

**EFEKTIVITAS PROGRAM PELATIHAN KERJA BERSERTIFIKAT DALAM UPAYA
MENGURANGI PENGANGGURAN DI KOTA SURABAYA STUDI PADA DINAS
PERINDUSTRIAN DAN TENAGA KERJA KOTA SURABAYA**

Muhammad Risaldi¹, Lukman Arif²

^{1,2}Fakultas Ilmu Sosial, Budaya dan Politik, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur

Email Korespondensi: achmadsubhan52@gmail.com

Email: lukman_arif.adneg@upnjatim.ac.id

ABSTRACT

The skill gap of the local workforce and the high Open Unemployment Rate (TPT) pose challenges for the Surabaya City Government. To address industry market demands and enhance the quality of the workforce, the Surabaya City Government initiated the Certified Job Training. Therefore, this study aims to analyze the effectiveness of the Certified Job Training Program at the Department of Industry and Labor (Disperinaker) of Surabaya City in reducing unemployment. This study uses a qualitative method with a descriptive approach. Data collection was conducted through interviews, observations, and documentation with informants from the department, partner training institutions, and program participants. Data analysis applies the interactive model technique of Miles and Huberman, while the analytical framework utilizes the effectiveness theory by Duncan in Steers (1985), which encompasses the aspects of goal attainment, integration, and adaptation. The results indicate that the goal attainment aspect operates optimally through intensive 13–14 day training, yielding a satisfactory graduation rate and the acquisition of official BNSP competency certification to enhance work competitiveness.

Keywords: Job training, Unemployment, Program, Effectiveness.

ABSTRAK

Kesenjangan keahlian tenaga kerja lokal dan tingginya Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) menjadi tantangan bagi Pemerintah Kota Surabaya. Guna menjawab kebutuhan pasar industri dan meningkatkan kualitas angkatan kerja, Pemerintah Kota Surabaya mencetuskan Pelatihan Kerja Bersertifikat. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas Program Pelatihan Kerja Bersertifikat di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja (Disperinaker) Kota Surabaya dalam menekan angka pengangguran. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi bersama informan dari pihak dinas, LPK mitra, dan peserta program. Analisis data menerapkan teknik model interaktif Miles dan Huberman, sedangkan pisau analisis menggunakan teori efektivitas menurut Duncan dalam Steers (1985) yang meliputi aspek pencapaian tujuan, integrasi, dan adaptasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa aspek pencapaian tujuan berjalan optimal melalui pelatihan intensif 13–14 hari yang menghasilkan tingkat kelulusan memuaskan serta kepemilikan sertifikasi kompetensi resmi BNSP untuk meningkatkan daya saing kerja.

Kata kunci: Pelatihan Kerja, Pengangguran, Efektivitas, Program.

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia menuju era Revolusi Industri 4.0 telah memicu perubahan dinamis pada pasar tenaga kerja yang ditandai dengan otomatisasi masif dan pergeseran tenaga manusia menjadi tenaga siber. Fenomena global ini secara langsung menciptakan tantangan baru berupa kesenjangan keterampilan (*skill gap*), di mana tenaga kerja yang tidak mampu beradaptasi dengan cepat akan menghadapi risiko

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)

redaksigovernance@gmail.com/admin@lkispol.or.id

207

Indexed



pengangguran yang masif (Cahyaningtyas et al., 2023). Sebagai salah satu permasalahan global yang fundamental, pengangguran umumnya muncul akibat ketidakseimbangan antara ledakan jumlah penduduk dengan ketersediaan lapangan pekerjaan yang ada (Marlina et al., 2024). Secara sosiologis, pengangguran merupakan persoalan sosial yang sangat signifikan karena dapat menyebabkan permasalahan mendalam pada individu, di mana pendapatan mereka menurun secara drastis akibat menganggur (Rianda, 2020). Dampak ini pada akhirnya berimplikasi luas pada penurunan tingkat kesejahteraan, peningkatan angka kemiskinan, serta munculnya kerentanan sosial dan risiko kriminalitas di suatu wilayah.

Dalam konteks nasional, Indonesia menempati peringkat keempat dunia dengan populasi mencapai 285,7 juta jiwa pada tahun 2025. Kondisi demografi ini berimplikasi langsung pada kompleksitas layanan publik dan pemenuhan kesempatan kerja demi mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Berdasarkan data Kementerian Ketenagakerjaan tahun 2025, dari total 216,79 juta penduduk usia kerja, terdapat 153,05 juta jiwa yang masuk dalam kategori angkatan kerja. Meskipun Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) nasional berada pada angka 4,76% menurut Badan Pusat Statistik (BPS 2025), angka tersebut masih mengindikasikan tantangan serius bagi pemerintah dalam upaya menurunkan pengangguran secara makro. Dinamika ketenagakerjaan di tingkat regional, khususnya Provinsi Jawa Timur, juga menunjukkan fluktuasi yang signifikan dalam lima tahun terakhir akibat dampak pandemi Covid-19. Meskipun TPT Jawa Timur menunjukkan tren penurunan hingga mencapai 4,19% pada Agustus 2024, kualitas penyerapan tenaga kerja di tingkat daerah masih memerlukan perhatian khusus.

Jika ditinjau lebih rinci berdasarkan data Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Timur (2024), tingkat pengangguran terbuka di sepuluh besar wilayah kabupaten/kota menunjukkan dinamika yang fluktuatif antara tahun 2023 dan 2024. Kabupaten Sidoarjo menempati posisi tertinggi dengan TPT sebesar 8,05% pada tahun 2023, yang kemudian berhasil ditekan menjadi 6,49% pada tahun 2024. Tren penurunan pengangguran serupa terlihat di Kabupaten Gresik yang mencatatkan angka 6,82% pada tahun 2023 dan menurun tipis menjadi 6,45% pada tahun 2024, serta Kota Malang dengan persentase 6,80% pada tahun 2023 yang turun menjadi 6,10% pada tahun berikutnya. Sementara itu, Kota Surabaya berada pada posisi keempat pada tahun 2023 dengan TPT sebesar 6,76%, namun berhasil menekan angka tersebut secara signifikan hingga turun ke posisi kesembilan pada tahun 2024 dengan persentase 4,91%. Wilayah lain yang juga konsisten mengisi daftar kerentanan pengangguran ini adalah Kabupaten Bangkalan dengan TPT 6,18% pada tahun 2023 dan 5,35% pada tahun 2024; Kabupaten Kediri sebesar 5,79% pada tahun 2023 dan 5,10% pada tahun 2024; Kabupaten Malang sebesar 5,70% pada tahun 2023 dan 5,13% pada tahun 2024; serta Kota Pasuruan yang mencatatkan 5,64% pada tahun 2023 dan berangsur turun menjadi 4,63% pada tahun 2024. Di sisi lain, Kota Madiun yang mencatatkan TPT 5,85% dan Kabupaten Tulungagung sebesar 5,65% pada tahun 2023, posisinya bergeser dan digantikan oleh Kota Blitar dengan TPT 5,11% serta Kabupaten Pasuruan sebesar 5,02% pada data tahun 2024.

Sebagai Ibu Kota Provinsi Jawa Timur, Kota Surabaya memiliki peran yang sangat vital dalam konstelasi penyerapan tenaga kerja nasional. Namun, Surabaya tetap konsisten masuk dalam jajaran sepuluh besar wilayah dengan TPT tertinggi di Jawa Timur. Dengan jumlah penduduk yang padat mencapai 3,02 juta jiwa, Surabaya menghadapi persoalan ketenagakerjaan yang kompleks. Tantangan utama di wilayah urban ini terletak pada ketidaksesuaian antara tuntutan kemampuan (*demand*) dengan ketersediaan keahlian (*supply*) yang ditetapkan oleh dunia kerja (Adriyanto et al., 2020). Jika ditinjau secara khusus berdasarkan data BPS Kota Surabaya (2024), perkembangan TPT di Kota Surabaya memperlihatkan grafik pemulihan yang dinamis dalam rentang waktu enam tahun terakhir. Pada tahun 2020, angka pengangguran di Surabaya sempat melonjak tajam hingga mencapai 9,79%. Angka ini hanya menurun sangat tipis menjadi 9,68% pada tahun 2021, sebelum akhirnya mengalami penurunan yang cukup signifikan pada tahun 2022 menjadi 7,62%. Tren positif ini terus berlanjut secara berkala pada tahun 2023 dengan TPT sebesar 6,76%, terus ditekan hingga mencapai 4,91% pada tahun 2024, dan diproyeksikan menyentuh angka 4,84% pada tahun 2025. Meskipun grafik menunjukkan penurunan, persestansi angka pengangguran ini tetap menjadi tantangan struktural yang memerlukan intervensi lewat

kebijakan penguatan kompetensi sumber daya manusia.

Penelitian ini memiliki urgensi yang kuat karena adanya kontradiksi pada kondisi ketenagakerjaan di Kota Surabaya. Sebagai ibu kota provinsi sekaligus pusat ekonomi utama di Jawa Timur, Surabaya idealnya memiliki kapasitas penyerapan tenaga kerja yang optimal. Namun pada realitasnya, kota ini justru konsisten berada dalam daftar sepuluh besar wilayah dengan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) tertinggi di Jawa Timur. Fenomena tersebut mengindikasikan adanya kesenjangan keterampilan (*skill gap*) antara keahlian angkatan kerja lokal dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh sektor industri. Oleh karena itu, perlu analisis mendalam terhadap efektivitas Program Pelatihan Kerja Bersertifikat penting dilakukan untuk menggambarkan sejauh mana intervensi kebijakan dari pemerintah daerah mampu mengatasi masalah pengangguran ini secara tepat sasaran

Merespons kondisi ketenagakerjaan tersebut, Pemerintah Kota Surabaya melalui Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja (Disperinaker) mengambil langkah strategis dengan meluncurkan Program Pelatihan Kerja Bersertifikat. Kebijakan intervensi ini secara legalitas berlandaskan pada Peraturan Daerah Kota Surabaya No. 4 Tahun 2021 tentang RPJMD 2021–2026 serta didorong oleh amanat Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut, pelatihan kerja dipandang sebagai rangkaian kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, dan disiplin pada tingkat keahlian tertentu. Secara fundamental, program ini didesain sebagai instrumen sistematis untuk memperbaiki performansi kerja melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan agar selaras dengan kebutuhan dunia kerja (Soekidjo, 2003). Melalui program ini, pencari kerja dicetak menjadi tenaga profesional yang memiliki keahlian praktis sesuai kebutuhan spesifik perusahaan di Surabaya, mulai dari bidang teknologi informasi, industri, hingga pariwisata. Dengan bekal sertifikasi kompetensi formal dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) yang mengacu pada Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI), para peserta diharapkan memiliki nilai tawar yang lebih tinggi dan kualifikasi yang diakui secara profesional oleh sektor industri. Hal ini sangat krusial mengingat pengangguran pada dasarnya merupakan fenomena di mana individu yang tergolong dalam angkatan kerja belum memiliki pekerjaan dan sedang aktif melakukan upaya pencarian kerja (Wahyudi, 2023).

Penelitian ini menggunakan teori efektivitas program menurut Duncan dalam (Steers, 1985) yang menjelaskan bahwa keberhasilan suatu organisasi atau program dapat diukur melalui tiga dimensi utama, yaitu pencapaian tujuan, integrasi, dan adaptasi. Teori ini dipilih karena dianggap sangat relevan dengan fokus penelitian yang membahas proses pelaksanaan dan keberhasilan Program Pelatihan Kerja Bersertifikat di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya. Melalui teori tersebut, peneliti dapat menganalisis bagaimana program pemerintah tidak hanya berjalan sebagai pemenuhan administratif semata, tetapi juga mampu meningkatkan kemampuan kompetensi, nilai tawar profesional, serta kemandirian para pencari kerja lokal dalam menembus pasar industri.

Aspek pencapaian tujuan digunakan untuk melihat sejauh mana Program Pelatihan Kerja Bersertifikat mampu merealisasikan target akhir organisasi secara berkelanjutan, seperti tingkat kelulusan peserta pelatihan, persentase kepemilikan sertifikasi kompetensi dari BNSP, hingga kontribusi riil program dalam menekan angka pengangguran terbuka di Kota Surabaya. Dimensi ini penting karena pencapaian tujuan menjadi tolok ukur utama keberhasilan dari sebuah kebijakan publik, khususnya dalam penyediaan instrumen penguatan kualitas sumber daya manusia di tingkat daerah.

Selanjutnya, aspek integrasi digunakan untuk mengetahui kapasitas instansi dalam melakukan sosialisasi, memelihara saluran komunikasi, serta membangun koordinasi secara sinergis dengan pihak-pihak terkait, seperti jaringan kelembagaan internal pemerintah, hingga perangkat RT/RW, serta perusahaan mitra industri selaku penyerap tenaga kerja lulusan pelatihan.

Serta, aspek adaptasi digunakan untuk menilai kemampuan organisasi dalam menyesuaikan diri serta menyelaraskan sumber daya internalnya dengan dinamika perubahan lingkungan luar, khususnya dalam merespons pergeseran kebutuhan kualifikasi, kompetensi, dan jenis pekerjaan yang diminta oleh dunia

kerja modern saat ini. Dengan menggunakan tiga dimensi efektivitas menurut Duncan dalam (Steers, 1985), penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih mendalam mengenai tingkat keberhasilan dan efektivitas Program Pelatihan Kerja Bersertifikat di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya, sekaligus menganalisis sejauh mana kebijakan tersebut efektif berjalan sesuai tujuannya untuk membuat tenaga kerja yang kompeten dan mandiri dalam membuka usaha yang berdampak pada mengurangi persoalan pengangguran di Kota Surabaya.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif untuk mengkaji efektivitas program melalui Program Pelatihan Kerja Bersertifikat sehingga menjawab fenomena yang sedang terjadi. Penelitian dilaksanakan di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja (Disperinaker) Kota Surabaya sebagai pelaksana Program Pelatihan Kerja Bersertifikat. Penelitian ini menggunakan teori Efektivitas Duncan (dalam Steers, 1985) sebagai aspek untuk mengukur efektivitas program pelatihan yang ditinjau dari aspek: Pencapaian Tujuan, Integrasi, dan Adaptasi. Data yang digunakan terdiri dari data primer dan sekunder. Informan penelitian ditentukan menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan metode (Sugiyono, 2023) yakni dengan dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah model analisis interaktif Miles Huberman (Miles et al., 2019) yang meliputi pengumpulan data, kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Keabsahan data diuji melalui teknik triangulasi dan member check untuk memastikan validitas dan konsistensi data penelitian.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui proses observasi, wawancara, dan dokumentasi terkait implementasi Program Pelatihan Kerja Bersertifikat di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja (Disperinaker) Kota Surabaya, terhadap tingkat efektivitas program ini dikelompokkan dan dianalisis secara komprehensif ke dalam tiga dimensi utama, yaitu pencapaian tujuan, integrasi, serta adaptasi organisasi. Ditinjau dari dimensi pencapaian tujuan, efektivitas program diukur melalui dua sasaran kajian utama, yaitu ketepatan waktu dan kesesuaian dampak. Temuan empiris di lokasi penelitian menunjukkan bahwa pada sasaran kajian ketepatan waktu, alokasi waktu pelaksanaan pelatihan yang dirancang secara intensif selama 13 hingga 14 hari dinilai telah berjalan secara optimal dan tepat sasaran. Kurikulum yang padat namun aplikatif dalam kurun waktu tersebut berhasil mentransformasikan kompetensi masyarakat Kota Surabaya yang semula awam menjadi tenaga kerja yang terampil, baik secara pemahaman teoretis maupun keterampilan praktis.

Sementara itu, pada sasaran kajian kesesuaian dampak, program ini terbukti mampu memberikan implikasi nyata berupa penumbuhan rasa percaya diri yang tinggi bagi para lulusan serta membentuk kesiapan mental dan keahlian yang matang untuk memasuki dunia industri profesional. Selain menjadi modal untuk memenangkan persaingan di pasar kerja, kompetensi yang diperoleh juga menjadi bekal strategis bagi peserta untuk membuka usaha secara mandiri (wirausaha). Kesesuaian dampak ini diperkuat secara empiris oleh data aktual penyerapan lulusan ke dunia kerja yang menunjukkan tren positif, di mana pada tahun 2022 sebanyak 492 orang berhasil diterima kerja, meningkat menjadi 585 orang pada tahun 2023, diikuti oleh penyerapan sebanyak 529 orang pada tahun 2024, serta pada tahun 2025 meningkat menjadi 613 Orang.

Secara teoritis, keberhasilan peningkatan kapasitas kompetensi dan penyerapan tenaga kerja secara berkelanjutan ini sejalan dengan pandangan dari Fitrianto et al. (2023) yang mengutip pendapat Todaro (2000), di mana esensi utama dari pembangunan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia harus mampu menciptakan sebuah proses berkelanjutan yang memperluas pilihan bagi masyarakat, khususnya dalam memperluas akses terhadap lapangan pekerjaan yang layak demi meningkatkan taraf hidup mereka secara menyeluruh dan berkontribusi langsung pada penurunan pengangguran jangka panjang di tingkat

daerah.

Pada aspek integrasi, analisis ditekankan pada keharmonisan hubungan antar-elemen organisasi yang diukur melalui dua sasaran kajian utama, yaitu kemampuan sosialisasi dinas dalam program pelatihan kerja serta kemampuan mencapai konsensus dengan berbagai pihak. Temuan di lapangan menunjukkan bahwa kemampuan sosialisasi dinas berjalan sangat masif dan berhasil menjangkau masyarakat luas. Hal ini dibuktikan secara kuantitatif melalui tingginya antusiasme serta eskalasi fluktuasi jumlah pendaftar dari tahun ke tahun yang sekaligus memvalidasi keberhasilan saluran komunikasi dinas. Pada sasaran kajian kemampuan mencapai konsensus dengan berbagai pihak, Disperinaker menunjukkan kapasitas yang solid dalam membangun jaringan kemitraan strategis. Konsensus dijalin secara formal dengan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Swasta terakreditasi yang memiliki kapabilitas mumpuni untuk melatih masyarakat awam menjadi SDM siap pakai di industri. Sinergi di sektor hilir juga diperkuat melalui kerja sama dengan perusahaan-perusahaan terkemuka untuk memfasilitasi penyerapan tenaga kerja alumni pelatihan secara langsung, sekaligus menjadi kanal integrasi dalam menyebarkan informasi perekrutan dari perusahaan yang membutuhkan.

Efektivitas kemampuan sosialisasi dan konsensus lintas sektor ini tercermin jelas pada data perkembangan program, di mana pada tahun 2022 dari 4.664 pendaftar terdapat 732 peserta yang lolos pelatihan; tahun 2023 mencatat 3.276 pendaftar dengan 799 peserta lolos; tahun 2024 meningkat menjadi 3.548 pendaftar dengan 832 peserta lolos; hingga puncaknya pada tahun 2025 terjadi lonjakan drastis mencapai 6.500 pendaftar dengan kuota peserta lolos seleksi sebanyak 864 orang. Keberhasilan integrasi struktural ini memvalidasi argumentasi teoretis dari Priyono et al. (2025) yang menegaskan bahwa tingkat keberhasilan interaktivitas dan integrasi suatu organisasi publik sangat ditentukan oleh keterbukaan, transparansi informasi, serta kemudahan akses bagi setiap pemangku kepentingan. Melalui integrasi kurikulum yang transparan dan sinkron dengan kebutuhan riil industri, hambatan koordinasi di lapangan dapat dieliminasi secara maksimal.

Aspek terakhir, yaitu adaptasi, menyoroti tingkat fleksibilitas dan responsivitas program terhadap dinamika lingkungan eksternal melalui dua sasaran kajian, yaitu ketersediaan sarana, prasarana, dan instruktur yang kompeten, serta penyesuaian bidang pelatihan yang dibuka. Dalam pemenuhan sasaran kajian ketersediaan sarana, prasarana, dan instruktur yang kompeten, Disperinaker menerapkan standarisasi dan pengawasan yang ketat dalam memilih LPK mitra penyelenggara. Dinas memastikan bahwa LPK yang ditunjuk memiliki ketersediaan sarana dan prasarana praktik yang representatif, dan sesuai standar industri, serta memprioritaskan ketersediaan instruktur profesional yang memiliki legalitas sertifikasi kompetensi guna menjamin mutu transfer keahlian. Kondisi empiris ini selaras dengan pandangan Riyadi (2025) yang menyatakan bahwa kemampuan adaptasi dalam organisasi pelayanan publik menuntut adanya responsivitas yang tinggi terhadap pemenuhan standar sarana prasarana yang kondusif guna menciptakan lingkungan program yang bermutu demi menjawab ekspektasi publik yang dinamis.

Sementara itu, pada sasaran kajian penyesuaian bidang pelatihan yang dibuka, program ini menunjukkan responsivitas organisasi yang sangat tinggi dalam merespons dinamika pasar kerja. Disperinaker secara dinamis menentukan dan menyelaraskan 22 bidang pelatihan yang dibuka berdasarkan analisis tren kebutuhan lowongan kerja industri terkini serta mengakomodasi permintaan masyarakat secara bottom-up yang disampaikan melalui forum Musyawarah Perencanaan Pembangunan (Musrenbang), sehingga ragam bidang keahlian yang disediakan tetap aktual dan berdaya serap tinggi. Penyesuaian varian program pelatihan kerja yang kontekstual ini sejalan dengan premis teoretis dari Sulfiani et al. (2025) bahwa kapasitas adaptasi suatu lembaga sektor publik erat kaitannya dengan efisiensi pemanfaatan sumber daya internal secara taktis serta pemutakhiran standar operasional secara berkala untuk menjawab tantangan perubahan zaman yang bergerak cepat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, temuan empiris di lapangan, serta pembahasan yang telah dipaparkan secara mendalam, dapat disimpulkan bahwa Program Pelatihan Kerja Bersertifikat di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja (Disperinaker) Kota Surabaya secara keseluruhan telah berjalan dengan sangat efektif dan strategis sebagai instrumen intervensi kebijakan publik. Efektivitas program ini dibuktikan oleh kontribusi nyata dalam menekan angka Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Kota Surabaya yang semula berada di puncaknya sebesar 9,79% pada tahun 2020 akibat disrupsi pandemi, hingga berhasil ditekan secara berkala hingga melandai di angka 4,84% pada periode tahun 2025. Ditinjau dari dimensi pencapaian tujuan yang berlandaskan yuridis Perwali Nomor 76 Tahun 2021 dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, ketepatan alokasi waktu pelatihan intensif selama 13 hingga 14 hari dinilai sangat optimal dalam mentransformasikan kapasitas kompetensi masyarakat melalui kombinasi pengajaran teori dan praktik langsung di hari yang sama. Kesesuaian dampak program ini tercermin secara konkret pada tingginya kelulusan pelatihan oleh mayoritas peserta serta perolehan kepemilikan sertifikasi kompetensi resmi gratis dari BNSP yang meningkatkan nilai tawar profesionalisme alumni di pasar kerja, yang divalidasi oleh stabilitas penyerapan lulusan ke dunia kerja berkisar di angka ratusan orang setiap tahunnya sejak periode 2022 yakni 492 Orang hingga meningkat dari tahun ke tahun dan pada tahun 2025 mencapai 613 Orang.

Selanjutnya, pada aspek integrasi, Disperinaker menunjukkan kapasitas kelembagaan yang solid dalam penguatan sosialisasi berbasis digital interaktif pada media sosial Instagram serta jaringan komunikasi struktural RT/RW, sehingga memicu lonjakan drastis pendaftar masyarakat hingga menyentuh puncaknya sebanyak 6.500 pendaftar pada tahun 2025 untuk memperebutkan kuota seleksi sebanyak 864 orang. Integrasi sektoral ini diperkuat oleh keberhasilan dinas dalam mencapai konsensus formal bersama jaringan mitra hulu seperti LPK Swasta terakreditasi selaku pelaksana teknis operasional, di antaranya LPK Pesona Bintang Bangsa dan LPK Bhakti Karya Widya Sentosa yang sekaligus bertindak sebagai Tempat Uji Kompetensi resmi, serta jalinan komunikasi hilir bersama berbagai korporasi industri selaku penyerap tenaga kerja lulusan.

Sementara itu, pada aspek adaptasi, daya suai organisasi yang fleksibel dan responsif ditunjukkan melalui standarisasi mutu kurikulum berbasis SKKNI dan legalitas pemakaian instruktur bersertifikasi profesi, meskipun hasil observasi memunculkan catatan evaluasi pada prasarana fisik berupa keterbatasan luas ruang kelas praktik serta penataan instalasi kabel peralatan operasional yang belum rapi pada LPK mitra. Meski demikian, elastisitas adaptasi program tetap berjalan dinamis melalui penyediaan 22 jenis bidang keahlian kontekstual yang dirumuskan secara *link and match* berdasarkan kombinasi analisis tren lowongan kerja industri terkini serta jaringan aspirasi masyarakat melalui forum koordinasi di Kampung Pancasila dan Musrenbang, disertai ketepatan respons taktis berupa kebijakan efisiensi perampingan anggaran pasca-pandemi demi memprioritaskan jenis pelatihan berdaya serap tinggi.

Sebagai rekomendasi saran praktis demi menjaga keberlanjutan dan optimalisasi performa program di masa mendatang, Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya diharapkan dapat memperluas alokasi kuota penerimaan peserta pelatihan secara berkala guna menyeimbangkan tingginya partisipasi dan pertumbuhan pendaftar masyarakat yang melonjak tajam dari tahun ke tahun. Di samping itu, penguatan fungsi pengawasan, standarisasi, serta evaluasi berkala terhadap aspek ketersediaan prasarana fisik pada LPK mitra penyelenggara, terutama terkait perluasan ruang kelas praktikum dan jalur instalasi kabel harus diprioritaskan demi menjamin kenyamanan, mutu transfer keahlian, dan keselamatan kerja peserta selama pelatihan berlangsung. Terakhir, pengembangan integrasi sistem pelaporan digital pasca-pelatihan melalui skema *tracer study* berkala sangat krusial untuk ditingkatkan agar rekam jejak serapan kerja aktual alumni dapat terpantau secara *real-time*, sekaligus menjadi instrumen evaluasi kebijakan yang taktis agar ragam jenis keahlian yang ditawarkan oleh dinas selalu adaptif, kompetitif, dan sejalan dengan kebutuhan dunia industri.

REFERENSI

- Adriyanto, A., Prasetyo, D., & Khodijah, R. (2020). Angkatan Kerja Dan Faktor Yang Mempengaruhi Pengangguran. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial*, 11(2), 66–82. <https://doi.org/10.35724/Jies.V11i2.2965>
- Badan Pusat Statistik Indonesia. (2025). Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Provinsi - Tabel Statistik. www.bps.go.id. <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/ntqzizi=/tingkat-pengangguran-terbuka--agustus-2023.html>.
- Badan Pusat Statistik Kota Surabaya. (2024). Kondisi Ketenagakerjaan Surabaya Agustus 2024. bps.go.id; Badan Pusat Statistik Kota Surabaya. <https://surabayakota.bps.go.id/id/pressrelease/2024/11/14/338/kondisi-ketenagakerjaan-surabaya-agustus-2024.html>.
- Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Timur. (2024). Tingkat Pengangguran Terbuka (Tpt) Menurut Kabupaten/Kota - Tabel Statistik. bps.go.id; Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Timur. <https://jatim.bps.go.id/id/statistics-table/2/ntqjmg==/tingkat-pengangguran-terbuka-tpt-provinsi-jawa-timur.html>.
- Cahyaningtyas, A. S., Adipura, H. N., & Aeni, A. N. (2023). Pengaruh Perkembangan Teknologi Pada Era Revolusi Industri 4.0 Terhadap Sumber Daya Manusia Dan Ketenagakerjaan Di Pasar Tenaga Kerja. <https://www.researchgate.net/publication/374902074>
- Fitrianto, A. R., Dani, V. R., Hadiansyah, F., & Rahayu, F. M. (2023). Program Pelatihan Keterampilan Kerja Dan Realisasinya Pada Pembangunan Manusia Kota Surabaya. *Bakti Mulya: Jurnal Pengabdian Dan Pendampingan Masyarakat*, 1(1), 9-21.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2019). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (4th Ed.). Sage.
- Priyono, B., & Rizki, M. (2025). Strategi Pengambilan Keputusan Melalui Komunikasi Efektif Pada Organisasi Publik: Penelitian. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Riset Pendidikan*, 3(4), 5184-5189.
- Rianda, C. N. (2020). Analisis Dampak Pengangguran Berpengaruh Terhadap Individual. *At-Tasyri': Jurnal Ilmiah Prodi Muamalah*, 12(1), 17–26. <https://doi.org/https://doi.org/10.47498/tasyri.V12i01.358>
- Riyadi, S. (2025). Strategi Pengelolaan Sarana Prasarana Pendidikan Untuk Menciptakan Lingkungan Belajar Yang Kondusif: Penelitian. *Jerkin Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Riset Pendidikan*, 4(1), 5219–5228. <https://doi.org/10.31004/jerkin.V4i1.2409>
- Soekidjo, N. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.
- Steers, R. M. (1985). *Efektivitas Organisasi*. Erlangga.
- Sulfiani, B., Rahmatilla, Rina Armita, A. T., Soraya, A., Edi, M., & Aksa, B. D. (2025). Dampak Kualitas Pendidikan Terhadap Pengembangan Keterampilan Sumber Daya Manusia. *Pendas Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 10(3). <https://doi.org/10.23969/jp.V10i3.30071>
- Todaro, M. P. (2000). *Economic Development*. Addison-Wesley, Cop.
- Wahyudi, I. (2023). Efektivitas Program Pelatihan Tenaga Kerja Dalam Upaya Mengurangi Jumlah Pengangguran Pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi. *Management Studies And Entrepreneurship Journal (Msej)*.