



PROGRAM PELATIHAN KETERAMPILAN KERJA DAN REALISASINYA PADA PEMBANGUNAN MANUSIA KOTA SURABAYA

**Achmad Room Fitrianto^{1*}, Via Rahman Dani², Firdayanti Hadiansyah³,
Falikha Munyati Rahayu⁴**

¹⁻⁴Universitas Islam Negeri Sunan Ampel, Surabaya, Indonesia

*Correspondence: ar.fitrianto@uinsby.ac.id

Abstrak

Lonjakan kasus penyebaran Covid-19 di Indonesia telah membawa Indonesia mengalami keterpurukan ekonomi dan jatuh ke dalam resesi. Hal ini dapat dibuktikan dari banyaknya usaha kecil menengah dan usaha ritel yang telah menutup usahanya. Dari penutupan usaha ini, terjadi fenomena pemutusan hubungan kerja (PHK) massal yang mengakibatkan peningkatan pengangguran di kota-kota besar, termasuk Surabaya, kota terbesar ketiga di Indonesia. Oleh karena itu, Pemerintah Kota Surabaya berupaya menekan angka pengangguran dengan melakukan pelatihan dan sertifikasi di berbagai bidang keahlian. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana hasil pelatihan yang dilakukan oleh Pemerintah Kota Surabaya yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surabaya. Dalam penelitian ini digunakan metode penelitian deskriptif kualitatif dengan teknik observasi lapangan untuk memperoleh hasil penelitian yang valid dengan cara mendeskripsikan peristiwa-peristiwa yang ditemukan oleh peneliti. Berdasarkan hasil penelitian yang ada, ditemukan sekitar 600 peserta dari seribu peserta pelatihan masih menganggur. Hal ini karena beberapa faktor dapat bersifat internal dan eksternal pada setiap individu. Oleh karena itu perlu adanya upaya lebih lanjut setelah mengikuti pelatihan seperti mengadakan workshop tentang motivasi diri untuk bekerja.

Kata Kunci: *pelatihan kerja; pengangguran; pembangunan manusia*

Abstract

The surge in cases of the spread of Covid-19 in Indonesia has brought Indonesia to experience an economic downturn and fall into a recession. This can be proven from the number of small and medium businesses and retail businesses that have closed their businesses. From the closure of this business, there was a phenomenon of mass layoffs (PHK) which resulted in an increase in unemployment in big cities, including Surabaya, the third largest city in Indonesia. Therefore, the Surabaya City Government seeks to reduce the unemployment rate by conducting training and certification in various fields of expertise. The purpose of this study was to see how the results of the training conducted by the Surabaya City Government conducted by the Surabaya City Manpower Office. In this study, qualitative descriptive research methods were used with field observation techniques to obtain valid research results by describing the events found by the researchers. Based on the results of existing research, it was found that around 600 participants out of a thousand trainees were still unemployed. This is because several factors can be internal and external to each individual. Therefore, there is a need for further efforts after attending training such as holding a workshop.

Keywords : *job training; unemployment; human development*

PENDAHULUAN

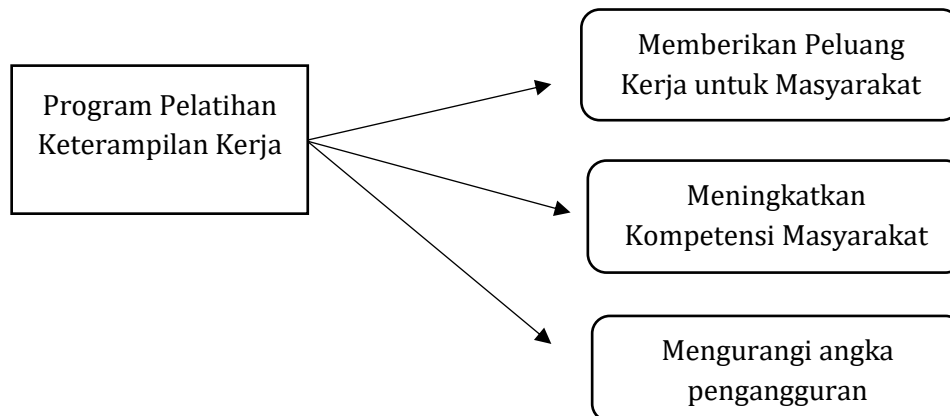
Pandemi Covid-19 telah membawa perubahan besar bagi seluruh negara di dunia, termasuk Indonesia. Lonjakan kasus penularan virus covid-19 (*coronavirus disease-19*) yang sempat terjadi pada triwulan III-2020 telah membawa perekonomian Indonesia ke dalam resesi, terbukti dari data Produk Domestik Bruto (PDB) yang minus 3,49 persen (Kompas.Com 2020). Selain Indonesia, negara lain seperti Singapura, Amerika Serikat, Hong Kong, dan Uni Eropa juga mengalami resesi. Hal ini terjadi karena pemerintah menerapkan kebijakan *lockdown* atau pembatasan sosial untuk menekan penyebaran COVID-19 yang berdampak langsung pada perekonomian negara-negara di dunia. Kebijakan ini mengakibatkan banyak sektor usaha mengalami kerugian dan mengalami penutupan usaha. Di Indonesia, dampaknya tidak hanya bagi pemilik usaha mikro, kecil, dan menengah yang mengalami kerugian, namun perusahaan ritel juga terkena dampak adanya *lockdown* tersebut bahkan banyak perusahaan ritel yang mengalami penutupan usaha.

Berdasarkan data Asosiasi Pengusaha Ritel Indonesia (APRINDO) dalam (Edi 2021), diketahui pandemi menekan kinerja ritel pada 2021. Ritel non-makanan tergerus 90% dan ritel makanan tergerus 45% dari sebelum Pembatasan Sosial. Akibat penurunan pendapatan perusahaan, operasional perusahaan kian menurun yang menyebabkan jumlah PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) semakin meningkat. Menurut Dirjen Pembinaan Hubungan Industrial & Jaminan Sosial Kementerian Tenaga Kerja, data PHK pada 7 Agustus 2021 sebanyak 538.305 orang, jika dihitung per bulan mencapai 76.900/bulan. Dan diperkirakan hingga akhir tahun ini peningkatannya bisa melebihi 50%. Besarnya biaya operasional yang tidak sebanding dengan pendapatan pengusaha ritel membuat mereka terpaksa memberhentikan karyawannya dan membuat angka TPT (Tingkat Pengangguran Terbuka) meningkat. Angka TPT tahun 2020 Kota Surabaya mencapai 9,79, meningkat dari tahun sebelumnya yaitu pada tahun 2019 yang hanya mencapai 5,76. Angka-angka ini menjadi bukti bahwa pandemi berdampak besar pada peningkatan jumlah pengangguran, terutama di Surabaya.

Sebagai solusi atas permasalahan ekonomi yang terjadi, khususnya dalam hal menurunnya angka produksi, perlu dilakukan akumulasi sumber daya atau modal untuk meningkatkan kapasitas produksi suatu daerah demi pertumbuhan ekonomi kembali. Ada tiga jenis modal yang dibutuhkan dalam proses akumulasi, yaitu modal fisik (*capital stock*), modal manusia (*human capital*), dan modal sosial (Arsyad 2015). Modal manusia merupakan investasi pada manusia berupa keahlian, norma dan kesehatan yang diperoleh dari proses pendidikan, pelatihan dan pelayanan kesehatan (Todaro and Stephen 2015). Modal manusia dianggap sangat penting dalam keberlangsungan negara karena sebagai penggerak modal lainnya. Berdasarkan hal tersebut, Pemerintah Kota Surabaya mencanangkan program khusus dalam merespon peningkatan jumlah pengangguran dan juga dalam upaya peningkatan kesejahteraan masyarakat, yaitu Program Pelatihan Keterampilan Kerja yang menjadi kewenangan Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya. Program ini dicanangkan dengan harapan dapat membantu pencari kerja untuk memenuhi spesifikasi pekerjaan dan meningkatkan kualitas keterampilan mereka sehingga mereka dapat memulai usaha sendiri atau memiliki kesempatan besar untuk melamar pekerjaan di perusahaan/instansi. Dengan pelaksanaan program yang tepat sasaran, diharapkan dapat menyerap tenaga kerja dan berdampak pada stabilnya ekonomi masyarakat.

METODE PELAKSANAAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif, dan data dijabarkan secara deskriptif yang dilakukan observasi lapangan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kejadian/realisasi. Perhatian penelitian lebih terfokus pada elemen manusia, objek, dan institusi, serta hubungan atau interaksi antar elemen tersebut, dalam upaya memahami suatu peristiwa, perilaku, atau fenomena (Majid; 2010). Pengamatan dan pendampingan dilakukan dalam masa magang, dimana anggota tim peneliti terlibat dalam kegiatan pelatihan dan peningkatan kapasitas dari program pelatihan keterampilan kerja oleh Disnaker Kota Surabaya.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelatihan Keterampilan Kerja adalah segala kegiatan untuk memberikan, memperoleh, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan (Pasal 1 ayat 1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Adanya pelatihan dilatarbelakangi oleh hak warga negara untuk memperoleh penghidupan yang layak dengan memiliki pendidikan dan keterampilan khusus, selain itu dalam dunia kerja di era sekarang ini, industri membutuhkan banyak tenaga kerja yang kompeten dan produktif sesuai dengan bidang yang dibutuhkan. Dengan dua kondisi tersebut, pendidikan formal dinilai kurang dalam meningkatkan kompetensi untuk memasuki dunia kerja karena kurangnya praktik di lapangan, diperlukan keahlian dan pengalaman khusus agar pencari kerja dapat mengembangkan diri. Sedangkan Kompetensi Kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang meliputi aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan (Pasal 1 angka 10 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). *Output* dari adanya pelatihan keterampilan kerja adalah kemampuan masyarakat yang meningkat baik dalam hal pengetahuan, etos kerja, *skill* dan lain lain.

(Bernanke 2007) berpendapat bahwa modal manusia merupakan kombinasi dari pendidikan, pengalaman, keterampilan, kebiasaan, kesehatan, energi dan inisiatif yang mempengaruhi produktivitas manusia. (Schultz 1961) menyatakan bahwa modal manusia merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas ekonomi di suatu negara. Modal manusia dapat dicapai atau diperoleh dengan dua cara. Pertama, manusia digunakan sebagai tenaga kerja berdasarkan kuantitasnya. Hal ini menyatakan bahwa semakin banyak jumlah orang atau tenaga kerja, semakin tinggi produktivitasnya. Kedua, investasi merupakan cara utama untuk meningkatkan atau mendapatkan sumber daya manusia. Pendidikan dan pelatihan yang diperoleh manusia akan meningkatkan kemampuan dan keterampilannya, sehingga produktivitas juga akan meningkat

Tabel 1. Jenis Keterampilan Yang Dibutuhkan Berdasarkan Era

Keterampilan Yang Dibutukan Sebelum Era 4.0	Keterampilan Yang Dibutuhkan Setelah Era 4.0
<i>1 Complex Problem Solving</i> <i>2 Coordinating with Others</i> <i>3 People Management</i> <i>4 Critical Thinking</i> <i>5 Negotiation</i> <i>6 Quality Control</i> <i>7 Service Orientation</i> <i>8 Judgement and Decision Making</i> <i>9 Active Listening</i> <i>10 Creativity</i>	<i>1 Complex Problem Solving</i> <i>2 Critical Thinking</i> <i>3 Creativity</i> <i>4 People Management</i> <i>5 Coordinating with Others</i> <i>6 Emotional Intelligence</i> <i>7 Judgement and Decision Making</i> <i>8 Service Orientation</i> <i>9 Negotiation</i> <i>10 Cognitive Flexibility</i>

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya, Bidang Pelatihan dan Produktivitas Kerja (Lattas)

Beberapa tujuan dari program pelatihan kerja adalah: pelatihan dapat menjadi sarana untuk meningkatkan *long life learning* dan *job skill*, pelatihan berbasis teknologi (seperti pelatihan komputer misalnya pelatihan database, javascript, dll dapat mendukung pembukaan pasar domestik dan internasional, program pelatihan sebagai sarana peningkatan industri untuk daya saing daerah, pengelolaan / perlindungan / konservasi sumber daya alam yang ada, pemerataan kesejahteraan sosial ekonomi

bangsa, dan yang terakhir pelatihan digunakan untuk menghadapi persaingan kerja yang semakin kompetitif dan menjadi peluang tersendiri untuk pencari kerja. Peraturan (Pemerintah Republik Indonesia 2006) tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional yang dalam hal ini bertujuan untuk: (a) Mewujudkan pelatihan kerja nasional yang efektif dan efisien dalam rangka peningkatan kualitas tenaga kerja; (b) Memberikan bimbingan tentang arah dan pelaksanaan, pengembangan dan pelatihan pekerjaan; (c) Mengoptimalkan pemanfaatan dan pemberdayaan seluruh sumber daya pelatihan kerja. Lebih lanjut, Prinsip Dasar Pelatihan Kerja mengacu pada orientasi kebutuhan pasar kerja dan pengembangan sumber daya manusia, berdasarkan UU, Kompetensi Kerja masyarakat adalah tanggung jawab bersama antara dunia, pemerintah, dan dan menjadi bagian dari pengembangan profesional seumur hidup, dan pengembangan tersebut harus diselenggarakan secara adil dan berkelanjutan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Bab V menjelaskan tentang Pelatihan Kerja; dalam Pasal 9 Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja dalam rangka peningkatan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan. Pasal 10 Ayat 1 Pelatihan kerja menjelaskan bahwa dilaksanakannya pelatihan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Pasal 13 ayat (2) mengatakan bahwa pelatihan kerja dapat diselenggarakan oleh LPK Pemerintah dan/atau LPK Swasta. Pasal 14, LPKS harus mendapat izin dari instansi yang membidangi ketenagakerjaan di kabupaten/kota. Pasal 18 Ketenagakerjaan berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja, dengan hal ini terdapat sertifikasi kerja setelah mengikuti pelatihan. Dan Pasal 20 Mendukung peningkatan pelatihan yang dikembangkan oleh sistem pelatihan nasional yang merupakan penyelenggaraan pelatihan di semua bidang/sektor.

Program Pelatihan Keterampilan Kerja oleh Disnaker Kota Surabaya sendiri diluncurkan dalam rangka meningkatkan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Kota Surabaya sesuai dengan teori (Todaro, 2000) mengungkapkan bahwa jika semakin tinggi pendidikan seseorang atau semakin banyak pelatihan yang dimilikinya maka

semakin tinggi pula kemampuan dan keterampilannya berikut kualitas kerjanya. Modal manusia khususnya dalam hal pendidikan dan pelatihan dapat menjadi nilai tambah bagi seorang manusia yang menjadi salah satu indikator dalam menunjang pertumbuhan ekonomi dengan peningkatan kualitas masyarakat.

Jenis pelatihan yang diselenggarakan oleh Disnaker Kota Surabaya antara lain berbentuk pelatihan offline dan pelatihan online. Pelatihan offline yaitu pelatihan yang dilaksanakan secara tatap muka langsung di lokasi fisik, peserta pelatihan datang untuk praktek di tempat penyelenggara pelatihan (LPK/BLK). Sedangkan pelatihan online adalah pelatihan yang diselenggarakan oleh LPK/BLK melalui internet dengan menggunakan media/platform pembelajaran digital yang tidak memerlukan pertemuan tatap muka di lokasi fisik dan dapat dilakukan dimana saja sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Setelah pelatihan, peserta akan mendapatkan sertifikasi sebagai bukti nyata bahwa peserta telah mengikuti pelatihan dan dianggap mampu menangani tes yang telah diberikan. Proses pemberian sertifikat kompetensi dilakukan secara sistematis dan obyektif melalui uji kompetensi yang mengacu pada standar kompetensi nasional dan/atau internasional.

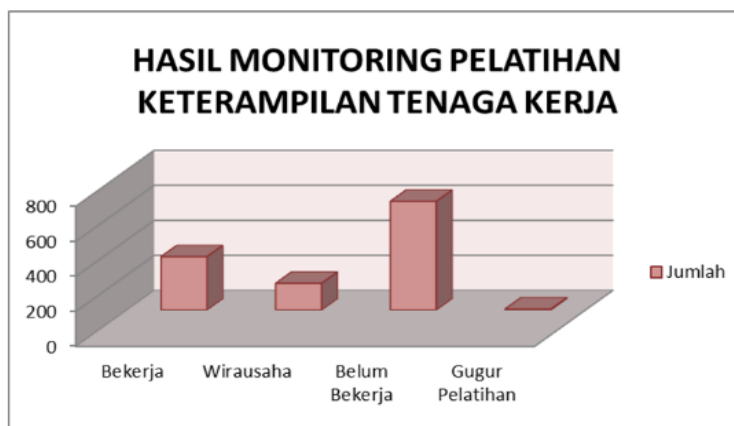
Realisasi program pelatihan keterampilan kerja oleh Disnaker Kota Surabaya pada tahun 2021 berjalan dengan baik dan lancar meskipun peserta tidak memenuhi kuota awal yang ditetapkan (akibat pandemi covid-19). Ada 688 peserta yang terdaftar (*update* terbaru September 2021). Terdapat enam bidang pelatihan yang dilakukan oleh Disnaker Surabaya pada triwulan pertama dan kedua yang akan dijelaskan sebagai berikut. Pertama, Pelatihan dan Sertifikasi Bidang Industri dengan kuota 80 peserta pelatihan yang dibagi lagi menjadi lima program dengan kuota 16 peserta. Beberapa program pelatihan yang termasuk dalam Pelatihan dan Sertifikasi Industri antara lain: Pelatihan *Lifting Equipment*, Pelatihan Operator *Bridge Crane*, Pelatihan Teknisi AC, Pelatihan Pengelasan Pipa Lanjutan, Pelatihan Pengelasan FCAW. Kedua, Pelatihan dan Sertifikasi Bidang Jasa. Bidang ini merupakan bidang pelatihan yang memiliki banyak peminat sehingga kuotanya mencapai 320 peserta yang terbagi dalam 8 program pelatihan, antara lain: *skin care, hair care and barber technical trimming*,

reflexology, spa therapy dan spa level II dengan kuota 48 peserta untuk setiap program pelatihan, pelatihan olahraga, pijat bayi dan anak dengan kuota pelatihan 32 peserta untuk setiap program pelatihan, dan tata rias pengantin dengan kuota 16 peserta.

Ketiga, Pelatihan dan Sertifikasi Perkantoran. Bidang ini memiliki kuota 32 peserta yang terbagi dalam dua program pelatihan dengan kuota 16 peserta per program pelatihan, antara lain: pelatihan administrasi, dan akuntansi dasar. Keempat, Pelatihan dan Sertifikasi di Bidang Otomotif. Bidang ini memiliki kuota 64 peserta yang terbagi dalam dua program pelatihan dengan kuota 32 peserta untuk setiap program pelatihan, antara lain: otomotif - mobil, dan otomotif - sepeda motor. Kelima, Pelatihan dan Sertifikasi Teknologi Informasi dan Komunikasi. Bidang ini memiliki kuota 64 peserta yang terbagi dalam empat program pelatihan dengan kuota 16 peserta untuk setiap program pelatihan, antara lain: pelatihan administrasi, dan akuntansi dasar. Keenam, Pelatihan dan Sertifikasi Bidang Pariwisata, pelatihan yang banyak peminatnya, kedua setelah sektor jasa dengan kuota 128 peserta yang terbagi dalam empat program pelatihan, antara lain: pelatihan jasa catering dan kue kering dengan kuota 32 orang. peserta, pelatihan barista dengan kuota 48 peserta, dan pelatihan perhotelan dengan kuota 16 peserta.

Dalam melaksanakan pelatihan bentuk upaya peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia tersebut, Disnaker Kota Surabaya mengungkapkan bahwa dengan adanya Balai Latihan Kerja sebagai instruktur dan perusahaan swasta sebagai pemberi kerja, setelah kegiatan ini juga dapat diadakan sistem pemagangan di beberapa perusahaan untuk peserta yang telah melalui pelatihan. Berdasarkan hasil monitoring kegiatan pelatihan yang dilakukan oleh pihak penyelenggara yaitu Tim Divisi Pelatihan dan Produktivitas (Lattas) Disnaker Kota Surabaya didapatkan bahwa peserta mampu menyerap ilmu yang diberikan oleh instruktur dengan baik. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji kompetensi yang memuaskan baik secara teori maupun praktik. Selain itu, sudah ada beberapa peserta yang telah mengambil kontrak dengan perusahaan akibat dari kegiatan pelatihan keterampilan ini.

Dalam pelaksanaan program pemerintah, pasti terdapat faktor keberhasilan dan faktor kegagalan, untuk keberhasilannya dapat dijelaskan dengan ada banyaknya peserta yang berhasil melewati proses pelatihan hingga mendapatkan sertifikasi lalu mengikuti program pemagangan dan akhirnya mendapatkan pekerjaan. Namun program tersebut juga dapat dikatakan gagal dengan data hasil monitoring kegiatan pelatihan triwulan I yang diadakan oleh Disnaker Kota Surabaya dengan banyaknya hasil peserta yang belum bekerja sebagai berikut:



Gambar 2. Grafik Hasil Monitoring Pelatihan Keterampilan Kerja

Dari grafik tersebut terlihat bahwa jumlah peserta yang masih menganggur sebanyak 600 orang dari total 1000 peserta (yang jika diakumulasikan mencapai lebih dari 50% peserta). Jumlah tersebut menjadi suatu fakta bahwa pelatihan bukan jaminan seseorang mendapatkan pekerjaan. Pelatihan tersebut hanya sebagai alat dan modal peserta agar lebih terampil dalam suatu bidang pekerjaan dan memudahkan bagi yang sedang mencari pekerjaan atau permodalan bagi yang ingin membuka usaha baru. Dalam kegagalan program ini bukan sepenuhnya kesalahan pemerintah, namun peserta harus lebih menggali potensi diri dan motivasi diri untuk dapat mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan pribadi mereka. Beberapa motivasi diri yang biasanya

dimiliki calon pelamar pekerjaan yaitu: (1) Mereka ingin adanya jaminan finansial di masa depan, (2) Mereka menginginkan pengalaman kerja yang luas, (3) Mereka ingin mendapatkan pekerjaan dengan pendapatan tetap, (4) Mereka ingin mendapatkan jenjang karier, (5) Mereka ingin memenuhi kebutuhan hidup keluarganya, (6) Adanya Kesempatan dan Peluang Kerja, (7) Adanya Modal baik berupa keterampilan maupun Materi.

Langkah yang dapat dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya dalam meningkatkan motivasi kerja masyarakat khususnya pencari kerja misalnya dengan diadakannya kegiatan workshop di sela-sela pelatihan yang dibangun dengan tema Meningkatkan Motivasi Bekerja dan Strategi Melamar Pekerjaan. Dalam kegiatan tersebut peserta dapat diberikan strategi mendapatkan pekerjaan dengan mudah, mulai dari membuat *Curriculum Vitae* (CV) yang menarik dengan cepat dan mudah dengan menggunakan web online, atau mencari relasi dari beberapa instansi yang terdaftar di Linked.in, Pemberian informasi kepada pencari kerja mengenai rekrutmen karyawan dari perusahaan, dan menjelaskan etika dalam wawancara perusahaan. Kali ini peserta tidak hanya mendapatkan ilmu namun juga akan mendapatkan relasi dan sertifikat sebagai bentuk apresiasi dari Disnaker Kota Surabaya sekaligus sebagai bukti bahwa peserta siap untuk mengimplementasikan hasil *workshop* yang bermanfaat. Hal tersebut sebagai bentuk dukungan pemerintah dalam rangka membangun mentalitas peserta pelatihan dan memberikan motivasi untuk peserta agar lebih bersemangat dalam mencari kerja dengan beberapa tips dan trik tentang penerimaan kerja. Dinas Tenaga Kerja harus mengenali motivasi masyarakat dalam mendaftar pekerjaan untuk menyaring lebih banyak peserta dan mencapai output yang maksimal yaitu agar mereka mendapatkan pekerjaan yang sesuai yang nantinya akan berdampak pada menurunnya angka TPT dan peningkatan pembangunan ekonomi.

Beberapa premis dasar mengenai konsep pembangunan ekonomi yang didalamnya harus mengedepankan kualitas sumber daya manusia adalah: (1) Pembangunan harus mengutamakan penduduk sebagai pusat perhatian, dan dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja harus memfokuskan pada penduduk yang belum bekerja dan

harus mengembangkan potensi mereka demi kesejahteraan masyarakat. (2) Pembangunan untuk meningkatkan pilihan bagi penduduk, bukan hanya untuk meningkatkan pendapatan mereka. Dalam hal ini Dinas memberikan pilihan untuk pengembangan diri masyarakat dalam bidang apapun, dan mereka juga diberikan kesempatan mengikuti magang di perusahaan yang bermitra dengan Dinas (setelah mengikuti program pelatihan) (3) Pembangunan manusia tidak hanya memperhatikan upaya peningkatan kemampuan manusia tetapi juga upaya pemanfaatan secara optimal kemampuan manusia tersebut. Adanya program pelatihan ditujukan untuk pemanfaatan sumber daya manusia baik untuk individu, kelompok, maupun negara. (4) Pembangunan manusia ditopang oleh empat pilar utama, yaitu: produktivitas, pemerataan, keberlanjutan, dan pemberdayaan. Penyelenggaraan program pemerintah tersebut harus menjadikan masyarakat kian produktif dengan mereka memperoleh pekerjaan demi kehidupan mereka; program tersebut harus merata bagi penduduk khususnya Warga ber-KTP Surabaya baik dalam hal informasi program maupun alur pelaksanaan program; Harus ada keberlanjutan kegiatan setelah adanya monitoring misalnya adanya rekomendasi lowongankerja yang dapat di laksanakan bersama Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja (PPKK) agar dapat menyaring peserta pelatihan untuk dapat ditempatkan bekerja di perusahaan; adanya pemberdayaan masyarakat setelah mereka bergabung untuk bekerja dengan perusahaan lalu mereka mendapatkan jaminan kerja (misalnya BPJS ketenagakerjaan untuk perusahaan yang mendaftarkan karyawannya) (5) Pembangunan manusia menjadi dasar bagi tujuan-tujuan pembangunan dan dalam menganalisis pilihan-pilihan untuk mencapainya.

Karena Kondisi pandemi seperti sekarang ini, pemerintah khususnya Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya harus mengkaji ulang upaya realisasi Program Pelatihan dan Keterampilan Kerja tersebut dikarenakan banyak perusahaan yang menutup diri untuk berkontak fisik dengan masyarakat dan sebaliknya (sebagai bentuk pembatasan sosial). Hal tersebut akan menjadi masalah tersendiri bagi efektivitas dan keberlangsungan program tersebut karena diketahui program keterampilan kerja

harus didasari pada praktek di lapangan (dalam pelatihan *offline*). Selain itu menurunnya pendapatan perusahaan penyedia lowongan kerja juga menjadi salah satu faktor pendorong tidak efektifnya penyerapan tenaga kerja Kota Surabaya. Dengan hal tersebut pemerintah dapat membuat Program Kredit dengan bunga rendah untuk UMKM ataupun Perusahaan Besar agar mereka dapat berkembang dalam hal produksi dan operasionalnya sehingga dapat menyerap tenaga kerja lebih maksimal.

KESIMPULAN

Pelatihan Keterampilan Kerja merupakan salah satu bentuk implementasi program pemerintah dalam rangka pengembangan *Human Capital* Kota Surabaya yang diselenggarakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya di bawah naungan Kementerian Ketenagakerjaan. Pelatihan kerja yang dilakukan oleh Disnaker Kota Surabaya didasarkan pada kebutuhan individu, perusahaan, dan tren terkini mengenai partisipasi angkatan kerja sehingga peserta (calon pencari kerja) dapat memilih bidang pelatihan yang sesuai dengan kemampuan dan bidang keahlian yang ingin mereka kuasai. Namun kenyataannya, dalam kegiatan monitoring setelah pelatihan, diketahui bahwa masih terdapat lebih dari 50 persen peserta yang belum bekerja sampai saat ini. Oleh karena itu, diperlukan upaya baru bagi pemerintah untuk membantu menghidupkan kembali motivasi masyarakat agar mereka semangat mencari pekerjaan dan memberikan mereka solusi atau pilihan agar mereka mencapai kesejahteraan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada pihak- pihak yang terlibat pada penelitian ini, baik dalam penggalian data yaitu Staf Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya dan dosen-dosen kami di Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, yang membimbing kami dengan baik sehingga penelitian ini dapat dilakukan dengan lancar.

DAFTAR PUSTAKA

- Arsyad, Lincolin. 2015. *EKONOMI PEMBANGUNAN*. 5th ed. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Bernanke, H. R. Frank; S. B. 2007. *Principles of Microeconomics (3rd Ed.)*. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Edi, Hardum. 2021. "Aprindo Sebut Satu Sampai Dua Toko Tutup Setiap Hari Akibat Pandemi Covid-19." 22 Juli. <https://www.beritasatu.com/ekonomi/803967/aprindo-sebut-satu-sampai-dua-toko-tutup-setiap-hari-akibat-pandemi-covid19>.
- Kompas.Com. 2020. 5 September *Indonesia Resmi Resesi, Ekonomi Kuartal III-2020 Minus 3,49 Persen*. <https://money.kompas.com/read/2020/11/05/111828826/indonesia-resmi-resesi-ekonomi-kuartal-iii-2020-minus-349-persen>.
- Majid;, M. Z. Mohammed; H. A. Abdul; N. Ahmad. 2010. *Tapping New Possibility in Accounting Research, in Qualitative Research in Accounting, Malaysian Case*. Kuala Lumpur: Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Pemerintah Republik Indonesia. 2006. "Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2006." In *Sistem Pelatihan Kerja Nasional*, https://kemenperin.go.id/kompetensi/PP_31_2006.pdf.
- Schultz, Theodore W. 1961. "Investment in Human Capital." *The American Economic Review* 15(1). <https://www.jstor.org/stable/i331528>.
- Todaro, Michael. p. 2000. *ECONOMIC DEVELOPMENT*. 7th ed. New York: Addison - Wesley.
- Todaro, Michael. p, and C. Stephen. 2015. *Economic Development*. 12th ed. England: Pearson Education Limited.