

Tingkat Kepuasan Masyarakat terhadap Pelayanan Di Balai Pelatihan dan Vokasi Surakarta

Fajar Jhosua Hutabarat, Ridwan Nur Syahputra, Bernada Ramadhan Syah Putra Haryanto, Ainur Komariah

Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Veteran Bangun Nusantara
Jalan Letjen Sujono Humardani No. 1 Jombor, Kabupaten Sukoharjo 57521
E-mail: fajarjhosua6604@gmail.com

Abstrak

Lulusan baru saat ini membutuhkan layanan yang mampu memberikan pengetahuan yang selaras dengan kebutuhan pasar kerja terkini, yang sering kali belum sepenuhnya terpenuhi selama pendidikan di sekolah menengah, sekolah menengah kejuruan, maupun perguruan tinggi. Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) Surakarta menyediakan berbagai program pelatihan untuk meningkatkan kompetensi tersebut, antara lain otomotif, bisnis digital, tata boga, desain grafis, bahasa Inggris dasar untuk dunia kerja, komputer dan jaringan, serta teknik kelistrikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur tingkat kepuasan masyarakat terhadap layanan BPVP Surakarta menggunakan kuesioner yang terdiri atas delapan indikator, yaitu kemudahan pendaftaran, kebersihan dan kenyamanan lingkungan, pelayanan administrasi dan responsivitas petugas, fasilitas layanan, kemampuan instruktur dalam menyampaikan materi, metode pelatihan, kesesuaian materi dengan kebutuhan pasar kerja, serta kepuasan secara keseluruhan. Berdasarkan 53 responden, hasil penelitian menunjukkan bahwa indeks kepuasan tertinggi terdapat pada kesesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan pasar kerja dengan nilai 3,72 dari skala 4 dan termasuk kategori sangat baik, sedangkan indeks terendah terdapat pada pelayanan administrasi dan responsivitas petugas dengan nilai 3,17 yang masih tergolong baik. Variabel lainnya juga memperoleh penilaian baik, meliputi kemampuan instruktur (3,32), kebersihan dan kenyamanan lingkungan (3,32), fasilitas pelatihan (3,28), kemudahan pendaftaran (3,26), metode pelatihan (3,26), serta kepuasan secara keseluruhan (3,26).

Kata Kunci: indeks kepuasan masyarakat, pelayanan publik, instansi pemerintah

Abstract

Fresh graduates today require services that provide knowledge aligned with the current labor market demands—needs that are often unmet during their education in high schools, vocational schools, or universities. The Vocational Training and Productivity Center (Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas – BPVP) Surakarta offers various training programs designed to enhance these competencies, including automotive, digital business, culinary arts, graphic design, basic English for the workplace, computer and networking, and electrical engineering. This study aims to measure public satisfaction with the services provided by BPVP Surakarta using a questionnaire consisting of eight questions evaluating the ease of the registration process, cleanliness and comfort of the environment, administrative services and staff responsiveness, service facilities, instructors' ability to explain material, training methods, relevance of the training material to labor market needs, and overall satisfaction. Based on a sample of 53 respondents, the results showed that the highest satisfaction index was for the relevance of training material to labor market needs, with a score of 3.72 out of 4, categorized as excellent. Meanwhile, the lowest satisfaction index was for administrative services and staff responsiveness, with a score of 3.17, which is still considered good. Other variables also received good ratings, including instructors' ability to explain material (3.32), cleanliness and comfort of the

environment (3.32), training facilities (3.28), ease of registration (3.26), training methods (3.26), and overall satisfaction (3.26).

Keywords: Public Satisfaction Index, Public Service, Government Institution

1. Pendahuluan

Pada zaman modern ini, banyak masyarakat yang merasa kesulitan mendapatkan pekerjaan karena kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan semakin tinggi. Persaingan di dunia kerja semakin kompetitif, perusahaan tidak hanya membutuhkan lulusan yang baik dalam kompetensi teknis saja, tetapi juga membutuhkan softskill yang dapat digunakan untuk alat adaptasi dalam menghadapi dunia kerja yang semakin kompleks (Hasani & Alam, 2025). Akibatnya, banyak orang merasakan bahwa mendapatkan pekerjaan saat ini menjadi semakin sempit sementara tuntutan keterampilan dan pengalaman terus meningkat (Iswenda, 2024). Dalam menghadapi persaingan dunia kerja yang semakin ketat di Indonesia, individu harus memiliki kemampuan untuk bersaing dan mengembangkan diri secara optimal (Delia, 2025).

Pada kenyataannya, banyak lulusan SMA dan SMK yang masih belum memiliki keterampilan yang cukup untuk langsung memasuki dunia kerja. Berdasarkan data Badan Pusat Statistika per Februari 2024 tingkat pengangguran lulusan SMA adalah 7,05%, tingkat pengangguran lulusan SMK adalah 9,01%, sedangkan tingkat pengangguran lulusan perguruan tinggi adalah 5,25% (Badan Pusat Statistika, 2024). Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor, seperti tingginya jumlah lulusan baru yang memasuki pasar kerja setiap tahun, sementara pertumbuhan lapangan kerja tidak mampu mengimbangi jumlah tersebut (Toruan, 2025), kurikulum pembelajaran yang kurang adaptif, kurangnya praktik lapangan bagi siswa maupun mahasiswa, dan lemahnya kerjasama antara pihak sekolah ataupun perguruan tinggi dengan industri (Pramesti et al., 2024). Faktor lainnya adalah kurang percaya diri dengan kemampuan yang dimiliki, sementara yang lain berjuang keras walaupun kekurangan informasi juga turut berperan dalam berperan dalam sulitnya mencari pekerjaan saat ini (Iswenda, 2024).

Pemerintah terus berupaya mengatasi permasalahan pengangguran yang ada di Indonesia sebagai bagian dari transformasi besar untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia masyarakat Indonesia. Salah satu program kerja Kemnaker adalah membangun BLK di setiap provinsi ((Waluyo, 2024). Menurut PP Nomor 31 tahun 2006 Pemerintah memiliki tanggung jawab untuk mengawasi dan mengembangkan sistem pelatihan kerja, termasuk pengadaan BLK, dimana dalam pengadaan sistem pelatihan kerja harus berorientasi pada kebutuhan pasar kerja dan pengembangan SDM (Presiden Republik Indonesia, 2006). Oleh karena itu, diharapkan dengan adanya sistem pelatihan kerja ini lulusan pendidikan formal diharapkan memiliki kompetensi dan keahlian yang diperlukan untuk melaksanakan tugas secara kompeten dan efektif serta terus beradaptasi dengan kemajuan teknologi (Irawan et al., 2024).

Peserta pelatihan akan belajar secara langsung melalui praktik di bawah bimbingan instruktur yang sudah terakreditasi di bidangnya sesuai dengan jurusannya masing-masing di balai latihan kerja. Oleh karena itu, Balai Latihan Kerja (BLK) atau Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) adalah tempat diselenggarakannya pelatihan kerja agar seseorang dapat membekali dirinya dalam memasuki pasar kerja ataupun meningkatkan produktivitas kerjanya (Kemnakertrans RI, 2012). Sedangkan menurut KBBI BLK adalah gedung yang digunakan sebagai tempat berlatih dan menambah ketrampilan untuk mempersiapkan diri dalam memasuki dunia kerja (Novitasari & Fahlia, 2021).

Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Surakarta (BPVP) adalah salah satu balai latihan kerja yang ada di Kota Surakarta yang dikelola oleh dinas ketenagakerjaan. Dari hasil wawancara dengan Kepala Bidang Perencanaan, balai latihan kerja ini membuka berbagai macam jurusan pelatihan yang dibuka setiap tahunnya, seperti otomotif, informatika, listrik, elektronika, las, bisnis manajemen, dan lain-lain yang berjumlah 12. Setiap jurusan memiliki sub jurusan masing-masing seperti jurusan bisnis manajemen memiliki program pelatihan pengelola administrasi perkantoran, jika dijabarkan BPVP Surakarta memiliki 40 lebih

program pelatihan, ujaranya. Program latihan yang disediakan memiliki lama waktu latihan yang berbeda-beda tergantung program pelatihan yang diikuti, ada yang memiliki lama waktu pelatihan 40-60 hari atau ada juga yang sampai lebih dari 3 bulan.

Peserta pelatihan BPVP Surakarta berasal dari berbagai kota bahkan banyak yang berasal dari luar kota Solo. Jumlah peserta yang mengikuti pelatihan di BPVP Surakarta setiap tahunnya berubah-ubah tergantung dengan jumlah batch/angkatan yang dibuka setiap tahunnya dan jumlah jurusan yang dibuka, misal pada tahun 2024 jumlah peserta pelatihan BPVP Surakarta ada 704 peserta pelatihan dalam 4 angkatan latihan dan total program pelatihan yang dibuka ada 44 program pelatihan. Pada tahun 2023 jumlah peserta pelatihan BPVP Surakarta ada 864 peserta pelatihan dalam 5 angkatan latihan dan total program pelatihan yang dibuka ada 54 program pelatihan. Sedangkan, pada tahun 2022 jumlah peserta pelatihan BPVP Surakarta ada 768 peserta pelatihan dalam 4 angkatan dengan 48 program jurusan pelatihan.

Mengikuti program pelatihan di Balai Latihan Kerja (BLK) atau Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) memberikan banyak manfaat. Pelatihan di BPVP tidak hanya memberikan pengetahuan baru, tetapi juga membantu para pencari kerja untuk lebih siap dan percaya diri dalam menghadapi dunia kerja (Disnakertrans Merauke, 2025). . Pemerintah juga bertujuan menciptakan angkatan kerja yang menguasai keahlian yang dibutuhkan di industri sehingga mereka memiliki daya saing yang dibutuhkan untuk memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan oleh pasar kerja (Azhar, 2024). Selain itu, dengan mengikuti pelatihan kerja dapat meningkatkan kapasitas pelatihan kerja nasional, meningkatkan kompetensi dan kualitas SDM masyarakat (Disnaker, 2025). BPVP Surakarta sendiri memiliki visi menciptakan sumber daya manusia berkualitas, kompeten, professional, dan berdaya saing global (BPVP Surakarta, 2025), dari visi tersebut BPVP memiliki tugas melaksanakan pelatihan vokasi dan peningkatan produktivitas, sertifikasi kompetensi, serta konsultasi dan peningkatan jejaring di bidang pelatihan vokasi dan produktivitas.

Kepuasan masyarakat terhadap pelayanan BPVP menjadi indikator yang penting dalam menilai kualitas program yang dijalankan. Indikator penilaian ini meliputi kesesuaian antara materi yang diberikan dengan kebutuhan pasar kerja, kenyamanan tempat pelatihan, serta bagaimana cara instruktur menyampaikan materi kepada peserta pelatihan. Tingkat kepuasan yang tinggi menunjukkan bahwa pelatihan tersebut relevan dan mampu menjawab kebutuhan nyata di lapangan pasar kerja.

2. Metodologi

2.1 Objek Penelitian

Objek penelitian adalah kepuasan masyarakat terhadap pelayanan di Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) Surakarta.

2.2 Waktu dan Tempat

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret s/d Bulan Juni 2025. Pengumpulan data dilaksanakan pada 17 April 2025 dan 22 Mei 2025 bertempat di Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) Surakarta.

2.3 Alat dan Bahan

Alat yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuisioner tentang kepuasan peserta pelatihan atau alumni peserta pelatihan di Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) Surakarta.

2.4 Variabel Penelitian

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah kemudahan dalam mendaftar di BPVP, kejelasan instruktur dalam memberikan pelatihan, metode pelatihan sesuai dengan pelatihan yang diikuti, fasilitas yang diberikan, kesesuaian antara materi yang diberikan dengan kebutuhan pasar kerja, kebersihan dan kenyamanan lingkungan, kecepatan pelayanan administrasi staff, kepuasan keseluruhan terhadap pelatihan di BPVP.

2.5 Populasi Sampel

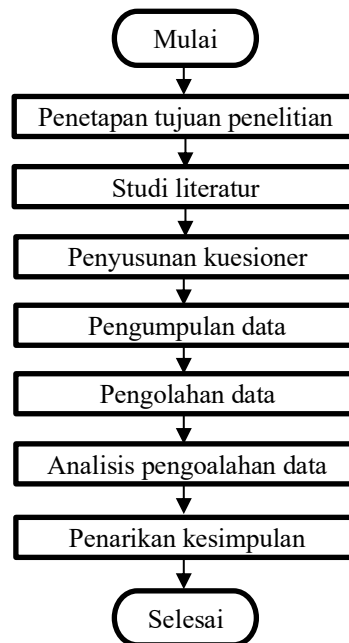
Populasi pada penelitian ini adalah peserta pelatihan Balai Pelatihan dan Vokasi (BPVP) Surakarta ataupun masyarakat yang pernah menjalankan pelatihan di BPVP Surakarta. Sampel yang diambil sejumlah 53 responden.

2.6 Tahapan penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan beberapa tahapan, yaitu :

1. Penetapan tujuan penelitian
Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat kepuasan masyarakat terutama peserta pelatihan dan alumni peserta pelatihan yang telah mendapatkan pelayanan di Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) Surakarta.
2. Studi literatur
Pada studi literatur dilaksanakan penelusuran terhadap hasil penelitian mengenai kepuasan masyarakat yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, juga dilakukan penelusuran pustaka mengenai kuesioner kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan oleh Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP).
3. Penyusunan kuesioner
Kuesioner pada penelitian ini mengacu pada kuesioner yang disusun oleh (Dea Damayanti et al., 2019) yang melaksanakan penelitian di Kantor Kecamatan Sawan Kabupaten Buleleng dan (Indrarto, 2022).
4. Pengumpulan data
Pengumpulan data melalui wawancara dan kuisisioner. Wawancara dilakukan untuk mendapatkan data sekunder tentang kejuruan dan pelatihan yang dibuka setiap jurusa, lamanya program pelatihan, sasaran peserta, kriteria peserta, persyaratan peserta pelatihan, proses perekrutan peserta, data peserta yang dibuka beberapa tahun sebelumnya, persyaratan minimal instruktur BPVP Surakarta, jumlah workshop, visi serta misi dari BPVP Surakarta. Sedangkan, kuisisioner digunakan untuk mengumpulkan data pada penelitian ini.
5. Pengolahan data
Pengolahan data dilakukan dengan cara menghitung rata-rata setiap variabel pertanyaan. Setiap pertanyaan memiliki 4 jawaban yang masing-masing diberi skor antara 1 s.d. 4.
6. Analisis hasil pengolahan data
Analisis data dilakukan terhadap rata-rata dari setiap variabel pertanyaan kuisisioner. Analisis juga dilakukan terhadap rata-rata variabel tertinggi dan terendah.
7. Penarikan kesimpulan
Kesimpulan diambil dengan cara memberikan 3 variabel tertinggi dan 3 variabel terendah dan membandingkan hasilnya dengan penelitian yang telah dilakukan di beberapa tempat yang lain.

Tahapan penelitian tersebut, digambarkan dalam *flowchart* seperti yang terdapat pada Gambar 1.



Gambar 1. Flowchart Tahapan Penelitian

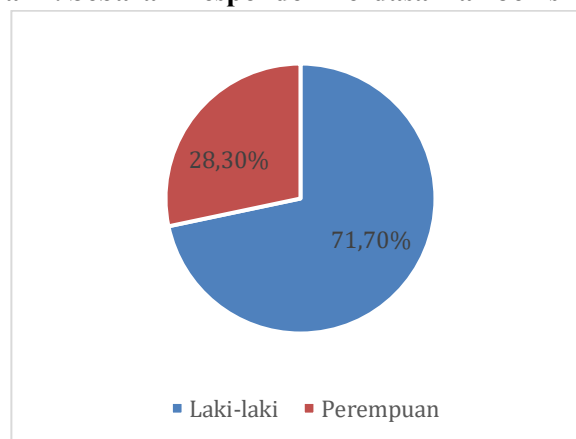
(Sumber: Data primer)

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Profil Responden

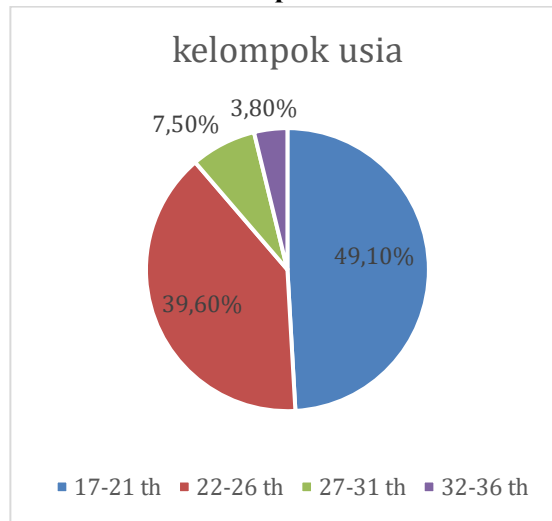
Total responden penelitian ini berjumlah 53 orang. Responden tersebut adalah peserta pelatihan dan alumni peserta pelatihan yang mendapat pelayanan dari Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas. Profil responden berdasarkan jenis kelamin, usia, daerah asal (disajikan dalam gambar 2 sd 4) tingkat pendidikan, dan jurusan pelatihan yang pernah diikuti disajikan dalam tabel 1 sd 6.

Gambar 2. Sebaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



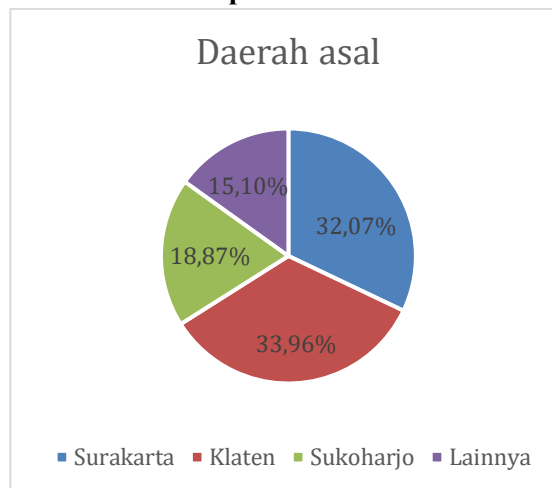
(Sumber: Data Primer)

Gambar 3. Sebaran Responden Berdasarkan Usia



(Sumber: Data Primer)

Gambar 4. Sebaran Responden berdasarkan daerah asal



(Sumber: Data primer)

Tabel 1. Sebaran Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

Tingkat pendidikan terakhir	Frekuensi	Persentase
SMA/ SMK/ sederajat	39	73,6%
S1	14	26,4%
Jumlah	53	100%

(Sumber: Data primer)

Tabel 2. Sebaran Reponden Berdasarkan Jurusan Pelatihan yang Pernah Diikuti

Jurusan pelatihan yang diikuti	Frekuensi	Persentase
Teknik listrik	10	18,87%
Komputer dan jaringan	10	18,87%
Teknik otomotif	7	13,21%
Teknik las	7	13,21%
Bisnis digital	5	9,43%
Tata boga	3	5,66%
Desain grafis	2	3,77%
Tata rias	2	3,77%
Menggambar 2D dengan Autocad	2	3,77%
Menjahit pakaian	2	3,77%
<i>Basic English at work</i>	1	1,89%
Fotografi	1	1,89%
Teknik manufaktur	1	1,89%
Jumlah	53	100%

(Sumber:Data primer)

3.2 Data Penelitian

Peneliti mengumpulkan data pendapat responden mengenai pelayanan di Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) Surakarta dengan kuisisioner. Hasil pengumpulan tersebut disajikan dalam tabel 3.

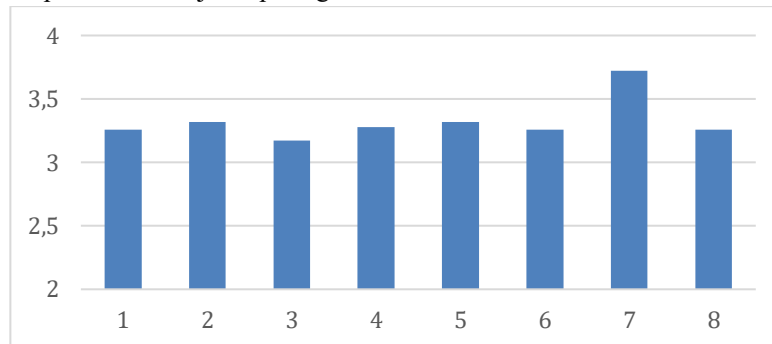
Tabel 3. Hasil Pengumpulan Data Kuesioner

No	Variabel	Skor				Total skor	Rerata skor
		1	2	3	4		
1	Kemudahan proses pendaftaran	0	0	39	14	173	3,26
2	Kebersihan dan kenyamanan lingkungan	0	0	36	17	176	3,32
3	Pelayanan administrasi dan kecepatan respon sta	0	1	40	12	168	3,17
4	Fasilitas pelayanan	0	1	36	16	174	3,28
5	Kemampuan instruktur dalam menjelaskan	0	0	36	17	176	3,32

6	Metode pelatihan yang diberikan	0	0	39	14	173	3,26
7	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja	0	0	33	20	197	3,72
8	Tingkat kepuasan keseluruhan	0	0	39	14	173	3,26

(Sumber: Data primer)

Hasil rerata skor setiap variabel disajikan pada gambar 5.



(Sumber: Data primer)

Selanjutnya, skor tersebut diberikan predikat kepuasan berdasarkan Tabel Nilai Persepsi, Nilai Interval, Nilai Interval Konversi, Mutu pelayanan, dan Kinerja Unit Pelayanan sesuai dengan yang tertera pada Permenpan Nomor 14 Tahun 2017 (Tabel 7 dan 8).

Tabel 7. Tabel Nilai Persepsi, Nilai Interval IKM, Nilai Interval Konversi IKM, Mutu Pelayanan, dan Kinerja Unit Pelayanan

Nilai Persepsi	Nilai Interval IKI	Nilai Interval Konversi IKM	Mutu Pelayanan	Kinerja Unit Pelayanan
1	1,00 – 2,5996	25,00 – 64,99	D	Tidak baik
2	2,60 – 3,064	65,00 – 76,60	C	Kurang Baik
3	3,0644 – 3,532	76,61 – 88,30	B	Baik
4	3,5324 – 4,00	88,31 – 100,00	A	Sangat Baik

(Sumber: Data primer)

Tabel 8. Predikat Kepuasan Masyarakat terhadap Pelayanan BPVP Surakarta

Variabel	Nilai variabel IKM	Mutu pelayanan	Kinerja unit Pelayanan
Kemudahan proses pendaftaran	3,26	B	Baik
Kebersihan dan kenyamanan	3,32	B	Baik
Pelayanan administrasi dan kecepatan respon	3,17	B	Baik
Fasilitas pelatihan	3,28	B	Baik
Kemampuan instruktur dalam menjelaskan	3,32	B	Baik

Metode pelatihan yang diberikan	3,26	B	Baik
Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja	3,72	A	Baik sekali
Tingkat kepuasan keseluruhan	3,26	B	Baik

(Sumber: Data primer)

3.3. Pembahasan

Dari pengolahan data yang dilakukan BPVP Surakarta memiliki kinerja unit pelayanan baik di setiap variabelnya. Meskipun pelayanan administrasi dan kecepatan respon staff memiliki rerata skor paling rendah yaitu 3,17 dibandingkan dengan rerata skor dari variabel yang lain. Sedangkan, variabel pelayanan administrasi dan kecepatan respon masi tergolong kategori kinerja unit pelayanan baik. Sedangkan, variabel materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja memiliki rerata skor tertinggi yaitu 3,72 dibandingkan dengan rerata skor variabel yang lain dan tergolong dalam kategori kinerja unit pelayanan sangat baik.

Variabel materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja memiliki skor tertinggi, yaitu 3,72 hal ini bersesuaian dengan tujuan berdirinya balai latihan kerja yaitu membantu masyarakat memiliki *skill* yang sesuai dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri (Nuraeni et al., 2022). yang akan mendorong peningkatan penyerapan tenaga kerja di sektor formal (Disnakertrans NTB, 2024).

Variabel pelayanan administrasi dan kecepatan respon staff memiliki nilai variabel IKM yang terendah yaitu 3,17. Meskipun responden mendapat nilai variabel IKM terendah, namun pelayanan administrasi dan kecepatan respon staff masih tergolong dalam kategori kinerja unit pelayanan baik. Sehingga responden menginginkan agar pelayanan administrasi dan kecepatan respon staff lebih ditingkatkan. Pelayanan administrasi dan respon staf yang cepat adalah salah satu ciri utama dalam memberikan layanan publik yang berkualitas (Arifin et al., 2024).

4. Kesimpulan dan Saran

4.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) Surakarta, tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan oleh BPVP Surakarta di 8 variabel memiliki 7 variabel dengan kategori baik dan 1 variabel dengan kategori sangat baik.

4.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Tingkat Kepuasan Masyarakat terhadap Pelayanan di Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) Surakarta, maka peneliti memberikan saran untuk Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Surakarta :

1. Pelayanan administrasi dan kecepatan respon staff yang memiliki nilai paling kecil jika dibandingkan dengan variabel lain, sehingga Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Surakarta perlu lebih meingkatkan pelayanan terutama di pelayanan administrasi dan kecepatan respon staff.
2. Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Surakarta perlu mempertahankan dan meningkatkan variabel-variabel yang sudah dalam kategori baik, seperti kemudahan pendaftaran, kebersihan dan kenyamanan lingkungan, fasilitas pelayanan, Kemampuan instruktur dalam menjelaskan, serta metode pelatihan yang diberikan.
3. Pelatihan yang diberikan telah sesuai dengan kebutuhan pasar kerja memiliki nilai rerata skor tertinggi dan memiliki kategori sangat baik. Oleh karena itu, Balai Pelatihan Vokasi

dan Produktivitas Surakarta harus mempertahankannya dengan cara memberikan pelatihan yang terus beradaptasi dengan kebutuhan pasar kerja.

Daftar Pustaka

- Arifin, A. L., Solihin, D., & Murni, S. (2024). Aparatur Sipil Negarasebagai Pelayanan Publik : Cepat Tanggap, Andal, dan Adaptif terhadap Teknologi Digital. *Monas: Jurnal Inovasi Aparatur*, 6(2), 87–98. <https://doi.org/10.54849/monas.v6i2.237>
- Azhar, M. (2024, May 16). *Strategi Kemnaker tingkatkan Kompetensi Angkatan Kerja di Era Globalisasi*. <https://govinsider.asia/indo-en/article/strategi-kemnaker-tingkatkan-kompetensi-angkatan-kerja-di-era-digital>
- Badan Pusat Statistika. (2024, February 6). *Tingkat Pengangguran Terbuka Berdasarkan Tingkat Pendidikan - Tabel Statistik - Badan Pusat Statistik Indonesia*. [bps.go.id. https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/MTE3OSMy/tingkat-pengangguran-terbuka-berdasarkan-tingkat-pendidikan.html](https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/MTE3OSMy/tingkat-pengangguran-terbuka-berdasarkan-tingkat-pendidikan.html)
- BPVP Surakarta. (2025, May 23). *Visi dan Misi – Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas*. [bpvpsurakarta.kemnaker.go.id. https://bpvpsurakarta.kemnaker.go.id/visi-misi/](https://bpvpsurakarta.kemnaker.go.id/visi-misi/)
- Dea Damayanti, L., Rai Suwena, K., & Akhmad Haris, I. (2019). Analisis Kepuasan Masyarakat Terhadap Pelayanan Publik Berdasarkan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Kantor Kecamatan Sawan Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 11(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.23887/jjpe.v11i1.20048>
- Delia, D. (2025). *Strategi Menghadapi Persaingan Dunia Kerja Indonesia yang Kian Ketat dan Kompetitif*. <https://edunitas.com/edunews/detail/strategi-menghadapi-persaingan-dunia-kerja-indonesia/>
- Disnaker. (2025, April 2). *Dinas Tenaga Kerja Peranan Balai Latihan Kerja (BLK) Dalam Mempersiapkan Tenaga Kerja Pada Dunia Usaha dan Industri*. [disnaker.bulelengkab.go.id. https://disnaker.bulelengkab.go.id/informasi/detail/artikel/44_peranan-balai-latihan-kerja-blk-dalam-mempersiapkan-tenaga-kerja-pada-dunia-usaha-dan-industri#:~:text=Adapun](https://disnaker.bulelengkab.go.id/informasi/detail/artikel/44_peranan-balai-latihan-kerja-blk-dalam-mempersiapkan-tenaga-kerja-pada-dunia-usaha-dan-industri#:~:text=Adapun)
- Disnakertrans Merauke. (2025, January 12). *Manfaat Mengikuti Pelatihan di Balai Latihan Kerja (BLK) bagi Pencari Kerja*. <https://disnakertransmerauke.id/2025/01/manfaat-mengikuti-pelatihan-di-balai-latihan-kerja-blk-bagi-pencari-kerja/#:~:text=Manfaat>
- Hasani, R., & Alam, I. A. (2025). Pengaruh Motivasi Memasuki Dunia Kerja dan Soft Skills Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Manajemen Universitas Bandar Lampung. *ECo-Buss*, 7(3), 1774–1785. <https://doi.org/10.32877/eb.v7i3.2047>
- Indrarto, P. A. (2022). *Laporan Survei Kepuasan Masyarakat 2022*.
- Irawan, Idayati, F., Praskadinata, H. Y. C., Dina, F., Abdurohim, Tasriastuti, N. A., Triono, F., Irdhayanti, E., Bisri, T. S., Nurdiah, S., Harapan, E., Koesmono, T., Rachmawati, I. A. K., & Saputra, M. A. (2024). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Berkelanjutan (Strategi untuk Meningkatkan Keterampilan dan Kompetensi dalam Organisasi)* (A. S. Egim, Ed.). Eureka Media Aksara. <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repo.unicimi.ac.id/501/1/24-07-149-EBOOK%20Pengembangan%20SDM%20yang%20Berkelanjutan.pdf>
- Iswenda, B. A. (2024, September 13). *Kualifikasi Pengalaman dan Pendidikan Jadi Hambatan Utama dalam Mencari Kerja*. [goodstats.id. https://goodstats.id/article/kualifikasi-pengalama-dan-pendidikan-menjadi-hambatan-utama-dalam-mencari-pekerjaan-GjMbP](https://goodstats.id/article/kualifikasi-pengalama-dan-pendidikan-menjadi-hambatan-utama-dalam-mencari-pekerjaan-GjMbP)
- Kemnakertrans RI. (2012). *Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia*. <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://bphn.go.id/data/documents/12pm007.pdf>

- Novitasari, D., & Fahlia, F. (2021). Nusantara Journal of Economics (NJE) Pengaruh Pelatihan Terhadap Kesejahteraan Lulusan Balai Latihan Kerja (BLK) di Kabupaten Sumbawa. *Nusantara Journal of Economics*, 03(1), 39–49. <https://jurnal.uts.ac.id/index.php/nje>
- Nuraeni, Y., Yuliasuti, A., Nasution, F. A., Saepul Muharam, A., & Iqbal, F. (2022). Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Komunitas Dalam Menyediakan Tenaga Kerja Pada Dunia Usaha dan Industri. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 17(1). <https://doi.org/10.47198/naker.v17i1.124>
- Disnakertrans NTB. (2024, December 16). *Disnakertrans : Pelatihan Vokasi Harus Relevan dengan Kebutuhan Pasar Kerja*. <https://disnakertrans.ntbprov.go.id/disnakertrans-pelatihan-vokasi-harus-relevan-dengan-kebutuhan-pasar-kerja/>
- Pramesti, K. D., Meisya, N. I., & Amrillah, R. (2024). Relevansi Lulusan Perguruan Tinggi dengan Dunia Kerja. *An Najah Journal Islam dan Sosial Agama*, 3(4). <https://journal.nabest.id/index.php/annajah>
- Presiden Republik Indonesia. (2006). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia*. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/49124/pp-no-31-tahun-2006>
- Toruan, R. C. L. (2025, January 18). *Apa Penyebab Gen Z Susah Kerja?* Tempo.Co. <https://www.tempo.co/ekonomi/apa-penyebab-gen-z-susah-cari-kerja--1195753>
- Waluyo, D. (2024, September 29). *Agar Tenaga Kerja Berkualitas*. indonesia.go.id. <https://indonesia.go.id/kategori/editorial/8638/agar-tenaga-kerja-berkualitas?lang=1>