri dari biodata dan juga melampirkan dokumen seperti KTP/KK (untuk yang belum memiliki KTP), Ijazah/Surat Keterangan Lulus/Surat Keterangan Telah Mengikuti Ujian, dan foto 3x4 sejumlah 2 lembar berupa *soft file* disarankan dalam format (.jpg). Setelah melakukan pendaftaran peserta akan mendapatkan nomor pendaftaran. Untuk para pendaftar *offline*, petugas akan memberikan kitir sebagai bukti pendaftaran dilengkapi nomor pendaftaran dan program pelatihan yang akan diikuti. Kitir tersebut akan digunakan untuk proses seleksi selanjutnya sebagai bukti yang bersangkutan telah terdaftar untuk mengikuti program tersebut. Sedangkan untuk pendaftar *online* nomor pendaftaran tidak langsung diperoleh ketika mendaftar, namun akan digenerate dan di *upload* di *Instagram* kurang lebih 3 hari sebelum pelaksanaan seleksi.

Tahap kedua yaitu seleksi yang terlaksana secara *online* dan *offline*, pelaksanaan secara *online* dengan mengerjakan tes minat bakat dan DRH (Daftar Riwayat Hidup). Seleksi *offline* akan diminta untuk mengerjakan TPA (Tes Potensi Akademik) yang berisi tes verbal, numerik, dan visual, serta tes wawancara dengan instruktur pelatihan. Untuk batas nilai minimal dalam tes minat bakat dan TPA adalah 60. Setelah tahap seleksi, hasil akan keluar paling cepat 3 hari setelah pelaksanaan seleksi. Hasil akan diumumkan pada akun *Instagram* UPT BLK Surabaya. Tahap ketiga, daftar ulang dilaksanakan sesuai kebijakan UPT BLK Surabaya yang mungkin berubah baik secara *online* maupun *offline*. Penerimaan akan diumumkan setelah satu minggu tahap daftar ulang selesai. Dalam satu

periode pelatihan akan dibuka 16 kuota untuk tiap kejuruan, dengan 3 kuota cadangan. Kuota cadangan akan diterima jika salah satu peserta yang termasuk dalam 16 teratas mengundurkan diri dari pelatihan.

Adapun program pelatihan tersebut diselenggarakan dalam beberapa fokus kejuruan antara lain sebagai berikut:

**Tabel 1.2 Jenis Pelatihan dan Jumlah Peserta**

| No.               | Jenis Pelatihan               | Jumlah Peserta<br>(Orang) |     | Total |
|-------------------|-------------------------------|---------------------------|-----|-------|
|                   |                               | L                         | P   |       |
| 1.                | Teknik Listrik                | 132                       | 12  | 144   |
| 2.                | Teknik Otomotif               | 95                        | 1   | 96    |
| 3.                | Teknik Manufaktur             | 71                        | 25  | 96    |
| 4.                | Teknik Elektronika            | 99                        | 13  | 112   |
| 5.                | Teknik Refrigerasi            | 96                        | 0   | 96    |
| 6.                | Teknik Las                    | 95                        | 1   | 96    |
| 7.                | Fashion Teknologi             | 1                         | 63  | 64    |
| 8.                | Pariwisata                    | 46                        | 82  | 128   |
| 9.                | Bisnis Manajemen              | 74                        | 166 | 240   |
| 10.               | Teknik Informasi & Komunikasi | 57                        | 70  | 127   |
| Jumlah seluruhnya |                               |                           |     | 1199  |

Sumber: Data Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja Surabaya, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat diuraikan bahwa selama satu tahun terdapat 10 jenis pelatihan yang di dalamnya masih terbagi menjadi beberapa sub telah diikuti oleh masyarakat baik itu perempuan maupun laki-laki dengan jumlah keseluruhan dalam satu tahun yaitu 1199 orang. Para peserta tersebut telah mengikuti pelatihan berbasis kompetensi pada tahun 2024 sesuai dengan minat serta bakat masing-masing peserta hingga dinyatakan lulus oleh Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja sebagai pelaksana program pelatihan.

Para peserta pelatihan berhak untuk mendapatkan pengakuan kompetensi kerja usai ikut serta dalam rangkaian pelatihan yang diselenggarakan oleh Unit Pelaksana

Teknis Balai Latihan Kerja. Dalam hal ini peserta akan mendapatkan sertifikat dari dinas terkait, dan dalam beberapa jenis program pelatihan peserta juga akan mendapatkan sertifikat pengakuan dari BNSP. Sertifikat BNSP diperoleh dengan terlebih dahulu mengikuti uji kompetensi oleh peserta sesuai dengan program yang telah diikuti untuk kemudian akan dilakukan uji sertifikasi oleh BNSP melalui LSP. Jika peserta yang mengikuti uji kompetensi dinyatakan kompeten, selanjutnya mereka akan mendapat sertifikat kompetensi yang nantinya akan lebih meningkatkan akreditasi mereka pada bidang yang diminati. Dengan meningkatnya kualitas SDM, masyarakat tentu akan memiliki kemampuan lebih untuk berinovasi dalam berusaha, sehingga produktivitas masyarakat juga akan meningkat yang dampaknya juga dapat menurunkan angka pengangguran (Ristika et al., 2021).

Akan tetapi dari banyaknya program pelatihan yang telah diikuti oleh peserta pada tiap tahunnya masih belum mampu menuntaskan bahkan setengah dari jumlah peserta untuk bekerja, berdasarkan data Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja Surabaya angka peserta pelatihan dari tahun 2021 hingga Tahun 2024 yang lulus dan telah memperoleh pekerjaan maupun berwirausaha sebagai berikut:

**Tabel 1.3 Jumlah Peserta Pelatihan Berbasis Kompetensi yang Lulus dan Bekerja Tahun 2021-2023**

| <b>Tahun</b> | <b>Lulus Pelatihan</b> | <b>Bekerja/<br/>Wirausaha</b> | <b>Persentase<br/>Penerimaan<br/>Kerja</b> | <b>Persentase yang<br/>Tidak Bekerja/<br/>Wirausaha</b> |
|--------------|------------------------|-------------------------------|--|---|
| 2021         | 864                    | 377                           | 43,63%                                     | 56,37%  |
| 2022         | 1104                   | 266                           | 24,09%                                     | 75,91%  |
| 2023         | 928                    | 449                           | 48,38%                                     | 51,62%  |

Sumber: Data olahan Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja Surabaya, 2024

Jika dilihat dari tabel di atas jumlah antara peserta pelatihan dengan jumlah lulusan yang kemudian lanjut untuk bekerja maupun berwirausaha persentasenya

masih belum mencapai setengah dari jumlah seluruh peserta pelatihan yang terserap di dunia kerja. Hal tersebut tentunya menjadi perhatian penulis untuk mengetahui faktor apa yang menjadi kendala sehingga penghambat upaya Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja Surabaya dalam memaksimalkan penyerapan tenaga kerja para alumninya.

Sehubungan dengan isu tersebut, terdapat sejumlah permasalahan yang menghambat upaya UPT BLK Surabaya dalam memaksimalkan penyerapan tenaga kerja di dunia kerja seperti yang dijelaskan oleh Kasi Pengembangan dan Pemasaran yaitu Bapak Dwi Heriyanto dalam proses wawancara dengan penulis pada bulan November tahun 2024.

“Berdasarkan hasil pengamatan di lapangan faktor-faktor yang menjadi penghambat terserapnya alumni pelatihan di dunia kerja antara lain, penyalahgunaan kesempatan untuk mencapai kepentingan pribadi, mental para anak muda yang kurang mampu menghadapi tekanan dunia kerja, selain itu ada pula rekan perusahaan yang menginginkan peningkatan pelatihan agar alumni lebih kompeten untuk bekerja di perusahaannya.”

Penulis menguraikan lebih lanjut terkait permasalahan yang menjadi penyebab tidak seimbangnya jumlah peserta pelatihan dengan jumlah alumni yang terserap di dunia kerja. Pertama tidak sedikit individu yang masih menyalahgunakan kesempatan ketika menjadi peserta pelatihan kerja dengan mengutamakan kepentingan pribadi yaitu mendapatkan keuntungan dari berbagai fasilitas yang diperoleh saat menjadi peserta, salah satunya uang transport. Ketika mengikuti pelatihan, peserta pelatihan akan mendapatkan beberapa fasilitas yang telah dianggarkan oleh pemerintah terkait pelaksanaan pelatihan sebagai *input* dari pelaksanaan pelatihan seperti seragam yang digunakan selama pelatihan, konsumsi baik itu makanan ringan maupun makan siang, dan yang utama adalah uang

transport. Dengan mengikuti pelatihan tentunya masyarakat lebih diuntungkan daripada hanya berdiam diri di rumah, sebab dengan mengikuti pelatihan mereka masih bisa memperoleh pendapatan meskipun itu tidak berlangsung dalam waktu yang lama jika dibanding dengan berdiam diri di rumah tanpa ada kegiatan dan pendapatan yang diperoleh.

Dengan begitu peserta akan terus mendaftarkan diri untuk mengikuti pelatihan tanpa berniat mengaplikasikan ilmu yang telah diperolehnya ke dunia kerja. Meskipun Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja Surabaya sendiri telah membatasi peserta dengan hanya bisa mengikuti pelatihan satu kali dalam satu tahun, dan baru diperbolehkan mengikuti pelatihan kembali pada periode tahun berikutnya dengan jenis pelatihan yang berbeda menurut Bapak Dwi Heriyanto.

“Dalam satu tahun pelatihan dilaksanakan sebanyak dua kali, ketika peserta sudah mendaftarkan diri dan mengikuti rangkaian program pelatihan pada tahun tertentu mereka tidak diperbolehkan mengikuti pelatihan lagi di tahun yang sama. Mereka akan diberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan pada tahun berikutnya.”

Selanjutnya, faktor mentalitas generasi muda saat ini yang cenderung tidak mampu untuk bekerja di bawah tekanan tinggi juga menjadi salah satu penyebab alumni tidak bekerja. Jika dihadapkan dengan tawaran pekerjaan yang mana berada di luar zona nyaman, mereka tidak bersedia untuk mencoba mengambil risiko sehingga lebih memilih menganggur untuk kemudian mencari pekerjaan yang dirasa sesuai dengan keinginan dan kemampuannya. Bahkan tidak sedikit alumni yang kembali menjadi pengangguran setelah mereka bekerja dengan alasan gaji yang sedikit ataupun beban kerja yang menurut mereka terlalu berat.

Terakhir, berdasarkan masukan dari perusahaan yang menjalin kerja sama dengan UPT BLK Surabaya dalam penerimaan alumni pada dunia kerja masih terdapat beberapa kejuruan yang perlu ditingkatkan lagi kualitas dalam proses pelatihan supaya alumni lebih kompeten sesuai dengan kriteria pekerja yang diinginkan oleh perusahaan. Perusahaan berharap agar alumni yang nantinya terserap di perusahaan memiliki keahlian yang dapat menguntungkan jika dipekerjakan di perusahaan. Selain itu kepemilikan sertifikat pelatihan juga penting bagi alumni sebagai pendukung bahwa mereka dapat dikatakan telah tersertifikasi layak untuk memasuki dunia kerja.

Berdasarkan masalah-masalah yang ada, terutama banyaknya alumni pelatihan yang tidak bekerja setelah mengikuti pelatihan pada tahun 2024, peneliti menjadikan Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja Surabaya sebagai lokus penelitian dan program pelatihan dengan berbasis kompetensi yang digelar oleh Unit Pelaksana Teknis terkait sebagai fokus permasalahan untuk mengetahui keberhasilan dari pelaksanaan program di Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja Surabaya sepanjang tahun 2024 menggunakan model teori evaluasi CIPP (*Context, Input, Process, Product*) milik Daniel L. Stufflebeam dan Guili Zhang (2017). Hasil penelitian ini nantinya akan menghasilkan pilihan alternatif solusi terkait langkah apa yang akan dilakukan sebagai tindak lanjut untuk memperbaiki pelaksanaan program yang kurang maksimal.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dalam penelitian ini penulis berfokus pada hasil pelatihan kerja serta sertifikasi yang diperoleh setelah mengikuti pelatihan kerja sebagai modal para peserta untuk

berkompetisi dalam memperoleh lapangan pekerjaan. Sehingga, terdapat rumusan masalah pada penelitian ini yaitu bagaimana evaluasi program pelatihan berbasis kompetensi pada kejuruan Junior Sekretaris yang diselenggarakan di Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja Kota Surabaya. Selain itu, berdasarkan temuan penelitian dimana masih terdapat kekurangan dalam pelaksanaan untuk mencapai tujuan, perlu digali bagaimana tindak lanjut yang dilakukan untuk memaksimalkan upaya mencapai tujuan pelaksanaan program pelatihan.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang hendak dicapai oleh penulis dalam penelitian ini sesuai dengan fokus penelitian yang sudah dijelaskan yaitu untuk mengetahui keberhasilan pelaksanaan program pelatihan kerja berbasis kompetensi kejuruan Junior Sekretaris sehingga dapat dilakukan evaluasi terkait berlangsungnya program tersebut. Hal tersebut nantinya akan mencakup tujuan penelitian yang ingin digali pada fokus penelitian, yaitu tindak lanjut seperti apa yang dilakukan penyelenggara program pelatihan untuk memperbaiki kendala yang menghambat pencapaian tujuan program pelatihan tidak maksimal.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang penulis ingin capai, sehubungan dengan itu maka penulis mengharapkan penelitian ini memiliki manfaat dalam pengembangan ilmu pengetahuan baik itu secara langsung maupun dalam periode waktu yang lama. Serta berguna bagi pihak lain yang memiliki kepentingan dalam rangka pengambilan keputusan atau kebijakan, dan penyelesaian masalah. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Secara teoritis hasil dari penelitian yang dilakukan diharap dapat memberi manfaat untuk digunakan sebagai sumber informasi tambahan untuk menjawab permasalahan yang terjadi dalam persaingan di pasar kerja, serta manfaat yang diperoleh dengan mengikuti pelatihan kerja dan sertifikasi. Dengan mengetahui manfaat yang didapat setelah mengikuti pelatihan kerja yang digelar pemerintah, harapannya masyarakat akan lebih tertarik dan memanfaatkan fasilitas yang sudah diberikan oleh pemerintah untuk memberikan kesejahteraan kepada masyarakatnya.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Sedangkan secara praktis hasil yang diperoleh dari penelitian ini memiliki beberapa kegunaan sebagai berikut:

a. Bagi penulis

Penelitian ini menambah tentunya akan wawasan dan juga pengalaman penulis tentang pelatihan kerja yang selanjutnya berpengaruh pada kompetisi peserta dalam persaingan dunia kerja, sehingga dapat memahami juga sejauh mana pelatihan yang diberikan kepada para pencari kerja memberikan manfaat yang efektif untuk mengurangi angka pengangguran melalui pengangkatan kerja dengan keunggulan sertifikat yang mereka miliki.



b. Bagi peserta pelatihan

Peserta dapat mengetahui tingkat keberhasilan program pelatihan melalui data penelitian, termasuk tingkat penyerapan tenaga kerja para lulusan yang mengikuti pelatihan di BLK.

c. Bagi unit pelaksana teknis

Penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan atas tingkat keberhasilan program. Selain itu, dapat membantu dalam monitoring tingkat kesuksesan program, sehingga dapat mengetahui sejauh mana program pelatihan memberikan manfaat untuk para alumninya dalam memperoleh pekerjaan.

d. Bagi peneliti lain

Bagi peneliti di masa mendatang, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi dan sumber informasi lanjutan untuk bisa lebih dikembangkan pada materi lainnya sehingga dapat lebih meningkatkan kualitas pembelajaran. Peneliti juga memiliki harapan agar penelitian ini bisa memotivasi peneliti lain untuk mengembangkan atau menyempurnakan penelitian pada permasalahan terkait dengan lebih baik lagi.