

EFEKTIVITAS PROGRAM PELATIHAN KERJA BIDANG BISNIS DAN MANAJEMEN DI BALAI LATIHAN KERJA SURABAYA DALAM UPAYA PENGENTASAN PENGANGGURAN DI KOTA SURABAYA

Hapsari Wiji Utami¹, Meyta Fiola Zafira²

^{1,2}, UIN Sunan Ampel Surabaya

hapsari.wiji@uinsby.ac.id¹, meytafiolazafira12@gmail.com²

ABSTRAK

Kuantitas sumber daya manusia yang terus bertambah di Indonesia harus diimbangi dengan adanya penciptaan lapangan pekerjaan. Balai Latihan Kerja Surabaya merupakan wadah bagi masyarakat untuk mengasah skill guna bersaing di dunia kerja serta dapat menciptakan lapangan pekerjaan sendiri. Peneliti ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas program pelatihan serta bagaimana implementasi program pelatihan dalam upaya mengentaskan pengangguran. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Data yang digunakan adalah data primer yang berasal dari hasil kuisioner dan data sekunder yang berasal dari Balai Latihan Kerja Surabaya. Metode pengumpulan data yang dilakukan adalah wawancara bersama pegawai Balai Latihan Kerja serta peserta pelatihan bidang bisnis dan manajemen di Balai Latihan kerja Surabaya, pengajuan kuisioner kepada peserta pelatihan bidang bisnis dan manajemen dengan menggunakan perhitungan skala likert, serta observasi dan dokumentasi terhadap objek penelitian. Hasil dari penelitian ini diperoleh bahwa peserta pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja telah mengikuti tahapan-tahapan pelaksanaan program Balai Latihan Kerja Surabaya dengan baik yang dimulai dari pendaftaran, seleksi, pelatihan, sertifikasi dan monitoring. Efektivitas program peatihan bidang bisnis dan manajemen ditentukan dengan beberapa indikator diantaranya reaksi, pembelajaran, perilaku dan hasil. Terdapat 39,29% peserta pelatihan telah terserap dalam pasar kerja dan berwirausaha setelah mengikuti pelatihan pada bidang bisnis dan manajemen. Serta hasil persentase yang diperoleh sebesar 94,02% menunjukkan bahwa sangat efektif adanya program pelatihan bisnis dan manajemen di Balai Latihan Kerja Surabaya dalam pengentasan pengangguran di Kota Surabaya.

Keyword: *Efektivitas, Program Pelatihan, Balai Latihan Kerja, Peserta Pelatihan, Pengangguran*

Article Info

Article History

Received:
November 23th,
2023

Revised :
Desember 1th,
2023

Accepted:
Desember 18rd,
2023

Copyright © 2024
by the author



PENDAHULUAN

Indonesia mempunyai sumber daya alam yang melimpah serta mempunyai peta demografi berbentuk sumber daya manusia. Menurut, Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Ditjen Dukcapil) pada semester 1 tahun 2022 tercatat bahwa Indonesia memiliki jumlah penduduk sebanyak 275.361.267 jiwa. Indonesia memiliki total penduduk yang tinggi sehingga mengindikasikan jika Indonesia bisa mengendalikan penciptaan lapangan pekerjaan dan penduduk usia produktif dengan baik, hingga Indonesia akan mempunyai upaya tenaga kerja yang besar dan terus berkembang sehingga dapat mengembangkan perekonomian di Indonesia. Jumlah penduduk yang tinggi bakal mewujudkan sumber daya pelaksana pembangunan nasional. Masyarakat bakal bertindak menjadi tenaga kerja yang bisa melangsungkan pembangunan tersebut. Di samping itu, jumlah penduduk yang tinggi serta terus berkembang dapat mengakibatkan perkara yang bertautan dengan ketenagakerjaan. Hal tersebut terjadi jika pemerintah tidak dapat mengelola jumlah penduduk yang tinggi menjadi input pembangunan, salah satunya dengan menyediakan lapangan pekerjaan yang memadai karena bertambahnya jumlah penduduk akan bertambah pula jumlah angkatan kerja sehingga perluasan lapangan pekerjaan juga harus diikuti (Nur Ismi, 2020). Berikut ini data tingkat partisipasi angkatan kerja pada tahun 2018-2020, sebagai berikut:

Tabel 1 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Kota Surabaya

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (persen)				
	2018	2019	2020	2021	2022
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	67.27	68.76	68.05	67,30	69,99

Sumber: (Badan Pusat Statistik (BPS) 2022)

Dapat dilihat dari jumlah tingkat partisipasi angkatan kerja di Kota Surabaya pada tahun 2018 hingga tahun 2022 mengalami fluktuasi. Pada tahun 2019 meningkat dibandingkan pada tahun 2018, serta pada tahun 2020 mengalami penurunan sebesar 0,71% dari tahun 2019 dan pada tahun 2021 juga mengalami penurunan sebesar 0,75% dari tahun 2020. Namun, pada tahun 2022 mengalami kenaikan dari tahun 2021 sebesar 2,69%. (Badan Pusat Statistik (BPS) 2022). Masyarakat yang bertindak sebagai tenaga kerja tidak menjadi jaminan bahwa implementasi dalam pembangunan nasional dapat berlangsung optimal serta memperoleh tujuan. Pembangunan nasional membutuhkan tenaga kerja yang memiliki kemampuan dan mampu memberikan manfaat. Dalam pembangunan nasional keperluan tenaga kerja tidak hanya diselesaikan dengan cara kuantitatif terhadap jumlah angkatan kerja dan jumlah penduduk dari tahun ketahun, namun juga dapat diselesaikan dengan cara kualitatif dengan menentukan *skill* tenaga kerja dan tingkat kemampuan yang sesuai dengan perkembangan teknologi yang dibutuhkan untuk menjalankan pembangunan tersebut. (Nurhidayanto, 2021)

Tenaga kerja yang memiliki potensi yang mutu dapat memajukan pembangunan ekonomi suatu negara, namun pada negara berkembang dengan kualitas tenaga kerja sedang tergolong rendah, dengan rendahnya kualitas pada tenaga kerja yaitu penghambat dalam pembangunan ekonomi suatu negara, hal tersebut diakibatkan karena rendahnya tingkat pengetahuan tenaga kerja serta rendahnya tingkat pendidikan

tenaga kerja. Adanya perkembangan ekonomi dengan nyata diperlukan banyak tenaga kerja yang memiliki *skill* seperti keterampilan dan Pendidikan. Menurut snchumaker Pendidikan adalah sumber daya memiliki manfaat terbesar dibandingkan dengan factor produksi lain. Hal tersebut juga merupakan salah satu factor terpenting dalam kesuksesan pembangunan ekonomi suatu negara.

Tenaga kerja memiliki peran serta kedudukan yang sangat krusial sebagai pelaku dan tujuan dalam pembangunan nasional. Di Indonesia dengan adanya peningkatan jumlah penduduk mengakibatkan naiknya jumlah permintaan tenaga kerja. Persoalan pada Indonesia adalah adanya laju peningkatan angkatan kerja yang tidak diikuti oleh laju perluasan lapangan kerja. Pada tenaga kerja yang berkualitas rendah akan dominan menjadi pengangguran, dikarenakan banyak perusahaan atau di pasar kerja lebih banyak menampung tenaga kerja yang berkualitas. Maka dari itu, dibutuhkan terdapat pengoptimalan penggunaan serta penyempurnaan tenaga kerja (Yulzain & Jumiaty, 2020).

Tabel 1. Tingkat Pengangguran Terbuka Kota Surabaya

Tingkat Pengangguran Terbuka	Tingkat Pengangguran Terbuka (persen)				
	2018	2019	2020	2021	2022
Tingkat Pengangguran Terbuka	6.01	5.76	9.79	9,68	7,62

Sumber: (Badan Pusat Statistik (BPS) 2022)

Dapat diamati dari tabel diatas, tingkat pengangguran terbuka di Kota Surabaya tahun 2018 hingga 2022 cenderung mengalami penurunan. Namun, pada tahun 2020 mengalami kenaikan dari tahun 2019 sebesar 4,03%. Pada tahun 2019 mengalami penurunan sebesar 0,25% dibandingkan pada tahun 2018. Dari tahun 2020 ke tahun 2021 mengalami penurunan sebesar 0,11%, dan juga pada tahun 2022 juga mengalami penurunan dari tahun 2021 sebesar 2,06%. Sistem pendidikan serta pelatihan kerja memiliki sangkut paut dalam memberikan kontribusi untuk sarana peningkatan tenaga kerja. Semakin tinggi keterkaitan program pendidikan, tenaga kerja dan pasar kerja maka semakin meningkat program tersebut dalam menyiapkan tenaga kerja yang terlatih dan terdidik. Secara umum, hal yang mencerminkan seseorang memiliki intelektual dan ketrampilan yang dimiliki yaitu tingkat pendidikan serta pelatihan yang pernah diikuti (Zumaroh & Ulum, 2021).

Pelatihan serta pengembangan sangat krusial terhadap tenaga kerja agar dalam dunia kerja lebih mampu mendominasi juga lebih baik atas pekerjaan yang diduduki atau yang bakal dijabatnya. Dalam usaha memajukan kompetensi para tenaga kerja pendidikan yang masih dipandang belum berpengalaman dalam melaksanakan pekerjaannya disebabkan faktor perkembangan keperluan masyarakat dalam pendidikan. Secara eksplanasi, kemampuan para tenaga kerja pendidikan mungkin telah memenuhi syarat administrasi dalam pekerjaannya, namun secara nyata, para tenaga kerja pendidikan harus mengikuti atau mengimbangi perkembangan pendidikan sebanding dengan tugas yang diduduki atau yang akan dijabat untuk

kedepannya.(Wahidin et al., 2022). Upaya peningkatan sumber daya manusia terhadap tenaga kerja adalah tanggung jawab bersama dari seluruh sektor terikat yang meliputi instansi pemerintah, swasta, industri dan organisasi profesi lainnya. Maka dari itu, pemerintah berperan untuk bertanggung jawab menyediakan sumber daya manusia yang memiliki kualitas baik, menghadapi beragam cara serta menentukan berbagai strategi pada aspek ketenagakerjaan.

Balai Latihan kerja (BLK) merupakan tempat akan melatih keterampilan terhadap masyarakat tenaga kerja atau tempat diadakannya guna proses pelatihan kerja untuk peserta pelatihan agar memiliki kemampuan serta menguasai terhadap macam dan level kompetensi kerja terpilih guna menyiapkan dirinya saat menempuh dunia kerja atau usaha mandiri untuk memajukan kesejahteraan dengan cara menumbuhkan inventivitas kerja. Pada lazimnya, pelatihan ditujukan guna meluruskan kapabilitas bermacam keahlian kerja dalam waktu singkat, serta pelatihan berusaha menyediakan pelaksanaan peserta pelatihan bakal peserta pelatihan untuk menghadapi pasar kerja. (Fitriani et al., 2021). Balai Latihan Kerja (BLK) bertujuan untuk melatih keterampilan terhadap peserta pelatihan, adanya BLK dinantikan dapat mewujudkan masyarakat yang memiliki mutu kualitas baik dan terampil untuk bersaing dalam pasar kerja sehingga kualitas tenaga kerja juga meningkat. Adanya program BLK, para calon tenaga kerja serta pengangguran dapat mengembangkan skill kerjanya yang pantas dengan kepentingan pasar kerja sehingga calon pekerja dapat mengisi lowongan pekerjaan yang telah disediakan oleh perusahaan, ataupun peserta pelatihan dapat berwirausaha sendiri. (Rosena et al., 2021) Bersaing dalam pasar kerja dapat meningkatkan pengetahuan tenaga kerja serta mengembangkan keterampilan. Pemerintah Kota Surabaya menyelenggarakan Balai Latihan Kerja (BLK) yang dikepalai oleh seorang Kepala serta bertanggungjawab terhadap Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surabaya. Balai Latihan Kerja (BLK) memiliki tugas yaitu menjalankan Sebagian dari peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam aspek penyelenggaraan pelatihan kerja.

Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Surabaya merupakan wadah untuk masyarakat memperoleh pengetahuan baru, bertambahnya *skill* serta masyarakat dapat mengikuti program pelatihan kerja supaya masyarakat mudah serta memperoleh pekerjaan. BLK juga mempunyai fungsi yaitu pengembangan daya saing terhadap tenaga kerja serta produktivitas. Pelatihan yang disalurkan berbentuk keahlian khusus serta difokuskan pada suatu bidang terpilih. Hal tersebut bertujuan agar mencukupi kualifikasi yang diperlukan oleh penyedia lapangan kerja kemudian lowongan kerja dapat diterima kepada tenaga kerja yang telah mencukupi kualifikasi tersebut. (Ferri Yulian Ardiansyah, 2021). Balai Latihan Kerja (BLK) Surabaya juga memiliki tujuan untuk mensertifikasi kompetensi, dimana peserta pelatihan dibekali agar menjadi calon tenaga kerja yang berkualitas serta siap untuk memasuki pasar kerja juga mendapatkan sertifikasi kompetensi. Pasca pelatihan, BLK juga membutuhkan *feedback* untuk evaluasi BLK, sehingga peserta BLK diberikan kuesioner Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) oleh BLK mengenai proses pelatihan, sarana dan prasarana dan tenaga instruktur. Peserta yang lulus pelatihan juga dimonitoring oleh BLK guna mengetahui peserta yang lulus pelatihan tersebut apakah mendapatkan pekerjaan. Selain itu, BLK tidak hanya *memonitoring*, tetapi juga memberikan informasi lowongan pekerjaan. Adapun program pelatihan di

Balai Latihan Kerja Surabaya diantaranya yaitu Pelatihan Institusional, Pelatihan Non Institusional, Pelatihan Swadana dan Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI). Pelatihan Institusional salah satunya adalah Pelatihan Berbasis Kompetensi yang dilaksanakan di UPT Balai Latihan Kerja Surabaya. Pelatihan Institusional merupakan paket pelatihan yang dananya berasal dari APBN dan APBD serta menyediakan bermacam paket Jam Pelatihan (JP) dan disesuaikan dengan kebijakan pemerintah berdasarkan kelas atau level yang dibutuhkan saat itu. Dengan komposisi tipe paket 70% praktek dan 30% teori. Pelatihan berbasis kompetensi adalah pelatihan yang merujuk terhadap kompetensi tertentu. Pelatihan berbasis kompetensi menyediakan berbagai jenis pelatihan seperti Otomotif, Las, Listrik dan Elektronika, Teknik Manufaktur, Garmen Apparel, Bisnis Manajemen, TIK, Pariwisata. Pelatihan berbasis kompetensi ini tiap tahunnya diselenggarakan hampir setiap bulan, namun setiap gelombangnya tidak semua jenis pelatihan diadakan. Dalam pelatihan berbasis kompetensi ini masyarakat yang mendaftar wajib mengikuti tahapan pelatihan yang disediakan diantaranya yaitu pendaftaran, seleksi yang terdiri dari tes tulis (tes psikolog dan tes potensi akademik) serta wawancara, pelatihan dan terakhir sertifikasi.

Program Pelatihan Non Institusional salah satu programnya yaitu, *Mobile Training Unit* (MTU). Program MTU ini merupakan program pelatihan non institusional yang berbasis kompetensi. Program MTU tersebut merupakan berbasis masyarakat dari kecamatan atau kelurahan yang mengajukan proposal kepada pihak BLK dimana pelaksanaan pelatihannya di luar BLK. Kecamatan atau kelurahan membuat proposal yang ditujukan ke pihak BLK untuk mengadakan program MTU. Program ini untuk wilayah Surabaya, Sidoarjo, Gresik dan Lamongan. Untuk program CPMI ini merupakan program untuk membekali calon pekerja yang akan bekerja diluar Indonesia. Program tersebut dibuat oleh BLK Surabaya pada tahun 2020 dan menyediakan 3 paket yaitu Bahasa, Audio Video, las 1G. Program berbasis swadana merupakan pelatihan dari industri guna *upgrading* atau peningkatan pegawainya. Pihak industri mengajukan proposal ke BLK guna mengadakan pelatihan untuk pegawainya, dimana pelaksanaan pelatihannya bisa di BLK atau di lokasi industri itu sendiri.

Program berbasis kompetensi BLK Surabaya di bidang Bisnis dan Manajemen merupakan salah satu jurusan yang besar jumlahnya yang diminati oleh masyarakat. Setiap BLK membuka pendaftaran banyak masyarakat yang mendaftar pelatihan di jurusan tersebut. Adanya masyarakat yang mendaftar pelatihan di bidang bisnis dan manajemen tersebut, maka masyarakat dapat menambah keterampilan untuk mempersiapkan dirinya memasuki pasar kerja. Karena adanya, sumber daya manusia yang berkualitas banyak perusahaan yang menerima dan dapat berwirausaha, maka angka pengangguran juga dapat berkurang.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan analisis model Miles dan Huberman. Miles dan Huberman (1984) mengutarakan bahwa kegiatan dalam kajian data kualitatif dijalankan secara interaktif

serta berjalan secara berkesinambungan hingga selesai sampai datanya telah jemu. Aktivitas kajian data, yaitu data *reduction*, data *display* dan *verification* (Sugiyono, 2019).

Data *Reduction* (Reduksi Data)

Mereduksi data berarti meringkas, memilah dan memilih peristiwa yang pokok, memfokuskan pada yang penting, mencari tema dan pola. Sehingga data yang sudah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih detail serta memudahkan peneliti guna melakukan pengumpulan data selanjutnya serta mencarinya apabila dibutuhkan. Tahap ini peneliti memilah data dengan cara memilih data yang penting, menarik dan bermanfaat. Adapun membuang data yang sekiranya tidak diperlukan.

Data *Display* (Penyajian Data)

Selepas data direduksi, tahap selanjutnya yaitu menampilkan data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data dapat berupa uraian singkat, diagram, hubungan antar kategori, bagan alir dan lainnya. Dalam konteks ini, Miles dan Huberman (1984) menyatakan bahwa teks naratif paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif. Dalam penelitian ini, peneliti akan menguraikan data berisi mengenai laporan hasil kegiatan yang telah disatukan dari hasil pengamatan atau hasil wawancara yang mengaitkan narasumber yang berkedudukan penting dalam proses pengumpulan data seperti, Pengelola kegiatan BLK, instruktur pelatihan BLK serta setiap orang yang berkedudukan penting dalam kegiatan BLK Surabaya, juga deskripsi informasi lainnya seperti program kerja, pelaksanaan pembelajaran, foto dan sumber publikasi lainnya.

Verification (Verifikasi)

Setelah data direduksi dan disajikan, langkah terakhir merupakan menarik kesimpulan dan validasi. Kesimpulan awal yang disediakan masih bersifat tentative dan dapat berubah jika tidak didapati bukti yang kuat untuk membantu tahap pengumpulan selanjutnya. Tetapi, kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal merupakan kesimpulan kredibel jika didukung oleh bukti yang valid serta konsisten saat peneliti kembali ke lapangan untuk mengumpulkan data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Efektivitas Program Pelatihan Kerja Bidang Bisnis dan Manajemen di Balai Latihan Kerja Surabaya Dalam Upaya Pengentasan Pengangguran Di Kota Surabaya

Pelatihan kerja yang dilakukan di UPT Balai Latihan Kerja Surabaya merupakan salah satu bentuk aktivitas pelatihan yang ditujukan untuk masyarakat yang memiliki keinginan untuk mengembangkan serta meningkatkan keterampilan yang dimiliki, sehingga dapat bersaing di dunia kerja yang tersedia di lokal, regional maupun internasional serta dapat membangun lapangan usaha sendiri. Peneliti akan memaparkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan melalui wawancara dengan menggunakan teori menurut Henry Simamora sebagai alat ukur atau indikator efektivitas program pelatihan di UPT BLK Surabaya, diantaranya: Rekasi, Pembelajaran, Perilaku dan Hasil. Adapun deskripsi hasil dari kegiatan penelitian, sebagai berikut:

1. Reaksi

Dalam pembahasan aspek reaksi ini, peneliti ingin mengetahui bagaimana reaksi atau respon peserta pelatihan terhadap program pelatihan yang diberikan oleh UPT BLK Surabaya. Untuk mengetahui hal tersebut peneliti memberikan beberapa pertanyaan saat wawancara yang ditujukan kepada peserta pelatihan UPT BLK Surabaya. Saudara Ahamd Dani selaku peserta pelatihan dimana sebelumnya sudah pernah bekerja, dari kejuruan bisnis dan manajemen dengan sub kejuruan *Junior Administrative Assistant* yang menjelaskan bagaimana reaksinya terhadap program pelatihan seperti darimana informasi yang dia dapatkan mengenai pelatihan dan alasan memilih pelatihan di kejuruan bisnis dan manajemen, serta layanan yang diberikan oleh UPT BLK Surabaya.

2. Pembelajaran

Pembelajaran merupakan proses belajar guna mengukur kemampuan peserta pelatihan dalam menerima materi yang diberikan dalam pelatihan. Dalam aspek pembelajaran ini didasarkan pada cara instruktur menyampaikan materi selama pembelajaran, waktu yang diberikan selama pembelajaran dan fasilitas yang disediakan oleh UPT Balai Latihan Kerja Surabaya di kejuruan bisnis dan manajemen. Instruktur memberikan pembelajaran kepada peserta pelatihan dengan menerapkan 70% praktek dan 30% teori. Untuk mengetahui hal tersebut peneliti memberikan beberapa pertanyaan saat wawancara yang ditujukan kepada peserta pelatihan UPT BLK Surabaya.

3. Perilaku

Adanya perubahan perilaku guna memahami tingkat terhadap dampak pelatihan atas transformasi performansi peserta selama pelatihan. Tindakan ini krusial sebab salah satu penilaian selama pelatihan yaitu tingkah laku atau sikap serta bertujuan untuk memperbaiki perilaku atau performansi para peserta. Adanya perubahan perilaku sangat bertautan dengan proses belajar, sebab hal tersebut merupakan bagian hasil dari proses belajar. Selain untuk menetapkan peserta lulus tidaknya, penerapan pelatihan juga akan memberikan perubahan yang lebih baik pada peserta setelah lulus dari UPT Balai Latihan Kerja Surabaya. Sebelum pelatihan dimulai, peserta setiap pagi pada hari senin sampai kamis diberikan materi kedisiplinan terlebih dahulu di lapangan UPT Balai Latihan Kerja Surabaya. Perilaku termasuk salah satu penilaian yang dilakukan oleh UPT BLK Surabaya terhadap peserta pelatihan.

KESIMPULAN

Secara umum telah mencapai tingkat efektivitas, hal ini dibuktikan dengan indikator untuk pengukuran efektivitas. Peneliti menggunakan alat ukur atau indikator untuk pengukuran efektivitas, diantaranya Reaksi, pembelajaran, perilaku dan hasil. Dari semua indikator tersebut telah ditanggapi oleh peserta pelatihan dengan baik. Peserta yang telah terserap kerja sebanyak 39,29%. Peserta tersebut telah bekerja yang berkaitan dengan pelatihannya di BLK bidang bisnis dan manajemen, seperti *customer*

service, admin, general affair, resepsionis, kasir, personal administrator, telemarketing dan lain sebagainya serta dapat membuka lapangan usaha sendiri. Hasil persentase yang diperoleh sebesar 94,02% dengan interval kriteria penilaian yaitu sangat efektif. Maka dengan adanya program pelatihan Bidang Bisnis dan Manajemen di Balai Latihan Kerja Surabaya dapat dikatakan sangat efektif dalam mengentaskan pengangguran di Kota Surabaya.

REFERENCES

- Afriansyah, M. F. (2016). Tingkat kepuasan members fitness terhadap pelayanan di tempat kebugaran balai kesehatan olahraga dan pusat informasi pencegahan penyakit metabolik (Bkor-Pippm) Kabupaten Lumajang. *Jurnal Kesehatan Olahraga*, 6(2), 370–377.
- Andayani, N. R., & Makian, P. (2017). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International (Studi pada Karyawan PT. PCI Elektronik Internasional). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 41–26.
- Arikunto Suharsimi. (2002). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*.
- Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia. (2022a). *Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja*.
- Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia. (2022b). *Tingkat Pengangguran Terbuka*. Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia. https://www.bps.go.id/indikator/indikator/view_data/0000/data/1177/sdgs_11/1#
- Berwulo, L. L. D., Masinambow, V. A. J., & Wauran, P. C. (2017). Analisis Pendapatan Asli Daerah (PAD) di Kota Jayapura Analysis Of Local Revenue (PAD). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 17(01), 22–33.
- Dimiyati, A. (2018). Analisis Efektivitas Program Pelatihan Kerja Pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (Uptd Blk) Bandar Lampung Penelitian Mandiri Universitas Bandar <http://artikel.ubl.ac.id/index.php/LIT/article/view/1185%0Ahttp://artikel.ubl.ac.id/index.php/LIT/article/download/1185/1508>
- Djajanegara, A. R. (2020). Teknik Analisis Data (Analisis Kualitatif Pada Hasil Kuesioner) Oleh : Asep R. Djajanegara. *Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Dakwah*, 1–11.
- Fahri, Jalil, A., & Kasnelly, S. (2020). Meningkatnya Angka Pengangguran Di Tengah Pandemi (Covid-19). *Al-Mizan: Jurnal Ekonomi Syariah*, 2(2), 45–60. <http://www.ejournal.an-nadwah.ac.id/index.php/almizan/article/view/142>
- Febtriko, A., & Puspitasari, I. (2018). Mengukur Kreatifitas Dan Kualitas Pemograman Pada Siswa Smk Kota Pekanbaru Jurusan Teknik Komputer Jaringan Dengan Simulasi Robot. *Rabit : Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi Univrab*, 3(1), 1–9.

Ferri Yulian Ardiansyah. (2021). Efektivitas Pelaksanaan Program Pleatihan Kerja Pada UPT Pelatihan Kerja Singosari Dalam Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia.

Fitriani, N., Wahyuni, S., & Widiyanto, E. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kesiapan Kerja Peserta Pelatihan Di UPT BLK Wonojati Malang. *LEARNING COMMUNITY: Jurnal Pendidikan Luar Sekolah*, 5(2), 56–61.

Gama Firmansyah. (2021). Efektivitas Pelaksanaan Program UPT Balai Latihan Kerja (BLK) Ponorogo Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Ponorogo.

Imam Ghozali. (2016). *Desain Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*.

Indayani, S., & Hartono, B. (2020). Analisis Pengangguran dan Pertumbuhan Ekonomi sebagai Akibat Pandemi Covid-19. *Jurnal Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarana Infoematika*, 18(2), 201–208.
<https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/perspektif/article/view/8581>

Iqbal Hasan. (2004). *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*.