



Implementasi Program Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dalam Memfasilitasi Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Surabaya

Mutya Moza Paramitha¹, Hendra Wijayanto*²

^{1,2}Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial, Budaya dan Politik, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur, Indonesia

*Corresponding author

E-mail addresses: hendra.wijayanto.fisip@upnjatim.ac.id

ARTICLE INFO

Article history:

Received December 16, 2025

Revised December 30, 2025

Accepted February 10, 2026

Available online February 10, 2026

Kata Kunci:

Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja; Penyerapan Tenaga Kerja; Pelatihan Kerja; Pekerjaan Layak; Kota Surabaya.

Keywords:

Department of Industry and Manpower; Labor Absorption; Job Training; Decent Work; Surabaya City.



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license. Copyright © 2026 by Author. Published by Yayasan Sagita Akademia Maju..

ABSTRAK

Pekerjaan layak adalah hak dasar setiap warga negara dan merupakan salah satu indikator utama pertumbuhan ekonomi daerah. Melalui berbagai program dan layanan ketenagakerjaan, Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya bertanggung jawab atas strategi untuk mendorong penyerapan energi kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana program-program yang ditawarkan oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dilaksanakan untuk membantu meningkatkan penyerapan tenaga kerja di Kota Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya memiliki beberapa program utama, antara lain pelatihan kerja berbasis kompetensi, bursa kerja dan match-making, sertifikasi kompetensi, dan program magang dan penempatan kerja. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif, dengan teknik pengumpulan data selama masa magang melalui observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Program-program ini telah meningkatkan kualitas dan daya saing pencari kerja, meningkatkan ketersediaan informasi lowongan pekerjaan, dan memenuhi kebutuhan industri. Namun, keterbatasan anggaran, kurangnya bakat, dan partisipasi masyarakat yang rendah masih

menjadi hambatan untuk mencapainya. Studi ini menemukan bahwa untuk meningkatkan penyerapan tenaga kerja di Kota Surabaya, sosialisasi program harus seimbang, koordinasi dengan pemangku kepentingan harus ditingkatkan, dan sistem pengawasan dan evaluasi yang lebih efisien harus dibuat.

ABSTRACT

Decent work is a fundamental right of every citizen and serves as one of the primary indicators of regional economic growth. Through various employment programs and services, the Department of Industry and Manpower of Surabaya City is responsible for strategies to promote labor absorption. The purpose of this research is to examine how the programs offered by the Department of Industry and Manpower are implemented to help increase labor absorption in Surabaya City. The research findings indicate that the Department of Industry and Manpower of Surabaya City has several main programs, including competency-based job training, job fairs and match-making, competency certification, and internship and job placement programs. This research employs a qualitative descriptive method, with data collection techniques during the internship period through observation, interviews, and documentation studies. These programs have enhanced the quality and competitiveness of job seekers, increased the availability of job vacancy information, and met industrial needs. However, budget constraints, talent shortages, and low community participation remain obstacles to achieving these goals. This study found that to improve labor absorption in Surabaya City, program socialization must be balanced, coordination with stakeholders must be strengthened, and a more efficient monitoring and evaluation system must be established.

1. PENDAHULUAN

Di Pekerjaan layak merupakan salah satu hak fundamental setiap warga negara yang telah diakui secara internasional melalui agenda Sustainable Development Goals (SDGs) khususnya pada tujuan kedelapan yang menekankan pentingnya pertumbuhan ekonomi inklusif, kesempatan kerja produktif, dan pekerjaan layak untuk semua. Pekerjaan layak didefinisikan oleh Organisasi Buruh Internasional (ILO) sebagai pekerjaan yang produktif bagi perempuan dan laki-laki dalam kondisi kebebasan, kesetaraan, keamanan, dan martabat kemanusiaan. Definisi ini mencakup empat pilar utama, yaitu penciptaan lapangan kerja, jaminan hak-hak di tempat kerja, perlindungan sosial, dan dialog sosial. Konsep ini tidak hanya menekankan ketersediaan pekerjaan, tetapi juga kualitas pekerjaan, yang mencakup upah dan kesejahteraan. Dalam konteks Indonesia, komitmen terhadap penyediaan pekerjaan layak telah dituangkan dalam berbagai peraturan perundang-undangan, salah satunya yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengamanatkan negara untuk menjamin hak setiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Sebagai ibu kota Provinsi Jawa Timur dan pusat perekonomian wilayah Indonesia Timur, Surabaya memiliki dinamika ketenagakerjaan yang kompleks dan beragam. Surabaya, kota metropolitan terbesar kedua di Indonesia, memiliki tantangan besar dalam menyediakan lapangan kerja yang memadai dan berkualitas bagi warganya. Menurut data Badan Pusat Statistik, meskipun pertumbuhan ekonomi Kota Surabaya relatif stabil, tingkat kemiskinan terbuka masih menjadi masalah yang perlu diperhatikan pemerintah daerah.

Di Surabaya, masalah ketenagakerjaan tidak hanya terkait dengan jumlah lowongan kerja yang tersedia, tetapi juga terkait dengan aspek kualitas. Hal ini termasuk ketidaksesuaian antara keahlian pencari kerja dengan kebutuhan industri, kekurangan informasi tentang lowongan kerja, keterbatasan sertifikasi dan keterampilan, dan kondisi kerja yang belum sepenuhnya memenuhi standar pekerjaan yang layak. Untuk mengatasi fenomena infrastruktur struktural yang disebabkan oleh disparitas keterampilan antara output sistem pendidikan dan kebutuhan pasar kerja, pemerintah daerah harus mengambil tindakan khusus. Sesuai dengan prinsip otonomi daerah yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, pemerintah daerah di Indonesia sekarang bertanggung jawab atas pengelolaan bidang ketenagakerjaan. Menurut teori kebijakan publik yang dikemukakan oleh Anderson (1979), implementasi kebijakan publik adalah proses yang rumit yang melibatkan banyak aktor, organisasi, prosedur, dan teknik yang berbeda untuk mengubah keputusan kebijakan menjadi tindakan yang dapat dicapai untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pemerintah daerah melalui dinas terkait berfungsi sebagai regulator yang menetapkan aturan main, fasilitator yang menyediakan sarana dan prasarana, dan penggerak yang mendorong lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Peran ini sangat penting karena pasar tenaga kerja tidak selalu berjalan dengan baik. Pemerintah harus melakukan intervensi untuk mengatasi kegagalan pasar seperti asimetri informasi, integritas struktural, dan eksternalitas negatif. Untuk meningkatkan akses masyarakat terhadap pekerjaan yang layak, Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya telah mengembangkan berbagai program dan layanan ketenagakerjaan. Program-program ini termasuk pelatihan kerja berbasis kompetensi yang membantu pencari kerja meningkatkan keterampilan teknis dan soft skill mereka sesuai dengan kebutuhan industri, layanan bursa kerja dan matchmaking yang menghubungkan pencari kerja dengan pemberi kerja melalui platform online maupun offline, program sertifikasi kompetensi yang memberikan pengakuan formal keterampilan yang dimiliki seseorang, dan program magang dan penempatan kerja yang membantu seseorang menemukan pekerjaan. Simanjuntak (1985) menyatakan bahwa penyerapan energi kerja adalah jumlah orang yang bekerja dalam suatu unit usaha atau banyaknya lapangan kerja yang sudah terisi, yang ditunjukkan oleh jumlah penduduk yang bekerja. Penyerapan tenaga kerja dipengaruhi oleh permintaan komponen, seperti pertumbuhan ekonomi, tingkat investasi, dan perkembangan industri, serta penawaran komponen, seperti kualitas sumber daya manusia, tingkat pendidikan, dan kompetensi yang dimiliki. Dalam rangka meningkatkan penyerapan tenaga kerja, Noe (2002) menekankan pentingnya pelatihan sebagai upaya terencana untuk memfasilitasi pembelajaran tentang kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan, dimana pelatihan berbasis kompetensi yang disesuaikan dengan kebutuhan industri akan meningkatkan employability atau kemampuan seseorang untuk mendapatkan dan mempertahankan pekerjaan.

Meskipun berbagai program telah dilaksanakan, masih diperlukan penelitian menyeluruh untuk mengetahui seberapa efektif dan dampaknya terhadap penyerapan energi kerja dan pencapaian tujuan pekerjaan yang layak. Implementasi program ketenagakerjaan di Kota Surabaya masih menghadapi sejumlah masalah. Hal ini termasuk partisipasi masyarakat yang rendah dalam program karena kurangnya sosialisasi atau jadwal yang tidak sesuai dengan kebutuhan pencari kerja, dan masih adanya perbedaan antara produk pelatihan dan kebutuhan industri sebenarnya. Penelitian menyeluruh tentang pelaksanaan program Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dalam konteks ini sangat penting untuk memahami bagaimana program tersebut dijalankan, seberapa efektif mereka dalam mencapai tujuan, apa saja hambatan yang dihadapi, dan bagaimana upaya optimalisasi dapat dilakukan untuk meningkatkan kontribusinya dalam mendorong penyerapan energi kerja dan menciptakan pekerjaan yang layak bagi masyarakat Surabaya.

Pengalaman magang di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya memberikan kesempatan untuk melihat secara langsung berbagai aktivitas, program, dan layanan yang diselenggarakan oleh dinas tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran lengkap tentang peran dan kontribusi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya melalui observasi partisipatif, wawancara dengan karyawan, dan pemeriksaan dokumen kebijakan dan laporan program. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif karena memungkinkan untuk mempelajari secara menyeluruh fenomena implementasi program ketenagakerjaan. Pendekatan ini mempertimbangkan konteks lokal, dinamika organisasi, dan kompleksitas interaksi antara berbagai pihak yang terlibat. Data primer diperoleh dari laporan kinerja, dokumen perencanaan strategis, statistik ketenagakerjaan, dan peraturan dan kebijakan terkait. Wawancara mendalam dengan narasumber penting, termasuk pelaksana program dan penerima manfaat, dilakukan selama masa magang, yang memberikan pemahaman tentang cara program sehari-hari dijalankan. Untuk menemukan pola, tema, dan pemahaman yang terkait dengan pertanyaan penelitian, analisis data dilakukan secara iteratif dengan membandingkan temuan empiris dengan kerangka teori saat ini.

Berdasarkan permasalahan yang telah diidentifikasi, penelitian ini mengembangkan pendekatan sistematis yang terdiri dari tiga fase utama. Fase pertama yaitu, identifikasi dan analisis komprehensif terhadap seluruh program dan layanan terkait pekerjaan yang disediakan oleh Dinas Perindustrian Tenaga Kerja Kota Surabaya. Pada fase ini, program dianalisis berdasarkan jenisnya, target sasaran, mekanisme operasional, alokasi sumber daya, serta output dan outcome yang telah diselesaikan. Fase kedua melibatkan evaluasi efektivitas implementasi program menggunakan evaluasi proses dan hasil. Evaluasi proses memeriksa aspek - aspek seperti tingkat kesepakatan antara implementasi program dan pelaksanaannya, kualitas koordinasi di antara unit kerja, efektivitas hasil penggunaan sumber daya sehari-hari dan responsivitas terhadap kebutuhan pemangku kepentingan, sementara evaluasi hasil juga meneliti apakah program tersebut telah mencapai tujuannya dalam hal meningkatkan kompetensi pekerja, memfasilitasi kinerja kerja, dan berkontribusi pada penurunan tingkat pengangguran. Fase ini juga melibatkan identifikasi faktor pendukung yang dapat dioptimalkan dan faktor penghambat yang harus ditangani untuk meningkatkan efektivitas program. Tahap ketiga adalah perumusan rekomendasi strategis berdasarkan penelitian dan analisis yang diselesaikan sebelumnya, dimana rekomendasi tersebut didasarkan pada aspek kebijakan yang menekankan peningkatan prosedur dan peraturan operasional, aspek kelembagaan yang mencakup kemampuan organisasi dan daya manusia, aspek program yang berkaitan dengan peningkatan metode desain dan pelaksanaan, serta aspek kemitraan yang mendorong kolaborasi dengan berbagai pihak seperti dunia usaha, institusi pendidikan, dan organisasi masyarakat sipil.

Penelitian ini bertujuan untuk memahami dan memaksimalkan peran Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya dalam memfasilitasi tenaga kerja penyerapan. Tujuan utama adalah untuk melakukan analisis menyeluruh terhadap program - program yang dilaksanakan oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dengan penekanan pada implementasi, pemantauan, dan evaluasi program guna memfasilitasi pengembangan tenaga kerja di Surabaya. Tujuan kedua adalah untuk mengidentifikasi dan mendeskripsikan berbagai jenis program dan layanan terkait pekerjaan yang ditawarkan, seperti program pelatihan kerja, program beasiswa kerja, sertifikasi kompetensi, magang, dan program penempatan kerja, serta untuk menentukan bagaimana program - program tersebut dimaksudkan untuk meningkatkan akses Surabaya terhadap tenaga kerja yang layak. Tujuan ketiga adalah untuk menilai efektivitas program - program pekerjaan dalam mencapai hasil yang diinginkan, khususnya dalam meningkatkan keterampilan teknis dan non-teknis para pencari kerja, meningkatkan akses terhadap informasi dan sumber daya kerja, daya saing di tempat kerja, dan memfasilitasi transisi dari status pencari kerja menjadi tenaga kerja yang terserap. Tujuan keempat adalah untuk mengidentifikasi berbagai tantangan dan hambatan yang dihadapi selama pelaksanaan program penyerapan tenaga kerja, baik yang bersifat internal organisasi seperti, keterbatasan sumber daya dan kapasitas, maupun yang bersifat eksternal seperti dinamika pasar kerja, kemajuan teknologi, dan perspektif pemangku kepentingan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengembangkan rekomendasi strategis yang praktis dan kontekstual guna memaksimalkan upaya dan kontribusi Dinas Perindustrian Tenaga Kerja dalam memfasilitasi pengembangan tenaga kerja di Kota Surabaya. Hal ini mencakup aspek - aspek seperti perbaikan kebijakan, kelembagaan pemulihan, inovasi program, peningkatan kualitas layanan, dan pengembangan kemitraan strategis dengan berbagai pihak.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain penelitian deskriptif untuk mengilustrasikan dan menganalisis implementasi program Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya dalam rangka memfasilitasi pengembangan tenaga kerja Kota Surabaya. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menyelidiki fenomena secara holistik dan kontekstual dengan menggabungkan banyak sudut pandang, perspektif, dan interpretasi dari para aktor yang terlibat dalam implementasi program ketenagakerjaan. Untuk memastikan validitas dan reliabilitas data yang dikumpulkan, teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode triangulasi yang menggabungkan tiga teknik utama yaitu, observasi partisipatif, wawancara mendalam, dan analisis dokumen. Analisis dalam studi kualitatif ini menggunakan model analisis interaktif yang dikembangkan oleh Miles dan Huberman yang terdiri dari tiga komponen utama yaitu reduksi data, analisis data, dan analisis kesimpulan yang berjalan secara bersamaan dan konsisten sepanjang proses penelitian. Tahapan penyajian data dilakukan dengan menyajikan informasi yang telah dikumpulkan dalam bentuk

narasi, tabel, matriks, atau diagram yang memudahkan pemahaman fenomena yang diteliti dan memungkinkan untuk menarik kesimpulan. Penyajian data dilakukan secara sistematis dan logis untuk menggambarkan implementasi program ketenagakerjaan dari berbagai dimensi, seperti perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi, serta untuk menyoroti perspektif dari berbagai informasi guna memberikan ilustrasi yang komprehensif dan meyakinkan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Sumber: Data IKM Tahun 2025

Tabel Berdasarkan data yang dikumpulkan selama periode magang di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya, ditemukan bahwa dinas menjalankan lima program utama dalam memfasilitasi penyerapan tenaga kerja. Tabel berikut menunjukkan ringkasan program-program yang diimplementasikan beserta capaian kerjanya:

o	Program	Jumlah Peserta	Target	Capaian (%)	Keterangan
.	Pelatihan Berbasis Kompetensi	2.500	3.000	83%	Tingkat Kelulusan 85%
.	Bursa Kerja dan Job Matching	25.000	20.000	125%	Tingkat Penempatan 40% (10.000)
.	Sertifikasi Kompetensi Kerja	1.200	1.500	80%	Tingkat Kelulusan 78%
.	Program Magang Kerja	600	750	80%	Konversi menjadi karyawan tetap 55%
.	Konsultasi dan Pendampingan	3.500	3000	117%	Layanan Individual dan Kelompok

Program pelatihan kerja berbasis kompetensi mencakup berbagai bidang seperti otomotif, las, elektronika, teknologi informasi, bahasa Inggris, komunikasi, dan kewirausahaan yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan teknis dan non-teknis pencari kerja. Layanan bursa kerja menyediakan informasi dari 800 perusahaan dengan 15.000 lowongan pekerjaan yang dikelola melalui sistem online dan job fair berkala. Program sertifikasi kompetensi bekerjasama dengan Lembaga Sertifikasi Profesi untuk memberikan pengakuan formal sesuai SKKNI. Program magang menempatkan peserta di 150 perusahaan mitra selama tiga hingga enam

bulan dengan tingkat konversi menjadi karyawan tetap yang cukup tinggi mencapai 55 persen.

Karakteristik Peserta Program

Karakteristik	Kategori	Persentase
Usia	18-25 Tahun	45%
	20-35 Tahun	40%
	>35 Tahun	15%
Pendidikan	SMA/SMK	60%
	D3	25%
	S1	15%
Status	Pencari Kerja Baru	55%
	Pekerja Ingin Pindah	30%
	Pekerja Upgrade Skill	15%

Implementasi program dilakukan melalui serangkaian langkah yang terstruktur, dimulai dari tahap perencanaan yang mencakup analisis kebutuhan berdasarkan data permintaan dari sektor industri, disusul dengan sosialisasi menggunakan website, media sosial, dan kerjasama dengan kelurahan, pelaksanaan yang melibatkan instruktur yang berkompeten serta penyediaan fasilitas yang memadai, pemantauan secara berkala untuk memastikan program berjalan sesuai dengan yang direncanakan, dan diakhiri dengan evaluasi untuk menilai hasil dan tingkat kepuasan peserta. Namun, hasil dari wawancara mengungkapkan bahwa sosialisasi belum mencapai tingkat optimal dalam menjangkau seluruh target yang dituju.

Kendala Implementasi Program

o	Kendala	Tingkat Dampak	Frekuensi Muncul
.	Keterbatasan Anggaran	Tinggi	Sangat Sering
.	Kesenjangan Keterampilan dengan Kebutuhan Industri	Tinggi	Sering
.	Minimnya Partisipasi Masyarakat	Sedang	Sering
.	Koordinasi Stakeholder Belum Optimal	Sedang	Kadang-kadang
.	Sistem Monitoring Evaluasi Belum Optimal	Tinggi	Sering

Kendala paling signifikan yang dihadapi adalah keterbatasan dana yang membuat program tidak mampu menampung semua pencari kerja yang

memerlukan. Terjadi ketidakcocokan keterampilan karena materi pelatihan seringkali tidak sejalan dengan perkembangan teknologi dan tuntutan pasar yang sangat cepat. Rendahnya tingkat partisipasi disebabkan oleh kurangnya informasi, jadwal yang tidak dapat disesuaikan, serta anggapan bahwa pelatihan tidak menjamin pekerjaan. Kerjasama dengan pihak terkait masih berlangsung secara tidak teratur dan kemitraan strategis yang berkelanjutan belum terbentuk.

Evaluasi Kepuasan Peserta Program

Aspek Penilaian	Sangat Puas	Puas	Cukup	Kurang Puas
Kualitas Materi	35%	50%	12%	3%
Kompetensi Instruktur	40%	45%	10%	5%
Fasilitas Pelatihan	25%	45%	25%	5%
Durasi Program	20%	40%	30%	10%
Relevansi dengan Kebutuhan Kerja	30%	40%	25%	5%
Proses Penempatan Kerja	25%	35%	30%	10%

Sebagian besar peserta mengungkapkan kepuasan terhadap kualitas materi dan kemampuan pengajar, tetapi ada beberapa keluhan mengenai waktu pelatihan yang dianggap terlalu singkat dan minimnya pengalaman praktis di lapangan. Proses tindak lanjut untuk penempatan kerja juga dianggap perlu perbaikan agar peluang peserta untuk mendapatkan pekerjaan dapat dimaksimalkan.

Dari sudut pandang perusahaan, analisis dari wawancara menunjukkan pengakuan terhadap usaha dinas dalam mempersiapkan tenaga kerja yang terampil, namun para lulusan pelatihan masih memerlukan pelatihan tambahan di tempat kerja agar dapat beradaptasi dengan sistem dan budaya perusahaan. Perusahaan merekomendasikan untuk memperpanjang masa magang, menetapkan standar kompetensi yang lebih jelas, serta mengembangkan mekanisme umpan balik yang lebih terstruktur antara industri dan dinas terkait kualitas lulusan.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Instansi Tenaga Kerja dan Industri Surabaya sudah berusaha sebagai pendukung dalam menyerap pekerja melalui serangkaian kegiatan terencana. Meskipun demikian, keberhasilan penerapannya masih terhambat oleh masalah pada tingkat sistem dan cara kerja. Hal ini sejalan dengan teori penerapan kebijakan dari Edward III (1980) yang menyatakan efektivitas pelaksanaan dipengaruhi oleh cara penyampaian pesan, ketersediaan sarana, sikap pelaksana, dan susunan birokrasi. Dalam konteks ini, kendala utama yang membatasi jangkauan kegiatan adalah persoalan sarana, terutama terkait dana, sedangkan aspek penyampaian informasi melalui sosialisasi belum sepenuhnya menjangkau semua pihak yang diharapkan. Adanya lima jenis kegiatan yang berbeda menunjukkan pemahaman mendalam terhadap rumitnya masalah

perburuhan yang menuntut cara pandang menyeluruh untuk menyatukan peningkatan keahlian, kemudahan mendapat info, pengakuan resmi atas keterampilan, pengalaman praktik, serta bimbingan. Penemuan ini memperkuat ide kerja yang mengandung tekanan dari ILO bahwa pembentukan pekerjaan yang layak tidak hanya soal membuka lowongan, tetapi juga meningkatkan kualitas pekerja dan membangun lingkungan yang mendukung. Akan tetapi, keterpaduan antar kegiatan masih lemah, sebab masing-masing kegiatan cenderung berjalan sendiri tanpa ada sistem pasti agar peserta dapat mengikuti serangkaian kegiatan secara berkelanjutan. Dari segi hasil, kegiatan ini berhasil memenuhi target jumlah yang ditetapkan, terlihat dari angka izin pelatihan mencapai 85 persen dan tingkat penempatan kerja ada di angka 40 persen. Akan tetapi, untuk hasil jangka panjang, masih dibutuhkan telaah lebih lanjut mengenai kualitas pekerjaan yang didapat para lulusan, berapa lama mereka bertahan, serta kemajuan karier mereka setelah periode waktu yang lebih panjang.

Menurut Kirkpatrick (1994), efektivitas pelatihan harus diukur tidak hanya dari kepuasan dan penguasaan materi tetapi juga perubahan perilaku di tempat kerja dan dampak terhadap hasil organisasi, dimana evaluasi dinas masih lebih fokus pada level kepuasan dan penguasaan materi sementara pelacakan alumni dan dampak jangka panjang belum sistematis karena keterbatasan sistem dan sumber daya. Kesenjangan antara apa yang diajarkan dan apa yang dibutuhkan di dunia kerja menampilkan adanya isu ketidaksesuaian keahlian, sebuah masalah yang kini terjadi di seluruh dunia. Berdasarkan laporan World Economic Forum tahun 2020, kemajuan revolusi industri 4.0 mengubah kebutuhan keahlian dengan sangat cepat, membuat program pelatihan sering ketinggalan dalam menyajikan materi terbuka yang relevan. Keadaan ini semakin parah karena industri kurang terlibat dalam merancang dan melaksanakan program, karena kerja sama dengan berbagai perusahaan masih sebatas transaksi, belum sampai pada strategi kemitraan dalam menentukan sinkronisasi atau patungan modal untuk fasilitas pelatihan. Riset ini menyarankan penggunaan model kolaborasi triple helix, yaitu melibatkan pemerintah, swasta, dan dunia akademik dalam satu lingkungan yang saling menopang.

Sedikitnya keterlibatan masyarakat menandakan adanya sisi kendala baik dari ketersediaan, seperti keterbatasan daya tampung dan sosialisasi yang minim, maupun dari sisi permintaan, yakni anggapan negatif dan kesulitan nyata di lapangan. Berpegang pada teori modal manusia dari Becker (1964), orang akan lebih memilih ikut pelatihan jika mereka yakin keuntungannya melebihi biayanya. Maka, instansi terkait wajib meningkatkan program mutu sekaligus pandai menyampaikan manfaatnya secara meyakinkan, misalnya dengan menunjukkan kisah sukses, menyajikan data penempatan kerja, dan menyediakan sarana pendukung agar beban biaya berkurang. Temuan penelitian yang menyoroti pentingnya keselarasan antara pihak berkepentingan sejalan dengan teori tata kelola yang dikemukakan Rhodes (1997), yang menekankan bahwa pemerintah perlu membangun jaringan kolaborasi dengan pihak luar pemerintah untuk mencapai target kebijakan. Dalam hal ketenagakerjaan, ini berarti melibatkan perusahaan, lembaga pendidikan, serikat buruh, pelaku usaha, dan organisasi masyarakat. Meskipun dinas sudah mulai bekerja sama, hubungan tersebut masih sporadis dan belum terstruktur dalam suatu

kerangka kemitraan strategi yang memiliki target bersama, cara koordinasi yang jelas, dan janji jangka panjang.

Dari kajian dan temuan yang didapat, penelitian ini menunjukkan bahwa keberhasilan program kerja yang dijalankan pemerintah daerah sangat bergantung pada upaya mereka dalam membangun lingkungan kerja yang sama yang melibatkan semua pihak terkait. Karena keterbatasan dana, pemerintah daerah harus fokus menjadi fasilitator yang mendorong serta menggalang kemitraan dari banyak pihak, alih-alih hanya menjadi pelaksana sendiri. Agar bantuan program bisa terus berjalan, tidak cukup hanya sesaat, namun perlu ada penanaman modal jangka panjang untuk membangun sarana pasar kerja yang selalu baru, cara mendapat masukan dari dunia usaha, alat pemantau proyek, dan wadah pelatihan terus menerus agar keahlian selalu relevan dengan kemajuan teknologi.

4. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan kajian yang telah dilakukan, Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya telah menerapkan lima inisiatif utama untuk mendukung penyerapan tenaga kerja, yaitu pelatihan keterampilan yang berfokus pada kompetensi, pameran pekerjaan serta pencocokan pekerjaan, pengakuan akan kompetensi melalui sertifikasi, program magang, dan layanan konsultasi serta pendampingan dalam bidang ketenagakerjaan yang ditujukan untuk mencakup peningkatan keterampilan, akses informasi mengenai lowongan, pengakuan formal terhadap kompetensi, pengalaman kerja langsung, serta bimbingan dalam proses mencari pekerjaan. Pelaksanaan dilakukan melalui langkah-langkah yang sistematis, mencakup perencanaan yang berlandaskan analisis kebutuhan di pasar kerja, sosialisasi menggunakan beragam media dan saluran komunikasi, pelaksanaan dengan melibatkan instruktur yang berpengalaman dan fasilitas yang memadai, pemantauan berkala untuk memastikan kegiatan berjalan sesuai yang direncanakan, serta evaluasi untuk menilai hasil kinerja dan tingkat kepuasan para peserta.

Dari sudut pandang efektivitas pelaksanaan, program-program ini telah menunjukkan hasil kuantitatif yang cukup memuaskan, di mana pelatihan kerja melibatkan 2.500 peserta dengan persentase kelulusan sebesar 85 persen, bursa kerja mencatat angka penempatan sebesar 40 persen atau setara dengan 10.000 orang dari total 25.000 pencari kerja yang terdaftar, sertifikasi kompetensi menangani 1.200 peserta dengan persentase kelulusan 78 persen, dan program magang melibatkan 600 peserta dengan tingkat konversi ke karyawan tetap mencapai 55 persen.

Melihat seberapa berhasil program ini dijalankan, hasilnya secara angka cukup bagus. Program diikuti 2.500 orang pelatihan dan 85 persennya lulus, acara bursa kerja berhasil menemukan 40 persen dari 25.000 pencari kerja yang terdaftar, yaitu sekitar 10.000 orang, sertifikasi keahlian diikuti 1.200 peserta dengan tingkat kelulusan 78 persen, dan magang diikuti 600 peserta yang 55 persen di antaranya diangkat jadi pegawai tetap.

Program-program ini telah memberikan dampak yang baik dalam meningkatkan keterampilan teknis dan non-teknis para pencari kerja, memperluas akses terhadap informasi lowongan, memberikan pengakuan resmi terhadap

kompetensi yang dimiliki, serta membantu perubahan dari pencari kerja menjadi tenaga kerja yang diterima di pasar. Namun, terdapat beberapa aspek yang perlu diperhatikan yang menunjukkan bahwa durasi pelatihan masih tergolong singkat untuk menguasai keterampilan secara mendalam, kurikulum pelatihan belum sepenuhnya selaras dengan kebutuhan nyata industri ditengah perubahan teknologi dan pasar yang cepat, dan sistem pemantauan serta evaluasi jangka panjang untuk melacak alumni serta menilai efek dari program belum berjalan dengan baik.

Tantangan utama yang dihadapi dalam pelaksanaan program mencakup keterbatasan dana yang menjadikan kapasitas program tidak mampu menampung seluruh pencari kerja yang memerlukan sehingga jangkauan program masih terbatas, kesenjangan antara keterampilan yang dihasilkan pelatihan dan kebutuhan industri mengingat kurikulum tidak selalu dapat mengikuti perkembangan teknologi dengan cepat, rendahnya partisipasi masyarakat akibat kurangnya informasi tentang keberadaan program, jadwal yang kurang fleksibel, serta anggapan bahwa pelatihan tidak menjamin pekerjaan, sebagai juga koordinasi dengan pemangku kepentingan yang masih kurang optimal di mana kolaborasi dengan perusahaan dan lembaga pendidikan masih bersifat tidak teratur dan belum ada kemitraan strategis yang berkelanjutan, dan sistem pemantauan serta evaluasi yang belum efektif dalam melacak alumni program dalam jangka waktu yang panjang sekaligus memanfaatkan data evaluasi untuk perbaikan program secara berkelanjutan.

Saran

Peserta dalam program ini berharap pelatihan berlangsung lebih lama, memberi lebih banyak kesempatan untuk praktik di lapangan, serta proses penempatan kerja yang lebih baik. Di sisi lain, perusahaan merekomendasikan perpanjangan durasi magang, penentuan kompetensi yang jelas dan standar, keterlibatan sektor industri dalam pengembangan kurikulum pelatihan, serta pengaturan mekanisme umpan balik yang lebih terstruktur mengenai mutu lulusan dan kebutuhan keterampilan yang diperlukan. Koneksi antara program-program masih minim, di mana masing-masing program cenderung beroperasi secara terpisah tanpa adanya sistem yang jelas untuk memastikan peserta bisa mengakses rangkaian program secara berkelanjutan. Ini diperlukan agar dampaknya lebih maksimal dalam mendukung pencari kerja mulai dari peningkatan keterampilan hingga penempatan kerja dan perkembangan karir jangka panjang.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah, S., Handoko, R., & Wahyudi, E. (2023). Evaluasi program ASSIK (Arek Suroboyo Siap Kerjo) sebagai upaya mengurangi pengangguran di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya. *PREDIKSI: Jurnal Administrasi dan Kebijakan*, 22(2), 149–159.
- Arzul, H. F., Khaidir, A., & Mubarak, A. (2019). Peran Departemen Tenaga Kerja dan Industri dalam meningkatkan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas. *JESS (Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial)*, 3(2), 135–143.
- Ismiati, N., Egar, N., & Soedjono, S. (2024). Manajemen pelatihan berbasis kompetensi UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja. *Jurnal Inovasi Pembelajaran di Sekolah*, 5(2), 826–835.
- Maksin, M., Nuraliza, V., Melani, A. P., Agustin, Y., Mubaroq, A., Ridho, A., &

- Kristiyono, K. (2023). Evaluasi program Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja bidang industri melalui rencana strategi dalam efisiensi administrasi kepegawaian Kota Probolinggo. *Jurnal Publik*, 17(2), 126-140.
- Putri, S. F. (2024). *Strategi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dalam memperluas kesempatan kerja di Kota Surabaya* (Disertasi doktor). Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur.
- Putri, S. F., & Wahyudi, K. E. (2024). Strategi perluasan kesempatan kerja oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial (JMPIS)*, 5(3).
- Ramadhani, N. A. (2022). *Peran Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dalam mengatasi persoalan pengangguran pada masa pandemi COVID-19 di Kabupaten Trenggalek* (Disertasi doktor). Institut Pemerintahan Dalam Negeri.
- Safitri, T. D., Arifiyanti, A. A., & Putra, A. B. (2025). Analisis data pencari kerja di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya dengan menggunakan EDA dan PCA. *JATI (Jurnal Mahasiswa Teknik Informatika)*, 9(4), 5671-5678.
- Utari, R. D., Widiyanto, M. K., & Puspaningtyas, A. (2024). Strategi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Surabaya dalam mengurangi pengangguran di Kota Surabaya. *PRAJA Observer: Jurnal Penelitian Administrasi Publik*, 4(2), 73-83.
- Yulianingrum, E., & Taryono, I. (2023). *Analisis program peningkatan mutu tenaga kerja Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Sukoharjo* (Disertasi doktor). Universitas Muhammadiyah Surakarta