



Pekerjaan Layak dalam Praktik: Evaluasi Program Ketenagakerjaan di Kecamatan Semampir Kota Surabaya Tahun 2026

Annisa Aulia Rahmah¹, Naflah Hekshala Purwanto², Vaneza Ayu Dwi Kirana³, Amanda Adzkiyah⁴, Mahesa Prawira⁵, Tauran⁶, Wilda Sumarsyah⁷

Universitas Negeri Surabaya, Indonesia¹⁻⁷

Email Korespondensi : 24040674158@mhs.unesa.ac.id¹, 24040674134@mhs.unesa.ac.id², 24040674128@mhs.unesa.ac.id³, 24040674160@mhs.unesa.ac.id⁴, 24040674153@mhs.unesa.ac.id⁵, wildasumarsyah@unesa.ac.id⁶, tauran@unesa.ac.id⁷

Article received: 01 Januari 2026, Review process: 12 Januari 2026

Article Accepted: 22 Maret 2026, Article published: 01 Mei 2026

ABSTRACT

supporting the achievement of Sustainable Development Goals (SDGs) Goal 8 on decent work in 2026. The main problem examined is the high number of non-working residents (39,636 people) as well as structural unemployment caused by the community's lack of social readiness. This research aims to assess the effectiveness of policy implementation by positioning social readiness as a key variable. The study employs a formal and on-going evaluation method with a descriptive qualitative approach through in-depth interviews, observations, and documentation. The results show that although the program design implemented through labor-intensive programs, training activities, and cross-sector collaboration with BAZNAS has been systematically structured, its implementation has not yet been optimal. The main inhibiting factors include low community motivation, limited educational background, and the preference to remain within the comfort zone of subsistence informal sector activities. These findings are important as a basis for transforming policies into more humane and adaptive approaches in bridging the gap between community competencies and the needs of the local labor market.

Keywords: Program Evaluation, Decent Work, Social Readiness.

ABSTRAK

Penelitian ini mengevaluasi program ketenagakerjaan di Kecamatan Semampir, Kota Surabaya, dalam mendukung pencapaian SDGs Tujuan 8 mengenai pekerjaan layak pada tahun 2026. Masalah utama yang diteliti adalah tingginya angka penduduk yang tidak bekerja (39.636 jiwa) serta adanya pengangguran struktural akibat ketidaksiapan sosial masyarakat. Penelitian ini bertujuan menilai efektivitas implementasi kebijakan dengan menempatkan kesiapan sosial sebagai variabel kunci. Metode yang digunakan adalah evaluasi formal dan on-going dengan pendekatan kualitatif deskriptif, melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun desain program melalui aplikasi padat karya, pelatihan, dan kolaborasi lintas sektor (BAZNAS) sudah sistematis, namun implementasinya belum optimal. Faktor penghambat utama meliputi rendahnya motivasi masyarakat, keterbatasan pendidikan, serta preferensi untuk bertahan di zona nyaman sektor informal yang subsisten. Hasil ini penting sebagai dasar transformasi kebijakan yang lebih humanis dan adaptif dalam menjembatani kesenjangan antara kompetensi warga dengan kebutuhan pasar kerja lokal.

Kata Kunci: *Evaluasi Program, Pekerjaan Layak, Kesiapan Sosial.*

PENDAHULUAN

Kegagalan pencapaian pekerjaan layak di tingkat lokal tidak semata berakar pada kelemahan desain kebijakan. Permasalahan ini berkaitan erat dengan ketidaksiapan sosial masyarakat dalam merespons tuntutan pasar kerja. Di Kecamatan Semampir, tercatat ± 39.636 penduduk tidak atau belum bekerja serta ± 16.278 penduduk tidak atau belum bersekolah (Pemerintah Kota Surabaya, 2026). Data tersebut menunjukkan rendahnya kualitas sumber daya manusia yang berdampak langsung pada terbentuknya pengangguran struktural. Persoalan tidak lagi berada pada ketersediaan pekerjaan, tetapi pada ketidaksesuaian antara kapasitas tenaga kerja dengan kebutuhan pasar.

Hak atas pekerjaan layak secara normatif telah dijamin dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Agenda global melalui *Sustainable Development Goals (SDGs)* Tujuan 8 juga menegaskan pentingnya pertumbuhan ekonomi inklusif dan penyerapan tenaga kerja produktif. Namun, realitas di tingkat lokal memperlihatkan kesenjangan antara norma kebijakan dan kondisi sosial masyarakat. Wilayah dengan kepadatan tinggi dan keterbatasan pendidikan cenderung menghadapi hambatan lebih kompleks dalam mewujudkan pekerjaan layak.

Kerangka kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia telah disusun secara komprehensif melalui berbagai regulasi dan program intervensi. Pelatihan kerja, *job fair*, serta fasilitasi penempatan tenaga kerja menunjukkan adanya rasionalitas desain kebijakan. Pendekatan ini sejalan dengan literatur yang menekankan pentingnya peningkatan keterampilan, akses informasi kerja, serta integrasi pasar tenaga kerja dalam menekan pengangguran (Adriyanto et al., 2020; Franita, 2016). Namun, efektivitas program tidak hanya ditentukan oleh desain, melainkan oleh kondisi sosial yang membentuk perilaku dan kapasitas individu dalam merespons peluang kerja.

Berbagai studi menunjukkan bahwa faktor manusia tetap menjadi determinan utama dalam dinamika ketenagakerjaan. Keterbatasan keterampilan, rendahnya pendidikan, serta kurangnya kesiapan individu menjadi penyebab dominan dalam berbagai persoalan kerja, termasuk kecelakaan dan produktivitas (Sulistyaningtyas, 2021). Dalam konteks yang lebih luas, kondisi kerja yang tidak stabil dan keterbatasan akses ekonomi mendorong pekerja mengembangkan strategi bertahan hidup berbasis komunitas, seperti diversifikasi pekerjaan dan pemanfaatan modal sosial (Widjaja, 2025). Strategi ini menunjukkan bahwa masyarakat tidak selalu merespons kebijakan secara linear, melainkan melalui mekanisme adaptasi yang sering kali tidak selaras dengan tujuan program formal.

Selain itu, keterbatasan efektivitas program ketenagakerjaan juga tercermin dalam implementasi kebijakan nasional. Program jaminan kehilangan pekerjaan menunjukkan bahwa bantuan finansial, pelatihan ulang, dan akses informasi kerja belum sepenuhnya mampu mendorong reintegrasi tenaga kerja ke pasar kerja. Ketidaksesuaian antara pelatihan dan kebutuhan pasar serta rendahnya literasi

digital menjadi hambatan utama dalam pemanfaatan program (Muhyiddin et al., 2024). Temuan ini memperkuat argumen bahwa persoalan utama tidak hanya terletak pada intervensi kebijakan, tetapi pada kapasitas individu dan konteks sosial yang memengaruhi efektivitasnya.

Dari perspektif sosial, partisipasi dalam pasar kerja juga dipengaruhi oleh kondisi psikologis dan lingkungan. Tekanan kerja, kurangnya dukungan sosial, serta ketidakseimbangan antara tuntutan dan kapasitas individu dapat menurunkan motivasi dan produktivitas tenaga kerja (Setiawati et al., 2025). Lingkungan sosial yang tidak mendukung membentuk kecenderungan bertahan pada sektor informal yang bersifat subsisten. Pola ini memperkuat siklus rendahnya produktivitas dan membatasi mobilitas ekonomi jangka panjang.

Penelitian sebelumnya cenderung menempatkan pengangguran sebagai persoalan ekonomi, kelemahan program, atau keterbatasan pasar kerja. Pendekatan tersebut belum sepenuhnya mampu menjelaskan dinamika di tingkat mikro. Selain itu, kajian yang secara spesifik mengkaji implementasi program ketenagakerjaan pada level kecamatan, khususnya di Kecamatan Semampir, masih sangat terbatas. Kekosongan ini menunjukkan adanya ruang penelitian yang belum banyak dieksplorasi dalam literatur ketenagakerjaan.

Penelitian ini menawarkan kebaruan dengan menempatkan kesiapan sosial masyarakat sebagai variabel kunci dalam menjelaskan kegagalan pencapaian pekerjaan layak di tingkat lokal. Fokus analisis tidak berhenti pada desain program, tetapi bergeser pada manusia sebagai subjek kebijakan. Pendekatan mikro digunakan untuk membaca dinamika sosial secara kontekstual di tingkat kecamatan. Integrasi perspektif sosial dengan kerangka SDGs Tujuan 8 memberikan kontribusi analitis dalam menjelaskan kesenjangan antara kebijakan dan realitas implementasi.

METODE

Jenis evaluasi kebijakan dapat diklasifikasikan dalam beberapa cara. Namun dalam penelitian ini penulis menggunakan klasifikasi berdasarkan waktu pelaksanaan yaitu evaluasi on going. Evaluasi on-going (formatif) atau evaluasi saat program berlangsung dalam penelitian ini digunakan untuk menilai pelaksanaan program ketenagakerjaan di Kecamatan Semampir secara langsung pada saat program berjalan. Peneliti menggunakan metode kualitatif karena bertujuan untuk memahami secara mendalam pelaksanaan program ketenagakerjaan di Kecamatan Semampir, khususnya yang berkaitan dengan proses, dinamika, serta kendala yang terjadi di lapangan. Metode kualitatif dipilih karena mampu menggambarkan fenomena secara menyeluruh berdasarkan perspektif informan serta kondisi nyata yang terjadi. Menurut Matthew B. Miles dan A. Michael Huberman (2020), penelitian kualitatif merupakan pendekatan yang digunakan untuk memahami makna dari suatu fenomena melalui proses pengumpulan data yang dilakukan secara langsung di lapangan, kemudian dianalisis secara interaktif dan berkelanjutan. Penggunaan metode kualitatif dalam penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Creswell (2016) yang menyatakan bahwa pendekatan kualitatif digunakan ketika peneliti ingin mengeksplorasi dan memahami makna yang berasal dari

masalah sosial atau kemanusiaan. Hal ini relevan dengan penelitian ini, karena peneliti berupaya memahami bagaimana pelaksanaan program ketenagakerjaan dijalankan serta bagaimana respons masyarakat terhadap program tersebut. Dengan demikian, metode kualitatif dianggap paling sesuai karena mampu memberikan gambaran yang lebih mendalam dan kontekstual sesuai dengan kondisi di lapangan.

Peneliti menggunakan kriteria evaluasi yang dominan dalam evaluasi on-going, yaitu evaluasi yang dilakukan pada saat program sedang berlangsung. Pemilihan kriteria ini didasarkan pada kebutuhan untuk menilai pelaksanaan program ketenagakerjaan di Kecamatan Semampir secara langsung dari aspek proses dan implementasi di lapangan. Evaluasi on-going penting dilakukan karena memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi berbagai kendala yang muncul selama program berjalan, sekaligus memberikan gambaran mengenai sejauh mana program mampu beradaptasi dengan kondisi masyarakat yang dinamis. Dengan demikian, penggunaan kriteria evaluasi yang tepat menjadi sangat penting untuk mengukur keberhasilan program secara komprehensif. Adapun kriteria evaluasi yang dominan dalam penelitian ini meliputi efisiensi operasional, responsivitas, capaian output, dan kepatuhan implementasi.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder yang digunakan untuk mendukung proses pengumpulan informasi secara menyeluruh. Menurut Sugiyono (2017), sumber data dalam penelitian kualitatif dapat diperoleh dari berbagai sumber, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang relevan dengan objek penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan model analisis interaktif yang meliputi reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan, dan umpan balik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan program ketenagakerjaan di Kecamatan Semampir merupakan bagian dari upaya pemerintah Kota Surabaya dalam meningkatkan kesempatan kerja serta mendukung pencapaian tujuan pembangunan berkelanjutan, khususnya SDGs 8 mengenai pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi. Temuan di lapangan memperlihatkan bahwa implementasi program dilakukan melalui beberapa tahapan, mulai dari proses pendataan masyarakat, penguatan akses informasi ketenagakerjaan, hingga pelaksanaan program peningkatan kapasitas tenaga kerja. Namun demikian, efektivitas pelaksanaan program tidak hanya dipengaruhi oleh aspek kebijakan dan kelembagaan, tetapi juga oleh kondisi kualitas sumber daya manusia serta dinamika sosial budaya masyarakat yang memengaruhi tingkat partisipasi warga dalam program. Oleh karena itu, hasil dan pembahasan menyoroti beberapa aspek yang meliputi implementasi program ketenagakerjaan di Kecamatan Semampir, kondisi kualitas sumber daya manusia masyarakat, dinamika sosial budaya dalam partisipasi warga, serta evaluasi kontribusi program terhadap pencapaian SDGs 8 pekerjaan layak.

Analisis Implementasi Program Ketenagakerjaan di Kecamatan Semampir

Program ketenagakerjaan pada tingkat kota memiliki peran strategis karena secara langsung berkaitan dengan upaya peningkatan kesejahteraan dan penyerapan tenaga kerja di masyarakat. Keberhasilan program tersebut tidak hanya ditentukan oleh perencanaan kebijakan yang baik, tetapi juga oleh bagaimana kebijakan tersebut diimplementasikan di lapangan. Pada tahap inilah implementasi menjadi bagian yang sangat menentukan, karena kebijakan yang telah dirumuskan harus diterjemahkan ke dalam tindakan nyata oleh berbagai aktor pelaksana dengan mempertimbangkan kondisi sosial dan ketersediaan sumber daya di daerah. Dalam konteks tersebut, Dunn (2018) menegaskan bahwa implementasi merupakan titik uji utama efektivitas kebijakan, karena pada tahap ini dapat terlihat sejauh mana kesesuaian antara desain kebijakan yang dirumuskan dengan realitas pelaksanaannya di lapangan.

Implementasi program ketenagakerjaan di Kecamatan Semampir Kota Surabaya dijalankan melalui pendekatan yang berjenjang, mencakup proses pendataan, intervensi kebijakan, peningkatan kapasitas, hingga penyaluran tenaga kerja. Tahap awal dimulai dari proses identifikasi kondisi ketenagakerjaan masyarakat berbasis data, yakni melalui aplikasi padat karya yang dikelola oleh pemerintah Kota Surabaya. Sistem ini menjadi instrumen utama dalam menghimpun data ketenagakerjaan secara menyeluruh, mencakup status pekerjaan, tingkat pendapatan, serta potensi dan minat kerja masyarakat. Dalam praktik di lapangan, pelibatan tokoh masyarakat dan struktur komunitas menjadi bagian penting dalam efektivitas pendataan. Integrasi data berbasis komunitas dalam program padat karya mampu meningkatkan akurasi identifikasi sasaran dan memperkuat ketepatan intervensi kebijakan (Risa et al., 2021). Pemerintah Kota Surabaya pada lingkup Kecamatan juga melibatkan Kader Surabaya Hebat (KSH) sebagai kader lingkungan yang bertanggung jawab terhadap sekitar 20 rumah tangga, sehingga proses pendataan dapat dilakukan secara lebih dekat, rinci, dan kontekstual sesuai kondisi riil masyarakat.

Data yang telah terkumpul kemudian menjadi dasar utama dalam perumusan intervensi program oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja bersama pemerintah kecamatan. Pada tahap ini, implementasi diarahkan pada penguatan akses informasi ketenagakerjaan dan penyediaan peluang kerja yang lebih terstruktur. Pemerintah berperan sebagai fasilitator yang menjembatani pencari kerja dengan dunia usaha melalui penyediaan informasi lowongan, mekanisme pendaftaran, hingga proses seleksi awal tenaga kerja. Model implementasi seperti ini sejalan dengan temuan (Rouf et al., 2024) yang menunjukkan bahwa program ketenagakerjaan berbasis padat karya akan lebih efektif apabila memiliki alur implementasi yang jelas mulai dari pendataan, seleksi, hingga penempatan kerja secara terstruktur. Dengan demikian, warga yang telah terdata diarahkan melalui sistem yang telah disiapkan agar proses penyaluran tenaga kerja berjalan lebih sistematis dan berbasis data yang tervalidasi.

Implementasi program selanjutnya diperkuat melalui pengembangan kapasitas tenaga kerja yang disesuaikan dengan kebutuhan pasar kerja. Dalam

pelaksanaannya, pemerintah kecamatan berkolaborasi dengan lembaga pelatihan kerja serta mitra industri untuk menyediakan pelatihan yang bersifat relevan dan aplikatif, khususnya pada sektor-sektor dengan tingkat kebutuhan tenaga kerja yang tinggi. Pendekatan ini tidak hanya menitikberatkan pada penyerapan tenaga kerja, tetapi juga pada peningkatan keterampilan masyarakat agar lebih siap dan kompetitif dalam dunia kerja. Sejalan dengan itu (Fernanda et al., 2024) juga menunjukkan bahwa kolaborasi lintas aktor yang disertai penguatan kapasitas masyarakat dapat meningkatkan efektivitas implementasi kebijakan padat karya, karena mampu menciptakan keterpaduan peran antara pemerintah, lembaga pelatihan, dan sektor industri dalam merespons kebutuhan ekonomi lokal secara lebih adaptif dan berkelanjutan.

Akan tetapi, masih terdapat kendala yang memengaruhi optimalisasi program, terutama terkait keterbatasan sumber daya, baik dari aspek pendanaan maupun partisipasi masyarakat yang belum sepenuhnya merata. Kondisi ini berdampak pada belum maksimalnya jangkauan program terhadap seluruh kelompok sasaran yang telah terdata. Selain itu, tidak semua masyarakat yang masuk dalam basis data dapat langsung terserap ke dunia kerja, mengingat masih adanya kesenjangan pada aspek kualifikasi dan kesiapan kerja. Dengan demikian, meskipun program telah dirancang secara terstruktur dan berlapis, efektivitas pelaksanaannya masih memerlukan penguatan, khususnya dalam hal peningkatan kapasitas sumber daya dan perluasan partisipasi masyarakat agar tujuan penyerapan tenaga kerja dapat tercapai secara lebih optimal.

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)

Kondisi sumber daya manusia di Kecamatan Semampir memperlihatkan bahwa persoalan ketenagakerjaan tidak hanya berkaitan dengan ketersediaan lapangan kerja, tetapi juga dengan kapasitas individu dalam merespons peluang yang ada. Berdasarkan temuan lapangan, kualitas SDM masyarakat masih menghadapi keterbatasan mendasar, terutama pada aspek pendidikan formal yang relatif rendah. Sebagian masyarakat tidak menyelesaikan pendidikan hingga jenjang yang memadai, sehingga berdampak pada keterbatasan kemampuan dasar seperti memahami informasi, mengikuti proses pelatihan, hingga menyesuaikan diri dengan tuntutan kerja yang semakin kompetitif. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan memiliki keterkaitan dengan penyerapan tenaga kerja, di mana pendidikan menjadi salah satu faktor yang memengaruhi peluang individu untuk memperoleh pekerjaan (Tamuntuan et al., 2023).

Di sisi lain, dinamika sosial yang berkembang di masyarakat turut membentuk karakteristik SDM yang ada. Temuan wawancara menunjukkan bahwa dalam pengambilan keputusan, sebagian masyarakat masih sangat dipengaruhi oleh nilai-nilai yang telah lama dianut, termasuk kuatnya peran tokoh masyarakat maupun tokoh agama sebagai rujukan utama. Kondisi ini pada dasarnya mencerminkan adanya struktur sosial yang solid dan berbasis kepercayaan. Namun, dalam konteks implementasi program ketenagakerjaan, pola tersebut juga dapat memengaruhi tingkat penerimaan terhadap program baru, terutama apabila program tersebut

belum sepenuhnya dipahami atau belum dianggap relevan dengan kebutuhan dan keyakinan yang ada. Aktor sosial dalam masyarakat memiliki pengaruh terhadap tingkat partisipasi individu dalam program pembangunan, termasuk program ketenagakerjaan, karena keterlibatan masyarakat dalam kebijakan publik tidak terlepas dari kondisi sosial serta pola interaksi yang berkembang di lingkungan masyarakat yang membentuk tingkat partisipasi dalam pelaksanaan program pembangunan (Latianingsih et al., 2024). Akibatnya, proses adopsi terhadap program peningkatan kapasitas tidak selalu berjalan secara optimal.

Keterbatasan pada aspek pendidikan yang kemudian beririsan dengan kuatnya pengaruh sosial tersebut membentuk tingkat kesiapan masyarakat yang tidak seragam. Dalam praktiknya, hal ini tercermin dari adanya kelompok masyarakat yang belum sepenuhnya terbuka terhadap upaya peningkatan keterampilan, sehingga partisipasi dalam program menjadi terbatas. Kondisi ini menunjukkan bahwa kualitas SDM tidak dapat dipahami hanya sebagai persoalan keterampilan teknis, tetapi juga sebagai hasil dari proses sosial yang membentuk cara pandang, sikap, dan respons individu terhadap perubahan. Sejalan dengan itu, penelitian mengenai efektivitas program pelatihan tenaga kerja menunjukkan bahwa kesiapan individu dan kualitas SDM menjadi faktor penentu dalam keberhasilan program, terutama dalam meningkatkan daya saing tenaga kerja di pasar kerja (Wahyudi et al., 2023).

Dengan demikian, upaya peningkatan kualitas SDM di Kecamatan Semampir perlu dilakukan secara lebih komprehensif dengan mempertimbangkan keterkaitan antara aspek pendidikan dan dinamika sosial masyarakat. Pendekatan yang tidak hanya berfokus pada penyediaan pelatihan, tetapi juga pada upaya membangun pemahaman dan penerimaan masyarakat terhadap program menjadi penting agar intervensi yang dilakukan tidak berhenti pada tataran formal, melainkan mampu mendorong perubahan kapasitas yang lebih substantif.

Dinamika Sosial Budaya dalam Partisipasi Warga Program Ketenagakerjaan Kecamatan Semampir

Praktik program ketenagakerjaan di Kecamatan Semampir tidak hanya dipengaruhi aspek teknis kebijakan, tetapi juga dinamika sosial budaya masyarakat. Pola kerja warga masih didominasi sektor informal berbasis lingkungan sekitar, seperti berdagang kecil, jasa, dan usaha rumah tangga. Pekerjaan ini dipertahankan karena dianggap paling realistis dan mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari secara langsung. Kondisi tersebut berkaitan dengan keterbatasan akses terhadap pekerjaan formal yang umumnya mensyaratkan pendidikan dan keterampilan tertentu. Akibatnya, masyarakat cenderung memilih sektor informal yang lebih fleksibel. Hal ini sejalan dengan temuan Putri dan Prasetyo (2025) bahwa keterbatasan akses pekerjaan formal mendorong tenaga kerja masuk ke sektor informal meskipun pendapatannya lebih rendah. Selain itu, sektor informal juga menjadi pilihan utama karena aksesnya lebih mudah dibandingkan sektor formal (Padila & Arisetyawan, 2025).

Preferensi kerja masyarakat juga dipengaruhi pengalaman sosial-ekonomi jangka panjang. Warga yang terbiasa di sektor informal cenderung menganggap pekerjaan tersebut lebih mudah dijalankan dan tidak memerlukan prosedur rumit. Fleksibilitas waktu juga menjadi alasan penting karena memungkinkan penyesuaian dengan kebutuhan rumah tangga. Keputusan kerja tidak hanya dipengaruhi peluang yang tersedia, tetapi juga faktor sosial seperti pengalaman kerja, pendidikan, dan kondisi ekonomi keluarga. Individu dengan keterampilan terbatas cenderung mempertahankan pekerjaan yang sudah dikuasai. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan pola kerja membutuhkan waktu karena berkaitan dengan kebiasaan dan strategi bertahan hidup masyarakat.

Pemerintah Kota Surabaya berupaya meningkatkan kesempatan kerja melalui program pemberdayaan ekonomi, seperti padat karya dan pelatihan keterampilan. Program padat karya memberikan kesempatan kerja sekaligus tambahan pendapatan melalui kegiatan produksi kelompok. Selain itu, pelatihan keterampilan, seperti menjahit melalui Koperasi Benang Mas, memberikan peluang bagi masyarakat untuk meningkatkan kapasitas ekonomi. Program pelatihan juga dikaitkan dengan kegiatan produksi, seperti pembuatan seragam sekolah, sehingga manfaatnya langsung dirasakan masyarakat. Pendekatan ini meningkatkan motivasi karena keterampilan dapat langsung digunakan dalam aktivitas ekonomi. Namun, tidak semua masyarakat memanfaatkan program tersebut secara optimal. Sebagian warga tetap memilih pekerjaan lama karena dianggap lebih aman. Fenomena ini berkaitan dengan comfort zone dalam perilaku kerja. Selain itu, kebutuhan ekonomi jangka pendek juga mempengaruhi keputusan untuk tetap bekerja pada sektor informal (Pratama et al., 2026).

Faktor sosial lain yang berpengaruh adalah jaringan masyarakat. Tokoh masyarakat, kader lingkungan, dan Kader Surabaya Hebat (KSH) berperan dalam menyampaikan informasi program. Informasi dari pihak yang dipercaya lebih mudah diterima, sehingga meningkatkan partisipasi masyarakat dalam program ketenagakerjaan.

Evaluasi Kontribusi Program Ketenagakerjaan terhadap Pencapaian SDGs 8 Pekerjaan Layak

Program ketenagakerjaan di Kecamatan Semampir menunjukkan upaya pemerintah Kota Surabaya dalam mendukung SDGs 8 tentang pekerjaan layak. Pekerjaan layak tidak hanya berkaitan dengan ketersediaan lapangan kerja, tetapi juga kualitas pekerjaan, pendapatan, dan kesejahteraan. Hapsari et al. (2024) menyatakan bahwa kesempatan kerja menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan pembangunan ekonomi. Program seperti padat karya dan pelatihan keterampilan bertujuan meningkatkan kapasitas masyarakat dalam memasuki dunia kerja. Program ini tidak hanya memberikan pekerjaan sementara, tetapi juga pengalaman kerja dan peningkatan keterampilan. Program peningkatan keterampilan berperan dalam meningkatkan peluang kerja dan daya saing tenaga kerja (Nasution & Irham, 2024). Program padat karya memberikan kesempatan bagi masyarakat berpenghasilan rendah untuk terlibat dalam kegiatan produksi dan

memperoleh pendapatan tambahan. Selain itu, program ini relatif mudah diakses oleh masyarakat dengan berbagai latar belakang pendidikan. Khoerunnisa et al. (2024) menjelaskan bahwa padat karya dapat meningkatkan partisipasi ekonomi sekaligus pendapatan rumah tangga.

Pelatihan keterampilan juga membuka peluang usaha mandiri sehingga masyarakat tidak hanya bergantung pada sektor informal. Keterampilan yang memadai dapat meningkatkan peluang memperoleh pekerjaan yang lebih stabil dan produktif. Namun, sebagian masyarakat masih bekerja di sektor informal dengan pendapatan yang tidak stabil. Sektor ini tetap menjadi pilihan karena lebih mudah diakses dibandingkan sektor formal yang memiliki persyaratan tertentu (Putri et al., 2024). Kondisi ini menunjukkan bahwa pencapaian pekerjaan layak tidak hanya bergantung pada jumlah pekerjaan, tetapi juga kualitasnya. Dalam konteks ini, kebijakan ketenagakerjaan perlu diarahkan pada peningkatan kualitas pekerjaan melalui pengembangan keterampilan dan penguatan ekonomi produktif. Selain itu, tingkat partisipasi masyarakat juga menjadi faktor penting dalam keberhasilan program.

Tidak semua masyarakat dapat memanfaatkan program secara optimal karena keterbatasan pendidikan, kebutuhan ekonomi, dan kebiasaan kerja. Preferensi kerja yang terbentuk dari pengalaman sebelumnya juga mempengaruhi partisipasi (Suharman & Pabisa, 2023). Lingkungan sosial turut berperan dalam mendorong partisipasi. Keberadaan tokoh masyarakat dan kader lingkungan membantu menyebarkan informasi program sehingga meningkatkan kesadaran masyarakat. Dengan adanya dukungan sosial tersebut, program ketenagakerjaan di Semampir dapat menjadi salah satu upaya dalam memperluas kesempatan kerja dan mendukung pencapaian pekerjaan layak.

SIMPULAN

Kesimpulan pada implementasi program ketenagakerjaan di Kecamatan semampir telah menunjukkan upaya sistematis dan inovatif melalui pendekatan berbasis data digital seperti aplikasi padat karya dan kolaborasi pembiayaan lintas sektor dengan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) di Kota Surabaya. Secara formal, program ini telah mencakup tahapan yang berjenjang mulai dari pendataan kondisi warga, pemberian pelatihan keterampilan teknis maupun *soft skills*, hingga upaya penyaluran kerja. Namun, efektivitas program dalam mencapai target SDGs Tujuan 8 mengenai pekerjaan layak masih terhambat oleh adanya kesenjangan antara kompetensi yang diberikan dengan kebutuhan riil industri. Selain hambatan struktural seperti rendahnya tingkat pendidikan, kesiapan sosial masyarakat menjadi variabel kunci kegagalan kebijakan; banyak warga yang enggan beralih dari sektor informal karena sudah merasa berada di zona nyaman yang fleksibel, meski pekerjaan tersebut hanya bersifat subsisten dan berpendapatan rendah.

DAFTAR RUJUKAN

- Adriyanto, A., Prasetyo, D., & Khodijah, R. (2020). Angkatan kerja dan faktor yang mempengaruhi pengangguran. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial*, 11(2), 66-82. <https://doi.org/10.35724/jies.v11i2.2965>
- Creswell, J. W. (2016). *Research design: Pendekatan metode kualitatif, kuantitatif, dan campuran* (4th ed.). Pustaka Pelajar.
- Dunn, W. N. (2018). *Public policy analysis: An integrated approach* (6th ed.). Routledge.
- Fernanda, D., Radjikan, & Basyar, M. R. (2024). Implementasi program padat karya produksi paving dalam mengatasi kemiskinan. *Jurnal Konstitusi*, 2(3), 1–12. <https://ejournal.appihi.or.id/index.php/Konstitusi/article/view>
- Franita, R. (2016). Analisa pengangguran di Indonesia. *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 1.
- Khoerunnisa, T., Handayani, T., Alya, N., Haura, U., & Fadilla, A. (2024). Penerapan program pelatihan kerja dalam mengurangi jumlah pengangguran struktural (Studi kasus: Provinsi DKI Jakarta). *Journal of Economics, Assets, and Evaluation*, 1(3), 1–8.
- Latianingsih, N., Purwinarti, T., & Firdaus, R. Z. (2024). Efektivitas kebijakan ketenagakerjaan dalam meningkatkan partisipasi masyarakat untuk mengembangkan desa wisata di Kabupaten Bogor. *Jurnal Administrasi Profesional*, 5(1). <https://jurnal.pnj.ac.id/index.php/JAP/article/view>
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2020). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (4th ed.). Sage Publications.
- Muhyiddin, Wijaya, A. F., Putra, F., & Wike. (2024). Indonesia's job loss insurance program (JKP): Evaluating challenges and opportunities for worker welfare and market integration. *The Journal of Indonesia Sustainable Development Planning*, 5(3), 266-277. <https://doi.org/10.46456/jisdep.v5i3.634>
- Nasution, A., & Irham, M. (2024). Efektivitas pelatihan keterampilan kerja dalam meningkatkan daya saing tenaga kerja (Studi kasus di BLK Kota Padangsidempuan). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Ekonomi*, 2(1), 262–271. <https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v2i1.1105>
- Padila, A., & Arisetyawan, K. (2025). Formalitas bertingkat, upah berjenjang: Membaca kualitas kerja di Indonesia dengan pendekatan multinomial logit. *Independent: Journal of Economics*, 5(3), 244–268.
- Pemerintah Kota Surabaya. (2026). *Infografis Kecamatan Semampir*. https://pemerintahan.surabaya.go.id/kecamatan_semampir/infografis
- Pratama, D. S., Robiani, B., & Rohima, S. (2026). Faktor sosial dan ketenagakerjaan terhadap pertumbuhan ekonomi nasional Indonesia tahun 2015–2024. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 15(1), 14–27
- Putri, R. A., Wati, E. R. K., Nurriyalia, M., Anggelia, R. D., Syakirin, A., & Syawalludin. (2024). Realitas tantangan tenaga kerja wanita di sektor informal: Kontribusi, tantangan dan dampak yang terjadi. *Jurnal Pendidikan Nonformal*, 1(3), 1–11.

- Putri, S., & Prasetyo, A. (2025). Variables affecting the percentage of informal workforce in Gen Z in Indonesia 2021–2023. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 20(3). <https://doi.org/10.47198/jnaker.v20i3.528>
- Risa, H., Badaruddin, B., & Tanjung, M. (2021). Implementasi program padat karya tunai dana desa dalam mengatasi kemiskinan. *Jurnal Perspektif*, 10(2), 311–320. <https://ojs.uma.ac.id/index.php/perspektif/article/view>
- Rouf, A., Puspaningtyas, A., & Widiyanto, M. K. (2024). Implementasi program padat karya sebagai upaya mengurangi pengangguran. *PRAJA Observer: Jurnal Penelitian Administrasi Publik*, 4(06), 1–10. <https://www.aksiologi.org/index.php/praja/article/view>
- Setiawati, dkk. (2025). Manajemen stres kerja dan peningkatan kesejahteraan karyawan dalam psikologi organisasi. *Journal Educational Research and Development*, 2(2), 828-830.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kualitatif, kuantitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suharman, F. S., & Pabisa, D. (2023). Peningkatan daya saing tenaga kerja domestik melalui pelatihan keterampilan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau. *Jurnal Konstituen*, 5(2), 125–144. <https://doi.org/10.33701/jk.v5i2.3803>
- Sulistyaningtyas, N. (2021). Analisis faktor-faktor penyebab kecelakaan akibat kerja pada pekerja konstruksi: Literature review. *Journal of Health Quality Development*, 1(1), 51-59.
- Tamuntuan, Y. C., Hasid, Z., & Lestari, D. (2023). Pengaruh tingkat pendidikan dan upah terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Samarinda. *Jurnal Ilmu Ekonomi Mulawarman*. <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JIEM/article/view>
- Wahyudi, I., Suherman, E., & Anggela, F. P. (2023). Efektivitas program pelatihan tenaga kerja dalam upaya mengurangi jumlah pengangguran pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(5). <https://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/view/3099>
- Widjaja, G. (2025). The dynamics of palm oil workers' communities: A literature review on the relationship between working conditions, economic access, and livelihood sustainability strategies in Indonesian plantation areas. *International Journal of Economic Literature (INJOLE)*, 3(2), 241-252.