

**EFEKTIVITAS PROGRAM PELATIHAN KERJA BIDANG
BISNIS DAN MANAJEMEN DI BALAI LATIHAN KERJA
SURABAYA DALAM UPAYA PENGENTASAN
PENGANGGURAN DI KOTA SURABAYA**

SKRIPSI

Oleh

Meyta Fiola Zafira

NIM: G01219018



**UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A**

**PROGRAM STUDI ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA**

2023

HALAMAN PERSETUJUAN

LEMBAR PERSETUJUAN

Surabaya, 12 Juni 2023

Skripsi telah selesai dan siap untuk diuji

Dosen pembimbing,



Hapsari Wiji Utami, M.S.E
NIP. 198603082019032012

LEMBAR PENGESAHAN

LEMBAR PENGESAHAN

EFEKTIVITAS PROGRAM PELATIHAN KERJA BIDANG BISNIS DAN MANAJEMEN DI BALAI LATIHAN KERJA SURABAYA DALAM UPAYA PENGENTASAN PENGANGGURAN DI KOTA SURABAYA

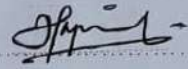
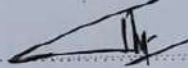
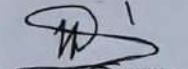

Oleh
Meyta Fiola Zafira
NIM: G01219018

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 3 Juli 2023 dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima

Susunan Dewan Penguji:

1. Hapsari Wiji Utami, M.S.E
NIP.198603082019032012
2. Hanafi Adi Putranto, S.Si, SE, M.Si
NIP. 1982090520150310002
3. Nurlailah, SE., MM
NIP. 196205222000032001
4. Riska Ayu Setiawati, S.E.,M.SM
NIP. 199305032019032020

Tanda Tangan:


.....

.....

.....

.....

Surabaya, 3 Juli 2023

Dekan



Dr. Sirajul Arifin, S.Ag., S.S., M.E.I
NIP. 1970051420000310014

LEMBAR PENGESAHAN

LEMBAR PENGESAHAN

EFEKTIVITAS PROGRAM PELATIHAN KERJA BIDANG BISNIS DAN MANAJEMEN DI BALAI LATIHAN KERJA SURABAYA DALAM UPAYA PENGENTASAN PENGANGGURAN DI KOTA SURABAYA

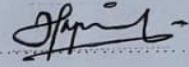
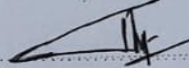
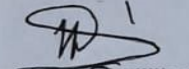
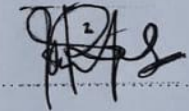
Oleh
Meyta Fiola Zafira
NIM: G01219018

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 3 Juli 2023 dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima

Susunan Dewan Penguji:

1. Hapsari Wiji Utami, M.S.E
NIP.198603082019032012
2. Hanafi Adi Putranto, S.Si, SE, M.Si
NIP. 1982090520150310002
3. Nurlailah, SE., MM
NIP. 196205222000032001
4. Riska Ayu Setiawati, S.E.,M.SM
NIP. 199305032019032020

Tanda Tangan:


.....

.....

.....

.....

Surabaya, 3 Juli 2023

Dekan



Dr. Sirajul Arifin, S.Ag., S.S., M.E.I
NIP. 197005142000031001

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya, Meyta Fiola Zafira, G01219018, menyatakan bahwa:

1. Skripsi saya ini adalah asli serta hasil dari usaha saya sendiri, bukan karya orang lain yang dilakukan atas nama saya dan dibuat dengan menyalin atau menjiplak dari karya orang lain. Skripsi ini belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di UIN Sunan Ampel Surabaya maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Dalam skripsi saya ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau dipublikasikan oleh orang lain, kecuali secara tegas disebutkan secara tertulis sebagai acuan dengan menyebutkan nama penulis dan dicantumkan dalam daftar Pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sejujur-jujurnya dan apabila dikemudian hari terdapat kejanggalan atau ketidakbenaran didalamnya, saya bersedia menerima sanksi akademik seperti dicabutnya gelar yang saya peroleh untuk penulisan skripsi ini serta sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku di UIN Sunan Ampel Surabaya.

Surabaya, 10 Mei 2023


Meyta Fiola Zafira
NIM. G01219018

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Meyta Fiola Zafira
NIM : G01219018
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ilmu Ekonomi
E-mail address : meytafiolazafira12@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Sekripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)
yang berjudul :

Efektifitas Program Pelatihan Kerja Bidang Bisnis dan Manajemen Di Balai Latihan Kerja

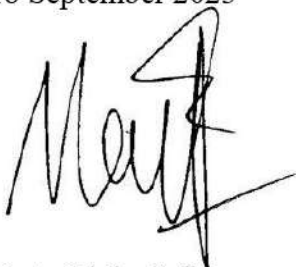
Surabaya Dalam Upaya Pengentasan Pengangguran di Kota Surabaya

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara **fulltext** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 18 September 2023



(Meyta Fiola Zafira

Nama terang dan tanpa rangan

ABSTRAK

Kuantitas sumber daya manusia yang terus bertambah di Indonesia harus diimbangi dengan adanya penciptaan lapangan pekerjaan. Balai Latihan Kerja Surabaya merupakan wadah bagi masyarakat untuk mengasah *skill* guna bersaing di dunia kerja serta dapat menciptakan lapangan pekerjaan sendiri. Peneliti akan membahas dalam Skripsi ini yang berjudul “**Efektivitas Program Pelatihan Kerja Bidang Bisnis dan Manajemen di Balai Latihan Kerja Surabaya Dalam Upaya Mengentaskan Pengangguran di Kota Surabaya**” bertujuan untuk mengetahui efektivitas program pelatihan serta bagaimana implementasi program pelatihan dalam upaya mengentaskan pengangguran.

Dalam penelitian ini, menggunakan metode kualitatif deskriptif. Jenis data yang digunakan adalah data primer yang berasal dari hasil kuisioner dan data sekunder yang berasal dari Balai Latihan Kerja Surabaya. Metode pengumpulan data yang dilakukan adalah wawancara bersama pegawai Balai Latihan Kerja serta peserta pelatihan bidang bisnis dan manajemen di Balai Latihan kerja Surabaya, pengajuan kuisioner kepada peserta pelatihan bidang bisnis dan manajemen dengan menggunakan perhitungan skala likert, serta observasi dan dokumentasi terhadap objek penelitian.

Hasil dari penelitian ini diperoleh bahwa peserta pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja telah mengikuti tahapan-tahapan pelaksanaan program Balai Latihan Kerja Surabaya dengan baik yang dimulai dari pendaftaran, seleksi, pelatihan, sertifikasi dan monitoring. Efektivitas program peatihan bidang bisnis dan manajemen ditentukan dengan beberapa indikator diantaranya reaksi, pembelajaran, perilaku dan hasil. Terdapat 39,29% peserta pelatihan telah terserap dalam pasar kerja dan berwirausaha setelah mengikuti pelatihan pada bidang bisnis dan manajemen. Serta hasil persentase yang diperoleh sebesar 94,02% menunjukkan bahwa sangat efektif adanya program pelatihan bisnis dan manajemen di Balai Latihan Kerja Surabaya dalam pengentasan pengangguran di Kota Surabaya.

Adapun saran yang dapat diberikan sebagai pedoman kepada Balai Latihan Kerja Surabaya adalah untuk terus memperbaiki fasilitas pada program pelatihan bidang bisnis dan manajemen guna menunjang peserta pelatihan selama pembelajaran berlangsung, serta mempertahankan program pelatihan di Balai Latihan Kerja Surabaya yang telah berjalan dengan baik.

Kata kunci: Efektivitas, Program Pelatihan, Balai Latihan Kerja, Peserta Pelatihan, Pengangguran.

ABSTRACT

*The growing quantity of human resources in Indonesia must be balanced with job creation. Surabaya Job Training Center is a place for people to hone their skills to compete in the world of work and can create their own jobs. Researchers will discuss in this thesis entitled "The Effectiveness of the Job Training **Program in Business and Management at the Surabaya Job Training Center in an Effort to Reduce Unemployment in the City of Surabaya**" aims to determine the effectiveness of the training program and how the implementation of the training program in an effort to reduce unemployment.*

In this study, using descriptive qualitative methods. The type of data used is primary data derived from questionnaire results and secondary data derived from Surabaya Job Training Center. The data collection methods carried out were interviews with employees of the Job Training Center and training participants in the field of business and management at the Surabaya Job Training Center, submission of questionnaires to training participants in the field of business and management using Likert scale calculations, as well as observation and documentation of the object of research.

The results of this study were obtained that job training participants at the Job Training Center had followed the stages of implementing the Surabaya Job Training Center program properly starting from registration, selection, training, certification and monitoring. The effectiveness of the business and management program is determined by several indicators including reaction, learning, behavior and results. There are 39.29% of trainees have been absorbed in the job market and entrepreneurship after attending training in the field of business and management. And the percentage results obtained of 94.02% show that it is very effective that there is a business and management training program at the Surabaya Job Training Center in alleviating unemployment in the city of Surabaya.

The advice that can be given as a guideline to the Surabaya Job Training Center is to continue to update facilities in the business and management training program to support training participants during learning, and maintain the training program at the Surabaya Job Training Center that has been running well.

Keywords: *Effectiveness, Training Program, Job Training Center, Trainee, Unemployment.*

DAFTAR ISI

SAMPUL DALAM.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	9
1.3. Rumusan Masalah.....	9
1.4. Tujuan Penelitian.....	10
1.5. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	12
2.1. Landasan Teori.....	12
2.1.1. Efektivitas.....	12
2.1.2. Pelatihan Kerja Bisnis dan Manajemen.....	15
2.1.3. Balai Latihan Kerja.....	23
2.1.4. Pengangguran.....	29

2.2. Penelitian Terdahulu.....	32
2.3. Kerangka Konseptual	38
BAB III METODE PENELITIAN.....	40
3.1. Jenis Penelitian	40
3.2. Tempat atau Lokasi Penelitian	41
3.3. Jenis dan Sumber Data	41
3.4. Definisi Operasional.....	43
3.5. Populasi	44
3.5. Teknik Pengumpulan Data	45
3.6. Teknik Analisis Data	48
3.7. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	49
BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN	52
4.1. Deskripsi Objek Penelitian.....	52
4.1.1. Sejarah Singkat Balai Latihan Kerja Surabaya.....	52
4.1.2. Visi, Misi dan Strategi Balai Latihan Kerja Surabaya.....	53
4.1.3. Struktur Organisasi Balai Latihan Kerja Surabaya.....	54
4.1.4 Sarana dan Prasarana	56
4.2. Deskripsi Hasil Penelitian.....	57
4.3 Analisis Data	62
4.3.1 Implementasi Program Pelatihan Kerja Bidang Bisnis dan Manajemen di Balai Latihan Kerja Surabaya.....	62
4.3.2 Efektivitas Program Pelatihan Kerja Bidang Bisnis dan Manajemen di Balai Latihan Kerja Surabaya Dalam Upaya Pengentasan Pengangguran Di Kota Surabaya.....	70
4.3.3 Deskripsi Hasil Kuisisioner Tingkat Kepuasan Peserta Pelatihan Terhadap Program Pleatihan Bidang Bisnis dan Manajemen	82

4.4 Pembahasan	90
4.4.1 Implementasi Program Pelatihan Kerja Bidang Bisnis dan Manajemen di Balai Latihan Kerja Surabaya	90
4.4.2 Efektivitas Program Pelatihan Kerja Bidang Bisnis dan Manajemen di Balai Latihan Kerja Surabaya Dalam Upaya Pengentasan Pengangguran Di Kota Surabaya.....	94
BAB V PENUTUP.....	98
5.1 Kesimpulan.....	98
5.2 Saran	99
DAFTAR PUSTAKA	101
LAMPIRAN.....	105



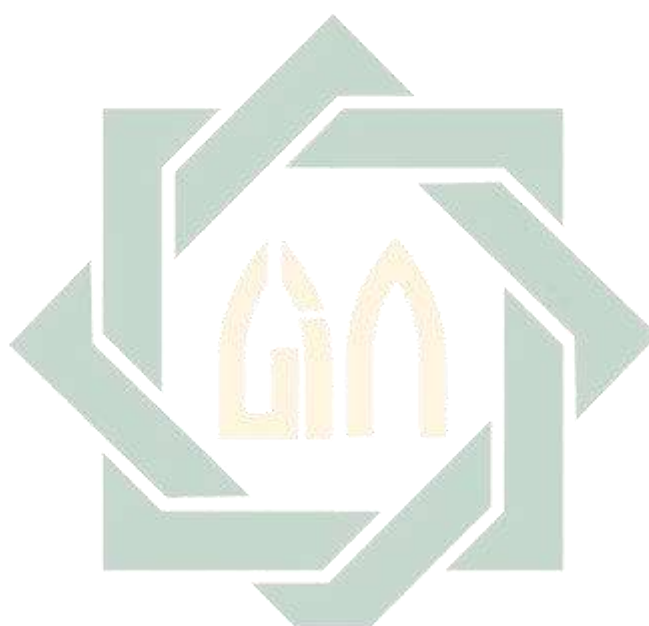
UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Kota Surabaya	2
Tabel 1.2 Tingkat Pengangguran Terbuka Kota Surabaya	3
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	33
Tabel 3.1 Populasi Peserta Pelatihan Kejuruan Bisnis dan Manajemen 2023	45
Tabel 3.2 Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha	50
Tabel 4.1 Kejuruan di UPT BLK Surabaya	58
Tabel 4.2 Anggaran Sumber Dana Kejuruan Tahun 2023	65
Tabel 4.3 Data Kelulusan Peserta Pelatihan Program Pelatihan Kejuruan	79
Bisnis dan Manajemen 2023	79
Tabel 4.4 Data Peserta Pelatihan Kejuruan Bisnis dan Manajemen yang Telah Bekerja, Wirausaha dan Belum Bekerja 2022	80
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	82
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	83
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	84
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas	85
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas	86
Tabel 4.10 Deskripsi Hasil Kuisisioner	87
Tabel 4.11 Interval Kriteria Penilaian	89
Tabel 4.12 Pelaksanaan Pelatihan	91

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	38
Gambar 4.1 Struktur Organisasi BLK Surabaya.....	55



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Indonesia mempunyai sumber daya alam yang melimpah serta mempunyai peta demografi berbentuk sumber daya manusia. Menurut, Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Ditjen Dukcapil) pada semester 1 tahun 2022 tercatat bahwa Indonesia memiliki jumlah penduduk sebanyak 275.361.267 jiwa. Indonesia memiliki total penduduk yang tinggi sehingga mengindikasikan jika Indonesia bisa mengendalikan penciptaan lapangan pekerjaan dan penduduk usia produktif dengan baik, hingga Indonesia akan mempunyai upaya tenaga kerja yang besar dan terus berkembang sehingga dapat mengembangkan perekonomian di Indonesia.

Jumlah penduduk yang tinggi bakal mewujudkan sumber daya pelaksana pembangunan nasional. Masyarakat bakal bertindak menjadi tenaga kerja yang bisa melangsungkan pembangunan tersebut. Di samping itu, jumlah penduduk yang tinggi serta terus berkembang dapat mengakibatkan perkara yang bertautan dengan ketenagakerjaan. Hal tersebut terjadi jika pemerintah tidak dapat mengelola jumlah penduduk yang tinggi menjadi input pembangunan, salah satunya dengan menyediakan lapangan pekerjaan yang memadai karena bertambahnya jumlah penduduk akan bertambah pula jumlah angkatan kerja sehingga perluasan lapangan pekerjaan juga harus diikuti (Nur Ismi, 2020). Berikut ini data tingkat partisipasi angkatan kerja pada tahun 2018-2020, sebagai berikut:

Tabel 1.1 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Kota Surabaya

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (persen)				
	2018	2019	2020	2021	2022
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	67.27	68.76	68.05	67,30	69,99

Sumber: (Badan Pusat Statistik (BPS) 2022)

Dapat dilihat dari jumlah tingkat partisipasi angkatan kerja di Kota Surabaya pada tahun 2018 hingga tahun 2022 mengalami fluktuasi. Pada tahun 2019 meningkat dibandingkan pada tahun 2018, serta pada tahun 2020 mengalami penurunan sebesar 0,71% dari tahun 2019 dan pada tahun 2021 juga mengalami penurunan sebesar 0,75% dari tahun 2020. Namun, pada tahun 2022 mengalami kenaikan dari tahun 2021 sebesar 2,69%. (Badan Pusat Statistik (BPS) 2022)

Masyarakat yang bertindak sebagai tenaga kerja tidak menjadi jaminan bahwa implementasi dalam pembangunan nasional dapat berlangsung optimal serta memperoleh tujuan. Pembangunan nasional membutuhkan tenaga kerja yang memiliki kemampuan dan mampu memberikan manfaat. Dalam pembangunan nasional keperluan tenaga kerja tidak hanya diselesaikan dengan cara kuantitatif terhadap jumlah angkatan kerja dan jumlah penduduk dari tahun ketahun, namun juga dapat diselesaikan dengan cara kualitatif dengan menentukan *skill* tenaga kerja dan tingkat kemampuan yang sesuai dengan perkembangan teknologi yang dibutuhkan untuk menjalankan pembangunan tersebut. (Nurhidayanto, 2021)

Tenaga kerja yang memiliki potensi yang mutu dapat memajukan pembangunan ekonomi suatu negara, namun pada negara berkembang dengan kualitas tenaga kerja sedang tergolong rendah, dengan rendahnya kualitas pada tenaga kerja yaitu penghambat dalam pembangunan ekonomi suatu negara, hal

tersebut diakibatkan karena rendahnya tingkat pengetahuan tenaga kerja serta rendahnya tingkat pendidikan tenaga kerja. Adanya perkembangan ekonomi dengan nyata diperlukan banyak tenaga kerja yang memiliki *skill* seperti keterampilan dan Pendidikan. Menurut snychmaker Pendidikan adalah sumber daya memiliki manfaat terbesar dibandingkan dengan factor produksi lain. Hal tersebut juga merupakan salah satu factor terpenting dalam kesuksesan pembangunan ekonomi suatu negara.

Tenaga kerja memiliki peran serta kedudukan yang sangat krusial sebagai pelaku dan tujuan dalam pembangunan nasional. Di Indonesia dengan adanya peningkatan jumlah penduduk mengakibatkan naiknya jumlah permintaan tenaga kerja. Persoalan pada Indonesia adalah adanya laju peningkatan angkatan kerja yang tidak diikuti oleh laju perluasan lapangan kerja. Pada tenaga kerja yang berkualitas rendah akan dominan menjadi pengangguran, dikarenakan banyak perusahaan atau di pasar kerja lebih banyak menampung tenaga kerja yang berkualitas. Maka dari itu, dibutuhkan terdapat pengoptimalan penggunaan serta penyempurnaan tenaga kerja (Yulzain & Jumiaty, 2020).

Tabel 1.2 Tingkat Pengangguran Terbuka Kota Surabaya

Tingkat Pengangguran Terbuka	Tingkat Pengangguran Terbuka (persen)				
	2018	2019	2020	2021	2022
Tingkat Pengangguran Terbuka	6.01	5.76	9.79	9,68	7,62

Sumber: (Badan Pusat Statistik (BPS) 2022)

Dapat diamati dari tabel diatas, tingkat pengangguran terbuka di Kota Surabaya tahun 2018 hingga 2022 cenderung mengalami penurunan. Namun, pada tahun 2020 mengalami kenaikan dari tahun 2019 sebesar 4,03%. Pada tahun 2019

mengalami penurunan sebesar 0,25% dibandingkan pada tahun 2018. Dari tahun 2020 ke tahun 2021 mengalami penurunan sebesar 0,11%, dan juga pada tahun 2022 juga mengalami penurunan dari tahun 2021 sebesar 2,06%.

Sistem pendidikan serta pelatihan kerja memiliki sangkut paut dalam memberikan kontribusi untuk sarana peningkatan tenaga kerja. Semakin tinggi keterkaitan program pendidikan, tenaga kerja dan pasar kerja maka semakin meningkat program tersebut dalam menyiapkan tenaga kerja yang terlatih dan terdidik. Secara umum, hal yang mencerminkan seseorang memiliki intelektual dan ketrampilan yang dimiliki yaitu tingkat pendidikan serta pelatihan yang pernah diikuti (Zumaroh & Ulum, 2021).

Pelatihan serta pengembangan sangat krusial terhadap tenaga kerja agar dalam dunia kerja lebih mampu mendominasi juga lebih baik atas pekerjaan yang diduduki atau yang bakal dijabatnya. Dalam usaha memajukan kompetensi para tenaga kerja pendidikan yang masih dipandang belum berpengalaman dalam melaksanakan pekerjaannya disebabkan faktor perkembangan keperluan masyarakat dalam pendidikan. Secara eksplanasi, kemampuan para tenaga kerja pendidikan mungkin telah memenuhi syarat administrasi dalam pekerjaannya, namun secara nyata, para tenaga kerja pendidikan harus mengikuti atau mengimbangi perkembangan pendidikan sebanding dengan tugas yang diduduki atau yang akan dijabat untuk kedepannya. (Wahidin et al., 2022)

Upaya peningkatan sumber daya manusia terhadap tenaga kerja adalah tanggung jawab bersama dari seluruh sektor terikat yang meliputi instansi pemerintah, swasta, industri dan organisasi profesi lainnya. Maka dari itu,

pemerintah berperan untuk bertanggung jawab menyediakan sumber daya manusia yang memiliki kualitas baik, menghadapi beragam cara serta menentukan berbagai strategi pada aspek ketenagakerjaan.

Balai Latihan kerja (BLK) merupakan tempat akan melatih keterampilan terhadap masyarakat tenaga kerja atau tempat diadakannya guna proses pelatihan kerja untuk peserta pelatihan agar memiliki kemampuan serta menguasai terhadap macam dan level kompetensi kerja terpilih guna menyiapkan dirinya saat menempuh dunia kerja atau usaha mandiri untuk memajukan kesejahteraan dengan cara menumbuhkan inventivitas kerja. Pada lazimnya, pelatihan ditujukan guna meluruskan kapabilitas bermacam keahlian kerja dalam waktu singkat, serta pelatihan berusaha menyediakan pelaksanaan peserta pelatihan bakal peserta pelatihan untuk menghadapi pasar kerja. (Fitriani et al., 2021)

Balai Latihan Kerja (BLK) bertujuan untuk melatih keterampilan terhadap peserta pelatihan, adanya BLK dinantikan dapat mewujudkan masyarakat yang memiliki mutu kualitas baik dan terampil untuk bersaing dalam pasar kerja sehingga kualitas tenaga kerja juga meningkat. Adanya program BLK, para calon tenaga kerja serta pengangguran dapat mengembangkan skill kerjanya yang pantas dengan kepentingan pasar kerja sehingga calon pekerja dapat mengisi lowongan pekerjaan yang telah disediakan oleh perusahaan, ataupun peserta pelatihan dapat berwirausaha sendiri. (Rosenal et al., 2021)

Bersaing dalam pasar kerja dapat meningkatkan pengetahuan tenaga kerja serta mengembangkan keterampilan. Pemerintah Kota Surabaya menyelenggarakan Balai Latihan Kerja (BLK) yang dikepalai oleh seorang Kepala

serta bertanggungjawab terhadap Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surabaya. Balai Latihan Kerja (BLK) memiliki tugas yaitu menjalankan Sebagian dari peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam aspek penyelenggaraan pelatihan kerja.

Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Surabaya merupakan wadah untuk masyarakat memperoleh pengetahuan baru, bertambahnya *skill* serta masyarakat dapat mengikuti program pelatihan kerja supaya masyarakat mudah serta memperoleh pekerjaan. BLK juga mempunyai fungsi yaitu pengembangan daya saing terhadap tenaga kerja serta produktivitas. Pelatihan yang disalurkan berbentuk keahlian khusus serta difokuskan pada suatu bidang terpilih. Hal tersebut bertujuan agar mencukupi kualifikasi yang diperlukan oleh penyedia lapangan kerja kemudian lowongan kerja dapat diterima kepada tenaga kerja yang telah mencukupi kualifikasi tersebut. (Ferri Yulian Ardiansyah, 2021).

Balai Latihan Kerja (BLK) Surabaya juga memiliki tujuan untuk mensertifikasi kompetensi, dimana peserta pelatihan dibekali agar menjadi calon tenaga kerja yang berkualitas serta siap untuk memasuki pasar kerja juga mendapatkan sertifikasi kompetensi. Pasca pelatihan, BLK juga membutuhkan *feedback* untuk evaluasi BLK, sehingga peserta BLK diberikan kuesioner Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) oleh BLK mengenai proses pelatihan, sarana dan prasarana dan tenaga instruktur. Peserta yang lulus pelatihan juga dimonitoring oleh BLK guna mengetahui peserta yang lulus pelatihan tersebut apakah mendapatkan pekerjaan. Selain itu, BLK tidak hanya *memonitoring*, tetapi juga memberikan informasi lowongan pekerjaan.

Adapun program pelatihan di Balai Latihan Kerja Surabaya diantaranya yaitu Pelatihan Instiusional, Pelatihan Non Instiusional, Pelatihan Swadana dan Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI). Pelatihan Instiusional salah satunya adalah Pelatihan Berbasis Kompetensi yang dilaksanakan di UPT Balai Latihan Kerja Surabaya. Pelatihan Instiusional merupakan paket pelatihan yang dananya berasal dari APBN dan APBD serta menyediakan bermacam paket Jam Pelatihan (JP) dan disesuaikan dengan kebijakan pemerintah berdasarkan kelas atau level yang dibutuhkan saat itu. Dengan komposisi tipe paket 70% praktek dan 30% teori. Pelatihan berbasis kompetensi adalah pelatihan yang merujuk terhadap kompetensi tertentu. Pelatihan berbasis kompetensi menyediakan berbagai jenis pelatihan seperti Otomotif, Las, Listrik dan Elektronika, Teknik Manufaktur, Garmen Apparel, Bisnis Manajemen, TIK, Pariwisata. Pelatihan berbasis kompetensi ini tiap tahunnya diselenggarakan hampir setiap bulan, namun setiap gelombangnya tidak semua jenis pelatihan diadakan. Dalam pelatihan berbasis kompetensi ini masyarakat yang mendaftar wajib mengikuti tahapan pelatihan yang disediakan diantaranya yaitu pendaftaran, seleksi yang terdiri dari tes tulis (tes psikolog dan tes potensi akademik) serta wawancara, pelatihan dan terakhir sertifikasi.

Program Pelatihan Non Instiusional salah satu programnya yaitu, *Mobile Training Unit* (MTU). Program MTU ini merupakan program pelatihan non instiusional yang berbasis kompetensi. Program MTU tersebut merupakan berbasis masyarakat dari kecamatan atau kelurahan yang mengajukan proposal kepada pihak BLK dimana pelaksanaan pelatihannya di luar BLK. Kecamatan atau kelurahan membuat proposal yang ditujukan ke pihak BLK untuk mengadakan program

MTU. Program ini untuk wilayah Surabaya, Sidoarjo, Gresik dan Lamongan. Untuk program CPMI ini merupakan program untuk membekali calon pekerja yang akan bekerja diluar Indonesia. Program tersebut dibuat oleh BLK Surabaya pada tahun 2020 dan menyediakan 3 paket yaitu Bahasa, Audio Video, las 1G. Program berbasis swadana merupakan pelatihan dari industri guna *upgrading* atau peningkatan pegawainya. Pihak industri mengajukan proposal ke BLK guna mengadakan pelatihan untuk pegawainya, dimana pelaksanaan pelatihannya bisa di BLK atau di lokasi industri itu sendiri.

Program berbasis kompetensi BLK Surabaya di bidang Bisnis dan Manajemen merupakan salah satu jurusan yang besar jumlahnya yang diminati oleh masyarakat. Setiap BLK membuka pendaftaran banyak masyarakat yang mendaftar pelatihan di jurusan tersebut. Adanya masyarakat yang mendaftar pelatihan di bidang bisnis dan manajemen tersebut, maka masyarakat dapat menambah keterampilan untuk mempersiapkan dirinya memasuki pasar kerja. Karena adanya, sumber daya manusia yang berkualitas banyak perusahaan yang menerima dan dapat berwirausaha, maka angka pengangguran juga dapat berkurang.

Dari uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai bidang bisnis dan manajemen karena linear atau berkaitan dengan latar belakang akademik peneliti yakni ilmu ekonomi. Serta, ingin mengetahui seberapa efektif program pelatihan BLK di bidang Bisnis dan Manajemen dalam mengentaskan pengangguran. Maka peneliti mengangkat judul ***“Efektivitas Program Pelatihan Kerja Bidang Bisnis dan Manejemen di Balai Latihan Kerja Surabaya Dalam Upaya Pengentasan Pengangguran di Kota Surabaya”***.

1.2. Identifikasi dan Batasan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Dalam penulisan proposal skripsi akan timbul yang diperkirakan menjadi masalah, sebagai berikut:

- a. Implementasi program Pelatihan Kerja Balai Latihan Kerja Surabaya.
- b. Efektivitas program Pelatihan Kerja Bidang Bisnis dan Manajemen Balai Latihan Kerja Surabaya Dalam Upaya Pengentasan Pengangguran Di Kota Surabaya.

1.2.2. Batasan Masalah

Dalam penulisan proposal skripsi ini penulis membutuhkan batasan masalah agar pembahasan fokus dengan identifikasi masalah, tidak keluar dan meluas dari yang diharapkan, sebagai berikut:

- a. Analisis Implementasi program Pelatihan Kerja Balai Latihan Kerja Surabaya.
- b. Analisis Efektivitas program Pelatihan Kerja Bidang Bisnis dan Manajemen Balai Latihan Kerja Surabaya Dalam Upaya Pengentasan Pengangguran Di Kota Surabaya.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi program Pelatihan Kerja Bidang Bisnis dan Manajemen di Balai Latihan Kerja Surabaya Dalam Upaya Pengentasan Pengangguran Di Kota Surabaya?

2. Bagaimana efektivitas program Pelatihan Kerja Bidang Bisnis dan Manajemen di Balai Latihan Kerja Surabaya Dalam Upaya Pengentasan Pengangguran Di Kota Surabaya?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yaitu puncak akhir yang hendak diraih dalam sebuah penelitian, tujuan ini dapat memastikan arah penelitian agar pasti dalam jalur yang tepat, sehingga terlaksana tujuan yang telah ditentukan oleh penulis. Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui implementasi program Pelatihan Kerja Balai Latihan Kerja Surabaya Dalam Upaya Pengentasan Pengangguran Di Kota Surabaya.
2. Untuk mengetahui efektivitas program Pelatihan Kerja Balai Latihan Kerja Surabaya Bidang Bisnis dan Manajemen Dalam Upaya Pengentasan Pengangguran Di Kota Surabaya.

1.5. Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan di atas, penelitian ini menggunakan nilai guna dan manfaat guna untuk kalangan akademisi ataupun non akademisi. Kegunaan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dari segi teoritis, hasil penelitian ini dapat memperluas khasanah ilmu pengetahuan mengenai implementasi dan efektivitas program Pelatihan Kerja Bidang Bisnis dan Manajemen Balai Latihan Kerja Surabaya Dalam Upaya Pengentasan Pengangguran Di Kota Surabaya. Selain itu penelitian ini dapat membawa manfaat sebagai pedoman atau bahan referensi untuk para pembaca

termasuk akademisi terutama peneliti sendiri untuk melakukan penelitian lebih lanjut.

2. Dari segi praktis, hasil penelitian ini umumnya dapat menjadi petunjuk bagi UPT BLK di setiap daerahnya dalam implementasi dan efektivitas program Pelatihan Kerja Bidang Bisnis dan Manajemen Balai Latihan Kerja Surabaya Dalam Upaya Pengentasan Pengangguran Di Kota Surabaya dengan baik agar dapat menanggulangi pengangguran Kota Surabaya.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Efektivitas

Menurut Stephen P. Robbins mendefinisikan bahwa efektivitas merupakan tingkat perolehan dari sebuah organisasi dalam jangka panjang serta jangka pendek. Maksudnya, suatu efektivitas dapat diukur melalui tingkat perolehan dari suatu organisasi yang mana semakin tinggi pencapaian target yang diperoleh, maka makin tinggi efektivitasnya. Efektivitas membuktikan kesuksesan dari aspek terlaksana tidaknya terhadap tujuan yang telah ditetapkan. Apabila hasil dari suatu aktivitas menuju sesuai tujuan, maka efektivitas semakin tinggi (Nur Ismi, 2020).

Efektivitas yaitu suatu hal di mana tepat dalam memilih tujuan yang akan dicapai serta sarana yang diterapkan serta kemampuan yang dimiliki, sehingga tujuan yang dimimpikan akan tercapai dan dengan hasil yang memadai. (Wihartanti, 2017). Sedangkan, menurut Kusdi Rahardjo dkk (Murti, 2013). Efektivitas berasal dari kata efektif yang artinya suatu pekerjaan yang dapat tercapainya suatu sasaran dan dapat diselesaikan dengan tepat waktu sesuai dengan rencana yang telah dibuat. Maka konsep tingkat efektivitas yang dapat terealisasi dengan mempergunakan alat-alat juga sumber daya secara maksimal menunjukkan terhadap tingkat sepanjang mana prganisasi menjalankan kegiatan serta fungsi-fungsinya hingga tujuan yang telah dibuat.

Efektivitas pada suatu program dapat diketahui dari aspek-aspek, diantaranya yaitu: (Nur Ismi, 2020)

- a Aspek tugas atau fungsi, adalah suatu Lembaga atau program pembelajaran apabila melaksanakan fungsi dan tugasnya dengan baik serta peserta didik dapat berlatih dengan baik maka dapat dikatakan efektif.
- b Aspek program, artinya program dapat dikatakan efektif apabila rencana suatu pembelajaran yang terprogram dapat dilaksanakan dengan optimal.
- c Aspek peraturan dan ketentuan, artinya dalam menjaga kontinuitas proses dalam suatu kegiatan maka dibuat peraturan dan ketentuan untuk melihat berfungsi atau tidak peraturan yang telah ditetapkan. Aspek ini meliputi aturan-aturan baik terhadap guru dengan peserta didik. Apabila aturan tersebut dijalankan dengan baik maka peraturan dan ketentuan yang ditetapkan dapat dikatakan efektif.
- d Aspek tujuan, yaitu jika tujuan serta kondisi yang dikehendaki pada program dapat tercapai, maka program dapat dikatakan efektif. Perhitungan aspek tersebut dapat dipandang dari prestasi peserta didik yang telah dicapai.

Alat ukur guna mengukur efektivitas menurut Novianti (Novianti, 2017) yang mengutip dari Henry Simamora dalam bukunya berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia” yaitu:

- a. Reaksi

Tolak ukur mengenai tindakan ini dirancang guna memahami opini peserta

pelatihan mengenai program pelatihan. Upaya memperoleh opini peserta pelatihan tersebut, berlandaskan beberapa alasan utama, yaitu:

1. Guna memahami seberapa puas para peserta terhadap program.
2. Guna agar peserta lainnya berkarakter responsive untuk menempuh program pelatihan.
3. Guna dilaksanakannya beberapa revisi terhadap program pelatihan.

b. Pembelajaran

Guna memahami seberapa menguasainya peserta terhadap pengetahuan, ketrampilan dan aturan yang diberikan oleh instruktur selama pelatihan. Umumnya, dilaksanakan dengan melakukan tes tertulis (*multiple choice* atau *essay*) dan latihan simulasi.

c. Perilaku

Guna memahami tingkat terhadap dampak pelatihan atas transformasi performansi peserta selama pelatihan. Tindakan ini krusial sebab salah satu penilaian selama pelatihan yaitu tingkah laku atau sikap serta bertujuan untuk memperbaiki perilaku atau performansi para peserta.

d. Hasil

Tujuan dari akumulasi informasi pada Tindakan ini untuk mengukur pengaruh pelatihan terhadap kalangan kerja ataupun organisasi secara menyeluruh. data dapat diakumulasi pra serta pasca pelatihan atas dasar kriteria produktivitas, keluhan-keluhan, kepuasan peserta dan lain sebagainya.

2.1.2. Pelatihan Kerja Bisnis dan Manajemen

2.1.2.1 Pelatihan Kerja

Menurut Patricia (M. Sahangamu & L. Mandey, 2014) menjelaskan bahwa pelatihan kerja yaitu proses kegiatan berlatih dengan menerapkan metode atau teknik secara konseptual dengan tujuan untuk mengembangkan keterampilan serta kecakapan kerja pada seseorang ataupun sekelompok. Mangkunegara (2008:50) mendefinisikan pelatihan merupakan proses Pendidikan yang dilaksanakan dalam waktu jangka pendek yang menggunakan metode sistematis dan terorganisir untuk mempelajari pengetahuan dan keterampilan dengan tujuan tertentu.

Pelatihan merupakan kegiatan guna membenahi kecakapan kerja pada seseorang dalam interdependensi terhadap kegiatan ekonomi. Pelatihan menyokong tenaga kerja untuk menguasai pengetahuan praktis serta penerapannya, dengan mengembangkan keterampilan, kemahiran, serta sikap yang dibutuhkan organisasi dalam suatu usaha untuk mencapai tujuan.(Andayani & Makian, 2017). Menurut Dasler (2009) pelatihan adalah proses memandu karyawan baru dalam keterampilan dasar yang mereka perlukan untuk melaksanakan pekerjaan mereka. Pelatihan yaitu salah satu bagian dari upaya guna mengembangkan kualitas sumber daya manusia dalam dunia pekerjaan. Karyawan baru ataupun karyawan lama dapat mengikuti pelatihan disebabkan adanya permintaan pekerjaan yang

dapat beralih sewaktu-waktu karena dampak perubahan lingkungan kerja, strategi dan lain sebagainya.

Pelatihan adalah salah satu bagian dari usaha dalam meningkatkan pemberdayaan masyarakat. Pemberdayaan yaitu suatu proses yang memiliki tujuan untuk memberikan kekuasaan atau daya (*power*) kepada yang tidak berdaya (*powerless*) serta meminimalkan kekuasaan (*disempowered*) kepada pihak yang semena-mena (*powerful*) yang akan terjadi keseimbangan. (Muhit, 2021). Pada umumnya, adanya pelatihan dengan tujuan untuk meningkatkan dan mengupayakan peserta didik untuk kesiapannya dalam dunia pekerjaan. Tujuan diadakannya pelatihan adalah menginformasikan serta merubah perilaku agar dapat menciptakan perilaku yang baik.

Kegiatan pelatihan tidak diperkenankan dengan sembarangan. Diperlukan analisis kepentingan pelatihan untuk memahami jenis serta cara pelatihan yang tepat agar dapat mengidentifikasi pelatihan yang sesuai. Suatu kegiatan dapat disebut pelatihan, perlu ada beberapa ketentuan yang harus terwujud, diantaranya adalah pelatihan harus bertautan dengan bidang pekerjaan, menciptakan perubahan perilaku, membantu untuk meningkatkan *skill*. Jika suatu syarat dalam suatu kegiatan belum terwujud, maka kegiatan masih belum dapat disebut sebagai pelatihan. Kegiatan pelatihan kerja juga memperoleh pengetahuan baru sebagai fondasi dalam meningkatkan kemahirannya,

sehingga para peserta pelatihan kerja dapat menampakkan potensi mereka. (Rosena et al., 2021)

Pelatihan merupakan kumpulan kegiatan belajar yang memprioritaskan praktek disbanding teori. Implementasi kegiatan belajar merupakan landasan daripada kegiatan pelatihan sebagai sarana untuk menggapai tujuan, di mana transformasi para peserta pelatihan membuktikan dengan hasil belajar. Peserta pelatihan dapat dikatakan gagal dalam belajar, apabila peserta pelatihan dalam kegiatan belajar tidak menampakkan adanya perubahan tingkah laku. Alat ukur keberhasilan belajar umumnya dibuktikan dalam bentuk angka atau huruf yang diberikan kepada peserta pelatihan yang telah menunjukkan kemampuannya mengenai bahan ajar yang diberikan dalam hasil belajar.

Hasil belajar dari peserta pelatihan merupakan wujud eskalasi atas kompetensi yang ditampakkan memlaui beberapa aspek, yaitu aspek kognitif, aspek psikomotorik serta aspek afektif. Perolehan hasil belajar tentunya berbeda setiap peserta pelatihan, hal tersebut diakibatkan setiap peserta memiliki berbagai proses yang berbeda serta memiliki berbagai faktor yang berpengaruh. Dalam faktor tersebut dibedakan menjadi dua, yaitu faktor internal (dalam diri) serta faktor eksternal (luar diri) peserta pelatihan saat melakukan proses belajar. Kedua faktor tersebut berkontribusi dalam pencapaian hasil belajar.

Faktor internal (dalam diri) yaitu keadaan jasmani dan rohani peserta pelatihan. Faktor internal dibedakan dua aspek, yaitu aspek psikologis serta aspek fisiologis. Aspek psikologis merupakan kondisi rohaniah seseorang yang terdiri dari bakat, minat, inteligensi dan motivasi, sedangkan aspek fisiologis merupakan kondisi jasmani seseorang yang terdiri dari Kesehatan. Sementara, faktor eksternal (luar diri) merupakan kondisi di lingkungan sekitar peserta pelatihan, faktor eksternal dibedakan menjadi tiga, yaitu keluarga, masyarakat dan sekolah.

Dalam aspek psikologis, terdapat inteligensi atau tingkat kecerdasan yang artinya daya tampung seseorang untuk memperoleh berbagai keterampilan. Tingkat kecerdasan setiap orang berbeda, karena setiap orang dalam menangani permasalahan juga berbeda kemampuannya. Peserta pelatihan yang memiliki inteligensi tinggi artinya cenderung berhasil dibanding seseorang yang mempunyai inteligensi yang rendah. Sedangkan, seseorang bisa mendapatkan hasil yang bagus jika mempunyai ketekunan dalam belajar. Namun, tingkat kecerdasan hanya salah satu faktor dalam menentukan keberhasilan belajar.

Bakat, minat dan motivasi merupakan salah satu aspek psikologis. Bakat merupakan kemampuan seseorang dalam menjalankan suatu kegiatan. Peserta pelatihan yang mempunyai kemampuan terhadap bidang tertentu lebih mudah memperoleh

pelajaran yang terpaut bidang tersebut, dari pada peserta pelatihan lainnya. Guna memfokuskan terhadap pelatihan yang sesuai merupakan hal penting dalam memahami bakat. Kehendak yang dipaksakan dan ketidakcocokan orientasi yang dipilih dengan kemampuan terhadap peserta pelatihan bisa memengaruhi perolehan hasil belajar. Minat yaitu keinginan memberi ketertarikan atas suatu hal yang dilakukan secara kontinu. Peserta pelatihan yang memiliki minat besar atas kegiatan pelatihan yang diperturutkan hendak menekankan ketertarikan lebih banyak daripada peserta pelatihan lainnya. Motivasi yaitu dorongan untuk beraksi secara terarah. Memiliki tekad tinggi peserta pelatihan bakal terus berupaya belajar dengan maksimal guna menggapai tujuan. Hal tersebut menciptakan perolehan belajar membuat lebih baik dibandingkan peserta pelatihan yang tidak mempunyai tekad atau motivasi.

Pada aspek fisiologis terdapat Kesehatan. Kesehatan merupakan peran yang krusial dalam memastikan kualitas dan kuantitas perilaku seseorang. Sehat yaitu suatu keadaan di mana badan dalam keadaan baik serta bebas dari penyakit. Peserta pelatihan yang memiliki tubuh fit bakal berpengaruh positif dalam belajar, melainkan peserta pelatihan yang memiliki tubuh sakit akan terhambat untuk mewujudkan hasil belajar yang optimal.

Pada faktor eksternal (luar diri) terdapat keluarga. Keluarga merupakan tempat Pendidikan pertama yang dapat memengaruhi

keberhasilan pada seseorang. Seseorang melaksanakan interaksi awal serta membangun karakter di dalam lingkungan keluarga, karena Pendidikan dalam keluarga merupakan hal yang krusial. Dukungan kegiatan belajar dari keluarga merupakan perihal yang penting bagi peserta pelatihan guna mendapatkan perolehan yang diinginkan dibandingkan dengan keluarga yang sedikit dukungan.

Kemudian, faktor eksternal selanjutnya adalah sekolah dan masyarakat. Sekolah merupakan tempat peserta pelatihan mengikuti pelatihan. Fasilitas pelatihan, lingkungan sosial pelatihan merupakan faktor yang memiliki pengaruh terhadap hasil belajar. Masyarakat yaitu orang tinggal di sekitar area tinggal. Masyarakat memiliki pengaruh dalam kegiatan belajar, lantaran seseorang hendak menyamakan diri serta perilaku dengan orang disekitarnya. Peserta pelatihan akan mendapatkan pengaruh negatif jika menduduki di lingkungan yang minim pengetahuan serta mempunyai budaya yang buruk, melainkan peserta yang menduduki di lingkungan masyarakat yang baik dan terpelajar akan mendapatkan dampak positif. (Rosena et al., 2021)

2.1.2.2 Bisnis dan Manajemen

Bisnis merupakan gambaran suatu kegiatan serta lembaga yang menciptakan barang dan jasa guna memenuhi kebutuhan sehari-hari. Menurut Louis E. Boone bisnis yaitu segala aktivitas serta usaha guna mendapatkan profit dengan mempersiapkan barang dan jasa yang diperlukan dalam sistem perekonomian, Sebagian bisnis membuat

barang yang konkret serta yang lain menyediakan jasa. Oleh sebab itu, bisnis merupakan aktivitas individu maupun kelompok yang memproduksi nilai melalui pembentukan barang serta jasa guna memenuhi keperluan masyarakat juga mendapatkan keuntungan melalui transaksi.(Mujtaba, 2007)

Komponen bisnis pokok serta sumber daya yang kompetitif dalam sebuah bisnis terdapat empat elemen komponen, sebagai berikut:

(Mujtaba, 2007)

1. Modal, merupakan sebesar uang yang dimanfaatkan guna melakukan kegiatan bisnis.
2. Bahan material, merupakan bahan yang berasal dari sumber daya alam seperti, tanah, minyak, mineral serta kayu. Sumber daya alam tersebut juga sebagai faktor produksi yang diperlukan dalam menjalankan kegiatan bisnis guna dikerjakan serta membuahkan barang serta jasa yang diperlukan masyarakat.
3. Sumber daya manusia, guna kemajuan bisnis dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas.
4. Keterampilan manajemen.

Manajemen menurut George. R. Terry bahwa manajemen yaitu suatu prosedur yang khusus terdiri dari kegiatan perancangan, pengorganisasian, aktivis serta pengendalian guna memastikan juga

memperoleh arah melalui pendayagunaan sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya. (Putu Eka Purnama Dewi, 2015)

Adapun fungsi-fungsi manajemen menurut George. R. Terry, diantaranya: (Wijayanti, 2008)

a) *Planning* (perencanaan)

Perencanaan merupakan pemastian pekerjaan yang wajib dilakukan terhadap kelompok guna memperoleh arahan yang disahkan. Perencanaan melingkupi tindakan pemungutan keputusan, disebabkan termasuk dalam penentuan penggantian keputusan.

b) *Organizing* (pengorganisasian)

Organizing berasal dari kata *organon* dalam Bahasa Yunani yang artinya alat, merupakan metode penggolongan aktivitas guna memperoleh tujuan serta pengutusan setiap kelompok terhadap seorang manajer. Pengorganisasian dilaksanakan guna menggabungkan serta menyusun seluruh asal muasal yang dibutuhkan, termasuk manusia, sehingga pekerjaan diharapkan dapat dilakukan dengan baik.

c) *Actuating* (pelaksanaan)

Pelaksanaan yaitu upaya mendorong anggota kelompok sedemikian rupa, sehingga mereka berkehendak serta berupaya guna memperoleh tujuan yang telah dipersiapkan.

d) *Controlling* (pengawasan)

Pengawasan merupakan implementasi cara serta alat guna menjamin bahwa rencana yang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah dipastikan.

2.1.3. Balai Latihan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Balai Latihan Kerja

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 12 pada Tahun 2017, menjelaskan mengenai penciptaan Cabang Dinas dan Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) adalah suatu Lembaga dengan menjalankan metode pengampu bagi suatu dinas serta kegiatan yang dijalankan bersifat metode operasional. Pada kedua metode tersebut memiliki tugas dalam menjalankan kegiatannya. Metode operasional berperan menjalankan aktivitas khusus berkaitan oleh bantuan dalam melayani masyarakat. Selain itu, metode pengampu berperan menjalankan aktivitas teknis guna menunjang implementasi kewajiban terhadap organisasi utamanya.

Dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor 7 Pasal 1 pada tahun 2012, Balai Latihan Kerja yang biasa disingkat dengan BLK merupakan tempat dilaksanakannya proses Latihan kerja untuk peserta pelatihan agar mampu serta menguasai suatu jenis juga tingkat kompetensi kerja guna mempersiapkan dirinya dalam memasuki dunia kerja atau pasar kerja dan/atau berwirausaha

individu maupun untuk tempat pelatihan guna mengembangkan produktivitas kerjanya sehingga kesejahteraan dapat meningkat. Secara umum BLK menyediakan beberapa bidang kejuruan seperti, administrasi perkantoran, Teknisi computer, Tata busana, Teknik sepeda motor dan lain sebagainya.(Fahri et al., 2020)

2.1.3.2. Asal Usul Balai Latihan Kerja

Awal mula berdirinya Balai Latihan Kerja (BLK) berasal dari konsep awal saat pendirian Pusat Latihan Kerja Program Pelatihan (PPKPI) pada aspek industri di tahun 1953. Saat tahun 1960, PPKPI membentuk Balai Latihan Kerja tenaga kerja lembaga guna mewujudkan tenaga kerja yang berketrampilan.

Saat tahun 1970, bersamaan dengan perubahan zaman, timbul transformasi dari Pusat Latihan Kerja Program Pelatihan (PKKPI) mewujudkan Balai Latihan Kerja dibawah penegakan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia, lalu BLK beralih menjadi Balai Latihan Kerja Daerah (BLKD) semenjak otonomi daerah yang terdapat dibawah lindungan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Dinas Tenaga Kerja berada di tiap-tiap daerah di Indonesia.

2.1.3.3. Perkembangan Balai Latihan Kerja

Pada awalnya, Balai Latihan Kerja hanya didirikan di pulau Jawa. BLK pertama kali lahir di Solo, Jawa Tengah pada tahun 1947. Pada tahun 1957 didirikan BLK diluar pulau Jawa, yaitu di Padang, Sumatera Barat. Seiring perkembangan zaman serta kebutuhan

masyarakat terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan kerja, jumlah BLK mengalami peningkatan secara pesat dan kini berjumlah 182 BLK yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Berdasarkan sejarahnya, perkembangan BLK di Indonesia terdapat 7 periode, diantaranya: (Maesyarah, 2013)

- a. Periode I: Tahun 1945 hingga 1960, BLK berawal didirikan di Jawa tepatnya di Solo saat tahun 1947. Mulanya di era ini, terdapat sepuluh BLK yang seluruhnya didirikan di pulau Jawa, saat tahun 1957 pembentukan BLK di luar pulau Jawa, berawal di Padang, pulau Sumatera Barat. Lalu, ditambahkan pembangunan empat BLK lainnya termuat di Palembang, Manokwari dan Jayapura. Pada kebijakan BLK di era ini cenderung memfokuskan terhadap kejuruan industry seperti, elektronik, listrik dan konstruksi.
- b. Periode II: Sekitar Tahun 1960-an, terjadi ekspansi yang besar terhadap BLK ke luar Jawa. Perubahan BLK pada era ini diidentifikasi dengan bertambahnya total BLK yang didirikan di luar Jawa. Saat era ini, dimulai dengan memperluas “Unit-unit Pelatihan Keliling (Mobile Training Unit/MTU)” guna mewujudkan tujuan kalangan yang terdapat di pedalaman.
- c. Periode III: Tahun 1970-an, awal pertumbuhan BLK. Pada periode ini didirikannya 21 BLK di seluruh wilayah Indonesia.
- d. Tahap 4: Tahun 1980an. Terjadi terminasi perkembangan BLK. Saat era ini BLK mulai menduduki tahap dengan didirikannya enam belas

BLK tipe B serta seratus empat BLK tipe C atau BLK lebih kecil, saat akhir Repelita IV pada tahun 1988 dengan menyeluruh ada seratus lima puluh tujuh BLK. Program di era ini menekankan terhadap pelatihan untuk masyarakat terdampak pengangguran serta dimanifestasikan menurut landasan Trilogi Pelatihan, yakni:

1. Pelatihan wajib sesuai dengan perkembangan teknologi;
 2. Pelatihan harus berlandaskan permintaan;
 3. Pelatihan wajib digabung dalam prosedur yang bertautan dengan Pendidikan, pelatihan serta pengembangan. Selain itu, implementasi prosedur seperti Kerjasama antara institusi yang berkontribusi.
- e. Periode V: Tahun 1990 hingga 1997, BLK mengarah kedaulatan. Saat era ini menyelenggarakan pembaharuan penataan BLK diaturnya guna menangani kembali seluruh system penataan BLK supaya dapat bebas dari segi tata usaha ataupun finansial.
- f. Periode VI: Tahun 1998 hingga 2006. Satu windu BLK dalam transformasi saat tahun 2001 dengan mengimplementasikan otonomi daerah, sebagai implikasi mengimplementasikan juga desentralisasi tata usaha BLK. Perihal tersebut berdampak beberapa BLK diberikan untuk pemerintah daerah. Saat era ini sebesar seratus lima puluh empat BLK diberikan kepada Pemerintah Daerah serta sebelas BLK tetap dioperasikan terhadap pemerintah pusat.

g. Periode VII: Tahun 2007 hingga 2011. Terjadi reaktualisasi serta adanya program '3 in 1'. Saat era ini diumumkan kebijakan reaktualisasi BLK serta program '3 in 1' menyatukan pelatihan, sertifikasi juga penempatan. Reaktualisasi BLK dijalankan dalam rencana menanggihkan peran BLK membentuk Lembaga pelatihan dengan menghasilkan alumni yang berkompeten juga sebanding dengan keperluan pasar kerja. Reaktualisasi berkaitan dengan bidang manajemen, pelatih, sumber daya manusia, sarana juga prasarana dan sertifikasi guna menumbuhkan kemampuan bersaing alumni BLK (Indayani & Hartono, 2020).

2.1.3.4. Peran Balai Latihan Kerja

Dalam melaksanakan peranan pokoknya, BLK memiliki peran sebagai berikut: (Maesyarah, 2013)

Pelaksanaan uji keterampilan serta penataran

- a) Membuat rancangan kebijakan pelatihan.
- b) Menjaga implementasi pelatihan serta pembuatan laporan.
- c) Menyebarluaskan program, sarana dan prasarana produksi serta pemberian layanan informasi pelatihan.
- d) Konkretisasi urusan tata usaha serta rumah tangga.

2.1.3.5. Tujuan Balai Latihan Kerja

Tujuan Balai Latihan Kerja, diantaranya sebagai berikut:
(Maesyarah, 2013)

- a) Menampung korelasi antara peserta pelatihan serta instruksi yang berperan manifestasikan tenaga kerja yang berkualitas.
- b) Memaksimalkan daya produksi pada tenaga kerja di kawasan pedalaman maupun perbatasan kota.
- c) Meningkatkan motivasi serta jiwa yang mandiri.
- d) Memerluas lapangan usaha dan kesempatan kerja.
- e) Mendorong dan meningkatkan jiwa kewirausahaan.

2.1.3.6. Kewajiban Pokok Balai Latihan Kerja (BLK)

UPTD BLK memiliki kewajiban menjalankan beberapa kewajiban serta peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi terhadap Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sepadan dengan ketentuan perundang-undangan. Setara pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 mengenai ketenagakerjaan, kewajiban pokok BLK yaitu menyelenggarakan pelatihan untuk calon tenaga kerja dengan bermacam jurusan yang tersedia. Ditinjau dari kewajiban BLK adalah menyediakan pelatihan serta diharapkan dapat mengonversikan serta memaksimalkan kualitas daya produksi yang unggul sehingga dapat mengentaskan pengangguran, maka dari itu adanya transformasi merupakan alasan balai latihan kerja menyelenggarakan pelatihan tenaga kerja. (Kusumawati & Safiq, 2019)

2.1.4. Pengangguran

2.1.4.1. Pengertian Pengangguran

Pengangguran merupakan suatu kondisi dimana seseorang yang terbilang dalam angkatan kerja hendak memperoleh pekerjaan, namun belum mendapatkannya. Pengangguran terjadi disebabkan karena adanya ketidakseimbangan dalam pasar tenaga kerja. Hal tersebut menyatakan bahwa kuantitas tenaga kerja yang ditawarkan lebih banyak daripada kuantitas tenaga kerja yang diminta. (Mankiw, 2013)

Menurut Murni (2009:191) Pengangguran sering berkaitan dengan angkatan kerja (*labor face*). Angkatan kerja yaitu bagian dari penduduk yang berusia 15-65 tahun yang sedang mencari kerja dan memiliki tekad serta kemampuan untuk bekerja. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) dalam indeks ketenagakerjaan, pengangguran merupakan penduduk yang tidak bekerja tetapi sedang mencari pekerjaan atau sedang mempersiapkan suatu usaha baru atau penduduk yang tidak mencari pekerjaan karena sudah diterima bekerja tetapi belum mulai bekerja. (Permadhy & Sugianto, 2020)

Para pengangguran mempunyai kemampuan guna memberikan dedikasi terhadap pendapatan nasional, namun mereka tidak mampu melaksanakannya. Memperoleh pekerjaan yang sebanding dengan keahlian mereka merupakan kepuasan jika telah memperolehnya, serta masyarakat yang menunggu pekerjaan di

perusahaan yang membayar upah diatas keseimbangan merasa senang ketika lowongan terbuka. (Sukirno, 2013)

2.1.4.2. Jenis Pengangguran

Menurut pendekatan Angkatan kerja, pengangguran terbagi menjadi 5 jenis, yaitu: (Berwulo et al., 2017)

1) Pengangguran Terbuka

Pengangguran baik sukarela atau tidak ingin bekerja disebabkan menginginkan pekerjaan yang lebih baik ataupun terpaksa yang ingin bekerja namun tidak mendapatkan pekerjaan. Maka, pengangguran terbuka yaitu seseorang tergolong dalam golongan penduduk usia kerja selama periode tertentu yang tidak bekerja, serta bersedia menerima pekerjaan, dan sedang mencari pekerjaan.

2) Pengangguran Friksional

Pengangguran yang timbul sebab seseorang sedang menggali pekerjaan yang sepadan, tidak bekerja tidak berarti karena tidak memiliki pekerjaan. Pengangguran friksional disebabkan terdapat jarak serta minimnya pemberitahuan. Seseorang tidak mendapati adanya lowongan pekerjaan serta pihak pasar kerja kesusahan dalam mendapatkan tenaga kerja yang sepadan dengan ketentuan yang dibutuhkan.

3) Pengangguran Terselubung

Seseorang yang bekerja paruh waktu setara dengan jam kerja normal, tetapi terjadi produktivitas yang rendah sehingga adanya penambahan jam kerja tidak berpengaruh terhadap jumlah output.

4) Pengangguran Musiman

Pengangguran yang bertaut bersama fluktuasi aktivitas ekonomi dalam jangka pendek, terutama pada sektor pertanian. Contoh, diluar musim tanam atau panen, umumnya petani menganggur sampai menunggu musim taman berikutnya.

5) Pengangguran Struktural

Pengangguran yang timbul disebabkan perubahan struktur serta komposisi perekonomian. Pengangguran struktural yaitu kondisi dimana seseorang mencari lapangan pekerjaan namun tidak memenuhi persyaratan yang ditentukan oleh penyedia lapangan kerja.

2.1.4.3. Penyebab Adanya Pengangguran

Sebagai pengangguran bukan kemauan setiap orang, akan tetapi kondisi yang kadang kala mengharuskan mereka. Berikut beberapa penyebab terjadinya pengangguran, diantaranya: (Nur Ismi, 2020).

- a) Rendahnya pendidikan serta keterampilan. Pendidikan serta keterampilan yang minim tidak diperlukan atas bagian penyedia lapangan kerja disebabkan adanya Pendidikan serta keterampilan yang minim tidak dapat memaksimalkan hasil produksi serta produktivitas kerja.

- b) Jumlah penduduk yang relatif meningkat, namun pasar kerja relatif kecil. Jika total penduduk relatif naik namun tidak seimbang dengan pasar kerja lalu total angkatan kerja hanya sebagian terjun di lapangan pekerjaan.
- c) Terdapat lapangan pekerjaan yang terpengaruh terhadap musim sehingga menyebabkan pengangguran, seperti pertanian dan perkebunan. Setelah masa panen selesai, banyak tenaga kerja yang hanya menunggu hasilnya. Untuk menunggu hasil, kebanyakan dari mereka yang menganggur dan kembali bekerja saat panen telah tiba.
- d) Teknologi yang semakin berkembang. Seiring dengan perkembangan zaman, teknologi pun juga semakin maju. Namun, masih banyak manusia yang belum menguasainya, sehingga terjadi ketidakseimbangan antara teknologi yang semakin maju dengan kemampuan manusia. Maka, banyak lapangan usaha yang menerima yang mampu menguasai teknologi tersebut.
- e) Pengusaha hanya mengimplementasikan pola berasumsi rasionalis pada akhirnya tenaga kerja ditekan agar bekerja secara maksimal guna mencapai target. Tenaga kerja tidak dibutuhkan lagi apabila tidak dapat memenuhi intensi perusahaan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Sebelum penelitian ini dilakukan terdapat beberapa penelitian terdahulu yang mengangkat tema yang sejalan dengan tema peneliti. Sebelumnya peneliti juga

telah mengkaji penelitian-penelitian terdahulu untuk materi dalam penelitian ini.

Adapun sebagian penelitian terkait yang telah dilaksanakan, sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan Penelitian
1.	Efektivitas Uptd Balai Latihan Kerja (Blk) Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Di UPTD BLK Kabupaten Padang Pariaman (Yulzain & Jumiati, 2020).	Metode yang digunakan adalah Kualitatif. Alat analisis yang digunakan adalah Analisis Deskriptif, metode <i>purposive sampling</i> , observasi, wawancara dan studi dokumentasi.	UPTD BLK Kabupaten Padang Pariaman sangat efektif dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja karena memenuhi indikator efektivitas, UPTD BLK memiliki tujuan yang jelas untuk dicapai, memiliki strategi yang jelas untuk mencapai tujuan, melakukan analisis untuk merumuskan kebijakan yang solid, menyusun rencana yang matang, menyusun prosedur dengan baik dan efisien, menyediakan sarana dan prasarana kerja, melaksanakannya secara efektif dan efisien, serta melakukan pengawasan dan pengendalian pendidikan.	Adapun perbedaan penelitian yang ditulis oleh Fahrani Yulzain dan Jumiati dengan penelitian sekarang ini diantaranya terletak pada objek penelitian, pada penelitian Fahrani Yulzain dan Jumiati adalah UPTD BLK Kabupaten Padang Pariaman, sedangkan objek penelitian sekarang ini adalah UPT BLK Kota Surabaya. Selain itu terdapat persamaan dalam metode penelitian, dalam penelitian Fahrani Yulzain dan Jumiati merupakan penelitian kualitatif dengan memakai metode deskriptif begitu pula dengan penelitian sekarang ini.
2.	Efektivitas Program Pelatihan Kerja UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja	Metode yang digunakan adalah Kualitatif deskriptif dengan	Program UPTD Balai Latihan Kerja Disnaker Kota Semarang belum berjalan efektif	Adapun perbedaan penelitian yang ditulis oleh Muhammad Naufal, dkk dalam penelitian sekarang ini terletak pada objek penelitian. Dalam

No	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan Penelitian
	Kota Semarang (Muhamad Naufal Pratama, Nina Widowati, 2015)	proses wawancara.	dalam beberapa factor dan aspek. Seperti aspek pencapaian, aspek system pemeliharaan. Serta terdapat factor sasaran serta jumlah bantuan yang merupakan salah satu factor penghalang keefektifan program pelatihan kerja UPT BLK Disnaker Kota Semarang.	penelitian Muhammad Naufal, dkk adalah UPT BLK Semarang, sedangkan dalam penelitian sekarang objek penelitiannya adalah UPT BLK Kota Surabaya. Selain itu terdapat persamaan dalam metode penelitian, dalam penelitian Muhammad Naufal, dkk merupakan penelitian kualitatif dengan memakai metode deskriptif begitu pula dengan penelitian sekarang ini.
3.	Analisis Efektivitas Program Pelatihan Kerja Pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Bandar Lampung Dalam Meningkatkan Keterampilan Masyarakat (Dimiyati, 2018)	Metode yang digunakan adalah kualitatif deskriptif, dengan teknik pengumpulan data seperti observasi, wawancara dan dokumentasi.	Peneliti menggunakan teori Gomes sebagai alat ukur mengukur efektivitas pelatihan UPTD BLK, antara lain: reaksi, dimana peserta pelatihan terus meningkat namun masih banyak masyarakat yang belum mengetahui tentang BLK. Proses belajar, dimana kualitas pegawai sudah baik dan cukup handal namun memasuki usia pensiun. perubahan perilaku, dimanantidak terlalu berpengaruh terhadap efektivitas pelatihan. Hasil organisasi, dimana sangat optimal namun kurangnya pengawasan terhadap peserta yang telah	Adapun perbedaan penelitian yang ditulis oleh Azima Dimiyati terletak pada objek penelitian, pada objek penelitian yang ditulis Azima Dimiyati adalah UPT BLK Bandar Lampung, sedangkan serta objek penelitian saat ini adalah UPT BLK Surabaya. Persamaan dalam penelitian ini adalah metode penelitiannya, sama-sama menggunakan metode kualitatif deskriptif.

No	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan Penelitian
			lulus dan efektivitas biaya, dimana pelatihan berasal dari dana APBN dan APBD.	
4.	Efektivitas Pelaksanaan Program Pendidikan dan Pelatihan Balai Latihan Kerja (BLK) Singosari, Kabupaten Malang (Yahya Rosyidi, 2020)	Metode yang digunakan adalah Kualitatif dengan jenis analisis. Menggunakan Teknik pengumpulan data kuisioner.	Kondisi ketenagakerjaan di Kab. Malang masih kurang efektif dibanding tahun sebelumnya, namun penyerapan alumni BLK sangat sesuai dengan penyerapan tenaga kerja. Ketetapan sasaran program sangat efektif, sosialisasi program masih cukup efektif, tujuan program sangat efektif, pemantauan ketercapaian program tidak efektif dan pengaruh program terhadap karir peserta tidak efektif.	Adapun perbedaan penelitian yang ditulis oleh Yahya Rosyidi terletak objek penelitiannya, UPT BLK Singosari Kabupaten Malang adalah objek penelitiannya. Sedangkan dalam penelitian sekarang objek penelitiannya adalah UPT BLK Surabaya. Persamaan dalam jurnal yang ditulis oleh Yahya Rosyidi dengan penelitian sekarang adalah metode penelitiannya yang menggunakan metode penelitian kualitatif.
5.	Efektivitas Pelaksanaan Program Pelatihan Kerja Pada UPT Pelatihan Kerja Singosari Dalam Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia (Ferri Yulian Ardiansyah, 2021)	Kualitatif deskriptif, dengan teknik pengumpulan data seperti observasi, wawancara dan dokumentasi	Teori pengukuran efektivitas dari John P. Campbell diketahui program tersebut berjalan dengan baik. Terdapat factor pendukung dan penghambat dalam pengembangan SDM melalui program pelatihan kerja. Salah satu factor pendukungnya yaitu menyediakan fasilitas dengan lengkap. Serta salah satu factor	Adapun perbedaan penelitian yang ditulis oleh Ferri Yulian Ardiansyah terletak pada objek penelitian dan metode penelitiannya. UPT Pelatihan Kerja Singosari adalah objek penelitiannya. Dalam penelitian sekarang UPT BLK Kota Surabaya dalam objek penelitiannya. Untuk objek penelitiannya adalah UPT BLK Singosari Malang. Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama menggunakan metode metode kualitatif.

No	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan Penelitian
			penghambatnya adalah sulit melaksanakan pelatihan online.	
6.	Efektivitas Peran Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja Pasuruan Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga kerja (Studi Kasus di UPT Balai Latihan Kerja Pasuruan) (Zumaroh & Ulum, 2021)	Metode yang digunakan adalah kualitatif. Alat analisis yang digunakan adalah wawancara, observasi dan dokumentasi.	UPT Balai Latihan Kerja Pasuruan cukup efektif dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja karena sesuai dengan indikator efektivitas, tersedianya sarana dan prasarana pelatihan, memiliki kejelasan tujuan yang akan dicapai oleh UPT BLK serta terdapat perencanaan yang matang.	Adapun perbedaan penelitian yang ditulis oleh Nur Afiatul Zumaroh dan A'an Warul Ulum terletak pada objek penelitian. Untuk objek penelitiannya adalah UPT BLK Pasuruan. Sedangkan, pada penelitian sekarang objek penelitiannya adalah UPT BLK Surabaya. Adapun persamaan penelitiannya adalah pada metode penelitiannya. Untuk metode penelitian sekarang dengan dahulu sama-sama menggunakan metode kualitatif. .
7.	Efektivitas Balai Latihan Kerja Dalam Mengurangi Pengangguran Di Kabupaten Bone (Nur Ismi, 2020).	Metode yang digunakan adalah Kualitatif. Alat analisis yang digunakan adalah Wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik triangulasi, Reduksi Data (data reduction), Penyajian data (data display), Verifikasi.	Balai latihan kerja di Kabupaten Bone cukup efektif dalam mengurangi pengangguran. Dapat dilihat dari tahun 2016-2018 jumlah peserta pelatihan yang terserap di dunia kerja sebesar 48,9%.	Adapun perbedaan penelitian yang ditulis oleh Nur Ismi terletak pada objek penelitian. Untuk objek penelitian dalam jurnal penulis adalah Balai Latihan Kerja di Kabupaten Bone. Sedangkan objek penelitian sekarang adalah Balai Latihan Kerja di Kota Surabaya. Adapun kesamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah metode penelitiannya, sama-sama memakai metode penelitian kualitatif.
8.	Efektivitas Pelaksanaan Program UPT Balai Latihan Kerja (BLK) Ponorogo Dalam	Metode yang digunakan adalah Kualitatif. Dengan Teknik pengumpulan data seperti observasi,	Cukup efektif dalam efektivitas pelaksanaan program pelatihan kerja di BLK Ponorogo untuk mengembangkan	Adapun perbedaan penelitian yang ditulis oleh Gama Firmansyah terletak pada objek penelitian. Untuk objek penelitian dalam jurnal penulis adalah Balai Latihan

No	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan Penelitian
	Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Ponorogo (Gama Firmansyah, 2021)	wawancara, dokumentasi.	kualitas sumber daya manusia. Dampak serta hasil pelaksanaan program pelatihan dapat dilihat melalui hasil laporan rekapitulasi atau monitoring penempatan lulusan pelatihan BLK Ponorogo.	Kerja di Ponorogo. Sedangkan objek penelitian sekarang adalah Balai Latihan Kerja di Kota Surabaya. Adapun persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah metode penelitiannya, yaitu sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif.
9.	Upaya UPT LTK Disnaker Kota Cirebon Dalam Mengurangi Pengangguran Melalui Program Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi. (Muhit, 2021)	Metode yang digunakan adalah kualitatif. Alat analisis yang digunakan adalah meninjau, mendeskripsikan, analisis data-data dari subjek penelitian di lapangan.	Penyelenggaraan pelatihan tenaga kerja pada UPT Latihan Tenaga Kerja Disnaker Kota Cirebon sesuai dengan perjanjian serta perintah dari pemerintah juga perundang-undangan. Usaha UPT LTK Disnaker Kota Cirebon dalam mengurangi pengangguran melalui program pelatihan kerja berbasis kompetensi yakni. Mendominasikan praktek tanpa melewati teori, dilihat melalui klasifikasi tenaga kerja saat pendaftaran pelatihan kerja dan memperbanyak kolega dengan perusahaan..	Adapun perbedaan penelitian yang ditulis oleh Ryan Abdul Muhit terletak pada objek penelitian. Untuk objek penelitian dalam jurnal penulis adalah UPT LTK Cirebon, sedangkan peneliti sekarang adalah UPT BLK Surabaya. Adapun kesamaan penelitiannya adalah metode penelitiannya adalah sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif.
10.	Peran Program Pelatihan	Metode yang digunakan adalah Kualitatif. Alat	Peran pelatihan UPT Balai Latihan Kerja Tulungagung sangat	Adapun perbedaan penelitian yang ditulis oleh Ryan Abdul Muhit terletak pada objek

No	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan Penelitian
	Kewirausahaan Dalam Meningkatkan Pemberdayaan Pengangguran Terdidik Di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Balai Latihan Kerja Tulungagung (Nikmatul Abidah, 2020).	analisis yang digunakan adalah Observasi partisipasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Reduksi Data (data reduction), Penyajian data (data display), Verifikasi	bermanfaat oleh pemberdayaan pengangguran terdidik, karena tidak hanya sebagai penyedia untuk mengembangkan usaha yang telah ada, selain itu memberikan dampak positif oleh setiap peserta ataupun alumni. Melainkan BLK juga tentu melaksanakan pendampingan setelah pelatihan, berbentuk tempat untuk konsultasi dan pemberian informasi terpaut pengembangan usaha.	penelitian. Untuk objek penelitian dalam jurnal penulis adalah UPT LTK Disnaker Kota Cirebon. Sedangkan objek penelitian sekarang adalah Balai Latihan Kerja di Kota Surabaya. Adapun kesamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah metode penelitiannya, sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif.

2.3. Kerangka Konseptual

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Berikut kerangka konseptual dibawah, menjelaskan bahwa adanya jumlah penduduk yang tinggi menyebabkan angka TPAK dan TPT mengalami fluktuasi. Untuk mengurangi angka pengangguran pemerintah membuat program pelatihan kerja di UPT Balai Latihan Kerja Surabaya dapat diukur menggunakan indikator reaksi, pembelajaran, perilaku dan hasil dengan teknik pengumpulan kuisisioner dan wawancara untuk mengetahui seberapa efektivitas program pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja Surabaya dalam mengentaskan pengangguran.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Dalam penulisan skripsi yang berjudul “Efektivitas Program Pelatihan Kerja Bidang Bisnis dan Manajemen Di Balai Latihan Kerja Surabaya Dalam Upaya Pengentasan Pengangguran Di Kota Surabaya” peneliti menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Metode penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang berasaskan terhadap filsafat postpositivisme yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek alamiah, dimana peneliti merupakan instrumen kunci (Sugiyono, 2019). Peneliti menggunakan kualitatif untuk mengetahui fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian. Subjek penelitian meliputi perilaku, motivasi, Tindakan, persepsi dan lain sebagainya, secara holistic dan dengan cara deskripsi dengan memanfaatkan metode ilmiah (Nikmatul Abidah, 2020).

Sedangkan dari jenis penelitiannya adalah deskriptif, yaitu melukiskan mengenai perseorangan, golongan, Lembaga dan lainnya dengan definit waktu secara intensif. Tujuan dari penelitian ini yaitu upaya untuk mendapatkan manfaat, proses menganalisis, mendapatkan pengetahuan serta pengenalan yang komprehensif juga lengkap dari perseorangan, golongan atau Lembaga, serta mendapatkan representasi mengenai pelaksanaan Balai Latihan Kerja Surabaya dan bagaimana efektivitas program pelatihan Balai Latihan Kerja Surabaya dalam upaya pengentasan pengangguran di Kota Surabaya.

3.2. Tempat atau Lokasi Penelitian

Dengan penelitian ini, lokasi penelitian berada di UPT Balai Latihan Kerja Kota Surabaya yang beralamatkan di Jalan Dukuh Menanggal III Nomor 29, Dukuh Menanggal, Kecamatan Gayungan, Kota Surabaya, Jawa Timur 60234.

3.3. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian kualitatif, data yang dikumpulkan umumnya berbentuk kata-kata, gambar-gambar, dan tidak dominan pada angka-angka, jika ada angka-angka sifatnya hanya sebagai penunjang. Data yang dimaksud meliputi transkrip wawancara, catatan data lapangan, foto, dokumen pribadi, nota serta catatan lainnya. Berdasarkan sumbernya jenis data terbagi menjadi dua yaitu, data primer serta data sekunder. Data primer merupakan data yang diakumulasikan langsung dengan peneliti dengan cara refleksi dari sumbernya. Sementara itu, data sekunder merupakan data yang diperoleh peneliti melalui seluruh sumber data yang telah ada. (Subagiyo Rokhmat, 2017). Dalam penelitian ini, jenis data dapat dikategorikan sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer yaitu data yang didapatkan atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh peneliti. Data primer disebut dengan data baru ataupun data asli. Contoh, observasi, kuesioner, wawancara, dan lainnya. Data primer terdapat 3 hal, sebagai berikut: (Arikunto Suharsimi, 2002)

- a) *Person*, merupakan sumber data yang dapat memberikan data berupa jawaban lisan melalui wawancara dan berupa jawaban tulisan melalui kuisisioner. Jika dalam konteks penelitian disebut juga dengan informan. Informan dalam

wawancara penelitian ini adalah pihak yang berkaitan pada UPT BLK Surabaya seperti, pegawai BLK Surabaya yaitu Bapak Yudo selaku KASI Pengembangan dan Pemasaran, Ibu Faizah selaku salah satu instruktur kejuruan bisnis dan manajemen dan 10 peserta pelatihan kejuruan bisnis dan manajemen. Sedangkan, informan dalam kuisioner disebut dengan responden. Responden dalam penelitian ini adalah 47 peserta pelatihan BLK Surabaya bidang bisnis dan manajemen

- b) *Place*, merupakan asal muasal data yang didapatkan melalui representasi mengenai suasana serta keadaan yang berjalan, juga bertautan dengan pembahasan yang dikaji dalam penelitian. Penelitian ini menyediakan dua bentuk data yaitu kondisi diam serta bergerak. Keadaan diam contohnya ruang BLK, sarana serta prasarana. Sedangkan, keadaan bergerak contohnya kegiatan pegawai, aktivitas peserta pelatihan, serta kegiatan lainnya.
- c) *Paper*, merupakan asal muasal data dari dokumen, arsip serta dokumen sah lainnya. Dokumen tersebut antara lain: struktur organisasi, data pengurus dan karyawan UPT BLK, data jumlah peserta pelatihan, data prospek alumni di dunia kerja.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang didapatkan oleh peneliti yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Contohnya data yang terdapat pada area khusus, sebagaimana kantor, perpustakaan dan lainnya. (Iqbal Hasan, 2004). Data sekunder berperan dalam memenuhi dalam menelaah juga sebagai mempererat kesimpulan yang didapatkan melalui hasil penelitian.

Data sekunder digunakan dalam penelitian ini adalah arsip-arsip yang berkaitan dengan penyusunan laporan penelitian, dokumen tertulis tentang penyelenggaraan pelatihan kerja, brosur pelatihan, foto kegiatan di UPT Balai Latihan Kerja Surabaya.

3.4. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan suatu define yang terkait variable yang dirumuskan menurut karakteristik variable tersebut yang dapat dipelajari. (def opr) Berikut ini definisi operasional dalam penelitian ini:

1. Efektivitas

Efektivitas yaitu suatu kondisi dimana tepat dalam memilih tujuan yang akan digapai serta sarana yang diterapkan serta kemampuan yang dimiliki, sehingga tujuan yang diinginkan akan tercapai dan hasil yang memadai. suatu efektivitas dapat diukur melalui tingkat perolehan dari suatu organisasi yang mana semakin tinggi pencapaian target yang diperoleh, maka makin tinggi efektivitasnya. Efektivitas membuktikan kesuksesan dari aspek terlaksana tidaknya terhadap tujuan yang telah ditetapkan. Apabila hasil dari suatu aktivitas menuju sesuai tujuan, maka efektivitas semakin tinggi (Nur Ismi, 2020). Penelitian ini efektivitas diperlukan untuk mengukur seberapa efektivitas program pelatihan BLK Surabaya dengan menggunakan beberapa indikator, yaitu rekasi, pembelajaran, perilaku dan hasil.

2. Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja yaitu proses kegiatan pelatihan dengan menggunakan metode atau teknik secara konseptual dengan tujuan untuk mengembangkan keterampilan serta kecakapan kerja pada seseorang ataupun sekelompok (M. Sahanggamu & L. Mandey, 2014). Penelitian ini pelatihan kerja yang dimaksud adalah peserta pelatihan yang melakukan pelatihan kerja di BLK Surabaya.

3. Pengangguran

Pengangguran merupakan suatu kondisi di mana seseorang yang tergolong dalam angkatan kerja hendak memperoleh pekerjaan, namun belum mendapatkannya. Pengangguran terjadi disebabkan karena adanya ketidakseimbangan dalam pasar tenaga kerja. Hal tersebut menyatakan bahwa kuantitas tenaga kerja yang ditawarkan lebih banyak daripada kuantitas tenaga kerja yang diminta (Mankiw, 2013). Penelitian ini, pengangguran yang dimaksud adalah untuk mengetahui seberapa efektivitas program BLK Surabaya dalam mengentaskan pengangguran.

3.5. Populasi

Populasi merupakan wilayah penyangkutan yang terbentuk atas subyek atau obyek yang memiliki mutu serta kekhususan yang diputuskan oleh peneliti guna ditelaah lalu diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh peserta pelatihan bidang bisnis dan manajemen dengan subkejuruan *Junior Administrative Assistant*, Teknisi Akuntansi Junior dan Junior Sekretaris.

Tabel 3.1 Populasi Peserta Pelatihan Kejuruan Bisnis dan Manajemen 2023

No.	Kelas	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1.	<i>Junior Administrative Assistant</i>	5	10	15
2.	Teknisi Akuntansi Junior	3	13	16
3.	Junior Sekretaris	2	14	16
TOTAL		10	37	47

Sumber: Data BLK Surabaya, 2023

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan usaha yang dipakai oleh peneliti guna memperoleh data. Metode akumulasi data juga didefinisikan suatu upaya guna memperoleh data yang dibutuhkan serta dilaksanakan secara terstruktur dengan kebijakan yang konvensional. Teknik penelitian yang dibutuhkan adalah teknik pengumpulan data mana yang paling sesuai sehingga dapat dikatakan dengan data yang valid. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini untuk yang metode kualitatif dilakukan dengan wawancara, observasi dan dokumentasi (Arikunto Suharsimi, 2002).

1. Wawancara (*interview*)

Wawancara yaitu teknik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan kepada responden juga mencatat atau merekam jawaban yang diberikan oleh responden. Pada metode ini peneliti serta responden berhadapan langsung (*face to face*) untuk memperoleh informasi secara lisan untuk memperoleh data yang dapat menerangkan permasalahan

penelitian. (Lexy J Moleong, 2012) Wawancara dalam penelitian ini menggunakan wawancara secara terstruktur guna memperoleh data yang valid dan lebih mendalam. Dalam penelitian ini, peneliti akan melaksanakan wawancara bersama Kepala atau penata laksana UPT Balai Latihan Kerja Surabaya, instruktur peserta BLK dan 10 peserta pelatihan BLK, 5 yang sudah memiliki pengalaman bekerja dan 5 belum memiliki pengalaman bekerja.

2. Observasi

Observasi yaitu kegiatan yang dilaksanakan oleh peneliti dengan melihat serta mendengarkan apa yang dilakukan juga diperbincangkan oleh masyarakat dalam aktivitas kehidupan sehari-hari. (Sugiyono, 2019). Metode observasi yaitu metode akumulasi data dengan taktik mencermati suatu subjek maupun objek lalu ditulis secara terstruktur tentang kejadian yang diteliti. (Nikmatul Abidah, 2020). Dalam penelitian ini, peneliti datang ke tempat penelitian namun tidak mengikuti kegiatan di tempat penelitian. Metode ini digunakan untuk mengetahui gambaran umum instansi dan kondisi pelatihan di UPT Balai Latihan Kerja Kota Surabaya saat proses pelatihan berlangsung.

3. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu keterangan kejadian yang telah lampau. Dokumentasi dapat berupa gambar, kata-kata atau karya-karya momomental dari seseorang. Hasil penelitian bakal lebih kredibel asalkan dibantu dengan foto ataupun karya seni tulis yang ada (Sugiono, 2012).

Dalam penelitian ini, peneliti juga akan menggunakan teknik ini. Data yang dibutuhkan antara lain data tertulis dari pihak lembaga, profil institusi, struktur organisasi serta referensi lain yang menunjang untuk data penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti bakal mengakumulasi bukti, berupa foto ataupun rekaman saat pengamatan serta wawancara di UPT Balai Latihan Kerja Surabaya.

4. Metode Angket atau Kuisisioner

Angket atau kuisisioner adalah alat dukung pengumpulan data guna mendapatkan informasi dari responden. Angket atau kuisisioner dibuat berupa daftar pertanyaan atau pernyataan guna memperoleh data penelitian yang disebar kepada responden untuk diisi lalu dikembalikan kepada peneliti (Djajanegara, 2020).

Menurut Riduwan (Afriansyah, 2016) angket atau kuisisioner dibedakan menjadi dua jenis, diantaranya angket terbuka serta angket tertutup. Angket terbuka merupakan angket yang diajukan dalam gambaran sederhana hingga responden bisa menyerahkan jawaban seimbang dengan kondisi dan keinginannya. Sementara itu, kuisisioner tertutup merupakan angket yang diajukan dalam gambaran sedemikian rupa hingga responden dapat menetapkan salah satu jawaban yang seimbang sesuai kondisinya dengan cara memilih tanda silang (x) ataupun tanda centang (v).

Dalam angket penelitian ini menggunakan pengukuran skala Likert. Skala Likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur pendapat, tanggapan seseorang maupun kelompok tentang suatu fenomena atau

kejadian sosial. Skala ini adalah suatu skala psikometrik yang umumnya diimplementasikan dalam angket ataupun kuisisioner dalam bentuk survei, tergolong dalam penelitian survey deskriptif (Febtriko & Puspitasari, 2018). Dalam penelitian ini, angket atau kuisisioner dibuat untuk mengetahui tingkat kepuasan terhadap peserta pelatihan yang disebarkan kepada peserta pelatihan di bidang bisnis dan manajemen.

3.6. Teknik Analisis Data

Pada teknik analisis data, peneliti menggunakan analisis model Miles dan Huberman. Miles dan Huberman (1984) mengutarakan bahwa kegiatan dalam kajian data kualitatif dijalankan secara interaktif serta berjalan secara berkesinambungan hingga selesai sampai datanya telah jemu. Aktivitas kajian data, yaitu data *reduction*, data *display* dan *verification* (Sugiyono, 2019).

1. Data *Reduction* (Reduksi Data)

Mereduksi data berarti meringkas, memilah dan memilih peristiwa yang pokok, memfokuskan pada yang penting, mencari tema dan pola. Sehingga data yang sudah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih detail serta memudahkan peneliti guna melakukan pengumpulan data selanjutnya serta mencarinya apabila dibutuhkan. Tahap ini peneliti memilah data dengan cara memilih data yang penting, menarik dan bermanfaat. Adapun membuang data yang sekiranya tidak diperlukan.

2. Data *Display* (Penyajian Data)

Selepas data direduksi, tahap selanjutnya yaitu menampilkan data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data dapat berupa uraian singkat,

diagram, hubungan antar kategori, bagan alir dan lainnya. Dalam konteks ini, Miles dan Huberman (1984) menyatakan bahwa teks naratif paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif. Dalam penelitian ini, peneliti akan menguraikan data berisi mengenai laporanm hasil kegiatan yang telah disatukan dari hasil pengamatan atau hasil wawancara yang mengaitkan narasumber yang berkedudukan penting dalam proses pengumpulan data seperti, Pengelola kegiatan BLK, instruktur pelatihan BLK serta setiap orang yang berkedudukan penting dalam kegiatan BLK Surabaya, juga deskripsi informasi lainnya seperti program kerja, pelaksanaan pembelajaran, foto dan sumber publikasi lainnya.

3. *Verification* (Verifikasi)

Setelah data direduksi dan disajikan, langkah terakhir merupakan menarik kesimpulan dan validasi. Kesimpulan awal yang disediakan masih bersifat tentative dan dapat berubah jika tidak didapati bukti yang kuat untuk membantu tahap pengumpulan selanjutnya. Tetapi, kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal merupakan kesimpulan kredibel jika didukung oleh bukti yang valid serta konsisten saat peneliti kembali ke lapangan untuk mengumpulkan data.

3.7. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu teknik guna menaksir ketepatan antara data yang terhimpun dengan data yang aktual pada objek yang diteliti. Instrumen

yang valid artinya alat ukur yang digunakan untuk memperoleh data agar data yang dihitung dapat dinyatakan sebagai data yang valid. Instrumen penelitian dapat dinyatakan valid apabila dapat menetapkan atau memperbaiki data variabel yang diteliti secara tepat (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini, yang peneliti lakukan adalah dengan mengumpulkan semua skor yang diperoleh dari responden, lalu skor tersebut diolah menggunakan SPSS dengan Teknik *Coefficient Correlation Pearson*. Pengujian ini memakai taraf signifikansi 0,05. Jika nilai signifikansi $T_{hitung} \geq T_{tabel}$ maka item dari pernyataan tersebut dapat dinyatakan valid. Apabila nilai signifikansi $T_{hitung} \leq T_{tabel}$ maka item dari pernyataan tersebut dapat dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat ukur suatu kuisioner yang memiliki indikator serta variable atau konstruk. Sebuah kuisioner dikatakan reliabel jika jawaban dari seseorang terhadap pernyataan yaitu stabil dari waktu ke waktu (Imam Ghozali, 2016). Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Internal Consistency Realibility* dengan menggunakan koefisien realibilitas alpha chronbach (α).

Tabel 3.2 Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha

Alpha	Tingkat Reliabilitas
0,00-0,20	Kurang Reliabel
0,21-0,40	Sedikit Reliabel
0,41-0,60	Cukup Reliabel
0,61-0,80	Reliabel
0,81-1,00	Sangat Reliabel

Guna mengetahui sebuah jawaban dari kuisisioner reliabel atau tidaknya, maka dibutuhkan untuk melakukan sebuah uji reliabilitas dengan bantuan SPSS. Berikut tabel 3.2 diatas merupakan tingkat reliabilitas berdasarkan nilai alpha. Jika hasil koefisien alpha lebih besar dari taraf signifikansi 0,06 atau 60% maka jawaban dari kuisisioner tersebut dapat dinyatakan reliabel, jika hasil koefisien alpha lebih kecil dari taraf signifikansi 0,06 atau 60% maka jawaban dari kuisisioner tersebut dinyatakan tidak reliabel.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB IV

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Objek Penelitian

4.1.1. Sejarah Singkat Balai Latihan Kerja Surabaya

Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja Surabaya atau yang biasa dikenal dengan BLK Surabaya didirikan pada tahun 1979 dengan dukungan dana dari Bank Dunia (*World Bank*). BLK diresmikan oleh Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia dengan Dr. Harun Zein pada tanggal 19 Maret 1980, dengan nama Pusat Latihan Kerja (PLK) Surabaya yang terletak di Jl. Dukuh Menanggal III/29 Kecamatan Gayungan, Kota Surabaya yang memiliki luas seluruh 48.470m². Saat tahun 1990 nama PLK Surabaya diganti menjadi Balai Latihan Kerja Industri (BLKI).

Pada tahun 2000 saat diselenggarakan otonomi daerah nomeklatur BLKI berganti menjadi Balai Latihan Instruktur dan Pengembangan (BLKIP) Surabaya. Berdasarkan Peraturan Gubernur Nomor 122 Tahun 2008 mengenai Organisasi dan Tata Kerja UPT Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Kependudukan Provinsi Jawa Timur maka BLKIP Surabaya diganti menjadi UPT Pelatihan Kerja Surabaya. UPT BLK Surabaya telah meraih ribuan tenaga kerja yang ahli serta terampil yang bekerja di perusahaan-perusahaan Nasional maupun Multinasional melalui bermacam pelatihan berbasis kompetensi yang telah dilaksanakan selama lebih dari 30 tahun.

Pada era ini dan waktu yang akan datang, mengingat persaingan tenaga kerja secara global yang semakin selektif, kualitas sumber daya manusia menjadi sangat krusial. Partisipasi UPT BLK Surabaya sebagai lembaga pelatihan atas pemerintah dalam memperoleh tantangan saat ini yaitu menumbuhkan daya saing tenaga kerja Indonesia melalui pelatihan berbasis kompetensi, uji kompetensi dan sertifikasi keahlian. Dalam melaksanakan uji kompetensi UPT BLK Surabaya berkolaborasi dengan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) dan Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP).

Adanya kelengkapan peralatan yang layak serta instruktur-instruktur senior yang telah mempunyai sertifikasi asesor, UPT BLK Surabaya memperoleh akreditasi sebagai Tempat Uji Kompetensi (TUK) untuk kejuruan Teknik Las, Teknik Otomotif (R2&R4), Teknik Manufaktur, Teknik Listrik serta Teknik Informasi dan Komunikasi (TIK). Dalam mendukung penyerapan lulusan oleh UPT BLK Surabaya mengadakan layanan kios “3 in 1” yang merupakan bentuk pelayanan guna mencari peluang lowongan pekerjaan secara daring serta Bursa Kerja Khusus (BKK) yang dapat digunakan oleh lulusan serta perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja. Pada tanggal 24 Desember 2010 UPT BLK berhasil memperoleh sertifikasi ISO 9001:2008 yaitu keterangan legalisasi keberhasilan dibidang Manajemen Mutu.

4.1.2. Visi, Misi dan Strategi Balai Latihan Kerja Surabaya

A. Visi:

Mewujudkan UPT Balai Latihan Kerja Surabaya sebagai Lembaga Pelatihan bertaraf internasional yang Unggul dan Profesional.

B. Misi:

1. Menyelenggarakan Pelatihan Tenaga Kerja dan Pencari Kerja.
2. Menyelenggarakan Pengembangan Sumber Daya Pelatihan.
3. Menyelenggarakan Pelayanan Jasa Produksi dan Konsultasi.
4. Melaksanakan Pelayanan Prima pada Masyarakat.
5. Melaksanakan Uji Kompetensi (UJK) dan Sertifikasi.

C. Strategi:

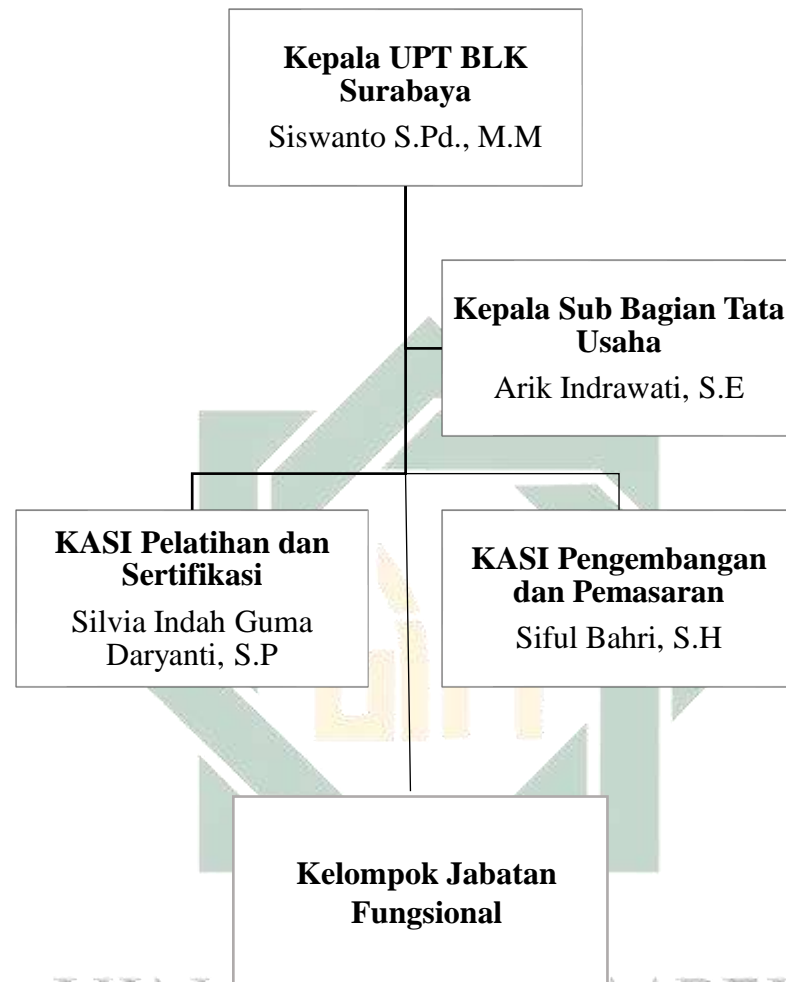
1. Meningkatkan Kualitas dan Kuantitas Sumber Daya Instruktur.
2. Menyiapkan sarana dan prasarana Pelatihan.
3. Menjalinkan Kerjasama dengan Instansi Pemerintah dan Swasta.
4. Meningkatkan promosi Pelatihan Jasa Produksi dan Konsultasi.
5. Mengembangkan Methodologi dan Kurikulum Pelatihan Berbasis Kompetensi (*CBT*).
6. Mengoptimalkan Program 3 in 1 (Pelatihan, Sertifikasi dan Penempatan).
7. Melayani Program Pelatihan sesuai dengan kebutuhan Pasar Kerja (*Training Need Analysis*).

4.1.3. Struktur Organisasi Balai Latihan Kerja Surabaya

Berikut ini merupakan struktur organisasi Balai Latihan Kerja

Surabaya:

Gambar 4.1 Struktur Organisasi BLK Surabaya



Sumber: UPT Balai Latihan Kerja Surabaya, 20 Maret 2023

Jumlah sumber daya manusia atau personal di BLK Surabaya berjumlah 65 orang, dengan rician sebagai berikut:

Struktural	: 4 Orang
Fungsional Instruktur	: 17 Orang
Staff Administrasi	: 8 Orang

PTT (Pegawai Tidak Tetap)	: 7 Orang
Asisten Instruktur	: 11 Orang
Tenaga Outsourcing	: 18 Orang
TOTAL	: 65 Orang

Tenaga instruktur di UPT BLK Surabaya merupakan sumber daya manusia yang berpengalaman serta tidak sedikit dari instruktur UPT BLK Surabaya merupakan lulusan jenjang pendidikan maupun pelatihan baik dalam negeri maupun luar negeri. Bahkan banyak diantaranya telah memiliki setifikasi asesor.

4.1.4 Sarana dan Prasarana

Dalam kegiatan operasionalnya BLK Surabaya memiliki sarana dan prasarana sebagai berikut:

- a. Ruang Teori/Kelas : 10
- b. Ruang Praktek/*workshop* : 12
- c. Perpustakaan : 1
- d. Auditorium/Aula : 2
- e. Ruang rapat : 1
- f. Sarana olahraga : 1
- g. Masjid/Mushola : 1
- h. Kantin : 1
- i. Asrama dengan kapasitas : 250 Orang

4.2. Deskripsi Hasil Penelitian

Balai Latihan Kerja (BLK) merupakan tempat dilaksanakannya proses Latihan kerja untuk peserta pelatihan agar mampu serta menguasai suatu jenis juga tingkat kompetensi kerja guna mempersiapkan dirinya dalam memasuki dunia kerja. BLK terdapat diberbagai daerah Indonesia, salah satunya berada di Kota Surabaya yaitu UPT Balai Latihan Kerja Surabaya yang dibawah naungan Pemerintah provinsi Jawa Timur Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi. BLK Surabaya merupakan tempat pelatihan yang dilengkapi dengan sertifikasi untuk para peserta pelatihan kerja di BLK Surabaya. Seperti yang diungkapkan oleh Bapak Yudo selaku Kepala Seksi Pengembangan dan Pemasaran BLK Surabaya, yaitu:

“tujuannya dari BLK Surabaya yang sesuai dari visi dan misi kami ya, itu mengentaskan pengangguran, sasarannya yaitu lulusan SMA/SMK dan para pencari kerja, juga para pencari kerja ini ada yang dari korban PHK. Jadi korban PHK bisa ikut pelatihan disini. Selain itu kita juga melengkapi dengan sertifikasi kompetensi. Jadi selain mereka pelatihan disini itu juga dilengkapi dengan sertifikat kompetensi, jadi tidak hanya selesai pelatihan saja, jadi mereka sudah dibekali dengan sertifikat kompetensi tadi.” (Yudo, komunikasi langsung oleh Meyta Fiola, 24 Januari 2023)

Program pelatihan di BLK Surabaya terdapat empat program yaitu Pelatihan institusional, pelatihan non institusional, pelatihan swadana dan Calon Pekerja Migran Indonesia. Seperti yang diungkapkan oleh Bapak Yudo selaku Kepala Seksi Pengembangan dan Pemasaran BLK Surabaya, yaitu:

“untuk yang pelatihan institusional itu berbasis kompetensi (PBK) ya, kebanyakan pakai PBK sih kita. Kalo untuk non institusional biasanya kita dari MTU (Mobile Training Unit) Cuma kalo MTU dilaksanakan di lokasi. Jadi masyarakat atau kelurahan atau kecamatan tersebut mengajukan proposal ke BLK, kita lihat dulu kira-kira dari pengajuan ini ada apa nggak

program pelatihan di BLK. Kalo swadana itu dari industri, biasanya untuk upgrading pegawainya tetapi kalo untuk itu, program pelatihannya dari sana biasanya. Jadi dari industry mengajukan proposal, kita lihat dulu kira-kira BLK bisa tidak menjalankan program yang diminta dari proposal itu. Kalau CPMI itu program buat membekali calon pekerja yang akan bekerja di luar Indonesia begitu” (Yudo, komunikasi langsung oleh Meyta Fiola, 24 Januari 2023)

Adapun jenis kejuruan yang disediakan oleh BLK Surabaya, sebagai berikut:

Tabel 4.1 Kejuruan di UPT BLK Surabaya

No.	Kejuruan	Sub Kejuruan
1.	Otomotif	Teknisi Sepeda Motor Injeksi 1&2
		Pemeliharaan Kendaraan Ringan System Injeksi
2.	Las	Las 3 G Angkatan 1&2
		Las 1 G
3.	Listrik dan Elektronika	Operator Otomasi PLC Angkatan 1&2
		Pelatihan Pemasangan Instansi Otomasi Listrik Industry 1
		Pengoperasian Kontrol Kelistrikan Dan Pneumatic Berbasis PLC 1&2
		Teknisi Embedded System 1
4.	Teknik Manufaktur	Otomasi Elektronika Industry
		Pengoperasian Mesin CNC 1&2
5.	Teknik Manufaktur	Pengoperasian Mesin CNC Milling
		Garmen Apparel
6.	Bisnis dan Manajemen	Pembuatan Sampel Garmen
		Pengelolaan Administasi Perkantoran
7.	TIK	Junior Administrative Assistant
		Teknisi Akuntansi Junior
		Junior Sekretaris
		Customer Service
		Public Speaking
		Digital Marketing
8.	Pariwisata	Design Grafis Madya
		Practical Office Advance
		Teknisi Pemasangan Jaringan Computer
		Restaurant Attendent

Sumber: Data Sekunder, BLK Surabaya 2023

Guna menunjang keperluan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan primer atau dunia industri, UPT BLK Surabaya menyelenggarakan program pelatihan, sebagai berikut:

1. Pelatihan Institusional

Pelatihan berbasis kompetensi merupakan pelatihan yang merujuk terhadap kompetensi tertentu. Pelatihan ini termasuk dalam pelatihan institusional dimana para peserta pelatihan mengikuti pelatihan dengan menggunakan fasilitas sarana serta prasarana yang ada di BLK Surabaya dan setiap tahunnya diselenggarakan hampir setiap bulan, namun setiap gelombang tidak semua jenis kejuruan diadakan karena BLK Surabaya memiliki rancangan untuk pelatihan selama setahun dimana dibukanya pelatihan sudah disesuaikan dengan sumber daya pelatihan di BLK Surabaya. Pelaksanaan pelatihan tersebut di BLK Surabaya sendiri sumber dananya berasal dari APBN dan APBD. Terdapat beberapa paket Jam Pelatihan (JP) yang disediakan oleh BLK, diantaranya Paket 120 JP, paket 240 JP, paket 280 JP, paket 320 JP, paket 360 JP, paket 480 JP. Jam Pelatihan (JP) tersebut telah disesuaikan dengan skema unit kompetensi suatu pelatihan. Peserta hanya dapat memilih pelatihan apa yang ingin diikuti dimana pelatihan tersebut sudah satu paket dengan JP tersebut. pelaksanaan pelatihan dilaksanakan pada hari kerja, hari senin sampai dengan jum'at mulai pukul 08.00 sampai dengan 15.00. Setiap peserta pelatihan mendapatkan fasilitas yang diberikan oleh BLK Surabaya meliputi beberapa seragam, ATK, tas ransel, bahan pembelajaran, modul dan lain sebagainya. Dalam pembelajaran pelatihan berbasis kompetensi ini untuk semua kejuruan menerapkan 70% praktek serta 30% teori. Setelah selesai pelatihan, BLK Surabaya memiliki 2 jenis sertifikat, yakni sertifikat pelatihan serta sertifikat BNSP. Untuk sertifikat pelatihan, seluruh peserta mendapatkannya terlepas lulus serta tidaknya peserta. Sedangkan untuk sertifikat BNSP hanya didapatkan oleh peserta yang dianggap

kompeten. Setelah selesai pelatihan BLK Surabaya juga mengadakan monitoring terhadap peserta terkait pemagangan dan penempatan kerja dengan cara menghubungi satu persatu alumni peserta pelatihan. Diadakannya monitoring guna melihat sejauh mana tingkat keberhasilan pelatihan yang diadakan oleh BLK Surabaya serta digunakan untuk peningkatan pelatihan selanjutnya.

2. Pelatihan Non Institusional

Pelatihan Non Institusional termasuk dalam pelatihan non institusional, salah satunya adalah *Mobile Training Unit* (MTU) yang merupakan program pelatihan dimana pemohon seperti Kecamatan, Kelurahan atau lembaga mengajukan proposal kepada pihak BLK untuk mengadakan pelatihan. Pihak BLK menyediakan seluruh komponen pelatihan meliputi instruktur, sarana dan prasarana, fasilitas seperti tas, modul sebagai bahan pembelajaran, ATK, flashdisk, masker, makan siang, snack, 2 sertifikat dan mendatangi tempat latihan pemohon. Pemohon diminta menyiapkan peserta dan tempat atau lahan untuk proses pelatihan. Dalam kegiatan tersebut dilaksanakan selama ± 33 hari/260 jam. Peserta yang mengikuti program MTU tersebut yang telah lulus dimonitoring oleh BLK Surabaya dengan cara menghubungi secara pribadi atau melalui grup chat.

3. Pelatihan Swadana

Pelatihan swadana merupakan jenis pelatihan yang diselenggarakan oleh UPT BLK Surabaya dimana biaya pelatihan dibebankan pada peserta pelatihan.

Pelatihan tersebut bisa dilaksanakan secara individu maupun kelompok. Pada akhir pelatihan akan dilakukan uji kompetensi khususnya kejuruan Teknik listrik, teknik manufaktur/mesin logam, teknik las, teknik otomotif (R2&R4) serta TIK. Paket swadana dibuka untuk semua kejuruan dimana waktu dan lama pelatihan disesuaikan dengan permintaan peserta. Waktu pelaksanaan pelatihan swadana tersebut menyesuaikan kebutuhan dari peserta, terutama peserta karyawan.

4. Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI)

Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) merupakan salah satu program UPT Balai Latihan Kerja Surabaya yang bertujuan untuk membekali calon pekerja yang akan bekerja di luar Indonesia. Program CPMI tersebut diadakan oleh UPT BLK Surabaya sejak tahun 2020 dan menyediakan 3 paket yaitu Bahasa, Audio Video, las 1G. Pelaksanaan program ini bekerjasama dengan perusahaan penempatan CPMI. Syarat untuk mendaftar CPMI adalah fotocopy KTP, fotocopy Ijazah terakhir. Peserta sudah disiapkan oleh perusahaan penempatan CPMI dan setelah selesai pelatihan peserta juga mendapatkan sertifikat dari UPT BLK Surabaya.

4.3 Analisis Data

4.3.1 Implementasi Program Pelatihan Kerja Bidang Bisnis dan Manajemen di Balai Latihan Kerja Surabaya

Balai Latihan Kerja (BLK) Surabaya memiliki salah satu tujuan untuk mewujudkan UPT BLK Surabaya yang unggul dan mengembangkan potensi sumber daya manusia seperti yang tercantum dalam visi dan salah satu misi BLK Surabaya yaitu mewujudkan UPT BLK Surabaya sebagai lembaga pelatihan bertaraf internasional yang unggul dan profesional dan menyelenggarakan pengembangan Sumber Daya Pelatihan. BLK terdapat tiga program pelatihan diantaranya pelatihan institusional, pelatihan non institusional dan pelatihan swadana.

Pelaksanaan program pelatihan di BLK Surabaya dibuat sesuai jadwal yang telah ditetapkan tiap tahunnya. Kegiatan pelatihan diawali dengan proses pendaftaran. Peserta pelatihan saat mendaftar pelatihan dapat memilih kejuruan yang telah diadakan oleh BLK. Persyaratan untuk menjadi peserta di BLK Surabaya tidak dibatasi asal KTP selama mereka berkomitmen untuk mengikuti pelatihan hingga akhir. Terdapat maksimal usia untuk menjadi peserta pelatihan yaitu 45 tahun selama peserta tersebut mampu mengikuti pelatihan dengan baik

Berikut hasil wawancara dengan Bapak Yudo selaku Kepala Seksi Pengembangan dan Pemasaran BLK Surabaya, yaitu:

”pendaftarannya itu bisa dilakukan offline maupun online, kalau offline itu datang ke BLK ya kalau online by QR setelah mereka daftar, mereka masuk ke tahap seleksi. Dalam seleksi ini ada 2 tahap yang harus dilakukan. Satu itu mengikuti minat dan bakat jadi kayak tes psikologi gitu untuk mengetahui kira-kira kompetensinya peserta itu dimana, kira-kira linier apa tidak dengan pelatihan yang akan diberi. Yang kedua melakukan tes potensi akademik (TPA). Yang ketiga wawancara dengan instruktornya” (Bapak Yudo, komunikasi langsung oleh Meyta Fiola, 24 Januari 2023)

Berdasarkan wawancara diatas dapat dijelaskan bahwa proses pelatihan dimulai dengan pendaftaran yang dapat dilakukan dengan cara *offline* dan *online*. Calon peserta pelatihan dapat memilih salah satu dari dua cara pendaftaran, yang pertama dengan datang langsung ke UPT BLK Surabaya dengan syarat calon peserta pelatihan diminta untuk melengkapi berkas pendaftaran, diantaranya:

1. Foto Copy KTP/KK 1 lembar
2. Foto Copy Ijazah Terakhir/SKL 1 lembar
3. Foto 3x4 (2 lembar)

Pendaftaran pelatihan cara yang kedua yaitu daftar via online. Calon peserta pelatihan dapat melakukan pendaftaran dengan cara via online dengan scan QR atau link yang disediakan. Calon peserta pelatihan yang telah melaksanakan pendaftaran, untuk menuju tahap selanjutnya yaitu melakukan seleksi. Seleksi ini terdiri dari tes tulis (tes psikologis dan TPA) secara online dan wawancara.

Berikut hasil wawancara dengan Bapak Yudo selaku Kepala Seksi Pengembangan dan Pemasaran BLK Surabaya, yaitu:

“nah setelah selesai seleksi, kita ambil 16 besar dan beberapa cadangan lalu kita umumkan untuk daftar ulang, kalau daftar ulang terpenuhi baru kita baru mulai pelatihan. Selesai pelatihan itu kita sertifikasi. Sertifikasinya itu uji kompetensi ya, yang BNSP. Jadi mereka keluar dari BLK itu punya 2 sertifikat. Sertifikat pelatihan dari BLK Surabaya dan sertifikat kompetensi dari BNSP, karena dari pemerintah itu peserta itu harus mempunyai sertifikat kompetensi. untuk pelatihannya itu menerapkan teori 30% dan 70% praktek dan berlaku untuk semua jurusan ” (Bapak Yudo, komunikasi langsung oleh Meyta Fiola, 24 Januari 2023)

Dari wawancara tersebut dapat dijelaskan bahwa, setelah selesai seleksi, pihak BLK mengambil 16 peserta yang lolos dan 3-5 peserta untuk cadangan. Calon peserta yang lolos dan cadangan tersebut dapat melakukan pendaftaran ulang di UPT BLK Surabaya dengan membawa beberapa berkas persyaratan yang telah ditentukan. Setelah melakukan pendaftaran ulang, peserta pelatihan mulai untuk kegiatan pelatihan hingga selesai sesuai dengan waktu yang ditentukan. Pada waktu pelatihan selesai peserta yang lulus pelatihan diberikan 2 sertifikat dari BLK dan dari BNSP. Dengan komposisi tipe paket pelatihan terdapat 70% praktek dan 30% teori yang berlaku untuk semua kejuruan.

Pada program pelatihan institusional atau Pelatihan Berbasis Kompetensi terdapat 8 kejuruan. Seperti yang dikatakan oleh Bapak Yudo selaku Kepala Seksi Pengembangan dan Pemasaran, bahwa:

“disini kita menyediakan 8 kejuruan, ada otomotif, las, listrik dan elektronika, teknik manufaktur, garmen apparel, bisnis dan manajemen, TIK dan pariwisata. Kita waktu pelatihannya kurang lebih 33 hari, kalau disini nyebutnya Jam Pelatihan (JP) ya 260 jam itu kalau dikalkulasi ke hari berarti 33 hari kerja. Dari hari senin sampai hari jum'at, hari sabtu dan minggu libur. Waktunya jam setengah 8 pagi sampai jam 3 sore.” (Bapak Yudo, komunikasi langsung oleh Meyta Fiola, 24 Januari 2023)

Dari hasil wawancara dengan Pak Yudo dapat dijelaskan bahwa dalam program pelatihan di BLK Surabaya terdapat 8 kejuruan di pelatihan institusional. Serta waktu pelaksanaan pelatihannya kurang lebih 33 hari/260 jam dan pelatihannya dilaksanakan mulai dari hari senin sampai jum'at serta dimulai pukul 8 pagi sampai pukul 3 sore.

Dana merupakan salah satu faktor utama agar dapat terlaksananya kegiatan program pelatihan kerja. Tanpa adanya dana maka kegiatan program pelatihan tidak dapat berjalan. Pada penelitian ini, peneliti akan menjelaskan mengenai sumber dana untuk pembiayaan pelatihan UPT Balai Latihan kerja Surabaya, berikut penjelasan dari Bapak Yudo:

“jadi BLK ini selama menjalankan program pelatihan sumber dananya itu berasal dari APBN sama APBD. Jadi setiap kejuruan itu anggarannya beda-beda, ada yang dari APBN dan ada yang dari APBD” (Bapak Yudo, komunikasi langsung oleh Meyta Fiola, 24 Januari 2023)

Berdasarkan penjelasan sumber dana diatas, UPT Balai Latihan Kerja selama menjalankan program pelatihan, sumber dananya berasal dari APBN dan APBD, yang dimana setiap kejuruan anggarannya berbeda ada yang dari APBN dan ada yang dari APBD. Berikut ini data kejuruan dan anggarannya tahun 2023:

Tabel 4.2 Anggaran Sumber Dana Kejuruan Tahun 2023

No.	Kejuruan	Anggaran
1.	Pemasangan Instalansi Otomasi Listrik Industri	APBD
2.	Pengelolaan Administrasi Perkantoran	APBD
3.	Teknisi AC Residential	APBD
4.	Pemasangan Instalansi Kontrol Industri Berbasis PLC	APBD
5.	Pengoperasian Mesin CNC	APBD

No.	Kejuruan	Anggaran
6.	Teknisi Akuntansi Junior	APBD
7.	Teknisi Embedded System	APBD
8.	Desain Grafis Madya	APBD
9.	Pengoperasian Kontrol Kelistrikan dan Pneumatik Berbasis PLC	APBN
10.	Teknisi Sepeda Motor Injeksi	APBN
11.	Pemeliharaan Kendaraan Ringan Sistem Injeksi	APBN
12.	Las 2G	APBN
13.	Junior Administrative Assistant	APBN
14.	Pembuatan Sampel Garmen	APBD
15.	Practical Office Advance	APBD
16.	Restaurant Attendant	APBD
17.	Pemasangan Instalansi Kontrol Industri Berbasis PLC	APBD
18.	Bahasa Jepang CPMI)	APBD
19.	Penggambaran Model 3D dengan CAD	APBD
20.	CNC Milling	APBN
21.	Junior Skretaris	APBN
22.	AC	APBN
23.	Instalansi Tenaga	APBN
24.	Pneumatik	APBD
25.	Menjahit (MTU)	APBD
26.	Junior Administrative Assistant (MTU)	APBD
27.	Digital Marketing	APBD
28.	TKJ	APBD
29.	Las 3G	APBD
30.	Telepon Selular	APBN

Sumber: Data Sekunder, UPT BLK Surabaya, 2023

Setelah selesai pelatihan, BLK menyebarkan kuisioner kepada peserta pelatihan mengenai Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) untuk evaluasi BLK. Seperti yang dikatakan oleh Bapak Yudo selaku Kepala Seksi Pengembangan dan Pemasaran, bahwa:

“kita pakai IKM (indeks kepuasan masyarakat), jadi IKM itu dari kuisioner. Jadi setelah pelatihan kita kan membutuhkan *feedback* buat evaluasi kita, dari kuisioner itu kita nilai dari 3 pertama, proses pelatihan, kedua sarpras (sarana dan prasarana) dan ketiga tenaga instrukturanya. Dari kuisioner tersebut jadilah IKM” (Bapak Yudo, komunikasi langsung oleh Meyta Fiola, 24 Januari 2023)

Dalam penelitian ini akan membahas salah satu program BLK, yaitu Program Institusional yang terdapat Program Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) yang terdapat banyak kejuruan yang terdiri dari sub kejuruan. Salah satunya adalah kejuruan Bisnis dan Manajemen dengan sub kejuruan Pengelolaan administrasi perkantoran, *Junior Administrative Assistant*, Teknisi Akuntansi Junior, Junior Sekretaris, *Customer Service*, *Public Speaking* dan Digital Marketing. Di kejuruan Bisnis dan Manajemen sebelum mereka memulai materi atau pembelajaran, diadakan apel pagi di lapangan UPT Balai Latihan Kerja Surabaya setiap hari senin sampai kamis bersama seluruh peserta dari kejuruan lainnya. Serta setiap hari jumat diadakan olahraga bersama seluruh peserta pelatihan dengan pegawai UPT BLK Surabaya sebagaimana yang dikatakan oleh Ibu Faizah selaku instruktur kejuruan Bisnis dan Manajemen:

“peserta itu datang jam 7, setengah 8 biasanya hari senin sampai kamis ya. Jadi biasanya jam setengah 8 sampai jam delapan itu ada materi kedisiplinan apel di lapangan. Materi tentang kedisiplinan, terus baris berbaris. Kemudian setelah apel mereka masuk ke kelas biasanya istirahat sebentar gitu sekitar 15 menit sebelum pembelajaran dimulai. Terus istirahat lagi jam 12 sampai jam 1 siang terus pulang jam 3. Kalo jumat masuk jam 7 kemudian olahraga bersama dan pulang tetap sama jam 3” (Ibu Faizah, komunikasi langsung oleh Meyta Fiola, 5 Mei 2023)

Selama pelatihan, peserta juga mendapat fasilitas yang diberikan oleh UPT BLK Surabaya seperti seragam, ATK, tas ransel, modul dan lain sebagainya. Seperti yang dikatakan oleh Ibu Faizah selaku instruktur dari kejuruan Bisnis dan Manajemen:

“masalah perlengkapan peserta ya, jadi di BLK itu emang ada 2 sumber dana ada yang dari kementerian atau APBN terus ada yang dari pemerintahan provinsi itu APBD Namanya. Nah kedua dana itu beda dapetnya. Kita menyesuaikan dana yang ada. Klo masalah seragam, APBN itu dapetnya 1 pakaian kerja, 1 kaos kerja dan 1 kaos olahraga. Kalau yang APBD 2 pakaian kerja dan 1 kaos olahraga. Selain seragam itu ada fasilitas lain kayak ATK, tas ransel, terus bahan pelatihan, dan modul. Jumlah modul ini tergantung program pelatihannya. Bahan pelatihannya juga beda-beda, kalau Bahasa Inggris nanti dapet kamus, kalo program pelatihannya akuntansi mereka dapet kalkulator. Jadi beda-beda tergantung program pelatihannya” (Ibu Faizah, komunikasi langsung oleh Meyta Fiola, 5 Mei 2023)

Selain itu, Ibu Faizah selaku instruktur kejuruan Bisnis dan Manajemen juga menjelaskan bahwa:

“jadi pelatihan kerja atau berbasis kompetensi itu, itu satu program pelatihan itu kan ada beberapa materi ya toh itu kita nyebutnya unit kompetensi. Jadi pelatihan di kejuruan bisman ini peserta pelatihan mempelajari banyak materi seperti public speaking, memberikan layanan kepada pelanggan, memproses buku besar, menyusun laporan keuangan, melakukan aktivitas pemasaran digital bisnis dan ritel, menangani penerimaan dan pengiriman dokumentasi dan lain sebagainya. Di setiap unit kompetensi itu kita melakukan *assessment* penilaian. Jadi setelah selesai 1 materi itu langsung diadakan penilaian di setiap unitnya itu. Jadi gak nunggu terakhir. Tapi di BLK Surabaya ini semua program pelatihannya itu diujikan oleh BNSP melalui LSP, semua peserta pelatihan yang di BLK Surabaya ini diakhir pelatihan mereka diujikan. Jadi setiap peserta pelatihan itu dapet 2 sertifikat, sertifikat dari BLK sama 1 sertifikat dari BNSP. Kalau sertifikat dari BNSP itu kan Namanya ujian pasti ada yang lulus dan ada yang nggak. Nah Ketika yang nggak lulus itu nggak dapet jadi hanya untuk orang yang lulus”

“... oh kita juga ada toleransi izin itu selama pelatihan selama 3 hari. Jadi lebih dari 3 hari itu dianggap dia sudah mundur, kalau nggak masuknya itu di awal-awal pelatihan itu kita akan mencari penggantinya karena masih diawal materinya masih sedikit, tapi kalau pelatihan sudah berjalan 2 minggu dan dia nggak masuk itu berarti dia

sudah dianggap gugur dan nggak dapet sertifikat. Tapi kita juga ada peserta itu awal dia tanda tangan di surat pernyataan bertanda tangan bermaterai menyatakan harus sanggup dari awal sampai akhir. Misalkan dia bisa keluar atau tidak mengikuti pelatihan lagi itu jika ada alasan yang kuat, salah satunya alasan yang kuat itu adalah diterima kerja. Ketika dia sudah diterima kerja kan dia gabisa ikut pelatihan, tapi dia juga harus membuktikan dengan surat keterangan dari tempat yang sudah terima dia bekerja. Serta Ketika dia mundur tanpa alasan dia harus mengembalikan fasilitas-fasilitas yang sudah dikasih” (Ibu Faizah, komunikasi langsung oleh Meyta Fiola, 5 Mei 2023)

Berdasarkan wawancara langsung bersama Ibu Faizah selaku instruktur dari jurusan Bisnis dan Manajemen peneliti menyimpulkan bahwa peserta setiap pagi sebelum pembelajaran dimulai, hari senin sampai kamis melaksanakan apel pagi dan pada hari jum'at setiap pagi olahraga bersama seluruh peserta pelatihan dengan pegawai BLK Surabaya. Peserta juga diberikan fasilitas oleh UPT BLK Surabaya seperti seragam, ATK, tas ransel, modul dan lain sebagainya. Peserta pelatihan di jurusan bisnis dan manajemen mempelajari beberapa materi yang bertautan di dunia kerja terutama di perusahaan perkantoran seperti, *public speaking*, memberikan layanan kepada pelanggan, memproses buku besar, menyusun laporan keuangan, melakukan aktivitas pemasaran digital bisnis dan ritel, menangani penerimaan dan pengiriman dokumentasi dan lain sebagainya. Setiap setelah selesai materi 1 unit kompetensi akan diadakan *assessment* penilaian dan diakhir pelatihan diadakan uji kompetensi dari BNSP. Serta peserta diberikan toleransi maksimal 3 hari izin pelatihan, jika lebih 3 hari dan tidak ada surat keterangan maka dianggap telah mengundurkan diri serta fasilitas yang diberikan juga harus dikembalikan

kepada UPT BLK Surabaya. Namun, peserta diperkenankan mengundurkan diri selama pelatihan jika mereka sudah diterima kerja dan harus menyertakan surat keterangan dari tempat dia diterima bekerja tersebut.

4.3.2 Efektivitas Program Pelatihan Kerja Bidang Bisnis dan Manajemen di Balai Latihan Kerja Surabaya Dalam Upaya Pengentasan Pengangguran Di Kota Surabaya

Pelatihan kerja yang dilakukan di UPT Balai Latihan Kerja Surabaya merupakan salah satu bentuk aktivitas pelatihan yang ditujukan untuk masyarakat yang memiliki keinginan untuk mengembangkan serta meningkatkan keterampilan yang dimiliki, sehingga dapat bersaing di dunia kerja yang tersedia di lokal, regional maupun internasional serta dapat membangun lapangan usaha sendiri. Peneliti akan memaparkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan melalui wawancara dengan menggunakan teori menurut Henry Simamora sebagai alat ukur atau indikator efektivitas program pelatihan di UPT BLK Surabaya, diantaranya: Reaksi, Pembelajaran, Perilaku dan Hasil. Adapun deskripsi hasil dari kegiatan penelitian, sebagai berikut:

1. Reaksi

Dalam pembahasan aspek reaksi ini, peneliti ingin mengetahui bagaimana reaksi atau respon peserta pelatihan terhadap program pelatihan yang diberikan oleh UPT BLK Surabaya. Untuk mengetahui hal tersebut peneliti memberikan beberapa pertanyaan saat wawancara yang ditujukan kepada peserta pelatihan

UPT BLK Surabaya. Saudara Ahamd Dani selaku peserta pelatihan dimana sebelumnya sudah pernah bekerja, dari kejuruan bisnis dan manajemen dengan sub kejuruan *Junior Administrative Assistant* yang menjelaskan bagaimana reaksinya terhadap program pelatihan seperti darimana informasi yang dia dapatkan mengenai pelatihan dan alasan memilih pelatihan di kejuruan bisnis dan manajemen, serta layanan yang diberikan oleh UPT BLK Surabaya. Berikut ini jawaban dari pertanyaan yang peneliti ajukan kepada saudara Ahmad Dani selaku peserta pelatihan:

“saya mendapatkan info tentang BLK ini awalnya dari grup WA lowongan pekerjaan. Setelah itu itu lihat di Instagram BLK lalu saya tertarik dan coba mendaftar. Habis mendaftar ada seleksinya juga seperti mengisi soal online tes potensi akademik, tahap selanjutnya interview dengan instruktur. Jika lolos hasilnya akan diumumkan di IG BLK. Lalu alasan saya memilih kejuruan bisnis dan manajemen karena relate dengan background Pendidikan saya jurusan administrasi dan pekerjaan saya saat itu sebagai staff administrasi. Untuk layanan yang disediakan BLK sudah cukup baik mulai dari informasi awal pendaftaran, seleksi, kegiatan belajar mengajar sampai uji kompetensi” (Saudara Ahmad Dani, wawancara langsung oleh Meyta Fiola, 24 Maret 2023)

Begitu pula dengan saudari Nimas selaku peserta pelatihan dari sub kejuruan *Junior Administrative Assistant* dimana sebelumnya belum pernah bekerja, berikut ini jawaban dari pertanyaan yang peneliti ajukan kepada saudari Nimas selaku peserta pelatihan:

“aku sebenarnya nggak tau tentang BLK Cuma dulu aku follow salah satu base di twitter tentang pekerjaan atau work-life, terus nemu salah satu menfess yang aku banget. Aku cek replyannya ada yang rekomin ikut BLK aja, katanya lumayan benefitnya dan bebrapa ada yang

disalurkan magang gitu. Aku sebagai jobseeker kepo dong, katanya BLK juga ada sesuai domisili, aku akhirnya nyari dan ketemu BLK Surabaya duluan, meskipun aku KTP Sidoarjo aku milih buat daftar BLK Surabaya karena lebih deket dari rumah. Pas aku daftar, aku daftarnya offline jadi dating ke BLK, nunggu pengumuman di IG BLK biasanya ada beberapa poin yang harus diisi sebelum hari H interview terus udah, nunggu hari H selkagi nunggu interview bisa disambi ngisi soal psikotes. Alasan aku milih kejuruan bisman itu.... Sebenarnya aku nggak tau kalau namanya lingkup kejuruan bisman atau yang lain, aku cuma mau daftar tentang admin aja gitu hehe, soalnya sesuai dengan pengalaman terakhirku magang pkl kampus. Untuk pelayanan di BLK sejauh ini sangat baik dan sangat membantu” (Saudari Nimas, wawancara langsung oleh Meyta Fiola, 24 Maret 2023)

Kemudian, Saudara M. Taufan selaku peserta dari sub kejuruan Junior Sekretaris dimana sebelumnya memiliki pengalaman bekerja juga menjelaskan bagaimana reaksi program pelatihan tersebut, berikut penjelasannya:

“waktu itu saya lagi buka akun sosial media yaitu Instagram, terus nemu postingan dari BLK ini. Terus saya buka profilnya buat cari tau informasih lebih, ternyata dibuka pendaftaran dan saya menarik terus langsung daftar. Prosesnya mudah, diawali dengan pendaftaran melalui online/offline, mengupload beberapa berkas persyaratan kalo daftarnya online ya, kemudian mendapatkan panggilan untuk mengikuti wawancara yang diumumkan melalui akun instargram BLK Surabaya setelah itu menunggu hasil pengumuman perihal lulus dan tidaknya... saya memilih kejuruan tersebut karena linear atau berhubungan dengan latar belakang akademik saya yakni manajemen. Dalam pelayanan yang diberikan oleh BLK menurut saya sudah sangat baik dan memuaskan” (Saudara M. Taufan, wawancara langsung oleh Meyta Fiola, 12 April 2023).

Dari hasil wawancara diatas bersama Ahmad Dani, Nimas dan M.Taufan selaku peserta pelatihan dari kejuruan bisnis dan manajemen di UPT Balai Latihan Kerja Surabaya. Peneliti menilai bahwa reaksi dari peserta pelatihan

sangat baik dan memuaskan. Hal tersebut dapat diketahui dari respon mereka yang langsung mendaftarkan diri dan melakukan tes untuk pelatihan saat menemukan informasi pelatihan kerja di BLK melalui social media, seperti Instagram, Twitter, Group Whatsapp lowongan kerja. Serta dapat diketahui dari respon mereka alasan memilih kejuruan bisnis dan manajemen karena linear atau berhubungan dengan Pendidikan mereka sebelumnya. Selain itu, respon mereka mengenai layanan yang diberikan oleh UPT Balai Latihan kerja Surabaya, sudah baik dan memuaskan.

2. Pembelajaran

Pembelajaran merupakan proses belajar guna mengukur kemampuan peserta pelatihan dalam menerima materi yang diberikan dalam pelatihan. Dalam aspek pembelajaran ini didasarkan pada cara instruktur menyampaikan materi selama pembelajaran, waktu yang diberikan selama pembelajaran dan fasilitas yang disediakan oleh UPT Balai Latihan Kerja Surabaya di kejuruan bisnis dan manajemen. Instruktur memberikan pembelajaran kepada peserta pelatihan dengan menerapkan 70% praktek dan 30% teori. Untuk mengetahui hal tersebut peneliti memberikan beberapa pertanyaan saat wawancara yang ditujukan kepada peserta pelatihan UPT BLK Surabaya. Berikut ini jawaban dari Saudari Mayang selaku peserta pelatihan dari sub kejuruan Junior Sekretaris yang sebelumnya memiliki pengalaman bekerja, sebagai berikut:

“instruktur kejuruan Bisman menurutku sangat professional dan tidak monoton dalam menyampaikan materi. Semua instruktur bisman baik, humble, tegas dan disiplin. Serta fasilitas yang disediakan untuk jurusan

bisman menurutku sudah baik seperti dikasih seragam, ATK, dll. Selama pelatihan disini juga mendapatkan 25 modul atau materi gratis dari BLK dan isi modulnya sudah sesuai dengan lingkup kerja, namun hanya penataan baba tau sub babnya yang kurang rapi. Untuk waktu pelatihannya aku rasa udah cukup 33 hari” (Saudari Mayang, wawancara langsung oleh Meyta Fiola, 12 April 2023)

Serta Saudari Adhinda selaku peserta pelatihan dari sub kejuruan Teknisi Akuntansi Junior yang sebelumnya juga memiliki pengalaman bekerja menjelaskan bagaimana pembelajaran selama pelatihan, berikut penjelasannya:

“instruktur nya enak, baik, sabar dalam memberikan materi kepada peserta. Serta penyampaiannya terhadap kami mudah untuk dimengerti. Kalau untuk fasilitasnya cukup memadai namun perlu ditingkatkan sedikit khususnya untuk komputer dan jaringan karena pelatihan akuntansi sendiri banyak bergantung pada kedua aspek tersebut. selain itu fasilitas yang kami dapat ada seragam, modul, dan lain-lain. Serta isi modul atau materi untuk pembelajaran menurutku udah sesuai dengan kebutuhan dilingkup kerja. Menurutku, untuk waktu 43 haari saya rasa itu kurang untuk pelatihan akuntansi” (Saudari Adhinda, wawancara langsung oleh Meyta Fiola, 10 April 2023)

Begitu juga dengan Saudari Dyah selaku peserta pelatihan dari sub kejuruan Junior Sekretaris yang sebelumnya belum pernah memiliki pengalaman bekerja. Berikut ini jawaban dari pertanyaan yang peneliti ajukan kepada Saudari Dyah selaku peserta pelatihan:

“semua instruktur bisman disini disiplin, sangat baik, telaten, informatif dan komunikatif. Serta pembelajaran yang kami lakukan cukup menyenangkan. Untuk fasilitas yang kami dapat cukup baik, seperti mendapat 3 seragam diantaranya 1 polo, 1 jas, 1 baju olahraga, modul,

ATK, dll. Modul atau materi yang saya harapkan di sub kejuruan Junior Sekretaris itu ada pembahasan materi tentang penguasaan excel/spreadsheets. Aslinya ada sih tapi Cuma basic aja ga advance. Waktu pelatihannya dirasa sudah cukup 33 hari” (Saudari Dyah, wawancara langsung oleh Meyta Fiola, 12 April 2023)

Kemudian, dengan Saudara Dafa selaku peserta pelatihan dari sub kejuruan *Junior Administrative Assistant* yang sebelumnya juga belum memiliki pengalaman bekerja, berikut ini jawaban dari Saudara Dafa atas pertanyaan yang diberikan oleh peneliti mengenai pembelajaran:

“instruktur sudah cukup komprehensif dalam mengajarkan materi dan memastikan bahwa materinya dipahami setiap siswa. Selain itu instruktur juga cukup ramah, professional dan disiplin dalam memberikan pelajaran maupun berkomunikasi secara umum dengan siswa. Kalau fasilitas yang disediakan sama BLK ini sudah baik, mendapatkan 3 seragam yaitu blazer/jas dan atribut lengkap, kemeja jurusan dan pakaian olahraga. Di setiap sub kejuruan juga mendapatkan modul untuk pembelajaran, tetapi yang saya harapkan di sub kejuruan saya Junior Administrative Assistant adalah ada modul/materi terkait mail handling (menangani surat masuk/surat keluar) dan korespondensi niaga, karena selama pembelajaran belum ada materi terkait itu. Serta bagi saya, waktu yang diberikan hendaknya diperpanjang beberapa pekan karena materi yang diberikan cukup banyak” (Saudara Dafa, wawancara langsung oleh Meyta Fiola, 24 Maret 2023)

Dari hasil wawancara diatas bersama peserta pelatihan Mayang, Adhinda, Dyah dan Dafa dari kejuruan bisnis dan manajemen di UPT Balai Latihan Kerja Surabaya. Peneliti menilai bahwa respon dari peserta pelatihan mengenai aspek pembelajaran direspon dengan baik. Mulai dari instruktur yang professional, baik, sabar disiplin dan saat pembelajaran penyampaian materinya menyenangkan dan mudah dipahami oleh peserta pelatihan. Selanjutnya, fasilitas yang disediakan oleh Balai Latihan Kerja di kejuruan bisnis dan

manajemen sudah cukup baik namun ada beberapa yang perlu ditingkatkan lagi seperti komputer dan jaringannya. Menurut peserta pelatihan yang sebelumnya memiliki pengalaman bekerja yang peneliti wawancarai bahwa modul atau materi yang didapatkan oleh mereka sudah sesuai dengan lingkup kerja. Selain itu, peserta pelatihan yang belum memiliki pengalaman kerja mereka berharap mendapatkan modul atau materi lebih sesuai yang mereka butuhkan untuk bekal mereka di dunia kerja. Waktu pelatihan yang diselenggarakan oleh Balai Latihan Kerja Surabaya terdapat beberapa peserta yang merasa cukup dan ada yang merasa kurang tambahan waktu lagi karena materi yang diberikan cukup banyak.

3. Perilaku

Adanya perubahan perilaku guna memahami tingkat terhadap dampak pelatihan atas transformasi performansi peserta selama pelatihan. Tindakan ini krusial sebab salah satu penilaian selama pelatihan yaitu tingkah laku atau sikap serta bertujuan untuk memperbaiki perilaku atau performansi para peserta. Adanya perubahan perilaku sangat bertautan dengan proses belajar, sebab hal tersebut merupakan bagian hasil dari proses belajar. Selain untuk menetapkan peserta lulus tidaknya, penerapan pelatihan juga akan memberikan perubahan yang lebih baik pada peserta setelah lulus dari UPT Balai Latihan Kerja Surabaya. Sebelum pelatihan dimulai, peserta setiap pagi pada hari senin sampai kamis diberikan materi kedisiplinan terlebih dahulu di lapangan UPT Balai Latihan Kerja Surabaya. Perilaku termasuk salah satu penilaian yang

dilakukan oleh UPT BLK Surabaya terhadap peserta pelatihan. Seperti yang dikatakan oleh Bapak Yudo selaku Kepala Seksi Pengembangan dan Pemasaran, bahwa:

“kalau di kami itu penilaiannya ada 3 ya, *skill, knowledge* sama *attitude*. Cuma penilaiannya itu bukan berupa angka tapi berupa kompeten atau tidak kompeten. Jadi misalnya si A itu dari ketiga aspek ini *knowledge, skill*nya bagaimana... oh dia kompeten jadi teori prakteknya bisa, terus kita ditanya *knowledgenya* atau pengetahuannya bagaimana ohh juga kompeten, ternyata dia itu sikap kerjanya itu belum kompeten. Jadi disaat ada satu aspeknya belum kompeten otomatis ya keseluruhannya belum kompeten” (Bapak Yudo, komunikasi langsung oleh Meyta Fiola, 24 Januari 2023)

Dari hasil wawancara diatas bersama Bapak Yudo, peneliti dapat menjelaskan bahwa untuk penilaian terhadap peserta selama pelatihan terdapat 3 penilaian, yaitu *Attitude, Skill* dan *Knowledge* yang biasa disingkat dengan ASK. Jika salah satu dari ketiga aspek tersebut peserta belum dinyatakan kompeten, maka secara keseluruhan dinyatakan tidak kompeten.

Serta Saudara Kevin salah satu peserta pelatihan dari sub kejuruan Teknisi Akuntansi Junior, dia juga merasakan adanya perubahan perilaku setelah mengikuti pelatihan, berikut jawaban dari Saudara Kevin:

“ya saya merasakan ada perubahan perilaku dalam diri saya seperti dari segi disiplin, selalu bertanya, kemampuan *public speaking* dan mudah beradaptasi dengan lingkungan baru. Saya merasa enjoy pokoknya selama ikut pelatihan disini” (Saudara Kevin, wawancara langsung oleh Meyta Fiola, 10 April 2023)

Begitu pula yang dirasakan oleh Saudari Anisa dari sub kejuruan Junior Sekretaris terhadap adanya perubahan perilaku setelah mengikuti pelatihan, berikut penjelasan dari Saudari Anisa:

“saya pribadi merasa lebih berani untuk ngomong di depan public mengingat jurusan yang saya ambil di BLK karena juga banyak berinteraksi dengan orang. Selain itu juga pemilihan kata yang saya gunakan bisa berkembang dengan baik juga” (Saudari Anisa, wawancara langsung oleh Meyta Fiola, 12 April 2023)

Serta Saudari Gissa selaku peserta pelatihan dari sub kejuruan Teknisi Junior Akuntansi, juga mengatakan adanya perubahan perilaku. Berikut penjelasannya:

“menurutku iya ada perubahan perilaku di dalam diri saya, seperti menambah disiplin, tambah percaya diri, tambah gigih, lebih berhati-hati dalam bersikap dan sopan santun” (Saudari Gissa, wawancara langsung oleh Meyta Fiola, 10 April 2023)

Dari hasil wawancara diatas bersama peserta pelatihan Kevin, Anisa dan Gissa dari kejuruan Bisnis dan Manajemen UPT Balai Latihan Kerja Surabaya. Peneliti menilai bahwa perilaku merupakan salah satu bentuk penilaian terhadap peserta pelatihan di UPT BLK Surabaya. Penilaian terhadap peserta terdapat 3 aspek diantaranya yaitu, Attitude, Skill dan Knowledge. Jika salah satu dari ketiga aspek tersebut dinyatakan tidak kompeten maka penilaian secara keseluruhannya juga dinyatakan tidak kompeten. Begitu pula dengan peserta dari kejuruan Bisnis dan Manajemen yang peneliti wawancarai, mengatakan bahwa selama mereka mengikuti pelatihan tersebut terdapat perubahan perilaku seperti semakin disiplin, semakin percaya diri, kemampuan *public speaking* menjadi lebih meningkat, tambah gigih dan lebih berhati-hati dalam bersikap.

4. Hasil

Tujuan dari akumulasi informasi pada tindakan ini untuk mengukur pengaruh pelatihan terhadap kalangan kerja ataupun organisasi secara menyeluruh. data dapat diakumulasi pra serta pasca pelatihan atas dasar kriteria produktivitas, kepuasan peserta dan lain sebagainya. Hasil yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu output pelatihan yang berwujud tingkat kelulusan peserta serta penerbitan peserta pelatihan yang dinyatakan lulus serta memperoleh sertifikat pelatihan dan jumlah peserta yang telah terserap bekerja. Penerapan pelatihan diakhiri dengan evaluasi guna mengendalikan tercapainya program pelatihan serta mengetahui tingkat penguasaan materi oleh peserta pelatihan. Berikut ini data pelaksanaan program pelatihan kejuruan Bisnis dan Manajemen tahun 2023, sebagai berikut:

Tabel 4.3 Data Kelulusan Peserta Pelatihan Program Pelatihan Kejuruan Bisnis dan Manajemen 2023

No.	Sub Kejuruan	Terdaftar		Uji Kompetensi			
				Kompeten		Belum Kompeten	
		L	P	L	P	L	p
1.	Junior Administrative Assistant	5	11	5	11	0	0
2.	Teknisi Akuntansi Junior	3	13	3	13	0	0
3.	Junior Sekretaris	2	14	2	14	0	0

Sumber: Data Sekunder, UPT BLK Surabaya 2023

Dari data diatas, dapat dilihat bahwa dimana hasil didapat dari proses pelatihan yang telah diberikan kepada peserta pelatihan yang kemudian peserta pelatihan lulus dalam ujian terakhir. Dapat dilihat bahwa terdapat 3 kelas atau 3 sub kejuruan atau total 48 peserta pelatihan telah dinyatakan kompeten

setelah mengikuti uji kompetensi yang diadakan oleh UPT Balai Latihan Kerja Surabaya.

Setelah peserta dinyatakan lulus dan mendapatkan sertifikat, UPT Balai Latihan Kerja Surabaya melakukan monitoring terhadap peserta terkait pemagangan dan penempatan kerja dengan cara menghubungi satu persatu alumni peserta pelatihan. Diadakannya monitoring guna melihat sejauh mana tingkat keberhasilan pelatihan yang diadakan oleh BLK Surabaya serta digunakan untuk peningkatan pelatihan selanjutnya. Berikut ini data peserta pelatihan dari kejuruan bisnis dan manajemen yang terserap bekerja, wirausaha dan belum bekerja, sebagai berikut:

Tabel 4.4 Data Peserta Pelatihan Kejuruan Bisnis dan Manajemen yang Telah Bekerja, Wirausaha dan Belum Bekerja 2022

No.	Sub Kejuruan	Jumlah Peserta	Telah Bekerja	Wirausaha	Belum bekerja
1.	Administrasi Perakantoran	32	9	0	23
2.	Junior Administrative Assistant	32	13	2	17
3.	Customer Service	32	12	0	20
4.	Teknik Akuntansi Junior	16	8	0	8
Jumlah		112	42	2	68
Persentase		100%	37,5%	1,79%	60,71%

Sumber: Data Sekunder, UPT BLK Surabaya 2023

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, menunjukkan bahwa peserta pelatihan yang dari sub kejuruan Administrasi Perakantoran terdapat 9 peserta yang telah bekerja dan 23 yang belum bekerja. Pada sub kejuruan *Junior Administrative Assistant* terdapat 13 peserta yang telah bekerja, 2 berwirausaha dan 17 belum bekerja. Kemudian, pada sub kejuruan *Customer Service* terdapat 12 peserta

yang telah bekerja dan 20 peserta yang belum bekerja dan terakhir Teknik Akuntansi Junior terdapat 8 peserta yang telah bekerja dan 8 belum bekerja. Secara keseluruhan peserta dari kejuruan bisnis dan manajemen yang telah bekerja sebanyak 42 dengan persentase 37,5%, sedangkan peserta yang berwirausaha sebanyak 2 dengan persentase 1,79% dan peserta yang belum bekerja sebanyak 68 dengan persentase 60,71%.

Peserta pelatihan yang telah terserap kerja sebesar 39,29%, yang terdiri dari 37,5% telah bekerja di perusahaan dan 1,79% yang telah berwirausaha. Berikut ini penjelasan dari Ibu Faizah selaku instruktur pelatihan bidang bisnis dan manajemen, mengatakan

“dari data peserta pelatihan yang telah terserap kerja tahun 2022 itu, setelah kami monitoring dan hubungi mereka satu persatu banyak yang telah bekerja di perusahaan di bidang bisman sesuai pelatihan yang mereka ikuti. Ada yang bekerja sebagai telemarketing, customerservice, kasir, personal administrator, admin dan masih banyak lagi.” (Ibu Faizah, komunikasi langsung oleh Meyta Fiola, 5 Mei 2023)

Peserta pelatihan bidang bisnis dan manajemen yang telah terserap kerja tersebut telah mendapatkan materi pelatihan yang bertautan dengan dunia kerja, seperti *public speaking*, memberikan layanan kepada pelanggan, memproses buku besar, menyusun laporan keuangan, melakukan aktivitas pemasaran digital bisnis dan ritel, menangani penerimaan dan pengiriman dokumentasi dan lain sebagainya. Dengan adanya materi tersebut, peserta telah bekerja yang berkaitan dengan pelatihannya seperti *customer service*, admin, *general affair*, resepsionis, kasir, personal administrator, telemarketing dan lain sebagainya serta dapat membuka lapangan usaha sendiri.

4.3.3 Deskripsi Hasil Kuisisioner Tingkat Kepuasan Peserta Pelatihan Terhadap Program Pelatihan Bidang Bisnis dan Manajemen

A. Karakteristik Responden

Pada penelitian ini, peneliti mengambil sebanyak 47 responden peserta pelatihan dari kejuruan Bisnis dan Manajemen di UPT Balai Latihan Kerja Surabaya. Sebagai penunjang data dalam penelitian ini, dalam pengisian kuisisioner para responden mengisi identitas diri seperti nama, jenis kelamin, usia, asal, nomor telepon dan Pendidikan terakhir. Berikut ini pengelompokan responden yang dinyatakan dalam bentuk tabel sebagai peserta pelatihan UPT Balai Latihan Kerja Surabaya:

1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pada penelitian ini, peneliti menyajikan informasi mengenai identitas diri responden berdasarkan jenis kelamin. Berikut ini jumlah dan persentase antara responden laki-laki dan perempuan, sebagai berikut:

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	37	21,3%
Perempuan	10	78,7%
Jumlah	47	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan hasil data diatas, dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki menunjukkan sebanyak 37 orang dan perempuan sebanyak 10 orang. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa responden berjenis kelamin perempuan lebih banyak daripada responden berjenis kelamin laki-laki.

2) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Pada penelitian ini, peneliti menyajikan informasi mengenai identitas diri responden berdasarkan usia. Berikut ini jumlah dan persentase usia pada, sebagai berikut:

Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi (orang)	Persentase %
17-20 tahun	5	10,6%
21-24 tahun	36	76,6%
25-28 tahun	6	12,8%
Jumlah	47	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan hasil data diatas, dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan usia 17-20 menunjukkan sebanyak 5 orang dan pada usia 21-24 sebanyak 36 orang, sedangkan pada usia 25-28 sebanyak 6 orang. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa responden yang berusia 21-24 lebih banyak yang mengikuti pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja Surabaya.

3) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pada penelitian ini, peneliti menyajikan informasi mengenai identitas diri responden berdasarkan Pendidikan terakhir. Berikut ini jumlah dan persentase Pendidikan terakhir pada, sebagai berikut:

Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
SMP	0	0
SMA/SMK	8	17%
S1/D4	39	83%
S2	0	0
S3	0	0
Jumlah	0	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan hasil data diatas, dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan Pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 8 orang atau 17% sedangkan Pendidikan terakhir S1/D4 sebanyak 39 orang atau 83% Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa responden yang Pendidikan terakhirnya S1/D4 lebih banyak yang mengikuti pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja Surabaya.

B. Deskripsi Hasil Kuisiner

1. Uji Validitas

Pada penelitian ini, untuk mengukur uji validitasnya menggunakan bantuan alat program SPSS 25. Uji validitas merupakan suatu teknik guna menaksir ketepatan antara data yang terhimpun dengan data yang aktual pada objek yang diteliti. Instrumen yang valid artinya alat ukur

yang digunakan untuk memperoleh data agar data yang dihitung dapat dinyatakan sebagai data yang valid. Dari hasil perhitungan uji validitas pada penelitian, dapat disimpulkan pada tabel berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas

Indikator	Item Soal	r hitung	r tabel	Keterangan
Reaksi	1	0,789	0,288	VALID
	2	0,635	0,288	VALID
	3	0,754	0,288	VALID
	4	0,782	0,288	VALID
	5	0,677	0,288	VALID
Pembelajaran	1	0,772	0,288	VALID
	2	0,656	0,288	VALID
	3	0,713	0,288	VALID
	4	0,841	0,288	VALID
	5	0,819	0,288	VALID
	6	0,843	0,288	VALID
	7	0,796	0,288	VALID
Perilaku	1	0,605	0,288	VALID
	2	0,736	0,288	VALID
	3	0,782	0,288	VALID
	4	0,840	0,288	VALID
	5	0,655	0,288	VALID
Hasil	1	0,628	0,288	VALID
	2	0,754	0,288	VALID
	3	0,876	0,288	VALID
	4	0,863	0,288	VALID
	5	0,799	0,288	VALID

Sumber: Data Primer, Diolah dengan SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, dapat dijelaskan bahwa pengujian ini memakai dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Jika nilai signifikansi $T_{hitung} \geq T_{tabel}$ maka item dari pernyataan tersebut dapat dinyatakan valid. Apabila nilai signifikansi $T_{hitung} \leq T_{tabel}$ maka item dari pernyataan tersebut dapat dinyatakan tidak valid. Pada setiap instrument pernyataan penelitian pada indikator Reaksi, Pembelajaran, Perilaku dan Hasil dapat dinyatakan valid. Hal tersebut disebabkan karena setiap pernyataan telah memenuhi persyaratan

yang ditentukan, yaitu r hitung pada setiap pernyataan lebih besar daripada r tabel.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan sebuah pengujian terhadap ketepatan atau kesesuaian dari suatu alat ukur sehingga dapat dipercaya untuk menaksir suatu kejadian. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Internal Consistency Reliability* dengan menggunakan koefisien realibilitas alpha cronbach (α). Dari hasil perhitungan uji reliabilitas pada penelitian ini, dapat disimpulkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas

No	Indikator	Cronbach Alpha	Nilai Batas	Keterangan
1.	Reaksi	0,774	0,60	Reliabel
2.	Pembelajaran	0,889	0,60	Reliabel
3.	Perilaku	0,766	0,60	Reliabel
4.	Hasil	0,831	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer, Diolah dengan SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, dapat dijelaskan bahwa uji reliabilitas pada setiap indikator yang diuji dengan instrument Cronbach Alpha dengan nilai diatas 0,60 dapat dinyatakan reliabel. Seluruh indicator dalam penelitian ini nilai Cronbach Alpha $>$ 0,60, sehingga setiap indicator dapat dinyatakan “Reliabel”.

3. Hasil Persentase

Berikut tabel 4.7 dibawah, peneliti menunjukkan hasil pengujian pada jawaban kuisisioner yang telah dilakukan, sebagai berikut:

Tabel 4.10 Deskripsi Hasil Kuisisioner

No.	Item		Skala Pengukuran					Skor
			5	4	3	2	1	
1	P1	REAKSI	100	104	3	0	0	207
2	P2		85	112	6	0	0	203
3	P3		55	104	27	2	0	188
4	P4		95	100	9	0	0	204
5	P5		100	104	3	0	0	207
6	P6	PEMBELAJARAN	75	108	15	0	0	198
7	P7		70	100	24	0	0	194
8	P8		125	80	6	0	0	211
9	P9		85	100	15	0	0	200
10	P10		70	96	18	6	0	190
11	P11		85	84	24	2	0	195
12	P12	75	108	12	2	0	197	
13	P13	PERILAKU	100	92	9	2	0	203
14	P14		55	120	18	0	0	193
15	P15		85	112	3	2	0	202
16	P16		120	84	6	0	0	210
17	P17		125	84	3	0	0	212
18	P18	HASIL	125	80	6	0	0	211
19	P19		70	124	6	0	0	200
20	P20		80	64	30	8	1	183
21	P21		130	68	12	0	0	210
22	P22		90	100	9	2	0	201
JUMLAH								4419

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Pada indikator reaksi memiliki jawaban tertinggi di pernyataan 1 dan pernyataan 5, dimana pernyataan 1 yaitu “Saya selalu antusias mengikuti program pelatihan di BLK Surabaya” sedangkan pernyataan 5 yaitu “Program pelatihan yang saya ikuti relevan dengan kebutuhan

saya”. Sedangkan untuk jawaban terendah dari pernyataan 3 yaitu “fasilitas yang disediakan oleh BLK Surabaya sudah lengkap”.

Pada indikator pembelajaran, memiliki jawaban tertinggi pada pernyataan 8 yaitu “Instruktur dalam menyampaikan materi selama pembelajaran memiliki mutu kualitas yang baik”. Sedangkan untuk jawaban terendahnya yaitu pernyataan 10 dengan pernyataan “waktu pelatihan yang diberikan sesuai dengan materi yang diberikan”.

Pada indikator perilaku, memiliki jawaban tertinggi pada pernyataan 17 yaitu dengan pernyataan “selama pelatihan berlangsung, instruktur bersikap sopan, santun dan ramah”. Sedangkan untuk jawaban terendahnya pada pernyataan 14 yaitu dengan pernyataan “Saya menyelesaikan pekerjaan dengan cepat setelah mengikuti pelatihan di BLK Surabaya”.

Pada indikator hasil, memiliki jawaban tertinggi pada pernyataan 21 yaitu “sertifikat yang saya dapat dari BLK setelah lulus pelatihan nantinya akan sangat bermanfaat di dunia kerja”. Sedangkan untuk jawaban terendahnya pada pernyataan 20 dengan pernyataan “Saya merasa cukup dengan waktu pelatihan yang diadakan oleh BLK Surabaya selama ± 30 hari”.

Rata-rata jawaban dari responden menjawab skala pengukuran dari beberapa pernyataan yang peneliti berikan yaitu dengan jawaban skala

5 yaitu “sangat setuju” dan skala 4 yaitu “setuju”, serta hanya 1 yang memilih menjawab skala 1 yaitu “sangat tidak setuju”.

Berdasarkan hasil kuisioner diatas, seluruh bobot yang terkumpul dihitung persentasenya untuk mengetahui seberapa efektivitas program pelatihan di UPT Balai Latihan Kerja Surabaya, sebagai berikut:

$$P = \frac{f}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

P : Hasil persentase yang diperoleh

f : Jumlah dari setiap alternatif (frekuensi)

N : Jumlah responden

Hasil persentase yang diperoleh, kemudian dimasukkan ke dalam tabel interval persentase untuk mengetahui artinya. Berikut ini tabel interval persentase dan interpretasi menurut Riduwan, sebagai berikut:

Tabel 4.11 Interval Kriteria Penilaian

Interval	Kriteria Penilaian
0%-20%	Sangat Tidak Efektif
21%-40%	Tidak Efektif
41%-60%	Cukup Efektif
61%-80%	Efektif
81%-100%	Sangat Efektif

Sumber: (Riduwan, 2011)

Perhitungan berdasarkan hasil kusioner, sebagai berikut:

Diketahui:

$$f = 4419$$

$$N = 47$$

Jawab:

$$P = \frac{f}{N} \times 100\%$$

$$P = \frac{4419}{47} \times 100\% = 94,02\%$$

Berdasarkan hasil persentase yang telah dihitung, persentase dari hasil kuisisioner adalah 94,02%. Maka nilai 94,02% perlu dimasukkan ke tabel interval persentase diatas, hasilnya berada pada interval 81%-100% yang artinya adalah sangat efektif adanya program pelatihan kerja di bidang bisnis dan manajemen di Balai Latihan Kerja dalam mengentaskan pengangguran.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Implementasi Program Pelatihan Kerja Bidang Bisnis dan Manajemen di Balai Latihan Kerja Surabaya

Pelaksanaan program pelatihan di Balai Latihan Kerja Surabaya dibuat sesuai jadwal yang telah ditetapkan tiap tahunnya. Kegiatan pelatihan diawali dengan proses pendaftaran, seleksi, pelatihan, sertifikasi, monitoring. Calon peserta pelatihan yang akan mengikuti pelatihan dapat memilih salah satu

kejuruan yang telah diadakan oleh Balai Latihan Kerja. Berikut adalah tahap awal sampai akhir pelaksanaan pelatihan kerja, sebagai berikut:

Tabel 4.12 Pelaksanaan Pelatihan

No.	Pelaksanaan Pelatihan	Keterangan
1.	Pendaftaran	Dengan cara <i>online</i> dan <i>offline</i>
2.	Seleksi	Tes Potensi Akademik dan Wawancara
3.	Pelatihan	Setiap hari senin sampai jum'at. Terdapat penilaian per materi dan uji kompetensi di akhir pelatihan
4.	Sertifikasi	Peserta mendapatkan 2 sertifikat, yaitu sertifikat dari BLK Surabaya dan BNSP (untuk yang lulus uji kompetensi).
5.	Monitoring	Pemantauan terhadap peserta pelatihan yang telah lulus pelatihan untuk penempatan kerja.

Tahap awal calon peserta pelatihan untuk mengikuti kegiatan pelatihan kerja adalah pendaftaran. Persyaratan untuk menjadi peserta pelatihan tidak ada batasan asal KTP selama mereka mempunyai komitmen untuk mengikuti pelatihan serta maksimal umur adalah 45 tahun selama mampu mengikuti pelatihan. Terdapat dua cara pendaftaran, yakni secara *offline* ataupun *online*. Adapun dengan cara online dengan cara mengisi link yang telah disediakan atau scan QR. Jika pendaftaran dengan cara offline, calon peserta harus datang langsung ke Balai Latihan Kerja dengan membawa berkas, diantaranya:

1. Foto Copy KTP/KK 1 lembar
2. Foto Copy Ijazah Terakhir/SKL 1 lembar
3. Foto 3x4 (2 lembar)

Setelah melakukan proses pendaftaran, tahap selanjutnya yaitu seleksi. Seleksi tersebut terdiri dari tes tulis seperti Tes Potensi Akademik dan Tes Psikolog dan juga wawancara. Setelah selesai seleksi pihak BLK mengambil 16 peserta yang lolos serta beberapa peserta cadangan lalu melakukan pendaftaran ulang dengan waktu yang telah ditentukan. Selesai seleksi dan peserta yang lolos diumumkan, mulailah kegiatan pelatihan sesuai dengan kejuruan yang mereka pilih. Sumber dana selama kegiatan pelatihan, terdapat dua sumber dana yaitu APBN dan APBD. Pada tahun 2023 terdapat 20 kejuruan yang sumber dananya berasal dari APBD, serta terdapat 10 kejuruan yang sumber dananya berasal dari APBN.

Selesai pelatihan, peserta diberikan sebuah kuisioner mengenai Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) yang menilai dari proses pelatihan, sarana dan prasarana dan tenaga instruktur. Diadakannya penyebaran kuisioner IKM kepada peserta pelatihan guna evaluasi untuk Balai Latihan Kerja agar kedepannya lebih baik.

Dalam program pelatihan di Balai Latihan Kerja salah satunya terdapat pelatihan institusional yakni Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) yang terdapat 8 kejuruan. Salah satunya yang peneliti akan bahas adalah kejuruan bisnis dan manajemen. Peserta pelatihan dari kejuruan bisnis dan manajemen melaksanakan pelatihan dari hari senin sampai jumat. Pada hari senin sampai kamis sebelum pelatihan dimulai diadakannya apel pagi di lapangan UPT Balai Latihan Kerja., untuk hari jum'at sebelum pelatihan dimulai diadakannya

senam pagi Bersama. Peserta pelatihan mendapatkan fasilitas seperti seragam, ATK, tas ransel, modul dan sebagainya.

Peserta pelatihan di kejuruan bisnis dan manajemen mempelajari beberapa materi yang bertautan di dunia kerja terutama di perusahaan perkantoran seperti, *public speaking*, memberikan layanan kepada pelanggan, memproses buku besar, menyusun laporan keuangan, melakukan aktivitas pemasaran digital bisnis dan ritel, menangani penerimaan dan pengiriman dokumentasi dan lain sebagainya. Selama pelatihan terdapat penilaian, setiap selesai satu materi atau satu unit kompetensi diadakannya *assessment* penilaian. Serta, diakhir pelatihan selesai peserta pelatihan melaksanakan ujian oleh BNSP. Setelah ujian atau penilaian, peserta yang lulus mendapatkan 2 sertifikat, yakni sertifikat dari Balai Latihan Kerja dan sertifikat dari BNSP. Namun, untuk peserta yang tidak lulus hanya mendapatkan sertifikat BLK. Peserta pelatihan diberi toleransi izin sebanyak 3 hari, jika lebih dianggap mengundurkan diri. Namun, peserta yang diterima kerja saat pelatihan berlangsung dapat mengundurkan diri dengan syarat membuktikan surat keterangan dari tempat yang telah terima dia bekerja.

Setelah selesai pelatihan BLK Surabaya juga mengadakan monitoring terhadap peserta terkait pemagangan dan penempatan kerja dengan cara menghubungi satu persatu alumni peserta pelatihan. Diadakannya monitoring guna melihat sejauh mana tingkat keberhasilan pelatihan yang diadakan oleh BLK Surabaya serta digunakan untuk peningkatan pelatihan selanjutnya.

4.4.2 Efektivitas Program Pelatihan Kerja Bidang Bisnis dan Manajemen di Balai Latihan Kerja Surabaya Dalam Upaya Pengentasan Pengangguran Di Kota Surabaya

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan alat ukur atau indikator menurut Henry Simamora untuk pengukuran efektivitas, diantaranya yaitu Reaksi, Pembelajaran, Perilaku dan Hasil. Indikator efektivitas yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui tingkat efektivitas program Balai Latihan Kerja bidang bisnis dan manajemen, antara lain:

1. Reaksi

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa narasumber yaitu peserta pelatihan dari kejuruan bisnis dan manajemen memberikan reaksi yang baik terhadap adanya program pelatihan Balai Latihan Kerja. Peserta pelatihan memperoleh informasi mengenai pelatihan kerja berasal dari *social media* seperti grup *whatsapp* lowongan kerja, *Instagram*, *twitter*. Serta, peserta pelatihan memiliki alasan memilih kejuruan bisnis dan manajemen dikarenakan linear atau berhubungan dengan Pendidikan mereka sebelumnya. Layanan yang diberikan oleh BLK Surabaya juga sudah baik dan memuaskan.

Berdasarkan dari data primer hasil kuisisioner dari seluruh responden yaitu peserta pelatihan dari kejuruan bisnis dan manajemen yang telah dilakukan pengujian menunjukkan bahwa skor tertinggi adalah 207 pada pernyataan pertama dan kelima. Untuk pengujian menggunakan aplikasi SPSS 25 dengan perhitungan uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan

memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ serta dapat dinyatakan valid. Sedangkan, pada perhitungan uji reliabilitas menunjukkan bahwa Cronbach Alpha dengan nilai $0,774 >$ nilai batas $0,60$ dapat dinyatakan reliabel.

2. Pembelajaran

Berdasarkan wawancara dengan beberapa narasumber yaitu peserta pelatihan dari kejuruan bisnis dan manajemen, menjelaskan bahwa pembelajaran selama pelatihan ditanggapi oleh peserta pelatihan dengan baik. Adanya instruktur yang profesional, baik, sabar disiplin serta penyampaian materi yang menyenangkan serta mudah dipahami. Serta, fasilitas yang disediakan oleh Balai Latihan Kerja sudah cukup baik namun terdapat beberapa yang perlu ditingkatkan seperti komputer serta jaringannya. Modul yang diperoleh oleh peserta pelatihan sudah sesuai dengan lingkup kerja. Waktu pelaksanaan pelatihan beberapa peserta ada yang merasa cukup dan ada yang merasa kurang.

Berdasarkan dari data primer hasil kuisioner dari seluruh responden yaitu peserta pelatihan dari kejuruan bisnis dan manajemen yang telah dilakukan pengujian menunjukkan bahwa skor tertinggi adalah 211 pada pernyataan kedelapan. Untuk pengujian menggunakan aplikasi SPSS 25 dengan perhitungan uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ serta dapat dinyatakan valid. Sedangkan, pada perhitungan uji reliabilitas menunjukkan bahwa Cronbach Alpha dengan nilai $0,889 >$ nilai batas $0,60$ dapat dinyatakan reliabel.

3. Perilaku

Berdasarkan wawancara dengan beberapa narasumber yaitu peserta pelatihan dari kejuruan bisnis dan manajemen, menjelaskan bahwa peserta pelatihan merasakan adanya perubahan perilaku dalam dirinya seperti semakin disiplin, semakin percaya diri, kemampuan *public speaking* lebih meningkat, tambah gigih serta lebih berhati-hati dalam berskiap.

Berdasarkan dari data primer hasil kuisioner dari seluruh responden yaitu peserta pelatihan dari kejuruan bisnis dan manajemen yang telah dilakukan pengujian menunjukkan bahwa skor tertinggi adalah 212 pada pernyataan kelima. Untuk pengujian menggunakan aplikasi SPSS 25 dengan perhitungan uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ serta dapat dinyatakan valid. Sedangkan, pada perhitungan uji reliabilitas menunjukkan bahwa Cronbach Alpha dengan nilai $0,766 >$ nilai batas $0,60$ dapat dinyatakan reliabel.

4. Hasil

Berdasarkan wawancara dengan beberapa narasumber yaitu peserta pelatihan dari kejuruan bisnis dan manajemen, menjelaskan bahwa terdapat 3 kelas dari kejuruan bisnis dan manajemen, yakni dari kelas *Junior Administrative Assistant*, Teknisi Akuntansi Junior, Junior Sekretaris dengan jumlah 48 peserta, masing-masing kelas 16 peserta seluruhnya dinyatakan kompeten setelah mengikuti uji kompetensi. Sedangkan, peserta pelatihan pada tahun 2022 terdapat 44 peserta atau 39,29% yang telah terserap kerja, yang

terdiri dari 42 peserta atau 37,5% yang telah bekerja, serta 2 peserta atau 1,79% berwirausaha. Peserta tersebut telah bekerja yang berkaitan dengan pelatihannya seperti *customer service*, admin, *general affair*, resepsionis, kasir, *personal administrator*, telemarketing dan lain sebagainya serta dapat membuka lapangan usaha sendiri.

Berdasarkan dari data primer hasil kuisioner dari seluruh responden yaitu peserta pelatihan dari kejuruan bisnis dan manajemen yang telah dilakukan pengujian menunjukkan bahwa skor tertinggi adalah 211 pada pernyataan pertama. Untuk pengujian menggunakan aplikasi SPSS 25 dengan perhitungan uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ serta dapat dinyatakan valid. Sedangkan, pada perhitungan uji reliabilitas menunjukkan bahwa Cronbach Alpha dengan nilai 0,831 > nilai batas 0,60 dapat dinyatakan reliabel. Hasil persentase yang diperoleh sebesar 94,02% dengan interval kriteria penilaian yaitu sangat efektif. Maka dengan adanya program pelatihan Bidang Bisnis dan Manajemen di Balai Latihan Kerja Surabaya dapat dikatakan sangat efektif dalam mengentaskan pengangguran di Kota Surabaya.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, terdapat beberapa kesimpulan yang diambil dari hasil penelitian ini, sebagai berikut:

1. Implementasi Program Pelatihan Kerja Bidang Bisnis dan Manajemen di Balai Latihan Kerja Surabaya

Dalam pelaksanaan program pelatihan bidang bisnis dan manajemen di UPT Balai Latihan Kerja Surabaya, peserta pelatihan telah mengikuti pelaksanaan pelatihan dengan baik. Dimana, pelaksanaan pelatihan bidang bisnis dan manajemen dilaksanakan setiap hari senin sampai jum'at pukul setengah 8 hingga pukul 3 sore. Peserta pelatihan di kejuruan bisnis dan manajemen mempelajari beberapa materi yang bertautan di dunia kerja terutama di perusahaan perkantoran seperti, *public speaking*, memberikan layanan kepada pelanggan, memproses buku besar, menyusun laporan keuangan, melakukan aktivitas pemasaran digital bisnis dan ritel, menangani penerimaan dan pengiriman dokumentasi dan lain sebagainya. Setiap unit kompetensi diadakan *assessment* penilaian dan diakhir pelatihan juga diadakan ujian oleh BNSP. Peserta pelatihan juga mendapatkan 2 sertifikat yakni sertifikat Balai Latihan Kerja dan sertifikat dari BNSP bagi peserta yang lulus ujian. Serta dalam program pelatihan dilakukan monitoring terhadap peserta yang telah selesai pelatihan untuk mengetahui penempatan kerja dan mengetahui sejauh mana

tingkat keberhasilan pelatihan yang diadakan UPT Balai Latihan Kerja Surabaya.

2. Efektivitas Program Pelatihan Kerja Bidang Bisnis dan Manajemen di Balai Latihan Kerja Surabaya Dalam Upaya Pengentasan Pengangguran Di Kota Surabaya

Secara umum telah mencapai tingkat efektivitas, hal ini dibuktikan dengan indikator untuk pengukuran efektivitas. Peneliti menggunakan alat ukur atau indikator untuk pengukuran efektivitas, diantaranya Reaksi, pembelajaran, perilaku dan hasil. Dari semua indikator tersebut telah ditanggapi oleh peserta pelatihan dengan baik. Peserta yang telah terserap kerja sebanyak 39,29%. Peserta tersebut telah bekerja yang berkaitan dengan pelatihannya di BLK bidang bisnis dan manajemen, seperti *customer service*, admin, *general affair*, resepsionis, kasir, *personal administrator*, telemarketing dan lain sebagainya serta dapat membuka lapangan usaha sendiri. Hasil persentase yang diperoleh sebesar 94,02% dengan interval kriteria penilaian yaitu sangat efektif. Maka dengan adanya program pelatihan Bidang Bisnis dan Manajemen di Balai Latihan Kerja Surabaya dapat dikatakan sangat efektif dalam mengentaskan pengangguran di Kota Surabaya.

5.2 Saran

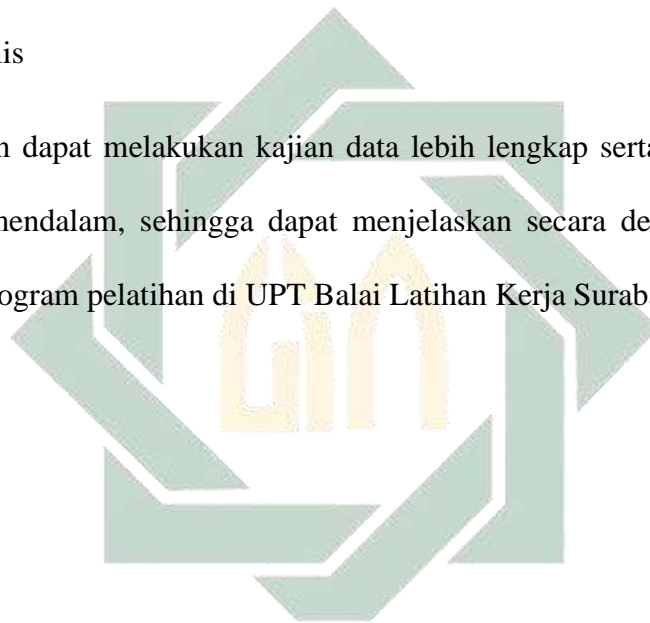
Saran yang diberikan dalam penelitian ini adalah, sebagai berikut:

1. Bagi UPT Balai Latihan Kerja Surabaya

Diharapkan dapat meningkatkan fasilitas program pelatihan terutama pada kejuruan bisnis dan manajemen, seperti komputer dan jaringannya agar peserta pelatihan dapat belajar atau menerima materi dengan baik. Serta penambahan kuota peserta pada setiap kelasnya karena mengingat banyak masyarakat yang mendaftar untuk mengikuti pelatihan kerja di UPT Balai Latihan Kerja Surabaya.

2. Bagi Penulis

Diharapkan dapat melakukan kajian data lebih lengkap serta pembahasan yang lebih mendalam, sehingga dapat menjelaskan secara detail mengenai efektivitas program pelatihan di UPT Balai Latihan Kerja Surabaya.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR PUSTAKA

- Afriansyah, M. F. (2016). Tingkat kepuasan members fitness terhadap pelayanan di tempat kebugaran balai kesehatan olahraga dan pusat informasi pencegahan penyakit metabolik (Bkor-Pippm) Kabupaten Lumajang. *Jurnal Kesehatan Olahraga*, 6(2), 370–377.
- Andayani, N. R., & Makian, P. (2017). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International (Studi pada Karyawan PT. PCI Elektronik Internasional). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 41–26.
- Arikunto Suharsimi. (2002). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*.
- Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia. (2022a). *Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja*.
- Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia. (2022b). *Tingkat Pengangguran Terbuka*. Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia. https://www.bps.go.id/indikator/indikator/view_data/0000/data/1177/sdgs_11/1#
- Berwulo, L. L. D., Masinambow, V. A. J., & Wauran, P. C. (2017). Analisis Pendapatan Asli Daerah (PAD) di Kota Jayapura Analysis Of Local Revenue (PAD). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 17(01), 22–33.
- Dimiyati, A. (2018). Analisis Efektivitas Program Pelatihan Kerja Pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (Uptd Blk) Bandar Lampung *Penelitian Mandiri Universitas Bandar* <http://artikel.ubl.ac.id/index.php/LIT/article/view/1185%0Ahttp://artikel.ubl.ac.id/index.php/LIT/article/download/1185/1508>
- Djajanegara, A. R. (2020). Teknik Analisis Data (Analisis Kualitatif Pada Hasil Kuesioner) Oleh : Asep R. Djajanegara. *Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Dakwah*, 1–11.
- Fahri, Jalil, A., & Kasnelly, S. (2020). Meningkatnya Angka Pengangguran Di Tengah Pandemi (Covid-19). *Al-Mizan: Jurnal Ekonomi Syariah*, 2(2), 45–60. <http://www.ejournal.an-nadwah.ac.id/index.php/almizan/article/view/142>
- Febtriko, A., & Puspitasari, I. (2018). Mengukur Kreatifitas Dan Kualitas Pemograman Pada Siswa Smk Kota Pekanbaru Jurusan Teknik Komputer Jaringan Dengan Simulasi Robot. *Rabit: Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi Univrab*, 3(1), 1–9. <https://doi.org/10.36341/rabit.v3i1.419>
- Ferri Yulian Ardiansyah. (2021). *Efektivitas Pelaksanaan Program Pleatihan Kerja Pada UPT Pelatihan Kerja Singosari Dalam Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia*.
- Fitriani, N., Wahyuni, S., & Widiyanto, E. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional

- Terhadap Kesiapan Kerja Peserta Pelatihan Di UPT BLK Wonojati Malang. *LEARNING COMMUNITY: Jurnal Pendidikan Luar Sekolah*, 5(2), 56–61.
- Gama Firmansyah. (2021). *Efektivitas Pelaksanaan Program UPT Balai Latihan Kerja (BLK) Ponorogo Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Ponorogo*.
- Imam Ghozali. (2016). *Desain Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*.
- Indayani, S., & Hartono, B. (2020). Analisis Pengangguran dan Pertumbuhan Ekonomi sebagai Akibat Pandemi Covid-19. *Jurnal Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika*, 18(2), 201–208. <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/perspektif/article/view/8581>
- Iqbal Hasan. (2004). *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*.
- Kusumawati, D., & Safiq, M. (2019). ANALISIS FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI INVESTMENT OPPORTUNITY SET DAN IMPLIKASINYA TERHADAP RETURN SAHAM. 28(01), 1–27.
- Lexy J Moleong. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif*.
- M. Sahanggamu, P., & L. Mandey, S. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. *Emba*, 2(4), 514–523.
- Maesyarah, A. A. (2013). ANALISIS EFEKTIVITAS PERAN BALAI LATIHAN KERJA (BLK) DALAM MENINGKATKAN KUALITAS TENAGA KERJA MENURUT PRESPEKTIF EKONOMI ISLAM (Study Pada UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kalianda). *UPTD Balai Latihan Kerja Kalianda*, 44. [http://repository.radenintan.ac.id/3644/1/Skripsi lengkap AMI.pdf](http://repository.radenintan.ac.id/3644/1/Skripsi%20lengkap%20AMI.pdf)
- Muhamad Naufal Pratama, Nina Widowati, M. (2015). Efektivitas Program Pelatihan Kerja Uptd Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang. *Syria Studies*, 7(1), 37–72. https://www.researchgate.net/publication/269107473_What_is_governance/link/548173090cf22525dcb61443/download%0Ahttp://www.econ.upf.edu/~reynal/Civil_wars_12December2010.pdf%0Ahttps://thinkasia.org/handle/11540/8282%0Ahttps://www.jstor.org/stable/41857625
- Muhit, R. A. (2021). *MENGURANGI PENGANGGURAN MELALUI PROGRAM PELATIHAN KERJA BERBASIS KOMPETENSI*. 1(2), 64–75.
- Mujtaba, A. (2007). Teori Bisnis. *Jurnal Bisnis*, 67(6), 14–21. [http://eprints.uny.ac.id/7990/3/BAB 2-05404241009.pdf](http://eprints.uny.ac.id/7990/3/BAB%202-05404241009.pdf)
- Murti, N. (2013). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Studi paMurti, N. (2013). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Studi pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi

- Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malan. *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 6(2), 78049.
- Nikmatul Abidah. (2020). *PERAN PROGRAM PELATIHAN KEWIRAUSAHAAN DALAM MENINGKATKAN PEMBERDAYAAN PENGANGGURAN TERDIDIK DI UNIT PELAKSANA TEKNIS (UPT) BALAI LATIHAN KERJA TULUNGAGUNG*.
- Novianti. (2017). Bisma, Vol 1, No. 12, April 2017. *Bisma*, 1(12), 74–87.
- Nur Ismi. (2020). *EFEKTIVITAS BALAI LATIHAN KERJA DALAM MENGURANGI PENGANGGURAN DI KABUPATEN BONE*.
- Nurhidayanto, R. (2021). Peran Balai Latihan Kerja Ponorogo Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran. *Skripsi*, 1, 15–33.
- Permadhy, Y. T., & Sugianto. (2020). Faktor Penyebab Pengangguran Dan Strategi Penanganan Permasalahan Pengangguran Pada Desa Bojongcae, Cibadak Lebak Provinsi Banten. *Ikra-Ith Ekonomika*, 2(3), 54–63. <https://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA/article/view/583>
- Putu Eka Purnama Dewi, I. G. A. M. D. (2015). *Jurnal Manajemen. Pengaruh Self-Efficacy Dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja Karyawan Happy Bali Tour & Travel Denpasar*, 1, 15–25.
- Rosena, A. W., Zulkarnain, Z., & Widiyanto, E. (2021). Faktor-Faktor yang Memengaruhi Hasil Belajar Peserta Pelatihan Berbasis Kompetensi di UPT BLK Singosari Malang. *Jurnal Pembelajaran, Bimbingan, Dan Pengelolaan Pendidikan*, 1(10), 784–796. <https://doi.org/10.17977/um065v1i102021p784-796>
- Subagiyo Rokhmat. (2017). *Metode Penelitian Ekonomi Islam : Konsep dan Penerapan*.
- Sugiono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. In Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. In *Koleksi Buku UPT Perpustakaan Universitas Negeri Malang*.
- Wahidin, W., Indrajaya, K., Mardiana, M., Matondang, S., & Sibarani, G. (2022). Evaluasi Pelatihan Otomotif Dalam Meningkatkan Keterampilan Peserta Didik Di UPT-BLK Palangka Raya. *Jurnal Ilmiah Kanderang Tingang*, 13(1), 22–27. <https://doi.org/10.37304/jikt.v13i1.146>
- Wihartanti, L. V. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen). *Assets: Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*, 5(2), 147. <https://doi.org/10.25273/jap.v5i2.1195>

- Wijayanti, I. D. S. (2008). *Landasan Teori Konsep Manajemen Bisnis & Kaum Santri*. 1.
- Yahya Rosyidi. (2020). *Efektivitas Pelaksanaan Program Pendidikan dan Pelatihan Balai Latihan Kerja (BLK) Singosari, Kabupaten Malang*.
- Yulzain, F., & Jumiati, J. (2020). Efektivitas Uptd Balai Latihan Kerja (Blk) Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Di Uptd Blk Kabupaten Padang Pariaman. *Jurnal Manajemen Dan Ilmu Administrasi Publik (JMIAP)*, 1(4), 12–19. <https://doi.org/10.24036/jmiap.v1i4.37>
- Zumaroh, N. A., & Ulum, A. W. (2021). Efektivitas Peran Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja Pasuruan dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja (Studi Kasus Di UPT Balai Latihan Kerja Pasuruan). *JISIP : Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 10(2), 110–115. <https://doi.org/10.33366/jisip.v10i2.2259>



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A