el-Huda 17(2) (2026)

Jurnal el-Huda: Jurnal Pendidikan, Sosial, dan Keagamaan

https://ejurnal.iaiqh.ac.id/index.php/el-huda

# Efektivitas Program Pelatihan Kerja Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran Terbuka Di Kabupaten Sidoarjo

Ainun Syaifa Maula Rellia[1*], Sharfina Agista Ramadhani[2], Kunna Zakiyah[3], Agus Widiyarta[4]
[1,2,3,4] Universitas Pembangunan "Nasional" Veteran Jawa Timur, Surabaya, Indonesia

DOI: https://doi.org/10.59702/el-huda.v17i02.502

**Jurnal Info**
Dikirim: 05/06/2026
Revisi: 20/10/2026
Diterima: 21/10/2026

Korespondensi:

Phone: +6285807406484

**Abstract:** The Open Unemployment Rate (TPT) in Sidoarjo Regency remains relatively high, despite the region's rapid industrial sector development. This situation indicates a gap between the requirements of the labor market and the competencies of the available workforce. This study aims to analyze the effectiveness of job training programs—conducted by the Sidoarjo Regency Manpower Office and the Sidoarjo Vocational Training and Productivity Center (BPVP)—in reducing the open unemployment rate. The study employs a qualitative method with a descriptive approach. Five informants served as the primary data sources, providing information relevant to the research focus. Data were collected through observation, interviews, and documentation, and subsequently analyzed using the interactive model developed by Miles and Huberman. The analysis is based on John P. Campbell's theory of effectiveness, which encompasses program success, target achievement, participant satisfaction, input-output levels, and the attainment of overall objectives. The findings indicate that the job training programs have successfully enhanced participant competencies, reached the intended target groups, yielded high levels of satisfaction, and produced tangible outcomes in the form of improved skills and increased employment opportunities. Nevertheless, challenges persist, such as limited training capacity and uneven labor market absorption across different types of training programs. Consequently, it is essential to strengthen evaluation processes, expand training capacity, and further enhance collaboration with the industrial sector.

**Keywords:** program effectiveness, job training, open unemployment

**Abstrak:** Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Kabupaten Sidoarjo masih tergolong tinggi meskipun daerah ini memiliki perkembangan sektor industri yang pesat. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara kebutuhan dunia kerja dan kompetensi tenaga kerja yang tersedia. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas Program Pelatihan Kerja yang diselenggarakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo dan Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) Sidoarjo dalam mengurangi tingkat pengangguran terbuka. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Terdapat lima informan yang berperan sebagai sumber data utama untuk memberikan informasi yang relevan dengan fokus penelitan. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan model interaktif Miles dan Huberman. Analisis dilakukan berdasarkan teori efektivitas John P. Campbell yang meliputi keberhasilan program, keberhasilan sasaran, kepuasan terhadap program, tingkat input dan output, serta pencapaian tujuan menyeluruh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan kerja telah mampu meningkatkan kompetensi peserta, mencapai sasaran yang tepat, memberikan tingkat kepuasan yang baik, serta menghasilkan output berupa peningkatan keterampilan dan peluang kerja. Meskipun demikian, masih terdapat kendala seperti keterbatasan kapasitas pelatihan dan belum meratanya penyerapan kerja pada seluruh jenis pelatihan. Oleh karena itu, penguatan evaluasi, perluasan kapasitas, dan peningkatan kerja sama dengan dunia industri perlu terus dilakukan untuk mengoptimalkan dampak program terhadap penurunan pengangguran.

**Kata Kunci:** efektivitas program, pelatihan kerja, pengangguran terbuka

## Pendahuluan

Di Indonesia, pengangguran masih menjadi masalah yang serius karena dampaknya yang langsung terhadap kehidupan masyarakat, mulai dari penurunan pendapatan keluarga hingga munculnya masalah sosial lain seperti kemiskinan,

Email: 23041010029@student.upnjatim.ac.id

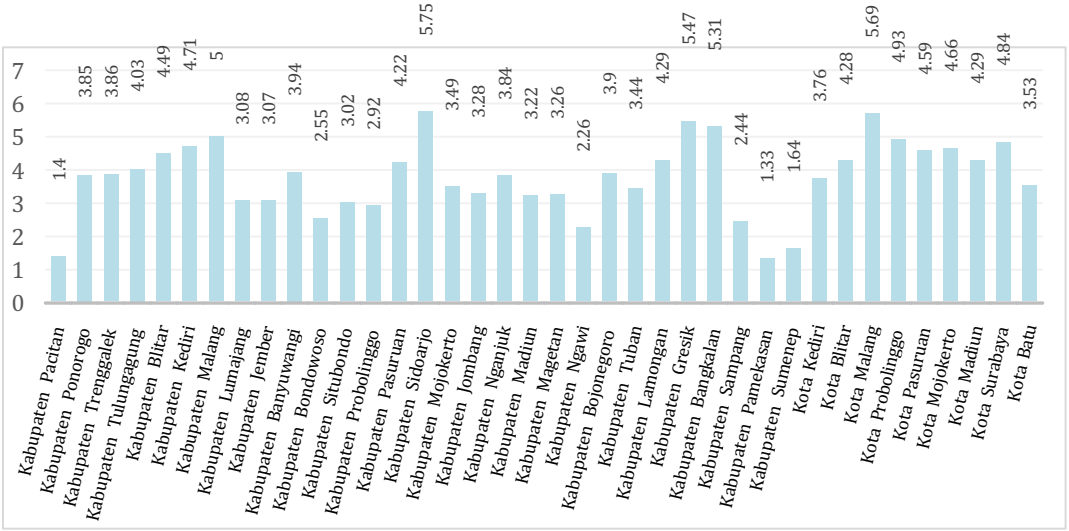
kriminalitas, persoalan sosial, serta kerentanan ekonomi. Pengangguran tidak selalu berarti tidak ingin bekerja, bisa saja pengangguran muncul sebagai hasil dari ketidakcocokan antara kemampuan pencari kerja dan kebutuhan dunia kerja. Banyak orang usia produktif sebenarnya siap untuk bekerja, tetapi jumlah pencari kerja tidak sebanding dengan jumlah pekerjaan yang tersedia. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (2025), Indonesia tercatat memiliki tingkat pengangguran terbuka tertinggi persentase sebesar 4,85% pada tahun 2025. Persentase tersebut menunjukkan adanya penurunan sebesar 0,06% dibandingkan tahun 2024, yang mengindikasikan bahwa kondisi pasar tenaga kerja nasional mengalami perbaikan.

Pemerintah Indonesia telah menetapkan kebijakan ketenagakerjaan yang berfokus pada peningkatan kompetensi tenaga kerja melalui penguatan sistem pelatihan kerja. Kebijakan ini memiliki landasan hukum yang jelas, yaitu UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang pada bagian Pelatihan Kerja menegaskan bahwa pelatihan bertujuan untuk mempersiapkan tenaga kerja memasuki dunia kerja, serta diperjelas melalui PP No. 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional yang menetapkan standar pelatihan berbasis kebutuhan pasar kerja. Salah satu bentuk implementasinya adalah pengembangan Balai Latihan Kerja (BLK) dan Balai Latihan Kerja Komunitas (BLKK) agar akses pelatihan lebih dekat dengan masyarakat, terutama di wilayah yang jauh dari lembaga pelatihan formal. Efektivitas kebijakan pelatihan tidak hanya diukur dari jumlah peserta yang lulus, tetapi juga dari tingkat penyerapan kerja maupun peningkatan pendapatan setelah mengikuti pelatihan.

Namun, meskipun program pelatihan kerja sering dinilai bermanfaat, masalah utama biasanya muncul pada tahap sesudah pelatihan. Pelatihan keterampilan yang dijalankan Disnaker Sidoarjo dapat meningkatkan kemampuan kerja peserta, namun terdapat tantangan besar pada penempatan kerja setelah pelatihan (Ilyasani & Muttaqin, 2024). Ini menunjukkan situasi yang biasa terjadi di mana peserta merasa lebih terampil, tetapi mungkin tidak mendapatkan pekerjaan segera karena persaingan yang tinggi, informasi lowongan yang terbatas, atau kebutuhan industri yang sangat khusus. Dengan kata lain, dampak pelatihan terhadap penurunan pengangguran dapat berkurang jika tidak terkait dengan kebutuhan pasar kerja dan mekanisme penempatan.

Di tingkat provinsi, kondisi ketenagakerjaan Jawa Timur menunjukkan pergerakan yang cukup positif. Menurut Badan Pusat Statistik (2025), mencatat bahwa TPT di Jawa Timur pada 2025 sebesar 3,88%. Kondisi Jawa Timur masih berada di bawah Persentase TPT di seluruh Indonesia. Namun hal tersebut tidak dapat dibiarkan begitu saja, tingkat persentase sebesar 3,88% dengan jumlah masyarakat yang ada di Jawa Timur merupakan angka yang tidak sedikit. Ketidaksesuaian antara kualifikasi tenaga kerja dan kebutuhan pasar menjadikan semakin banyak pengangguran di suatu daerah.

Jika ditarik ke level daerah, persoalan pengangguran sering terlihat lebih nyata karena berkaitan dengan kondisi ekonomi lokal. Kabupaten Sidoarjo yang dikenal sebagai daerah dengan pertumbuhan sektor industri yang pesat serta sebagai penyangga kawasan metropolitan Surabaya. Namun, kondisi tersebut tersebut berbanding terbalik dengan masalah pengangguran masyarakat Sidoarjo. Kondisi tersebut mengundang kekhawatiran karena berdampak langsung pada daya beli masyarakat, bertambahnya beban bagi daerah, serta tekanan sosial lainnya. Fenomena ini menunjukkan bahwa keberadaan peluang kerja yang banyak di sektor industri belum sepenuhnya dapat dikaitkan dengan penyerapan tenaga kerja lokal yang optimal.




**Gambar 1.** Persentase Tingkat Pengangguran Terbuka Kabupaten/Kota
Sumber: Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Timur 2025

Menurut Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Timur, Kabupaten Sidoarjo memiliki tingkat pengangguran terbuka tertinggi di Jawa Timur dengan persentase sebesar 5,75% dari angkatan kerja pada tahun 2025. Persentase tersebut telah menurun dari dua tahun sebelumnya dimana pada tahun 2023, Tingkat Pengangguran Terbuka Kabupaten Sidoarjo berada pada angka 8,05%. Kondisi tersebut menunjukkan ketimpangan antara potensi ekonomi lokal yang besar dengan kemampuan daerah

dalam menyerap tenaga kerja. Tingginya angka pengangguran dapat disebabkan oleh berbagai faktor, mulai dari kesenjangan keterampilan, kurangnya akses pelatihan yang relevan, serta dinamika pasar kerja yang terus berubah.

Dalam rangka mengatasi permasalahan pengangguran, pemerintah kabupaten Sidoarjo melaksanakan berbagai program dengan tujuan untuk menyerap tenaga kerja dan mengurangi tingkat pengangguran, antara lain yaitu Program Pelatihan melalui Badan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas, Program Job Matching, serta Program Bursa Kerja (Job Fair) (Novitasari & Hertati, 2022). Upaya strategis lainnya adalah melalui penguatan kapasitas keterampilan angkatan kerja melalui Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Kabupaten Sidoarjo untuk peningkatan produktivitas masyarakat (Alfaritdzi & Prathama, 2023). Pada tahun 2023, terdapat 5.122 orang yang telah mengikuti pelatihan yang dilaksanakan oleh BPVP (Wijayanto, 2023)wijayant. Namun jumlah tersebut masih jauh jika dibandingkan dengan angkatan kerja di Jawa Timur, mengingat BPVP berada di bawah naungan Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.

Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kabupaten Sidoarjo juga melaksanakan berbagai program untuk mengurangi tingkat pengangguran, seperti pelatihan, pencarian pekerjaan, dan kesempatan kerja yang adil. Program-program ini merupakan bagian aktif dari upaya Disnaker untuk mengurangi pengangguran, dengan mempertimbangkan kebijakan penempatan tenaga kerja dan peraturan nasional (Octaziano & Hardjati, 2024). Pada Februari 2025, Disnaker Kabupaten Sidoarjo mengadakan program Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi yang diikuti oleh 356 peserta (Ilham, 2025; Redaksi Reublika Jatim, 2025). Pelaksanaan program pelatihan diselenggarakan di beberapa wilayah, yaitu Kecamatan Tanggulangin, Wonoayu, Sukodono, Prambon, Gedangan, Candi, dan Jabon. Pelaksanaan program di berbagai kecamatan diharapkan dapat mempermudah akses masyarakat untuk mendapatkan pelatihan kerja. Kolaborasi yang dilakukan tidak hanya berfokus pada penempatan kerja, melainkan pada peningkatan kualitas dan kompetensi tenaga kerja agar lebih siap bersaing di pasar kerja.

Sejumlah penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa dalam pelaksanaan program pelatihan kerja tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis tetai juga diarahkan untuk membentuk sika kerja dan kesiapan mental peserta. Program penelitian tersebut dirancang untuk memberikan keterampilan raktis yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja, sehingga peserta pelatihan diharapkan mampu bersaing dan terserap di pasar kerja (Utami & Zafira, 2024). Penelitian lain menunjukkan bahwa program pelatihan kerj dirancang untuk membekali peserta pelatihan dengan kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan dunai industri sehingga diharapkan mampu meningkatkan daya saing tenaga kerja (Wijaya, 2023). Selain itu, penelitian lain menjelaskan bahwa tingginya angka pengangguran disebabkan oleh rendahnya keterampilan kerja, sheingga Pemerintah Daerah melalui BLK berupaya menyediakan program pelatihan untuk meningkatkan kometensi masyarakat (Kusnadi et al., 2021). Meskipun berbagai penelitian telah membahas efektivitas dari program pelatihan kerja, studi tersebut masih memiliki keterbatasan. Sebagian besar penelitian dilakukan di daerah yang berbeda dengan penulis teliti, perbedaan lokasi tersebut memengaruhi kondisi yang terjadi di lapangan. Selain itu beberapa penelitian hanya menyoroti pelaksanaan program dan hambatan yang terjadi dalam pelaksanaan. Sementara penelitian penulis ingin menilai efektivitas program pelatihan kerja secara lebih menyuluruh termasuk hasil dan dampak akhirnya terhadap penanggulangan pengangguran di Kabupaten Sidoarjo.

Pada akhirnya, pengangguran terbuka adalah masalah yang kompleks dan tidak bisa diselesaikan dengan satu kebijakan saja. Program pelatihan kerja tetap relevan karena menjadi jalur penting untuk meningkatkan kesiapan kerja masyarakat. Tetapi agar dampaknya nyata, pelatihan perlu didukung oleh sistem yang membuat lulusan benar-benar terserap, baik melalui penempatan kerja, peningkatan akses informasi pasar kerja, maupun dukungan wirausaha. Berdasarkan kesenjangan tersebut, diperlukan suatu kajian yang bertujuan untuk mengukur efektivitas program pelatihan kerja di Kabupaten Sidoarjo. Melalui metode kualitatif dengen pendekatan deskriptif, penelitian in berupaya mengukur efektivitas program dan pengaruhnya pada penanggulangan pengangguran di Kabupaten Sidoarjo. Oleh karena itu, penelitian tentang efektivitas program pelatihan kerja di Sidoarjo menjadi langkah penting untuk melihat apa yang sudah berjalan baik, apa yang masih kurang, dan perbaikan apa yang paling dibutuhkan agar pelatihan kerja benar-benar berkontribusi pada penurunan tingkat pengangguran terbuka.

## Metode

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan diskriptif, yaitu cara ilmiah untuk memahami suatu fenomena secara menyeluruh melalui penjelasan dan makna dari pengalaman orang-orang yang terlibat. Pendekatan ini menghasilkan data berupa uraian deskriptif yang menggambarkan kondisi dan proses yang terjadi di lapangan. Metodologi penelitian digunakan sebagai pedoman dalam menentukan langkah-langkah pengumpulan, pengolahan, dan analisis data agar penelitian dilaksanakan secara sistematis dan dapat dipertanggungjawabkan.

Pendekatan kualitatif adalah pendekatan yang tepat untuk melihat proses program secara langsung, termasuk cara pelatihan dilakukan, relevansi materi, hambatan pelaksanaan, dan dampak yang dirasakan peserta setelah pelatihan. Data dikumpulkan melalui observasi untuk mengamati situasi pelatihan dan interaksi di lapangan, wawancara dengan informan seperti penyelenggara, instruktur, dan alumni, serta dokumentasi untuk mendukung informasi melalui dokumen seperti laporan kegiatan, daftar peserta, modul pelatihan, dan arsip terkait. Penggunaan beberapa teknik pengumpulan data tersebut bertujuan membantu peneliti mendapatkan gambaran menyeluruh dari berbagai sudut pandang dan bukti pendukung. Selanjutnya, data yang diperoleh akan dianalisis secara deskriptif untuk mengidentifikasi temuan penting yang relevan dengan fokus penelitian (Ardiyansyah et al., 2023).

Penelitian ini berlokasi di Kabupaten Sidoarjo, Provinsi Jawa Timur. Pemilihan lokasi tersebut didasarkan pada kondisi empiris bahwa Kabupaten Sidoarjo menghadapi permasalah pengangguran yang relatif tinggi jika dibandingkan dengan kabupaten/kota lain di Jawa Timur. Kondisi tersebut mendorong perlunya berbagai uaya penanggulangan pengangguran melalui program peningkatan kompetensi dan keterampilan tenaga kerja. Penelitian ini direncanakan berlangsung pada bulan April 2026 hingga Juni 2026, yang mencakup tahap persiapan penelitian, pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dokumentasi, pengolahan dan analisis data, hingga penyusunan laporan hasil penelitian.

Fokus utama penelitian ini adalah menganalisis efektivitas dari program pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh Disnaker Kabupaten Sidoarjo serta BPVP Kabupaten Sidoarjo sebagai upaya penanggulangan pengangguran terbuka. Penelitian ini mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas program pelatihan kerja, termasuk peningkatan keterampilan peserta, kesesuaian antara kompetensi yang diberikan dengan kebutuhan pasar, serta tingkat penyerapan tenaga kerja. Penelitian ini menggunakan teori efektivitas oleh Campbell. Menurut Campbell dalam (Ariyani et al., 2024), efektivitas diartikan sebagai tingkat kemampuan dari suatu organisasi dalam menjalankan seluruh tugas pokok dengan maksud mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Strategi yang dikembangkan dalam penelitian ini dibentuk untuk mencapai tujuan penelitian yaitu mengetahui bagaimana penilaian terhadap hasil kinerja suatu program dalam mengatasi masalah publik. Dalam teori efektivitas oleh Campbell, sebuah program dapat diukur efektivitasnya menggunakan beberapa kriteria, yaitu Keberhasilan Program; Keberhasilan Sasaran; Kepuasan Terhadap Program; Tingkat Input Dan Output; dan Pencapaian Tujuan Menyeluruh (Ariyani et al., 2024).

Untuk memperjelas penerapan teori Campbell dalam penelitian, kelima dimensi efektivitas tersebut dijabarkan ke dalam indikator penelitian, sumber data, dan teknik pengumpulan data. Operasional ini bertujuan untuk memberikan arah yang sistematis dalam proses pengumulan dan analisis data sehingga setiap dimensi dapat dikaji berdasarkan informasi dan bukti empiris yang relevan.

**Tabel 1.** Matriks Operasionalisasi Dimensi Campbell

| Dimensi | Indikator Penelitian | Sumber Data | Teknik Pengumpulan Data |
|---|---|---|---|
| Keberhasilan Program | Keterlaksanaan kegiatan sesuai perencanaan, pencapaian target pelatiahan, dan peningkatan komptensi peserta | Disnaker, BPVP. Alumni, dan laporan kegiatan pelatihan | Wawancara, observasi, dan dokumentasi |
| Keberhasilan Sasaran | Kesesuaian peserta dalam dengan kelompok sasaran program, ketepatan proses seleksi, dan keterjangkauan program bagi pencari kerja | Disnaker, BPVP. Alumni, dan peserta pelatihan | Wawancara dan dokumentasi |
| Kepuasan terhadap Program | Kepuasan peserta terhadap materi, metode pembelajaran, instruktur, fasilitias, dan manfaat pelatiahan | Disnaker, BPVP. Alumni, dan dokumen evaluasi program pelatihan | Wawancara, observasi, dan dokumentasi |
| Tingkat Input dan Output | Ketersedian infrasturktur, sarana, prasarana, serta kesesuaian sumber daya dengan hasil pelatihan seperti kelulusan, sertifikasi, dan penempatan kerja | Disnaker, BPVP. Alumni, dan laporan kegiatan pelatian | Wawancara, observasi, dan dokumentasi |
| Pencapaian Tujuan Menyeluruh | Peningkatan kesiapan kerja, kesesuaian kompetensi dengan kebutuhan pasar kerja, dan kontribusi program dalam membantu peserta memperoleh pekerjaan | Disnaker, BPVP. Alumni, dan dokumen data alumni | Wawancara dan dokumentasi |

Sumber: Dimensi Campbell, diolah penulis

Adapun informan dalam penelitian ini dipilih secara purposive sampling, yaitu pihak-pihak yang dinilai memiliki pengetahuan, pengalaman, dan keterlibatan secara langsung selama pelaksanaan program. Informan kunci penelitian ini meliputi satu orang Kepala Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja Disnaker Kabupaten Sidoarjo. Selain itu, informan pendukung berasal dari satu orang Sub Koordinator Produktivitas BPVP Sidoarjo dan satu ornagInstruktur Ahli Muda BPVP Sidoarjo yang terlibat dalam pelaksanaan pelatihan; serta dua orang peserta pelatihan kerja yang telah mengikuti program, baik yang telah terserap ke dunia kerja maupun yang masih proses dalam pencarian kerja. Pemilihan informan tersebut bertujuan untuk memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai implementasi program pelatihan kerja sejak awal perencanaan, hingga hasil yang dirasakan oleh penerima manfaat.

Kriteria inklusi informan dalam penelitian ini ditetapkan berdasrkan keterkaitan dan pengalaman informan dengan program pelatihan kerja yang diteliti. Bagi informan dari Disnaker dan BPVP, kriteria yang digunakan adalah memiliki tugas, tanggung jawab, atau keterlibatan langsung dalam perecanaan, pelaksanaan, maupun evaluasi program pelatihan kerja. Sementara itu, informan dari kelompok alumni dipilih berdasarkan pengalaman mengikuti dan menyelesaikan pelatihan kerja serta kemampuan memberikan informasi mengenai manfaat dan hambatan yang dialami setelah mengikuti pelatihan. Penetapan kriteria tersebut bertujuan agar informasi yang diperoleh memiliki relvansi langsung dengan fokus dan indikator efektivitas program yang dianalisis.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah triangulasi teknik, yaitu penggunaan beberapa metode pengumpulan data dalam mendapatkan informasi yang lebih komprehensif dan meningkatkan keabsahan data. Jika peneliti tidak memahami teknik pengumpulan data, maka data yang diperoleh mungkin tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan (Baba, 2017). Dengan menggunakan triangulasi teknik, peneliti dapat mengumpulkan data yang lebih kompleks untuk memperkuat argumen melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Wawancara dilakukan secara semi-tersstruktur dengan menggunakan pedoman wawancara yang disusun berdasarkan lima dimensi efektivitas Campbell. Pelaksanaan wawancara diawali dengan menghubungi calon informan, menjelaskan tujuan penelitian, dan menentukan waktu wawancara berdasarkan ketersediaan informan. Pertanyaan wawancara diarahkan untuk menggali informasi mengenai perencanaan dan pelaksanaan program, kesesuaian sasaran pelatihan, kualitas materi dan fasilitas, hasil pelatihan, serta kendala yang dihadapi. Observasi dilakukan dengan mengamati secara langsung kondisi fasilitas, sarana dan prasarana, serta kegiatan pelatihan yang dapat diakses selama penelitian berlangsung. Pengamatan difokuskan pada ketersediaan dan kondisi sarana prasaran, fasilitas praktik, serta lingkungan pelatihan. Temuan observasi dicatat dalam catatan lapangan yang memuat kondisi yang diamati, aktivitas yang berlangsung, serta informasi yang relevan dengan indikator efektivitas program. Dokumentasi dilakukan dengan menelaah dokumen yang relevan dengan penyelenggaraan dan evaluasi program pelatihan kerja. Dokumen yang menjadi sumber data meliuti data penyelesaian pelatihan, dokumentasi evaluasi program yang tersedia, serta dokumen indikator kelulusan alumni untuk memperoleh informasi pendukung. Setiap dokumen dianalisis berdasarkan jenis, sumber, periode, dan relevansi terhadap fokus penelitian.

Setelah data dikumpulkan, maka akan dilakukan analisis menggunakan metode analisis interaktif oleh Miles Huberman yang membagi teknik analisis menjadi empat alur, yaitu Data Collection (pengumpulan data); Data Condensation (penyederhanaan data), Data Display (penyajian data); dan Conclusion Drawing/Verifying (pengambilan kesimpulan). Keempat komponen tersebut berlangsung secara interaktif sehingga proses analisis dapat berlangsung selama kegiatan pengumpulan data untuk mengidentifikasi kebutuhan informasi tambahan (Miles et al., 2014).

Tahap pertama adalah pengumpulan data (*data collection*) yaitu menghimpun seluruh informasi yang diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil wawancara yang direkam ditranskripkan kedalam bentuk teks. Catatan observasi dan dokumen pendukung lainnya selanjutnya diorganisirkan berdasarkan sumber dan jenis data. Setelah data terorganisir, peneliti akan melakukan pembacaan secara berulang untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan. Tahap kedua adalah kondensasi data (data condensation) yaitu proses memilih, memfokuskan, menyederhanakan, dan mengorganisasikan data berdasarkan relevansinya dengan tujuan penelitian. Pada tahap ini, peneliti melakukan pengodean terhadap transkrip wawancara, catatan observasi, dan dokumen yang mengandung informasi penting. Kode diberikan untuk menandai topik atau makna tertentu. Tahap ketiga adalah penyajian data (*data display*) yaitu proses menyusun hasil kondensasi data ke dalam bentuk yang sistematis agar hubungan antar informasi dapat dipahami dengan jelas. Penyajian data dilakukan melalui uraian naratif indikator efektivitas Campbell, temuan wawancara, hasil observasi, dan bukti dokumentasi. Tahap Keempat adalah penarikan Kesimpulan (*conclusion drawing*) yaitu proses merumuskan makna dari keseluruhan temuan penelitian berdasarkan pola dan hubungan yang telah diidentifikasi. Hasil analisis kemudian digunakan untuk menjelaskan tingkat ketercapaian tujuan program, faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan, serta kontribusi program pelatihan kerja terhadap peningkatan kesiapan dan penempatan kerja. Keabsahan data dalam penelitian ini diperiksa melalui triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Triangulasi sumber dilakukan dengan membangdikan informasi yang dieroleh oleh pihak Disnaker, BPVP, dan alumni pelatihan kerja. Triangulasi teknik dilakukan dengan membandingkan aspek hasil wawancara, observasi dan dokumentasi yang berkaitan engan aspek penelitian.

Aspek etika penelitian diperhatikan dalam proses pengumpulan, pengelolaan, dan penyajian data. Sebelum pelaksanaan wawancara, calon informan perlu memperoleh penjelasan mengenai tujuan penelitian, jenis informasi yang dibutuhkan, penggunaan data untuk kepentingan akademik, serta sifat sukarela dari partisipasi mereka. Informan memiliki hak untuk tidak menjawab pertanyaan tertentu atau menghentikan keterlibatannya. Kerahasiaan data dijaga dengan membatasi penggunaan informasi probadi pada kepentingan penelitian dan menyamarkan identitas informan dalam penyajian hasil. Pelaporan pelaksanaan prosedur persetujuan dan kerahasiaan disesuaikan dengan tindakan yang benar-benar diterapkan selama penelitian.

Dengan menggunakan teknik analisis data Miles Huberman, penelitian ini diharapkan mampu menghasilkan analisis yang mendalam, sistematis, dan akurat mengenai efektivitas program pelatihan kerja sebagai upaya penanggulangan tingkat pengangguran terbuka yang ada di Kabupaten Sidoarjo. Temuan penelitian diharapkan dapat menjelaskan keberhasilan dan keterbatasan pelaksanaan program, pengalaman penerima manfaat, serta faktor-faktor yang memengaruhi pencapaian tujuan pelatihan dalam mendukung upaya penanggulangan pengangguran terbuka.

## Hasil dan Pembahasan

Menurut John P. Campbell dalam (Ariyani et al. 2024), efektivitas dapat diartikan sebagai tingkat kemampuan suatu organisasi untuk melaksanakan semua tugas pokok atau untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. John P. Campbell membagi lima kriteria dalam mengukur efektivitas suatu program atau kegiatan, terdiri dari 1) keberhasilan program; 2) keberhasilan sasaran; 3) kepuasan terhadap program; 4) tingkat input dan output; 5) pencapaian tujuan menyeluruh. Program pelatihan kerja merupakan hasil dari kebijakan pemerintah pusat kemudian diturunkan melalui Peraturan Daerah Kabupaten

Sidoarjo Nomor 2 Tahun 2017 tentang Pelayanan Kerja dan Pelayanan Produktivitas, yang pada akhirnya menjadi salah satu indikator kinerja daerah dalam mencapai tujuan mengurangi tingkat pengangguran yang ada di Kabupaten Sidoarjo. Oleh karena itu, dalam pelaksanaan program pelatihan kerja yang dilakukan oleh Disnaker dan BPVP Sidoarjo perlu memperhatikan kelima aspek tersebut.

Data primer penelitian ini berasal dari tiga informan, yaitu pejabat Disnaker Kabupaten Sidoarjo (D1), pelaksana di BPVP Sidoarjo (B1), dan seorang peserta pelatihan BPVP (P1) yang diwawancarai melalui pesan WhatsApp. Identitas informan ditulis dengan kode dan kutipan dirapikan seperlunya tanpa mengubah makna. Data sekunder berupa capaian program Disnaker tahun 2025 yang diperoleh dari Disnaker.

***1. Keberhasilan Program***

Keberhasilan program menilai apakah kegiatan program berjalan sesuai rancangan dan menghasilkan keluaran yang diharapkan (Campbell dalam Ariyani et al., 2024). Dimensi ini dioperasionalkan melalui tiga tingkat capaian yang sengaja dibedakan, yaitu (1) keluaran program berupa jumlah peserta dan peserta yang lulus uji kompetensi; (2) kompetensi, yang dipisahkan antara kompetensi yang dibuktikan melalui asesmen dan kompetensi yang dirasakan peserta; serta (3) hasil pascapelatihan berupa peserta yang tercatat bekerja. Kelulusan atau sertifikasi diperlakukan sebagai *output*, sedangkan status bekerja diperlakukan sebagai *outcome*. Data Disnaker Kabupaten Sidoarjo dan BPVP Sidoarjo disajikan terpisah karena periode dan cakupan programnya berbeda.

Data Disnaker Kabupaten Sidoarjo menunjukkan bahwa dari 973 peserta pelatihan, 955 peserta (98,15%) dinyatakan lulus uji kompetensi dan 678 peserta (69,68%) tercatat bekerja setelah pelatihan (Tabel 2). Apabila dihitung terhadap peserta yang tersertifikasi, proporsi peserta yang bekerja adalah 70,99% (678 dari 955). Penelitian ini menggunakan seluruh peserta sebagai penyebut utama karena angka tersebut mencerminkan hasil program bagi semua orang yang mengikuti pelatihan, sedangkan penyebut peserta tersertifikasi dilaporkan sebagai pembanding.

**Tabel 2.** Capaian Program Pelatihan Kerja Disnaker Kabupaten Sidoarjo 2025

| Indikator | Jenis Capaian | Jumlah (orang) | Persentase | Penyebut |
|---|---|---|---|---|
| Peserta pelatihan | Cakupan program | 973 | – | – |
| Lulus uji kompetensi (tersertifikasi) | Output | 955 | 98,15% | 973 peserta |
| Belum dinyatakan kompeten | Output | 18 | 1,85% | 973 peserta |
| Tercatat bekerja setelah pelatihan (ukuran utama) | Outcome | 678 | 69,68% | 973 peserta |
| Tercatat bekerja setelah pelatihan (ukuran pembanding) | Outcome | 678 | 70,99% | 955 peserta tersertifikasi |
| Belum tercatat bekerja | Outcome | 295 | 30,32% | 973 peserta |

Sumber Data Disnaker Kabupaten Sidoarjo 2025, diolah penulis.

Data kuantitatif BPVP Sidoarjo yang digunakan dalam penelitian ini terbatas pada jumlah peserta pelatihan tahun 2023, yaitu 5.122 orang. Karena periode dan cakupan programnya berbeda dari data Disnaker, angka tersebut tidak dibandingkan secara langsung. Menurut informan BPVP, keberhasilan program ditopang oleh sertifikasi kompetensi, jejaring dengan dunia industri, serta monitoring dan evaluasi berkala yang diikuti pembaruan program pelatihan sesuai perkembangan kebutuhan industri. Keterangan ini menggambarkan upaya dan proses yang dijalankan pelaksana program sehingga belum dapat dibaca sebagai bukti hasil pascapelatihan. Data pada subbagian Tingkat Input dan Output menunjukkan bahwa sebagian program pelatihan BPVP belum menghasilkan lulusan yang bekerja, sehingga keberhasilan di BPVP belum merata antarprogram.

Peningkatan kompetensi peserta diperiksa melalui dua jenis bukti yang dipisahkan. Pertama, kompetensi yang dibuktikan melalui asesmen: tingkat kelulusan uji kompetensi sebesar 98,15% menunjukkan bahwa hampir seluruh peserta memenuhi standar yang diujikan, dan sertifikat dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) menjadi bukti formal kemampuan peserta ketika memasuki dunia kerja. Namun, angka kelulusan menggambarkan pencapaian terhadap standar pada akhir pelatihan, bukan besarnya peningkatan dari kemampuan awal peserta. Kedua menyatakan bahwa pelatihan "sangat membantu untuk lebih eksplor" dan menilai sistem penilaian "sangat sesuai" dengan usaha yang dikeluarkan. Dari sisi yang dibuktikan melalui asesmen, 955 dari 973 peserta lulus uji kompetensi (Tabel 1), dan D1 mencontohkan peserta pelatihan barista yang semula tidak bisa membuat kopi menjadi bisa melalui pelatihan dan uji kompetensi. Bukti perubahan keterampilan dalam penelitian ini terbatas pada hasil uji kompetensi, karena tidak terdapat data *pre-test* dan *post-test*. Kedua bukti ini tidak digabung menjadi satu kesimpulan tunggal: asesmen menunjukkan pencapaian standar, sedangkan wawancara menunjukkan pengalaman peserta.

Capaian tersebut menunjukkan perbedaan antara *output* dan *outcome*. Sebanyak 98,15% peserta lulus uji kompetensi, tetapi sekitar 30 persen peserta (295 dari 973) belum tercatat bekerja. Pola ini sejalan dengan Ilyasani and Muttaqin (2024) yang menyatakan bahwa pelatihan Disnaker Sidoarjo dapat meningkatkan kemampuan kerja peserta, tetapi penempatan kerja setelah pelatihan tetap menjadi tantangan besar. Keberhasilan sertifikasi ditopang oleh uji kompetensi BNSP yang oleh P1 dipandang sebagai manfaat utama pelatihan, seleksi peserta berdasarkan minat, kelas yang berukuran kecil, serta OJT pada program BPVP yang memberikan pengalaman kerja nyata. Faktor yang membatasi penyerapan kerja menurut D1 adalah kesenjangan keahlian

pencari kerja dengan kebutuhan industri, terutama soft skill dan attitude atau perilaku kerja. Hal ini sejalan dengan Achni, Kumaidi, and Mawardi (2025) yang mengaitkan pengangguran struktural dengan skill mismatch. D1 menjelaskan bahwa evaluasi dilakukan melalui monitoring sejak pelaksanaan hingga selesainya pelatihan dan dievaluasi paling tidak setiap semester. Pelacakan alumni setelah pelatihan tidak disebutkan dalam wawancara, sehingga periode pelacakan status bekerja perlu diperjelas pada penelitian selanjutnya.

**Tabel 3.** Faktor Pendukung dan Penghambat Keberhasilan Program Pelatihan Kerja

| Faktor | Kategori | Temuan | Dasar Bukti |
|---|---|---|---|
| **Faktor Pendukung** | | | |
| Pelatihan berbasis kompetensi dengan diuji kompetensi dan sertifikasi BNSP | Internal | Mengarahkan pelatihan pada standar kompetensi, sertifikat menjadi bukti kemampuan saat melamar | Wawancara |
| Penyelenggaraan di berbagai kecamatan | Internal | Memperluas akses masyarakat terhadap pelatihan | Wawancara; data program Disnaker |
| Magang/*on the job training* dan kerja sama dengan Perusahaan mitra | Internal-eksternal | Memberi pengalaman kerja dan jalur menuju pekerjaan | Wawancara |
| Instruktur kompeten dan partisipasi masyarakat | Internal-eksternal | Mendukung kualitas pembelajaran dan keterisian pelatian | Wawancara Fiqri, et al (2024) |
| **Faktor Penghambat** | | | |
| Anggaran terbatas membatasi kuota | Internal | Peminat pelatihan K3 dan forklift banyak, tetapi peserta yang dapat diterima terbatas oleh anggaran | Wawancara |
| Peminat melebihi kuota | Internal | Diperlukan proses seleksi, dalam satu kelas maksimala 20 peserta dan umumnya 16 peserta | Wawancara |
| Serapan bergantung peran perusahaan | Internal | Perusahaan diharapkan dapat melaksanakan pemagangan secara mandiri agar peserta siap kerja di tempat kerja tersesbut | Wawancara |
| Persepsi pelaksana tentang kendala | Internal | "Kendala yang berat sih tidak ada…malah banyak peminat", kendala yang ada disebut "hal-hal yang biasa" | Wawancara |

Sumber: Hasil wawancara penelitian dan literatur

### *2. Keberhasilan Sasaran*

Menurut John P. Campbell dalam (Ariyani et al., 2024), suatu program dapat dikatakan efektif apabila sasaran program dapat dijangkau sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Kriteria ketepatan sasaran yang dapat diidentifikasi dari wawancara disajikan pada Tabel 4.

**Tabel 4.** Kriteria Ketepatan Sasaran Menurut Informan

| Kriteria | Pernyataan informan | Sumber |
|---|---|---|
| Pencari kerja | Pelatihan Disnaker ditujukan bagi peserta yang memang pencari kerja. | Wawancara |
| Berminat pada bidang pelatihan | Peserta diharapkan "yang benar-benar berminat", misalnya berminat bekerja di sektor forklift, menjahit, atau membuat kue; peserta "harus yang memang benar memiliki minat untuk bekerja di bidang itu". | Wawancara |
| Lolos seleksi karena kuota terbatas | "Peminatnya itu banyak sekali, sementara kemampuan anggaran kita itu terbatas, jadi yang bisa diterima itu pun terbatas"; karena itu "harus ada proses seleksi". | Wawancara |
| Pendidikan minimal | Peserta pelatihan BPVP minimal lulusan SMA. | Wawancara |

Sumber: wawancara, Disnaker Kabupaten Sidoarjo dan BPVP Sidoarjo (2026), diolah peneliti

Berdasarkan Tabel 4, ketepatan sasaran dalam penelitian ini dinilai dari status pencari kerja, minat peserta pada bidang pelatihan, dan seleksi karena peminat melebihi kuota. Dokumen seleksi tertulis tidak termasuk dalam data yang dianalisis, sehingga ketepatan sasaran dinilai berdasarkan keterangan informan. D1 mencontohkan bahwa pelatihan menjahit umumnya diikuti perempuan, sedangkan pelatihan barista umumnya diikuti laki-laki, sesuai minat masing-masing.

Mengenai kesesuaian pelatihan dengan kebutuhan kerja, D1 menjelaskan bahwa jenis pelatihan ditentukan oleh kemampuan anggaran emerintah kabupaten, perencanaan kebutuhan, aspirasi masyarakat, dan hasil survei. Kebutuhan pelatihan menjahit pada satu tahun dapat berbeda dengan tahun berikutnya. Disnaker juga menjaring informasi dari perusahaan mengenai kompetensi yang dibutuhkan. Dari sisi peserta, P1 menjawab "iya udah sesuai" ketika ditanya apakah program sesuai dengan kebutuhannya sebagai pencari kerja. Pendapat pemberi kerja tidak diwawancarai secara langsung.

D1 mencontohkan alumni pelatihan perawatan AC yang berkelompok membuka usaha mandiri perawatan AC dan cuci motor. Disnaker membelikan alat yang masih dapat dipakai untuk usaha tersebut ("masih linier"). Wawancara tidak merinci jumlah alumni yang berwirausaha maupun keberlanjutan usahanya, sehingga keberhasilan usaha mandiri dalam penelitian ini disajikan sebagai contoh. Pada jalur penempatan kerja, D1 menyebut dua kegiatan pelatihan menjahit sepatu yang lulusannya langsung direkrut perusahaan sepatu. D1 meluruskan bahwa bentuknya adalah koordinasi dengan perusahaan agar merekrut alumni, bukan kerja sama formal, dan lembaga pelatihan ikut mencari peluang kerja bagi alumni.

Hasil ini didukung oleh penelitian Fitriani, Jumaidi, and Noorrahman (2024) yang menyatakan bahwa ketepatan sasaran merupakan faktor penting dalam menentukan efektivitas program karena berkaitan dengan manfaat yang diterima kelompok sasaran. Namun, ketepatan sasaran tidak sama dengan keterserapan kerja. Peserta yang tepat sasaran dan lulus uji kompetensi belum tentu bekerja. Dari data yang ada, penyebab yang dapat diidentifikasi adalah kesenjangan keahlian dan perilaku kerja dengan kebutuhan industri serta serapan yang bergantung pada keterlibatan perusahaan melalui pemagangan atau rekrutmen langsung (Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo, 2026; Achni et al., 2025). Minat peserta mendukung keberlanjutan pada bidang pelatihan, tetapi peserta yang berminat belum tentu kelompok yang paling membutuhkan, sehingga kriteria seleksi perlu dituliskan secara eksplisit. Anggaran yang terbatas membatasi jangkauan program sehingga banyaknya peminat tidak seluruhnya dapat ditampung.

***3. Kepuasan terhadap Program***

Kepuasan terhadap program menilai tanggapan penerima manfaat terhadap program yang diterima (Campbell dalam Ariyani et al., 2024). Dalam evaluasi pelatihan, kepuasan peserta merupakan ukuran reaksi, yaitu tingkat paling awal dalam model evaluasi Kirkpatrick; kajian atas model tersebut mencatat bahwa evaluasi sering berhenti pada tingkat reaksi dan pembelajaran, sedangkan bukti hubungan antartingkat masih terbatas (Cahapay, 2021). Karena itu, penelitian ini mengelompokkan kepuasan menjadi dua, yaitu kepuasan terhadap proses pelatihan (materi, metode dan praktik, instruktur, serta fasilitas) dan kepuasan terhadap manfaat pascapelatihan (magang, peluang kerja, dan pekerjaan yang diperoleh). Data kepuasan dalam penelitian ini berasal dari P1, peserta pelatihan BPVP. Jawaban P1 dikelompokkan menurut dimensi pada Tabel 5.

**Tabel 5.** Ringkasan Kepuasan Peserta Berdasarkan Aspek

| Dimensi | Penilaian | Temuan |
|---|---|---|
| Instruktu dan penjelasan materi | Puas | Informan menilai bahwa instruktur mampu menyampaikan arahan dan materi pelatihan dengan cara yang komunikatif serta mudah dipahami |
| Fasilitas dan alat | Puas | Informan menyatakan bahwa fasilitas pelatihan, termasuk tempat dan perlatan praktik, dinilai memadai. Selain itu, peserta memperoleh mini tripod setelah meneyelesaikan pelatiahn sebagai fasilitas pendukung |
| Praktik dan pengalaman kerja | Puas | Informan mengungkapkan bahwa program pelatihan tidak hanya memberikan pengetahuan, tetapi juga kesempatan memperoleh pengalaman kerja secara langsung |
| Sistem penilaian | Puas | Informan menilai bahwa pelaksanaan pelatihan telah sesuai dengan harapan peserta, sehingga peserta merasa puas terhadap hasil yang diperoleh |
| Kesesuaian dengan kebutuhan | Sesuai | Informan menyatakan bahwa pelaksanaan program telah sesuai dengan harapannya |
| Manfaat pascapelatiahn | Positif (Persepsi) | Informan menjelaskan bahwa manfaat pasca pelatiahan mencakup sertifikat komptensi dari BNSP. Sertifikat tersebut dipandang dapat menjadi nilai tambah bagi peserta dalam mencari pekerjaan |

Sumber: Hasil wawancara penelitian dan data Disnaker Kabupaten Sidoarja 2025, diolah penulis.

***4. Tingkat Input dan Output***

Menurut John P. Campbell dalam (Ariyani et al., 2024), suatu program dapat dikatakan efektif apabila sumber daya atau input yang digunakan mampu menghasilkan output sebagaimana yang diharapkan. Agar hubungan antara sumber daya, pelaksanaan program, dan hasil yang dicapai dapat ditelaah secara runtut, aspek ini dianalisis dengan kerangka input–aktivitas–output–outcome (Tabel 6). Kelulusan uji kompetensi dan sertifikasi diperlakukan sebagai output, sedangkan status bekerja atau berwirausaha setelah pelatihan diperlakukan sebagai outcome, karena keduanya tidak selalu berjalan beriringan.

**Tabel 6.** Kerangka Input-Aktivitas-Output-Outcome Program Pelatihan Kerja Disnaker Dan BPVP Sidoarjo

| Komponen | Disnaker Kabupaten Sidoarjo | BPVP Sidoarjo |
|---|---|---|
| Input | Pelatihan berbasis kompetensi (antara lain K3, forklift, barista, pastry, menjahit); bantuan alat dan uang saku; 973 peserta | 15 program pelatihan (9 program PBK dan 6 program PBL) dengan 637 peserta; instruktur; |

| Komponen | Disnaker Kabupaten Sidoarjo | BPVP Sidoarjo |
|---|---|---|
| | (2025) | fasilitas dan alat praktik. Jumlah instruktur, durasi per program, dan anggaran tidak diperoleh |
| Aktivitas | Pelatihan di kecamatan; monitoring dan evaluasi; kuesioner kebutuhan kompetensi kepada perusahaan; koordinasi dengan perusahaan untuk perekrutan alumni | Pelatihan teori dan praktik; OJT satu bulan di perusahaan mitra; penyesuaian materi dengan kebutuhan industri; monitoring dan evaluasi |
| Output | 955 dari 973 peserta lulus uji kompetensi (98,15%); sertifikat kompetensi; peningkatan keterampilan dan kepercayaan diri menurut peserta | Sertifikasi kompetensi BNSP; peningkatan keterampilan menurut peserta. Jumlah lulusan tersertifikasi tidak diperoleh |
| Outcome | 678 peserta bekerja atau berwirausaha: 70,99% dari peserta lulus uji kompetensi (69,68% dari seluruh peserta) | 269 dari 637 peserta bekerja (42,2%): PBK 164 dari 224 (73,2%), PBL 105 dari 413 (25,4%); kisaran antarprogram 0%–96,9% |

Sumber: Disnaker Kabupaten Sidoarjo dan BPVP Sidoarjo (2026), wawancara, diolah peneliti. Periode pelacakan status kerja alumni tidak dirinci dalam sumber data.

Dari sisi input dan aktivitas, kedua lembaga menyediakan sumber daya yang berbeda. Disnaker menyelenggarakan pelatihan bagi 973 peserta pada 2025 dan memberikan bantuan alat serta uang saku. Menurut Kepala Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas, bantuan tersebut dimaksudkan sebagai modal agar alumni dapat bekerja atau membuka usaha sesuai keahliannya (wawancara, 5 Mei 2026). BPVP menyelenggarakan 15 program dengan 637 peserta, didukung instruktur, fasilitas praktik, dan on the job training (OJT) satu bulan di perusahaan mitra. Menurut Sub Koordinator Produktivitas BPVP, OJT yang berjalan baik dapat diperpanjang dan dibiayai perusahaan (wawancara, 4 Mei 2026). Peserta menilai fasilitas dan instruktur memadai. Namun, data jumlah instruktur, durasi tiap program, dan anggaran tidak diperoleh dalam penelitian ini, sehingga kecukupan input hanya dapat dinilai secara deskriptif berdasarkan keterangan informan, bukan berdasarkan ukuran yang terukur. Pada tingkat output, 955 dari 973 peserta Disnaker (98,15%) lulus uji kompetensi dan memperoleh sertifikat kompetensi.

Peserta juga merasakan peningkatan keterampilan; seorang peserta pelatihan menjahit menyatakan menjadi lebih teliti dan percaya diri saat mengerjakan pesanan (wawancara, 14 Mei 2026). Peningkatan tersebut merupakan persepsi peserta dan belum dibuktikan melalui asesmen sebelum dan sesudah pelatihan. Pada tingkat outcome, 678 alumni tercatat bekerja atau berwirausaha, yaitu 70,99% dari peserta yang lulus uji kompetensi atau 69,68% dari seluruh peserta. Selisih yang cukup besar antara kelulusan dan status bekerja menunjukkan bahwa kelulusan tidak dapat langsung dibaca sebagai keberhasilan penempatan kerja.

Data BPVP menunjukkan outcome yang lebih bervariasi. Dari 637 peserta pada 15 program, 269 peserta (42,2%) tercatat bekerja. Program PBK mencatat 164 dari 224 peserta bekerja (73,2%), sedangkan program PBL mencatat 105 dari 413 peserta (25,4%). Variasi antarprogram juga lebar: Pipe Welder SMAW 6G-Up mencatat 31 dari 32 peserta bekerja (96,9%), sedangkan Teknisi Akuntansi Junior mencatat 0 dari 16 peserta dan Digital Office Administration 37 dari 160 peserta (23,1%). Program dengan jumlah peserta besar, seperti Digital Office Administration (160 peserta) dan Pembuatan Konten Visual untuk Sosial Media (80 peserta), memiliki proporsi peserta bekerja yang rendah. Penyebab perbedaan ini belum dapat ditentukan dari data yang ada dan perlu ditelusuri melalui wawancara dengan perusahaan dan alumni. Pola serupa dilaporkan Susilawati et al., (2016)pada BLK Karawang, dengan keterserapan lulusan di dunia usaha dan dunia industri sebesar 31,73% serta daya tampung program yang dibatasi oleh sarana, jumlah instruktur, dan anggaran.

Capaian kedua lembaga tidak dapat dibandingkan secara langsung karena program dan sasarannya berbeda. Program Disnaker berfokus pada keterampilan dasar yang diselenggarakan di tingkat kecamatan, terbuka bagi masyarakat yang ingin mengikuti pelatihan, dan disertai bantuan alat sehingga outcome-nya mencakup wirausaha. Program BPVP lebih beragam (misalnya digital, pengelasan, CNC, dan instalasi kontrol industri), dilengkapi sertifikasi dan OJT di perusahaan mitra, sehingga outcome-nya lebih terkait dengan penempatan kerja. Data keduanya juga berasal dari cakupan program yang berbeda dan belum dilengkapi periode pelacakan alumni. Angka 70,99% pada Disnaker dan 42,2% pada BPVP karenanya dibaca sebagai gambaran masing-masing lembaga, bukan sebagai peringkat kinerja.

Hubungan antara input dan output pada kedua lembaga dengan demikian dimaknai sebagai kesesuaian, bukan efisiensi. Penelitian ini tidak menyimpulkan bahwa program berjalan efisien karena data anggaran, kapasitas, dan pemanfaatan sumber daya tidak tersedia. Indikasi keterbatasan kapasitas terlihat dari pernyataan Kepala Bidang bahwa peminat pelatihan banyak (wawancara, 5 Mei 2026), sementara data BPVP menunjukkan jumlah peserta per program yang terbatas. Kondisi ini sejalan dengan temuan Humaidi et al., (2025) dan (Fiqri et al., 2024) mengenai keterbatasan sarana, durasi, dan anggaran pada balai latihan kerja. Dengan demikian, input dan output berupa kelulusan serta sertifikasi dapat dinilai baik, tetapi outcome berupa penyerapan kerja belum merata antarprogram dan memerlukan pelacakan alumni dengan periode yang jelas.

***5. Pencapaian Tujuan Menyeluruh***

Menurut John P. Campbell dalam (Ariyani et al., 2024), pencapaian tujuan menyeluruh merupakan penilaian hasil akhir pelaksanaan program. Pencapaian ini tidak hanya dilihat dari keberhasilan kegiatan, tetapi juga dari dampak yang dirasakan sasaran program, dan memerlukan tahapan pencapaian selama pelaksanaan program. Karena tujuan program berjenjang, pembahasan ini memisahkan tujuan langsung (peningkatan kompetensi), tujuan lanjutan (penempatan kerja atau wirausaha), dan tujuan akhir (kontribusi terhadap penurunan TPT), disertai bukti yang tersedia dan yang masih diperlukan

untuk masing-masing tujuan (Tabel 7).

**Tabel 7.** Status Pencapaian Tujuan Program Pelatihan Kerja Berdasarkan Bukti yang Tersedia

| Tujuan program | Status | Bukti yang tersedia | Bukti yang masih diperlukan |
|---|---|---|---|
| Langsung: peningkatan kompetensi dan kesiapan kerja | Tercapai berdasarkan indikator yang tersedia | 955 dari 973 peserta Disnaker lulus uji kompetensi (98,15%); sertifikat BNSP; peserta melaporkan peningkatan keterampilan | Asesmen sebelum dan sesudah pelatihan; jumlah lulusan tersertifikasi BPVP |
| Lanjutan: penempatan kerja dan wirausaha | Tercapai sebagian dan belum merata | Disnaker: 678 bekerja atau berwirausaha (70,99% dari lulusan uji kompetensi); BPVP: 269 dari 637 peserta (42,2%), berkisar 0%–96,9% antarprogram | Periode pelacakan alumni; keberlanjutan pekerjaan dan usaha; perspektif pemberi kerja |
| Akhir: penurunan TPT kabupaten | Belum dapat disimpulkan | Pelaksana menyatakan program membantu mengurangi pengangguran; tidak ada data pembanding | Desain evaluasi dampak dengan data pembanding; ukuran kontribusi terhadap TPT |

Sumber: wawancara, Disnaker Kabupaten Sidoarjo dan BPVP Sidoarjo (2026), diolah peneliti.

Tujuan langsung program didukung oleh data kelulusan uji kompetensi dan pengakuan peserta. Peserta pelatihan BPVP menyatakan sertifikat BNSP menjadi nilai tambah saat melamar kerja karena perusahaan lebih mempertimbangkan pelamar yang memiliki bukti kompetensi (wawancara, 11 Mei 2026). Tujuan lanjutan berupa penempatan kerja baru tercapai sebagian. Pelaksana menyebut pabrik sepatu di Lebo dan PT ECO merekrut alumni setelah pelatihan, dan OJT di perusahaan mitra dapat berlanjut menjadi perpanjangan kontrak atau perekrutan tetap (wawancara, 4 dan 5 Mei 2026). Meski demikian, jumlah alumni yang bekerja belum disertai periode pelacakan, sehingga dampak jangka panjang belum dapat dinyatakan.

Pelaksana dari kedua lembaga menyatakan tidak ada kendala yang berat dan peminat pelatihan justru banyak (wawancara, 4 dan 5 Mei 2026). Pernyataan ini perlu dibaca sebagai penilaian pelaksana, karena data lain menunjukkan adanya kendala internal: daya tampung program yang terbatas sehingga tidak semua peminat tertampung, keterbatasan sarana dan anggaran sebagaimana dilaporkan pada balai latihan kerja, serta serapan kerja yang tidak merata antarprogram, misalnya 0 dari 16 peserta pada Teknisi Akuntansi Junior. Kendala eksternal yang disebutkan pelaksana adalah kecenderungan sebagian peserta yang terlalu selektif dalam memilih pekerjaan. Pandangan ini belum diuji dengan perspektif pemberi kerja maupun alumni yang belum bekerja, dan dapat pula berkaitan dengan faktor struktural pasar kerja, seperti ketidaksesuaian keterampilan dengan kebutuhan industry dan sulitnya penempatan kerja setelah pelatihan (Ilyasani & Muttaqin, 2024). Oleh karena itu, sikap selektif peserta lebih tepat diposisikan sebagai dugaan pelaksana, bukan sebagai penyebab utama.

Terkait tujuan akhir, penelitian ini tidak dapat menyimpulkan bahwa program menurunkan TPT Kabupaten Sidoarjo. Desain kualitatif deskriptif tanpa data pembanding tidak memungkinkan kontribusi program dipisahkan dari faktor lain, seperti kondisi ekonomi daerah dan program ketenagakerjaan lainnya, dan jumlah peserta kedua lembaga belum dibandingkan dengan jumlah penganggur di kabupaten. Harapan pelaksana bahwa peningkatan kesiapan kerja akan menurunkan pengangguran perlu dibuktikan melalui evaluasi dampak.

Secara keseluruhan, tujuan langsung program berupa peningkatan kompetensi dapat dinyatakan tercapai berdasarkan data yang tersedia. Tujuan lanjutan berupa penempatan kerja tercapai sebagian dan belum merata antarprogram, sedangkan kontribusi terhadap penurunan TPT masih memerlukan bukti. Penguatan pelacakan alumni dengan periode yang jelas, evaluasi kesesuaian program dengan kebutuhan industri, dan penambahan perspektif pemberi kerja diperlukan untuk menguji capaian tersebut.

## Kesimpulan

Penelitian ini menilai efektivitas program pelatihan kerja yang dilaksanakan Disnaker dan BPVP Sidoarjo berdasarkan lima kriteria John P. Campbell, yaitu keberhasilan program, keberhasilan sasaran, kepuasan terhadap program, tingkat input dan output, serta pencapaian tujuan menyeluruh. Secara umum, program berjalan baik pada tingkat output tetapi belum merata pada tingkat outcome. Pada kriteria keberhasilan program, 955 dari 973 peserta Disnaker (98,15%) lulus uji kompetensi, sedangkan 678 peserta (69,68% dari seluruh peserta atau 70,99% dari peserta tersertifikasi) tercatat bekerja. Kesenjangan antara kelulusan dan status bekerja menunjukkan bahwa sertifikasi tidak dapat langsung dibaca sebagai keberhasilan penempatan kerja. Pada BPVP, 269 dari 637 peserta (42,2%) tercatat bekerja, dengan variasi antarprogram yang lebar, yaitu 0% hingga 96,9%, dan outcome program berbasis kompetensi (73,2%) jauh lebih tinggi daripada program berbasis latihan (25,4%).

Pada kriteria keberhasilan sasaran, ketepatan sasaran dinilai dari status pencari kerja, minat peserta, dan seleksi akibat peminat yang melebihi kuota. Namun, ketepatan sasaran tidak otomatis menghasilkan keterserapan kerja. Penyebab yang dapat

diidentifikasi adalah kesenjangan keahlian dan perilaku kerja terhadap kebutuhan industri, serta ketergantungan serapan kerja pada keterlibatan perusahaan melalui pemagangan atau rekrutmen langsung. Keterbatasan anggaran juga membatasi jangkauan program, dan kriteria seleksi perlu dirumuskan secara tertulis dan eksplisit. Pada kriteria kepuasan, data yang tersedia berasal dari satu peserta BPVP yang menilai positif instruktur, fasilitas, praktik, sistem penilaian, dan manfaat sertifikat. Temuan ini menggambarkan pengalaman individual sehingga belum dapat digeneralisasi dan belum mewakili peserta Disnaker maupun peserta yang belum bekerja.

Pada kriteria input dan output, hubungan antara sumber daya dan hasil dimaknai sebagai kesesuaian, bukan efisiensi, karena data anggaran, jumlah instruktur, dan durasi program tidak diperoleh. Capaian kedua lembaga juga tidak dapat dibandingkan secara langsung karena perbedaan karakteristik, cakupan, dan sasaran program, sehingga angka yang ada dibaca sebagai gambaran masing-masing lembaga, bukan peringkat kinerja. Pada kriteria pencapaian tujuan menyeluruh, tujuan langsung berupa peningkatan kompetensi dapat dinyatakan tercapai berdasarkan indikator yang tersedia. Tujuan lanjutan berupa penempatan kerja dan wirausaha tercapai sebagian dan belum merata antarprogram. Adapun kontribusi program terhadap penurunan tingkat pengangguran terbuka (TPT) Kabupaten Sidoarjo belum dapat disimpulkan karena desain kualitatif deskriptif tanpa data pembanding tidak memungkinkan kontribusi program dipisahkan dari faktor lain.

Penelitian ini memiliki keterbatasan, yaitu jumlah informan yang terbatas, tidak adanya asesmen sebelum dan sesudah pelatihan, periode pelacakan alumni yang tidak dirinci, serta belum dilibatkannya perspektif pemberi kerja dan alumni yang belum bekerja. Oleh karena itu, disarankan agar pelaksana program memperkuat pelacakan alumni dengan periode yang jelas, mengevaluasi kesesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan industri, terutama pada program dengan serapan kerja rendah, serta menuliskan kriteria seleksi peserta secara eksplisit. Penelitian selanjutnya disarankan melibatkan lebih banyak informan, perspektif pemberi kerja, dan desain evaluasi dampak dengan data pembanding agar kontribusi program terhadap penurunan pengangguran dapat diuji.

**Ucapan Terimakasih**

Penulis menyampaikan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah memberikan bantuan dalam menyelesaikan penelitian ini. Penulis menyampaikan terimakasih kepada Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur sebagai institusi tempat penulis menempuh pendidikan. Penulis juga sangat berterimakasih kepada Bapak Dr. Agus Widiyarta, S.Sos., M.Si yang telah memberikan bimbingan serta arahan selama penyusunan penelitian ini. Penghargaan dan rasa terimakasih juga penulis sampaikan kepada seluruh informan yaitu Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo, BPVP Kabupaten Sidoarjo, serta kepada pihak lain yang telah meluangkan waktu dalam proses wawancara, observasi, dan diskusi selama penelitian berlangsung. Tanpa bantuan berbagai pihak, penelitian ini tidak dapat terselesaikan secara optimal.

## Referensi

Achni, O., Kumaidi, & Mawardi. (2025). Tantangan Pengangguran Sumber Daya Manusia di Era Digitalisasi. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Riset Pendidikan*, *4*(2), 10334–10340.

Alfaritdzi, R. M., & Prathama, A. (2023). *Peran Balai Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas (BPVP) Dalam Mengurangi Angka Pengangguran*. *14*(1), 111–118.

Ardiyansyah, Risnita, & Jaailani, S. (2023). *Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*. *1*, 1–9.

Ariyani, N., Arlan, A. S., & Handayani, R. (2024). Efektivitas Penggunaan Aplikasi E-Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Amuntai Selatan Kabupaten Hulu Sungai Utara. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, *1*(3), 622–633. file:///C:/Users/win 10/Downloads/27+Nesfi+Ariyani+622-633.pdf

Baba, M. A. (2017). *Analisis Data Penelitian KualitatiBaba, M. A. (2017). Analisis Data Penelitian Kualitatif (Ardianto (ed.)). Penerbit Aksara Timur.f* (Ardianto (ed.)). Penerbit Aksara Timur.

Badan Pusat Statistik. (2025). *Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Provinsi (Persen), 2025*. BADAN PUSAT STATISTIK. https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/NTQzIzI=/tingkat-pengangguran-terbuka-menurut-provinsi.html

Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Timur. (2025). *Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut Kabupaten/Kota (Persen), 2025*. Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Timur. https://jatim.bps.go.id/id/statistics-table/2/NTQjMg==/tingkat-pengangguran-terbuka-tpt-provinsi-jawa-timur.html

Cahapay, M. B. (2021). Kirkpatrick Model : Its Limitations as Used in Higher Education Evaluation. *International Journal of Assessment Tools in Education*, *8*(1), 135–144.

Fiqri, M., Munawarah, & Febriadi, H. (2024). Efektivitas Program Balai Latihan Kerja Di Kabupaten Hulu Sungai Utara. *Jurnal MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia*, *1*(2), 155–161.

Fitriani, Jumaidi, & Noorrahman, M. F. (2024). Efektivitas Program Pembinaan Usaha Mikro Kecil Menengah ( UMKM ) Pada Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Dan Ukm Kabupaten Hulu Sungai Utara. *Jurnal Pelayanan Publik*, *1*(1), 97–104.

Humaidi, Handayani, R., & Fahmi, Y. (2025). Efektivitas Program Balai Latihan Kerja ( BLK ) Pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu, Dan Tenaga Kerja Kecamatan Amuntai Selatan Kabupaten Hulu Sungai Utara. *Jurnal*

*MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, *2*(2), 651–663.

Ilham, M. (2025). *Tekan Angka Pengangguran, Disnaker Gelar Pelatihan Berbasis Kompetensi*. Surabaya Pagi. https://surabayapagi.com/news-257353-tekan-angka-penganggurandisnaker-gelar-pelatihan-berbasis-kompetensi

Ilyasani, A., & Muttaqin, H. (2024). *Strategi Dinas Tenaga Kerja dalam Mengurangi Pengangguran di Kabupaten Sidoarjo Melalui Program Pelatihan Keterampilan*. *02*.

Kusnadi, I. H., Natika, L., & Firdaus, F. (2021). Efektivitas Penyelengaraan Program Pelatihan Kerja Di UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Subang. *The World of Public Administration Journal (WPAJ)*, *3*(2), 106–123.

Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). Qualitative Data Anlysis: A Methods Sourcebook. In *Sustainability (Switzerland)* (Third Edit, Vol. 11, Issue 1). SAGE Publications.

Novitasari, T., & Hertati, D. (2022). Evaluasi Program Bursa Kerja ( Job Fair ) Dalam Penanggulangan Angka Pengangguran Di Kabupaten Sidoarjo. *JSEH (Jurnal Sosial Ekonomi Dan Humaniora)*, *8*(2), 299–305.

Octaziano, Y., & Hardjati, S. (2024). *Peran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo dalam Mengurangi Angka Pengangguran*. *5*(2), 867–878.

Redaksi Reublika Jatim. (2025). *Tekan Angka Pengangguran, 356 Pemuda Sidoarjo dari 7 Kecamatan Ikut Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi*. Reublika Jatim. https://republikjatim.com/news-12267-tekan-angka-pengangguran-356-pemuda-sidoarjo-dari-7-kecamatan-ikut-pelatihan-kerja-berbasis-kompetensi

Susilawati, Zulfiati, & R, A. D. (2016). Evaluasi Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Di Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja Karawang (Penerapan Model Evaluasi Cippo). *Jurnal Pendidikan Teknik Dan Vokasional*, *2*(1), 38–45. https://doi.org/10.21009/jptv.2.1.5

Utami, H. W., & Zafira, M. F. (2024). Efektivitas Program Pelatihan Kerja Bidang Surabaya Dalam Upaya Pengentasan Pengangguran Di Kota Surabaya. *IJMA (Indonesian Journal of Management and Accounting)*, *5*(1), 34–42.

Wijaya, D. S. H. (2023). Efektivitas Program Pelatihan Kerja Di BLK Disnakertrans Kabupaten Karawang. *OPTIMAL: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, *3*(3), 25–33.

Wijayanto, N. (2023). *BPVP Sidoarjo Bersama Mitra Kerja Gelar Rapat Koordinasi Pelatihan Vokasi Tahun 2023*. Tribun Jatim. https://jatim.tribunnews.com/2023/12/19/bpvp-sidoarjo-bersama-mitra-kerja-gelar-rapat-koordinasi-pelatihan-vokasi-tahun-2023