

Vol 3 Hal 17 - 26	Jurnal Pendidikan Untuk Semua	Tahun 2019
----------------------	-------------------------------	---------------

PELATIHAN DESAIN GRAFIS UNTUK MEMPEROLEH KESEMPATAN KERJA DI UPT PELATIHAN KERJA SURABAYA

Muhammad Habibi
Rivo Nugroho

Universitas Negeri Surabaya
E-mail: muhammadhabibi2@mhs.unesa.ac.id

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima 12/2018
Disetujui 03/2018
Dipublikasikan 04/2018

Keywords:

Pelatihan Desain Grafis,
Kesempatan Kerja.

Abstrak

Tingginya tenaga kerja yang tidak terserap lapangan pekerjaan mengakibatkan banyaknya pengangguran. Masalah pengangguran tidak dapat tertangani dengan efektif, maka mengakibatkan kesenjangan ekonomi sehingga dapat meningkatkan kecemburuan sosial. Oleh karena itu perlu ditingkatkan langkah pengembangan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan, antara lain melalui pendidikan dan pelatihan kerja. Dengan adanya pelatihan desain grafis, peserta pelatihan diharapkan dapat meningkatkan kompetensi, sikap dan keterampilan guna mendapat kesempatan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi. Data analisis menggunakan Teknik kondensasi data, penyajian data dan verifikasi data. Teknik tersebut digunakan untuk mencari data dalam proses pelatihan desain grafis di UPT Pelatihan Kerja Surabaya. Penelitian ini memiliki tujuan menjelaskan proses upaya meningkatkan kesempatan kerja melalui pelatihan desain grafis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan desain grafis sudah berjalan dengan baik yang didukung oleh upaya maksimalnya tiap tahap dari pelatihan yaitu perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi. Selain itu aspek yang perlu diperhatikan dalam pelatihan desain grafis juga untuk memperoleh kesempatan kerja yaitu informasi kerja, kondisi pelatihan dan kondisi lulusan pelatihan desain grafis. Dalam ketiga tahap itu terdapat peran instruktur, peserta, sarana prasarana, metode pembelajaran dan tujuan yang tepat sasaran. Keberhasilan tersebut terbukti dengan mayoritas lulusan pelatihan desain grafis mendapatkan kesempatan kerja.

Abstract

The high number of workers who are not absorbed by employment causes a lot of unemployment. The problem of unemployment cannot be dealt with effectively, hence resulting in economic inequality so as to increase social jealousy. Therefore, it is necessary to increase the steps of developing the workforce in accordance with development needs, including through education and job training. With the graphic design training, trainees are expected to be able to improve their competencies, attitudes and skills in order to get job opportunities. This study uses a qualitative approach, collecting data using interviews, observation and documentation. Data analysis using data condensation techniques, data presentation and data verification. The technique is used to search for data in the graphic design training process at the Surabaya Job Training. This study aims to explain the process of efforts to increase employment opportunities through graphic design training. The results showed that the implementation of graphic design training had been going well which was supported by the maximum efforts at each stage of the training namely planning, implementation and evaluation. In addition, aspects that need to be considered in graphic design training are also to obtain employment opportunities, namely work information, training conditions and conditions of graphic design training graduates. In all three stages there are roles of instructors, participants, infrastructure, learning methods and goals that are right on target. This success is proven by the majority of graphic design training graduates getting job opportunities.

Alamat Penyunting dan Tata Usaha:

Laboratorium Pendidikan Luar Sekolah
Fakultas Ilmu Pendidikan
Gedung O-1 Lantai 2 Jalan Lidah Wetan Sby Kode Pos 60213
Telp. 031-7532160 Fax. 031-7532112
E-mail: jpus@unesa.ac.id

E- ISSN 2580-8060



Di negara-negara berkembang seperti Indonesia, masalah ketenagakerjaan secara terus menerus menjadi masalah berkepanjangan yang disebabkan oleh ketidakmampuan ekonomi untuk menyerap pertambahan tenaga kerja yang cukup besar dan meningkat cukup tinggi setiap tahunnya. Tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan nasional sehingga diperlukan usaha untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan mengembangkan perannya dalam pembangunan nasional. Dalam rangka pelaksanaan pembangunan nasional untuk meningkatkan produk nasional dan pertumbuhan ekonomi, pemerintah juga harus memperhatikan pertumbuhan lapangan kerja, dikarenakan masih cukup besar jumlah tenaga kerja yang belum memperoleh kesempatan kerja. Pertumbuhan tenaga kerja yang diperkirakan masih tinggi selama era globalisasi disebabkan kemampuan dan keahlian tenaga kerja yang tidak sesuai dengan kebutuhan kerja

Menurut Flippo dalam Tohardi (2002:236) pelatihan merupakan suatu tindakan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan tertentu. Dalam hal ini pemerintah mengupayakan dan mengusahakan untuk menciptakan tenaga-tenaga terampil guna meningkatkan dan mengembangkan sumber daya manusia Indonesia. Pemberian pendidikan dan pelatihan kerja itu ditujukan kepada setiap tenaga kerja baik dari angkatan kerja yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja, sebagaimana yang terdapat dalam Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pemberian bekal pendidikan dan pelatihan kerja kepada calon tenaga kerja dimaksudkan agar calon tenaga kerja tersebut dapat meningkatkan kemampuan sehingga siap untuk memasuki lapangan pekerjaan, sebagaimana menurut Jucius dalam Tohardi (2002:236) tujuan dari pelatihan tidak hanya untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan atau kemampuan, akan tetapi juga untuk meningkatkan bakat. Pemberian bekal untuk meningkatkan kemampuan tenaga kerja dapat melalui jalur pendidikan formal maupun non formal

Fenomena yang terjadi perusahaan pencari tenaga kerja saat ini tidak hanya melihat ijazah pendidikan formal, tetapi juga keterampilan yang merupakan persyaratan lain yang dibutuhkan oleh perusahaan sesuai dengan bidang kerja yang tersedia. Karena salah satu penyebab pengangguran menurut Siagian (2003:24) adalah para pencari kerja tidak memiliki pengetahuan dan atau keterampilan yang diperlukan pengguna tenaga kerja sehingga para pencari pekerjaan tidak dapat diterima karena tidak memenuhi persyaratan perusahaan. Selain itu dengan adanya keterampilan yang dimiliki tenaga kerja menjadi nilai tambah dalam mengukur kemampuan tenaga kerja. Namun selama ini tenaga kerja hanya mengandalkan ijazah pendidikan formal tanpa memiliki kemampuan khusus, sehingga banyak tenaga kerja yang tidak diterima oleh perusahaan-perusahaan pencari kerja. Untuk itu, dalam pemberian latihan kerja segala bentuk program latihan disesuaikan dan dipadukan dengan praktek dunia kerja serta penerapan metode pengajaran yang terdiri dari teori dan praktek secara langsung pada lapangan pekerjaan, sehingga dapat dihasilkan tenaga kerja yang mempunyai kemampuan yang berkualitas dan akhirnya tenaga kerja yang belum bekerja dapat cepat mendapatkan pekerjaan.

Dalam UPT Pelatihan Kerja Surabaya beberapa hal yang terjadi yaitu lulusan mayoritas memperoleh kesempatan kerja terutama pada bidang desain grafis. Desain grafis merupakan aspek yang paling dibutuhkan dalam

usaha kecil sampai usaha besar sekalipun. Hal ini dikarenakan kompetensi dari peserta pelatihan yang mengikuti pelatihan desain grafis meningkat, karena sebelum mengikuti pelatihan mereka minim *skill* dan kompetensi mereka rendah sehingga hal ini berakibat kesempatan kerja. Menurut BPS pada tahun 2017 tingkat pengangguran terbuka di Surabaya mencapai 5,98% sedangkan 2018 naik menjadi 6,12% hal ini salah satunya dikarenakan daya saing kompetensi dalam mencari pekerjaan yang sangat tinggi, hal ini juga berpengaruh pada kota Surabaya sendiri sebagai ibu kota provinsi Jawa Timur sehingga banyak yang mencari kerja di kota Surabaya. Semenjak diadakannya pelatihan di UPT Pelatihan Kerja Surabaya kondisi pengangguran semakin berkurang.

Peserta pelatihan di UPT Pelatihan Kerja Surabaya mayoritas disiplin terhadap waktu dan peraturan, karena didalam pelatihan terdapat perubahan sikap dan pengetahuan, sehingga hal ini merupakan bentuk kesadaran peserta terhadap peraturan yang berlaku di UPT Pelatihan Kerja Surabaya. Lulusan dari UPT Pelatihan Kerja Surabaya terutama di bidang desain grafis mayoritas mendapatkan kesempatan kerja, hal ini dapat dilihat dari data-data peserta yang tahun sebelum-sebelumnya.

Berdasarkan fokus penelitian yang telah diuraikan di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis pelatihan desain grafis di UPT Pelatihan Kerja Surabaya dan mendeskripsikan dan menganalisis upaya mendapatkan kesempatan kerja bagi calon tenaga kerja pada program pelatihan desain grafis di UPT Pelatihan Kerja Surabaya. Pelatihan merupakan salah satu bagian dari pendidikan non formal. Menurut Adikusumo (1986: 57) Pendidikan luar sekolah adalah setiap kesempatan dimana terdapat komunikasi yang teratur dan terarah di luar sekolah, dimana seseorang memperoleh informasi-informasi pengetahuan, latihan ataupun bimbingan sesuai dengan usia dan kebutuhan hidupnya dengan tujuan mengembangkan tingkat keterampilan, sikap-sikap peserta yang efisien dan efektif dalam lingkungan keluarga bahkan masyarakat dan negaranya. Pengertian dari keterangan diatas sesuai dengan Undang-undang RI Nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, pasal 26 ayat 4 pada bukunya Sudjana (2007: 3) menyatakan bahwa lembaga pelatihan merupakan satuan pendidikan non formal disamping satuan pendidikan lainnya yaitu kursus, kelompok belajar, majelis ta'lim, kelompok bermain, taman penitipan anak, pusat kegiatan belajar masyarakat dan satuan pendidikan sejenis.

Pelatihan dalam Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional pasal 26 ayat 1 telah dituliskan bahwa "Pendidikan nonformal diselenggarakan bagi warga masyarakat yang memerlukan layanan pendidikan yang berfungsi sebagai pengganti, penambah, dan pelengkap pendidikan formal dalam rangka mendukung pendidikan sepanjang hayat. Dan satuan yang ada di dalamnya seperti yang dituliskan pada pasal 26 ayat 4 bahwa "Satuan pendidikan non formal terdiri atas lembaga kursus, lembaga pelatihan, kelompok belajar, pusat kegiatan belajar masyarakat, dan majelis taklim, serta satuan pendidikan yang sejenis". Salah satu satuan yang ada didalam Pendidikan Luar Sekolah yakni yang sudah dituliskan diatas yaitu kursus dan pelatihan dan pada pasal 26 ayat 5 bahwa "Kursus dan pelatihan diselenggarakan bagi masyarakat yang memerlukan bekal pengetahuan, keterampilan, kecakapan hidup, dan sikap untuk mengembangkan diri, mengembangkan profesi, bekerja, usaha mandiri, dan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi".

Pelatihan juga merupakan suatu upaya dalam pembangunan nasional dan termasuk dalam pemberdayaan masyarakat, hal ini sesuai dengan jurnal dosen Pendidikan Luar Sekolah yaitu Dr. Widodo M.Pd yang menyatakan bahwa pembangunan sumber daya manusia yang utuh dan

menjamin adanya perubahan yang mengarah pada keadaan yang lebih baik dan sejahtera. beberapa dimensi pembangunan yang harus diperhatikan untuk mencapai kondisi yang demikian. Dimensi “kunci” dalam pembangunan tersebut adalah sumberdaya manusia. Begitu pula dengan pelatihan desain grafis yang berjalan sesuai dengan paradigma pembangunan dan arah modernisasi yang dibutuhkan dalam bidang apa saja.

Menurut Andrew E. Sikula dalam Hasibuan (2003 : 69) pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu. Organisasi atau perusahaan di abad ini dituntut untuk mempunyai keunggulan bersaing dalam hal kualitas produk, service, biaya maupun sumber daya manusia yang profesional.

Untuk mewujudkan hal tersebut manusia memegang peranan penting dan perlu mendapat perhatian dan pengkajian yang lebih mendalam, karena bagaimanapun juga manusialah yang akhirnya menentukan dan memprediksi keberhasilan atau kegagalan suatu kebijakan, strategi maupun langkah-langkah kegiatan operasional yang siap dilaksanakan.

Organisasi atau perusahaan dapat mengambil suatu langkah maupun tindakan untuk mewujudkan suatu sumber daya manusia yang berkompeten dan siap menghadapi tantangan, persaingan dan kendala yang ada di dunia kerja. Pelatihan adalah proses sistematis perubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan operasional (Simamora, 2004 : 345).

Menurut Notoatmodjo (2009 : 26) Pelatihan berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu. Penekanan dalam suatu pelatihan adalah pada tugas yang akan dilaksanakan (*job orientation*).

Menurut Sudjana (2007: 104) Keberhasilan suatu pelatihan lebih banyak dinilai dari segi sejauh mana perubahan perilaku yang diharapkan terjadi pada peserta atau lulusan sebagai hasil dari proses pelatihan. Keberhasilan pelatihan pada umumnya dapat diketahui dalam tujuan pelatihan itu sendiri. Dale S. Beach (1975) dalam Mustofa Kamil (2012: 10-11) mengemukakan, “*The objective of training is to achieve a change in the behavior of those trained*”. Tujuan pelatihan adalah untuk memperoleh perubahan dalam tingkah laku mereka yang dilatih. Sementara itu dikemukakan Edwin B. Flippo, secara rinci tampak bahwa tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seseorang

Melalui pelatihan warga belajar diharapkan menjadi lebih baik dalam hal pengetahuan, keterampilan, maupun sikapnya. Selain itu diharapkan pula setelah selesai pelatihan, warga belajar dapat bekerja secara produktif di tempat kerja mereka masing-masing. Diadakannya pelatihan tentunya mempunyai tujuan tertentu, baik bagi peserta itu sendiri maupun bagi kepentingan organisasi, hal ini perlu diperhatikan karena tujuan tersebut sesungguhnya merupakan landasan penetapan metode pelatihan mana yang akan dipakai, materi yang akan dibahas, pesertanya dan siapa saja tenaga pengajarnya untuk dapat memberi subjek yang bersangkutan. Terlaksananya tujuan dari pelatihan memerlukan dukungan sepenuhnya dari penyelenggara serta peserta itu sendiri. Mereka harus mempunyai kelayakan bahwa pelatihan berguna bagi mereka sehingga mau memanfaatkan kesempatan itu dengan baik.

Pelatihan dilaksanakan dengan harapan memperoleh manfaat daripadanya. Beberapa manfaat tersebut antara lain dikemukakan oleh Robinson, sebagaimana yang dikutip oleh

Marzuki (2010: 176) yaitu pelatihan merupakan alat untuk memperbaiki penampilan kemampuan individu atau kelompok dengan harapan memperbaiki performan organisasi, keterampilan tertentu diajarkan agar para karyawan dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan standar yang diinginkan. Pelatihan juga dapat memperbaiki sikap-sikap terhadap pekerjaan, pimpinan maupun karyawan lain dan memperbaiki standar keselamatan.

Setiap komponen dalam pelaksanaan pelatihan, harus memegang prinsip-prinsip pelatihan dengan baik. Terutama prinsip keseriusan dan kerjasama yang merupakan unsur fundamental dalam pelatihan. Karena tanpa adanya keseriusan dari peserta pelatihan, maka tujuan pelatihan tidak akan pernah tercapai. Dan tanpa adanya kerjasama dari masing-masing komponen, maka pelaksanaan pelatihan tidak dapat berjalan sebagaimana yang sudah direncanakan dan disusun dengan sedemikian rupa. Baik pelaksanaan program, pelatih maupun peserta pelatihan, harus berpartisipasi aktif agar hasil pelatihan yang akan dicapai dapat maksimal.

Menurut Samsudin (2009: 111) ada tiga macam pendekatan pokok dalam pemberian pelatihan, yaitu pendekatan internal, pendekatan eksternal dan pendekatan kemitraan. Pendekatan Internal adalah pendekatan yang digunakan untuk memberikan pelatihan dengan fasilitas dari organisasi. Pendekatan ini meliputi *one on the job training, on the job computer based training, formal group instruction, dan media based instruction*. Pendekatan Eksternal adalah pendekatan yang dilakukan dengan cara mendaftarkan warga belajar pada program atau kegiatan yang diberikan oleh lembaga pemerintah, organisasi profesional dan perusahaan pelatihan swasta. Kemitraan dengan perguruan tinggi memberikan keuntungan kepada perusahaan yang ingin menyelenggarakan pelatihan bagi warga belajar. Perguruan tinggi memiliki tenaga profesional dalam bidang pendidikan dan pelatihan. Perguruan tinggi juga memiliki sumber daya manusia yang profesional dan terlatih sehingga dapat menghemat biaya pelatihan.

Hani Handoko (2000: 110) menyatakan bahwa program-program pelatihan dan pengembangan dirancang untuk meningkatkan prestasi kerja, mengurangi absensi dan perputaran, serta memperbaiki kepuasan kerja. Ada dua kategori pokok dalam metode pelatihan dan pengembangan yaitu metode praktis (*on the job*) teknik-teknik presentasi informasi dan metode-metode simulasi (*off the job training*).

Menurut Noe (2002), evaluasi pelatihan merujuk pada proses mengumpulkan hasil-hasil yang diperlukan untuk menentukan apakah suatu pelatihan efektif atau tidak. Hal ini mengemukakan bahwa bentuk dasar evaluasi pelatihan adalah perbandingan objektif dengan pengaruh-pengaruhnya untuk menjawab pertanyaan seberapa jauh pelatihan telah mencapai tujuannya. Hal senada juga diutarakan oleh Alvarez, Salas dan Garofano (2004) bahwa evaluasi pelatihan adalah teknik pengukuran untuk mengetahui sejauh mana program pelatihan memenuhi tujuan-tujuan yang diinginkan. Jadi, evaluasi pelatihan berfokus pada hasil-hasil pembelajaran yang kemudian hasil tersebut dibandingkan dengan tujuan awal diselenggarakannya program pelatihan. Menurut Mathis dan Jackson (2002:31), bahwa evaluasi pelatihan adalah membandingkan hasil-hasil setelah pelatihan dengan tujuan yang diharapkan para manajer, pelatih serta peserta pelatihan. Jadi berdasarkan teori di atas evaluasi pelatihan adalah suatu proses atas pengumpulan informasi untuk membuat keputusan tentang kegiatan pelatihan untuk menilai keberhasilan program pelatihan, khususnya berkaitan dengan keberhasilan dalam mencapai tujuan pembelajaran.

Secara garis besar, proses evaluasi terbagi menjadi di awal (*pretest*) dan diakhir (*posttest*). *Pretest* merupakan sebuah evaluasi yang diadakan untuk menguji konsep dan

eksekusi yang direncanakan. Sedangkan, *posttest* merupakan evaluasi yang diadakan untuk melihat tercapainya tujuan dan dijadikan sebagai masukan untuk analisis situasi berikutnya. Evaluasi dapat dilakukan di dalam atau diluar ruangan. Evaluasi yang diadakan di dalam ruangan pada umumnya menggunakan metode penelitian laboratorium dan sampel akan dijadikan sebagai kelompok percobaan. Kelemahannya, realisme dari metode ini kurang dapat diterapkan. Sementara, evaluasi yang diadakan di luar ruangan akan menggunakan metode penelitian lapangan dimana kelompok percobaan tetap dibiarkan menikmati kebebasan dari lingkungan sekitar. Realisme dari metode ini lebih dapat diterapkan dalam kehidupan sehari-hari

Menurut Suharsimi Arikunto (2004 : 13) ada dua tujuan evaluasi yaitu tujuan umum dan tujuan khusus. Tujuan umum diarahkan kepada program secara keseluruhan sedangkan tujuan khusus lebih difokuskan pada masing-masing komponen. Implementasi program harus senantiasa di evaluasi untuk melihat sejauh mana program tersebut telah berhasil mencapai maksud pelaksanaan program yang telah ditetapkan sebelumnya. Tanpa adanya evaluasi, program-program yang berjalan tidak akan dapat dilihat efektifitasnya.

Dengan demikian, kebijakan-kebijakan baru sehubungan dengan program itu tidak akan didukung oleh data. Karenanya, evaluasi program bertujuan untuk menyediakan data dan informasi serta rekomendasi bagi pengambil kebijakan (*decision maker*) untuk memutuskan apakah akan melanjutkan, memperbaiki atau menghentikan sebuah program.

Ditinjau dari bentuk-bentuk evaluasi, maka evaluasi bertujuan untuk, evaluasi formatif untuk bertujuan untuk perbaikan dan pengembangan kegiatan yang sedang berjalan, sedang evaluasi sumatif bertujuan untuk pertanggungjawaban, keterangan, seleksi dan lanjutan. Menurut Stufflebeam yang membagi evaluasi kepada *proactive evaluation*, yakni melayani pemegang keputusan, sedangkan *retroactive evaluation* bertujuan untuk keperluan pertanggungjawaban.

Jadi, evaluasi hendaknya bertujuan dalam membantu pengembangan, implementasi, kebutuhan suatu program, perbaikan program, pertanggungjawaban, seleksi, motivasi, menambah pengetahuan dan dukungan dari stakeholders.

Evaluasi peserta pelatihan adalah evaluasi yang bertujuan untuk mengetahui dan mencari informasi mengenai ketercapaian program pelatihan dilihat dari peningkatan kemampuan atau kompetensi peserta. (Moekijat, 1990:9). Evaluasi Kemajuan Peserta merupakan evaluasi yang dilaksanakan untuk mengetahui peningkatan pengetahuan dan keterampilan melalui Pretest dan Post Test. Dari hasil Pretest dan Post Test diketahui bahwa pengetahuan yang mereka miliki dapat lebih dikembangkan dan ditingkatkan melalui keterlibatan mereka dalam mengikuti pelatihan.

Evaluasi setelah pelatihan pada tingkat perilaku dalam pekerjaan sangat penting, karena belum tentu pengetahuan dan pengalaman pembelajaran yang diperoleh dapat diterapkan dalam pekerjaan, tetapi perilaku yang baik dalam pekerjaan merupakan gabungan dari pengetahuan, keterampilan dan sikap. Untuk mengetahui seberapa jauh peserta mengadakan perubahan perilaku dalam pekerjaan setelah mengikuti pelatihan, evaluasi hendaknya dilaksanakan oleh beberapa pihak, antara lain: instansi, instruktur, dan peserta pelatihan.

Bagi sang trainer, evaluasi tidak kalah pentingnya yaitu dapat memberikan *feedback* tentang apakah peserta puas dengan isi program training kedalaman materi training caranya mengajar, caranya membagikan ilmunya dan sebagainya. Bukan hal yang mudah bagi seorang trainer untuk dapat memuaskan seluruh pesertanya, bisa

dibayangkan, jika dalam sebuah kelas pelatihan, jumlah peserta 10, 20, 30 bahkan mungkin 500 peserta, sang trainer dituntut untuk dapat bertindak secara efektif dan efisien agar seluruh materi dapat terserap dan seluruh peserta puas dengan caranya mentransfer seluruh isi materi. Seorang trainer dituntut mampu memainkan peran sebagai seorang trainer, *coach*, guru, fasilitator, entertainer, pendongeng atau bahkan mungkin sebagai pelawak. (Moekijat, 1990:35). Jadi, aspek yang dinilai untuk instruktur atau fasilitator meliputi: Penguasaan atas materi yang diajarkan dan Kemampuan dalam menyajikan materi.

Sumarsono (2003 : 41) memberikan definisi bahwa kesempatan kerja adalah lapangan pekerjaan yang sudah di duduki (*employment*) dan masih lowongan (*vacancy*). Lebih jauh di jelaskan bahwa dalam teori kesempatan kerja di kenal istilah elastisitas pemerintah akan tenaga kerja yang di artikan sebagai persentase perubahan permintaan akan tenaga kerja sehubungan dengan perubahan permintaan akan tenaga kerja yang di sebabkan dengan perubahan satu persen pada tingkat upah.

Menurut Esmara (2011:134), kesempatan kerja dapat diartikan sebagai jumlah penduduk yang bekerja atau orang yang sudah memperoleh pekerjaan, semakin banyak orang yang bekerja semakin luas kesempatan kerja. Sedangkan Sagir (2004:52), memberi pengertian kesempatan kerja sebagai lapangan usaha atau kesempatan kerja yang sudah tersedia untuk bekerja akibat dari suatu kegiatan ekonomi, dengan demikian kesempatan kerja mencakup lapangan pekerjaan yang sudah diisi dan kesempatan kerja juga dapat diartikan sebagai partisipasi dalam pembangunan. Sukirno (2000:68), memberikan pengertian kesempatan kerja sebagai suatu keadaan dimana semua pekerja yang ingin bekerja pada suatu tingkat upah tertentu akan dengan mudah mendapat pekerjaan.

Sesuai dengan teori di atas yang dimaksud dengan kesempatan kerja adalah lapangan pekerjaan atau kesempatan kerja yang tersedia dalam masyarakat. Dapat juga dikatakan kesempatan kerja sebagai lapangan pekerjaan yang sudah diduduki (penggunaan tenaga kerja). Dengan demikian pengertian kesempatan kerja adalah mencakup lapangan pekerjaan yang sudah diisi dan semua lapangan pekerjaan yang masih lowong. Dari lapangan pekerjaan yang masih lowong tersebut (yang mengandung arti adanya kesempatan), kemudian timbul kebutuhan akan tenaga kerja. Kebutuhan tenaga kerja nyata-nyata diperlukan oleh perusahaan/lembaga menerima tenaga kerja pada tingkat upah, posisi, dan syarat kerja tertentu. Data kesempatan kerja secara nyata sulit diperoleh, maka untuk keperluan praktis digunakan pendekatan bahwa jumlah kesempatan kerja didekati melalui banyaknya lapangan kerja yang terisi yang tercermin dari jumlah penduduk yang bekerja. Dapat juga diartikan bahwa kesempatan kerja adalah banyaknya orang yang bekerja pada suatu lapangan pekerjaan atau dengan kata lain sama dengan jumlah orang yang terserap pada berbagai sektor ekonomi.

Menurut Said (2007) gambaran mengenai kesempatan kerja adalah sebagai berikut: "Dengan menggunakan data sensus penduduk, jumlah penduduk yang bekerja biasanya dipandang mencerminkan jumlah kesempatan kerja yang ada. Dalam pengertian ini, kesempatan kerja bukanlah lapangan kerja yang masih terbuka. Walaupun komponen terakhir ini akan menambah kesempatan kerja yang ada dalam waktu yang akan datang. Memang mungkin pada suatu waktu lapangan pekerjaan yang masih terbuka cukup banyak, sementara jumlah pencari kerja (penganggur) banyak pula".

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kesempatan kerja ditunjukkan oleh jumlah orang-orang yang bekerja atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa kesempatan kerja adalah jumlah penduduk yang bekerja dalam asumsi bahwa situasi perekonomian yang

mengalami surplus tenaga kerja, maka kesempatan kerja akan tercermin dalam jumlah prang yang terserap dalam proses kegiatan ekonomi.

Tingginya kesempatan kerja akan berpengaruh terhadap pencapaian ekonomi dari suatu negara. Alasannya, kegiatan ekonomi masyarakat ditunjukkan dengan kinerja produksi masyarakat yang biasanya dicerminkan oleh Produk Domestik Bruto (PDB). Sedangkan untuk daerah adalah Produk Domestik Regional Bruto (PDRB). Secara makro laju pertumbuhan kesempatan kerja dapat dikaitkan dengan laju pertumbuhan ekonomi. Dengan kata lain, laju pertumbuhan ekonomi yang semakin tinggi berarti setiap laju pertumbuhan ekonomi mampu menciptakan kesempatan kerja yang tinggi atau yang lebih luas.

Selanjutnya, yang menjadi faktor dominan dalam pengawasan kesempatan kerja, yaitu sebagai salah satu sasaran pemerataan pembangunan sekaligus berfungsi untuk menciptakan ketahanan nasional serta partisipasi aktif masyarakat umumnya, khususnya generasi muda dan wanita dalam memikul beban, tanggung jawab serta hak untuk menikmati kembali hasil pembangunan. Tidak terlepas dari faktor-faktor dominan yang mempengaruhinya, seperti kondisi ekonomi sosial budaya, politik dan lain-lain.

Masalah lapangan pekerjaan memang merupakan masalah yang berat dan kompleks, bukan hanya saja di Indonesia tetapi juga di banyak negara lain, termasuk negara maju yang dewasa ini bergulat dengan problema serupa. Tidak sedikit sektor swasta maupun pemerintah yang telah tidak mampu lagi menerima tenaga kerja baru. Malah tidak sedikit sektor swasta yang mengurangi tenaga kerjanya (PHK). Keadaan memprihatinkan ini terutama tidak terlepas akibat resesi yang berkepanjangan tetapi suatu kenyataan pula jenis lapangan kerja baru juga semakin bertambah, praktek perkembangan teknologi, spesialisasi maupun globalisasi. Di lain pihak, ada pula bidang-bidang pekerjaan yang tahap demi tahap akan terhapus dari peta lapangan kerja.

Walaupun demikian, bertambahnya jenis dan jumlah lapangan kerja tersebut sering kalah cepat dengan laju pertumbuhan tersebut, inilah yang menjadi penyebab pengangguran. Sebab lainnya, jenis serta jumlah lapangan kerja yang sebenarnya masih terbuka, tidak diisi oleh pencari kerja yang ada, akibatnya kurang kemampuan pihak pencari kerja yang mengisi lowongan tersebut.

Pemecahan masalah kesempatan kerja dapat ditempuh antara lain dengan cara penciptaan lapangan kerja produktif dan perluasan kesempatan kerja yang dilaksanakan dengan mengadakan kegiatan-kegiatan ekonomi diberbagai sektor yang disertai dengan usaha peningkatan produktifitas tenaga kerja yang ada. Salah satu strategi pembangunan tenaga kerja yang berorientasi pada penciptaan lapangan kerja produktif adalah dengan membina perusahaan kecil dan menengah untuk menerapkan teknik produksi yang sifatnya padat karya sehingga dapat membantu proses distribusi pendapatan dan mendukung pertumbuhan ekonomi. Persoalan kesempatan kerja berawal dari tingkat pertumbuhan penduduk. Tingkat pertumbuhan penduduk akan mempengaruhi jumlah usia kerja (tenaga kerja) dan angkatan kerja.

Angkatan kerja adalah bagian dari penduduk yang mampu dan bersedia melakukan pekerjaan. Kata mampu di sini dapat dijelaskan melalui tiga hal : pertama, mampu fisik, yaitu cukup umur dan jasmani cukup kuat dan tidak mempunyai cacat badan yang menghilangkan untuk melakukan pekerjaan. Kedua, mampu mental, yaitu mempunyai mental sehat. Ketiga, mampu secara yuridis, yaitu cukup mampu dan tidak kehilangan kebebasan pribadi untuk memilih pekerjaan yang sesuai dengan keinginannya.

Dengan demikian angkatan kerja adalah bagian dari tenaga kerja yang sesungguhnya terlibat atau berusaha untuk terlibat dari kegiatan produktif. Karena itu yang sudah

bekerja dan belum bekerja tetap berusaha mencari pekerjaan dinamakan angkatan kerja. Angkatan kerja yang mempunyai pekerjaan dan sedang mencari kerja dinamakan pengangguran.

Kesempatan kerja dapat menjadi suatu partisipasi seseorang dalam artian memikul beban pembangunan maupun dalam menerima kembali hasil dari pembangunan tersebut. Menurut BPS (2017) kesempatan kerja dapat dibedakan menjadi dua macam yang diantaranya yaitu Kesempatan Kerja Permanen, Merupakan kesempatan kerja yang memungkinkan orang yang bekerja secara terus menerus sampai pensiun atau sampai tidak lagi mampu untuk bekerja, misalnya seperti seseorang yang bekerja di instansi pemerintahan atau di instansi swasta yang dimana memiliki jaminan sosial hingga tua. Contohnya seperti: PNS, Polri, TNI dan lain-lain. Kesempatan Kerja Temporer Merupakan kesempatan kerja yang memungkinkan orang yang bekerja dalam waktu yang singkat, lalu menganggur dan mencari pekerjaan yang baru lagi. Contohnya seperti: pegawai swasta yang dimana pekerjaannya tergantung pesanan atau pegawai pabrik yang terikat oleh kontrak dengan jangka waktu tertentu untuk bekerja.

Jumlah atau besarnya penduduk pada umumnya dikaitkan dengan pertumbuhan ekonomi suatu negara yang secara kasar mencerminkan kemajuan perekonomian negara tersebut. Jumlah penduduk yang makin besar telah membawa akibat jumlah angkatan kerja yang makin besar pula, ini berarti makin besar pula jumlah orang yang mencari pekerjaan atau yang menganggur.

Maka dengan pembangunan ekonomi diharapkan laju pertumbuhan ekonomi dapat selalu dipertahankan pada tingkat yang lebih tinggi dari tingkat pertumbuhan penduduk, sehingga kegiatan perekonomian akan menjadi lebih luas dan selanjutnya tingkat kesempatan kerja akan bertambah dan memperkecil jumlah orang yang menganggur (Mulyadi, 2000:55).

Sebagai strategi peningkatan kesempatan kerja yang diperlukan antara lain (Ferlini 2009:08) yaitu. Dari sisi persediaan tenaga kerjaseperti Pengendalian jumlah penduduk dalam jangka panjang masih perlu dipertahankan. Pengendalian angkatan kerja dalam jangka pendek melalui peningkatan pendidikan yaitu dibedakan atas peningkatan kuantitas pendidikan (perluasan fasilitas pendidikan, peningkatan kondisi perekonomian keluarga yang mencegah angka putus sekolah dan peningkatan usia sekolah dan wajib belajar 9 tahun) serta peningkatan kualitas pendidikan dan produktivitas tenaga kerja. Pemerataan pembangunan infrastruktur secara merata sehingga dapat mencegah migrasi desa-kota.

Dari sisi kebutuhan tenaga kerja, Perluasan dan penciptaan kesempatan kerja melalui kebijakan makro (seperti penyederhanaan mekanisme investasi, pengembangan sistem pajak yang ramah pengembangan usaha, sistem kredit yang menggerakkan sektor riil), kebijakan regional (melalui pengalokasian anggaran untuk pembangunan infrastruktur yang menyerap tenaga kerja), kebijakan sektoral (di sektor pertanian dapat dilakukan melalui penguatan kelembagaan (koperasi), membentuk kelompok yang terdiri dari beberapa usaha kecil (UKM) dalam pengolahan hasil pertanian, perbaikan teknik usaha tani, hingga pengembangan sistem pengemasan sesuai dengan kebutuhan pasar di luar komunitas, sedangkan di sektor industri melalui penyederhanaan mekanisme investasi, penataan sistem keamanan yang lebih baik, melakukan promosi peluang investasi daerah serta di sektor lainnya melalui sistem regulasi dan perizinan usaha yang lebih sederhana) dan kebijakan khusus (usaha kerajinan dan makanan bagi wanita di perdesaan, TKMT (Tenaga Kerja Muda Terdidik) yaitu program perluasan kesempatan kerja bagi lulusan SLTA ke perdesaan.

Pengembangan sistem *link and match* dan informasi kerja. *Link and Match* adalah kebijakan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia yang dikembangkan untuk relevansi Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) maupun Pelatihan dengan kebutuhan dunia kerja, dunia usaha, serta dunia industri lainnya.

Penelitian yang relevan ada empat, yaitu Hayu Dyah Prawesti (2011) dengan judul "Upaya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dalam Mengatasi pengangguran". Hasil penelitian ini mendeskripsikan upaya Disnakertransos Kabupaten Bantul dalam mengatasi pengangguran melalui penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja. Hambatan-hambatan yang dihadapi dalam mengatasi pengangguran adalah terkait keterbatasan dana anggaran, keterbatasan SDM, kurangnya kesadaran dan kurangnya jiwa berwirausaha dari masyarakat. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul melakukan upaya untuk meminimalisir hambatan-hambatan tersebut dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia sebaikbaiknya. Penelitian tersebut relevan terhadap penelitian ini karena membahas peran pemerintah daerah dalam upaya mengatasi pengangguran dengan mempersiapkan tenaga kerja yang memiliki daya saing di pasar kerja, melalui program penempatan tenaga kerja di daerah, luar daerah, maupun luar negara.

Penelitian yang relevan kedua yaitu Dwi Kurnia Widyastuti (2013) dengan judul "Pelaksanaan Program Pelatihan Keterampilan Instiusional di UPT BLK Kabupaten Sleman". Hasil penelitian ini menunjukkan strategi Pemerintah Kabupaten Sleman melalui UPT BLK Kabupaten Sleman dalam menanggulangi pengangguran melalui penyelenggaraan program pelatihan keterampilan instiusional. Kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan program pelatihan keterampilan instiusional adalah terkait waktu, pelatih (instruktur), fasilitas, serta belum tersedianya SKKNI. UPT BLK Kabupaten Sleman melakukan upaya untuk meminimalisir kendala-kendala tersebut dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia dengan sebaikbaiknya. Penelitian tersebut relevan terhadap penelitian ini karena membahas peran 32 pemerintah daerah dalam upaya menanggulangi pengangguran dengan membekali keterampilan tenaga kerja untuk meningkatkan kualitas SDM, melalui program pelatihan keterampilan instiusional.

Penelitian yg relevan ketiga yaitu Lilis Lisnawati, 2012, UNPAD – Ilmu Administrasi Publik "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai dan Implikasi Pada Promosi Jabatan Di Biro Administrasi Umum Universitas Padjadjaran. Tesis ini mengkaji pengaruh terhadap kinerja pegawai dan implikasinya pada promosi jabatan di Biro Administrasi Umum Universitas Padjadjaran. Selain masalah rendahnya akses pegawai terhadap penguasaan teknologi informasi, kegiatan pelatihan pegawai yang diikuti di Biro Administrasi Umum Universitas Padjadjaran masih dalam konteks pemenuhan tuntutan jabatan. Pelatihan dalam jabatan yang diikuti pegawai belum mencerminkan terbangunnya sinergi yang kuat antar pegawai maupun dengan pimpinan dalam membangun kerjasama untuk saling berbagai pengetahuan dan skill untuk solusi terbaik dalam memberikan pelayanan kepada publik. Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini diarahkan pada hal-hal yang bersifat telaah mendalam atau hubungan kausalitas antara variabel penelitian melalui dimensi-dimensi yang pengetahuan, keterampilan, dan perilaku untuk variabel pelatihan. Sedangkan variabel kinerja terdiri dari dimensi kuantitas, kualitas, keteguhan, inisiatif, penyesuaian, kerjasama. Sedangkan untuk variabel promosi jabatan yaitu dimensi senioritas, kompetensi, secara formal, secara vertical. 13 Metode dalam penelitian ini yaitu metode survey, jenis penelitiannya adalah eksplanatori (explanatory research) yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel yang diteliti dilakukan dalam bentuk survey,

dimana keeratan hubungan antar variabel dapat diukur secara kuantitatif sehingga pengujian hipotesis dapat dilakukan secara statistik, sedangkan teknik analisis statistiknya menggunakan Lisrel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, dan perilaku berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan promosi jabatan, begitu juga dengan kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan di Biro Administrasi Umum Universitas Padjadjaran.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. menurut Riyanto (2007:14) Metode penelitian kualitatif adalah penelitian yang dilaksanakan dalam setting yang bersifat alami atau natural. Menurut Sugiyono (2017: 13) penelitian deskriptif yaitu, penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain.

Penelitian ini dimaksudkan untuk mendeksripsikan dan menganalisis Pelatihan Desain Grafis Untuk Memperoleh Kesempatan Kerja di UPT Pelatihan Kerja Surabaya. Dalam (Riyanto, 2007:109) Metode kualitatif deskriptif adalah metode yang diarahkan untuk memberikan gejala-gejala, fakta-fakta, atau kejadian-kejadian secara sistematis dan akurat, mengenai sifat-sifat populasi atau daerah tertentu.

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana peneliti melakukan penelitian untuk mendapatkan data-data penelitian yang akurat. Lokasi yang diambil dalam penelitian ditentukan dengan sengaja oleh peneliti yang dilakukan di Jl. Dukuh Menanggal III/29 Surabaya.

Subyek penelitian adalah sumber data dimana peneliti dapat memperoleh data yang diperlukan dalam rangka penelitian (Arikunto, 2004:201). Dalam menentukan objek penelitian, peneliti memasuki situasi sosial tertentu, melakukan observasi dan wawancara kepada orang-orang yang dipandang tahu tentang situasi tersebut. Subjek-subjek ini dipilih berdasarkan teknik *snowball sampling* atau menggelinding seperti bola salju. Sugiyono (2017:301) menjelaskan teknik *snowball sampling* adalah teknik penentu sampel dalam penelitian kualitatif yang dilakukan saat peneliti mulai memasuki lapangan dan selama penelitian berlangsung. Caranya yaitu, peneliti memberikan data yang diperlukan; selanjutnya berdasarkan data atau informasi yang diperoleh dari sampel sebelumnya itu, peneliti dapat menetapkan sampel lainnya yang dipertimbangkan akan memberikan data lebih lengkap. Beberapa informan yang terkait dengan fokus penelitian dalam penelitian ini, meliputi kepala seksi pelatihan desain grafis, instruktur pelatihan desain grafis, peserta pelatihan desain grafis dan lulusan pelatihan desain grafis.

Teknik pengumpulan data merupakan langkah pertama yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama peneliti adalah mendapatkan data. Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber dan berbagai cara. Yaitu observasi, Yang dimaksud observasi partisipan adalah proses pengamatan dengan berperan langsung terlibat dengan informan di UPT Pelatihan Kerja Surabaya. Pada saat observasi terjalinlah interaksi sosial yang

intesis antara peneliti dan subyek yang berada didalam. kanchah penelitian menurut Riyanto (2007: 18).

Menurut Nasution (dalam Sugiyono, 2017:226) observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Seperti halnya para ilmuwan dapat bekerja berdasarkan data, yaitu mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi. Hal berbeda dijelaskan Marshall (dalam Sugiyono, 2017:226) yang menyatakan bahwa "*through observation, the researcher learn about behavior and the meaning attached to those behavior*". Melalui observasi, peneliti belajar tentang perilaku, dan makna dari perilaku tersebut.

Wawancara menurut esterberg (dalam sugiyono s, 2017:231) merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan, biografi, dsb. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sektsa, dan lain-lain. Dokumen yang berbentuk karya misalnya karya seni, yang dapat berupa gambar, patung, film dan lain-lain. Studi dokumen merupakan pelengkap dari metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.

Menurut Sugiyono (2017: 244) analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah di pahami oleh diri sendiri dan orang lain. Di pihak lain. Analisis data dilakukan dengan mengorganisasikan data, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan yang dapat diceritakan kepada orang lain. Miles dan Huberman (dalam Sugiyono 2017:246), mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data, yaitu : *data reduction, data display* dan *conclusion drawing/verification*.

Sesuai dengan karakteristik penelitian kualitatif, ada standart khusus yang harus dipenuhi dalam penelitian kualitatif, menurut Lincoln dan Guba (dalam Riyanto 2007:12) setidaknya-tidaknya ada 4 tipe kriteria utama untuk menjamin kebenaran hasil penelitian kualitatif yaitu kredibilitas, dependabilitas, konfirmabilitas dan transferabilitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis data merupakan bagian serangkaian bagaimana peneliti menganalisis data yang ditemukan di lapangan. Data yang diperoleh dilapangan yang berupa hasil dari wawancara, observasi mendalam dan dokumentasi kemudian ditulis dan di deskripsikan dengan penyajian data. Tahap selanjutnya menganalisis data hasil dari lapangan berdasarkan teori yang telah dijabarkan pada bab 2, kemudian digunakan sebagai bahan acuan. Berikut adalah penjelasan analisis data dari hasil penyajian data.

Pelatihan Desain Grafis

Menurut Andrew E. Sikula dalam Hasibuan (2003 : 69) pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu. Seni Grafis yaitu seni gambar dalam dua dimensi pada umumnya mencakup beberapa bentuk kegiatan, seperti menggambar, melukis, dan fotografi. Secara spesifik, cakupan tadi terbatas pada karya yang dicetak atau karya seni yang dibuat untuk diperbanyak melalui proses cetak (Kusrianto,2007:100).

Menurut Faustino Cardoso Gomes (2003: 204), terdapat tiga tahap utama dalam program pelatihan yaitu perencanaan pelatihan, pelaksanaan pelatihan, dan evaluasi pelatihan. Ketiga hal tersebut harus maksimal dalam pelaksanaannya agar pelatihan dapat tercapai tujuannya

Proses pelaksanaan pelatihan di UPT Pelatihan Kerja Surabaya sangat memperhatikan tahapan dari pelatihan, mulai tahap perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi hal ini guna mencapai keberhasilan dari pelatihan itu sendiri, berikut merupakan poin penting yang dilakukan UPT Pelatihan Kerja Surabaya guna meningkatkan kesempatan kerja.

Perencanaan Pelatihan

Menurut Hamzah (2008) perencanaan ialah menyeleksi dan menghubungkan pengetahuan, fakta, imajinasi, dan asumsi untuk masa yang akan datang dengan tujuan memvisualisasi dan memformulasi hasil yang diinginkan, urutan kegiatan yang diperlukan , dan prilaku dalam batas -batas yang dapat diterima yang akan digunakan dalam penyelesaian. Sedangkan perencanaan pelatihan adalah penyusunan suatu rencana pelatihan berdasarkan pendekatan keterpaduan seyogianya mempertimbangkan semua faktor dan komponen – komponen yang ada, supaya dapat dilaksanakan secara efisien dan efektif (Umar, 2000 : 40).

Perencanaan pelatihan dilakukan setiap tahun sesuai dengan kebutuhan pelatihan yang ada. Untuk dapat memperoleh informasi yang diperlukan sebagai bahan rencana, pihak BLK Surabaya selalu menyesuaikan kurikulum dan bahan ajar yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Hal ini dikarenakan tujuan awal pelatihan yaitu mengurangi angka pengangguran sehingga materi yang diberikan sesuai kebutuhan perusahaan dan perkembangan teknologi. Dengan demikian secara langsung pihak BLK Surabaya akan selalu dapat mengetahui kebutuhan pihak ketiga (perusahaan) berkaitan dengan ketrampilan (spesifikasi) yang dibutuhkan oleh pihak ketiga (perusahaan). Di samping itu secara tidak langsung bagi peserta pelatihan akan dapat mengetahui kebutuhan user (perusahaan) berkaitan dengan kompetensi apa yang dibutuhkan dalam perusahaan tersebut. Dalam kegiatan perencanaan pelatihan yang dilakukan oleh BLK Surabaya, peneliti melakukan pendekatan kepada pihak terkait yang ada di BLK Surabaya, yaitu pengelola/penyelenggara, instruktur, maupun peserta pelatihan.

Dalam perencanaan pelatihan desain grafis peranan instruktur sangatlah besar. Kepala seksi pelatihan desain grafis Silvia Indah G dalam perencanaan program dalam usulannya berpedoman pada usulan dari instruktur yang ada. Usulan tersebut dilandasi dengan kemampuan instruktur dalam pelaksanaan program pelatihan di setiap tahunnya. Kepala dan instruktur pelatihan desain grafis di BLK Surabaya sebagai perencana program secara menyeluruh selalu berpedoman pada aturan yang ada yang telah digariskan oleh pemerintah daerah, oleh sebab itu perencanaan ini selalu berorientasi pada manfaat, kebutuhan, dan hasil yang akan dicapai. Kapasitas pelatihan yang ada, dana yang tersedia merupakan salah satu acuan melakukan perencanaan program pelatihan, oleh sebab itu

kunci dalam perencanaan program pelatihan di UPT Balai Latihan Kerja Surabaya berada di pengelola pelatihan yang didalamnya terdapat kepala seksi pelatihan desain grafis dan instruktur pelatihan desain grafis.

b. Pelaksanaan pelatihan

Pelaksanaan merupakan operasionalisasi dari apa yang direncanakan sebelumnya. Dari hasil data di lapangan yang penulis ketengahkan dalam bab sebelumnya menunjukkan bahwa pelaksanaan program pelatihan yang dilakukan oleh BLK Surabaya berjalan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari penyelenggara yaitu BLK itu sendiri yaitu dengan memberikan fasilitas yang ada. Selain itu peran dari instruktur dominan dalam pembelajaran

Peran Instruktur dalam pelatihan erat kaitannya dengan proses pembelajaran (PBM) karena instrukturlah sebagai peran yang dominan dalam pelaksanaan pelatihan. Keberhasilan dalam pelatihan akan ditentukan bagaimana instruktur dalam mengemas dan mengantarkan siswa/peserta pelatihan dalam mengikuti kegiatan pelatihan (proses belajar mengajar).

Model atau metode pelatihan adalah suatu bentuk pelaksanaan pelatihan yang di dalamnya terdapat program pelatihan dan tata cara pelaksanaannya. Penentuan metode pelatihan di BLK Surabaya didasarkan pada tujuan dan sasaran pelatihan keterampilan itu sendiri. Metode pelatihan ini merupakan strategi bagi instruktur dalam menyampaikan materi pelatihan agar penerimaan atau penguasaan materi menjadi lebih efektif dan efisien. Para instruktur menggunakan metode pelatihan campuran untuk menciptakan sumber daya yang berkompeten, mengatasi keragaman background pendidikan dan motivasi mengikuti program pelatihan. Teknik campuran ini digunakan untuk mencapai keefektifan program pelatihan keterampilan. Metode umum penyelenggaraan pelatihan di BLK Sleman adalah 30% teori, dan 70% praktek, sehingga pembelajaran di kelas lebih banyak digunakan untuk praktek kerja

Dalam pelaksanaan proses pembelajaran pelatihan, peserta pelatihan di BLK Surabaya dibimbing oleh Instruktur yang memiliki kompetensi sesuai dengan jurusan/progam pelatihan yang ada. Dalam pelaksanaan pelatihan peserta pelatihan telah melakukan kegiatan sesuai dengan pedoman yang dibuat oleh penyelenggara diantaranya keaktifan dalam proses pembelajaran, motivasi dalam belajar, dan peran serta dalam proses pembelajaran. Melihat kondisi dan latar belakang siswa/peserta tersebut yang pada intinya ingin mendapatkan pekerjaan setelah selesai mengikuti pelatihan, peran serta/keaktifan dalam mengikuti proses pembelajaran sangat tinggi, karena para siswa/peserta menyadari ke depan persaingan mereka sangat berat dalam memasuki pasar kerja, apalagi dengan adanya pasar bebas global yang menuntut keahlian/kompetensi tertentu yang harus dimiliki.

c. Evaluasi Pelatihan

Evaluasi merupakan salah satu fungsi manajemen yang mempunyai peran yang sangat penting, dengan evaluasi inilah akan dapat diketahui apakah pelaksanaan program pelatihan telah sesuai dengan perencanaan sebelumnya atau tidak. Suharsimi Arikunto (2004: 3), mengatakan tujuan evaluasi adalah mengukur ketercapaian program, yaitu mengukur sejauhmana sebuah kebijakan dapat terimplementasikan. Program pelatihan yang telah dilaksanakan oleh BLK Surabaya akan dievaluasi pelaksanaannya, sebagai bahan dalam perencanaan program tahun berikutnya. Sebagaimana diketahui bahwa masalah peningkatan sumber daya manusia bagi penganggur/pencari kerja mutlak diperlukan dalam rangka mengatasi berkurangnya angka pengangguran. Untuk itu program yang dibutuhkan harus benar-benar berorientasi pada kebutuhan pasar kerja/dunia kerja ataupun wirausaha

Sebagaimana tujuan akhir dari pembelajaran/pelatihan adalah untuk memperoleh hasil

belajar/pelatihan sesuai dengan tujuan dari program pelatihan. Untuk dapat mengetahui sejauhmana kemampuan peserta/siswa dalam menyerap materi pelajaran dalam pelatihan yang telah disampaikan oleh instruktur dapat diketahui melalui evaluasi belajar.

Evaluasi hasil belajar adalah keseluruhan kegiatan pengumpulan data dan informasi, pengolahan, penafsiran, dan pertimbangan untuk membuat keputusan tentang tingkat hasil belajar yang dicapai oleh siswa setelah melakukan kegiatan belajar dalam upaya mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan (Hamalik, 2007: 159).

Dalam pelaksanaan evaluasi dari hasil pantauan menunjukkan, bahwa semua instruktur telah melakukan evaluasi dalam proses belajar mengajar sesuai dengan ketentuan yang ada. Untuk dapat mengetahui perkembangan peserta dalam mengikuti proses pembelajaran, maka instruktur harus lebih jeli dan pelaksanaan evaluasi harus benar-benar dilaksanakan dengan baik. Dengan demikian maka akan dapat diketahui kemampuan dan perkembangan peserta dalam mengikuti pelatihan. Melihat domain psikomotorik yang paling menonjol dalam program pelatihan maka evaluasi materi praktek perlu ditingkatkan.

Instrumen dalam evaluasi bagi peserta selama ini disediakan oleh BLK Surabaya Hal ini diharapkan agar pelaksanaan evaluasi ini dapat berjalan dengan baik dan peserta tidak merasa diberi beban. Hasil dari evaluasi tersebut oleh penyelenggara akan digunakan untuk perbaikan dalam pelaksanaan pelatihan berikutnya. Menurut Kepala Seksi pelatihan desain grafis bahwa evaluasi peserta terhadap penyelenggara dan instruktur tersebut sangatlah penting untuk perbaikan model pelatihan berikutnya. Oleh sebab itu pelaksanaan evaluasi tersebut harus benar-benar jujur dan tidak ada rekayasa, namun terkadang sampai saat ini masih ada juga peserta yang masih merasa kurang fair dalam pelaksanaan evaluasi, terbukti masih adanya jawaban yang sama antara peserta pelatihan. Dengan adanya penjelasan dari pihak penyelenggara berkaitan dengan pelaksanaan evaluasi ini, kesadaran peserta semakin nampak, sehingga evaluasi dari peserta sudah mengarah pada evaluasi yang benar dan jujur.

Evaluasi ini dilakukan sebagai penyempurnaan tugas, di mana tahap akhir dalam kerangka tugas pembantuan adalah melaporkan dan mempertanggungjawabkan pelaksanaan program. Hasil akhir merupakan laporan pertanggungjawaban terhadap SK Penyelenggaraan Program. BLK Surabaya telah melaksanakan program tugas pembantuan ini sesuai dengan ketentuan penyelenggaraan hingga kewajibannya untuk melaporkan dan mempertanggungjawabkan pelaksanaannya pada pemerintah pusat telah dilaksanakan dengan cukup baik.

Upaya Mendapatkan Kesempatan Kerja

Sumarsono (2003 : 41) memberikan definisi bahwa kesempatan kerja adalah lapangan pekerjaan yang sudah di duduki dan masih lowongan. Lebih jauh di jelaskan bahwa dalam teori kesempatan kerja di kenal istilah elastisitas pemerintah akan tenaga kerja yang di artikan sebagai persentase perubahan permintaan akan tenaga kerja sehubungan dengan perubahan permintaan akan tenaga kerja yang di sebabkan dengan perubahan satu persen pada tingkat upah. Sesuai dengan teori di atas yang dimaksud dengan kesempatan kerja adalah lapangan pekerjaan atau kesempatan kerja yang tersedia dalam masyarakat. Dapat juga dikatakan kesempatan kerja sebagai lapangan pekerjaan yang sudah diduduki (penggunaan tenaga kerja). Dengan demikian pengertian kesempatan kerja adalah mencakup lapangan perkerjaan yang sudah diisi dan semua lapangan pekerjaan yang masih lowong.

Hilowitz (1982) secara rinci mengungkapkan ukuran relevansi pendidikan/pelatihan dengan kesempatan kerja yang meliputi : informasi lapangan kerja, keadaan pelatihan, dan keadaan lulusan hal tersebut akan dijabarkan pada pembahasan dan analisis berikut.

a. Informasi Lapangan Kerja

Informasi adalah data yang telah diolah menjadi sebuah bentuk yang berarti bagi penerimanya dan bermanfaat dalam pengambilan keputusan saat ini atau saat mendatang (Kadir, 2003:31). Sedangkan kerja menurut Poerwadarminta (2002) adalah mereka yang melakukan suatu pekerjaan dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh pendapatan atau keuntungan dan lamanya bekerja paling sedikit 1 jam yang secara kontiniu dalam seminggu yang lalu. Dengan demikian pekerjaan keluarga tanpa upah yang membantu dalam satu kegiatan ekonomi, dimasukkan sebagai pekerja.

Informasi kerja yang berada di BLK Surabaya sudah transparan, hal ini bisa dilihat dari lulusan yang sudah banyak bekerja di perusahaan atau tempat lain, sehingga tujuan dari pelatihan kerja dapat terpenuhi. Hak ini dapat dilihat dari penyediaan website KIOS 3in1.

b. Keadaan Pelatihan

Secara umum pelaksanaan program pelatihan keterampilan telah menggunakan langkah-langkah penyelenggaraan program pelatihan, sehingga berhasil cukup baik mencapai tujuannya, dan memberikan manfaat pada para lulusan. Lulusan BLK Surabaya juga telah memenuhi unsur-unsur pembentuk kompetensi, hal tersebut dapat dipahami karena selama pelatihan berlangsung, para peserta diberikan pemahaman mengenai pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Beberapa unsur atau elemen dalam penyelenggaraan program pelatihan telah diterapkan dan dilaksanakan sesuai tujuan program, seperti tujuan pelatihan, peserta, materi, metode, media, dan manfaat yang ditimbulkan pasca mengikuti pelatihan. Hal-hal tersebut yang mendukung kelancaran proses pelaksanaan program pelatihan desain grafis. Dalam proses pelatihan tentu saja ketersediaan sarana prasarana dan kelengkapannya juga mempengaruhi proses dan hasil. Moenir (1992) menyatakan bahwa pengertian sarana adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan fasilitas yang berfungsi sebagai alat utama atau pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga dalam rangka kepentingan yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja.

c. Keadaan Lulusan

Setiap pelaksanaan kegiatan diharapkan dapat membawa manfaat, baik untuk individu maupun organisasi. Adanya manfaat bagi individu menjadikan orang termotivasi untuk selalu meningkatkan kualitas sumber dayanya. Penyelenggaraan pelatihan keterampilan ini menimbulkan dampak bagi peserta yang berupa manfaat positif, baik bagi individu yang bersangkutan maupun organisasi penyelenggara pelatihan. Dari hasil wawancara dengan lulusan pelatihan desain grafis UPT Pelatihan Kerja Surabaya dapat diketahui terdapat manfaat positif yang diterima berupa peningkatan pengetahuan, keterampilan, sikap kerja, dan pengalaman menggunakan peralatan kerja, serta mempermudah peserta pelatihan untuk mendapatkan pekerjaan dan berpenghasilan karena telah dibekali pengalaman sesuai bidangnya. Dari fakta UPT Pelatihan Kerja di atas relevan dengan teori dari pengertian Kompetensi menurut Sedarmayanti (2008:126), Kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik.

PENUTUP

Kesimpulan

Hasil analisis dan pembahasan disimpulkan meliputi :

Pelatihan Desain Grafis

Proses pelaksanaan pelatihan desain grafis di UPT Pelatihan Kerja Surabaya merupakan hal vital yang harus optimal dalam pelaksanaannya mulai dari proses perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pelatihan desain grafis. Pada ketiga hal tersebut semua proses dari hal yang perlu disiapkan merupakan faktor pendukung berjalannya sebuah pelatihan karena demi kelancaran pelaksanaan dan keoptimalan tujuan pencapaian dari program pelatihan desain grafis di UPT Pelatihan Kerja Surabaya.

Berdasarkan analisis data dan informasi yang diperoleh peneliti pada BAB IV, proses pelaksanaan pelatihan di UPT Pelatihan Kerja Surabaya sangat memperhatikan tahapan dari pelatihan, mulai tahap perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi hal ini guna mencapai keberhasilan dari pelatihan itu sendiri, berikut merupakan poin penting yang dilakukan UPT Pelatihan Kerja Surabaya guna meningkatkan kesempatan kerja.

Perencanaan pelatihan dilakukan setiap tahun sesuai dengan kebutuhan pelatihan yang ada. Untuk dapat memperoleh informasi yang diperlukan sebagai bahan rencana, pihak BLK Surabaya selalu menyesuaikan kurikulum dan bahan ajar yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Hal ini dikarenakan tujuan awal pelatihan yaitu mengurangi angka pengangguran sehingga materi yang diberikan sesuai kebutuhan perusahaan dan perkembangan teknologi.

Model atau metode pelatihan adalah suatu bentuk pelaksanaan pelatihan yang di dalamnya terdapat program pelatihan dan tata cara pelaksanaannya. Penentuan metode pelatihan di BLK Surabaya didasarkan pada tujuan dan sasaran pelatihan keterampilan itu sendiri. Metode pelatihan ini merupakan strategi bagi instruktur dalam menyampaikan materi pelatihan agar penerimaan atau penguasaan materi menjadi lebih efektif dan efisien. Para instruktur menggunakan metode pelatihan campuran untuk menciptakan sumber daya yang berkompeten, mengatasi keragaman background pendidikan dan motivasi mengikuti program pelatihan. Teknik campuran ini digunakan untuk mencapai keefektifan program pelatihan keterampilan. Metode umum penyelenggaraan pelatihan di BLK Sleman adalah 30% teori, dan 70% praktek, sehingga pembelajaran di kelas lebih banyak digunakan untuk praktek kerja.

Instrumen dalam evaluasi bagi siswa/peserta selama ini disediakan oleh BLK Surabaya Hal ini diharapkan agar pelaksanaan evaluasi ini dapat berjalan dengan baik dan siswa/peserta tidak merasa diberi beban. Hasil dari evaluasi tersebut oleh penyelenggara akan digunakan untuk perbaikan dalam pelaksanaan/penyelenggaraan pelatihan berikutnya

Upaya mendapat Kesempatan Kerja bagi lulusan

Kesempatan kerja adalah lapangan pekerjaan atau kesempatan kerja yang tersedia dalam masyarakat. Upaya UPT Pelatihan Kerja Surabaya dalam mendapatkan kesempatan kerja bagi lulusan pelatihan desain grafis dapat dilihat dari aspek informasi kerja, keadaan pelatihan dan keadaan lulusan.

Transparansi informasi kerja yang berada di BLK Surabaya sudah transparan, hal ini bisa dilihat dari lulusan yang sudah banyak bekerja di perusahaan atau tempat lain, sehingga tujuan dari pelatihan kerja dapat terpenuhi. Hak ini dapat dilihat dari penyediaan website KIOS 3in1.

Selain itu para instruktur sangat memperhatikan peserta, para peserta diberikan pemahaman mengenai pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Beberapa unsur atau elemen dalam penyelenggaraan program pelatihan telah diterapkan dan dilaksanakan sesuai tujuan program, seperti tujuan pelatihan, peserta, materi, metode, media, dan manfaat yang ditimbulkan pasca mengikuti pelatihan. Hal-hal tersebut yang mendukung kelancaran proses pelaksanaan

program pelatihan desain grafis selain itu peralatan serta sarana prasarana yang ada di UPT Pelatihan kerja Surabaya cukup memadai selama proses pelaksanaan pelatihan, mulai dari komputer, print, sablon dan lain sebagainya telah tersedia

Selain itu penyediaan layanan uji kompetensi bagi lulusan pelatihan desain grafis merupakan layanan agar mengetahui kompetensi lulusan yang berada di UPT Pelatihan Kerja Surabaya, maka dari itu pihak BLK sangat mengayomi dalam pelaksanaan pelatihan dan penyaluran menuju dunia kerja dan mendukung peserta untuk mendapatkan kesempatan kerja.

Saran

Saran yang diberikan kepada UPT Pelatihan Kerja Surabaya sesuai dengan hasil yang diteliti oleh peneliti tentang Pelatihan Pembuatan Desain Grafis untuk Memperoleh Kesempatan Kerja di UPT Pelatihan Kerja Surabaya:

1. Pemerintah disarankan untuk lebih giat lagi dalam melakukan sosialisasi pada UPT Pelatihan Kerja untuk membentuk kerjasama dengan industri terutama bidang desain grafis.
2. Bagi Lembaga, seharusnya penambahan durasi waktu pelatihan setiap gelombang agar tujuan dari pelatihan semakin maksimal
3. Bagi instruktur, sebaiknya perlu adanya variasi baru dalam pemilihan metode pembelajaran agar mendorong semangat dan ketertarikan dari peserta pelatihan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Kadir. 2003. *Pengenalan Sistem Informasi*. Yogyakarta: Andi.
- Adikusumo. 1986. *Pendidikan Kemasyarakatan*. Yogyakarta: Pustaka Adikarya.
- Adi Kusrianto. 2007. *Pengantar Desain Komunikasi Visual*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Ahmad Tohardi. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju.
- Alvarez, K., Salas, E., & Garofano, CM. 2004. *An Integrate Model Of Training Evaluation & Effectiveness*. Human Resource Development Review vol 3 no 4 : 385 – 416 (online) (<http://citeseerx.ist.psu.edu>)
- Arikunto, Suharsimi. 2004. *Evaluasi Program Pendidikan Pedoman Teoritis Praktis Bagi Praktisi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- A.S Moenir. 1992. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Badan Pusat Statistik. 2017. (online). (<https://www.bps.go.id>) (diakses pada tanggal 07 februari 2019).
- Depdiknas .2006. Permendiknas No 22 Tahun 2006 Tentang Standar Isi. Jakarta : Depdiknas.
- Esmara. 2011. *Politik Perencanaan Pembangunan, Teori Kebijakan dan Praktek*. Jakarta: Gramedia
- Ferlini. 2009. *Analisis Ketenagakerjaan Dan Strategi Peningkatan Kesempatan Kerja Di Propinsi Sumatera Barat*. Sumatra Barat.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.
- Hamalik, Oemar. 2007. *Kurikulum dan Pembelajaran*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hamzah. 2008. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hilowitz, Beverley. 1982. *Increased Training Relevance with Job Opportunities*. America: Rome's Supremacy p.91. Reverse Spins Patton, the Second Coming of Hannibal. (online) (<https://en.wikipedia.org/wiki/Hannibal>). (diakses pada tanggal 10 Juli 2019)
- Husein, Umar. 2000. *Riset Pemasaran Dan Penilaian Konsumen*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka
- Kamil, Mustofa. 2012. *Model Pendidikan dan Pelatihan*. Bandung: Alfabeta.
- Marzuki, Saleh. 2012. *Pendidikan Non Formal Dimensi dalam Keaksaraan Fungsional, Pelatihan dan Andragogi*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Mathis Robert, Jackson John. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba empat.
- Moekijat. 1990. *Evaluasi Pelatihan Dalam Rangka Peningkatan Produktivitas*. Mandar Maju: Bandung.
- Mulyadi. 2000. *Akuntansi Biaya Edisi 5*. Yogyakarta: Aditya Media.
- Noe . 2002. *Motivation and Work Behavior*. New York: Mc Graw Hill Book Co.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Poerwadarminta, W.J.S. 2002. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Riyanto, Yatim. 2007. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kualitatif dan Kuantitatif*. Surabaya: Unesa University Press.
- Rusli, Said. 2007. *Pengantar Ekonomi Kependudukan*. Jakarta: LP3ES.
- Sedarmayanti. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Sagir, Suharsono. 2004. *Kesempatan Kerja dan Tenaga Kerja*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan
- Samsudin, Sadili. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sudjana, Nana. 2007. *Teknologi Pengajaran*. Bandung: Sinar Baru Algesindo.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sukirno, Sadono. 2000. *Makro Ekonomi Modern*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa.
- Sumarsono, Sonny. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Widodo. 2016. *Model Pemberdayaan Masyarakat Penyandang Cacat Melalui Pelatihan Life Skill dan Pembentukan Inkubator Wirausaha*. Jurnal disajikan dalam Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Non Formal dan Informal (UNY). Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Non Formal dan Informal, Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta, 19 April 2016.