

Pengaruh *Total Quality Management* dan Kinerja Karyawan terhadap *Employability Skill* di UPTD BLK Disnaker Kota Semarang

Fildzah Mahdiya Karimah¹, Hendra Dedi Kriswanto²

^{1,2}Universitas Negeri Semarang, Sekaran, Kec. Gn. Pati, Kota Semarang, Jawa Tengah
fildzahmahdiya@students.unnes.ac.id

Abstract

Employability skills are an important issue that must be considered more deeply in the world of work. It is related to TQM and employee performance in an organization. The purpose of this study was to determine the effect of TQM and employee performance on employability skills at UPTD BLK Disnaker Semarang City. The target of this research is graduates of training participants at UPTD BLK Disnaker Semarang City. This study used a quantitative research method with an ex post facto research approach by distributing questionnaires. The data that has been obtained is then analyzed with multiple linear regression analysis. This study resulted in the finding that TQM and employee performance have a positive influence on employability skills. The implementation of the training process is accompanied by the application of TQM and good employee performance from the UPTD BLK Disnaker City of Semarang, so the employability skills of graduates of the training program will also increase. The importance of the contribution of all parties involved in the training process is able to encourage increased employability skills of the trainees. The benefits of research for the development of knowledge are adding references to empirical evidence regarding studies and discussions regarding the influence of TQM and employee performance on employability skills.

Keywords: TQM, Employee Performance, Employability Skill

Abstrak

Employability skill menjadi isu penting yang harus diperhatikan lebih mendalam di dunia kerja. Hal ini berkaitan dengan TQM dan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh TQM dan kinerja karyawan terhadap *employability skill* di UPTD BLK Disnaker Kota Semarang. Sasaran penelitian ini yaitu lulusan peserta pelatihan di UPTD BLK Disnaker Kota Semarang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan *expost facto research* melalui penyebaran kuesioner. Data yang telah diperoleh kemudian dianalisis dengan analisis regresi linear berganda. Penelitian ini menghasilkan temuan bahwa TQM dan kinerja karyawan memberikan pengaruh positif terhadap *employability skill*. Pelaksanaan proses pelatihan disertai dengan penerapan TQM dan kinerja karyawan yang baik dari UPTD BLK Disnaker Kota Semarang, maka *employability skill* atau kemampuan kelayakan kerja lulusan program pelatihan akan ikut meningkat. Pentingnya kontribusi dari seluruh pihak yang terlibat dalam proses pelatihan mampu mendorong meningkatnya *employability skill* peserta pelatihan. Manfaat penelitian bagi pengembangan ilmu yakni menambah referensi bukti empiris tentang kajian dan diskusi mengenai pengaruh TQM dan kinerja karyawan terhadap *employability skill*.

Kata Kunci: TQM, Kinerja Karyawan, *Employability Skill*

Copyright (c) 2023 Fildzah Mahdiya Karimah, Hendra Dedi Kriswanto

✉ Corresponding author: Fildzah Mahdiya Karimah

Email Address: fildzahmahdiya@students.unnes.ac.id (Sekaran, Kec. Gn. Pati, Kota Semarang, Jawa Tengah)

Received 23 February 2023, Accepted 01 March 2023, Published 02 March 2023

PENDAHULUAN

Pendidikan Nonformal pada dasarnya berupaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia guna mengatasi berbagai permasalahan dalam kehidupan di era abad ke-21.(Prasetyo et al., 2021). Sumber daya manusia merupakan sesuatu yang sangat penting dalam organisasi karena individu pada suatu organisasi dalam membuat perencanaan, pengorganisasian, proses, dan pengendalian setiap program yang ada pada organisasi tersebut haruslah memiliki kualitas kinerja yang baik. (Tintami et al., 2013). Sumber daya manusia termasuk aset penting yang dimiliki oleh organisasi dan membutuhkan

perhatian lebih agar mengalami peningkatan kinerja sampai tujuan organisasi tercapai.(Supomo dan Nurhayati, 2018). Sumber daya manusia yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi sebagai salah satu fungsi organisasi yang disebut sebagai manajemen sumber daya manusia (*human resources development*).

Manajemen sumber daya manusia adalah komponen dari pengelolaan organisasi yang beroperasi melalui sistem sumber daya manusia dan memiliki definisi sebagai pendekatan yang strategis dengan pengelolaan aset berharga yaitu individu yang berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi.(Riniwati, 2016). Bentuk keberhasilan dari suatu organisasi yang berhasil mempertahankan keberadaan dimulai dari usaha manusia yang ada didalam organisasi tersebut dengan mengembangkan efektivitas dan tingkat efisiensi kerja termasuk mempertahankan kualitas manajemen sumber daya manusia. (Faroman et al., 2022). Hal ini erat kaitannya dengan *employability skill* karena menuntut adanya fleksibilitas, kompetensi, dan inisiatif dari karyawan untuk menjalankan tugas kerja yang berbeda dalam suatu organisasi. (Zahra, 2021).

Memasuki dunia kerja saat ini, *employability skill* menjadi isu penting yang harus diperhatikan lebih mendalam. *Employability skill* didefinisikan sebagai kemampuan karyawan untuk mendapatkan atau mempertahankan pekerjaan berdasarkan tingkat pendidikan maupun indikator kelayakan kerja yang lain sesuai kriteria yang dibutuhkan organisasi. (Maxwell dan Armellini, 2019). *Employability skill* tidak bisa dipisahkan dengan makna *employee ability*, *employee skill*, dan *employee knowledge*.(Surya et al., 2014). *Employability skill* umumnya digunakan dalam pembagian uraian posisi kerja untuk menggambarkan karakter posisi kerja dalam suatu bidang kerja di dalam organisasi. *Employability skill* tidak lepas kaitannya dengan *total quality management* dan kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

Total quality management merupakan cara untuk menggambarkan keadaan lingkungan bisnis dimana karyawan terus menerus melakukan peningkatan kinerja dan berkomitmen untuk mempertahankan standar yang tinggi terhadap harapan konsumen. (Diesing, 2022). Lingkungan Kerja dan motivasi dalam bekerja dapat mempengaruhi kinerja pada suatu lembaga, lembaga atau perusahaan. (Djibu dan Duludu, 2020). Penerapan *total quality management* yang baik oleh suatu organisasi terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan. (Cahyono, 2014). Kinerja karyawan yang baik didukung oleh adanya kecerdasan emosional dan komitmen sehingga seorang karyawan mampu bekerja sesuai dengan standar operasional organisasi.(Fitriastuti, 2013). Kinerja karyawan dapat dilihat dari 5 dimensi, yaitu: 1) efektivitas dan efisiensi; 2)otoritas; 3) tanggung jawab; 4) disiplin; 5) inisiatif atau kesadaran diri. Dasar dari kinerja karyawan yaitu dimensi efektivitas dan efisiensi. (Kriswanto et al.).

Penelitian yang dilakukan oleh Rahmasari (2021), menyatakan bahwa penerapan TQM dan kinerja karyawan mampu mempengaruhi kesiapan seseorang untuk memasuki dunia kerja. Selain itu, pendidikan maupun pelatihan yang baik diimbangi oleh penerapan TQM dan kinerja karyawan dengan porsi sesuai juga mampu mempengaruhi tingkat *employability skill* seseorang.(Okolie, 2022). Hal ini sesuai dengan kontribusi lembaga pelatihan atau pendidikan dalam menentukan *employability skill*

termasuk tingkat penguasaan *hard skill* maupun *soft skill* para pencari kerja yang didapat dari pelatihan atau pendidikan yang telah diikuti. (Sato et al., 2021).

Di Indonesia mengalami peningkatan jumlah angkatan kerja dalam waktu 27 tahun yaitu dari tahun 1980-2007. Meningkatnya jumlah angkatan kerja yang tidak diimbangi dengan perluasan lapangan pekerjaan maupun kapasitas produksi yang mendukung. Peningkatan jumlah angka pengangguran tertinggi di Indonesia terjadi antara kurun waktu 1997-2014. Sebelum krisis moneter pada tahun 1997 tingkat persentase pengangguran di Indonesia masih dibawah 5% dan pada tahun 1997 tingkat persentase pengangguran mencapai 4,68% namun masih berada dalam skala wajar. (Rosalendro Eddy, 2016). Adapun faktor yang mampu menyebabkan tingginya angka pengangguran di Indonesia salah satunya adalah tingkat pendidikan dan tingkat partisipasi kerja yang dimiliki oleh angkatan kerja. Hal ini memberikan arti bahwa pengangguran terdidik harus menjadi fokus perhatian mengenai ketenagakerjaan dan kebijakan pemerintah. (Sri, 2015).

Penelitian ini didasarkan untuk mengetahui pengaruh TQM dan kinerja karyawan terhadap *employability skill* di UPTD BLK Disnaker Kota Semarang. Manfaat teoritis dari penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi bukti empiris dari penelitian yang serupa sehingga dapat digunakan sebagai rujukan penelitian dengan topik yang sama di masa mendatang serta untuk melakukan kajian dan diskusi mengenai pengaruh *total quality management* dan kinerja karyawan terhadap *employability skill*. Sedangkan, adapun manfaat praktis dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi Lembaga Pendidikan Nonformal terutama di UPTD Balai Latihan Kerja Disnaker Kota Semarang agar menjadi bahan pertimbangan pengembangan sumber daya manusia khususnya mengenai *total quality management* dan *employability skill*.

METODE

Penelitian yang telah dilakukan merupakan penelitian kuantitatif dengan metode pendekatan *expost facto research* yakni menjelaskan hubungan antar variabel dari permasalahan yang diteliti melalui pengujian hipotesis sehingga penelitian ini tidak dimanipulasi dan lebih mengarah ke penelitian kuantitatif. Penelitian ini berfokus pada hubungan sebab-akibat variabel permasalahan yang terjadi akibat pelaksanaan program atau kegiatan yang telah terjadi. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 100 orang lulusan peserta pelatihan dan sampel yang digunakan yaitu 80 orang dengan perhitungan rumus Slovin yang terbagi di 2 tempat yaitu BLK Gayamsari dan BLK Mijen. Peneliti menggunakan teknik *cluster sampling* karena obyek yang di teliti cukup besar.

Proses penelitian ini diawali dengan merancang instrumen penelitian berupa angket atau kuesioner, mengurus izin untuk melakukan penelitian, mengumpulkan data yang dibutuhkan dan mengolah data serta menganalisis data sehingga menjawab hipotesis penelitian yang telah dibuat. Pengumpulan data menggunakan skala *employability skill*, skala kinerja, skala TQM serta dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah lulusan peserta pelatihan di UPTD BLK Disnaker Kota Semarang. Pengumpulan data menggunakan *informed consent* atau memerlukan persetujuan responden yang

dianggap cocok sebagai subjek penelitian. Setelah responden memberikan informasi data, kemudian responden mendapat ucapan terima kasih dan responden yang beruntung akan mendapatkan hadiah berupa sejumlah uang dalam bentuk *e-money* sebagai imbalan. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan pengujian asosiatif.

HASIL DAN DISKUSI

Penelitian ini mengungkapkan kebaruan mengenai adanya pengaruh TQM dan kinerja karyawan terhadap *employability skill* di UPTD BLK Disnaker Kota Semarang. Kontribusi penelitian bagi bagi Lembaga Pendidikan Nonformal terutama di UPTD Balai Latihan Kerja Disnaker Kota Semarang sebagai bahan pertimbangan pengembangan sumber daya manusia khususnya mengenai TQM dan *employability skill*.

Hasil penelitian ini menyajikan data mengenai variabel TQM (X1) dan Kinerja Karyawan (X2) terhadap *Employability Skill* (Y). Hasil penelitian ini diperoleh dari analisis tabulasi data pengisian kuesioner oleh responden sebanyak 80 orang lulusan peserta pelatihan. Jumlah pertanyaan pada kuesioner yang diberikan sebanyak 55 butir. Rincian pertanyaan kuesioner yang diberikan adalah 23 butir pertanyaan mengenai *employability skill*, 19 butir pertanyaan mengenai TQM, dan 13 butir pertanyaan mengenai kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang pertama adalah hasil analisis regresi linear berganda dalam bentuk tabel ANOVA^a. Secara visual menampilkan nilai F hitung hasil olah data penelitian dengan bantuan *software* SPSS (*Statistical Program for Social Science*) v.23 for windows. Tabel ANOVA^a menjadi dasar penentuan ada atau tidaknya pengaruh dari suatu hipotesis yang sudah dibuat sebelumnya. Berikut merupakan gambaran dari tabel ANOVA^a:

Tabel 1. Analisis Regresi Linear Berganda

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2005.407	2	1002.704	46.975	.000 ^b
	Residual	1643.593	77	21.345		
	Total	3649.000	79			

a. Dependent Variable: Employability Skill

b. Predictors: (Constant), Kinerja, TQM

Dasar penentuan pengambilan keputusan hasil analisis yaitu dengan melihat hasil nilai F hitung yang semestinya harus lebih besar dari nilai F tabel dan nilai signifikansi yang harus lebih kecil daripada 0,05. Sehingga dinyatakan bahwa variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat. Tabel 1 merupakan tabel hasil analisis regresi linear berganda. Secara visual, tabel ANOVA^a menunjukkan bahwa nilai sig 0,000 < 0,05 dan nilai F hitung 46,975 > F tabel 3,117. Maka kesimpulannya, H₀ ditolak dan H_a diterima. Kesimpulan ini memiliki arti variabel TQM (X₁) dan kinerja karyawan (X₂) secara simultan memberikan pengaruh positif terhadap variabel *employability skill* (Y).

Hasil penelitian yang kedua adalah persamaan regresi linear berganda dalam bentuk tabel *Coefficients^a*. Dapat dilihat bahwa tabel persamaan regresi linear berganda menyajikan data nilai t hitung dan nilai signifikansi yang dipergunakan untuk menampilkan nilai koefisien regresi dan konstanta pada persamaan regresi linear berganda dengan menggunakan persamaan rumus $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n$. berikut merupakan tampilan dari tabel *Coefficients^a*:

Tabel 2. Persamaan Regresi Linear Berganda

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	29.757	5.516		5.394	.000
	TQM	.525	.107	.531	4.886	.000
	Kinerja	.391	.161	.263	2.422	.018

a. Dependent Variable: Employability Skill

Tabel 2 *Coefficients^a* menjelaskan mengenai persamaan regresi linear berganda pada penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti. Adapun persamaan rumus yang digunakan yaitu:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n$$

$$Y = 29.757 + 0,525 + 0,391$$

Berdasarkan persamaan rumus diatas, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (α) sebesar 29,757 bertanda positif berarti bahwa apabila variabel TQM (X_1) dan kinerja karyawan (X_2) dianggap konstan maka nilai variabel *employability skill* (Y) yaitu sebesar 29,757.
2. Nilai koefisien regresi variabel TQM (X_1) yaitu sebesar 0,525 bertanda positif berarti apabila tingkat TQM (X_1) naik satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya dianggap konstan, maka disimpulkan *employability skill* (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,525
3. Nilai koefisien regresi variabel kinerja karyawan (X_2) sebesar 0,391 bertanda positif berarti apabila tingkat kinerja karyawan (X_2) naik satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya dianggap konstan, maka disimpulkan *employability skill* (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,391

Hasil penelitian yang ketiga adalah hasil hitung dari nilai koefisien determinasi (*R square*) dalam bentuk tabel *Model Summary*. *R square* merupakan koefisien determinasi yang memiliki tujuan guna mengukur seberapa besar persentase pengaruh dari variabel yang diteliti pada sebuah model regresi. Dibawah ini adalah hasil uji *R square* dalam penelitian ini:

Tabel 3. Koefisien Determinasi (*R Square*)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.741 ^a	.550	.538	4.620

a. Predictors: (Constant), Kinerja, TQM

Berdasarkan tabel 3 mengenai koefisien determinasi (*R Square*), diketahui nilai koefisien determinasi pada penelitian ini sebesar 0,550 atau sama dengan angka 55%. Angka tersebut menunjukkan bahwa variabel TQM (X_1) dan kinerja karyawan (X_2) sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel *employability skill* (Y) sebagai variabel terikat sebesar 55%.

Hasil penelitian yang keempat adalah hasil perhitungan uji F dalam bentuk tabel ANOVA. Uji F menunjukkan adanya pengaruh yang sama dari semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Dibawah ini merupakan tabel hasil uji F pada penelitian ini:

Tabel 4. Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2005.407	2	1002.704	46.975	.000 ^b
	Residual	1643.593	77	21.345		
	Total	3649.000	79			

a. Dependent Variable: Employability Skill

b. Predictors: (Constant), Kinerja, TQM

Berdasarkan tabel 4 hasil uji F (*simultan*), diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $46,975 > F$ tabel 3,117. Maka, disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulan ini berarti variabel TQM dan kinerja karyawan secara simultan memberikan pengaruh positif terhadap variabel *employability skill*.

Hasil penelitian kelima adalah uji t (parsial) yang dilakukan untuk menganalisa jawaban dari 80 orang responden lulusan program pelatihan UPTD BLK Disnaker Kota Semarang yang telah mengisi kuesioner sebagai dasar pengambilan kesimpulan terdapat atau tidaknya pengaruh dari variabel yang diteliti guna menjawab hipotesis kedua. Penelitian ini menempatkan variabel variabel TQM (X_1) sebagai variabel bebas dan *employability skill* (Y) sebagai variabel terikat. Pengujian hipotesis ini menggunakan bantuan *software SPSS (Statistical Program for Social Science) v.23 for windows*. Berikut merupakan tampilan hasil uji t pada penelitian ini:

Tabel 5. Uji t (Parsial)

No	Variabel	Beta	Zero Order	T	Sig
1	TQM	0,531	0,718	4,886	0,000
2	Kinerja	0,263	0,640	2,422	0,18

Berdasarkan tabel 5 hasil uji t diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,886 > 1,991$. Maka, kesimpulan yang dapat diambil yaitu H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulan ini bermakna variabel TQM (X_1) secara parsial memberikan pengaruh positif terhadap variabel *employability skill*. Besarnya pengaruh TQM terhadap *employability skill* dapat dihitung dengan cara mengkalikan antara nilai *beta* dan *zero order* yaitu $0,531 \times 0,718 = 0,381$ atau sebesar 38%.

Hasil penelitian keenam adalah uji t (parsial) yang dilakukan untuk menganalisa jawaban dari 80 orang responden lulusan program pelatihan UPTD BLK Disnaker Kota Semarang yang telah mengisi kuesioner sebagai dasar pengambilan kesimpulan terdapat atau tidaknya pengaruh dari variabel yang diteliti guna menjawab hipotesis ketiga. Penelitian ini menempatkan variabel kinerja karyawan (X_2) sebagai variabel bebas dan *employability skill* (Y) sebagai variabel terikat. Pengujian hipotesis ini menggunakan bantuan *software SPSS (Statistical Program for Social Science) v.23 for windows*.

Tabel 6. Uji t (Parsial)

No	Variabel	Beta	Zero Order	T	Sig
1	TQM	0,531	0,718	4,886	0,000
2	Kinerja	0,263	0,640	2,422	0,18

Berdasarkan tabel 6 hasil uji t diperoleh nilai signifikansi $0,018 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,422 > 1,991$. Maka, ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti variabel kinerja karyawan secara parsial memberikan pengaruh positif terhadap variabel *employability skill*. Besarnya pengaruh kinerja karyawan terhadap *employability skill* dapat dihitung dengan cara mengkalikan antara nilai *beta* dan *zero order* yaitu $0,263 \times 0,640 = 0,168$ atau sebesar 16,8% dibulatkan menjadi 17%.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dinyatakan bahwa TQM dan kinerja karyawan mampu memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel *employability skill*. Besarnya pengaruh TQM dan kinerja karyawan terhadap *employability skill* yaitu sebesar 0,550 atau 55%. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian lain yang menyatakan bahwa kemampuan kelayakan kerja yang berorientasi pada masa depan dipengaruhi oleh manajemen kualitas total termasuk didalamnya terdapat kinerja karyawan yang baik mampu meningkatkan peluang untuk memenuhi tujuan karir dengan mengembangkan keterampilan dan pengetahuan. (Creed et al., 2022). Diperlukan evaluasi yang kritis mengenai penerapan TQM dan kinerja karyawan untuk meningkatkan pengembangan *employability skill*. (Adeyemo, 2019). Sehingga dapat disimpulkan bahwa apabila pelaksanaan proses pelatihan disertai dengan penerapan TQM dan kinerja karyawan yang baik dari UPTD BLK Disnaker Kota Semarang, maka *employability skill* atau kemampuan kelayakan kerja lulusan program pelatihan akan ikut meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dinyatakan bahwa variabel TQM memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel *employability skill* yaitu sebesar 0,381 atau 38%. Besarnya persentase *employability skill* yang dimiliki lulusan program pelatihan UPTD BLK Disnaker Kota Semarang dipengaruhi oleh adanya penerapan TQM. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian lain yang mengungkapkan bahwa dukungan fasilitas termasuk adanya penerapan TQM mampu meningkatkan kemampuan kelayakan kerja agar lebih siap bersaing di dunia kerja. (Sulistiobudi

dan Kadiyono, 2023). Selain itu, TQM mampu meningkatkan manajemen sumber daya manusia dalam hal kemampuan kelayakan kerja para pencari kerja guna memenuhi kebutuhan pasar tenaga kerja. (Petrick, 2017). Pentingnya TQM dalam meningkatkan *employability skill* berhubungan dengan kualitas lembaga yang menerapkannya. (Begum et al., 2020). Sehingga dapat disimpulkan bahwa apabila pelaksanaan proses pelatihan disertai dengan penerapan TQM yang baik dari UPTD BLK Disnaker Kota Semarang, maka *employability skill* atau kemampuan kelayakan kerja lulusan program pelatihan akan ikut meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, menyatakan bahwa variabel kinerja karyawan memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel *employability skill* yaitu sebesar 17%. Besarnya presentase ini mengartikan bahwa *employability skill* yang dimiliki lulusan program pelatihan UPTD BLK Disnaker Kota Semarang dipengaruhi oleh adanya kinerja karyawan. Pendapat ini sama dengan penelitian terdahulu yang memiliki pernyataan bahwa penerapan pendekatan berbasis kompetensi untuk kemampuan kelayakan kerja dibutuhkan dukungan kinerja karyawan yang baik. (Marzec et al., 2021). Adanya kinerja karyawan yang baik yakni peran dari tutor pelatihan dalam mengidentifikasi karakter dan mampu memahami, kemampuan peserta pelatihan terbukti mampu meningkatkan kemampuan kerja. (Hodzic et al., 2015). Kinerja karyawan yang mendukung kegiatan belajar dan mengajar didalam kelas mampu memberikan kontribusi dalam meningkatkan *employability skill*. (Griffin dan Coelhoso, 2019). Sehingga dapat disimpulkan bahwa apabila pelaksanaan proses pelatihan disertai dengan kinerja karyawan yang baik dari UPTD BLK Disnaker Kota Semarang, maka *employability skill* atau kemampuan kelayakan kerja lulusan program pelatihan akan ikut meningkat.

KESIMPULAN

Penelitian yang telah dilaksanakan oleh peneliti memperoleh hasil dan pembahasan mengenai pengaruh TQM dan kinerja karyawan terhadap *employability skill* di UPTD BLK Disnaker Kota Semarang yang disimpulkan sebagai berikut: (1) besarnya presentase pengaruh TQM dan kinerja karyawan terhadap *employability skill* di UPTD BLK Disnaker Kota Semarang yaitu sebesar 55%. (2) besarnya persentase pengaruh TQM terhadap *employability skill* di UPTD BLK Disnaker Kota Semarang yaitu sebesar 38%, (3) besarnya presentase pengaruh kinerja karyawan terhadap *employability skill* di UPTD BLK Disnaker Kota Semarang yaitu sebesar 17%, (4) apabila pelaksanaan proses pelatihan disertai dengan penerapan TQM dan kinerja karyawan yang baik dari UPTD BLK Disnaker Kota Semarang, maka *employability skill* atau kemampuan kelayakan kerja lulusan program pelatihan akan ikut meningkat.

Saran yang dapat peneliti berikan berkaitan dengan telah dilaksanakannya penelitian antara lain sebagai berikut: (1) perlunya peningkatan mengenai penerapan TQM dalam hal sistem monitoring dan evaluasi mengenai program pelatihan yang telah dilaksanakan agar kedepannya pelaksanaan program pelatihan menjadi lebih baik dan mengalami perbaikan yang berkesinambungan, (2) perlunya

menerapkan kualitas pelayanan program pelatihan dengan pendekatan individual agar tutor pelatihan (instruktur) mengetahui karakteristik peserta program pelatihan yang diajar.

REFERENSI

- Adeyemo, K. S. (2019). Chapter 5 Total Quality Management (TQM) and the ASEAN Skills Development Agenda. In (pp. 76-92). Brill.
https://doi.org/https://doi.org/10.1163/9789004411326_005
- Begum, S., Rajendran, C., Ganesh, K., dan Mohapatra, S. (2020). *Total Quality Management in Higher Education: Study of Engineering Institutions*. Taylor & Francis.
- Cahyono, A. B. (2014). Pengembangan Model Supervisi Akademik Berbasis Total Quality Management Di SMP Negeri Di Kabupaten Tulungagung Provinsi Jawa Timur. *Educational Management, 3*(2).
- Creed, P. A., Hood, M., Bagley, L., Brough, P., Bialocerowski, A., Machin, M. A., dan Winterbotham, S. (2022). Organisational career growth: implications for future perceived employability in students who work. *International Journal of Educational Research, 112*, 101950.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijer.2022.101950>
- Diesing, G. (2022). *Trends In Total Quality Management. Quality, 61*(4), 19.
<https://www.proquest.com/scholarly-journals/trends-total-quality-management/docview/2652691923/se-2?accountid=62707>
- Djibu, R., dan Duludu, U. (2020). Impact of the work environment and work motivation in influencing the performance of non-formal educators. *Journal of Nonformal Education, 6*(1), 92-100.
- Faroman, S., Andrie, K., Zandra Dwanita, W., Hari, N., Rimayanti, R., Edison, S., Astrid Aprica, I., Fitriani, F., Daniel, J. I. K., Zufri Hasrudy, S., Yuhanin, Z., Muhammad, J., Suarjana, I. W. G., dan Salmia, S. (2022). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Widina Bhakti Persada.
- Fitriastuti, T. (2013). Pengaruh kecerdasan emosional, komitmen organisasional dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan. *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen), 4*(2).
- Griffin, M., dan Coelho, P. (2019). *Business Students' Perspectives On Employability Skills Post Internship Experience: Lessons From The UAE* [Employability skills]. *Higher Education, Skills and Work - Based Learning, 9*(1), 60-75.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1108/HESWBL-12-2017-0102>
- Hodzic, S., Ripoll, P., Lira, E., dan Zenasni, F. (2015). Can intervention in emotional competences increase employability prospects of unemployed adults? *Journal of Vocational Behavior, 88*, 28-37. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.02.007>
- Kriswanto, H. D., Shofwan, I., dan Muarifuddin, Y. S. Tutors' Job Performance: The Role of Work Motivation and Organizational Climate.

- Marzec, I., Austen, A., Frączkiewicz-Wronka, A., dan Zacny, B. (2021). The impact of job content on employability and job performance in public organizations. *International Journal of Manpower*, 42(4), 628-643.
- Maxwell, R., dan Armellini, A. (2019). Identity, Employability and Entrepreneurship: The Change Framework of Graduate Attributes. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 9(1), 76-91. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-02-2018-0016>
- Okolie, U. C. (2022). Work placement learning and students' readiness for school-to-work transition: Do perceived employability and faculty supervisor support matter? *Journal of Vocational Behavior*, 139, 103805. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103805>
- Petrick, J. (2017). *Total quality in managing human resources*. Routledge.
- Prasetyo, I., Suryono, Y., dan Gupta, S. (2021). The 21st century life skills-based education implementation at the non-formal education institution. *Journal of Nonformal Education*, 7(1), 1-7.
- Rahmasari, y. r. (2021). Pengaruh Self Efficacy, Self Esteem, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Bpr Jatim Cabang Kediri. In. St. Louis: Federal Reserve Bank of St Louis.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Universitas Brawijaya Press.
- Rosalendro Eddy, N. (2016). Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Pengangguran Di Indonesia Periode 1998 – 2014. *Penelitian dan Aplikasi Sistem dan Teknik Industri*, 10(2).
- Sato, S., Kang, T.-A., Daigo, E., Matsuoka, H., dan Harada, M. (2021). Graduate employability and higher education's contributions to human resource development in sport business before and after COVID-19. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 28, 100306. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2021.100306>
- Sri, M. (2015). Dinamika Pengangguran Terdidik: Tantangan Menuju Bonus Demografi di Indonesia. 3(2), 124-136. <https://doi.org/10.22202/economica.2015.v3.i2.249>
- Sulistiobudi, R. A., dan Kadiyono, A. L. (2023). Employability of students in vocational secondary school: Role of psychological capital and student-parent career congruences. *Heliyon*, 9(2), e13214. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e13214>
- Supomo, R., dan Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Surya, W., Astuti, E., dan Susilo, H. (2014). *Pengaruh Employee Knowledge, Skill, Dan Ability (KSA) Terhadap Penggunaan Sistem Informasi Sumberdaya Manusia Dan Kinerja Karyawan*. download.garuda.kemdikbud.go.id.
- Tintami, L., Pradhanawati, A., dan Nugraha, H. S. (2013). Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada karyawan harian SKT Megawon II PT. Djarum Kudus. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 189-196.

Zahra, L. L. (2021). *Hubungan Self Confidence dan Employability Skill dengan prestasi kerja karyawan PT. Helmig's Prima Sejahtera Sidoarjo* UIN Sunan Ampel Surabaya].