



Strategi Dinas Tenaga Kerja dalam Mengurangi Pengangguran di Kabupaten Sidoarjo Melalui Program Pelatihan Keterampilan

Panduan Penulisan Journal of Public Policy and Administration Research (Title in English)

Abu Ilyasani¹, Husnul Muttaqin²

¹Program Studi Sosiologi/Jurusan Ilmu Sosial dan Ilmu Politik1, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, Indonesia

¹Program Studi Sosiologi/Jurusan Ilmu Sosial dan Ilmu Politik1, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, Indonesia

E-mail : abuilyasani14@gmail.com

INFORMASI ARTIKEL

Article history:

Diterima 11-12-24

Diperbaiki 13-12-24

Disetujui 16-12-24

Kata Kunci:

Pengangguran, Kemampuan,
Kantor Tenaga Kerja,
Kabupaten Sidoarjo

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji upaya Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo dalam mengatasi tingkat pengangguran melalui program pelatihan keterampilan. Masalah pengangguran yang tinggi di daerah ini memerlukan intervensi yang efektif untuk meningkatkan keterampilan dan daya saing angkatan kerja. Tujuan kegiatan ini adalah untuk mengeksplorasi efektivitas program pelatihan dalam meningkatkan keterampilan peserta dan menurunkan angka pengangguran. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif, dengan pengumpulan data melalui wawancara mendalam dengan pejabat Dinas Tenaga Kerja, instruktur pelatihan, dan peserta pelatihan, serta observasi partisipatif selama pelaksanaan program. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan keterampilan berhasil meningkatkan kemampuan kerja peserta, namun masih terdapat tantangan dalam penempatan kerja setelah pelatihan. Temuan ini memberikan wawasan berharga bagi pengembangan program yang lebih efektif di masa mendatang.

ABSTRACT

Keywords:

Jobless; Training; Skill;
Labor offices; Sidoarjo
Regency

This research examines the efforts of the Sidoarjo Regency Manpower Office in overcoming the unemployment rate through skills training programs. The problem of high unemployment in this area requires effective interventions to improve the skills and competitiveness of the workforce. The aim of this activity is to explore the effectiveness of the training program in improving participant skills and reducing unemployment rates. The research method used was qualitative, with data collection through in-depth interviews with Manpower Department officials, training instructors and training participants, as well as participatory observation during program implementation. The research results showed that the skills training program was successful in improving participants' work abilities, but there were still challenges in job placement after the training. These findings provide valuable insight for developing more effective programs in the future.

1. Pendahuluan

Kabupaten Sidoarjo menghadapi tantangan signifikan dalam kondisi ketenagakerjaan, dengan tingginya angka kemiskinan yang memerlukan perhatian serius. Salah satu masalah utama adalah ketidaksesuaian antara keterampilan pencari kerja dan kebutuhan industri, yang menciptakan kesenjangan dalam penyediaan tenaga kerja yang kompeten (Mimi Hardini, 2017). Ditambah dengan persaingan yang semakin ketat di era globalisasi, pencari kerja harus mampu beradaptasi dengan cepat untuk dapat bersaing di pasar yang dinamis. Sebagai kawasan industri yang strategis, daerah ini menjadi rumah bagi banyak perusahaan dan pabrik yang beroperasi di berbagai sektor. Keberadaan industri yang berkembang pesat memberikan peluang kerja yang signifikan bagi masyarakat. Potensi Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) yang terus berkembang di Sidoarjo semakin memperkuat perekonomian lokal. Dengan adanya dukungan yang tepat dalam pelatihan keterampilan dan pemanfaatan potensi ini, Kabupaten Sidoarjo dapat mengatasi tantangan ketenagakerjaan dan mendorong pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan (Octaziano & Hardjati, 2024).

Tantangan ketenagakerjaan di era modern semakin kompleks, di mana perkembangan teknologi terus memacu kebutuhan akan peningkatan kompetensi. Pekerja dituntut untuk selalu beradaptasi dengan inovasi yang cepat, menjadikan kemampuan untuk belajar dan berkembang menjadi kunci utama (Adriyanto, Prasetyo, & Khodijah, 2020). Selain itu, persaingan dengan tenaga kerja dari daerah lain semakin mengintensifkan tekanan bagi pencari kerja lokal. Situasi ini diperburuk oleh terbatasnya akses pelatihan kerja yang berkualitas, sehingga banyak individu yang kesulitan untuk mendapatkan keterampilan yang relevan dengan tuntutan industri. Di tengah tantangan ini, pengembangan sumber daya manusia (SDM) menjadi sangat penting. Peningkatan kualitas dan kompetensi tenaga kerja tidak hanya diperlukan untuk memenuhi tuntutan pasar, tetapi juga untuk mendorong pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan (Fatimah, 2015). Kebutuhan akan tenaga kerja terampil terus meningkat seiring dengan berkembangnya sektor industri, menuntut penyesuaian keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja yang terus berubah. Oleh karena itu, investasi dalam pelatihan dan pendidikan yang berkualitas sangat krusial untuk menciptakan tenaga kerja yang kompetitif dan siap menghadapi tantangan di masa depan. (Maswandi, 2017)

Dalam menghadapi tuntutan dunia usaha yang semakin meningkat, perusahaan kini menetapkan standar kompetensi yang lebih tinggi bagi tenaga kerja. Keterampilan khusus yang dibutuhkan untuk industri tertentu menjadi semakin krusial, seiring dengan dinamika perubahan kebutuhan industri yang cepat. Pekerja tidak hanya dituntut untuk memiliki pengetahuan dasar, tetapi juga harus mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan inovasi yang terus berlangsung. Hal ini menciptakan tekanan tambahan bagi individu yang ingin berpartisipasi dalam pasar kerja yang kompetitif (Rivaldhi Muhammad Alfaritdzi, 2023). Dari aspek sosial ekonomi, tantangan ini membawa dampak buruk terhadap kesejahteraan masyarakat. Tingginya angka pengangguran dan ketidakcocokan keterampilan dapat memicu potensi masalah sosial yang lebih besar, termasuk

peningkatan kemiskinan dan ketidakpuasan sosial. Penting untuk memperhatikan kebutuhan peningkatan pendapatan masyarakat (Charda, 2017). Program-program pelatihan dan pengembangan keterampilan yang efektif tidak hanya dapat meningkatkan kapasitas kerja, tetapi juga berkontribusi pada perbaikan kualitas hidup secara keseluruhan. Dengan memenuhi tuntutan dunia usaha dan memberdayakan masyarakat, kita dapat menciptakan kondisi yang lebih baik bagi pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan sosial yang berkelanjutan (Fai'zah Laila Maulidah, 2020).

Tingginya angka pengangguran di Kabupaten Sidoarjo, yang tercatat sebesar 8,05% pada tahun 2023, mencerminkan tantangan yang dihadapi daerah ini dalam menyeimbangkan pertumbuhan penduduk dengan penyerapan lapangan kerja yang memadai. Landasan kebijakan dalam mengatasi pengangguran dan kemiskinan menjadi aspek penting, di mana pemerintah daerah memiliki tanggung jawab untuk memastikan setiap warga memperoleh kesempatan yang setara dalam mencapai kesejahteraan (Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Kabupaten Sidoarjo <https://sidoarjokab.bps.go.id/id/statistics-table/2/MTIxIzI=/tingkat-pengangguran-terbuka-tpt-kabupaten-sidoarjo.html> dikutip 17 November 2023). Program pemberdayaan tenaga kerja muncul sebagai prioritas pembangunan strategis, berfokus pada pengembangan keterampilan dan akses terhadap peluang kerja. Hal ini selaras dengan tujuan nasional dalam mengurangi kemiskinan serta meningkatkan kualitas hidup masyarakat. Kondisi demografi Kabupaten Sidoarjo yang didominasi oleh angkatan kerja usia produktif menawarkan potensi ekonomi yang besar. Pesatnya pertumbuhan penduduk dan urbanisasi menghadirkan tantangan tersendiri yang memerlukan strategi distribusi tenaga kerja yang efektif di berbagai wilayah (Fai'zah Laila Maulidah, 2020). Dengan kebijakan yang berorientasi pada kebutuhan demografis, pemerintah daerah dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan tenaga kerja dan mengurangi kemiskinan secara berkelanjutan. Tujuannya adalah memastikan setiap individu memiliki peluang untuk berkontribusi dalam pembangunan daerah, menjadikan potensi angkatan kerja sebagai pilar ekonomi yang kuat serta menciptakan masyarakat yang lebih sejahtera (Siska Zunita Anggraini, 2022).

Pelatihan infrastruktur menjadi salah satu aspek kunci dalam upaya peningkatan kualitas tenaga kerja, di mana ketersediaan balai latihan kerja memainkan peran vital dalam menyediakan akses kepada masyarakat untuk mengembangkan keterampilan (Siska Zunita Anggraini, 2022). Fasilitas dan sarana pelatihan yang memadai sangat diperlukan untuk mendukung proses belajar yang efektif, sehingga peserta pelatihan dapat memperoleh pengalaman praktis yang relevan dengan kebutuhan industri (Herawati Purwasih, 2015). Selain itu, kapasitas penyelenggaraan program pelatihan harus ditingkatkan untuk memastikan bahwa semakin banyak individu dapat mengikuti dan menyelesaikan pelatihan yang tersedia, sehingga memenuhi permintaan pasar tenaga kerja yang terus berkembang (Yuniarti & Imaningsih, 2022). Dalam konteks ini, program urgensi menjadi sangat penting, terutama dalam upaya mendesak untuk mengurangi kemiskinan di masyarakat. Pentingnya menciptakan tenaga kerja yang kompetitif tidak bisa diabaikan, karena hal ini berkontribusi langsung pada pertumbuhan

ekonomi dan kesejahteraan sosial. Upaya pencegahan masalah sosial ekonomi yang muncul akibat pengangguran dan ketidakpuasan masyarakat juga sangat krusial (Yuniarti & Imaningsih, 2022). Dengan memfokuskan perhatian pada pelatihan infrastruktur dan program yang mendesak, pemerintah dan pemangku kepentingan dapat bersama-sama menciptakan lingkungan yang kondusif bagi perkembangan SDM, serta memberikan kesempatan bagi masyarakat untuk meningkatkan kualitas hidup mereka melalui pekerjaan yang layak dan berkelanjutan (Cemporaningsih, Raharjana, & Damanik, 2020).

2. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, pendekatan kualitatif diadopsi untuk mengeksplorasi dan memahami secara mendalam upaya yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo dalam mengatasi tingkat pengangguran melalui program pelatihan keterampilan (Yusanto, 2020). Metode pengumpulan data terdiri dari wawancara mendalam yang dilakukan dengan berbagai pemangku kepentingan, termasuk pejabat Dinas Tenaga Kerja, instruktur pelatihan, dan peserta pelatihan. Wawancara ini dirancang untuk menggali pandangan, pengalaman, dan harapan terkait dengan program yang dijalankan. Dengan melibatkan observasi partisipatif, di mana peneliti terlibat langsung dalam pelaksanaan program pelatihan. Melalui observasi ini, peneliti dapat menganalisis dinamika interaksi antara peserta serta mengamati praktik dan metode pengajaran yang diterapkan. (Assyakurrohim, Ikhrum, Sirodj, & Afgani, 2022)

Data yang terkumpul dari kedua metode ini kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis tematik, yang memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi pola, tema, dan kategori yang relevan dari narasi peserta (Susanto, Risnita, & Jailani, 2023). Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk menggali perspektif dan pengalaman subjektif dari semua pihak yang terlibat, serta memberikan wawasan mendalam tentang efektivitas dan tantangan yang dihadapi dalam pelaksanaan program pelatihan keterampilan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang konstruktif untuk perbaikan program di masa mendatang, serta berkontribusi pada pengurangan angka pengangguran di Kabupaten Sidoarjo (Sugiyono, 2011).

3. Hasil dan Pembahasan

Implementasi Program Pelatihan Keterampilan Peningkatan Kapasitas Pelatihan dan Aksesibilitas bagi Masyarakat Sidoarjo

Pelatihan pengembangan infrastruktur menjadi komponen penting dalam upaya peningkatan kualitas tenaga kerja di Kabupaten Sidoarjo. Pembangunan balai latihan kerja modern dan rekomendasi untuk peningkatan fasilitas bertujuan untuk menciptakan lingkungan pelatihan yang mendekati standar industri (Tamaulina Br. Sembiring, RD. D. Lokita Pramesti Dewi, Rudy Max Damara Gugat, Wenny Desty Febrian, Amrizal, 2024). Penyediaan peralatan dan teknologi terbaru yang sesuai dengan perkembangan industri diharapkan dapat membekali peserta dengan

keterampilan terkini yang relevan di pasar kerja(Wulandari, Sagirani, Oktaviani, & Wahyuningtyas, 2023). Pengembangan laboratorium praktik dilakukan untuk berbagai bidang keahlian, sehingga peserta dapat memperoleh pengalaman langsung yang sesuai dengan spesialisasi masing-masing. Pemeliharaan rutin terhadap fasilitas pelatihan memastikan kualitas pelatihan tetap optimal dan mampu memenuhi kebutuhan peningkatan keterampilan secara berkelanjutan(Suhaeli, Nasution, Januarika, Setyaningsih, & Rudi, 2024).

Di samping itu, pelatihan peningkatan kapasitas menjadi fokus utama untuk mengakomodasi kebutuhan yang terus berkembang. Penambahan jumlah kelas dan periode pelatihan bertujuan untuk menampung lebih banyak peserta, serta memberikan waktu yang cukup untuk pendalaman keterampilan. Dengan memperluas variasi program pelatihan sesuai kebutuhan pasar, balai latihan diharapkan mampu merespon cepat dinamika dunia kerja yang semakin kompetitif(Erissa & Widinarsih, 2022). Peningkatan jumlah infrastruktur berkualitas, diikuti dengan optimalisasi penggunaan fasilitas yang ada, akan memaksimalkan efisiensi dan efektivitas pelatihan. Dengan strategi yang tepat, pelatihan ini diharapkan dapat meningkatkan daya saing tenaga kerja lokal dan mendukung pengentasan pengangguran di daerah(Sofianto, 2021).

Untuk memastikan akses yang merata, Sistem Pendaftaran dan Seleksidirancang dengan prosedur yang disederhanakan, sehingga memudahkan masyarakat dalam mengikuti program pelatihan(Esthi Dippoprameswari, 2024). Dengan penerapan sistem seleksi yang transparan, calon peserta dapat memahami kriteria yang berlaku, menciptakan kepercayaan publik terhadap proses seleksi. Prioritas diberikan kepada kelompok usia produktif yang memiliki potensi besar untuk berkontribusi dalam pembangunan ekonomi, serta pertimbangan khusus diberikan bagi masyarakat dengan tingkat pendidikan rendah, guna membuka kesempatan yang setara bagi semua kalangan(Achmad Marcelianto Sumarsono, Eny Haryati, 2024).

Program pelatihan keterampilan di Kabupaten Sidoarjo, seperti pelatihan Teknisi AC Residential di BPVP Sidoarjo, dirancang dengan prinsip inklusif, berorientasi pada kebutuhan pasar kerja, dan menekankan kesejahteraan peserta. Setiap jenis pelatihan, mulai dari orientasi dasar, peningkatan keterampilan teknis, pengembangan soft skill, hingga manajemen risiko dan perencanaan karir, dirancang dalam kurikulum yang mudah dipahami dan diakses melalui berbagai format, seperti video, buku panduan, dan modul online. Pendampingan intensif memastikan bahwa peserta mendapatkan hasil optimal dari pelatihan yang diberikan. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo memperluas jangkauan pelatihan melalui sosialisasi di seluruh wilayah dengan bantuan aparat desa dan kelurahan, serta menggunakan media sosial untuk menarik perhatian generasi muda. Job fair dan expo keterampilan secara rutin diselenggarakan, memberi kesempatan bagi peserta bertemu dengan calon pemberi kerja serta mengeksplorasi keterampilan baru, memperluas jaringan karir (Pelatihan pemanfaatan AI bagi ASN Pemkab Sidoarjo <https://bkd.sidoarjokab.go.id/template-1/001/1724297420> dikutip 22 Agustus 2024).

Berbagai dukungan tambahan, seperti bantuan transportasi, konsumsi, dan asuransi kesehatan selama pelatihan, disediakan untuk kenyamanan dan keamanan peserta. Pemantauan ketat terhadap kehadiran dan partisipasi, serta evaluasi berkala untuk mengukur kemajuan dan kepuasan peserta, dilakukan untuk menjaga kualitas program (Fadhilah, Cahyana, Nugraha, & Budiwitjaksono, 2024). Dinas Tenaga Kerja juga bekerja sama dengan dunia industri, lembaga pendidikan, dan instansi pemerintah untuk memastikan pelatihan sesuai dengan kebutuhan pasar dan regulasi yang ada. Dengan pelibatan banyak pihak, program ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata dalam menurunkan angka pengangguran dan meningkatkan kompetensi tenaga kerja di Kabupaten Sidoarjo (Failany & Fahrani, 2024). Dalam rangka mempersiapkan tenaga kerja yang siap pakai, program pelatihan di Kabupaten Sidoarjo menekankan pengembangan kompetensi dengan fokus pada keterampilan yang relevan dengan kebutuhan industri. Keterampilan teknis meliputi pengembangan soft skills dan karakter kerja yang diperlukan dalam lingkungan profesional, seperti komunikasi, kerjasama, dan etos kerja (Siska Zunita Anggraini, 2022). Peserta juga diberikan kesempatan untuk mendapatkan sertifikasi kompetensi sesuai standar industri, meningkatkan kredibilitas di mata calon pemberi kerja. Program magang terpadu disediakan agar peserta dapat merasakan langsung dunia kerja dan menerapkan keterampilan yang telah dipelajari, memperkuat kesiapan mereka dalam menghadapi pasar tenaga kerja (Moerad, Pingit, Mutiah, Chamid, & Dian, 2023).

Demi menjaga efektivitas program dalam jangka panjang, program keberlanjutan dirancang dengan perencanaan anggaran berjangka agar dapat terus berjalan tanpa kendala finansial. Program ini dirancang untuk berkembang seiring waktu melalui pengembangan modul pelatihan baru dan peningkatan mutu materi. Pembentukan jaringan alumni juga menjadi bagian penting, memungkinkan lulusan untuk tetap terhubung dan berkolaborasi dalam mengembangkan karier untuk mengukur sejauh mana program ini berkontribusi dalam mengurangi pengangguran dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat (Sutopo, 2024). Adaptasi Teknologi menjadi unsur kunci dalam pelatihan modern sebagai bentuk pemanfaatan platform pembelajaran digital, peserta dapat mengakses materi pelatihan dengan fleksibel, bahkan di luar sesi kelas (Siagian, 2022).

Teknologi terintegrasi dalam proses pelatihan, termasuk pembaruan materi secara berkala untuk mengikuti perkembangan industri. Pelatihan juga mencakup penggunaan alat dan aplikasi digital yang mendukung pekerjaan modern, sehingga peserta memiliki kemampuan yang selaras dengan tuntutan teknologi saat ini. Untuk memastikan bahwa peserta mendapat manfaat jangka panjang, Pendampingan Pasca Pelatihan disediakan melalui program bimbingan karir, yang membantu mereka merencanakan dan menjalani karir dengan lebih terarah (Mamik Eko Supatmi, Umar Nimran, 2016). Program ini, memberikan bantuan penempatan kerja bagi lulusan yang siap masuk ke pasar kerja. Konsultasi untuk pengembangan usaha diberikan bagi mereka yang tertarik berwirausaha, serta jaringan dengan industri terus dibangun untuk membuka lebih banyak peluang kerja (Rochani, 2017). Pendampingan ini menciptakan jalur dukungan berkelanjutan, memastikan lulusan pelatihan dapat sukses berkarier atau membangun usaha mereka sendiri.

Dampak Program Pelatihan terhadap Pengurangan Pengangguran dalam Kolaborasi Sektor Industri

Program pelatihan di Kabupaten Sidoarjo dirancang dengan pendekatan Pengembangan Kurikulum Berbasis Industri, di mana materi pelatihan disesuaikan secara dinamis dengan kebutuhan industri terkini. Kurikulum ini dirumuskan melalui kolaborasi langsung dengan pelaku industri, sehingga mencakup standar kompetensi yang relevan dan dibutuhkan oleh perusahaan. Selain teori, praktik kerja industri juga diintegrasikan ke dalam program, memberi peserta pengalaman nyata dan keterampilan praktis yang langsung diterapkan di lapangan (Sutopo, 2024). Sertifikasi kompetensi sesuai standar industri disertakan dalam program, yang tidak hanya membuktikan kemampuan teknis peserta tetapi juga kemampuan dalam mengadaptasi teknologi terbaru yang relevan (Anandhita, 2017). Evaluasi berkala terhadap kurikulum dilakukan agar materi tetap sesuai dengan perubahan dan perkembangan industri, sehingga lulusan dapat terus memenuhi tuntutan pasar tenaga kerja (Maghfiroh & Rahmawati, 2021).

Kemitraan strategis dengan industri juga menjadi elemen penting dalam memastikan program pelatihan ini efektif dan tepat sasaran. Melalui penandatanganan MoU dengan berbagai perusahaan, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo berkomitmen untuk membangun kolaborasi jangka panjang yang saling menguntungkan (Damayanti, 2021). Program magang terstruktur di industri menjadi bagian dari kemitraan ini, memberikan kesempatan langsung bagi peserta untuk bekerja di lingkungan industri sesungguhnya. Pelibatan praktisi industri sebagai instruktur juga memperkuat pelatihan, memberikan perspektif langsung dari lapangan yang akan memperkaya pemahaman peserta dari berbagai teknologi dan fasilitas pelatihan mereka, memastikan bahwa peserta memiliki akses ke alat dan teknologi terbaru (Berliandaldo, Chodiq, & Fryantoni, 2021).

Untuk peningkatan kualitas lulusan, program ini difokuskan pada penguasaan keterampilan spesifik yang dibutuhkan di berbagai sektor industri, sehingga setiap lulusan memiliki kompetensi yang siap pakai ketika keterampilan teknis, peserta diajarkan pemahaman tentang budaya kerja di perusahaan, mencakup etika profesional, disiplin, dan nilai-nilai kerja yang berlaku di lingkungan industri (Agus Rohmat Hidayat, Nur Alifah, 2023). Dengan kombinasi keterampilan praktis dan pemahaman budaya kerja, lulusan program pelatihan ini diharapkan mampu memasuki dunia kerja dengan percaya diri dan kompetensi yang sesuai kebutuhan pasar. Program penempatan kerja menjadi langkah strategis dalam menghubungkan lulusan pelatihan dengan dunia kerja melalui sistem penyaluran tenaga kerja yang terintegrasi (Maksin et al., 2023). Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo menyediakan pendampingan selama proses rekrutmen, mulai dari pencocokan posisi hingga persiapan wawancara, sehingga peserta memiliki dukungan yang optimal (Maksin et al., 2023).

Selama masa percobaan kerja, program ini juga melakukan monitoring untuk memastikan lulusan dapat beradaptasi dengan lingkungan industri dan memenuhi harapan perusahaan. Evaluasi kinerja lulusan di tempat kerja dilakukan untuk mengidentifikasi area pengembangan lebih lanjut, sekaligus menjaga

hubungan baik dengan perusahaan mitra (Ulya, 2020). Dengan adanya program pelatihan dan penempatan kerja ini, dampak ekonomi positif diharapkan terwujud di Kabupaten Sidoarjo. Penurunan angka pengangguran menjadi salah satu dampak utama, mengingat semakin banyaknya tenaga kerja yang berhasil terserap dalam industri lokal (Kiranti & Nugroho, 2022). Peningkatan pendapatan masyarakat, terutama di kalangan keluarga peserta pelatihan, juga berkontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi lokal secara keseluruhan. Program ini membantu mengurangi kesenjangan ekonomi dengan memberikan peluang kerja bagi masyarakat yang sebelumnya kesulitan mendapatkan pekerjaan, serta menciptakan keseimbangan ekonomi yang lebih merata di berbagai lapisan masyarakat (Kiranti & Nugroho, 2022).

Untuk mencapai penyerapan tenaga kerja yang efektif, penyerapan tenaga kerja memprioritaskan lulusan program dalam rekrutmen. Proses penempatan dilakukan dengan memperhatikan kecocokan keahlian peserta dengan kebutuhan industri, sehingga tenaga kerja dapat segera produktif dan berkontribusi dalam posisi memastikan adanya jaminan kerja melalui kontrak industri, yang memberikan kepastian kerja bagi lulusan serta kepercayaan dari pihak perusahaan (Kiranti & Nugroho, 2022). Monitoring berkelanjutan terhadap lulusan juga dilakukan untuk memastikan keberlanjutan karier, mendukung stabilitas dan pertumbuhan ekonomi yang lebih kuat di Kabupaten Sidoarjo (Rochani, 2017).

Program pelatihan di Kabupaten Sidoarjo berfokus pada pengembangan skill spesifik yang dirancang sesuai dengan tuntutan tiap sektor industri. Peserta mendapatkan pelatihan keterampilan yang relevan dengan bidang industri tertentu, termasuk pembelajaran teknologi khusus yang digunakan dalam pekerjaan terhadap prosedur operasional standar (SOP) menjadi prioritas untuk memastikan lulusan dapat langsung beradaptasi di tempat kerja (Nursanty & Arofiati, 2020). Selain itu, program pelatihan ini terus dikembangkan sesuai tren industri, mengikuti adaptasi teknologi baru yang terus bermunculan. Pembaruan metode pelatihan juga diterapkan secara rutin, dengan memperkenalkan variasi bidang keahlian serta penguasaan alat dan mesin yang relevan, sehingga lulusan memiliki kompetensi komprehensif yang dapat diandalkan (Reniwati Lubis, Johni Eka Putra, Tri Widayati, Nurjanna Ladjin, & Adam Hafidz Al Fajar, 2024).

Sistem umpan balik yang kuat diterapkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo untuk memastikan efektivitas program pelatihan keterampilan serta penyesuaian berkelanjutan. Melalui evaluasi berkala yang melibatkan masukan langsung dari industri, Dinas dapat mengidentifikasi perubahan atau peningkatan keterampilan yang dibutuhkan perusahaan, sehingga kurikulum pelatihan selalu selaras dengan permintaan pasar kerja (Saadah et al., 2023). Selain itu, pelacakan kinerja lulusan dilakukan untuk mengevaluasi hasil jangka panjang dari program pelatihan dan menemukan area pengembangan baru. Inovasi program menjadi elemen penting untuk menjaga relevansi pelatihan dengan memperkenalkan metode pengajaran yang lebih efektif dan teknologi baru (Azhari, Kamaruddin, & Simahatie, 2024). Keberlanjutan kemitraan dengan berbagai sektor industri juga menjadi komponen inti, dengan hubungan yang dipelihara secara berkelanjutan untuk menciptakan program kolaboratif yang sesuai dengan kebutuhan dinamis industri. Evaluasi efektivitas kerjasama ini secara berkala

memastikan bahwa kemitraan tersebut produktif dan mendukung pencapaian tujuan bersama, membuka lebih banyak lapangan kerja bagi lulusan (Winasis & Setyawan, 2016).

Kemitraan yang terjalin antara Dinas Tenaga Kerja dan industri memberikan banyak manfaat signifikan. Perusahaan dapat mengakses tenaga kerja yang terampil dan siap pakai, sehingga mengurangi biaya pelatihan awal (Mustafa & Rostansar, 2022). Dengan keterampilan yang disesuaikan dengan kebutuhan industri, produktivitas tenaga kerja meningkat, memberikan keuntungan lebih bagi perusahaan. Stabilitas tenaga kerja terjaga dengan baik karena pekerja terlatih cenderung memiliki loyalitas dan kemampuan adaptasi yang tinggi terhadap lingkungan kerja (Wiratno, 2012). Keberhasilan program pelatihan ini juga membawa dampak sosial yang luas. Meningkatnya pendapatan dan kesejahteraan keluarga lulusan berkontribusi pada peningkatan kualitas hidup masyarakat. Program ini berperan dalam mengurangi pengangguran dan kemiskinan, memberdayakan masyarakat lokal dengan keterampilan yang bermanfaat, serta memperkuat ekonomi komunitas. Dengan demikian, keberadaan tenaga kerja yang kompeten menciptakan efek positif yang berkelanjutan bagi seluruh wilayah (Maksin et al., 2023).

Faktor Pendukung Pendampingan dan Dukungan Pasca-Pelatihan Penyerapan Tenaga Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja

Program Pendampingan Intensif di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo dirancang untuk memberikan bimbingan komprehensif kepada peserta pasca pelatihan. Melalui bimbingan karir individual, peserta mendapatkan panduan langkah demi langkah yang disesuaikan dengan tujuan karir masing-masing, serta konsultasi pengembangan profesional untuk memahami jalur karir yang sesuai (Daud & Mobonggi, 2019). Program ini juga melibatkan monitoring progres selama penempatan kerja, memastikan peserta dapat beradaptasi dengan baik di lingkungan kerja baru, serta evaluasi kinerja pasca pelatihan untuk menilai keberhasilan dan potensi pengembangan lebih lanjut (Wicaksono, 2023). Di sisi lain, Sistem Magang Terstruktur memberikan kesempatan bagi peserta untuk mempraktikkan keterampilan di perusahaan mitra, dengan penempatan yang disesuaikan dengan bidang keahlian oleh mentor praktisi industri yang memberikan wawasan tentang tuntutan pekerjaan dan keterampilan penting (Wicaksono, 2023). Evaluasi berkala selama masa magang juga dilakukan untuk memantau kemajuan dan membantu peserta mengatasi tantangan yang dihadapi, menjadikan pengalaman ini relevan dan mendalam.

Jaringan penempatan kerja disiapkan untuk mendukung transisi lulusan ke dunia kerja. Dengan database lowongan kerja yang terintegrasi dan kemitraan dengan berbagai perusahaan perekrut, lulusan memiliki akses lebih mudah ke berbagai peluang kerja (Ridwan, Hartutiningsih, & Hatuwe, 2014). Sistem informasi bursa kerja online memungkinkan peserta melihat berbagai lowongan pekerjaan secara langsung dan memantau proses rekrutmen. Hal ini membantu mereka untuk lebih siap dan responsif dalam mencari pekerjaan. Sebagai tambahan, dukungan transisi ke dunia kerja menjadi komponen penting untuk memastikan

kesiapan peserta menghadapi tantangan dunia kerja. Pelatihan persiapan kerja meliputi berbagai simulasi interview dan proses seleksi, yang dirancang agar peserta lebih percaya diri dalam menghadapi sesi rekrutmen sebenarnya (Adolph, 2016).

Program pengembangan karir diusung oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo bertujuan untuk memberikan peserta panduan menyeluruh dalam merencanakan jalur karir dimulai dengan identifikasi potensi pengembangan masing-masing individu, yang memungkinkan mereka untuk menyusun rencana yang realistis dan terarah (Aini & Ahdiyana, 2024). Melalui sesi konsultasi yang mendalam, peserta dapat meningkatkan kompetensi mereka sesuai dengan kebutuhan industri, serta menerima arahan yang jelas untuk mencapai target karir yang telah ditetapkan. Evaluasi pencapaian target karir dilakukan secara berkala, memberikan kesempatan bagi peserta untuk menilai perkembangan mereka dan melakukan penyesuaian strategi jika diperlukan. Dinas Tenaga Kerja juga menyediakan fasilitas networking yang berfungsi sebagai jembatan antara peserta dan industri. Forum pertemuan dengan berbagai perusahaan memberikan kesempatan bagi peserta untuk berinteraksi langsung dengan calon pemberi kerja, memperluas jaringan profesional (Kartika, Barmawi, & Yuningsih, 2024).

Penyelenggaraan job fair secara berkala menjadi momen penting bagi lulusan untuk menemukan berbagai peluang kerja secara langsung dapat memfasilitasi platform komunikasi alumni, di mana mereka dapat saling berbagi pengalaman dan informasi mengenai perkembangan karir. Kegiatan sharing session dengan para praktisi industri turut menginspirasi dan memberikan wawasan baru tentang tren dan tantangan yang ada di dunia kerja. Dukungan administratif yang komprehensif juga menjadi bagian integral dari program ini (Mustafa & Rostansar, 2022). Dinas Tenaga Kerja siap membantu peserta dalam pembuatan dokumen legal yang diperlukan untuk memasuki dunia kerja, memastikan bahwa semua aspek administratif berjalan lancar. Fasilitasi kontrak kerja dilakukan agar peserta mendapatkan kesepakatan yang jelas dengan perusahaan, serta memberikan pendampingan dalam proses perizinan yang mungkin diperlukan. Konsultasi mengenai hak dan kewajiban pekerja, yang penting untuk memberikan pemahaman yang baik mengenai perlindungan dan tanggung jawab yang sebagai tenaga kerja (Daud & Mobonggi, 2019). Dengan dukungan ini, peserta dapat melangkah ke dunia kerja dengan lebih percaya diri dan siap menghadapi berbagai tantangan yang ada.

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo membuka peluang bagi berbagai mitra, termasuk perseorangan, institusi, lembaga swadaya masyarakat, organisasi masyarakat, dan badan publik lainnya untuk mengajukan fasilitasi dan pendampingan dalam program-program pelatihan kerja. Permohonan ini dapat diajukan dengan menyampaikan surat permohonan tertulis yang mencantumkan identitas lengkap pemohon beserta kontak yang dapat dihubungi, maksud dan tujuan fasilitasi atau pendampingan yang diinginkan, serta waktu pelaksanaan kegiatan yang diharapkan. Kehadiran langsung ke kantor dinas juga merupakan bagian dari proses ini, memungkinkan mitra untuk mendiskusikan kebutuhan dan harapan mereka dengan lebih mendalam. Berfokus pada pelatihan teknis, tetapi juga berkomitmen pada Monitoring Berkelanjutan untuk memastikan keberhasilan

peserta setelah program pelatihan selesai (Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo <https://disnaker.sidoarjokab.go.id/template-1/001/> diakses 11/11/2024). Melalui evaluasi kinerja bulanan, dinas memantau perkembangan karir peserta, mengidentifikasi kendala yang dihadapi, dan merumuskan solusi untuk memastikan mereka tetap berada di jalur menuju tujuan karir yang diharapkan. Program ini juga mencakup pelatihan kewirausahaan, di mana peserta belajar menyusun *business plan* yang solid dan mengakses pendanaan, sementara mentoring dari para ahli bisnis memberikan wawasan praktis dalam pengembangan usaha (Yuliani & Yuniato, 2021). Pendekatan holistik ini diperkuat dengan dukungan psikologis untuk membantu peserta mengelola aspirasi dan kekhawatiran, mengatasi stres, dan mendapatkan motivasi dalam menghadapi dunia kerja yang dinamis. Dinas Tenaga Kerja berusaha menciptakan tenaga kerja yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga tangguh secara mental dan emosional, siap untuk berkontribusi pada pembangunan ekonomi yang berkelanjutan di Kabupaten Sidoarjo (Mustafa & Rostansar, 2022).

Evaluasi dan feedback merupakan tahap penting dalam proses pendampingan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo untuk memastikan efektivitas program yang telah dijalankan. Penilaian efektivitas pendampingan dilakukan secara sistematis, termasuk survei kepuasan peserta yang memberikan wawasan berharga tentang pengalaman (Sane'a & Agustina, 2014). Melalui analisis dampak program, tim evaluasi dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam pendekatan yang diterapkan, sehingga perbaikan sistem pendampingan dapat dilakukan dengan tepat. Hal ini memastikan bahwa setiap peserta menerima dukungan yang relevan dan bermanfaat untuk pengembangan karir. Keberlanjutan Program adalah fokus utama dalam memastikan bahwa manfaat dari pelatihan dan pendampingan tidak bersifat sementara (Octaziano & Hardjati, 2024). Dinas Tenaga Kerja berkomitmen untuk mengembangkan program berkelanjutan yang adaptif dan responsif terhadap kebutuhan pasar kerja yang terus berubah. Dengan memperluas jaringan kerjasama dengan berbagai pihak, termasuk industri dan lembaga pendidikan, program ini dapat terus berinovasi dalam metode pendampingan yang digunakan (Siska Zunita Anggraini, 2022).

Peningkatan kualitas layanan juga menjadi prioritas, agar setiap peserta mendapatkan pengalaman yang memuaskan dan hasil yang maksimal dari program yang diikuti. Sistem Informasi Terpadu menjadi landasan dalam pengelolaan data peserta dan alumni (Kartika et al., 2024). Dengan adanya database alumni terintegrasi, Dinas Tenaga Kerja dapat melakukan sistem tracking karir yang efektif, membantu peserta untuk terus memantau perkembangan mereka setelah menyelesaikan program. Platform komunikasi online memfasilitasi interaksi yang lebih mudah antara alumni, mentor, dan pihak industri, menciptakan jaringan yang saling mendukung dalam pengembangan karir. Manajemen data pendampingan yang baik memungkinkan analisis yang lebih mendalam, sehingga program dapat terus ditingkatkan berdasarkan informasi yang akurat (Sane'a & Agustina, 2014).

Penguatan Kompetensi merupakan bagian integral dari upaya untuk mempersiapkan peserta menghadapi tantangan di dunia kerja. Melalui program peningkatan skill, peserta tidak hanya dibekali keterampilan dasar, tetapi juga sertifikasi lanjutan yang dapat meningkatkan daya saing mereka di pasar

kerja(Mawardi, Mukrodi, Wahyudi, Sugiarti, & Anwar, 2021). Pelatihan tambahan dan workshop pengembangan secara rutin diadakan untuk memastikan bahwa peserta selalu mendapatkan pengetahuan dan keterampilan terbaru yang relevan dengan kebutuhan industri(Darwis, Resnawaty, & Nuriyah, 2020). Dengan pendekatan ini, Dinas Tenaga Kerja berkomitmen untuk menciptakan tenaga kerja yang tidak hanya kompeten, tetapi juga mampu beradaptasi dengan dinamika dunia kerja yang terus berkembang.

4. Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa strategi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo dalam mengurangi pengangguran melalui program pelatihan keterampilan terbukti efektif dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja dan memperkuat koneksi antara peserta dan industri. Pendekatan yang komprehensif, mulai dari evaluasi dan feedback yang berkelanjutan hingga penguatan kompetensi melalui pelatihan lanjutan, telah menciptakan dampak positif terhadap penyerapan tenaga kerja di daerah tersebut. Dengan mencapai keberlanjutan program yang lebih baik, disarankan agar Dinas Tenaga Kerja terus mengembangkan jaringan kemitraan dengan sektor industri dan lembaga pendidikan, serta meningkatkan sistem informasi terpadu yang memungkinkan monitoring lebih efisien. Selain itu, inovasi dalam metode pendampingan harus terus dilakukan untuk menjawab tantangan perubahan pasar kerja yang cepat, sehingga para peserta dapat lebih siap dan mampu bersaing di dunia kerja yang semakin kompetitif.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah mendukung penyusunan artikel dan pelaksanaan magang ini. Penghargaan khusus disampaikan kepada kedua orang tua atas dukungan moril dan materiil, Bapak Husnul Muttaqin, S.Ag, S.Sos, MSI, selaku dosen pembimbing, serta kepada Kepala Bidang dan Kepala Badan Kesejahteraan Rakyat, yang telah memberikan bimbingan berharga dalam penelitian ini. Semoga artikel ini bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan penelitian selanjutnya.

Referensi

- Achmad Marcelianto Sumarsono, Eny Haryati, K. D. (2024). ayaan Perempuan Melalui Program Kelompok Usaha Perempuan Mandiri (KURMA) di Kecamatan Krian Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Unitomo*, 2(1), 13–24.
- Adolph, R. (2016). *Kontribusi Industri Pariwisata Terhadap Pembangunan Indeks Manusia*.
- Adriyanto, A., Prasetyo, D., & Khodijah, R. (2020). Angkatan Kerja dan Faktor yang Mempengaruhi Pengangguran. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial*, 11(2), 66–82. <https://doi.org/10.35724/jies.v11i2.2965>
- Agus Rohmat Hidayat, Nur Alifah, A. A. R. (2023). Kontribusi Digitalisasi Bisnis Dalam Menyokong Pemulihan Ekonomi Dan Mengurangi Tingkat Pengangguran Di Indonesia. *AT-TAWASSUTH: Jurnal Ekonomi Islam*, VIII(I), 1–19.
- Aini, A. N., & Ahdiyana, M. (2024). Pemberdayaan Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah

- De Cends Aloe vera Di Kabupaten Kulon Progo Pemberdayaan Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah De Cends Aloe vera Di Kabupaten Kulon Progo. *Journal of Public Policy and Administration Research*, 9(1), 15. Retrieved from <https://journal.student.uny.ac.id/index.php/joppar>
- Anandhita, V. H. (2017). Analisis Ekosistem TIK Indonesia yang Mendorong Perkembangan Industri Lokal dan Ekonomi Kreatif. *Jurnal Penelitian Pos Dan Informatika*, 5(1), 49. <https://doi.org/10.17933/jppi.2015.0501004>
- Assyakurrohim, D., Ikhrum, D., Sirodj, R. A., & Afgani, M. W. (2022). Metode Studi Kasus dalam Penelitian Kualitatif. *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer*, 3(01), 1–9. <https://doi.org/10.47709/jpsk.v3i01.1951>
- Azhari, A., Kamaruddin, K., & Simahatie, M. (2024). Strategi Penciptaan Lapangan Kerja Pada Sektor Umkm Di Indonesia. *Jurnal Ekonomika*, 16(1), 19–25. <https://doi.org/10.51179/eko.v16i1.2655>
- Berliandaldo, M., Chodiq, A., & Fryantoni, D. (2021). Kolaborasi dan Sinergitas Antar Stakeholder dalam Pembangunan Berkelanjutan Sektor Pariwisata Di Kebun Raya Cibinong. *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 4(2), 221–234. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v4i2.179>
- Cemporaningsih, E., Raharjana, D. T., & Damanik, J. (2020). Ekonomi Kreatif sebagai Poros Pengembangan Pariwisata di Kecamatan Kledung dan Bansari, Kabupaten Temanggung. *Jurnal Nasional Pariwisata*, 12(2), 106. <https://doi.org/10.22146/jnp.60401>
- Charda, U. (2017). Model of Industrial Relations Disputes Settlement in Employment Law After Birth of Law Number 2 of 2004. *Jurnal Wawasan Yuridika*, 1(1), 1–23. Retrieved from <http://ejournal.sthb.ac.id/index.php/wawasanyuridika>
- Damayanti, N. (2021). Peran Tata Kelola Perusahaan Dalam Kinerja Operasional dan Kinerja Pasar Di Indonesia. *Jurnal Ekonomi*, XXVI(02), 206–222.
- Darwis, R. S., Resnawaty, R., & Nuriyah, E. (2020). Peningkatan Sensitivitas Kepemimpinan Lokal Dalam Pengelolaan Sungai Citarum Melalui Teknik Participatory Rural Appraisal (Pra) Di Desa Rancamanyar. *Kumawula: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(1), 48. <https://doi.org/10.24198/kumawula.v3i1.24820>
- Daud, D. R., & Mobonggi, A. (2019). Program Pelatihan Kerja dalam Meningkatkan Kompetensi Pencari Kerja: Studi Evaluatif Kirkpatrick's Evaluation Model pada Balai Latihan Kerja (BLK) Limboto Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo. *Jurnal Pendidikan Islam*, 2(1), 143–159.
- Erissa, D., & Widinarsih, D. (2022). Akses Penyandang Disabilitas Terhadap Pekerjaan : Kajian Literatur. *Jurnal Pembangunan Manusia*, 3(1). <https://doi.org/10.7454/jpm.v3i1.1027>
- Esthi Dippoprameswari, W. E. P. (2024). Ketertiban Masyarakat: Pemberdayaan UMKM Melalui Inisiatif Pelayanan Terdedikasi. *Cakrawala: Jurnal Pengabdian Masyarakat Global*, 3(1), 110–115.
- Fadhilah, T. H., Cahyana, A. D., Nugraha, F. D., & Budiwitjaksono, G. S. (2024). Pemberdayaan Program Urban Farming Untuk Meningkatkan Ketahanan Pangan Dan Kualitas Lingkungan di Kelurahan Gebang Putih Kota Surabaya. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Akademik*, 2(3), 39–48.
- Fai'zah Laila Maulidah, R. O. (2020). Strategi Pengembangan Usaha Kecil Dan Mikro Serta Dampak Kesejahteraan Masyarakat Desa Kweden Kecamatan Tarik Kabupaten Sidoarjo (Menurut Pandangan Maqashid Syariah). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 6(03), 571–581.
- Failany, M. A., & Fahriani, D. (2024). Praktek Kerja Lapang Akuntansi Penerapan

- Teknologi Digital dalam Mendukung Transparansi Keuangan Pemerintah. *Praktek Kerja Lapang Akuntansi*, 1(1), 4–6.
- Fatimah, Y. N. (2015). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan Industrial dalam Pemenuhan Hak Pekerja/Buruh Yang di Putus Hubungan Kerja. *Pandecta: Research Law Journal*, 10(2), 215. <https://doi.org/10.15294/pandecta.v10i2.4954>
- Herawati Purwasih. (2015). Pertumbuhan Sektor Industri Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JUPE)*, 5(1), 3–6.
- Kartika, I., Barmawi, F. H., & Yuningsih, N. (2024). Strategi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo dalam Mengembangkan Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja di Kabupaten Sidoarjo. *VISA: Journal of Visions and Ideas*, 4(1), 104–113.
- Kiranti, D. E., & Nugroho, L. (2022). Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Pengangguran serta Jabatan Kerja Kritis. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 3(3), 335–341. <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v3i3.1145>
- Maghfiroh, A., & Rahmawati, L. (2021). Pengembangan Umkm Melalui Peran Serta Strategi Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(5), 1545–1556.
- Maksin, M., Nuraliza, V., Melani, A. P., Agustin, Y., Mubaroq, A., Ridho, A., & Kristiyono, K. (2023). Evaluasi Program Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Bidang Industri Melalui Rencana Strategi Dalam Efisiensi Administrasi Kepegawaian Kota Probolinggo. *Jurnal Publik*, 17(02), 126–140. <https://doi.org/10.52434/jp.v17i02.264>
- Mamik Eko Supatmi, Umar Nimran, H. N. U. (2016). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Profit*, 7(1), 25–37.
- Maswandi, M. (2017). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial. *Publikauma : Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area*, 5(1), 36. <https://doi.org/10.31289/publika.v5i1.1203>
- Mawardi, S., Mukrodi, M., Wahyudi, W., Sugiarti, E., & Anwar, S. (2021). Pelatihan Peningkatan Kapasitas Pemuda Dan Manajemen Organisasi Bina Remaja. *Jurnal PKM Manajemen Bisnis*, 1(2), 44–53. <https://doi.org/10.37481/pkmb.v1i2.222>
- Mimi Hardini. (2017). Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi dan Kesempatan Kerja terhadap Tingkat Pengangguran di Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JUPE)*, 5(1), 4–6.
- Moerad, S. K., Pingit, S., Mutiah, W., Chamid, S., & Dian, E. (2023). Sosialisasi Serta Pendampingan Sertifikasi Halal UMKM di Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 7(1), 11–25.
- Mustafa, D. W., & Rostansar. (2022). Efektivitas Peranan Mediator dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial. *Legal Journal of Law*, 1(2), 30–44. Retrieved from <https://jurnal.lamaddukelleng.ac.id/index.php/legal/article/view/27/27>
- Nursanty, O. E., & Arofiati, F. (2020). Penerapan Standar Operasional Prosedur Perawatan Luka Bersih melalui Pelatihan Perawatan Pasca Operasi. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 19(01), 29–37. <https://doi.org/10.33221/jikes.v19i01.532>
- Octaziano, Y., & Hardjati, S. (2024). Peran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo dalam Mengurangi Angka Pengangguran. *NeoRespublica : Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 5(2), 867–878.
- Reniwati Lubis, Johni Eka Putra, Tri Widayati, Nurjanna Ladjin, & Adam Hafidz Al Fajar. (2024). Peran dan Strategi UMKM dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran di Indonesia. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(8), 4082–4094. <https://doi.org/10.47467/elmal.v5i8.4611>
- Ridwan, M., Hartutiningsih, & Hatuwe, M. (2014). Pembinaan Industri Kecil dan

- Menengah Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UMKM Kota Bontang Muh. Ridwan 1 , Hartutiningsih 2 , Mass'ad Hatuwe 3. *Jurnal Administrative Reform*, 2(1), 187–199.
- Rivaldhi Muhammad Alfaritdzi, A. P. (2023). Peran balai pelatihan vokasi dan produktivitas (bpvp) dalam mengurangi angka pengangguran. *Jurnal Kebijakan Publik*, 14(1), 111–118.
- Rochani, A. (2017). Strategi pengembangan industri kreatif dalam mewujudkan kota cerdas. *Inovasi Dalam Pengembangan*, 1(1), 81–93.
- Saadah, S., Shaleh, K., Arwaty, D., Sukmawati, F., Mulyawan, R. F., & Nababan, D. (2023). Analisis Sektor Industri Pariwisata Yang Terdampak Covid – 19 Dan Upaya Pemulihan Ekonomi Indonesia Dari Sektor Pariwisata. *Jesya*, 6(1), 247–257. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.914>
- Sane'a, S., & Agustina, I. F. (2014). Peran Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo dalam Pemberdayaan Anak Jalanan di Kecamatan Sidoarjo. *JKMP (Jurnal Kebijakan Dan Manajemen Publik)*, 2(1), 43–52. <https://doi.org/10.21070/jkmp.v2i1.407>
- Siagian, A. O. (2022). Penerapan Upah Sistem Bagi Hasil Dan Penyerapan Tenaga Kerja. *Jurnal Multidisiplin Madani*, 2(1), 217–230. <https://doi.org/10.54259/mudima.v2i1.356>
- Siska Zunita Anggraini, T. (2022). Strategi Dinas Tenaga Kerja dalam Meningkatkan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja di Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 22(3), 2220–2226. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v22i3.2764>
- Sofianto, A. (2021). Implementasi Program Keluarga Harapan (PKH) di Provinsi Jawa Tengah Implementasi Program Keluarga Harapan (PKH) di Provinsi Jawa Tengah. *SOSIO KONSEPSIA: Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Kesejahteraan Sosial*, 2(February), 3–9. <https://doi.org/10.33007/ska.v10i1.2091>
- Sugiyono. (2011). Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D.
- Suhaeli, E., Nasution, N. A., Januarika, J., Setyaningsih, R., & Rudi, R. (2024). Strategi Digitalisasi Untuk Kemandirian Umkm Dan Pemberdayaan Wanita: Pengabdian Masyarakat Di Kecamatan Kebon Pedas, Sukabumi. *Blantika: Multidisciplinary Journal*, 2(3), 323–329. <https://doi.org/10.57096/blantika.v2i3.112>
- Susanto, D., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data Dalam Penelitian Ilmiah. *Jurnal QOSIM: Jurnal Pendidikan, Sosial & Humaniora*, 1(1), 53–61. <https://doi.org/10.61104/jq.v1i1.60>
- Sutopo, D. S. (2024). Menuju Desa Sejahtera (Welfare Village): Pemberdayaan Pembangunan Pedesaan Melalui Perencanaan Ruang Partisipatif Berbasis Potensi Desa. *Jurnal Education and Development*, 12(2), 274–280.
- Tamaulina Br. Sembiring, RD. D. Lokita Pramesti Dewi, Rudy Max Damara Gugat, Wenny Desty Febrian4, Amrizal, A. (2024). Peningkatan Kapasitas Dosen Dalam Pendidikan Berbasis Teknologi : Workshop Dan Pelatihan Mendalam. *Communnity Development Journal*, 5(1), 581–590.
- Ulya, H. N. (2020). Infrastruktur Sebagai Sumber Pendapatan Indonesia. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 3(1), 80–109.
- Wicaksono, F. (2023). Analisis Implementasi Kebijakan Pemenuhan Kuota 1% Pekerja Penyandang Disabilitas Melalui Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan Kota Bandung. *Professional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik*, 10(1), 279–288. <https://doi.org/10.37676/professional.v10i1.3894>
- Winasis, A., & Setyawan, D. (2016). Efektivitas Program Pengembangan Desa Wisata

- Melalui Kelembagaan Dalam Peningkatan Sumber Daya Alam (Sda). *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik (JISIP)*, 5(2), 12. Retrieved from <https://publikasi.unitri.ac.id/index.php/fisip/article/view/235>
- Wiratno, S. (2012). Pelaksanaan Pendidikan Kewirausahaan di Pendidikan Tinggi. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 18(4), 454–466. <https://doi.org/10.24832/jpnk.v18i4.101>
- Wulandari, S. H. E., Sagirani, T., Oktaviani, O., & Wahyuningtyas, N. (2023). Pemberdayaan Masyarakat Melalui Peningkatan Keterampilan Mengelola Website bagi Kader Penggerak RW 04 Airlangga Surabaya. *Lumbung Inovasi: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 8(4), 887–894. <https://doi.org/10.36312/linov.v8i4.1473>
- Yuliani, N., & Yuniyanto, A. (2021). Strategi Pengembangan Bisnis Pada Toko Online Mart . lo . Gue Dengan Pendekatan Business Model Canvas. *Ikrath-Ekonomika*, 3(4), 181–192.
- Yuniarti, Q., & Imaningsih, N. (2022). Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi , Tingkat Kemiskinan Dan Indeks Pembangunan Manusia terhadap Tingkat Pengangguran Terbuka di Kabupaten Sidoarjo. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 6(1), 44–52. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v6i1.474>
- Yusanto, Y. (2020). Ragam Pendekatan Penelitian Kualitatif. *Journal of Scientific Communication (Jsc)*, 1(1), 1–13. <https://doi.org/10.31506/jsc.v1i1.7764>