



ANALISIS EFEKTIVITAS PELAKSANAAN PELATIHAN BERBASIS KOMPETENSI BAGI CALON TENAGA KERJA LOKAL DI KABUPATEN GRESIK

Makrufatus Sa'idah¹, Muhammad Agus Muljanto²

^{1,2} Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima: 15 April 2025

Disetujui: 17 April 2025

Dipublikasikan: 30 April
2025

Keywords:

Competence;

Effectiveness;

Local Workforce;

Training Program

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas program pelatihan berbasis kompetensi bagi calon tenaga kerja lokal Kabupaten Gresik yang diselenggarakan oleh Dinas Tenaga Kerja Gresik dan Rumah Vokasi Gresik. Efektivitas tersebut dilihat berdasarkan empat aspek menurut Budiani (2007) yaitu ketepatan sasaran, sosialisasi program, tujuan program, dan pemantauan program. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara semi-terstruktur, dan dokumentasi yang melibatkan informan yang memiliki pemahaman dan keterkaitan dengan program pelatihan tersebut. Analisis data dilakukan menggunakan Model Interaktif Miles dan Huberman (Miles et al., 2014) melalui pengumpulan data, kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan berbasis kompetensi ini sudah cukup efektif bagi calon tenaga kerja lokal di Kabupaten Gresik. Hal tersebut dilihat dari analisis beberapa aspek efektivitas yaitu aspek ketepatan sasaran dinilai sudah sangat tepat karena telah menyasar pada masyarakat asli Gresik dan pencari kerja, aspek sosialisasi program dinilai cukup efektif karena telah berhasil memanfaatkan media sosial dan platform digital yang mudah diakses, aspek tujuan program dinilai sudah cukup efektif dalam meningkatkan keterampilan tenaga kerja lokal dan mengurangi angka pengangguran karena desain pelatihannya yang berbasis kebutuhan industri, serta pemantauan program yang baik dari petugas dalam mengawasi jalannya pelatihan dan juga pasca pelatihan melalui grup *WhatsApp*, *Google Form*, dan rapat evaluasi. Berdasarkan hasil penelitian, kurang lebih sebesar 70-80% alumni peserta pelatihan telah mendapatkan pekerjaan dan juga berwirausaha, namun masih diperlukan strategi dan evaluasi untuk meningkatkan program pelatihan ini kedepannya agar semakin optimal dan memberikan dampak yang baik.

ANALYSIS OF THE EFFECTIVENESS OF COMPETENCY-BASED TRAINING IMPLEMENTATION FOR PROSPECTIVE LOCAL WORKERS IN GRESIK DISTRICT

Keywords:
Competence;
Effectiveness;
Local Workforce;
Training Program

Abstract

This study aims to analyze the effectiveness of competency-based training programs for local workforce candidates in Gresik Regency, a study at the Gresik Manpower Office and Gresik Vocational House. The effectiveness is seen based on four aspects according to Budiani (2007), namely target accuracy, program socialization, program objectives, and program monitoring. This research uses a qualitative approach with data collection techniques through observation, semi-structured interviews, and documentation involving informants who have an understanding and connection with the training program. Data analysis was conducted using the Miles and Huberman Interactive Model (Miles et al., 2014) through data collection, data condensation, data presentation, and conclusion drawing. The results showed that this competency-based training program has been quite effective for local workforce candidates in Gresik Regency. This can be seen from the analysis of several aspects of effectiveness, namely the target accuracy aspect is considered very appropriate because it has targeted the native Gresik community and job seekers, the program socialization aspect is considered quite effective because it has succeeded in utilizing social media and digital platforms that are easily accessible, the program objectives aspect is considered effective in improving the skills of local workers and reducing unemployment because the training design is based on industry needs, as well as good program monitoring from officers in overseeing the course of training and also post-training through WhatsApp groups, Google Forms, and evaluation meetings. Based on the results of the research, approximately 70-80% of alumni trainees have found jobs and are also entrepreneurs, but strategies and evaluations are still needed to improve this training program in the future so that it is more optimal and has a good impact.

© 2018 Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Mataram

[✉] Alamat korespondensi:

mkrfatus@gmail.com magusmuljanto@upnjatim.ac.id

PENDAHULUAN

Indonesia menjadi salah satu negara yang mempunyai jumlah penduduk terbanyak dengan menempati urutan keempat se-dunia. Jumlah tersebut dapat dilihat melalui data BPS pada tahun 2024 yang mencapai 281.603.800 jiwa penduduk di Indonesia. Angka tersebut mencerminkan kepadatan penduduk yang tinggi di Indonesia berpengaruh terhadap peningkatan kualitas infrastruktur, layanan publik, pendidikan, dan kesempatan kerja dalam meningkatkan taraf hidup masyarakat yang merata. Akan tetapi, Salah satu permasalahan yang masih timbul hingga saat ini ialah tingkat pengangguran masyarakat Indonesia yang diakibatkan oleh populasi penduduk usia

kerja yang terus bertambah tetapi lapangan pekerjaan yang tersedia masih cukup sedikit.

Berdasarkan data yang diperoleh melalui BPS, total penduduk usia kerja sebanyak 214,00 juta jiwa dengan jumlah orang yang bekerja sebanyak 142,18 juta jiwa. BPS juga mencatat bahwa Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Indonesia sebesar 4,82% (BPS, 2024). Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) adalah presentase jumlah pengangguran terhadap angkatan kerja. Berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 33 Tahun 2013 Tentang Perluasan Kesempatan Kerja 2013 mengenai perluasan kesempatan kerja untuk menciptakan lapangan pekerjaan baru dan mengembangkan lapangan pekerjaan yang tersedia bagi masyarakat Indonesia. Bahkan Provinsi Jawa Timur yang dikenal sebagai provinsi dengan struktur ekonomi yang kuat, ternyata masih terdapat angka pengangguran terbuka sebesar 3,74% (BPS, 2024). Salah satu wilayah di Provinsi Jawa Timur yang mendapat julukan kota industri yaitu Kabupaten Gresik justru pada tahun 2023 menyatakan bahwa persentase pengangguran sebesar 6,82% (BPS, 2023).

Tabel Penduduk Berumur 15 Tahun Keatas Menurut Tabel Jenis Kegiatan dan Jenis Kelamin Tahun 2022-2023

Penduduk Berumur 15 Tahun Keatas Menurut Tabel Jenis Kegiatan dan Jenis Kelamin	Laki-Laki		Perempuan		Jumlah	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023
I. Angkatan Kerja	444.871	452.943	276.001	286.070	720.872	739.013
1. Bekerja	417.143	423.861	247.228	264.784	664.371	688.645
2. Pengangguran Terbuka	27.728	29.082	28.773	21.286	56.501	50.368
II. Bukan Angkatan Kerja	73.727	74.839	260.807	240.042	334.534	314.881
1. Sekolah	33.811	38.750	43.900	45.981	77.711	84.731
2. Housekeeping	16.440	17.579	197.004	175.832	213.444	193.411
3. Lainnya	23.476	18.510	19.903	18.229	43.379	36.739
Jumlah	518.598	527.782	536.808	526.112	1.055.406	1.053.894

Sumber: Badan Pusat Statistik Kabupaten Gresik (Gresik, 2024)

Dilihat dari tabel diatas, jumlah pengangguran terbuka di Kabupaten Gresik mencapai 50.368 orang. Angka tersebut terdiri dari 20.878 orang yang pernah bekerja kemudian menganggur dan sebanyak 29.490 orang yang memang belum pernah bekerja (GresikSatu, 2024). Apabila angka pengangguran terbuka di Kabupaten Gresik dilihat dari tahun 2022-2023 kategori jenis kelamin laki-laki mengalami peningkatan

sebesar 1.354, sedangkan dari kategori jenis kelamin perempuan mengalami penurunan sebesar 7.447.

Tabel Tingkat Pendidikan Pencari Kerja Kabupaten Gresik Tahun 2023

Tingkat Pendidikan Pencari Kerja	Jumlah Pencari Kerja Menurut Tingkat Pendidikan								
	Laki-laki			Perempuan			Jumlah		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
1. Belum Tamat SD	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2. Tamat SD	-	59	28	1	15	12	1	74	40
3. Tamat SMP	2	118	43	7	30	16	9	148	59
4. Tamat SMA	292	1.886	1.233	144	322	354	436	2.208	1.587
a. Umum	74	662	405	44	143	180	118	805	585
b. Kejuruan	218	1.224	828	100	179	174	318	1.403	1.002
5. Diploma I II Akta I II	1	33	28	2	8	8	3	41	36
6. Diploma III Akta III Sarjana Muda	19	129	115	26	88	96	45	217	211
7. Sarjana	94	1.206	983	145	905	987	239	2.111	1.970
Jumlah	408	3.431	2.430	325	1.368	1.473	733	4.799	3.903

Sumber: Badan Pusat Statistik Kabupaten 2021-2023 (Gresik, 2024)

Berdasarkan tingkat pendidikan pencari kerja, kelompok penduduk berusia 15 tahun keatas yang paling banyak mencari pekerjaan ialah lulusan sarjana sebanyak 1.970 dan lulusan sekolah menengah atas (SMA/SMK) yaitu sebanyak 1.587 orang, secara keseluruhan, total jumlah pencari kerja ialah sebanyak 3.903. Jumlah tersebut akan terus meningkat seiring dengan pertumbuhan populasi penduduk di Gresik yang pastinya naik pula. Oleh karena itu, sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 7 Tahun 2022 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan pada Pasal 8 ayat 1 tentang Peningkatan dan Pengembangan Kompetensi Kerja Melalui Pelatihan.

Pemerintah Kabupaten Gresik bekerja sama dengan Kamar Dagang dan Industri (Kadin), Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO), dan Himpunan Pengusaha Muda Indonesia (HIPMI) Gresik mendirikan Rumah Vokasi yang berperan dalam meningkatkan keterampilan tenaga kerja lokal agar lebih kompetitif di pasar kerja, salah satu program yang terus digiatkan untuk meningkatkan kompetensi tenaga lokal ialah program pelatihan kerja. Rumah vokasi ini menjadi salah satu program nawa karsa bupati sebagai perwujudan Gresik Pintar yang mandiri, sejahtera, berdaya saing, dan berkembang yang berlandaskan pada akhlakul karimah, salah satu programnya ialah

pelatihan berbasis kompetensi. Meskipun demikian, merujuk pada Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Tahun 2023 tercatat bahwa presentase pencari kerja yang memperoleh pelatihan sebesar 11,37% dengan jumlah peserta yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi sebanyak 252 orang. Angka tersebut masih tergolong rendah jika dibandingkan dengan total jumlah calon tenaga kerja yang memerlukan peningkatan keterampilan dan pelatihan kerja secara menyeluruh.

Meskipun program pelatihan berbasis kompetensi telah berjalan, implementasinya masih menghadapi berbagai tantangan terutama dalam penetapan sasaran program yang ditujukan bagi masyarakat asli Gresik tetapi masih ditemukan tenaga kerja dari luar Gresik yang mendominasi beberapa sektor pekerjaan yang ada (<https://www.jawapos.com/surabaya-raya/01393666/diresmikan-gubernur-hadir-rumah-vokasi-pertama-di-gresik>) dan terdapat beberapa industri di Gresik masih belum bisa mengidentifikasi bidang-bidang pelatihan yang relevan dengan kebutuhannya sehingga sedikit kesulitan dalam menentukan target programnya. Informasi mengenai tahapan pelatihan umumnya disampaikan melalui media *daring*, seperti akun *Instagram* Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik dan rumah vokasi Gresik. Namun demikian, dalam praktiknya masih ditemukan beberapa kurikulum yang belum selaras dengan kebutuhan industri menjadi hambatan tersendiri bagi pelaksanaan program ini, perlunya kurikulum yang baku sehingga dapat memberikan manfaat bagi pelaksanaan program pelatihannya (<https://radargresik.jawapos.com/kota-gresik/83939803/rumah-vokasi-gresik-sinergikan-industri-dan-lembaga-pendidikan>). Ketidaksesuaian ini berimplikasi pada rendahnya efektivitas penyerapan tenaga kerja lokal dikarenakan perusahaan/industri mengalami kesulitan dalam memperoleh tenaga kerja yang benar-benar kompeten. Terlebih lagi setelah pelaksanaan pelatihan, aspek pengembangan *soft skill* perlu ditekankan dalam membentuk tenaga kerja yang kompeten dan siap bersaing di pasar kerja.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti ingin meneliti dan menganalisis lebih lanjut terkait efektivitas pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi bagi calon tenaga kerja lokal di Kabupaten Gresik. Penilaian tersebut tidak hanya diukur berdasarkan keterampilan peserta saja tetapi juga dampaknya terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Gresik yang dikenal sebagai kota industri. Penelitian ini diharapkan dapat menjawab permasalahan yang telah dijabarkan diatas terkait perlunya efektivitas pelatihan untuk mengembangkan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) lokal

Gresik yang unggul dan meningkatkan mutu atau kualitas yang lebih kompeten guna mengurangi angka pengangguran di Gresik.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif yang deskriptif berfokus pada pemahaman peristiwa dan situasi sosial. Pendekatan deskriptif dalam penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan dan menjelaskan peristiwa, fenomena, serta situasi sosial yang dipelajari. Selaras dengan pendapat Creswell dalam Ultavia et al. (2023) penelitian kualitatif juga diartikan sebagai pendekatan yang berfokus pada pengamatan terhadap latar alami dari berbagai kasus sosial secara naratif. Penelitian kualitatif lebih menitikberatkan pada deskripsi komprehensif yang mampu menjelaskan secara rinci kegiatan atau situasi yang sedang berlangsung. Dengan menggunakan metode ini, penulis dapat menggambarkan dan menganalisis terkait efektivitas pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi bagi calon pencari kerja di Kabupaten Gresik. Penelitian ini menggunakan data yang diperoleh dari data primer yaitu observasi, wawancara semi terstruktur, serta dokumentasi dan juga menggunakan data sekunder seperti jurnal, buku, laporan pemerintah, database, berita atau basis data online, dan sumber literatur lainnya. Teknik pemilihan informasi berdasarkan *purposive sampling* dan *snowball sampling* dengan beberapa pertimbangan tertentu sesuai kebutuhan penelitian. Komponen analisis datanya menggunakan model interaktif Miles dan Huberman (Miles et al., 2014) yang meliputi pengumpulan data (*data collection*), kondensasi data (*data condensation*), penyajian data (*data display*), dan penarikan kesimpulan (*conclusion: drawing/verifying*) sebagai tahap akhir. Dalam penelitian ini menggunakan uji keabsahan data menurut Hardani et al. (2020) yaitu derajat kepercayaan (*credibility*), keteralihan (*transferability*), kebergantungan (*dependability*), dan kepastian (*confirmability*) data. Penulis menggunakan *uji credibility* dengan triangulasi untuk memverifikasi data atau informasi melalui berbagai sumber dan teknik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan pembahasan Pengumpulan hasil dari penelitian dilakukan melalui observasi, wawancara kepada beberapa narasumber atau informan, dan juga pengumpulan dokumentasi dengan mengacu pada fokus penelitian menurut Budiani (2007) menggunakan empat aspek teori efektivitas program yaitu ketepatan sasaran, sosialisasi program, tujuan program, dan pemantauan program. Berdasarkan penelitian

ini, maka penulis akan menguraikan dan mendeskripsikan terkait temuan-temuan yang ada dilapangan yaitu sebagai berikut:

Ketepatan sasaran

Menurut Budiani (2007) aspek yang pertama ialah ketepatan sasaran yang dimaknai sebagai suatu aspek yang dijadikan tolak ukur sejauh mana program dapat mencapai target atau sasaran yang ditetapkan sesuai dengan kebutuhan dan masalah yang ingin diselesaikan, yaitu mengacu pada ketepatan pelaksanaan program dan target sasaran program. Berdasarkan hasil observasi lapangan yang dilakukan oleh penulis dapat disimpulkan bahwa sasaran program pelatihan berbasis kompetensi telah tepat sasaran. Hal itu ditunjukkan dengan prioritas pelaksanaan pelatihan yang ditujukan kepada masyarakat yang memiliki KTP Kabupaten Gresik, khususnya bagi pencari kerja dan tenaga kerja lokal yang membutuhkan peningkatan keterampilan serta sertifikasi untuk memenuhi persyaratan dunia kerja maupun untuk membuka usaha secara mandiri. Pelatihan ini juga sudah tepat sesuai dengan kebutuhan industri yang biasanya mewajibkan seseorang untuk mempunyai *skill* dan keterampilan yang dibuktikan dengan adanya sertifikat kompetensi. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, pelatihan yang memberikan kontribusi signifikan dalam peningkatan kompetensi di Kabupaten Gresik antara lain adalah pelatihan Ahli K3 Umum bagi tenaga kerja yang sudah bekerja, serta pelatihan bakery bagi masyarakat yang memilih untuk membuka usaha mandiri.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Alfian yang membawahi Bidang Pelatihan Kerja dan Peningkatan Produktivitas Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik mengungkapkan bahwa: "Pelatihan berbasis kompetensi ini sudah mencakup sasaran utamanya yaitu para pencari kerja dan ber-KTP asli Gresik. Kontribusinya juga sangat besar karena industri biasanya mewajibkan seseorang untuk memiliki kompetensi sebagai bukti bahwa orang tersebut mempunyai skill dan kompetensi yang dibuktikan dengan sertifikat. Jenis pelatihan yang paling banyak terserap di industri ialah pelatihan AK3 umum dan pelatihan bakery".

TELAH DIBUKA PELATIHAN BAKERY BERSUMBER DARI ANGGARAN DBHCHT (BERSERTIFIKAT BNSP) PENDAFTARAN: 16-19 JULI 2024

Pendaftaran Melalui: akl.gresikkab.go.id

PERSYARATAN

1. Wajib ber-KTP Gresik
2. Berijazah Minimal SMA derajat
3. Umur minimal 18 th
4. Buruh tani tembakau dan buruh pabrik rokok, Dibuktikan dengan surat keterangan Desa/ kelurahan/ Pabrik (DIUTAMAKAN)
5. Buruh pabrik rokok yang terkena pemutusan hubungan kerja, Dibuktikan dengan surat keterangan Desa / kelurahan/ Pengalaman Kerja. (DIUTAMAKAN)
6. Masyarakat umum yang termasuk dalam DTKS/P3KE
6. Tidak sedang kuliah/ bekerja/ sekolah
7. Sehat jasmani dan rohani.

TELAH DIBUKA PELATIHAN AHLI K3 UMUM PENDAFTARAN: 29 MEI - 03 JUNI 2023

LINK PENDAFTARAN <https://forms.gle/ajED3qS629JtMfYA6>

PERSYARATAN

1. WAJIB BER-KTP GRESIK;
2. BERUSIA 18-35 TAHUN;
3. TIDAK SEDANG KULIAH/BEKERJA/SEKOLAH;
4. BERIJAZAH MINIMAL D3 (TEKNIK SEMUA JURUSAN, KESEHATAN MASYARAKAT, K3, KESEHATAN LINGKUNGAN)
5. MEMILIKI LAPTOP

NARA HUBUNG
081332400041 (Alfan)

Gambar: Informasi Pembukaan Pelatihan Bakery dan Ahli K3 Umum
Sumber: Instagram Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik @disnakerkabgresik

Jika dilihat dari gambar diatas, dapat diketahui bahwa masing-masing pelatihan memiliki persyaratan yang berbeda, yang disesuaikan dengan latar belakang pendidikan peserta serta capaian kompetensi yang ditargetkan setelah pelatihan. Seluruh program pelatihan telah dirancang mengacu pada Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) guna menjamin kesesuaian antara pelatihan yang diberikan dengan kebutuhan industri serta standar profesional yang berlaku. Setiap jenis pelatihan memiliki kriteria persyaratan lain dan seleksi yang berbeda sesuai dengan sumber pendanaannya. Pelatihan yang didanai melalui APBD terbuka untuk seluruh masyarakat Kabupaten Gresik yang membutuhkan pelatihan namun masih disesuaikan dengan bidang pendidikan atau lulusan yang selaras. Sementara itu, pelatihan yang bersumber dari Dana Bagi Hasil Cukai Hasil Tembakau (DBHCHT) diutamakan bagi buruh tani tembakau, buruh pabrik rokok, buruh pabrik rokok yang ter-PHK, dan juga masyarakat dari keluarga yang tidak mampu dibuktikan dengan surat keterangan.

Walaupun program pelatihan ini belum sepenuhnya mampu menurunkan angka pengangguran secara menyeluruh di Kabupaten Gresik, namun progres yang dicapai telah menunjukkan hasil yang signifikan dimana sekitar 70-80% alumni peserta pelatihan telah berhasil memperoleh pekerjaan atau membuka usaha mandiri dan merasakan dampaknya secara langsung. Para alumni tersebut menyatakan bahwa sertifikat kompetensi yang diperoleh menjadi nilai tambah dalam proses melamar pekerjaan maupun dalam merintis usaha. Terlebih lagi keterampilan yang mereka peroleh pada saat pelaksanaan pelatihan sangat bermanfaat dan pastinya *linear* dengan pekerjaan mereka saat ini. Dengan demikian, program pelatihan ini telah memberikan andil yang

cukup signifikan dalam mengurangi angka pengangguran, meskipun jumlah pengangguran belum sepenuhnya terselesaikan.

Sosialisasi Program

Menurut Budiani (2007) aspek yang kedua ialah sosialisasi program yang dimaknai sebagai suatu aspek yang dapat menunjukkan seberapa efektif dari kemampuan penyelenggara program dalam memperkenalkan dan menyampaikan informasi kepada masyarakat atau peserta program. Dalam aspek ini mengacu kemampuan penyelenggara dalam pelaksanaan sosialisasi program pelatihan dan juga upaya penyampaian sosialisasi agar informasi tersampaikan dengan baik kepada peserta. Berdasarkan dari data hasil pengamatan, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik dan rumah vokasi secara kolaboratif telah melaksanakan sosialisasi terkait pelaksanaan pelatihan melalui *website* AK1 Gresik (<https://ak1.gresikkab.go.id/>) dan media sosial sebagai upaya untuk menjangkau masyarakat secara luas, khususnya masyarakat pencari kerja yang membutuhkan pelatihan. Seluruh informasi mengenai pelatihan disampaikan melalui akun *Instagram* resmi Disnaker @disnakerkabgresik dan *Instagram* @rumahvokasi, sehingga calon peserta dapat memperoleh akses yang mudah dan cepat.

Menurut informasi yang disampaikan oleh Bapak Alfian Kepala Bidang Pelatihan Kerja dan Peningkatan Produktivitas Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik ialah: “Kita mempunyai *website* AK1 Gresik dan *Instagram* disnaker untuk memberikan informasi pelatihan. Biasanya 1 minggu sebelum pelatihan itu dibuka akan disounding terlebih dahulu” yang membawahi. Namun demikian, masih diperlukan peningkatan peran dari pengelola akun *Instagram* Disnaker Kabupaten Gresik untuk lebih responsif dalam menanggapi pertanyaan dan interaksi dari masyarakat, sehingga seluruh lapisan masyarakat dapat lebih mudah memahami serta mengakses informasi mengenai peluang pelatihan yang tersedia. Hal ini penting guna memastikan pemerataan kesempatan bagi setiap individu dalam mengikuti program pelatihan yang diselenggarakan.



Gambar Informasi Pelatihan di Instagram Rumah Vokasi Gresik

Sumber: https://www.instagram.com/rumah_vokasi_gresik



Gambar Informasi Pelatihan di Instagram Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik

Sumber: <https://www.instagram.com/disnakerkabgresik>

Informasi terkait pelatihan juga disampaikan melalui *WhatsApp* kepada perwakilan kecamatan se-Kabupaten Gresik, grup *WhatsApp* perusahaan yang tergabung di Kadin, grup UMKM binaan Kadin, grup alumni SMK, serta perguruan tinggi. Hal itu bertujuan untuk memperluas jangkauan sosialisasi agar informasi dapat diterima oleh berbagai lapisan masyarakat, termasuk dunia industri, wirausaha, dan calon tenaga kerja muda. Bahkan pihak Apindo Gresik juga membantu untuk menyebarkan informasi melalui *job fair online* atau forum diskusi dan juga melalui acara seminar industri, pameran kerja, atau pertemuan dengan komunitas bisnis dan tenaga kerja. Para peserta pelatihan tersebut memperoleh informasi melalui media sosial, terlebih lagi generasi *milenial* dan *gen Z* cenderung aktif dalam mengakses berbagai informasi secara *online*. Mereka mengungkapkan bahwa informasi tersebut sangat mudah diakses dan cukup informatif, terlebih lagi agar masyarakat lainnya juga melek terhadap digitalisasi teknologi.

Pemanfaatan media sosial sebagai sarana sosialisasi telah terbukti mampu meningkatkan partisipasi masyarakat dalam program pelatihan, sehingga efektivitas serta dampak program terhadap peningkatan keterampilan tenaga kerja menjadi lebih optimal. Namun, pelaksanaan sosialisasi program ini masih terbatas pada media *daring* mengingat adanya keterbatasan anggaran dan sumber daya manusia (SDM) yang tersedia, sehingga belum memungkinkan untuk dilakukan secara langsung ke seluruh wilayah Kabupaten Gresik. Tidak menutup kemungkinan bahwa tingginya minat masyarakat dalam mengikuti pelatihan menunjukkan bahwa program ini tetap berjalan dengan baik dan memberikan dampak positif dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja asli Kabupaten Gresik.

Tujuan Program

Menurut Budiani (2007) pada aspek yang ketiga yaitu tujuan program dimaknai sebagai suatu aspek yang melihat seberapa jelas dan sejauh mana kesesuaian antara hasil program dengan tujuan program yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam aspek ini mengacu kesesuaian antara hasil dengan tujuan dari pelaksanaan program dan juga hasil dari pelaksanaan program tersebut. Berdasarkan dari hasil observasi dilapangan, tujuan program pelatihan ini telah menunjukkan efektivitas yang optimal dalam meningkatkan keterampilan calon tenaga kerja lokal serta berkontribusi dalam menurunkan angka pengangguran di Kabupaten Gresik. Salah satu keunggulan utama dari program ini terletak pada desain pelatihannya yang berbasis kebutuhan industri, sehingga tercipta kesinambungan antara kompetensi yang diperoleh peserta dengan tuntutan pasar kerja. Selain itu, program ini diselenggarakan secara gratis bagi seluruh peserta, sehingga tidak menimbulkan beban finansial bagi calon pencari kerja. Kurikulum dirancang berdasarkan permintaan industri yang bertujuan untuk memastikan bahwa lulusan pelatihan memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan pasar tenaga kerja. Hal tersebut sesuai dengan yang di sampaikan oleh Pak Alfian yang membawahi Bidang Pelatihan Kerja dan Peningkatan Produktivitas Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik: "Tentunya tujuan dari pelatihan ini diharapkan dapat mengurangi angka pengangguran di Gresik, dan meningkatkan SDM sebagai syarat mereka menuju dunia industry".

Pada saat pelatihan diberikan semacam *pre-test* dan *post-test* guna mengukur tingkat pemahaman peserta terhadap materi yang telah diberikan sebagai bentuk evaluasi terhadap efektivitas pembelajaran pelatihan tersebut, sesuai dengan yang disampaikan oleh Pak Juyana selaku konsultan vokasi: "Tiap pelatihan selalu *pre-test*

dan post-test sebagai indikator seberapa jauh peserta menyerap pelatihan itu, apakah peserta siap untuk bekerja dari evaluasi pada saat praktek”. Namun demikian, salah satu permasalahan yang masih menjadi tantangan adalah aspek pengembangan *soft skill*, terutama dalam hal kesiapan peserta menghadapi proses wawancara kerja padahal secara fisik dan keterampilan mereka sudah siap dan memumpuni. Meskipun demikian, dari tahun ke tahun tercatat adanya peningkatan jumlah peserta pelatihan serta keberagaman jenis pelatihan yang diselenggarakan. Hal itu tentunya menandakan adanya respons positif dari masyarakat terhadap program ini.

Tabel Daftar Jenis Pelatihan Berbasis Kompetensi Tahun 2023-2024

No.	Jenis Pelatihan	2023	2024
1	Las Listrik 3G SMAW	20	-
2	Ahli K3 Umum	30*	48
3	Digital Marketing	16	-
4	Konstruksi Rangka Atap Baja Ringan	16	-
5	Menjahit	16	-
6	Operator Scaffolding	36*	40*
7	Operator CNC	20	-
8	TKBT II	20	-
9	Ahli Muda K3 Konstruksi	16	-
10	Barber	16	-
11	Bakery	16	16
12	Teknisi K3 Perancah	20	-
13	Las Listrik SMAW 3G	10	-
14	Rigger	20	20
15	Gada Pratama	-	48*
16	Tata Boga	-	16
17	Barista	-	16
18	Perbaikan Listrik Dasar Rumah Tangga	-	16
19	Basic Content Creator	-	16
Jumlah		252	264

Ket.: (*) jumlah peserta dibagi menjadi 2 tahap pelaksanaan pelatihan

Sumber: Data Arsip Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik (2025)

Para alumni peserta pelatihan menyatakan bahwa program ini memberikan manfaat signifikan dalam meningkatkan keterampilan mereka yang diperkuat dengan diperolehnya sertifikat kompetensi setelah menyelesaikan pelatihan yang menjadi nilai tambahan di pasar kerja. Namun demikian, optimalisasi pelaksanaan program ini masih perlu ditingkatkan karena mengingat jumlah lulusan SMA, SMK, dan perguruan tinggi di Kabupaten Gresik yang memasuki pasar kerja setiap tahunnya jauh lebih besar dibandingkan dengan jumlah lowongan pekerjaan yang tersedia. Oleh karena itu,

diperlukan strategi yang berkelanjutan untuk menyeimbangkan antara ketersediaan tenaga kerja dengan permintaan industry guna menciptakan peluang kerja yang lebih luas.

Pemantauan Program

Menurut Budiani (2007) pada aspek yang ketiga yaitu tujuan program dimaknai sebagai suatu aspek yang bertujuan untuk mengukur kemajuan program secara berkala melalui sistem pemantauan atau pengawasan. Dalam aspek ini mengacu pemantauan atau pengamatan pada saat dan setelah pelaksanaan program tersebut. Berdasarkan data hasil pengamatan yang penulis temukan di lapangan, pemantauan yang dilakukan oleh Disnaker Gresik serta pihak rumah vokasi sudah baik dilihat dari keterlibatan aktif petugas dalam memantau program secara rutin. Sebelum pelatihan dimulai biasanya akan diberikan sesi pengenalan yang mencakup segala informasi tentang pelaksanaan pelatihan kedepannya. Antusias dari peserta cukup tinggi dalam mengajukan pertanyaan serta mengikuti seluruh rangkaian kegiatan pelatihan dari awal hingga akhir, sesuai dengan yang disampaikan oleh Bapak Alfa yang membawahi Kepala Bidang Pelatihan Kerja dan Peningkatan Produktivitas Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik: “Kami selama pelaksanaan pelatihan tetap memantau sesuai hari dan waktu pelatihan. Jadi tetap ikut turun langsung pada saat pelaksanaan pelatihan tersebut. Bahkan kami tanyakan melalui wa grup atau chat pribadi dan lacak bekerja dimana”.

Setelah program pelatihan tersebut berakhir terdapat pemantauan juga secara daring melalui grup *WhatsApp*. Pihak Disnaker dan rumah vokasi secara aktif menanyakan perkembangan status kebekerjaan alumni pelatihan, namun masih kurangnya laporan dari sebagian alumni setelah menyelesaikan program. Dengan adanya grup *WhatsApp* tersebut sangat penting karena sebagai media atau sarana komunikasi antara petugas dan peserta terutama dalam penyampaian informasi terkait lowongan pekerjaan yang tersedia. Selain itu, peserta juga diberikan akses ke *Google Form* yang digunakan untuk memberikan umpan balik mereka selama mengikuti pelatihan. Pihak perwakilan Apindo juga turut melakukan pemantauan melalui rapat evaluasi secara berkala setelah meninjau hasil dari pelaksanaan pelatihan tersebut serta menilai kompetensi dari lulusan program ini memberikan kontribusi positif atau tidak bagi perusahaan dalam hal produktivitas dan efisiensi kerja.

Peserta pelatihan dengan anggaran Dana Bagi Hasil Cukai Hasil Tembakau (DBHCHT) akan mendapatkan perlengkapan seperti pelatihan *kit*. contohnya pelatihan *bakery* akan mendapatkan *mixer*, *blender*, celemek, topi, modul pelatihan, tas, alat tulis,

buku catatan, serta kenang-kenangan dan peralatan lain yang relevan. Sedangkan peserta pelatihan dengan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) mendapatkan kesempatan untuk mengikuti program lanjutan berupa magang di perusahaan-perusahaan yang telah menjalin kerja sama dengan Disnaker Gresik, salah satu contohnya alumni pelatihan Ahli K3 Umum yang mendapatkan kesempatan magang di PT Pelindo. Para peserta menyatakan bahwa pekerjaan yang mereka jalani saat ini sangat relevan dengan bidang pelatihan yang telah dilaksanakan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis pembahasan, dapat disimpulkan bahwa program pelatihan berbasis kompetensi ini sudah cukup efektif dalam mengurangi angka pengangguran di Kabupaten Gresik. Dapat disimpulkan bahwa program pelatihan ini sudah cukup efektif bagi calon tenaga kerja Gresik yang ingin meningkatkan kompetensinya yang dibuktikan dengan adanya sertifikat yang setelah pelatihan. Hal itu dilihat dari beberapa aspek yaitu ketepatan sasaran dari program pelatihan dengan menasar pada masyarakat asli Gresik dan pencari kerja yang benar-benar membutuhkan sehingga memberikan manfaat nyata bagi peserta dalam meningkatkan keterampilan dan peluang kerja. Dalam aspek sosialisasi program, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik dan rumah vokasi telah berhasil memanfaatkan media sosial dan platform digital sehingga informasi dapat mudah diakses oleh masyarakat, terutama generasi *milenial* dan *Gen Z* serta terbukti efektif dalam meningkatkan partisipasi masyarakat dalam pelatihan. Pada aspek tujuan program itu sendiri telah menunjukkan efektivitas yang optimal dalam meningkatkan keterampilan tenaga kerja lokal dan mengurangi angka pengangguran dengan banyaknya alumni yang telah bekerja sesuai dengan keterampilan atau mendirikan usaha sendiri. Adanya aspek pemantauan program yang baik dari petugas dalam mengawasi jalannya pelatihan dan juga pasca pelatihan melalui grup *WhatsApp*, *Google Form*, dan rapat evaluasi untuk mengetahui perkembangan status kekerjaan alumni serta memberikan informasi terkait peluang kerja.

Meskipun demikian terdapat beberapa saran dari penulis yaitu perlunya upaya sosialisasi terkait program ini kepada masyarakat yang kurang familiar dengan teknologi, keadaptasian program ini dengan kebutuhan industri dan memperluas kesempatan kerja bagi masyarakat secara berkelanjutan, serta upaya dalam menjembatani peserta pelatihan untuk memperoleh pekerjaan setelah menyelesaikan program pelatihan serta pendampingan dalam peningkatan *soft skill* alumni peserta pelatihan.

DAFTAR PUSTAKA

- BPS. (2024). *Jumlah Penduduk Menurut Provinsi di Indonesia (Ribu Jiwa), 2024*. Sulut.Bps.Go.Id. <https://sulut.bps.go.id/id/statistics-table/2/OTU4IzI=/jumlah-penduduk-menurut-provinsi-diindonesia.html>
- BPS. (2024). *Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 4,82 persen dan Rata-rata upah buruh sebesar 3,04 juta rupiah per bulan*. Www.Bps.Go.Id. <https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2024/05/06/2372/tingkat-pengangguran-terbuka-tpt--sebesar-4-82-persen-dan-rata-rata-upah-buruh-sebesar-3-04-juta-rupiah-per-bulan.html>
- BPS. (2024). *Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Provinsi (Persen), 2024*. Www.Bps.Go.Id. <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/NTQzIzI=/tingkat-pengangguran-terbuka--februari-2024.html>
- BPS PROVINSI JAWA TIMUR. (2023). *Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut Kabupaten/Kota (Persen), 2022-2023*. Jatim.Bps.Go.Id. <https://jatim.bps.go.id/id/statistics-table/2/NTQjMg==/tingkat-pengangguran-terbuka-tpt-menurut-kabupaten-kota.html>
- Budiani, N. W. (2007). *Efektivitas Program*. Departemen Ilmu Ekonomi Universitas Bali.
- Gresik, B. (2024a). *Jumlah Pencari Kerja Menurut Tingkat Pendidikan, 2021-2023*. Gresikkab.Bps.Go.Id/. <https://gresikkab.bps.go.id/id/statistics-table/2/MjUxIzI=/jumlah-pencari-kerja-menurut-tingkat-pendidikan.html>
- Gresik, B. (2024b). *Penduduk Berumur 15 Tahun Keatas Menurut Table Jenis Kegiatan Selama Seminggu (Jiwa), 2023*. Gresikkab.Bps.Go.Id. <https://gresikkab.bps.go.id/id/statistics-table/2/MTAxIzI=/penduduk-berumur-15-tahun-keatas-menurut-table-jenis-kegiatan-selama-seminggu.html>
- LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKjIP) DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN GRESIK TAHUN 2023, (2024).
- Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 7 Tahun 2022 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, (2022). <https://jdih.gresikkab.go.id/produk-hukum/view/peraturan-daerah-kabupaten-gresik/peraturan-daerah-kabupaten-gresik-nomor-7-tahun-2022-tentang-penyelenggaraan-ketenagakerjaan-1694477920>
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 33 Tahun 2013 tentang Perluasan Kesempatan Kerja, Peraturan Pemerintah (2013). <https://peraturan.bpk.go.id/Details/5365/pp-no-33-tahun-2013>
- GresikSatu, C. Q. . (2024). *Jumlah Pengangguran di Kabupaten Gresik Masih Tinggi, Paling Banyak Lulusan SMA*. Www.Gresiksatu.Com. <https://www.gresiksatu.com/jumlah-pengangguran-di-kabupaten-gresik-masih-tinggi-paling-banyak-lulusan-sma/>
- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif*. In CV. *Pustaka Ilmu* (Vol. 5, Issue 1). <https://www.researchgate.net/profile/Assoc-Prof->

Msi/publication/340021548_Buku_Metode_Penelitian_Kualitatif_Kuantitatif/links/5e72e011299bf1571848ba20/Buku-Metode-Penelitian-Kualitatif-Kuantitatif.pdf

Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis A Methods Sourcebook*.

Ultavia, A., Jannati, P., Malahati, F., Qathrunnada, Q., & Shaleh, S. (2023). Kualitatif : Memahami Karakteristik Penelitian Sebagai Metodologi. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 11(2), 341–348. <https://doi.org/10.46368/jpd.v11i2.902>