EFEKTIVITAS PROGRAM PELATIHAN BERBASIS KOMPETENSI BAGI MASYARAKAT PENCARI KERJA GUNA MENGURANGI PENGANGGURAN DI KABUPATEN NGANJUK PROVINSI JAWA TIMUR

Putri Riang Ihza Mahzida
NPP. 33.0572
Program Studi Pembangunan Ekonomi Dan Pemberdayaan Masyarakat
Email: putrimahzida06@gmail.com

Pembimbing Skripsi: Kartiwi, S.Sos, M.Si.
Email: kartiwi@ipdn.ac.id

ABSTRACT

Problem Statement (Kesenjangan Penelitian/Research Gap): *Unemployment in Nganjuk Regency remains a serious challenge, marked by a high open unemployment rate, an imbalance between the labor force and job opportunities, and the low quality of job seekers, particularly high school/vocational school graduates.* ***Purpose:*** *The purpose of this study is to determine the effectiveness of the Competency-Based Training Program (PBK) for job seekers to reduce unemployment in Nganjuk Regency.* ***Method:*** *This study used a descriptive qualitative approach with an interpretivist paradigm. Data were collected through participant observation, in-depth interviews with 13 informants selected using purposive sampling, and documentation. Data analysis employed the Miles and Huberman model, encompassing data reduction, data presentation, and conclusion drawing. Program effectiveness was measured using Budiani's (2007) theory, with four dimensions: targeting accuracy, program socialization, goal achievement, and program monitoring.* ***Result:*** *The results of the study indicate that the community-based PBK program and collaboration with companies in Nganjuk Regency have been effective in the dimensions of target accuracy (accurate identification according to hierarchical criteria from the bottom through the RT RW), program socialization (community understanding of the program's goals & benefits, easy access to information from social media and village cadres, and high community participation seen from the enthusiasm of participants during training), and goal achievement (seen from increased skills and workforce absorption). However, the program monitoring dimension has not been optimal due to the lack of specific SOPs. Inhibiting factors include limited budget and infrastructure, mental readiness of participants, and a lack of instructors. Efforts made include submitting proposals for additional training tools, strict selection, pre-employment screening, and psychological contracts.* ***Conclusion:*** *This study concludes that the competency-based training program is quite effective, but needs to strengthen the monitoring system, optimize the budget, and add instructors.*
Keywords: *Effectiveness, Competency-Based Training, Job Seekers, Unemployment.*

ABSTRAK

Permasalahan (Kesenjangan Penelitian/Research Gap): Pengangguran di Kabupaten Nganjuk masih menjadi tantangan serius, ditandai dengan tingginya Tingkat Pengangguran Terbuka, ketidakseimbangan antara angkatan kerja dan kesempatan kerja, serta rendahnya mutu pencari kerja, terutama lulusan SMA/SMK. **Tujuan:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui efektivitas Program Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) bagi masyarakat pencari kerja guna mengurangi

pengangguran di Kabupaten Nganjuk. **Metode:** Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan paradigma interpretivism. Data dikumpulkan melalui observasi partisipatif, wawancara mendalam terhadap 13 informan yang dipilih secara purposive sampling, serta dokumentasi. Analisis data menggunakan model Miles dan Huberman meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Efektivitas program diukur menggunakan Teori Budiani (2007) dengan empat dimensi: ketepatan sasaran, sosialisasi program, pencapaian tujuan, & pemantauan program. **Hasil/Temuan:** Hasil penelitian menunjukkan program PBK berbasis masyarakat dan kerjasama dengan perusahaan di Kabupaten Nganjuk telah efektif pada dimensi ketepatan sasaran (ketepatan identifikasi sesuai kriteria yang berjenjang dari bawah melalui RT/RW), sosialisasi program (pemahaman masyarakat terhadap tujuan & manfaat program, mudahnya akses informasi dari media sosial maupun kader desa, dan tingginya partisipasi masyarakat terlihat dari antusias peserta saat pelatihan), dan pencapaian tujuan (terlihat dari peningkatan keterampilan dan penyerapan tenaga kerja). Namun dimensi pemantauan program belum optimal karena belum adanya SOP khusus. Faktor penghambat meliputi keterbatasan anggaran dan sarana prasarana, kesiapan mental peserta, dan kurangnya jumlah instruktur. Upaya yang dilakukan yaitu pengajuan proposal tambahan alat pelatihan, pre-employment screening (proses verifikasi awal kandidat sekaligus sarana memperkenalkan budaya, nilai, dan ekspektasi perusahaan secara transparan sebelum perekrutan final), dan kontrak psikologis (perjanjian tidak tertulis mengenai kontrak kerja). **Kesimpulan:** Penelitian ini menyimpulkan bahwa program pelatihan berbasis kompetensi cukup efektif, namun perlu penguatan sistem monitoring, optimalisasi anggaran, dan penambahan instruktur khususnya pada pelatihan berbasis masyarakat.
Kata kunci: Efektivitas, Pelatihan Berbasis Kompetensi, Pencari Kerja, Pengangguran.

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pengangguran merupakan masalah yang dihadapi negara maju maupun berkembang karena berdampak pada pembangunan, kesejahteraan, dan stabilitas sosial ekonomi. Pengangguran adalah individu yang termasuk angkatan kerja dan aktif mencari pekerjaan tetapi belum memperoleh pekerjaan yang sesuai (Sukirno, 2006). Kondisi ini dapat menurunkan konsumsi, taraf hidup, serta kesejahteraan masyarakat (Gatiningsih & Sutrisno, 2017). Selain itu, pengangguran yang berkepanjangan berpotensi menimbulkan masalah psikologis, ketidakstabilan sosial, politik, dan menurunkan pendapatan per kapita. Indonesia sebagai negara berkembang juga menghadapi masalah pengangguran seiring tingginya jumlah penduduk. Indonesia merupakan negara dengan jumlah penduduk terbesar keempat di dunia (Sa'idah & Muljanto, 2025). Meskipun laju pertumbuhan penduduk menurun dari 1,38% pada tahun 2015 menjadi 1,09% pada tahun 2025, jumlah penduduk tetap meningkat sekitar 28,85 juta jiwa dalam 10 tahun terakhir. Pertumbuhan penduduk yang besar meningkatkan jumlah angkatan kerja dan memengaruhi Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK). Ketidakseimbangan antara jumlah angkatan kerja dan ketersediaan lapangan pekerjaan menyebabkan tingginya pengangguran.

Data Badan Pusat Statistik (2025) menunjukkan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Indonesia menurun dari 5,32% pada tahun 2023 menjadi 4,85% pada tahun 2025. Namun, Indonesia masih menjadi negara dengan jumlah pengangguran tertinggi di Asia Tenggara menurut Trading Economics. Pada tingkat provinsi, TPT Jawa Timur turun dari 4,19% tahun 2024 menjadi 3,88% tahun 2025, tetapi jumlah pengangguran tetap meningkat karena pertumbuhan penduduk yang tinggi. Provinsi Jawa Timur memiliki jumlah penduduk terbesar kedua di Indonesia setelah Jawa Barat, yaitu 42.089,3 ribu jiwa pada tahun 2025. Tingginya jumlah penduduk meningkatkan kebutuhan lapangan

pekerjaan. Berdasarkan data BPS Provinsi Jawa Timur (2025), Kabupaten Nganjuk memiliki TPT sebesar 3,84% dan berada pada urutan ke-21 dari 38 kabupaten/kota di Jawa Timur. Jumlah angkatan kerja di Kabupaten Nganjuk meningkat dari 627,367 ribu jiwa tahun 2024 menjadi 663,438 ribu jiwa tahun 2025. Jumlah pengangguran juga meningkat dari 24,300 ribu jiwa menjadi 25,489 ribu jiwa meskipun TPT menurun menjadi 3,84% (Statistik & Nganjuk, 2025).

Berdasarkan data pencari kerja tahun 2025, lulusan SLTA sederajat menjadi kelompok pencari kerja terbesar dengan jumlah 7.070 jiwa. Kondisi ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara kompetensi lulusan dengan kebutuhan pasar kerja. Selain itu, penduduk yang bekerja di Kabupaten Nganjuk mayoritas berpendidikan SD ke bawah, yaitu mencapai 38,73 ribu jiwa pada tahun 2025 (Statistik & Nganjuk, 2025). Hal ini menunjukkan rendahnya kualitas tenaga kerja yang tersedia. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, Pemerintah Kabupaten Nganjuk menerbitkan Peraturan Daerah Kabupaten Nganjuk Nomor 10 Tahun 2024 tentang Penyelenggaraan Pelayanan dan Pelindungan Ketenagakerjaan. Salah satu upaya yang dilakukan adalah Program Pelatihan Berbasis Kompetensi melalui Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Nganjuk. Pelatihan berbasis kompetensi merupakan pendekatan pengembangan keterampilan, pengetahuan, dan sikap sesuai kebutuhan pekerjaan tertentu (Malik & Ilma, 2024).

Program pelatihan yang dilaksanakan meliputi pelatihan menjahit dan ecoprint, barbershop, servis sepeda motor, serta pengelasan. Selain itu, terdapat pelatihan berbasis kompetensi yang bekerja sama dengan perusahaan seperti PT. Kharisma Baru Indonesia, PT. Lotus Indah Textil, dan PT. Kertarajasa Raya. Sistem pelatihan ini memungkinkan peserta yang lolos seleksi langsung bekerja di perusahaan tempat pelatihan. Penelitian ini dilakukan karena adanya kesenjangan kontekstual antara penelitian sebelumnya dengan kondisi di Kabupaten Nganjuk. Penelitian terdahulu di Kota Probolinggo, Pekanbaru, Kabupaten Bandung Barat, Kabupaten Gresik, dan Kota Bekasi menunjukkan bahwa program pelatihan berbasis kompetensi efektif meningkatkan keterampilan, membuka usaha baru, dan meningkatkan kualitas tenaga kerja (Mubaroq & Sumarno, 2024; Mulyani & Andry, 2024; Sa'idah & Muljanto, 2025; Malik & Ilma, 2024; Fajar Dharmawan et al., 2022). Namun, Kabupaten Nganjuk memiliki karakteristik berbeda karena merupakan wilayah peralihan dari sektor agraria menuju sektor industri.

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (Research Gap)

Penelitian ini berfokus pada efektivitas Program Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) bagi masyarakat pencari kerja guna mengurangi pengangguran di Kabupaten Nganjuk Provinsi Jawa Timur. Permasalahan yang melatarbelakangi penelitian ini adalah masih tingginya Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Kabupaten Nganjuk sebesar 3,84% pada tahun 2025, meningkatnya jumlah angkatan kerja yang tidak seimbang dengan kesempatan kerja, serta rendahnya mutu pencari kerja khususnya lulusan SMA/SMK yang belum sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Selain itu, jumlah pencari kerja tamatan SLTA sederajat mencapai 7.070 jiwa, menunjukkan adanya ketidaksesuaian kompetensi tenaga kerja dengan kebutuhan industri (BPS Kabupaten Nganjuk, 2025). Kondisi tersebut mendorong Pemerintah Kabupaten Nganjuk melalui Dinas Tenaga Kerja menyelenggarakan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi sebagai upaya meningkatkan keterampilan tenaga kerja dan menekan angka pengangguran.

Beberapa penelitian terdahulu telah membahas pelaksanaan program pelatihan berbasis kompetensi di berbagai daerah. Penelitian Husni Mubaroq dan Edy Sumarno (2024) menyoroti

keberhasilan pelatihan berbasis kompetensi dalam mendorong UMKM baru di Kota Probolinggo. Penelitian Mulyani dan Andry (2024) menunjukkan bahwa pelaksanaan program pelatihan tenaga kerja berbasis kompetensi di Kota Pekanbaru tergolong "cukup terlaksana". Selanjutnya, Sa'idah dan Mujianto (2025) menemukan bahwa program pelatihan berbasis kompetensi di Kabupaten Gresik cukup efektif dalam meningkatkan penyerapan tenaga kerja lokal. Malik dan Ilma (2024) juga menjelaskan bahwa pelatihan berbasis kompetensi berperan penting dalam pengembangan sumber daya manusia di BPVP Bandung Barat, sedangkan Fajar Dharmawan dkk. (2021) menilai program pelatihan di Kota Bekasi layak dilanjutkan meskipun masih terdapat kendala pada monitoring dan keterbatasan instruktur. Namun, sebagian besar penelitian tersebut dilakukan di wilayah perkotaan atau kawasan industri maju yang memiliki karakteristik sosial ekonomi berbeda dengan Kabupaten Nganjuk.

Meskipun berbagai penelitian sebelumnya telah membahas efektivitas maupun pelaksanaan program pelatihan berbasis kompetensi, masih terdapat kesenjangan penelitian (research gap) yang belum banyak dikaji secara khusus, yaitu penelitian mengenai efektivitas Program Pelatihan Berbasis Kompetensi pada daerah peralihan dari sektor agraria menuju sektor industri seperti Kabupaten Nganjuk. Penelitian terdahulu lebih banyak berfokus pada peningkatan UMKM, pengembangan sumber daya manusia, maupun evaluasi program secara umum, sedangkan penelitian ini secara spesifik mengkaji efektivitas program dalam mengurangi pengangguran masyarakat pencari kerja melalui dimensi ketepatan sasaran, sosialisasi program, pencapaian tujuan, dan pemantauan program menggunakan teori Budiani (2007). Selain itu, penelitian ini juga mengidentifikasi faktor penghambat dan upaya pemerintah daerah dalam pelaksanaan program PBK di Kabupaten Nganjuk yang memiliki karakteristik masyarakat lokal agraris dengan tingkat pengangguran dan kualitas tenaga kerja yang berbeda dibandingkan kota-kota besar industri.

1.3 Urgensi Penelitian

Penelitian ini penting dilakukan mengingat permasalahan pengangguran di Kabupaten Nganjuk masih menunjukkan kondisi yang memerlukan perhatian serius, ditandai dengan meningkatnya jumlah angkatan kerja dan jumlah pengangguran setiap tahun, serta tingginya pencari kerja lulusan SMA/SMK yang belum mampu terserap secara optimal di dunia kerja. Program Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) yang diselenggarakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Nganjuk menjadi salah satu upaya strategis pemerintah daerah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar sesuai dengan kebutuhan pasar kerja dan dunia industri. Oleh karena itu, penelitian ini diperlukan untuk memberikan gambaran empiris mengenai efektivitas pelaksanaan program pelatihan berbasis kompetensi dalam mengurangi pengangguran serta mengetahui faktor penghambat dan upaya perbaikannya di Kabupaten Nganjuk.

Penelitian ini juga penting bagi pengembangan keilmuan di bidang pembangunan ekonomi dan pemberdayaan masyarakat, khususnya yang berkaitan dengan efektivitas program ketenagakerjaan berbasis kompetensi di daerah yang sedang mengalami peralihan dari sektor agraria menuju sektor industri. Selain itu, hasil penelitian dapat menjadi dasar evaluasi bagi pemerintah daerah dan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Nganjuk dalam merumuskan kebijakan pelatihan kerja yang lebih tepat sasaran, sesuai kebutuhan industri, dan mampu meningkatkan penyerapan tenaga kerja lokal. Apabila penelitian ini tidak dilakukan, maka pemerintah daerah dan pemangku kebijakan akan mengalami keterbatasan data empiris dalam memahami sejauh mana program pelatihan berbasis kompetensi telah

berjalan efektif dalam menekan angka pengangguran. Akibatnya, pelaksanaan program berisiko tidak tepat sasaran, kurang optimal dalam meningkatkan kompetensi masyarakat pencari kerja, serta tidak mampu menjawab kebutuhan dunia usaha dan industri secara nyata. Kondisi tersebut dapat berdampak pada meningkatnya pengangguran, rendahnya kualitas tenaga kerja lokal, serta kurang optimalnya pembangunan ekonomi daerah di Kabupaten Nganjuk.

1.4. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan efektivitas program pelatihan berbasis kompetensi, pengembangan sumber daya manusia, serta upaya pemerintah dalam mengurangi pengangguran melalui peningkatan keterampilan tenaga kerja. Penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan adanya variasi fokus, metode penelitian, serta pendekatan yang digunakan dalam mengkaji pelatihan kerja berbasis kompetensi. Penelitian Husni Mubaroq dan Edy Sumarno (2024) mengkaji tentang peran Dinas Tenaga Kerja dalam meningkatkan pelatihan kerja berbasis kompetensi guna mendorong UMKM baru bagi masyarakat Kota Probolinggo. Penelitian tersebut menggunakan metode deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang diadakan oleh Dinas Tenaga Kerja mampu meningkatkan kompetensi peserta secara signifikan, namun masih terdapat kendala dalam akses permodalan dan pendampingan usaha yang berkelanjutan.

Selanjutnya, penelitian Aisyah Meillissa Mulyani dan Hendry Andry (2024) membahas pelaksanaan program pelatihan tenaga kerja berbasis kompetensi oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Riau di Kota Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan metode survei deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan program pelatihan berada pada kategori "cukup terlaksana" berdasarkan indikator komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi. Penelitian Makrufatus Sa'idah dan Muhammad Agus Mujianto (2025) meneliti analisis efektivitas pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi bagi calon tenaga kerja lokal di Kabupaten Gresik menggunakan metode kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sekitar 70% sampai 80% lulusan pelatihan telah mendapatkan pekerjaan maupun membuka usaha secara mandiri setelah mengikuti pelatihan berbasis kompetensi.

Kemudian penelitian Rais Rouful Malik dan Robbi Zidni Ilma (2024) mengenai analisa peran pelatihan berbasis kompetensi dalam pengembangan sumber daya manusia di BPVP Bandung Barat menggunakan metode kualitatif. Hasil penelitian menjelaskan bahwa pelatihan berbasis kompetensi memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja, meningkatkan kinerja individu, dan memenuhi kebutuhan masyarakat terhadap tenaga kerja yang kompeten. Penelitian Mochamad Ricky Fajar Dharmawan, Maulana Rifai, dan Dewi Noor Azijah (2021) mengkaji evaluasi program pelatihan tenaga kerja berbasis kompetensi oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi dengan metode kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan dinilai layak untuk dilanjutkan, namun masih terdapat beberapa kendala seperti kurangnya instruktur serta belum optimalnya monitoring dan pendataan peserta pelatihan.

Selain itu, penelitian Malik dan Ilma (2024) juga menunjukkan bahwa pelatihan berbasis kompetensi tidak hanya meningkatkan keterampilan kerja masyarakat, tetapi juga berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas dan kesiapan tenaga kerja dalam menghadapi kebutuhan dunia industri. Penelitian ini memperkuat pentingnya pelatihan kerja sebagai strategi pembangunan sumber daya manusia. Penelitian lainnya oleh Mubaroq dan Sumarno (2024) menegaskan bahwa keberhasilan program pelatihan berbasis kompetensi sangat dipengaruhi oleh kerja sama antara pemerintah, lembaga

pelatihan, dan sektor usaha. Dukungan pendampingan pasca pelatihan menjadi faktor penting agar peserta mampu menerapkan keterampilan yang telah diperoleh.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu tersebut, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dalam mengkaji pelatihan berbasis kompetensi. Penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa program pelatihan berbasis kompetensi mampu meningkatkan keterampilan, produktivitas, dan peluang kerja masyarakat. Namun demikian, masih terdapat berbagai kendala seperti keterbatasan sarana prasarana, kurangnya monitoring, keterbatasan instruktur, dan belum optimalnya pendampingan pasca pelatihan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada fokus penelitian yang lebih menitikberatkan pada efektivitas program pelatihan berbasis kompetensi bagi masyarakat pencari kerja dalam mengurangi pengangguran di Kabupaten Nganjuk Provinsi Jawa Timur dengan menggunakan teori efektivitas program dari Budiani (2007). Penelitian ini juga menyoroti faktor penghambat serta upaya yang dilakukan pemerintah daerah dalam meningkatkan keberhasilan program pelatihan berbasis kompetensi.

1.5. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penelitian ini memiliki kebaruan ilmiah yang berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya, baik dari aspek konteks penelitian, fokus kajian, maupun karakteristik objek penelitian. Pada Penelitian Husni Mubaroq dan Edy Sumarno (2024) mengkaji tentang peran Dinas Tenaga Kerja dalam meningkatkan pelatihan kerja berbasis kompetensi guna mendorong UMKM baru bagi masyarakat Kota Probolinggo. Penelitian tersebut menggunakan metode deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang diadakan oleh Dinas Tenaga Kerja mampu meningkatkan kompetensi peserta secara signifikan, namun masih terdapat kendala dalam akses permodalan dan pendampingan usaha yang berkelanjutan.

Pada penelitian Aisyah Meillissa Mulyani dan Hendry Andry (2024) membahas pelaksanaan program pelatihan tenaga kerja berbasis kompetensi oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Riau di Kota Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan metode survei deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan program pelatihan berada pada kategori “cukup terlaksana” berdasarkan indikator komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi.

Pada penelitian Makrufatus Sa’idah dan Muhammad Agus Mujianto (2025) meneliti analisis efektivitas pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi bagi calon tenaga kerja lokal di Kabupaten Gresik menggunakan metode kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sekitar 70% sampai 80% lulusan pelatihan telah mendapatkan pekerjaan maupun membuka usaha secara mandiri setelah mengikuti pelatihan berbasis kompetensi.

Pada penelitian Rais Rouful Malik dan Robbi Zidni Ilma (2024) mengenai analisa peran pelatihan berbasis kompetensi dalam pengembangan sumber daya manusia di BPVP Bandung Barat menggunakan metode kualitatif. Hasil penelitian menjelaskan bahwa pelatihan berbasis kompetensi memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja, meningkatkan kinerja individu, dan memenuhi kebutuhan masyarakat terhadap tenaga kerja yang kompeten.

Pada Penelitian Mochamad Ricky Fajar Dharmawan, Maulana Rifai, dan Dewi Noor Azijah (2021) mengkaji evaluasi program pelatihan tenaga kerja berbasis kompetensi oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi dengan metode kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan dinilai layak untuk dilanjutkan, namun masih terdapat beberapa kendala seperti kurangnya instruktur serta

belum optimalnya monitoring dan pendataan peserta pelatihan. Selain itu, penelitian Malik dan Ilma (2024) juga menunjukkan bahwa pelatihan berbasis kompetensi tidak hanya meningkatkan keterampilan kerja masyarakat, tetapi juga berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas dan kesiapan tenaga kerja dalam menghadapi kebutuhan dunia industri. Penelitian ini memperkuat pentingnya pelatihan kerja sebagai strategi pembangunan sumber daya manusia. Penelitian lainnya oleh Mubaroq dan Sumarno (2024) menegaskan bahwa keberhasilan program pelatihan berbasis kompetensi sangat dipengaruhi oleh kerja sama antara pemerintah, lembaga pelatihan, dan sektor usaha. Dukungan pendampingan pasca pelatihan menjadi faktor penting agar peserta mampu menerapkan keterampilan yang telah diperoleh.

Penelitian terdahulu umumnya dilakukan di wilayah perkotaan atau daerah industri besar seperti Kota Probolinggo, Kota Pekanbaru, Kabupaten Gresik, Kabupaten Bandung Barat, dan Kota Bekasi yang memiliki karakteristik ekonomi industri yang lebih maju. Sementara itu, penelitian ini dilakukan di Kabupaten Nganjuk yang merupakan daerah peralihan dari sektor agraria menuju sektor industri dengan mayoritas masyarakat lokal non-urban sehingga memiliki karakteristik ketenagakerjaan yang berbeda. Penelitian ini juga secara khusus menyoroti efektivitas Program Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) bagi masyarakat pencari kerja dalam upaya mengurangi pengangguran, bukan hanya sebatas peningkatan kompetensi tenaga kerja ataupun evaluasi pelaksanaan program sebagaimana penelitian sebelumnya. Kebaruan lainnya terletak pada adanya kajian mengenai kerja sama pelatihan antara pemerintah daerah dan perusahaan yang menghubungkan peserta pelatihan langsung dengan peluang kerja setelah pelatihan selesai.

Selain itu, penelitian ini memiliki kebaruan dari segi teori dan pendekatan analisis yang digunakan. Penelitian sebelumnya lebih banyak menggunakan teori pelaksanaan program, evaluasi program, maupun pengembangan sumber daya manusia, sedangkan penelitian ini menggunakan teori efektivitas program dari Budiani (2007) dengan empat indikator utama yaitu ketepatan sasaran program, sosialisasi program, pencapaian tujuan program, dan pemantauan program. Penggunaan teori tersebut memberikan sudut pandang yang lebih komprehensif dalam menilai keberhasilan program pelatihan berbasis kompetensi di Kabupaten Nganjuk. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan paradigma interpretivisme melalui observasi partisipatif, wawancara mendalam, dan dokumentasi sehingga mampu menggambarkan kondisi empiris secara lebih mendalam terkait faktor penghambat dan upaya penyelesaian masalah ketenagakerjaan di daerah penelitian. Dengan demikian, penelitian ini menjadi penelitian baru yang memberikan kontribusi ilmiah dalam pengembangan kebijakan pelatihan kerja berbasis kompetensi pada daerah dengan karakteristik semi-agraris dan tingkat pengangguran yang masih cukup tinggi.

1.6. Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas Program Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) bagi masyarakat pencari kerja guna mengurangi pengangguran di Kabupaten Nganjuk Provinsi Jawa Timur

II. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan paradigma interpretivisme. Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan memahami secara mendalam efektivitas Program Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) bagi masyarakat pencari kerja dalam mengurangi pengangguran

di Kabupaten Nganjuk, tidak hanya dari hasil program, tetapi juga dari proses pelaksanaan, pengalaman peserta, serta hambatan yang terjadi di lapangan. Pendekatan kualitatif deskriptif dinilai tepat karena mampu menggambarkan fenomena sosial secara utuh dan kontekstual melalui interaksi langsung dengan informan penelitian (Sugiyono, 2022). Penelitian ini menggunakan teori efektivitas program dari Budiani (2007) yang meliputi ketepatan sasaran program, sosialisasi program, pencapaian tujuan program, dan pemantauan program sebagai dasar dalam menganalisis efektivitas pelaksanaan PBK di Kabupaten Nganjuk.

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi partisipatif, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Informan penelitian dipilih menggunakan teknik purposive sampling karena dianggap memiliki keterkaitan langsung dengan pelaksanaan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi serta mampu memberikan informasi yang relevan dan mendalam terkait penelitian. Jumlah informan dalam penelitian ini sebanyak 13 orang yang terdiri dari pihak Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Nganjuk, instruktur pelatihan, pihak perusahaan mitra, serta peserta pelatihan atau masyarakat pencari kerja. Informan kunci dalam penelitian ini adalah pihak Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Nganjuk karena memiliki kewenangan utama dalam perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi program pelatihan berbasis kompetensi. Selain itu, pihak Disnaker dianggap paling memahami kondisi ketenagakerjaan serta strategi pemerintah daerah dalam mengurangi pengangguran melalui program pelatihan kerja. Kombinasi informan tersebut dipilih agar penelitian memperoleh gambaran yang utuh dari sisi penyelenggara, pelaksana teknis, hingga penerima manfaat program.

Teknik pengujian keabsahan data dilakukan melalui triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan triangulasi waktu untuk memastikan data yang diperoleh memiliki tingkat kredibilitas yang tinggi. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi dari pihak pemerintah, instruktur, perusahaan, dan peserta pelatihan. Triangulasi teknik dilakukan dengan membandingkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi, sedangkan triangulasi waktu dilakukan melalui pengecekan data pada waktu yang berbeda agar data lebih konsisten. Analisis data menggunakan model Miles dan Huberman yang meliputi reduksi data, penyajian data (data display), dan penarikan kesimpulan/verifikasi (Miles & Huberman, 1992). Penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Nganjuk, Provinsi Jawa Timur, khususnya pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Nganjuk serta beberapa perusahaan mitra pelatihan seperti PT. Kharisma Baru Indonesia, PT. Lotus Indah Textil, dan PT. Kertarajasa Raya. Penelitian dilaksanakan pada bulan awal bulan Januari tahun 2026, dimulai dari tahap persiapan, pengumpulan data lapangan, hingga penyusunan laporan penelitian.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Efektivitas Program Pelatihan Berbasis Kompetensi

Pelatihan yang dilaksanakan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Nganjuk bagi para pencari kerja Kabupaten Nganjuk terdapat dua jenis pelatihan berbasis kompetensi, yaitu pelatihan berbasis kompetensi berbasis masyarakat dan pelatihan berbasis kompetensi yang bekerja sama dengan perusahaan. Pelatihan berbasis masyarakat difokuskan pada pemberdayaan masyarakat melalui peningkatan keterampilan kerja untuk bekerja mandiri maupun berwirausaha. Sedangkan pelatihan berbasis kompetensi yang bekerja sama dengan perusahaan difokuskan pada penyerapan tenaga kerja bagi para pencari kerja di Kabupaten Nganjuk sehingga dapat mengurangi pengangguran lebih cepat

karena peserta hasil pelatihan langsung dapat bekerja di perusahaan yang telah memberikan pelatihan. Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dokumentasi, dan hasil analisis menggunakan Teori Budiani (2007), efektivitas program dianalisis melalui empat dimensi yaitu ketepatan sasaran, sosialisasi program, pencapaian tujuan, dan pemantauan program.

3.1.1 Ketepatan Sasaran Program

Ketepatan sasaran program merupakan indikator untuk mengukur sejauh mana ketepatan peserta program dengan sasaran yang sudah ditentukan sebelumnya. Dalam dimensi ketepatan sasaran program terdapat tiga indikator yaitu kesesuaian sasaran program dengan kebutuhan masyarakat pencari kerja, ketepatan identifikasi sasaran program, dan kecukupan cakupan sasaran program.

1. Kesesuaian sasaran program dengan kebutuhan masyarakat pencari kerja

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Nganjuk, program pelatihan berbasis kompetensi baik berbasis masyarakat maupun bekerja sama dengan perusahaan telah tepat sasaran karena difokuskan pada masyarakat dengan status kemiskinan ekstrem dan masyarakat usia produktif yang membutuhkan pekerjaan. Program juga ditawarkan kepada masyarakat pendaftar kartu kuning (AK-1) sehingga sasaran program benar-benar ditujukan bagi masyarakat pencari kerja dan pengangguran. Jenis pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan pasar kerja di Kabupaten Nganjuk, seperti pelatihan menjahit, service motor, dan las yang sesuai dengan kebutuhan industri dan peluang usaha masyarakat. Berdasarkan hasil analisis, program pelatihan berbasis kompetensi telah tepat sasaran karena mampu menjangkau kelompok masyarakat yang membutuhkan serta memberikan manfaat bagi masyarakat dalam dunia kerja.

Tabel 1.

Jumlah Pencari Kerja Berdasarkan Jumlah Pendaftar Kartu Kuning Yang Ditempatkan Menurut Tingkat Pendidikan Yang Ditamatkan dan Jenis Kelamin Tahun 2025

No.	Tingkat Pendidikan Pencari Kerja	Jumlah Pencari Kerja Yang Ditempatkan Menurut Tingkat Pendidikan Yang Ditamatkan dan Jenis Kelamin		
		Laki-laki (Jiwa)	Perempuan (Jiwa)	Jumlah (Jiwa)
1.	Tidak Tamat SD	0	0	0
2.	SD Sederajat	17	81	98
3.	SLTP Sederajat	77	279	356
4.	SLTA Sederajat	2.721	4.349	7.070
5.	Sarjana Muda	40	88	128
6.	Sarjana	175	405	580
7.	>=S2	5	4	9
Total		3.035	5.206	8.241

Sumber: Badan Pusat Statistik Kabupaten Nganjuk, 2025.

Berdasarkan **Tabel 1** jumlah pencari kerja terbanyak berasal dari lulusan SLTA sederajat sebanyak 7.070 jiwa. Hal ini menunjukkan bahwa program pelatihan berbasis kompetensi diarahkan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat pencari kerja dengan tingkat pendidikan yang dominan di Kabupaten Nganjuk.

2. Ketepatan identifikasi sasaran program

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Nganjuk, proses identifikasi masyarakat sasaran dilakukan secara terstruktur dan berjenjang mulai dari RT/RW, diverifikasi pihak kecamatan, kemudian divalidasi oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Nganjuk. Identifikasi dilakukan dengan memperhatikan kriteria kelompok kemiskinan ekstrem, pencari kerja usia produktif, dan masyarakat terdampak PHK. Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja Pelatihan dan Transmigrasi menunjukkan bahwa proses identifikasi melibatkan masyarakat tingkat bawah melalui usulan RT/RW yang memahami kondisi warganya. Selain itu

dilakukan validasi melalui kartu kuning (AK-1) dan wawancara singkat untuk memastikan motivasi dan komitmen peserta. Berdasarkan hasil analisis, identifikasi sasaran program telah dilakukan secara tepat karena melibatkan masyarakat tingkat bawah serta disesuaikan dengan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya.

Gambar 1.

Mekanisme Identifikasi Masyarakat Sasaran Program



Sumber: Diolah oleh penulis, 2026

Berdasarkan **Gambar 1** mekanisme identifikasi masyarakat sasaran program dilakukan secara berjenjang mulai dari RT/RW, diverifikasi kecamatan, kemudian divalidasi oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Nganjuk sehingga sasaran program lebih tepat dan sesuai kebutuhan masyarakat.

3. Kecukupan cakupan sasaran program

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Nganjuk, kecukupan cakupan program belum mencakup seluruh masyarakat yang telah diidentifikasi karena keterbatasan anggaran dan kapasitas pelatihan. Jumlah masyarakat yang terdata lebih besar dibandingkan kuota yang dapat difasilitasi. Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja Pelatihan dan Transmigrasi menunjukkan bahwa meskipun terdapat keterbatasan anggaran, Dinas Tenaga Kerja tetap berusaha menyediakan beberapa jenis pelatihan sesuai kebutuhan pasar kerja. Namun pelatihan inklusif bagi penyandang disabilitas masih terbatas karena keterbatasan instruktur dan sarana prasarana. Berdasarkan hasil analisis, indikator kecukupan cakupan sasaran program masih belum optimal karena keterbatasan anggaran, instruktur, dan sarana prasarana sehingga mempengaruhi kapasitas jumlah peserta dan jenis pelatihan yang dapat dilaksanakan.

Tabel 2.

Data Jumlah Pendaftar dan Kuota Yang Tersedia Pada Pelatihan Berbasis Kompetensi Tahun 2025

No.	Jenis Pelatihan	Periode 2025	Jumlah Pendaftar	Kuota Tersedia
1.	Menjahit dan Ecoprint (II Gelombang)	Agustus 2025	200	40
2.	Barbershop (II Gelombang)	2025	100	40
3.	Service Sepeda Motor	2025	70	20
4.	Service Sepeda Motor Pelatihan Las	Juli 2025	150	20

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Nganjuk, 2026.

Berdasarkan **Tabel 2** jumlah pendaftar pelatihan jauh lebih besar dibandingkan kuota yang tersedia. Hal ini menunjukkan bahwa minat masyarakat terhadap program pelatihan berbasis kompetensi cukup tinggi, namun keterbatasan anggaran dan kapasitas pelatihan menjadi kendala dalam memenuhi seluruh kebutuhan masyarakat pencari kerja.

3.1.2 Sosialisasi Program

Sosialisasi program merupakan proses komunikasi dan pendekatan partisipatif yang bertujuan untuk menyampaikan informasi, membangun pemahaman bersama, serta menggugah partisipasi aktif masyarakat terhadap suatu program pemberdayaan masyarakat. Pada dimensi sosialisasi program terdapat 3 (tiga) indikator yaitu pemahaman masyarakat terhadap tujuan dan manfaat program, ketersediaan informasi program yang mudah diakses, dan partisipasi masyarakat dalam sosialisasi program. Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dokumentasi, dan hasil analisis tanpa tools, masing-masing indikator dijelaskan sebagai berikut:

1. Pemahaman masyarakat terhadap tujuan dan manfaat program

Berdasarkan hasil wawancara dengan alumni peserta pelatihan berbasis kompetensi baik yang bekerja sama dengan perusahaan maupun berbasis masyarakat, sebagian besar peserta telah memahami tujuan dan manfaat program yang diselenggarakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Nganjuk. Bayu selaku peserta pelatihan di PT. Kharisma Baru Indonesia menyatakan bahwa awalnya ia mengira program tersebut berbayar, namun ternyata gratis dan mendapatkan uang transport serta langsung bekerja di PT. Kharisma Baru Indonesia. Ayu Larasati juga menyatakan bahwa tujuan program adalah untuk mengurangi pengangguran dan kemiskinan ekstrem sehingga memberikan peningkatan pendapatan setelah bekerja di PT. Kharisma Baru Indonesia. Selain itu, Puput Agustina selaku alumni pelatihan berbasis masyarakat menyatakan bahwa program sangat membantu dirinya sebagai tulang punggung keluarga. Berdasarkan hasil analisis, tujuan dan manfaat program telah dipahami oleh masyarakat yaitu untuk mengurangi pengangguran, mengatasi kemiskinan ekstrem, dan memberdayakan masyarakat agar dapat mandiri dalam dunia kerja maupun usaha mandiri.

2. Ketersediaan informasi program yang mudah diakses

Ketersediaan informasi program yang mudah diakses menjadi indikator penting dalam dimensi sosialisasi program. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Nganjuk, strategi penyebaran informasi dilakukan melalui media sosial seperti Instagram, Tiktok, website resmi Disnaker, live Instagram, serta melalui kecamatan yang diteruskan kepada kader desa. Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja Pelatihan dan Transmigrasi juga menyatakan bahwa Instagram dan website resmi Disnaker dimanfaatkan untuk menyampaikan informasi lowongan pekerjaan, pendaftaran AK-1, dan pendaftaran pelatihan. Selain itu, Kepala Seksi Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi menjelaskan bahwa informasi juga disampaikan melalui kader desa agar masyarakat yang tidak memiliki akses media sosial tetap mendapatkan informasi program. Hasil wawancara dengan alumni peserta pelatihan menunjukkan bahwa masyarakat memperoleh informasi program baik melalui kader desa maupun Instagram resmi Disnaker. Berdasarkan hasil analisis, ketersediaan informasi program tergolong mudah diakses karena dapat dijangkau oleh masyarakat yang melek teknologi maupun masyarakat yang kurang memahami teknologi.

Tabel 3.
Sumber Informasi Program Pelatihan Berbasis Kompetensi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Nganjuk

No	Sumber	Nama
1.	Instagram	@disnaker_nganjuk
2.	Tiktok	@disnaker_nganjuk
3.	Website	disnaker.nganjukkab.go.id

4.	Kader Desa	Brosur cetak dan digital

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Nganjuk, 2026.

Berdasarkan **Tabel 3** sumber informasi program pelatihan berbasis kompetensi disampaikan melalui berbagai media seperti Instagram, Tiktok, website resmi, dan kader desa sehingga informasi program mudah diakses oleh seluruh masyarakat sasaran.

3. Partisipasi masyarakat dalam sosialisasi program

Partisipasi masyarakat dalam sosialisasi program merupakan ukuran keterlibatan masyarakat sasaran dalam proses penyampaian informasi, tujuan, dan manfaat program pelatihan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Nganjuk, masyarakat dilibatkan dalam pengambilan keputusan program pelatihan melalui penyebaran Google Form survey minat pelatihan melalui Instagram resmi Disnaker. Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja Pelatihan dan Transmigrasi menyatakan bahwa jenis pelatihan seperti barbershop, service motor, menjahit, dan las dipilih berdasarkan hasil survey minat masyarakat. Selain itu, hasil wawancara dengan peserta pelatihan menunjukkan bahwa antusiasme masyarakat sangat tinggi selama pelatihan berlangsung, terlihat dari peserta yang aktif bertanya, hadir tepat waktu, dan mengikuti pelatihan secara kondusif. Berdasarkan hasil analisis, partisipasi masyarakat dalam sosialisasi program tergolong sangat baik baik pada tahap perencanaan maupun pelaksanaan program pelatihan berbasis kompetensi.

Gambar 2.

Google Form Pendataan Minat Jenis Pelatihan Berbasis Kompetensi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Nganjuk



Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Nganjuk, 2026

Berdasarkan **Gambar 2** Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Nganjuk melibatkan masyarakat dalam menentukan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan melalui Google Form survey minat pelatihan sehingga program yang dijalankan sesuai kebutuhan dan minat masyarakat pencari kerja.

3.1.3 Pencapaian Tujuan Program

Pencapaian tujuan program merupakan sejauh mana suatu program pelatihan berhasil mewujudkan target-target yang telah ditetapkan sejak tahap perencanaan. Dalam konteks pemberdayaan masyarakat, pencapaian tujuan tidak hanya diukur dari angka kehadiran peserta atau nilai ujian semata, melainkan dari perubahan nyata yang terjadi pada individu, kelompok, dan lingkungan sosial mereka. Dalam dimensi ini terdapat tiga indikator yaitu pencapaian tujuan program pelatihan, kualitas lulusan program pelatihan, dan kesempatan kerja bagi lulusan program pelatihan. Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dokumentasi, dan hasil analisis tanpa tools, ketiga indikator dijelaskan sebagai berikut:

1. Pencapaian tujuan program pelatihan

Pencapaian tujuan program pelatihan merupakan tolak ukur keberhasilan program dalam menghasilkan perubahan perilaku, peningkatan pengetahuan, dan keterampilan peserta sesuai target yang telah ditetapkan sebelumnya. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Dinas Tenaga Kerja

Kabupaten Nganjuk, terdapat beberapa faktor penghambat dalam pencapaian tujuan program yaitu peserta yang berhenti di tengah jalan karena alasan domestik, keterbatasan anggaran, dan keterbatasan kuota pelatihan. Untuk mengatasi hambatan tersebut dilakukan penerapan reward & punishment berupa tambahan uang transport dan snack bagi peserta dengan kehadiran penuh serta penggantian peserta yang tidak hadir tanpa keterangan. Selain itu, Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja, Pelatihan, dan Transmigrasi menjelaskan bahwa hambatan lain berasal dari sarana dan prasarana yang usang seperti mesin jahit yang sering mengalami kerusakan. Upaya yang dilakukan adalah mengajukan proposal bantuan alat ke Kemnaker RI sehingga pada tahun 2025 memperoleh bantuan 50 mesin jahit baru.

Kepala Seksi Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi juga menjelaskan bahwa hambatan lain berasal dari ketidaksesuaian antara lulusan dan lowongan kerja. Untuk mengatasi hal tersebut dilakukan pre-employment screening melalui formulir preferensi kerja agar lowongan yang diberikan sesuai minat peserta. Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD PT. Kharisma Baru Indonesia, faktor utama yang menghambat pencapaian tujuan program adalah kesiapan mental peserta yang masih rendah sehingga banyak peserta mengundurkan diri pada awal masa kerja. Untuk mengatasinya perusahaan memberikan masa transisi selama 3 bulan dan menerapkan daftar hitam bagi peserta yang mengundurkan diri tanpa pemberitahuan.

Selain itu, HRD PT. Kertarajasa Raya menyatakan bahwa alumni peserta pelatihan dari Disnaker mudah beradaptasi dengan mesin jahit industri karena sudah memiliki dasar keterampilan menjahit dari pelatihan sebelumnya. Perusahaan juga memberikan spesifikasi teknis mesin dan standar produksi kepada Disnaker agar kurikulum pelatihan dapat disesuaikan dengan kebutuhan industri. Hasil wawancara dengan alumni peserta pelatihan Puput Agustina menunjukkan bahwa program pelatihan mampu meningkatkan keterampilan secara nyata hingga dapat membuka usaha salon potong rambut sendiri. Berdasarkan hasil analisis, faktor penyebab ketidaksesuaian antara hasil dan tujuan program berasal dari faktor internal peserta, keterbatasan infrastruktur dan operasional, serta ketidaksesuaian antara lulusan dan kebutuhan pasar kerja. Namun berbagai upaya yang dilakukan pemerintah daerah dan perusahaan menunjukkan adanya sinergi dalam meningkatkan keberhasilan program pelatihan berbasis kompetensi.

2. Kualitas lulusan program pelatihan

Kualitas lulusan program pelatihan merupakan indikator utama dalam mengukur keberhasilan program pelatihan dalam menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten, siap kerja, dan mampu memberikan kontribusi nyata di dunia kerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja, Pelatihan, dan Transmigrasi Kabupaten Nganjuk, pemerintah daerah tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis peserta tetapi juga memberikan pembinaan psikologis, seminar motivasi kerja, pelatihan etika berpakaian, komunikasi, dan budaya kerja untuk membangun kesiapan mental dan profesionalisme peserta. Hasil wawancara dengan HRD PT. Kertarajasa Raya menunjukkan bahwa lulusan pelatihan Disnaker secara umum memiliki kualitas di atas rata-rata dan memiliki sertifikasi kompetensi dari BNSP yang menjadi nilai tambah dibanding pelamar lain. Namun keseimbangan antara kualitas dan kuantitas produksi masih perlu dilatih lebih lanjut.

Selain itu, HRD PT. Lotus Indah Textile menyatakan bahwa perusahaan lebih menyukai merekrut lulusan Disnaker dibanding lulusan SMK karena kualitas lulusan pelatihan dianggap lebih sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Berdasarkan hasil analisis, kualitas lulusan program pelatihan di Kabupaten Nganjuk tergolong baik dan telah sesuai dengan kebutuhan pasar kerja karena tidak hanya memiliki kemampuan teknis tetapi juga soft skill dan kesiapan mental dalam dunia kerja.

3. Kesempatan kerja bagi lulusan program pelatihan

Kesempatan kerja bagi lulusan program pelatihan merupakan indikator outcome dari seluruh proses pelatihan karena tujuan utama program adalah meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan kesempatan kerja dan pengurangan pengangguran. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja, Pelatihan, dan Transmigrasi Kabupaten Nganjuk, dukungan terhadap kesempatan kerja dilakukan melalui penyelenggaraan Job Fair pada akhir pelatihan, pemberian surat rekomendasi kerja, program magang bersertifikat selama 3 bulan dengan uang saku Rp1,5 juta per bulan, serta penyediaan database lulusan pada website Disnaker yang dapat diakses perusahaan mitra.

Gambar 4.

Informasi Lowongan Kerja Job Fair 2026 dari Disnaker Kabupaten Nganjuk



Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Nganjuk, 2026

Berdasarkan **Gambar 4** Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Nganjuk menyediakan informasi lowongan kerja melalui kegiatan Job Fair sebagai upaya memperluas akses kesempatan kerja bagi lulusan program pelatihan berbasis kompetensi.

Gambar 5.

Website Disnaker Kabupaten Nganjuk terkait Pelayanan



Sumber: Website Disnaker Nganjuk, 2026

Berdasarkan **Gambar 5** website Disnaker Kabupaten Nganjuk digunakan sebagai media pelayanan ketenagakerjaan dan penyediaan database lulusan yang dapat diakses perusahaan untuk kebutuhan tenaga kerja. Selain itu, Kepala Seksi Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi menjelaskan bahwa Disnaker juga memberikan Kartu Pencari Kerja (AK-1) serta informasi lowongan

kerja yang telah terverifikasi kepada lulusan program pelatihan. Dukungan terhadap lulusan yang ingin membuka usaha mandiri juga diberikan terutama pada program pelatihan berbasis masyarakat melalui bantuan peralatan usaha seperti mesin jahit bagi alumni pelatihan menjahit. Namun untuk program pelatihan lainnya bantuan alat belum dapat difasilitasi karena keterbatasan anggaran.

Berdasarkan hasil analisis, kesempatan kerja bagi lulusan program pelatihan di Kabupaten Nganjuk telah diupayakan secara sistematis dan berkelanjutan melalui penempatan kerja, magang, digitalisasi data lulusan, dan dukungan wirausaha. Secara keseluruhan Disnaker Kabupaten Nganjuk telah membangun ekosistem ketenagakerjaan yang terintegrasi mulai dari pelatihan, sertifikasi, penempatan kerja, magang hingga wirausaha sehingga tujuan program dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan mengurangi pengangguran dapat tercapai.

3.1.4 Pemantauan Program

Pemantauan program merupakan dimensi penting dalam mengukur efektivitas program pelatihan berbasis kompetensi. Pemantauan dilakukan sebelum, selama, dan setelah pelatihan untuk memastikan program berjalan efektif, mendeteksi hambatan, dan melakukan perbaikan agar tujuan pengurangan pengangguran tercapai. Dalam dimensi ini terdapat tiga indikator yaitu adanya sistem pemantauan dan evaluasi yang jelas dan terjadwal, tindak lanjut hasil pengawasan terhadap temuan di lapangan, dan frekuensi kegiatan monitoring oleh petugas. Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dokumentasi, dan hasil analisis tanpa tools, indikator tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Adanya sistem pemantauan dan evaluasi yang jelas dan terjadwal

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja, Pelatihan, dan Transmigrasi Kabupaten Nganjuk serta Kepala Seksi Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi, belum terdapat sistem pemantauan dan evaluasi yang terjadwal rutin dan terstruktur. Pemantauan dilakukan secara mandiri dan berdasarkan kebutuhan di lapangan, sedangkan kendala yang ditemukan dijadikan bahan evaluasi program berikutnya. Berdasarkan hasil analisis, sistem monitoring dan evaluasi yang jelas dan terjadwal belum terbentuk sehingga berpotensi menghambat deteksi dini terhadap hambatan program dan pengukuran dampak program terhadap pengurangan pengangguran.

2. Tindak lanjut hasil pengawasan terhadap temuan di lapangan

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Nganjuk, tindak lanjut terhadap temuan di lapangan dilakukan secara cepat. Jika terdapat masalah pada instruktur maka disediakan instruktur pengganti, jika mesin jahit rusak maka dipanggil teknisi, dan jika peserta kesulitan memahami materi maka diberikan remedial teaching. Selain itu, Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja, Pelatihan, dan Transmigrasi menjelaskan bahwa tindak lanjut dilakukan secara bertingkat sesuai jenis masalah, mulai dari 1x24 jam hingga 3x24 jam. Namun belum terdapat SOP khusus terkait tindak lanjut hasil pengawasan. Berdasarkan hasil analisis, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Nganjuk tergolong responsif dalam menindaklanjuti temuan di lapangan meskipun belum memiliki SOP yang terstruktur.

3. Frekuensi kegiatan monitoring oleh petugas

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja, Pelatihan, dan Transmigrasi Kabupaten Nganjuk, monitoring dilakukan setiap hari pada awal pelatihan, kemudian setiap tiga hari sekali, dan setelah satu minggu Kepala Bidang turun langsung ke lokasi pelatihan. Selain itu, Kepala Seksi Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi menjelaskan bahwa monitoring dilakukan 30 menit sebelum dan sesudah pelatihan. Monitoring mencakup peserta, instruktur, sarana prasarana, dan lingkungan pelatihan. Monitoring pasca-pelatihan dilakukan melalui telepon secara acak kepada alumni peserta pelatihan. Berdasarkan hasil analisis, frekuensi monitoring program pelatihan berbasis kompetensi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Nganjuk tergolong tinggi

dan cukup terstruktur terutama pada tahap awal pelatihan sehingga berkontribusi positif terhadap peningkatan kesejahteraan masyarakat pencari kerja dan pengurangan pengangguran di Kabupaten Nganjuk.

3.2. Diskusi Temuan Utama Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Program Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) bagi masyarakat pencari kerja di Kabupaten Nganjuk telah berjalan cukup efektif, khususnya pada dimensi ketepatan sasaran, sosialisasi program, dan pencapaian tujuan program. Program ini mampu meningkatkan keterampilan masyarakat pencari kerja serta mendukung penyerapan tenaga kerja melalui kerja sama dengan perusahaan mitra. Sama halnya dengan temuan penelitian sebelumnya oleh Makrufatus Sa'idah dan Muhammad Agus Mujianto (2025) di Kabupaten Gresik bahwa pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi dinilai cukup efektif karena sebagian besar peserta pelatihan berhasil memperoleh pekerjaan maupun membuka usaha mandiri.

Sama halnya dengan penelitian sebelumnya temuan penelitian ini juga memperkuat hasil penelitian Rais Rouful Malik dan Robbi Zidni Ilma (2024) yang menyatakan bahwa pelatihan berbasis kompetensi memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan memenuhi kebutuhan dunia kerja. Selain itu, tingginya antusiasme masyarakat terhadap program pelatihan di Kabupaten Nganjuk menunjukkan bahwa pelaksanaan sosialisasi program melalui media sosial, kader desa, dan kerja sama pemerintah desa telah berjalan dengan baik sehingga masyarakat lebih mudah memperoleh akses informasi mengenai pelatihan kerja.

Namun demikian, sama halnya dengan penelitian sebelumnya bahwa penelitian ini juga menemukan bahwa dimensi pemantauan program belum berjalan optimal karena belum adanya SOP khusus monitoring dan evaluasi pasca pelatihan. Berbeda dengan temuan penelitian sebelumnya oleh Husni Mubaroq dan Edy Sumarno (2024) yang lebih menitikberatkan hambatan program pada akses permodalan dan pendampingan usaha berkelanjutan, penelitian ini menunjukkan bahwa kendala utama justru terletak pada keterbatasan anggaran, sarana prasarana pelatihan, kurangnya jumlah instruktur, serta kesiapan mental peserta pelatihan.

Sama halnya dengan temuan sebelumnya,temuan ini juga sejalan dengan penelitian Mochamad Ricky Fajar Dharmawan dkk. (2021) di Kota Bekasi yang menyebutkan bahwa kurangnya monitoring program dan keterbatasan instruktur menjadi hambatan dalam pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi. Meskipun demikian, Pemerintah Kabupaten Nganjuk telah melakukan berbagai upaya seperti pengajuan tambahan alat pelatihan, penerapan pre-employment screening, serta kontrak psikologis kepada peserta pelatihan untuk meningkatkan kesiapan kerja peserta. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa efektivitas program pelatihan berbasis kompetensi tidak hanya ditentukan oleh pelaksanaan pelatihan, tetapi juga oleh keberlanjutan monitoring, kesiapan sumber daya, dan dukungan kelembagaan dalam pelaksanaan program.

Sama halnya dengan temuan penelitian sebelumnya yaitu pada penelitian Malik dan Ilma (2024) juga menunjukkan bahwa pelatihan berbasis kompetensi tidak hanya meningkatkan keterampilan kerja masyarakat, tetapi juga berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas dan kesiapan tenaga kerja dalam menghadapi kebutuhan dunia industri. Penelitian ini memperkuat pentingnya pelatihan kerja sebagai strategi pembangunan sumber daya manusia. Sehingga diharapkan penelitian ini tidak hanya untuk mengurangi pengangguran tetapi juga untuk menjadikan masyarakat yang lebih produktif dan bermanfaat bagi dirinya sendiri maupun orang lain.

Temuan utama penelitian ini menunjukkan bahwa Program Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) bagi masyarakat pencari kerja di Kabupaten Nganjuk telah berjalan cukup efektif dalam meningkatkan keterampilan dan kesiapan kerja peserta. Efektivitas program terlihat dari ketepatan sasaran, pelasanaan sosialisasi yang baik, serta tercapainya tujuan program melalui peningkatan peluang kerja peserta. Namun, penelitian ini juga menemukan bahwa aspek monitoring dan evaluasi pasca pelatihan belum optimal akibat belum adanya SOP khusus serta keterbatasan anggaran, sarana prasarana, dan instruktur. Oleh karena itu, penguatan sistem monitoring dan dukungan sumber daya menjadi faktor penting untuk meningkatkan efektivitas program secara berkelanjutan.

3.3. Diskusi Temuan Menarik Lainnya

Penulis menemukan bahwa keberhasilan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi di Kabupaten Nganjuk juga didukung oleh adanya kerja sama antara Dinas Tenaga Kerja dengan perusahaan mitra yang membuka peluang kerja langsung bagi peserta setelah pelatihan. Selain itu, antusiasme masyarakat yang tinggi serta kemudahan akses informasi melalui media sosial dan kader desa menjadi faktor pendukung dalam meningkatkan partisipasi peserta. Namun demikian, terdapat beberapa faktor penghambat seperti keterbatasan anggaran dan sarana prasarana pelatihan, kurangnya jumlah instruktur, serta kesiapan mental peserta yang masih rendah dalam menghadapi dunia kerja.

IV. KESIMPULAN

Penulis menyimpulkan bahwa Program Pelatihan Berbasis Kompetensi bagi masyarakat pencari kerja di Kabupaten Nganjuk Provinsi Jawa Timur telah berjalan cukup efektif dalam mengurangi pengangguran. Efektivitas program terlihat dari ketepatan sasaran peserta pelatihan, sosialisasi program yang berjalan baik, serta tercapainya tujuan program melalui peningkatan keterampilan dan penyerapan tenaga kerja. Program ini juga mampu membantu masyarakat pencari kerja memperoleh kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja. Masih terdapat beberapa hambatan dalam pelaksanaan program, yaitu keterbatasan anggaran dan sarana prasarana, kurangnya jumlah instruktur, serta kesiapan mental peserta pelatihan yang belum optimal. Oleh karena itu, diperlukan penguatan sistem pemantauan program, optimalisasi anggaran, dan penambahan instruktur agar pelaksanaan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi di Kabupaten Nganjuk dapat berjalan lebih optimal dalam mendukung pengurangan pengangguran.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada ruang lingkup penelitian yang hanya dilakukan di Kabupaten Nganjuk dengan jumlah informan terbatas sebanyak 13 orang. Selain itu, penelitian menggunakan pendekatan kualitatif sehingga hasil penelitian lebih berfokus pada kondisi dan pengalaman subjek penelitian pada saat penelitian berlangsung.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Penulis menyarankan agar penelitian selanjutnya dilakukan pada daerah lain atau dengan metode kuantitatif untuk membandingkan efektivitas program pelatihan berbasis kompetensi di berbagai wilayah. Penelitian lanjutan juga dapat meneliti dampak jangka panjang program terhadap penyerapan tenaga kerja dan pengurangan pengangguran.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Nganjuk beserta seluruh pihak yang telah memberikan kesempatan, bantuan, dan dukungan selama pelaksanaan penelitian mengenai efektivitas program pelatihan berbasis kompetensi bagi masyarakat pencari kerja di Kabupaten Nganjuk Provinsi Jawa Timur.

VI. DAFTAR PUSTAKA

Boahin, P., & Hofman, W. H. A. (2013). A disciplinary perspective of competency-based training on the acquisition of employability skills. Journal of Vocational Education & Training, 65(3), 385–401. https://doi.org/10.1080/13636820.2013.834954

Boahin, P., & Hofman, W. H. A. (2014). Perceived effects of competency-based training on the acquisition of professional skills. International Journal of Educational Development, 36, 81–89. https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2013.11.003

Kemper, J., Au Yong Lyn, A., McDonald, P., & Renold, U. (2026). Labor market outcomes of formal vocational education and training: A meta-analysis. Education Economics, 34(2), 267–291. https://doi.org/10.1080/09645292.2025.2579799

Ferraz, C., Franca, M., & Soares, Y. V. (2025). Who benefits from job training programs? Evidence from a high-dosage program in Brazil. Journal of Development Economics, 175, 103476. https://doi.org/10.1016/j.jdeveco.2025.103476

Fajar Dharmawan, M. R., Rifai, M., & Azijah, D. N. (2022). Evaluasi Program Pelatihan Tenaga Kerja Berbasis Kopetensi Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Tahun 2021. Reformasi, 12(1), 19–27. https://doi.org/10.33366/rfr.v12i1.3104

Firdausi, N. I. (2020). Efektivitas Pelatihan Kerja Terhadap Penurunan Pengangguran Di Kota Surabaya. Kaos GL Dergisi, 8(75), 147–154. https://doi.org/10.1016/j.jnc.2020.125798%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.smr.2020.02.002%0Ahttp://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/810049%0Ahttp://doi.wiley.com/10.1002/anie.197505391%0Ahttp://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9780857090409500205%0Ahttp:

Irma, A., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Jurnal Manajemen, 12(Vol 12, No 2 (2020)), 253–258. https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JURNALMANAJEMEN/article/view/7376/1040

Malik, R. R., & Ilma, R. Z. (2024). Analisa Peran Pelatihan Berbasis Kompetensi Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Di BPVP Bandung Barat). Frima: Festival Riset Ilmiah Manajemen & Akutansi, 1(7), 815–821. https://prosidingfrima.digitechuniversity.ac.id/index.php/prosidingfrima/article/view/602

Mubaroq, Husni, and Edy Sumarno. "Peran Disnaker Dalam Meningkatan Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi Guna Mendorong UMKM Baru Bagi Masyarakat Kota Probolinggo." *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah* 4.1 (2024): 554-559. https://doi.org/10.56799/jceki.v4i1.5201

Mulyani, A. M., & Andry, H. (2024). Pelaksanaan Program Pelatihan Tenaga Kerja Berbasis Kompetensi Oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Riau Kota Pekanbaru. Journal of Public Administration Review, 1(1), 258–271. https://journal.uir.ac.id/index.php/jpar/article/view/16675

Sa'idah, M., & Muljanto, M. A. (2025). Analisis Efektivitas Pelaksanaan Pelatihan Berbasis Kompetensi Bagi Calon Tenaga Kerja Lokal di Kabupaten Gresik. Jurnal Ilmiah Tata Sejuta STIA Mataram, 11(1), 103–118. https://doi.org/10.32666/tatasejuta.v11i1.663

Ndraha, Taliziduhu. (2011). Kybernology (Ilmu Pemerintahan Baru). Jakarta: Rineka Cipta.

Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.

Simangunsong, F. (2017). Metodologi Penelitian Pemerintahan Teoritik-Legalistik-Empirik-Inovatif. Alfabeta.

Hutasoit, 1. (2017). Pengantar Ilmu Kependudukan. Bandung:Alfabeta

Gatiningsih, dan Sutrisno, E. (2017). kependudukan dan ketenagakerjaan. sumedang: manajemen pemerintahan IPDN

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sukirno, S. (2006). Makro Ekonomi Modern. PT Raja Grafindo Persada.