BAB V

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara mengenai Kebijakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tulungagung dalam mengurangi jumlah pengangguran melalui pelatihan dan job fair, peneliti akan memaparkan hasil pembahasan dengan mencocokkan data hasil temuan dengan teori-teori yang telah dikemukakan oleh peneliti sehingga memperoleh hasil sebagai berikut :

A. Program Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tulungagung dalam Mengurangi Jumlah Pengangguran Melalui Pelatihan dan *Job Fair* dalam Perspektif Ekonomi Islam

1. Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja

   Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa strategi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung dalam mengurangi pengangguran yaitu dengan program pelatihan. Program pelatihan tersebut dilaksanakan oleh UPTD Balai Latihan Kerja. Pelatihan yang ada pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yaitu berbasis kompetensi dan berbasis masyarakat. Pelatihan berbasis kompetensi meliputi pelatihan TIK, garmen, otomotif, pelatihan partikel advanced, dan bisnis manajemen. Sedangkan pelatihan berbasis kemasyarakatan meliputi anyaman, ukir, batik dengan media tusuk gigi, pangkas rambut pria, tata rias dan kewirausahaan.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan Pulungan Parapak[1] yang menyatakan bahwa upaya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur dalam mengatasi masalah pengangguran di Kutai Timur yaitu dengan pemberian pelatihan termasuk kompetensi kerja yang dibagi menjadi dua yaitu pelatihan berbasis masyarakat dan kewirausahaan yang diberikan dalam bentuk jahit menjahit, salon, bidang pertanian dan bidang peternakan. Pelatihan berbasis kompetensi yang dilaksanakan oleh Balai Latihan Kerja diberikan dalam bentuk alat berat, alat ringan, sepeda motor, listrik, bangunan, dan las besi.

Menurut Nazaruddin Malik menyatakan bahwa, Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi sesuai dengan tugas dan fungsinya merumuskan kebijakan dan langkah-langkah dalam mendorong terciptanya lapangan pekerjaan melalui program-program perluasan dan pengembangan kesempatan kerja, peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja, serta perlindungan dan pengembangan lembaga kerja dan mendorong berkurangnya kesenjangan pembangunan daerah.[2]

Menurut Adrian Sutedi, program latihan kerja perlu diprioritaskan baik dalam rangka menghadapi era gobalsasi dan persaingan dunia maupun untuk mengatasi dampak krisis ekonomi serta mengurangi

---

[1]Kurniawan Pulungan Parapak dkk, *Upaya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam Mengatasi Pengangguran di Kabupaten Kutai Timur*, eJournal Ilmu Pemerintah.Vol.6 No.1 dalam *http://ejournal.ip.fisip-unmul.ac.id*. Diakses pada 10 November 2018

[2] Nazaruddin Malik, *Dinamika Pasar Tenaga Kerja Indonesia*, (Malang : Universitas Muhamadiyah Malang, 2016), hal. 141

pngangguran.[3]Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindakan (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga professional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi.[4]

Menurut Oemar Hamalik, Kebijakan untuk meningkatkan kualitas dan produktifitas tenaga kerja sangatlah dibutuhkan dalam rangka menghadapi era persaingan bursa tenaga kerja yang semakin ketat. Kebijakan peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja dapat diupayakan melalui peningkatan efisiensi dan produktivitas berbagai sector ekonomi. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam aspek ketenagakerjaan dapat dikembangkan melalui sistem keterpaduan antara pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan pasar dan mengacu pada perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Upaya peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja melalui pemerdayaan masyarakat harus pula dapat mendorong masyarakat untuk berpartisipasi aktif dalam menyebarluaskan pentingnya kualitas dan produktivitas sumber daya manusia dalam persaingan.[5]

Jika dikaitkan dengan perspektif ekonomi islam, secara formal tidak ditemukan secara pasti pola pelatihan atau pembinaan karyawan di

---

[3] Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2009), hal. 9

[4] Oemar Hamalik, *Pengembangan Sumber Daya Manusia : Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2001), hal. 10

[5]*Ibid.*, hal. 142-143

zaman Rasulullah. Dalam sejarah islam, sejak zaman jahiliyah, telah ada pengambilan budak sebagai buruh, pembantu, atau pekerja, walaupun pada zaman islam perbudakan semakin dikurangi. Hal ini menandakan adanya tradisi pelatihan dan pembinaan dalam islam. Ketika islam datang, Rasulullah membawa sejumlah prinsip etika dan melakukan perubahan radikal dalam memperlakukan pekerja dalam pekerjaannya dan pendidikannya.[6]

Berdasarkan Al-Qur'an Surat Al-Jumu'ah ayat 2 Allah berfirman[7]:

هُوَ الَّذِيْ بَعَثَ فِى الْاُمِّيّٖنَ رَسُوْلًا مِّنْهُمْ يَتْلُوْا عَلَيْهِمْ اٰيٰتِه وَيُزَكِّيْهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتٰبَ وَالْحِكْمَةَ وَاِنْ كَانُوْا مِنْ قَبْلُ لَفِيْ ضَلٰلٍ مُّبِيْنٍۙ

"Artinya : Dialah yang mengutus kepada kaum yang buta huruf (ummiy) seorang Rasul diantara mereka, yang membacakan ayat-ayat-Nya kepada mereka, menyucikan mereka dan mengajarkan kepada mereka Kitab dan Hikmah. Dan sesungguhnya mereka sebelumnya benar-benar dalam kesesatan yang nyata".

Berdasarkan ayat Al-Qur'an diatas dijelaskan bahwa program pelatihan adalah penting adanya, dan pelatihan dapat mengajarkan keterampilan serta dapat menuntun bagi yang belum tahu menjadi tahu dan yang sudah mengetahui semakin tahu.

---

[6] Damingun, *Peran Pelatihan Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Islam*, ejournal Ekonomi Manajemen Vol 10 No. 1 Tahun 2016 diakses pada 2 Juli 2019

[7] Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Tafsirnya* (Edisi yang Disempurnakan) Jilid 10, (Jakarta : Lentera Abadi, 2010), hal. 129

Tahap-tahap pelatihan pada UPTD Balai Latihan Kerja yaitu melakukan evaluasi pada pelatihan sebelumnya. Hal ini dilakukan dengan cara mengisi kuesioner diakhir masa pelatihan. Selanjutnya adalah analisis kebutuhan pelatihan *(Training Need Assessment)*. Setelah itu adalah penyusunan anggaran yang akan digunakan dalam pelatihan. Setelah semua terselesaikan maka akan diselenggarakan pelatihan oleh pihak UPTD Balai Latihan Kerja.

Tahap pertama yaitu evaluasi yang merupakan proses pengumpulan data yang deskriptif, informative, prediktif, dilaksanakan secara sistematik dan bertahap untuk menentukan kebijaksanaan dalam usaha memperbaiki pendidikan.[8]Dari kegiatan pelatihan, evaluasi dapat dilakukan dengan cara sederhana, tetapi formal. Misalnya, mengisi angket/kuesioner di akhir pelatihan. Selain formal, evaluasi dapat dilakukan secara informal melalui diskusi antara peserta dan penyelenggara pelatihan, membuka tanya jawab secara terbuka, daan menerima masukan sebagai bahan untuk memperbaiki pelatihan berikutnya.[9]

Tahap kedua yaitu analisis kebutuhan pelatihan. Ada dua hal tentang *Training Need Assessment* yaitu : identifikasi kebutuhan pelatihan dan analisis kebutuhan pelatihan. Secara umum identifikasi kebutuhan pelatihan diidentifikasikan sebagai suatu proses pengumpulan

---

[8]https://www.maxmanroe.com/vid/manajemen/pengertian-evaluasi.html diakses pada tanggal 10 April 2019 pukul 15.09 WIB

[9]Agustin Rozalena dan Sri Komala Dewi, *Panduan Praktis Menyusun Pengembangan Karier dan Pelatihan Karyawan*. (Jakarta : Raih Asa Sukses, 2016), hal. 156

data dalam rangka mengidentifikasikan bidang-bidang atau faktor-faktor apa saja yang perlu diperbaiki atau ditingkatkan agar tujuan pelatihan tercapai. Identifikasi kebutuhan pelatihan diperlukan untuk menyiapkan rencana/program pelatihan. Hasil identifikasi kebutuhan pelatihan diperlukan sebagai dasar untuk merencanakan sebuah program pelatihan (terkait isu/tema, tujuan, sasaran/hasil yang akan dicapai, kelompok sasaran, pendekatan, metode, teknik, serta pelaksanaan dan evaluasi program pelatihan). Pelatihan yang baik adalah pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan. Tidak ada manfaatnya jika pelatihan yang dilaksanakan tidak atau kurang sesuai dengan kebutuhan. Untuk itu, sebagai langkah pertama yang harus dilakukan adalah mengidentifikasi kebutuhan pelatihan. Identifikasi kebutuhan pelatihan merupakan langkah yang paling penting dalam pengembangan program pelatihan. Dalam identifikasi kebutuhan dapat digunakan tiga tingkat analisis yaitu analisis pada tingkat organisasi, analisis pada tingkat tugas atau operasi dan analisis pada tingkat individu/*person*. Ketiga analisis ini disebut dengan analisis kebutuhan pelatihan [10]

Strategi pelatihan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tulungagung ini berbasis kompetensi dan kemasyarakatan. UPTD Balai Latihan Kerja menjalankan program pelatihan dengan pemilihan berbagai jurusan yang berdasar peluang di pasar kerja dan masyarakat. Pada jenis pelatihan berbasis kompetensi nantinya akan dilaksanakan uji

[10] Budi Santoso, *Skema dan Mekanisme Pelatihan : Panduan Penyelenggaraan Pelatihan*, (Jakarta : Terangi,), hal. 5-6

kompetensi. Uji kompetensi ini hanya memiliki dua standar yaitu kompeten dan belum kompeten. Bagi peserta yang mengikuti uji kompetensi ini dan dinyatakan kompeten maka akan mendapatkan sertifikat dari BNSP (Badan Nasional Sertifikasi Profesi). Sedangkan bagi peserta uji kompetensi yang dinyatakan belum kompeten akan mendaptkan surat keterangan dari BNSP.

Menurut Sri Larasati, BNSP (Badan Nasional Sertifikasi Profesi) adalah sebuah lembaga independen yang dibentuk oleh pemerintah dengan dasar hukum Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan melalui Peraturan Pemerintah (PP 23Tahun 2004) dan yang bertanggungjawab kepada presiden yang memiliki kewenangan sebagai otoritas sertifikasi personil dan bertugas melaksanakan sertifikasi kompetensi profesi bagi tenaga kerja. Badan ini bekerja untuk menjamin mutu kompetensi dan pengakuan tenaga kerja pada seluruh sektor bidang profesi di Indonesia melalui proses sertifikasi.[11]

Keberadaan Badan Nasional Sertifikasi Profesi sebagaimana dimaksud diatas juga sangat penting dalam kaitannya dengan penyiapan tenaga kerja Indonesia yang kompetitif dalam menghadapi persaingan dipasar kerja global. Disamping itu, dengan adanya Badan Nasional Sertifikasi Profesi akan memudahkan kerjasama dengan institusi-institusi sejenis di negara-negara lain dalam rangka membangun saling pengakuan

[11]Sri Larasati, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* (Yogyakarta : Deepublish, 2018), hal. 236

(mutual recognition) terhadap kompetensi tenaga kerja dari masing-masing negara.[12]

2. Penempatan dan Perluasan Tenaga Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa strategi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung dalam mengurangi pengangguran yaitu dengan program penempatan dan perluasan tenaga kerja. Program ini diimplementasikan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung dengan menyelenggarakan *job fair* (bursa kerja). Perusahaan yang bergabung pada *job fair* ini dari daerah Tulungagung maupun dari luar Tulungagung namun masih dalam satu provinsi.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan olehIir Piona[13] yang menyatakan bahwa strategi Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi kabupaten Siak dalam mengurangi jumlah pengangguran di kabupaten Siak adalah dengan mengadakan *job fair*/pameran bursa kerja dan menyebarluaskan informasi lowongan pekerjaan agar pencari kerja mudah mendapatkan pekrjaan sesuai keinginan,keahlian dan keterampilan yang dimiliki.

---

[12]Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenaga Kerjaan dalam Teori dan Praktik di Indonesia Edisi Pertama,* (Jakarta : Prenadamedia Group), hal. 296

[13]Iir Piona, *Strategi Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam Mengurangi Jumlah Pengangguran di Kabupaten Siak,*JOM FSIP Vol. 2 No. 1 dalam https://media.neliti.com. diakses pada 10 Februari 2019

Menurut Fadillah Amin, Program penempatan dan perluasan kesempatan kerja dalam rangka mengatasi pengangguran dalam negeri dilaksanakan antara lain melalui :

a. Program AKAL (Antar Kerja Antar Lokal), program ini menempatkan tenaga kerja dari kabupaten/kota ke kabupaten/kota lain dalam satu provinsi
b. Program AKAD (Antar Kerja Antar Daerah) yaitu penempatan tenaga kerja dari provisi satu ke provinsi lain dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia(NKRI)
c. Program AKAN (Antar Kerja Antar Negara) dimana program ini menempatkan tenaga kerja dari Indonesia ke berbagai Negara sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan TKI,
d. Penciptaan dan perluasan lapangan kerja melalui kegiatan antara lain : Tenaga Kerja Sukarla Mandiri, pembinaan wirausaha baru, program padat karya, dan teknologi padat karya. [14]

Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam penempatan dan perluasan tenaga kerja yaitu dengan program AKAL (Antar Kerja Antar Lokal) yang diimplementasikan dengan penyelenggaraan *job fair* atau bursa kerja. *Job fair* adalah pameran yang diadakan dengan mendatangkan 40-50 perusahaan dimana

[14] Fadillah Amin dkk, *Antologi Administrasi Publik & Pembangunan*, (Malang : Universitas Brawijaya, 2016), hal. 147

peserta yang datang dapat melihat berbagai jenis perusahaan dan juga dapat mengajukan lamaran pekerjaan secara langsung.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kabupaten Tulungagung menggelar *job fair* (bursa kerja) setiap satu tahun sekali. Dimana perusahaan yang mengikuti job fair adalah perusahaan dari daerah Tulungagung maupun dari luar daerah Tulungaagung. Pada penyelenggaraan *job fair* perusahaan menyediakan meja untuk mengumpulkan resume atau bilik tempat bertukar kartu nama. Sedangkan tempat interview dan seleksi disediakan ruangan oleh pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung. KendalaDinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi juga menyediakan situs online lowongan pekerjaan pada website Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yaitu www.infokerja-tulungagung.com.

Jadi program job fair merupakan suatu wadah untuk mempertemukan antara pencari kerja dengan pengguna tenaga kerja secara langsung, yang nantinya setelah pencari kerja telah menyodorkan lamaran pekerjaan pada perusahaan yang dituju akan dilakukan wawancara dan setelah itu perusahaan akan menyeleksi dan jika lolos dalam tahapan tersebut maka akan direkrut dan bekerja pada perusahaan tersebut.

Menurut perspektif ekonomi islam, bekerja bagi umat islam tentu tidak hanya dilandasi oleh tujuan-tujuan yang bersifat duniawi belaka. Lebih dari itu bekerja adalah untuk beribadah. Bekerja akan

memberikan hasil. Hasil inilah yang memungkinkan orang dapat makan, berpakaian, tinggal di sebuah rumah, memberi nafkah keluarga, dan menjalankan ibadah-ibadah lainnya secara baik. Secara umum tujuan yang ingin dicapai melalui kerja adalah :

1. Memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarga

   Sebagaimana dijelaskan sebelumnya, tanpa kerja orang tidak mungkin dapat memenuhi kebutuhan hidup, baik kebutuhannya sendiri maupun keluarganya.[15] Seperti yang dijelaskan pada al-Qur'an surat at-Tahrim : 6 Allah SWT berfirman[16]:

يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ قُوٓاْ أَنفُسَكُمۡ وَأَهۡلِيكُمۡ نَارٗا وَقُودُهَا ٱلنَّاسُ وَٱلۡحِجَارَةُ عَلَيۡهَا مَلَٰٓئِكَةٌ غِلَاظٞ شِدَادٞ لَّا يَعۡصُونَ ٱللَّهَ مَآ أَمَرَهُمۡ وَيَفۡعَلُونَ مَا يُؤۡمَرُونَ

"Artinya :Wahai orang-orang yang beriman! peliharalah dirimu dan keluargamu dari api neraka yang bahan bakarnya adalah manusia dan batu, penjaganya malaikat-malaikat yang kasar dan keras, yang tidak durhaka kepada Allah terhadap apa yang Dia perintahkan kepada mereka dan selalu mengerjakan apa yang diperintahkan"

Dalam ayat tersebut diatas menjelaskan tentang mendidik orang (kepala keluarga) agar memiliki rasa tanggungjawab untuk menghantarkan kehidupan keluarganya menuju kesejahteraan di

---

[15] Ali Hasan, *Manajemen Bisnis Syari'ah : Kaya di Dunia Terhormat di Akhirat,* (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2009), hal. 73-74

[16] Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Tafsirnya* (Edisi yang Disempurnakan) Jilid 10, (Jakarta : Lentera Abadi, 2010), hal. 203

dunia dan kebahagiaan di akhirat. Allah SWT menekankan pentingnya bekerja sebagai upaya untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Karena dengan bekerja keras kedudukan manusia akan terangkat, bekerja juga merupakan cara bagi orang islam ntuk mencari berkah dari Allah, sepanjang manusia melakukan pekerjaan itu dengan ketekunan, kejujuran,dan keikhlasan yang semata-mata mencari ridho Allah SWT.[17]

2. Memenuhi ibadah dan kepentingan sosial

Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya bahwa dengan hasil usaha yang diperoleh dari kerja keras itu kemudian manusia dapat menjalankan bentuk-bentuk ibadah lainnya seperti membayar zakat, dan pergi menunaikan ibadah haji. Disamping nilai ibadah semacam itu, harta juga memiliki nilai sosial misalnya untuk menyantuni orang-orang lemah serta dapat membantu pembangunan fasilitas umum dijalan Allah seperti sekolah-sekolah islam, pondok pesantren, masjid dan sebagainya.

Dalam hadis yang diriwayatkan oleh Bukhari, Rasulullah bersabda bahwa :

[17] Ali Hasan, *Manajemen Bisnis Syari'ah*……hal. 73

عَنْ حَكِيْمِ بْنِ حِزَامٍ رَضِيَ اللهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِ صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ : لْيَدُ الْعُلْيَا خَيْرٌ مِنَ الْيَدِ السُّفْلَى، وَابْدَأ بِمَنْ تَعُوْلُ، وَخَيْرُ الصُّدَقَةِ عَنْ ظَهْرِ غِنًى، وَمَنْ يَسْتَعْفِفْ يُعِفَّهُ اللهُ، وَمَنْ يَسْتَغْنِ يُغْنِهِ اللهُ

"Artinya : Dari Hakim bin Hizam Radhiyallohu anhu, dari Nabi Shallallahu 'alaihi wa sallam bersabda : Tangan yang diatas lebih baik daripada tangan yang dibawah. Dan mulailah dari orang yang menjadi tanggunganmu. Dan sebaik-baik sedekah adalah yang dikeluarkan dari orang yang tidak membutuhkannya. Barang siapa menjaga kehormatan dirinya maka Allah akan menjaganya dan barang siapa yang merasa cukup maka Allah akan memberikan kecukupan kepadanya".

Rasulullah memuji tangan manusia yang suka member kepada orang lain yang membutuhkan. Ini bukan sekedar ucapan tetapi dicontohkan oleh Muhammad sebagai pengusaha muda (sebelum menjadi Nabi) pada setiap tahun memberikan 600 ekor unta untuk kepentingan umat, bahkan disaat beliau sudah menjadi Rasul kegiatannya hanya lebih banyak membeli tetapi bukan untuk dijual kembali melainkan dibagikan ke banyak orang.[18]

[18] *Ibid.*, hal. 76-77

B. Hasil Pelatihan dan *Job Fair* dalam Mengurangi Jumlah Pengangguran oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tulungagung dalam Perspektif Ekonomi Islam

Hasil dari pelatihan yang dilaksanakan oleh UPTD Balai Latihan Kerja yang dinaungi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tulungagung mampu mengurangi pengangguran, karena dapat mendorong lahirnya wirausaha baru dan mendapat keterampilan yang lebih mendalam. Tetapi hal itu tidak lepas dari mindset masing-masing peserta pelatihan. Peserta pelatihan harus memiliki kemampuan dan kemauan untuk maju ke depan dan memiliki jiwa kreatif serta inovatif.

Hal ini selaras dengan teori pembinaan kewirausahaan yaitu sebagai berikut :

1. Kemampuan yang kuat untuk berkarya dengan semangat kemandirian.
2. Kemauan dan kemampuan memecahkan masalah dan mengambil keputusan secara sistematis termasuk keberanian dalam megambil resiko usaha.
3. Kemampuan berfikir dan bertindak kreatif dan inovatif
4. Kemampuan bekerja secara tekun, teliti, dan produktif.
5. Kemauan dan kemampuan untuk berkarya dalam kebersamaan dan berlandaskan etika bisnis yang sehat.

Jadi, pelatihan yang dilakukan oleh UPTD Balai Latihan kerja memberikan rangsangan dalam menumbuhkan wirausaha baru dan juga

memberikan rangsangan kepada peserta pelatihan untuk lebih terampil agar diakui oleh perusahaan.

Sedangkan hasil *job fair* yang diselenggarakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mampu mengurangi pengangguran, karena job fair mendatangkan 30-40 perusahaan dengan jumlah lowongan pekerjaan sebanyak 800 lowongan kerja dan 500 pencari kerja yang terserap. Jadi dalam program *job fair* ini memudahkan pencari kerja untuk mendapatkan pekerjaan.

Penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Iir Piona[19] yang menyatakan bahwa strategi Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi kabupaten Siak dalam mengurangi jumlah pengangguran di kabupaten Siak adalah dengan mengadakan *job fair*/pameran bursa kerja dan menyebarluaskan informasi lowongan pekerjaan agar pencari kerja mudah mendapatkan pekrjaan sesuai keinginan, keahlian dan keterampilan yang dimiliki.

[19]Iir Piona, *Strategi Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam Mengurangi Jumlah Pengangguran di Kabupaten Siak*,JOM FSIP Vol. 2 No. 1 dalam https://media.neliti.com. diakses pada 10 Februari 2019

C. Kendala dan Solusi Program Pelatihan dan *Job Fair* dalam Mengurangi Jumlah Pengangguran oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tulungagung dalam Perspektif Ekonomi Islam

1. Kendala yang Dihadapi oleh Dinas Tenaga Kerja danTransmigrasi Tulungagung

   a. Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja

   Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa kendala yang dihadapi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam mengimplementasikan strategi tersebut diatas yaitu peserta kurang mengetahui tentang Balai Latihan Kerja, karena UPTD Balai Latihan Kerja masih terbilang muda. Selain itu tenaga pengajar atau instruktur yang kurang memadai, karena pihak UPTD Balai Latihan Kerja hanya memiliki dua tenaga pengajar yaitu pada bidang otomotif dan bisnis manajemen.

   Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan Pulungan Parapak[20] yang menyatakan bahwa kendala yang dihadapi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam mengatasi pengangguran yang ada di kabupaten Kutai Timur yaitu terbatasnya dana anggaran, buruknya pengelolaan website, kurangnya instruktur atau tenaga ahli dalam pelatihan, dan hanya ada satu Balai Latihan Kerja yang ada di kabupaten Kutai Timur.

---

[20]Kurniawan Pulungan Parapak dkk, *Upaya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam Mengatasi Pengangguran di Kabupaten Kutai Timur*, eJournal Ilmu Pemerintah.Vol.6 No.1 dalam *http://ejournal.ip.fisip-unmul.ac.id*. Diakses pada 10 November 2018

Menurut Oemar Hamalik yang menyatakan pada hakikatnya pelatih adalah tenaga kependidikan, yang bertugas dan berfungsi melaksanakan pendidikan dan pelatihan.[21] Pekerjaan kepelatihan merupakan suatu pekerjaan professional yang harus dan hanya dilakukan oleh orang yang telah dipersiapkan sebagai tenaga professional, yakni kemampuan dalam proses pembelajaran (kemampuan professional), kemampuan kepribadian dan kemampuan kemasyarakatan. Kemampuan ini mengandung aspek-aspek pengetahuan, keterampilan, sikap dan pengalaman lapangan.Persyaratan ini menyebabkan setiap pelatih harus menguasai:[22]

1) Pengetahuan yang memadai dan mendalam dalam bidang keilmuan atau studi tertentu, sesuai dengan bidang-bidang yang diterapkan dan dikembangkan dalam lembaga pelatihan tersebut.
2) Kemampuan dalam bidang kependidikan dan keguruan, yakni yang berkenaan dengan proses pembelajaran, berupa teori, praktek dan pengalaman lapangan.
3) Kemampuan kemasyarakatan adalah kemampuan yang diperlukan dalam kehidupan antara manusia dan bermasyarakat, baik di lingkungan lembaga pelatihan dan masyarakat maupun dengan masyarakat luas.
4) Kemampuan kepribadian yang berkenaan dengan pribadi khusus yang menunjang pekrjaan sebagai pendidikan dan pelatihan.

---

[21]Oemar Hamalik, *Pengembangan Sumber Daya Manusia : Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2001), hal. 144

[22]*Ibid.*, hal. 144-145

Jadi dapat disimpulkan bahwa tenaga pengajar atau instruktur sangat dibutuhkan dan harus memiliki kualifikasi yang tepat supaya tercapainya kelancaran proses pelatihan.

b. Penempatan dan Perluasan Tenaga Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa kendala yang dihadapi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam mengimplementasikan strategi tersebut diatas yaitu perusahaan tidak melapor ke Dinas Tenaga Kerja dan perusahaan yang menyatakan bergabung tidak hadir pada penyelenggaraan job fair. Selain itu anggaran yang kurang memadai sehingga upaya dalam penempatan dan perluasan tenaga kerja kurang maksimal.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan Pulungan Parapak[23] yang menyatakan bahwa kendala yang dihadapi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam mengatasi pengangguran yang ada di kabupaten Kutai Timur yaitu terbatasnya dana anggaran, buruknya pengelolaan website, kurangnya instruktur atau tenaga ahli dalam pelatihan, dan hanya ada satu Balai Latihan Kerja yang ada di kabupaten Kutai Timur.

[23]Kurniawan Pulungan Parapak dkk, *Upaya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam Mengatasi Pengangguran di Kabupaten Kutai Timur*, eJournal Ilmu Pemerintah.Vol.6 No.1 dalam *http://ejournal.ip.fisip-unmul.ac.id*. Diakses pada 10 November 2018

3. Solusi yang Dilakukan Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tulungagung

a. Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa solusi DinasTenaga Kerja dan Transmigrasi dalam mengadapi kendala tersebut diatas adalah dengan meningkatkan penyebaran informasi, baik itu melalui media sosial maupun media cetak. Selain itu demi menambah instruktur yang ada maka pihak Dinas juga melakukan kerjasama dengan LPK (Lembaga Pelatihan Kerja) dalam mendatangkan instruktur.

Hasil penelitian ini selaras dengan saran yang diberikan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan Pulungan Parapak[24] yang menyatakan bahwa perlu adanya penambahan instruktur mengingat pentingnya pelatihan yang diperuntukkan bagi pencari kerja untuk menambah *skill* atau kemampuan mereka karena jumlah struktur sangat penting untuk mengontrol jalannya kegiatan pelatihan yang ada berdasarkan bidangnya masing-masing.

b. Penempatan dan Perluasan Tenaga Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa solusi DinasTenaga Kerja dan Transmigrasi dalam mengadapi kendala tersebut diatas adalah dengan menambah jumlah perusahaan yang akan mengikuti *job fair*. Selain itu menggunakan anggaran dengan

[24]Kurniawan Pulungan Parapak dkk,…….pada 10 November 2018

tepat dan baik serta penyebaran informasi kerja melalui website lebih ditingkatkan lagi.

Hasil penelitian ini selaras dengan saran yang diberikan penelitian yang dilakukan oleh Jeffri Chandra Irvanto[25] yang meyatakan bahwa perlunya penyebaran informasi lapangan kerja melalui website agar masyrakat banyak mengetahui informasi pasar kerja yang ada agar informasi lebih optimal mempertemunkan pengguna tenaga kerja dengan pencari kerja.

[25] Jeffri Chandra Irvanto dkk, *Peran Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran Kota Samarinda*, eJournal Ilmu Pemerintah.Vol.5 No.3,dalam *http://ejournal.ip.fisip-unmul.ac.id*, diakses 05 Oktober 2018.