

EFEKTIVITAS STRATEGI PELATIHAN CALON TENAGA KERJA DI BALAI BESAR PELATIHAN VOKASI DAN PRODUKTIVITAS (BBPVP) SERANG

Ila Nursapial¹, Gatot Hatroko², Dede Qodrat Al Wajir³

^{1,2,3}Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Bina Bangsa
Email: ilanursapila674@gmail.com

Abstrak

Pada tujuan riset ini adalah untuk menilai strategi pelatihan yang dilakukan oleh BBPVP Serang untuk memaksimalkan pelatihan calon tenaga kerja agar peserta secara keseluruhan siap untuk di serap oleh industri. *Strategi* Pelatihan juga berperang penting dalam mengurangi pengangguran di Indonesia khususnya di Banten. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan menggunakan Teknik yang digunakan dalam memperoleh data meliputi observasi, sesi wawancara, dan studi dokumentasi. Pada riset ini menggunakan teori Efektivitas milik Sutrisno (2010) memiliki lima indikator dalam menilai efektivitas sebuah program seperti: Pemahaman program, Ketepatan sasaran, Ketepatan waktu, Tercapainya tujuan, Perubahan yang nyata.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan yang di selenggarakan oleh BBPVP Serang belum sepenuhnya efektif terlihat dari penyerapan tenaga kerja yang masih belum maksimal, kurangnya keterlibatan industri dalam penyusunan strategi pelatihan menjadikan rendahnya penyerapan tenaga kerja, keterbatasan durasi jam pelatihan juga menjadikan pelatihan tersebut menjadi kurang maksimal. Namun ada juga faktor pendukung agar strategi tersebut menjadi lebih efektif dalam penyaluran tenaga kerja seperti keterlibatan industri, seperti keterlibatan instruktur, durasi jam pelatihan, dan juga kurikulum yang mengacu pada industri. Penelitian ini juga menekankan bagaimana strategi tersebut dapat berdampak lebih efektif pada peserta pelatihan agar setelah pelatihan terselenggarakan peserta dapat tersalurkan dengan baik.

Kata Kunci: Pengangguran, Efektivitas, Strategi

Abstract

The purpose of this research is to assess the training strategy carried out by BBPVP Serang to maximize the training of prospective workers so that the participants as a whole are ready to be absorbed by the industry. *The Training Strategy* is also an important battle in reducing unemployment in Indonesia, especially in Banten. This research uses qualitative methods using techniques used in obtaining data including observation, interview sessions, and documentation studies. In this research, using the theory of Effectiveness, Sutrisno (2010) has five indicators in assessing the effectiveness of a program such as: Program understanding, Accuracy of targets, Punctuality, Achievement of goals, Real changes. The results of the study show that the training program organized by BBPVP Serang has not been fully effective, as seen from the absorption of labor which is still not optimal, the lack of industry involvement in the preparation of training strategies makes labor absorption low, and the limited duration of training hours also makes the training less efficient. However, there are also supporting factors so that the strategy becomes more effective in distributing labor such as industry involvement, such as instructor involvement, the duration of training hours, and also the curriculum that refers to the industry. This research also emphasizes how these strategies can have a more effective impact on training participants so that after the training is held, participants can be channeled properly.

Keywords: Unemployment, Effectiveness, Strategy

PENDAHULUAN

Fenomena pengangguran merupakan persoalan yang meluas secara global, termasuk di Indonesia yang turut menghadapi tantangan tersebut. Sulitnya untuk mendapat pekerjaan yang tetap adalah salah satu masalah yang sedang dihadapi masyarakat pada masa sekarang. Indonesia saat ini menghadapi tantangan serius dalam sektor ketenagakerjaan. Ketenagakerjaan memegang peranan krusial dalam mendorong pertumbuhan ekonomi, mengingat tenaga kerja merupakan elemen penting dalam proses produksi. Persoalan ketenagakerjaan berkaitan erat dengan tersedianya lapangan kerja serta dinamika pertumbuhan ekonomi nasional. Selain itu, isu ini juga tidak dapat dipisahkan dari problematika pengangguran dan kemiskinan. Pengangguran sendiri merujuk pada individu dalam kelompok usia produktif, yakni 15 hingga 64 tahun, yang memiliki keinginan untuk bekerja namun belum mendapatkan kesempatan kerja yang sesuai (Ardiyanto et. al 2020). Tingkat pengangguran dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain: (1) jumlah lapangan kerja yang tersedia tidak sebanding dengan pertumbuhan jumlah tenaga kerja, (2) ketidaksesuaian dalam struktur sektor pekerjaan, (3) ketimpangan antara permintaan terhadap tenaga kerja terdidik dan ketersediaannya, (4) meningkatnya partisipasi perempuan dalam dunia kerja yang belum sepenuhnya diakomodasi, serta (5) distribusi dan pemanfaatan tenaga kerja yang tidak merata di berbagai wilayah. (Muhdar, 2020).

Berdasarkan temuan yang disampaikan oleh pihak Badan Statistik Indonesia tingkat pengangguran yang tercatat di wilayah Indonesia, perbulan Februari 2025 tercatat sebesar 7, 28 juta jiwa atau setara dengan 4, 76%. Banten menduduki posisi nomer 4 dengan jumlah angka pengangguran sebesar 412.000 atau setara dengan 6,64%, kondisi tersebut situasi ini jelas menjadi perhatian bersama. Secara keseluruhan, angka pengangguran terus mengalami kenaikan seiring dengan bertambahnya jumlah lulusan dari berbagai jenjang pendidikan formal.

Dalam rangka mengatasi pengangguran di Indonesia menteri ketenagakerjaan menerbitkan salah satu kebijakan tersebut dengan dibentuknya balai pelatihan guna menunjang fasilitas pelatihan yang dibutuhkan masyarakat untuk peningkatan kompetensi tenaga kerja salah satu pelatihan tersebut adalah pelatihan vokasi kerjuruan las dan listrik di Balai Besar pelatihan Vokasi dan Produktivitas Serang. Menurut Dr. Payaman dalam Mulyanah dkk (2023) menyatakan bahwa tenaga kerja adalah (man power) yaitu produk yang sudah

atau individu yang tengah menjalankan aktivitas kerja, sedang berupaya memperoleh pekerjaan, maupun yang terlibat dalam bentuk kegiatan produktif lainnya.

Pelatihan Pendidikan vokasi kini mendapat sorotan serius serta menjadi topik diskusi yang menarik di kalangan akademisi dan peneliti internasional, karena dinilai memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan ekonomi dan penguatan daya saing suatu negara (Nurtanto dkk. 2020). Pendidikan vokasi adalah jalur pendidikan yang dirancang khusus untuk mempersiapkan lulusan dengan keterampilanterapan dan kompetensi teknis langsung sesuai kebutuhan dunia industri. (Sukoco et al., 2019). Sementara itu menurut Wenrich (1974) dalam Maulana (2021) menyatakan pendidikan vokasi adalah pendidikan yang mempersiapkan seseorang untuk mampu bekerja dan meniti karir dalam bidang pekerjaannya.

Salah satu aspek krusial yang memengaruhi keberhasilan pelatihan adalah strategi pelatihan itu sendiri. Strategi pelatihan yang efektif melibatkan beberapa elemen penting, seperti melalui pendekatan instruksional yang relevan dan pemanfaatan sarana pembelajaran yang efektif. Peran instruktur yang kompeten, kurikulum yang relevan dengan kebutuhan industri, serta evaluasi yang berkelanjutan untuk menilai keberhasilan pelatihan tersebut. Tanpa strategi pelatihan yang baik, kompetensi yang diharapkan dari peserta pelatihan tidak tercapai dengan maksimal. Menurut Bryson dalam Kurniawan (2005) mengemukakan bahwa “Strategi merupakan salah satu cara untuk membantu organisasi mengatasi lingkungan yang selalu berubah serta membantu organisasi untuk membantu dan memecahkan masalah terpenting yang mereka hadapi. Dengan strategi, organisasi dapat membangun kekuatan dan mengambil keuntungan dari peluang, sembari mengatasi dan meminimalkan kelemahan dan ancaman dari luar”. Menurut Webster New World Dictionary dalam Udaya dkk (2013), strategi merupakan cabang ilmu yang berfokus pada perencanaan dan pengendalian operasi militer berskala luas, dengan tujuan mengatur penempatan pasukan secara optimal agar memperoleh posisi yang menguntungkan sebelum menghadapi konfrontasi dengan pihak lawan.

Meskipun Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Serang telah secara aktif menyelenggarakan berbagai program pelatihan kerja untuk menyiapkan calon tenaga kerja yang kompeten, kenyataannya tingkat penyerapan peserta pelatihan ke dunia industri masih tergolong rendah. Fenomena ini menimbulkan pertanyaan mendasar mengenai sejauh

mana strategi pelatihan yang diterapkan telah efektif dalam menjawab kebutuhan pasar kerja saat ini. Salah satu permasalahan yang mengemuka adalah kurangnya keterlibatan pihak industri dalam penyusunan kurikulum pelatihan, sehingga materi yang disampaikan sering kali tidak sesuai dengan standar dan keterampilan yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Namun meskipun pelatihan ini sudah berlangsung masih banyak alumni pelatihan yang belum mendapatkan pekerjaan. Dengan demikian, studi ini dilakukan guna mengevaluasi efektivitas strategi pelatihan dan bagaimana strategi BBPVP Serang untuk meningkatkan kualitas pelatihan dan menganalisis faktor pendukung yang berdampak efektif yang berdampak langsung pada pelatihan. Penelitian ini menggunakan teori efektivitas milik Sutrisno (2010) dalam karyanya, untuk mencapai suatu program yang efektif harus memenuhi beberapa indikator, diantaranya indikator yang harus dilihat dalam menilai efektivitas dalam pelatihan: pemahaman terhadap suatu program mencakup pelaksanaan yang tepat agar kegiatan dapat berlangsung secara optimal. Oleh karena itu, pemahaman ini sangat penting bagi pihak yang menjadi sasaran program, guna memastikan kelancaran pelaksanaannya. Ketepatan dalam menentukan sasaran juga menjadi faktor krusial, di mana target yang dipilih harus sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan sebelumnya agar pelaksanaan program berjalan secara efisien. Selain itu, efektivitas suatu program sangat dipengaruhi oleh kesesuaian waktu pelaksanaan dengan jadwal yang telah dirancang. Jika tujuan awal dari program berhasil dicapai dan memberikan dampak positif, maka hal tersebut menunjukkan bahwa program tersebut telah dijalankan secara efektif.

Dengan kerangka indikator teori tersebut penelitian ini dapat menilai dan melihat sejauh mana strategi yang digunakan oleh BBPVP Serang dapat menghasilkan pelatihan yang efektif dan maksimal untuk peserta, serta menganalisis faktor pendukung yang dapat berdampak efektif pada peserta pelatihan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Menurut Arikunto (2010), pendekatan deskriptif bertujuan untuk mengkaji secara mendalam situasi, kondisi, atau aspek tertentu yang telah ditentukan sebelumnya, dan hasilnya disajikan dalam

bentuk laporan sistematis. Jenis penelitian ini dipilih karena menggambarkan efektivitas pelatihan, penelitian yang di gunakan adalah studi kasus.

Data di kumpulkan melalui observasi lapangan, wawancara mendalam dan dokumentasi. (Sugiyono 2012) Observasi untuk mengetahui secara langsung kondisi di lapangan, Wawancara di lakukan dengan Instruktur pelatihan kejuruan las dan listrik, alumni pelatihan kejuruan las dan listrik, Koordinator penyelenggara pelatihan, Koordinator peningkatan uji coba program, system dan metode pelatihan vokasi, Koordinator pemberdayaan jejaring pemagangan. Dokumentasi diambil pada saat observasi lapangan dan wawancara lapangan.

Dalam studi ini, digunakan empat metode analisis data untuk mengolah dan menafsirkan informasi yang diperoleh. Analisis data menurut Miles Hubberman dan saldana dalam (Sugiyono 2015) pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Keabsahan informasi diperoleh dengan menerapkan teknik triangulasi. Triangulasi, menurut Wiliam Wiersma 1986 dalam (Sugiyono, 2007) mengatakan triangulasi dalam pengujian kredibilitas diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai waktu. Dengan demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data, dan triangulasi waktu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pemahaman program

Pemahaman program harus disertai pemahaman yang menyeluruh tentang pelaksanaannya, sehingga kegiatan pelatihan dapat dijalankan secara optimal, diterima dengan baik oleh peserta, dan mudah dipahami. Tujuan utamanya adalah agar proses pelatihan di masa mendatang dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien. Berdasarkan temuan penelitian di lapangan, pelatihan yang diberikan kepada masyarakat dikatakan sudah sesuai dengan strategi dan kurikulum yang ada. Namun beberapa siswa mengeluhkan materi pelatihan yang di sampaikan instruktur kurang faham, sebagian dari mereka yang mengeluhkan atas ketidakfahaman materi yang di berikan oleh instruktur yaitu peserta yang belum memiliki *basic* ilmu teknik atau dengan kata lain mereka yang belum lulus dari sekolah atau program studi yang memiliki *basic* ilmu teknik. Pelatihan

yang mereka ikuti belum efektif dikarekan beberapa faktor seperti latar belakang pendidikan juga durasi jam pelatihan

2. Ketepatan sasaran

Agar pelatihan mencapai sasaran secara tepat, diperlukan proses verifikasi langsung terhadap ketersediaan program pelatihan yang akan dijalankan. Setiap pelatihan dapat dievaluasi berdasarkan ketentuan yang berlaku. Apabila pelatihan dinilai efektif dan efisien, maka hal tersebut menandakan bahwa pelaksanaan pelatihan telah sesuai dengan tujuan yang telah dirancang sebelumnya. Berdasarkan penelitian yang peneliti temukan di lapangan bahwa pelatihan penelitian memang sudah sesuai dengan strategi dan sasaran pelatihan. Tepat sasaran dalam pelatihan bukan hanya soal kesesuaian antara peserta dan materi, tetapi menuntut adanya verifikasi langsung terhadap kebutuhan yang ada di lapangan serta ketersediaan program pelatihan yang relevan. Pelatihan yang dikatakan tepat sasaran adalah pelatihan yang dirancang berdasarkan pemetaan kebutuhan riil calon tenaga kerja maupun tuntutan dunia industri. Ini berarti pelatihan harus melewati proses identifikasi yang jelas siapa yang dilatih, apa yang dibutuhkan, dan sejauh mana pelatihan itu menjawab kebutuhan tersebut.

Penilaian terhadap ketepatan sasaran pun tidak cukup hanya dengan asumsi, melainkan harus dibuktikan melalui evaluasi menyeluruh yang mengacu pada standar dan regulasi yang berlaku. Jika suatu pelatihan dapat menunjukkan hasil yang signifikan baik dari segi kompetensi yang meningkat maupun kesiapan kerja lulusan barulah pelatihan tersebut dapat dikatakan efektif dan efisien. Dengan kata lain, keberhasilan pelatihan tidak ditentukan oleh pelaksanaannya semata, tetapi sejauh mana pelatihan itu benar-benar menjangkau kebutuhan strategis yang telah direncanakan sejak awal.

Dapat disimpulkan bahwa memang pelatihan ini menyasar masyarakat yang belum bekerja juga kurikulum yang digunakan sesuai dengan kebutuhan industri. Namun untuk usia diatas 45 tahun pepgram ini kurang tepat sasaran.

3. Ketepatan waktu

Efektivitas pelatihan dapat diukur melalui ketepatan waktu pelaksanaannya, yaitu apabila pelatihan berlangsung sesuai dengan jadwal atau ketentuan waktu yang telah ditetapkan. Semakin tepat pelatihan dilaksanakan sesuai perencanaan, maka semakin tinggi pula tingkat efektivitas pelatihan tersebut dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Berdasarkan penelitian dilapangan, pelatihan yang diberikan kepada masyarakat Pelatihan beum bisa dikatakan dtepat waktu dan tepat sasaran, pelatihan yang sering mengalami penundaan, molor dari jadwal, atau tidak sesuai dengan perencanaan waktu yang telah ditentukan, mencerminkan lemahnya strategi pelatihan dan kurangnya koordinasi antara pihak penyelenggara, instruktur, dan peserta. Ketidaktepatan waktu juga dapat menimbulkan dampak domino seperti berkurangnya partisipasi peserta, terganggunya proses pembelajaran, bahkan kegagalan dalam mencapai tujuan pelatihan secara menyeluruh. Pelatihan dengan durasi jam pelatihan yang singkat kurang efektif, juga penundaan waktu bisa memperlambat untuk mendapatkan pekerjaan. Perubahan jadwal atau waktu pelaksanaan pelatihan dapat memepengaruhi kualitas peserta, juga bisa berdampak lambatnya para peserta dalam mendapatkan pekerjaan

4. Tercapainya tujuan

Indikator keberhasilan suatu pelatihan dapat diukur melalui efektivitas pencapaian tujuan yang telah dirumuskan sebelumnya. Semakin besar manfaat yang dihasilkan dari pelaksanaan pelatihan, maka semakin tinggi pula tingkat keberhasilan tujuan yang dicapai. Proses pencapaian tujuan harus dipahami sebagai rangkaian tahapan yang berkesinambungan. Untuk menjamin tercapainya hasil akhir secara optimal, diperlukan pengaturan bertahap, baik dalam bentuk pencapaian setiap komponen maupun dalam bentuk pengelompokan waktu pelaksanaannya. Keberhasilan tujuan dipengaruhi oleh sejumlah aspek, di antaranya adalah jangka waktu pelaksanaan dan sasaran yang telah ditetapkan secara konkret.

Berdasarkan temuan dilapangan, pelatihan yang diberikan kepada masyarakat di BBPVP Serang dikatakan belum sepenuhnya mencapai tujuan, dikarenakan masih banyak alumni belum tersalurkan atau belum mendapatkan pekerjaan terlebih lagi dinkejuruan las dan listrik. Pelatihan ini diharapkan mampu mendukung pencapaian tujuan yang telah dirancang sebelumnya pihak BBPVP serang berharap alumni pelatihan bisa tersalurkan dengan baik, disimpulkan juga strategi dan metode ajar yang mereka lakukan sudah sesuai dengan kebtuhan industri, namun dalam pelaksanaannya masih kurang efektif dilihat dari penyerapan alumni kedunia kerja atau industri, juga dalam mencari tempat magang itu dilakukan secara mandiri, ini tidak dapat memaksimalkan penyaluran tenaga kerja karena

memang pada dasarnya mereka belum mempunyai pengalaman dalam hal magang dunia industri di bidang mereka.

5. Perubahan yang nyata

Indikator pada perubahan nyata ini Tolak ukur terhadap perubahan yang terjadi secara nyata dapat dilihat dari sejauh mana pelaksanaan mengikuti ketentuan yang telah dirancang sebelumnya dan mampu diterapkan secara efektif. Perubahan yang muncul setelah pelatihan berlangsung menjadi bukti konkret dari penerapan tersebut. Dari hasil tersebut, transformasi yang terjadi dapat diklasifikasikan sebagai perubahan yang bersifat positif maupun negatif.

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan bahwa pelatihan ini memang membawa perubahan yang nyata untuk para peserta pelatihan, dengan mengikuti pelatihan memnambahn skill dan pengalaman para pesrta juga merasa lebih siap lagi untuk bersaing di dunia indusrti, dengan pelatihan ini bisa menambahkan relasi untuk mencari kerja.

Strategi BBPVP Serang dalam meningkatkan kualitas dan efektivitas pelatihan

BBPVP Serang berperan aktif dalam mengembangkan kompetensi dan meningkatkan kesiapan kerja para calon tenaga kerja secara optimal mencakup beberapa aspek metode pengajaran dan pembelajaran, keterlibatan industri pada saat penyusunan strategi pelatihan agar lebih efektif agar bisa dihasilkan pelatihan yang efektif dan maksimal.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara penulis startegi pelatiahn calon teaga kerja dalam meningkat kualitas dan efektivitas di BBPVP Serang dalam membuat strategi BBPVP Serang sudah mengikuti sesuai dengan standar yang sesuai dengan kebutuhan industri. Seperti kurikulum dalam metode ajar juga yang relevan dengan industri, penyesuaian instruktur pelatihan dengan startegi yang sudah ada, kalsifikasi pendidikan dan durasi jam pelatihan. Ketiga aspek tersebut bisa membuat strategi pelatihan menjadi lebih efektif dan juga menambah kualitas kompetensi peserta. Namun pada kenyataan yang peneliti temukan di lapangan dengan hasil wawancara peneliti bersama alumni pelatihan Dalam pelaksanaan pelatihan kejuruan seperti las dan listrik, tidak semua peserta berasal dari latar belakang pendidikan teknik. Sebagian besar justru berasal dari jurusan yang tidak memiliki keterkaitan langsung dengan pelatihan yang diberikan. Hal ini menimbulkan kesenjangan pemahaman yang cukup signifikan. Peserta yang memiliki latar belakang teknik lebih mudah mengikuti materi, sementara peserta dari luar bidang teknik

mengalami kesulitan, baik dalam memahami teori maupun saat praktik. Selain itu, durasi pelatihan juga menjadi sorotan penting. Berdasarkan temuan hasil wawancara, hampir semua peserta menyampaikan keluhan bahwa waktu pelatihan terlalu singkat, sehingga materi tidak dapat dipahami secara utuh. Strategi yang BBPVP buat masih belum efektif di terapkan di peserta, ketidak terlibatan industri saat membuat startegi pelatihan juga menjadi salah satu faktor tidak efektifnya startegi tesrsebut.

Dari hasil termuan tersebut starategi pelatihan yang dirancang BBPVP serang belum spenuhnya optimal dalam menjalankan pelatihan, atau belum sepenuhnya efektif. Kendala utama yang dihadapi berasal dari tiga hal: perbedaan latar belakang pendidikan peserta, durasi pelatihan yang terlalu singkat. Keduanya berdampak langsung pada kualitas pemahaman dan keterampilan yang diperoleh peserta. Dan yang terakhir ketidak terlibatan industri. Untuk itu, perlu adanya evaluasi menyeluruh terhadap metode pelatihan agar strategi yang sudah baik dapat dijalankan secara efektif dan inklusif.

Fakor Strategi yang berdampak secara efektif pada peserta pelatihan

Faktor yang dapat membuat strategi pelatihan calon tenaga kerja berdampak secara efektif adalah faktor internal itu sendiri seperti pemangku kebijakan yaitu pembuat startegi pelatihan itu sendiri juga faktor internal lainnya seperti instruktur juga adapat mempengaruhi strategi pelatihan berdampak kepada peserta pelatihan secara efektif. Selain itu juga durasi atau jam pelatihan juga salah satu faktor yang membuat pelatihan jadi lebih efektif. Secara startegi itu sendiri yang akan membawa dampak efektif atau tidaknya suatu pelatihan. Tak kalah penting juga adalah instruktur pelatihan dimana mereka adalah yang memegang kendali atas pembelajaran kepada peserta secara langsung. Selain faktor internal itu sendiri yang membuat dampak secara efektif adalah fasilitas dan durasi jam pelatihan. Tiga faktor tersebut sangat berpengaruh dalam menentukan efektif atau tidaknya suatu pelatihan. Juga kedua faktor tersebut bisa berdampak terhadap output yang mereka dapatkan setelah mengikuti pelatihan. Pembagain kelas berdasarkan usia juga bisa berpengaruh terhadap keberlangsungan saat pelatihan, jika pembagian kelas di kelompokkan sesuai dengan usia metode ajarnya bisa di bedakan terlebih lagi untuk yang usia diatas 30 tahun. Simulasi, mentoring dan teknologi juga bisa menjadi faktor keberhasilan suatu strategi agar menjadi lebih efektif karena

memang pada dasarnya keterlibatan para pemangku kepentingan juga sangat berpengaruh dalam ke efektifan strategi tersebut.

KESIMPULAN

Secara keseluruhan, strategi pelatihan BBPVP Serang telah disusun dengan arah yang benar dan semangat pelayanan publik yang kuat, namun efektivitasnya belum maksimal akibat kurangnya penyesuaian teknis dalam pelaksanaan, terutama dalam aspek waktu, fasilitas, segmentasi peserta, dan keterlibatan industri secara langsung. Oleh karena itu, dibutuhkan perbaikan menyeluruh dan sistemik agar pelatihan benar-benar menjadi solusi atas persoalan pengangguran dan ketimpangan kompetensi di dunia kerja saat ini. Faktor pendukung agar strategi berdampak secara efektif pada peserta pelatihan pemangku kebijakan ialah perancang strategi pelatihan, seperti instruktur dan sub kordinator uji coba program, sistem dan metode pelatihan dan bidang penyelenggara pelatihan, juga peran koordinator jejaring pemagangan sangat berperan penting dalam strategi tersebut agar peserta bisa terserap dengan baik oleh industri.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriyanto, A., Prasetyo, D., & Khodijah, R. (2020). Angkatan Kerja dan Faktor yang Mempengaruhi Pengangguran. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial, Volume. 11 Nomor 2*.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. PT Rineka Cipta.
- Kurniawan, A., Satispi, E., Gunanto, D. Organizational Effectiveness Of The Procurement Service Section Of South Of Tangerang City. *Jurnal Politico Volume. 21 Nomor.1*
- Maulana, A. (2021). Optimalisasi Pendidikan dan Pelatihan Vokasi di Indonesia. *Jurnal Pembangunan dan Administrasi Publik Volume.5 Nomor.1*
- Muhdar. (2020). Potret Ketenagakerjaan, Pengangguran, dan Kemiskinan di Indonesia: Masalah dan Solusi. *Jurnal Al-Buhuts, Volume 11. Nomor 1*
- Mulayanah, S. A. A. A. S. (2023). Pengaruh modal dan upah terhadap penyerapan tenaga kerja dalam perspektif ekonomi islam studi pada perusahaan properti di kota bandar lampung. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam Volume 1. Nomor 2*
- Nurtanto, M., Sudira, P., Sofyan, H., & Fawaid, M. (2020). Vocational teachers' perceptions and perspectives in the implementation of STEM learning in the 21st century. *TEM Journal, Volume 9 Nomor 4*.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kombinasi(Mixed method)*. Bandung Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi(Mixed method)*. Bandung Alfabeta.
- Sukoco, J. B., Kurniawati, N. I., Werdani, R. E., Studi, P., Perkantoran, A., Vokasi, S., Diponegoro, U., Studi, P., Pemasaran, M., Vokasi, S., Diponegoro, U., Studi, P., Pemasaran, M., Vokasi, S., Diponegoro, U., Studi, P., Perusahaan, M., Vokasi, S., &

- Diponegoro, U. (2019). Pemahaman Pendidikan Vokasi. *Jurnal Pengabdian Vokasi, Volume. 01, Nomor. 01*
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi pertama). Jakarta. Kencana Prenada Media Group.
- Tingkat pengangguran terbuka (tpt) sebesar 4,76 persen. rata – rata upah sebesar 3,09 juta rupiah, diakses dari [Tingkat Pengangguran Terbuka \(TPT\) sebesar 4,76 persen. Rata-rata upah buruh sebesar 3,09 juta rupiah. - Badan Pusat Statistik Indonesia](#), Pada 6 Juni 2024 Jam 23.00 wib.
- Udaya, Dede, Agus Wibowo, dan Agus Purnomo. (2013) *Strategi Perang Semesta: Upaya Bela Negara dalam Perspektif Strategi*. Jakarta. Kencana.