

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Tulungagung, yang merupakan salah satu kabupaten yang ada di wilayah provinsi Jawa Timur. Secara astronomis Kabupaten Tulungagung terletak antara 7, 51-8, 18 Lintang Selatan dan 111, 43-112 07 Bujur Timur. Berdasarkan posisi geografisnya dengan Kabupaten Tulungagung memiliki batas wilayah sebelah Utara geografisnya Kabupaten Tulungagung memiliki batas wilayah sebelah Utara berbatasan dengan Kabupaten Kediri, di sebelah timur berbatasan dengan Kabupaten Blitar, di sebelah selatan berbatasan dengan Samudera Hindia, sedangkan sebelah barat berbatasan dengan Kabupaten Trenggalek. Lias wilayah Kabupaten Tulungagung mencapai 1,150,41 km, dan terbagi menjadi 19 kecamatan serta 257 desa dan 14 keluarahan.<sup>1</sup> Sedangkan lokasi Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung terletak di Jl. Jayeng Kusuma No. 19 Tulungagung.

#### **A. Paparan Data Penelitian**

##### **1. Sejarah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi**

Pada awalnya Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Tulungagung yang berada di Jalan Jayengkusuma Nomor 19 Tulungagung ini merupakan Kantor Departemen Transmigrasi Kabupaten Tulungagung. Pada Tahun 2001, ketika diberlakukan otonomi

---

<sup>1</sup> *Kabupaten Tulungagung Dalam Angka*, (Tulungagung: Badan Pusat Statistik Kabupaten Tulungagung, 2017), hlm. 3

daerah, berdasarkan Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah dan Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2000 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah, maka digabunglah 3 instansi yaitu : Kantor Departemen Transmigrasi, Kantor Departemen Tenaga Kerja, dan Cabang Dinas Perburuhan Provinsi Jawa Timur menjadi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Tulungagung.

Selanjutnya pada Tahun 2008, berdasarkan Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dan Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah, maka digabunglah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan Kantor Kesejahteraan Sosial menjadi Dinas Sosial, Tenaga kerja dan Transmigrasi (Dinsosnakertrans) Kabupaten Tulungagung sampai dengan akhir Tahun 2016 (Peraturan Daerah Nomer 9 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah).

Setelah berlakunya Undang-undang Nomor 23 Tahun 2016 tentang Pemerintahan Daerah dan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Tulungagung, maka berpisahlah urusan sosial sehingga dalam Peraturan Daerah Nomer 55 Tahun 2016 tentang Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Tulungagung menjadi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) dengan tipe B, yaitu terdiri dari 3 Bidang (masing-masing 3 Seksi), dan 1 Sekretariat (2 Subbag).

## 2. Visi Misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

### a. Visi

**Mewujudkan Instansi pemerintah yang handal untuk mendukung kesejahteraan masyarakat melalui “LATPROPENTASIAHIKERS”**

*LATPROPENTASIAHIKERS singkatan dari (Pelatihan Dan Produktivitas, Penempatan Perluasan Tenaga Kerja Dan Transmigrasi, Serta Hubungan Industrial Dan Kesejahteraan Tenaga Kerja) merupakan sebuah arahan pembangunan yang dilandasi dengan potensi-potensi yang ada pada Disnakertrans.*

### b. Misi

- 1) Meningkatkan penciptan kesempatan kerja, pemempatan tenaga kerja dan kerjasama dengan pemerintah di luar pulau Jawa sebagai lokasi transmigrasi;
- 2) Meningkatkan kompetensi keterampilan dan produktivitas tenaga kerja dan mendorong pekerja informal menjadi formal;
- 3) Meningkatkan proses penyelesaian perselisihan secara cepat dan tepat guna mewujudkan hubungan kerja sama harmonis antara pengusaha dan pekerja.

### c. Tujuan

- 1) Mewujudkan perluasan kesempatan kerja;
- 2) Mewujudkan tenaga kerja yang kompeten/terampil dan produktif untuk mengisi kesempatan kerja di dalam dan diluar negeri dan mendorong pekerja informal menjadi formal;

- 3) Mewujudkan hubungan industrial yang harmonis dan kondusif serta peningkatan perlindungan hak-hak pekerja/buruh.

d. Sasaran

- 1) Meningkatnya penempatan tenaga kerja, dengan indicator: presentase (%) penempatan tenaga kerja.
- 2) Meningkatnya persebaran dan mobilitas penduduk, dengan indicator: presentase (%) lokasi transmigrasi yang ditindak lanjuti dan presentase (%) transmigrasi yang ditempatkan.
- 3) Meningkatnya kompetensi/ketrampilan tenaga kerja, dengan indicator: presentase (%) peserta pelatihan yang dimiliki kompetensi.
- 4) Meningkatnya derajat kesejahteraan pekerja dan penanganan masalah ketenagakerjaan, dengan indicator: presentase (%) peningkatan derajat/upah pekerja dan presentase (%) penanganan perselisihan hubungan industrial.

3. Sumber Daya Manusia

Salah satu faktor pendukung yang terpenting dan utam dalam menunjang tugas-tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah factor dukungan Sumber Daya Manusia (SDM). Kualitas dan kuantitas SDM harus benar-benar sesuai dengan tugas dan fungsi yang diemban oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung. Dinas ini memiliki 48 orang Sumber Daya Manusia yang beraneka ragam latar belakang pendidikan, status kepegawaian, umur, maupun kepangkatannya. Untuk lebih lengkapnya adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) Berdasarkan Golongan**

| Golongan      | Jumlah    |             |           |             |
|---------------|-----------|-------------|-----------|-------------|
|               | Laki-Laki | %           | Perempuan | %           |
| Golongan I    | 1         | 2,08        | 0         | -           |
| Golongan II   | 5         | 10,4        | 0         | -           |
| Golongan III  | 18        | 37,5        | 16        | 33,3        |
| Golongan IV   | 6         | 12,5        | 2         | 4,16        |
| <b>Jumlah</b> | <b>29</b> | <b>60,4</b> | <b>18</b> | <b>37,5</b> |
| <b>Total</b>  | <b>48</b> |             |           |             |

Sumber: RENSTRA DISNAKERTRANS

**Tabel 4.2**  
**Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

| No            | Tingkat Pendidikan | Jumlah    |              |           |            |
|---------------|--------------------|-----------|--------------|-----------|------------|
|               |                    | Laki-Laki | %            | Perempuan | %          |
| 1             | SD                 | -         | -            | -         | -          |
| 2             | SMP                | 2         | 4,16         | -         | -          |
| 3             | SMA                | 1         | 20,80        | 8         | 16,6       |
| 4             | DIPLOMA / DIII     | 1         | 2,08         | -         | -          |
| 5             | SARJANA / S1       | 9         | 18,75        | 10        | 29,84      |
| 6             | MAGISTER / S2      | 5         | 10,4         | 3         | 43,75      |
| <b>Jumlah</b> |                    | <b>27</b> | <b>56,19</b> | <b>21</b> | <b>100</b> |
| <b>Total</b>  |                    | <b>48</b> |              |           |            |

Sumber: RENSTRA DISNAKERTRANS

**Tabel 4.3**  
**Daftar Nama Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung**

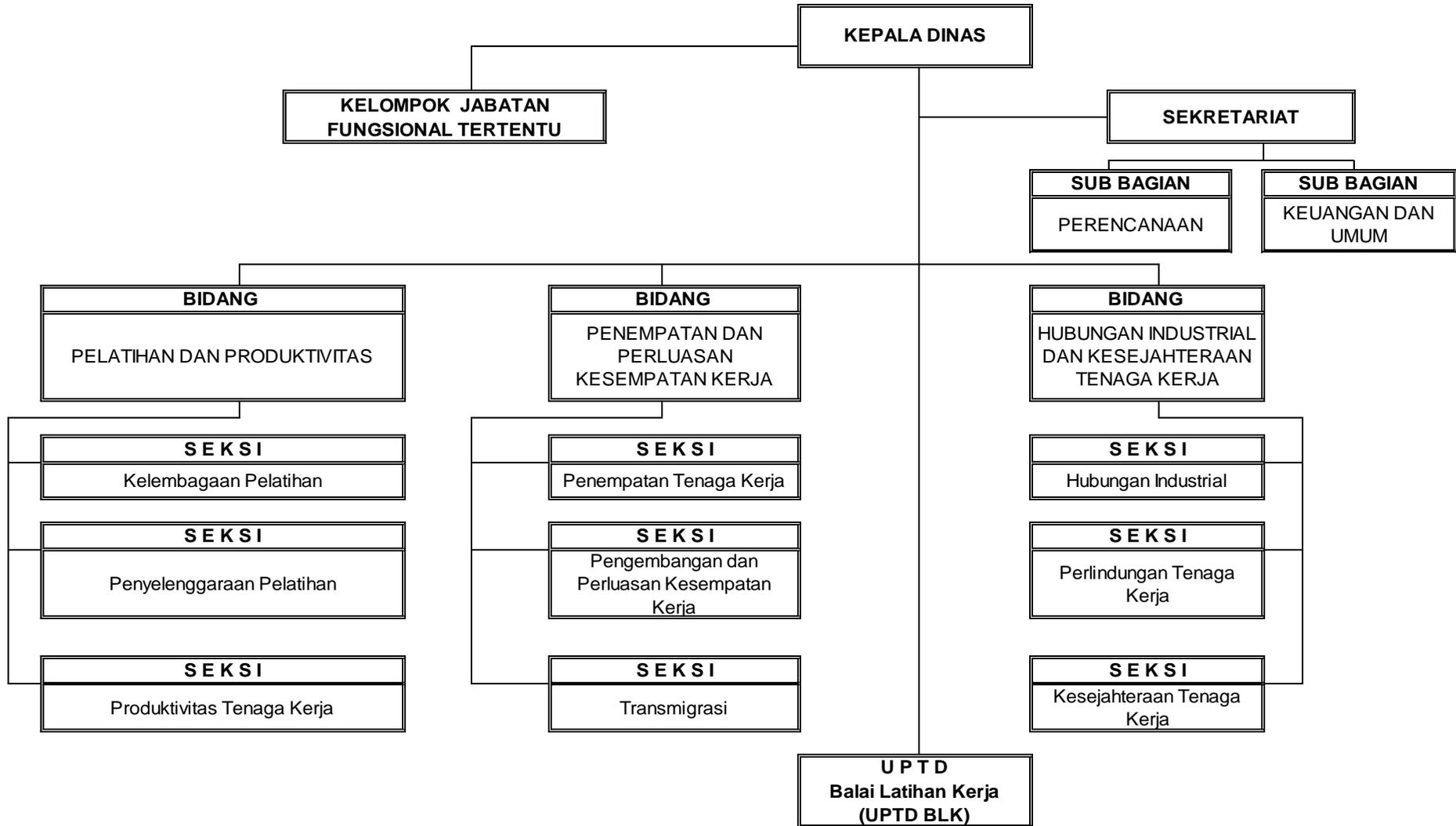
| NO  | NAMA                             | JABATAN  |
|-----|----------------------------------|--|
| 1.  | Yumar, ST. MM                    | Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung |
| 2.  | Drs. Agus Yuhono, M.Si           | Sekretaris   |
| 3.  | Drs. Sudarmadi, MM               | Administrator Pelatihan dan Produktivitas                        |
| 4.  | Dra. Triningsih CH. Rahayu, M.Si | Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Tenaga Kerja              |
| 5.  | Khristinahanawati, SH            | Kabid HI dan Kesejahteraan Tenaga Kerja                          |
| 6.  | Drs. Guna Wyata, M. Si           | Pengawas Pengenyelenggaraan pelatihan                            |
| 7.  | Deddy Eka Purnama, S.STP         | Kabid BLK  |
| 8.  | Elok Yuswari, S.Sos              | Kasubag TU pada BLK  |
| 9.  | Tamrin, S.Sos                    | Kasi Transmigrasi  |
| 10. | Parjana, SH.MM                   | Kasi Pengembangan dan Perluasan Kesempatan Kerja                 |
| 11. | Triagus Riyadi,SIP.MIP           | Kasubag Perencanaan  |
| 12. | Tatik Winarni, SE                | Kasi Hubungan Industrial   |
| 13. | Ninik Ernawati, SE.MM            | Kasi Kesejahteraan Tenaga Kerja                                  |
| 14. | Hendri Catmiko, S.Sos            | Kasi Kelembagaan Pelatihan                                       |
| 15. | Sunarto, SH                      | Kasi Penempatan Tenaga Kerja                                     |
| 16. | Eko Arshi Yuni Astuti, SH        | Kasi Perlindungan Tenaga Kerja                                   |
| 17. | Suharmi, SH                      | Staf Bidang Penta Kerja  |
| 18. | Yohan Prananto, S.Sos            | Pengolah Data  |
| 19. | Bahman, SH                       | Staf Bidang Penta Kerja  |
| 20. | Moh. Muhaimin                    | Staf Bidang Penta Kerja  |
| 21. | Joko Mahendro, SH                | Staf HI  |
| 22. | Hiddjrah Aris Saputra, SE        | Penyusun Bahan Binaan  |
| 23. | Ronald Arbibawa, SE              | Staf BLK   |
| 24. | Sukarmi, S.Sos                   | Staf BLK   |
| 25. | Lutfi Ali                        | Staf BLK   |
| 26. | Agus Samsudin                    | Staf UPT BLK   |
| 27. | Heri Suyanto                     | Staf BLK   |

|     |                                 |                         |
|-----|---------------------------------|-------------------------|
| 28. | Anwar Ripangi, ST               | Staf BLK                |
| 29. | Siti Qoyumi, SH                 | Staf Bidang Penta Kerja |
| 30. | Umi Hanik, SE                   | Staf Subag Perencanaan  |
| 31. | Radityo Dimas Firmansyah, S.Sos | Staf Subag Perencanaan  |
| 32. | Yuni Ratmini                    | Staf Kepegawaian        |
| 33. | Shobari                         | Staf HI                 |
| 34. | Supriani, S.Sos                 | Staf Umum               |
| 35. | Septi Rahayu, S.Sos             | Staf Subag Umum         |
| 36. | Liswatin, S.Sos                 | Staf Subag Umum         |
| 37. | Sudarpo, S.Sos                  | Staf HI                 |
| 38. | Diyah Arianti, S.AP             | Staf Umum               |
| 39. | Sukono                          | Staf BLK                |
| 40. | Katiyah                         | Staf Bidang Pelatihan   |
| 41. | Hyastin Ariani                  | Staf Bidang Pelatihan   |
| 42. | Alfan Dwi Putranto, S.Sos       | Staf BLK                |
| 43. | Muslimin                        | Staf Bidang Penta Kerja |
| 44. | Harmono Nugroho, A.Md           | Staf Bidang Penta Kerja |
| 45. | Drs. Sri Haryono                | Pelaksana               |
| 46. | Uswatin, s.Sos                  | Pelaksana               |
| 47. | Sri Indiani, S. H               | Pelaksana               |
| 48. | Giyono                          | Pelaksana               |

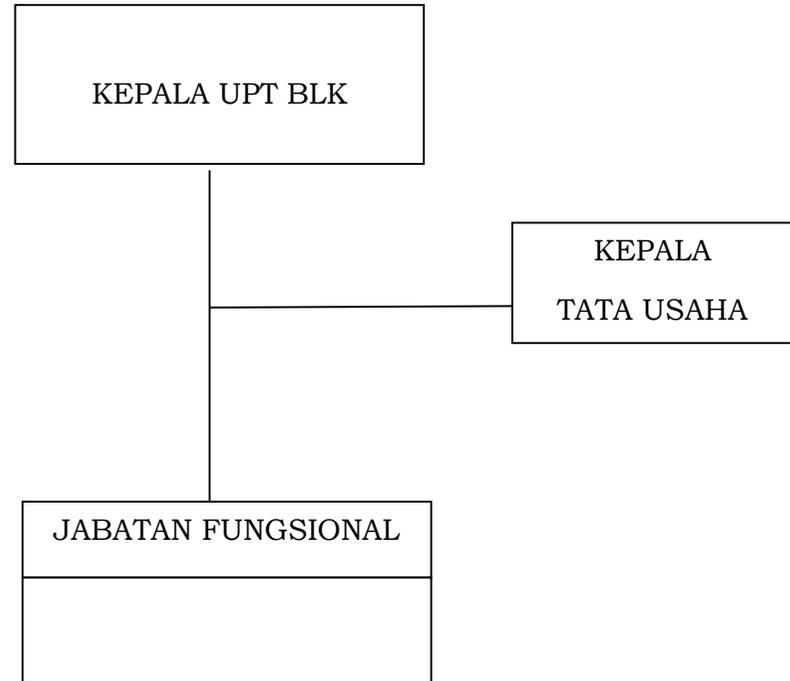
*Sumber: RENSTRA DISNAKERTRANS*

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa secara kualitas jumlah apratur Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dipandang cukup memadai, namun demikian secara kualitas potensi sumber daya manusia yang ada perlu ditingkatkan.

**Gambar 3.1**  
**SUSUNAN ORGANISASI**  
**DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN TULUNGAGUNG**



**Gambar 3.2**  
**STRUKTUR ORGANISASI UPTD BLK TULUNGAGUNG**



#### 4. Struktur Organisasi

Susunan Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi terdiri dari:

- a. Kepala Dinas
- b. Sekretariat, membawahi:
  - 1) Sub Bagian Perencanaan
  - 2) Sub Bagian Umum dan Keuangan
- c. Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja membawahi:
  - 1) Seksi Kelembagaan Pelatihan
  - 2) Seksi Penyelenggaraan Pelatihan
  - 3) Seksi Produktivitas Tenaga Kerja
- d. Bidang Penempatan, Perluasan Kesempatan Kerja dan Transmigrasi membawahi:
  - 1) Seksi Penempatan Tenaga Kerja
  - 2) Seksi Pengembangan dan Perluasan Kesempatan Kerja
  - 3) Seksi Transmigrasi
- e. Bidang Hubungan Industri dan Kesejahteraan Tenaga Kerja membawahi:
  - 1) Seksi Hubungan Industri
  - 2) Seksi Perlindungan Tenaga Kerja
  - 3) Seksi Kesejahteraan Tenaga Kerja
- f. Unit Pelaksanaan Teknis Dinas

Struktur organisasi UPTD Balai Latihan Kerja terdiri dari:

- 1) Kepala UPTD
- 2) Kepala Sub Bagian Tata Usaha
- 3) Koordinator Pelatihan dan Sertifikasi
- 4) Koordinator Pengembangan dan Pmeasaran

g. Kelompok Jabatan Fungsional

5. Tugas Pokok Dan Fungsi Dinas Tenaga Kerjda Dan Transmigrasi

a. Kepala Dinas

Mempunyai tugas pokok memimpin, membina, mengawasi, evaluasi mengkoordinasikan dan mengendalikan penyelenggaraan kegiatan serta merumuskan kebijakan teknis di bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Dalam menyelenggarakan tugas, Kepala Dinas memiliki fungsi:

- 1) Perumusan program jangka pendek, menengah dan jangka panjang di bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
- 2) Perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
- 3) Pelaksanaan koordinasi, pengendalian, pengawasan, evaluasi dan pelaporan bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
- 4) Pemberian ijin dan pelaksanaan pelayanan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
- 5) Pelaksanaan administrasi di bidang tenaga kerja dan transmograsi

- 6) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

b. Sekertariat

Mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dan merumuskan kebijakan, mengkoordinasikan bidang-bidang, membina, melaksanakan, dan mengendalikan administrasi umum, keuangan, sarana prasarana, kepegawaian, kerumahtanggaan dan kelembagaan. Sekertariat dipimpin oleh seorang Sekretaris yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas.

Untuk melaksanakan tugas Sekretariat mempunyai fungsi:

- 1) Pengelola dan pembina urusan tata usaha dan tata kearsipan, rumah tangga dan keprotokolan Dinas;
- 2) Pengkoordinasian penyusunan program dan perencanaan Dinas;
- 3) Pengkoordinasian penyusunan rancangan peraturan perundang ndangan bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
- 4) Pelaksanaan pembinaan organisasi dan tatalaksana Dinas;
- 5) Pengelolaan administrasi dan penyusun laporan kepegawaian, keuangan dan perlengkapan;
- 6) Pengoordinasian pelaksanaan tugas bidang-bidang;
- 7) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsi.

c. Bidang pelatihan dan produktivitas

Mempunyai tugas merumuskan kebijakan, mengkoordinasikan, membina, memverifikasi, mengendalikan dan mengevaluasi Bidang Pelatihan dan Produktivitas.

Untuk melaksanakan tugas Bidang Pelatihan dan Produktivitas mempunyai fungsi:

- 1) Pengoordinasian perumusan kebijakan teknis bidang Pelatihan dan Produktivitas;
- 2) Pengoordinasian pelaksanaan kebijakan teknis bidang Pelatihan dan Produktivitas;
- 3) Pengoordinasian penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi (PBK);
- 4) Perumusan regulasi bidang pelatihan kerja yang akan disebarluaskan kepada lembaga pelatihan kerja swasta;
- 5) Peningkatan kompetensi sumber daya manusia lembaga pelatihan kerja swasta;
- 6) Verifikasi pemberian izin dan pendaftaran kepada lembaga pelatihan kerja swasta;
- 7) Penyebarluasan informasi produktivitas kepada perusahaan kecil;
- 8) Pemberian konsultasi produktivitas kepada perusahaan kecil;
- 9) Pengukuran produktivitas tingkat Kabupaten;
- 10) Pemantauan (surveillance) tingkat produktivitas; Verifikasi Standar Operasional Prosedur (SOP) pembinaan

kelembagaan pelatihan, penyelenggaraan pelatihan, serta peningkatan produktivitas tenaga kerja;

11) Penyusunan laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas sesuai bidangnya; dan

12) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

d. Bidang Penempatan, Perluasan Tenaga Kerja Dan Transmigrasi

Mempunyai tugas merumuskan kebijakan, mengkoordinasikan, membina, memverifikasi, mengendalikan dan mengevaluasi Bidang Penempatan, Perluasan Kesempatan Kerja, serta Transmigrasi.

Untuk melaksanakan tugas Bidang Penempatan, Perluasan Kesempatan Kerja dan Transmigrasi mempunyai fungsi:

1) Pengoordinasian perumusan kebijakan teknis di bidang Penempatan, perluasan kesempatan kerja dan transmigrasi;

2) Pengoordinasian pelaksanaan kebijakan teknis di bidang penempatan, perluasan kesempatan kerja dan transmigrasi;

3) Pemberian dan penyebarluasan informasi pasar kerja dan perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;

- 4) Penyuluhan dan bimbingan jabatan dalam pelayanan antara kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;
- 5) Perantaraan kerja dalam pelayanan antar kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;
- 6) Verifikasi penerbitan izin kepada petugas lapangan/rekruter Perusahaan Penyalur Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS);
- 7) Penyebarluasan informasi syarat-syarat dan mekanisme bekerja ke luar negeri kepada masyarakat;
- 8) Pendaftaran, perekrutan dan seleksi calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI);
- 9) Pelayanan dan verifikasi kelengkapan dokumen ketenagakerjaan calon TKI ke luar negeri;
- 10) Pelayanan penandatanganan perjanjian kerja;
- 11) Fasilitasi penyelesaian permasalahan TKI pra dan purna penempatan;
- 12) Pengoordinasian pelayanan pemulangan dan kepulangan TKI;
- 13) Fasilitasi pemberdayaan TKI purna;
- 14) Pelaksanaan pembinaan, pelayanan dan penyebarluasan informasi transmigrasi;

15) Pelaksanaan dan koordinasi kerjasama antar daerah dalam rangka penyiapan lokasi transmigrasi dan pendaftaran, seleksi, pengerahan dan kepindahan calon transmigran;

16) Verifikasi SOP Penempatan, Perluasan Kesempatan Kerja, serta Transmigrasi;

17) Penyusunan laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas;

18) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

e. Hubungan Industrial Dan Kesejahteraan Tenaga Kerja

Mempunyai tugas merumuskan kebijakan, mengkoordinasikan, membina, memverifikasi, mengendalikan dan mengevaluasi Bidang Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Tenaga Kerja.

Untuk melaksanakan tugas, Bidang Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Tenaga Kerja mempunyai fungsi:

1) Pengoordinasian perumusan kebijakan teknis hubungan industrial, perlindungan tenaga kerja dan kesejahteraan tenaga kerja;

2) Pengoordinasian pelaksanaan kebijakan teknis hubungan industrial, perlindungan tenaga kerja dan kesejahteraan tenaga kerja;

- 3) Pengoordinasian penyusunan program kegiatan pembinaan hubungan industrial, perlindungan tenaga kerja dan kesejahteraan tenaga kerja;
- 4) Verifikasi sop pembinaan hubungan industrial, perlindungan tenaga kerja dan kesejahteraan tenaga kerja;
- 5) Penyusunan laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas;
- 6) Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh kepala dinas terkait dengan tugas dan fungsi;

f. UPTD Balai Latihan Kerja (BLK)

UPTD Balai Tenaga Kerja (BLK) mempunyai tugas melaksanakan sebagian kegiatan teknis penunjang dinas dalam pelatihan tenaga kerja meliputi keterampilan, pengetahuan, ketatausahaan, serta pelayanan masyarakat.

Untuk melaksanakan tugas UPTD Balai Tenaga Kerja (BLK) mempunyai fungsi:

- 1) Penyiapan bahan perumusan program dan petunjuk teknis yang berkaitan dengan penyelenggaraan Balai Latihan Kerja.
- 2) Pelaksanaan kegiatan pelatihan terhadap berbagai jenis keterampilan.

- 3) Pelaksanaan kegiatan uji keterampilan, kompetensi, dan sertifikasi peserta pelatihan. Penghimpunan data dan informasi tentang penyelenggaraan Balai Latihan Kerja.
- 4) Pendayagunaan dan pemberian informasi pelatihan bagi calon tenaga kerja.
- 5) Pelaksanaan tata usaha dan pelaporan dalam rangka penyelenggaraan latihan kerja
- 6) Pelaksanaan tugas dinas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

g. Tugas kepala UPTD BLK

- 1) Melaksanakan kegiatan dibidang pelatihan tenaga kerja.
- 2) Memimpin, mengkoordinasikan, mengarahkan, dan mengendalikan pelaksanaan tugas.
- 3) Melaksanakan kegiatan uji kompetensi dan sertifikasi peserta pelatihan.
- 4) Menghimpun data dan informasi tentang penyelenggaraan UPTD BLK.
- 5) Memberikan informasi bagi calon tenaga kerja
- 6) Menyusun laporan pertanggung jawaban atas pelaksanaan tugas.
- 7) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh kepala dinas.

h. Tugas Sub Bagian Tata Usaha

- 1) Melaksanakan tata naskah dinas, administrasi kepegawaian, keuangan, dan kesiapan di lingkup UPTD BLK.

- 2) Melaksanakan Urusan rumah tangga UPTD BLK.
- 3) Menyusun laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugasnya.
- 4) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh kepala dinas.

## **B. Temuan Penelitian**

Temuan-temuan yang berkaitan dengan rumusan masalah pada skripsi ini yaitu tiga (3) poin diantaranya:

### **1. Instrument strategi peningkatan kualitas tenaga kerja (Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja, Peluang Yang Tercipta dan Penempatan dan Perluasan Tenaga Kerja) pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung**

- a. Instrument peningkatan kualitas tenaga kerja (Pelatihan dan Produktivitas tenaga kerja) pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung.

Instrument yang pertama yaitu pelatihan dan produktivitas tenaga kerja, berdasarkan hasil wawancara peneliti di dapatkan beberapa informasi tentang strategi atau program yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja di Kabupaten Tulungagung. Jadi, strategi yang dilakukan yaitu dengan pelatihan dan produktivitas tenaga kerja, uji kompetensi, menjalin kemitraan dengan pihak ketiga dalam penempatan/penyaluran tenaga kerja yang terlatih, pengalihan

pekerja informal ke formal melalui peningkatan produktifitas kerja, meningkatkan pembinaan mental dan spiritual tenaga kerja, dan peluang yang tercipta.

Seperti yang dipaparkan oleh Ibu Trining selaku kabid penta kerja:

Ada beberapa Strategi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja di Kabupaten Tulungagung diantaranya pelatihan tenaga kerja yang di laksanakan di BLK DISNAKERTRANS, kemudian uji kompetensi, menjalin kemitraan dengan pihak ketiga dalam penempatan/penyaluran tenaga kerja yang terlatih, pengalihan pekerja informal ke formal melalui peningkatan produktifitas kerja, dan meningkatkan pembinaan mental dan spiritual tenaga kerja.<sup>2</sup>

Dari wawancara tersebut maka dapat disimpulkan bahwasanya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung memiliki peran utama dalam ketenagakerjaan yaitu salah satunya dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja. Dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi memiliki dua kebijakan yaitu pertama adalah pelatihan dan produktivitas tenaga kerja, dan kedua adalah penempatan dan perluasan tenaga kerja.

Dari penjelasan diatas diperkuat dengan pendapat yang disampaikan oleh Bapak Radityo Dimas Firmansyah selaku staff subag perencanaan, yaitu sebagai berikut:

Iya mbak, program peningkatan kualitas tenaga kerja yang di lakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tulungagung ini salah satunya dengan pelatihan tenaga kerja, kemudian uji kompetensi kepada peserta pelatihan, kemudian menjalin hubungan kemitraan, kemudian meningkatkan produktivitas

---

<sup>2</sup> Hasil wawancara dengan *Ibu Dra. Triningsih, CH, Rahayu, M. Si* selaku kabid penta kerja pada tanggal 10 Maret 2020, pukul 09-30-selesai

kerja dan selain itu juga meningkatkan pembinaan mental dan spiritual tenaga kerja. Nah untuk pelatihan tenaga kerja nantinya akan dilatih di UPTD BLK agar menjadi pekerja yang berkompeten, lalu setelah mengikuti pelatihan dan uji kompetensi tersebut para peserta diharapkan dapat mengembangkan skill atau ketrampilan yang di peroleh pada saat mengikuti pelatihan tersebut.<sup>3</sup>

Hal di atas diperkuat oleh pernyataan Bapak Harmono Nugroho selaku staf bidang penta kerja:

Dalam strategi peningkatan kualitas tenaga kerja ini pemerintah sangat berperan dan sangat mendukung dengan adanya strategi tersebut, karena pemerintah sendiri ingin meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan mengembangkan skill yang mereka miliki sehingga mereka akan lebih mudah untuk mendapatkan pekerjaan atau membuka usaha sendiri<sup>4</sup>

Hal ini sama dengan yang dijelaskan oleh Ibu Triningsih selaku Kabid penta kerja:

Iya mbak benar, disini peran dan dukungan pemerintah sangat digunakan. Dengan tujuan tenaga kerja yang ada di tulungagng ini semua memiliki skill atau keahlian agar mereka nantinya juga akan mudah untuk mendapatkan pekerjaan.<sup>5</sup>

Jadi dapat disimpulkan bahwa dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja perlu strategi-strategi yang sangat bagus, dan selain itu peran dan dukungan pemerintah itu sangat diperlukan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja yang ada. Salah satu yang paling penting dalam meningaktkan kualitas tenaga kerja adalah dengan pelatihan-pelatihan tersebut yang di laksanakan di Balai Latihan Kerja yang ada di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

---

<sup>3</sup> Hasil wawancara dengan Bapak *Radityo Dimas, S. Sos* selaku staff subag perencanaan pada tanggal 10 maret 2020, pukul 10.00-selesai

<sup>4</sup> Hasil wawancara dengan Bapak *Harmono Nugroho, A. Md* selaku staf bidang penta kerja pada tanggal 10 maret 2020, pukul 11.00-selesai

<sup>5</sup> Hasil wawancara dengan Ibu *Dra. Triningsih, CH, Rahayu, M. Si* selaku kabid penta kerja pada tanggal 10 Maret 2020, pukul 09-30-selesai

Pengembangan dan pembentukan kualitas tenaga kerja yang kompeten perlu diadakannya pembinaan, pendidikan, dan pelatihan. Namun pada hakikatnya pelatihan sudah mencakup pembinaan dan pendidikan. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas tenaga kerja. Seperti yang dijelaskan oleh Ibu Triningsih selaku Kabid penta kerja:

Salah satu yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja adalah UPTD BLK atau Balai Latihan Kerja. Di UPTD BLK ini ada beberapa kejuruan yang bisa diambil untuk meningkatkan skill atau ketrampilan mereka, sehingga mereka setelah mengikuti pelatihan tersebut mereka memiliki ketrampilan dan nantinya akan di uji kompetensi yang nantinya akan mendapatkan sertifikat yang bisa digunakan untuk mencari kerja.<sup>6</sup>

Hal tersebut di perkuat oleh pernyataan oleh Bapak radityo

Dimas Firmansyah selaku subag perencanaan:

Di UPTD BLK selain pelatihan kompetensi juga ada pelatihan berbasis kemasyarakatan. Dan kedua pelatihan tersebut merupakan kebijakan dari pemerintah dan semua penyelenggaraannya itu di dukung oleh pemerintah dan peningkatan kualitas tenaga kerja ini merupakan salah satu tujuan utama dari pemerintah Daerah Tulungagung.<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> Hasil wawancara dengan Ibu *Dra. Triningsih, CH, Rahayu, M. Si* selaku kabid penta kerja pada tanggal 10 Maret 2020, pukul 09-30-selesai

<sup>7</sup> Hasil wawancara dengan Bapak *Radityo Dimas, S. Sos* selaku staff subag perencanaan pada tanggal 10 maret 2020, pukul 10.00-selesai

**Tabel 4.4**  
**Pelatihan Balai Latihan Kerja**

| NO            | JENIS PELATIHAN            | JENIS KEJURUAN                 | PESERTA |
|---------------|----------------------------|--------------------------------|---------|
| 1.            | Berbasis Kompetensi        | Garmen / menjahit              | 16      |
|               |                            | Desain Grafis                  | 16      |
|               |                            | Partical Iffice Adveance / TIK | 16      |
|               |                            | Otomotif Roda Dua              | 16      |
| 2.            | Berbasis<br>Kemasyarakatan | Industri Kreatif               | 80      |
| TOTAL PESERTA |                            |                                | 144     |

*Sumber: RESTRA DISNAKERTRAN*

Jadi dapat disimpulkan bahwa salah satu yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja adalah UPTD BLK atau Balai Latihan Kerja. Pelatihan yang ada di Balai Latihan Kerja ada dua jenis yaitu pelatihan berbasis kompetensi dan pelatihan berbasis kemsayarakatan. Pelatihan berbasis kompetensi meliputi pelatihan Teknologi Informasi Komputer (TIK), pelatihan garmen (menjahit), pelatihan otomotif (roda dua), pelatihan partikel office advance. Sedangkan pelatihan berbasis kemasyarakatan yaitu meliputi anyaman, ukiran, batik dengan media tusuk gigi, pangkas rambut pria, tata rias, dan kewirausahaan.

Seperti yang dijelaskan oleh bapak Deddy Eka Purnama selaku kepala UPTD Balai Latihan Kerja:

Pelatihan berbasis kompetensi maksimal 16 orang/kelas yang pelaksanaannya 34 hari, kalau kemasyarakatan berkisaran antara 20-30 orang/kelas yang pelaksanaannya hanya 10-20 hari.<sup>8</sup>

Jadi dapat di simpulkan bahwa UPTD Balai Latihan Kerja memiliki dua jenis pelatihan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja yaitu berbasis kompetensi dan kemasyarakatan. Peserta pelatihan kompetensi di tentukan 16 orang/kelas dan waktu pelaksanaannya yaitu 34 hari. Sedangkan peserta pelatihan berbasis kemasyarakatan yaitu 20-30 orang/kelas dan waktu pelaksanaan pelatihan yaitu 10-20 hari. Setiap jurusan itu hanya memiliki satu kelas dan maksimal hanya 16 peserta dengan tujuan proses kegiatan pelatihan berjalan dengan maksimal dan juga supaya pentransferan ilmu dari instruktur dapat terserap dengan baik.

Tahap yang dilakukan UPTD BLK sebelum melakukan pelatihan yaitu evaluasi dari pelatihan sebelumnya. Hal ini dimaksudkan agar pelatihan selanjutnya dapat lebih baik dari pelatihan sebelumnya atau ada peningkatan. Lalu melakukan analisis kebutuhan pelatihan (*Training Need Assessment*). Hal ini dimaksudkan agar pelatihan dapat berjalan dengan lancar. Dari sini nantinya akan diketahui berapa anggaran yang dibutuhkan untuk pelatihan. Setelah anggaran disetujui, maka akan diadakan

---

<sup>8</sup> Hasil wawancara dengan Bapak *Deddy Eka Purnama SSTP* selaku Kepala UPTD Balai Latihan Kerja pada tanggal 10 maret 2020, pukul 13.00

pelatihan. Seperti yang telah dijelaskan oleh Bapak Deddy Eka Purnama selaku kepala UPTD Balai Latihan Kerja:

Yang pertama kita melaksanakan evaluasi pelatihan sebelumnya. Kemudian yang kedua kita melakukan TNA (*Training Need Assessment*) atau analisi kebutuhan pelatihan ini dilihat dari animo masyarakat, evaluasi pelatihan sebelumnya lalu dari sini muncul skala prioritas yang kita utamakan nanti pelatihan apa, dan nantinya TNA ini kita buat acuan untuk anggaran. Lalu pengajuan anggaran ini dilakukan pada tahun berjalan.<sup>9</sup>

Hal ini sama dengan yang dijelaskan oleh Bapak Radityo Dimas Firmansyah selaku staf subag perencanaan:

Kita melakukan pelatihan dan setelah pelatihan kita juga mengembangkan lagi *monev* (*monitoring evaluasi*) dimana alumni BLK ini linier atau tidak. Sesuai dengan pelatihan disini atau tidak. Misalnya pelatihan garment (menjahit) setelah menempuh pelatihan disini apakah masih mengembangkan ilmunya di dunai menjahit atau tidak. Misalkna lagi pelataihan TIK (Teknologi Informasi Komputer) setelah menempuh pelatihan disini apakah masih mengembangkan ilmunya di dunia TIK atau tidak. Tetapi ada juga yang tidak linier yang dulunya latihan disini garment tapi sekarang bekerja menjadi guru di salah satu MIN di Tulungagung. Tetapi semua itu juga tidak apa-apa karena itu pilihan individu asing-masing yang penting disini sudah dibekali bagaimana didunia kerja.<sup>10</sup>

Tujuan dari pelatihan tersebut adalah agar peserta memiliki kompetensi dan dapat bersaing di dunia kerja. Setelah diadakannya pelatihan ada tidaknya dari UPTD BLK yaitu berupa monitoring evaluasi yang mana monev dilakukan untuk mengetahui bahwa alumni itu bekerja sesuai dengan pelatihan yang dijalani atau tidak.

---

<sup>9</sup> Hasil wawancara dengan Bapak *Deddy Eka Purnama S. STP* selaku Kepala UPTD Balai Latihan Kerja pada tanggal 10 maret 2020, pukul 13.00

<sup>10</sup> Hasil wawancara dengan Bapak *Radityo Dimas, S. Sos* selaku staff subag perencanaan pada tanggal 10 maret 2020, pukul 10.00-selesai

Tapi terlepas dari itu, semua tergantung pada individu masing-masing.

Peserta yang dinyatakan berkompeten akan mendapatkan sertifikat yang nantinya dapat digunakan untuk melamar pekerjaan disuatu perusahaan. Sertifikat tersebut menyatakan bahwa peserta ini memiliki kompetensi yang cukup sehingga perusahaan tidak harus melatihnya dari awal. Akan tetapi sertifikat ini memiliki tanggal kadaluarsa yaitu 3 tahun. Jadi setelah 3 tahun sertifikat tersebut tidak dapat digunakan untuk melamar pekerjaan. Sama seperti yang di ungkapkan oleh Bapak Deddy Eka Purnama selaku Kepala UPTD Balai Latihan Kerja:

Peserta nantinya akan diuji jika peserta tidak berkompeten itu hanya diberikan berupa selembar kertas biasa yang disitu menyatakan sudah mengikuti pelatihan di BLK, apabila peserta berkompeten maka akan diberikan sertifikat oleh BLK dan sertifikat yang dikeluarkan langsung oleh BNSP. Sertifikat tersebut bisa ada tanggal kada luarsanya yaitu 3 tahun, ini juga dapat digunakan untuk dilampirkan jika melamar pekerjaan<sup>11</sup>

Hal diatas juga diperkuat oleh Ibu Siti Anisa selaku instruktur Pelatih Balai Latihan Kerja:

Standar kami untuk kelulusan ada dua yaitu nilai pelatihan, ini nantinya yang menilai dari instruktur ada namanya nanti keluarnya sertifikat pelatihan, lalu yang kedua adalah uji kompetensi yang melaksanakan adalah BNSP (Badan Nasional sertifikasi Profesi) dan ini nanti keluarlah sertifikat kompetensi.<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> Hasil wawancara dengan Bapak *Deddy Eka Purnama S. STP* selaku Kepala UPTD Balai Latihan Kerja pada tanggal 10 maret 2020, pukul 13.00

<sup>12</sup> Hasil wawancara dengan *Ibu Siti Anisa* selaku Instruktur Pelatih Balai Latihan Kerja pada tanggal 13 maret 2020, pukul 09.00-selesai

Jadi dapat disimpulkan bahwa selain dilakukan uji kompetensi, pihak Balai Latihan Kerja juga ada penilaian lain yaitu penilaian dari instruktur yang nantinya akan diterbitkan sertifikat pelatihan yang menyatakan bahwa peserta pernah mengikuti pelatihan di UPTD Balai Latihan Kerja.

Dari penjelasan di atas dari Ibu Trining, Bapak Dimas, Bapak Harmono, dan Bapak Deddy diperkuat oleh Mbak Ulin Nukhaq Kurniawati selaku peserta di UPTD BLK :

Menurut saya, saya sangat setuju dengan adanya strategi peningkatan kualitas tenaga kerja yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Karena dengan adanya program tersebut pemerintah sangat membantu masyarakat untuk meningkatkan skill atau keahlian yang dimiliki. Dan yang saya ketahui salah satu strateginya adalah pelatihan di Balai Latihan Kerja yang ada di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Dan saya ini salah satu peserta yang ikut pelatihan di BLK tersebut. Saya sangat menikmati manfaat atau keuntungan dari semua yang diberikan oleh pelatihan disana.<sup>13</sup>

Penjelasan di atas diperkuat juga dengan penjelasan yang disampaikan oleh mbak Dwi Suci Oktaviana selaku alumni peserta UPTD Balai Latihan Kerja:

Saya sangat setuju dengan adanya program strategi peningkatan kualitas tenaga kerja yang ada di kabupaten tulungagung ini. Dimana dengan adanya strategi tersebut tenaga kerja yang mulanya tidak memiliki skill atau keahlian mereka menjadi memiliki skill, yang awalnya tidak bisa menjadi bisa, dan awalnya tidak mengerti menjadi mengerti. Pemerintah sendiri juga sangat mendukung dan juga memfasilitasi dengan baik. Saya dari awal mengikuti pelatihan tidak mengeluarkan uang sama sekali bahkan saya mendapatkan sertifikat yang bisa saya

---

<sup>13</sup> Hasil wawancara dengan mbak *Ulin Nukhaq Kurniawati* selaku alumni peserta di Balai Latihan Kerja pada tanggal 15 maret 2020, pukul 15.30.

gunakan untuk melamar pekerjaan. Saya sangat merasakan manfaat yang diperoleh setelah mengikuti pelatihan yang ada di sini selain ilmu yang bermanfaat, pengalaman yang saya peroleh selama di pelatihan itu sangat banyak yang terkait dengan dunia kerja dan saya Alhamdulillah sudah mendapatkan pekerjaan ya walaupun sedikit melenceng dengan pelatihan yang saya ambil tetapi masih bisa di gunakan untuk kegiatan lainnya.<sup>14</sup>

Hal diatas juga di perkuat oleh Ibu Maya Hanifa selaku peserta di UPTD Balai Latihan Kerja:

Iya mbak saya sangat setuju dengan adanya peningkatan kualiat tenaga kerja yang di lakukan oleh pemerinat dengan salah satu carnya dengan pelatihan di Balai Latihan Kerja di sini.<sup>15</sup>

Dapat disimpulkan bahwa dengan adanya strategi peningkatan kualitas tenaga kerja yang ada di Kabupaten Tulugagung ini sangat berguna dan bermanfaat sekali untuk meningkatkan skill dan ketrampilan masyarakat. Dengan pelatihan yang di adakan di UPTD BLK tersebut sangat membantu masyarakat untuk menambah ilmu, wawasan, dan ketrampilan untuk bekal pada saat mereka bekerja. Peran dan dukungan pemerintah disini sangat diperlukan selain anggaran dan fasilitas motivasi yang di berikan kepada para peserta itu sangat pelu untuk menambah semangat para peserta. Dan strategi pembinaan pelatihan diarahkan agar pelatihan mampu berfungsi memenuhi tuntutan pasar kerja. Strategi pelatihan menggunakan pendekatan kesisteman dan dibina

---

<sup>14</sup> Hasil wawancara dengan Mbak *Dwi Suci Oktaviana* selaku alumni di Balai Latihan Kerja pada tanggal 13 maret 2020, pukul 11.00-selesai

<sup>15</sup> Hasil wawamcara dengan mbak Maya Hanifa selaku peserta di Balai Latihan Kerja pada tanggal 13 Maret 2020 pukul 13.00

secara terpadu, berkesinambungan, berperan secara optimal dan menghasilkan tenaga kerja yang terampil.

**b. Instrument peningkatan kualitas tenaga kerja (Peluang Kerja Yang Tercipta) pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaetn Tulungagung.**

Strategi atau program yang di lakukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang pertama adalah pelatihan, dimana program pelatihan ini sudah cukup optimal dalam pelaksanaannya. Hal ini dapat dilihat pada alumni peserta yang sudah mengikuti pelatihan dapat menciptakan wirausaha baru atau bekerja di perusahaan. Setelah mengetahui strategi atau program pelatihan dan pelaksanaan dari pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk mengetahui peluang kerja yang didapatkan dari peserta pelatihan yang telah dibekali keterampilan untuk setiap jurusan. Hal tersebut sesuai yang di kemukakan oleh Ibu Triningsih selaku kabid penta kerja:

Iya mbak, peserta yang sudah mengikuti pelatihan di Balai Latihan Kerja mereka akan mempunyai peluang kerja yang cukup bagus. Dan selain itu mereka juga bisa membuka peluang usaha sendiri misalkan pada jurusan garmen nah mereka setelah mengikuti pelatihan di UPTDBBLK mereka bisa membuka usaha sendiri seperti menerima jahitan atau membuka usaha permak baju.<sup>16</sup>

Hal tersebut juga diperkuat oleh Ibu Siti Anisa selaku

Instruktur Pelatih di Balai Latihan Kerja:

---

<sup>16</sup> Hasil wawancara dengan Ibu *Dra. Triningsih, CH, Rahayu, M. Si* selaku kabid penta kerja pada tanggal 10 Maret 2020, pukul 09-30-selesai

Peluang kerja yang tercipta setelah mengikuti pelatihan itu cukup besar, selain peserta bisa membuka usaha sendiri mereka juga bisa bekerja di perusahaan dengan melampirkan sertifikat pelatihan tersebut. Dan pada saat pelaksanaan pelatihan kita sangat membimbing dengan baik kepada semua peserta yang dimana dalam satu kelas itu perbagai macam asalnya. Ada yang sama sekali belum tahu dan ada juga yang sudah tahu. Dan kita untuk menyampaikan materinya ya kita tidak memilih-milih atau membedakan mana peserta yang sudah bisa dan mana yang belum, semua diperlakukan dengan sama rata.<sup>17</sup>

Bapak Deddy Eka Purnama selaku kepala di UPTD Balai

Latihan Kerja menambahkan sebagai berikut:

Jadi gini dek, pelatihan itu untuk mendidik untuk mandiri. Kita mengarahkan untuk mandiri, setelah mengikuti pelatihan nanti diharapkan senganggur-nganggurnya biar mereka bisa mencari kerja atau mendirikan usaha sendiri, tapi kalau yang dilatih itu Cuma diam yo ndak bisa jadi apa-apa. Pelatihan dapat berhasil apabila peserta yang dilatih itu mempunyai kemauan dan kemampuan.<sup>18</sup>

Jadi dapat disimpulkan bahwa masyarakat yang mengikuti pelatihan adalah untuk menambah ilmu dan wawasan selain itu juga menambah pengalaman di dunia kerja. Pelatihan dapat melahirkan wirausaha baru asalkan peserta pelatihan memiliki kemampuan dan kemauan serta dapat berfikir kreatif dan inovatif. Peluang kerja yang diperoleh setelah mengikuti pelatihan sangat besar. Baik mereka bekerja di suatu perusahaan atau instansi mereka juga bisa menerapkan ilmunya dengan membuka peluang

---

<sup>17</sup> Hasil wawancara dengan Ibu *Siti Anisa* selaku Instruktur Pelatih Balai Latihan Kerja pada tanggal 13 maret 2020, pukul 09.00-selesai

<sup>18</sup> Hasil wawancara dengan Bapak *Deddy Eka Purnama S. STP* selaku Kepala UPTD Balai Latihan Kerja pada tanggal 10 maret 2020, pukul 13.00

usaha sendiri. Seperti yang dipaparkan oleh mbak Ulin Nukhaq Kurniawati selaku Alumni peserta UPTD BLK:

Alhamdulillah saya mengikuti pelatihan di UPTD BLK pada bulan juni 2019 . Saya di sana mengikuti pelatihan DG (Desain Grafis). Saya megikuti pelatihan disana itu dengan tujuan untuk menambah skill yang saya miliki dan juga untuk menambah pengalaman baru untuk memasuki dunia kerja. Peluang kerja setelah mengikuti pelatihan di sana sangat banyak dan Alhamdulillah sayang setelah mengikuti pelatihan disana saya di terima bekerja di salah satu perusahaan property di tulunaggung di bidang desain grafis.<sup>19</sup>

Hal diatas juga dipaparkan oleh mbak Dw Suci Oktaviana selaku alumni peserta di Balaia Latihan Kerja:

Saya pada saat itu mengikuti pelatihan *Practical Office Advance* atau yang biasa dikenal dengan Teknologi Informasi Komputer (TIK). Alhamdulillah setelah mengikuti pelatihan di sana saya mendapatkan pekerjaan yaa lumayan sesuai dengan pelatihan yang saya ambil. Saya bekerja di salah satu MIN di Tulungagung. Selaian saya disana mengajar, ilmu TIK saya yang saya peroleh saya gunakan untuk bekerja di kantornya seperti membuat laporan atau membuat exsel. Sehingga pelung kerja yang tercipa itu cukup banyak.<sup>20</sup>

Hal serupa di paparkan oleh ibu Wijianah selaku alumni di Balai Latihan Kerja:

Alhamdulillah saya sangat senang mengikuti pelatihan di BLK, pada saat itu saya mengambil jurusan garmen atau menjahit. Selama 38 hari saya mengikuti peatihan disana dan dibimbing dengan baik oleh instrukturanya. Dan setelah mengikuti pelatihan Alhamdulillah saya bisa menerapkan ilmunya itu di rumah ya alhamdullilah setiap hari mendaptakan permakan baju dan selain itu saya juga ikut bekerja konfeksi miliknya bu Anisa. Ya itung-itung membantu suami mbak.<sup>21</sup>

---

<sup>19</sup> Hasil wawancara dengan mbak *Ulin Nukhaq Kurniawati* selaku alumni peserta di Balai Latihan Kerja pada tanggal 15 maret 2020, pukul 15.30.

<sup>20</sup> Hasil wawancara dengan Mbak *Dwi Suci Oktaviana* selaku alumni di Balai Latihan Kerja pada tanggal 13 maret 2020, pukul 11.00-selesai

<sup>21</sup> Hasil wawancara *dengan ibu Wijianah* selaku alumni di Balai Latihan Kerja pada tanggal 13 maret 2020, pukul 11.30-selesai

Jadi dapat disimpulkan bahwa alumni pelatihan di Balai Latihan Kerja ini mereka setelah mengikuti pelatihan peserta diharapkan agar dapat membuka usaha sendiri ataupun dapat mencari pekerjaan yang sesuai dengan jurusan yang diambil. Dengan melampirkan sertifikat kompetensi kita juga bisa mencari pekerjaan dan juga membuka peluang usaha sendiri.

Maya Hanifah selaku peserta pelatihan pada UPTD Balai Latihan Kerja menyampaikan sebagai berikut:

Aku ikut pelatihan di BLK, jurusan yang saya ambil adalah TIK atau *Practical Office Advance* atau sering dikenal dengan TIK. Setelah mengikuti pelatihan ini saya mencoba mempraktikannya dirumah seperti saya gunakan untuk membuat makalah, terus belajar menggunakan excel dan Alhamdulillah saya bisa dan saya harap nanti setelah mengikuti pelatihan saya bisa bekerja di instansi yang sesuai skill yang saya miliki.<sup>22</sup>

Hal di atas serupa yang dipaparkan oleh Ibu Siti Malikhah selaku peserta di UPTD Balai Latihan Kerja:

Iya mbak aku ikut pelatihan di BLK sini dan jurusan yang saya ambil garmen atau menjahit. Aku mengikuti pelatihan di sini dengan gratis tidak dipungut biaya sama sekali bahkan saya difasilitasi semua alat yang diperlukan pada saat pelatihan. Saya mengikuti pelatihan di sini dengan tujuan untuk menambah pengalaman saya mbak dan diharapkan nanti setelah mengikuti pelatihan ini setelah saya selesai bisa membuka peluang usaha sendiri atau bisa bekerja di konfeksi. Ya itung-itung membantu suami mbak.<sup>23</sup>

---

<sup>22</sup> Hasil wawancara dengan mbak *Maya Hanifah* selaku peserta Balai Latihan Kerja pada tanggal 13 maret 2020, pukul 12.00-selesai

<sup>23</sup> Hasil wawancara dengan Ibu *Siti Malikhah* selaku peserta Balai Latihan Kerja pada tanggal 13 Maret 2020, pukul 13.00-selesai

Jadi dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwasanya pelatihan dapat melahirkan wirausaha baru, asalkan peserta pelatihan memiliki kemampuan dan kemauan serta dapat berfikir kreatif dan inovatif. Disamping itu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi juga memiliki sasaran dan tujuan yang meliputi:<sup>24</sup>

a) Sasaran:

1. Meningkatkan penempatan kerja
2. Meningkatkan pesebaran dan mobilitas penduduk
3. Meningkatkan kompetensi atau keterampilan tenaga kerja dan produktifitas kerja
4. Dan meningkatkan derajat kesejahteraan pekerja dan penanganan masalah-masalah ketenagakerjaan

b) Tujuan:

1. Mewujudkan perluasan kesempatan kerja
2. Mewujudkan tenaga kerja yang berkompeten atau terampil dan produktifitas untuk mengisi kesempatan kerja didalam dan luar negeri dan mendorong pekerja informal menjadi formal
3. Dan mewujudkan hubungan industrial yang harmonis dan kondusif serta peningkatan perlindungan hak-hak pekerja atau buruh

---

<sup>24</sup> Rencana strategi (RENSTRA) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung tahun 2018-2023, Hlm. 39-40

**c. Instrument peningkatan kualitas tenaga kerja (Penempatan dan Perluasan Kesempatan kerja) pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung.**

Kontribusi atau peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja melalui strategi-strategi atau program pelatihan, menciptakan peluang kerja, dan melakukan perluasan kesempatan kerja, dan strategi yang ketiga adalah perluasan kesempatan kerja, bahwasannya nantinya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi akan menyalurkan tenaga kerja yang sesuai dengan bakat minat dan kemampuan yang salah satunya yaitu program *Job fair* (bursa kerja). Bursa kerja ini merupakan tempat yang tepat bagi para perekrut dan pencari kerja untuk bertemu langsung dalam waktu yang singkat. Ibu Triningsih selaku Kabid penta kerja:

Tidak mbak. Jadi luar daerah juga bisa, misalnya perusahaan besar dari Surabaya itu juga ikut serta. Setiap daerah itu memang tergantung bisa menarik perusahaan setiap daerah itu tidak sama. Misalkan kayak Malang, perusahaan-perusahaan besar itu yang ikut job fair Malang, tetapi kalau daerah Tulungagung itu kadang yang ikut serta kebanyakan perusahaan lokal.<sup>25</sup>

Jadi dapat di simpulkan bahwasannya bursa kerja itu tidak diikuti oleh perusahaan dari daerah Tulungagung saja, melainkan dari luar daerah juga ada seperti Surabaya, namun perusahaan yang

---

<sup>25</sup> Hasil wawancara dengan Ibu *Dra. Triningsih, CH, Rahayu, M. Si* selaku kabid penta kerja pada tanggal 10 Maret 2020, pukul 09-30-selesai

dari luar daerah hanya satu atau dua yang ikut busa kerja di Tulungagung.

Seperti yang dikatakan oleh Bapak Harmono selaku Staf bidang penta kerja:

Yang menarik kerja karena informasinya yang Kabupaten lain bisa didapatkan dari mana saja akhirnya yang mencari kerja tidak hanya dari Tulungagung saja melainkan dari luar Tulungagung juga banyak. Dan perusahaan yang mengikuti job fair ini kurang lebih ada 40 perusahaan.<sup>26</sup>

Pernyataan diatas diperkuat oleh pernyataan Bapak Radityo

Dimas Firmansyah selaku staf subag perencanaan:

Program yang sudah dilaksanakan dalam perluasan kesempatan kerja adalah menjalankan kegiatan job fair. Job fair ini kita laksanakan setiap tahunnya. Pada saat kegiatan ini kita mendatangkan kurang lebih 40 perusahaan dengan macam yang berbeda dari berbagai daerah. Pencari kerja dapat melihat-lihat, melakukan Tanya jawab mengenai perusahaan bahkan pencari kerja dapat mengajukan surat lamaran kepada perusahaan yang sesuai dengan bakat dan minta yang dimiliki.<sup>27</sup>

Jadi dapat disimpulkan dari pernyataan diatas bahwa para pencari kerja yang mengikuti job fair tidak hanya dari daerah Tulungagung tetapi juga dari luar daerah Tulungagung. Perusahaan yang mengikuti job fair ini adalah 40 perusahaan. Dan para pencari kerja bisa melihat-lihat, melakukan Tanya jawab, bahkan juga bisa mengajukan lamaran pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan minat yang dimiliki.

---

<sup>26</sup> Hasil wawancara dengan Bapak *Harmono Nugroho, A. Md* selaku staf bidang penta kerja pada tanggal 10 maret 2020, pukul 11.00-selesai

<sup>27</sup> Hasil wawancara dengan Bapak *Radityo Dimas, S. Sos* selaku staff subag perencanaan pada tanggal 10 maret 2020, pukul 10.00-selesai

## **2. Hambatan-hambatan yang dihadapi oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja di Kabupaten Tulungagung**

Sebagaimana yang telah diuraikan pada subbab sebelumnya dalam melakukan pelatihan dalam rangka meningkatkan kualitas tenaga kerja di Kabupaten Tulungagung, ada dua hambatan yang dihadapi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yaitu hambatan internal dan hambatan eksternal. Seperti yang di ungkapkan oleh Ibu Triningsih selaku Kabid Penta kerja:

Iya mbak pastinya ada beberapa hambatan pada saat menjalankan strategi-strategi tersebut. Menurut saya hambatannya itu pertama anggaran ya mbak, kemudian minat peserta pelatihan.<sup>28</sup>

Jadi dapat disimpulkan bahwa anggaran juga menjadi salah satu penghambat dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja karena kurangnya dana dan adanya keterlambatan pada saat pencairan anggaran yang di berikan kepada dinas. Dan minat peserta yang kurang juga menjadi penghambat hal tersebut disebabkan ketidaktahuan para calon peserta pelatihan mengenai Balai Latihan Kerja, hal ini juga bisa disebabkan oleh ketidaktahuan bahwa pelatihan tidak dipungut biaya apaun.

Hal tersebut di perkuat dengan argument Bapak Deddy Eka Pratama selaku Kepala bidang UPTD Balai Latihan Kerja:

---

<sup>28</sup> Hasil wawancara dengan Ibu *Dra. Triningsih, CH, Rahayu, M. Si* selaku kabid penta kerja pada tanggal 10 Maret 2020, pukul 09-30-selesai

Dalam menjalankan tugas hambatan yang di hadapi adalah terbatasnya anggaran, kemudian kita juga kekurangan personil atau instruktur, kemudian minat para peserta UPTD BLK.<sup>29</sup>

Argument tersebut sama dengan yang diungkapkan oleh Bapak Harmono Nugroho selaku staf penta kerja:

Dulunya adalah peminat, karena dulu sering orang tidak tahu dengan adanya pelatihan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Lalu selain itu adalah tenaga pendidik atau instruktur, karena di BLK hanya memiliki beberapa instruktur saja.<sup>30</sup>

Jadi dapat disimpulkan bahwa dalam menjalankan tugas hambatan yang dihadapi ada 2 yaitu hambatan internal dan eksternal. Hambatan internalnya meliputi anggaran, kurangnya personal atau instruktur, dan perusahaan yang tidak mendaftar di *job fair* (bursa kerja). Sedangkan hambatan eksternalnya meliputi minat para peserta yang rendah, dan tidak adanya ikatan alumni peserta di UPTD Balai Latihan Kerja.

Seperti yang di ungkapkan oleh Bapak Radityo Dimas Firmasnyah selaku staf subag perencanaan:

Anggaran merupakan salah satu hambatan yang di hadapi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sehingga dalam memberikan pelatihan kurang begitu maksimal mbak, karena terbatasnya anggaran yang diberikan pemerintah kepada Dinas. Dan selain itu kadang pada saat pencairan anggaran itu ada keterlambatan sehingga tidak bisa segera melaksanakan pelatihan. Dan selain itu juga kurangnya perhatian kepada para alumni peserta pelatihan sehingga kita juga miss komunikasi. Apakah mereka sudah mendapatkan pekerjaan apa belum.<sup>31</sup>

---

<sup>29</sup> Hasil wawancara dengan Bapak *Deddy Eka Purnama S. STP* selaku Kepala UPTD Balai Latihan Kerja pada tanggal 10 maret 2020, pukul 13.00

<sup>30</sup> Hasil wawancara dengan Bapak *Harmono Nugroho, A. Md* selaku staf bidang penta kerja pada tanggal 10 maret 2020, pukul 11.00-selesai

<sup>31</sup> Hasil wawancara dengan Bapak *Radityo Dimas, S. Sos* selaku staff subag perencanaan pada tanggal 10 maret 2020, pukul 10.00-selesai

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa selain yang disebutkan diatas tidak adanya ikatan dengan alumni peserta UPTD Balai Latihan Kerja juga menjadi pengahambat, apakah mereka setelah mengikuti pelatihan sudah mendapatkan pekerjaan apa belum dan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mengalami kesulitan saat mendata para alumni peserta, memantau keberadaan dan kegiatan peserta didik setelah selesai mengikuti pelatihan.

Ibu Siti Anisa selaku instruktur pelatih di UPTD Balai Latihan Kerja menambahkan sebagai berikut:

Ya hambatan pasti ada mbak. Pada peserta pelatihan selain itu juga pada instruktur pelatih menurut saya sangat kurang mbak. Ya setidaknya dalam 1 kelas itu kan ada 16 peserta nah kalau saya menghendel sendiri itu waktunya tidak cukup. Ya karena itu kita disini ada berbagai macam tipe orang, ada yang langsung bisa dan ada juga yang harus sabar membimbing. Ya setidaknya 1 kelas itu kita ada 2 instruktur sehingga pelatihannya itu juga bisa maksimal, ya soalnya kita pelatihannya itu langsung praktik tidak hanya teori saja.<sup>32</sup>

Dari pernyataan di atas dapat di simpulkan bahwa banyaknya minat tenaga kerja yang ingin mendapatkan pelatihan perlu ditindaklanjuti dengan penambahan tenaga instruktur. Kurangnya tenaga instruktur merupakan salah satu factor yang menghambat pelaksanaan pelatihan sehingga pelatihan tidak bisa berjalan dengan maksimal.

---

<sup>32</sup> Hasil wawancara dengan Ibu *Siti Anisa* selaku Instruktur Pelatih Balai Latihan Kerja pada tanggal 13 maret 2020, pukul 09.00-selesai

Sedangkan hambatan yang dihadapi pada strategi peningkatan kualitas pada program penempatan kerja yaitu perusahaan yang tidak datang dalam *job fair* atau bursa kerja seperti yang dijelaskan oleh Bapak Radityo Dimasn Firmansyah sebagai berikut:

Memang benar mbak, perusahaan tidak konfirmasi. Hari pertama pembukaan datang, lalu hari kedua tidak datang dan malah hari kedua yang rame. Yang sering main media sosial biasanya tau duluan terus getok tular bawa teman. Tetangga bahwa disana ada job fair. Peserta banyak membludak dan perusahaan tidak datang.<sup>33</sup>

Jadi dapat disimpulkan bahwa perusahaan yang akan mengikuti dan yang tidak datang di *job fair* masih banyak yang belum konfirmasi dengan pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

### **3. Solusi untuk menghadapi hambatan dalam meningkatkan kualiat tenaga kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung.**

Solusi yang diambil oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mengenai hambatan-hambatan tersebut yaitu memberikan sosialisasi kepada masyarakat. Seperti yang dijelaskan oleh Bapak Deddy Eka Purnama selaku Kepala Balai Latihan Kerja sebagai berikut:

Jadi untuk solusi untuk mengatasi hambatan itu adalah memberikan sosialisasi, menyebarkan informasi melalui media sosial, dan penyebaran brosur mengenai pelatihan. Sekarang itu sangat mudah mbak sebenarnya teknologi sekarang sudah canggih salah satu contohnhya adalah media sosial sekarang

---

<sup>33</sup> Hasil wawancara dengan Bapak *Radityo Dimas, S. Sos* selaku staff subag perencanaan pada tanggal 10 maret 2020, pukul 10.00-selesai

sangat efektif dalam penyebaran informasi karena ini adalah era milenial jadi untuk penyebaran informasi sangat efektif melalui media sosial.<sup>34</sup>

Jadi dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa solusi yang diambil untuk mengatasi hambatan diatas adalah memberikan sosialisasi, menyebarkan informasi melalui media sosial, dan penyebaran browser mengenai pelatihan. Hal diatas diperkuat oleh argument ibu Triningsing selaku kabid penta kerja:

Selain mensosialisasikan kepada masyarakat, Dinas juga membuat banner, pamphlet yang memberikan informasi bahwa disini ada pelatihan.<sup>35</sup>

Jadi dapat disimpulkan bahwa dalam penyebaran informasi mengenai Balai Latihan Kerja pihak UPTD BLK mengadakan sosialisasi baik itu melalui media sosial maupun media cetak.

Bapak Deddy Eka Purnama selaku kepala UPTD Balai Latihan Kerja menambahkan sebagai berikut:

Kalau mengenai kurangnya instruktur, kami dari pihak BLK juga melakukan kerja sama dengan LPK (Lembaga Pelatihan Kera), jadi kami juga mendatangkan instruktur dari luar.<sup>36</sup>

Seangkan solusi dalam penyelenggaraan job fair terkait hambatan perusahaan yang tidak mendaftarkan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yaitu seperti yang dikatakan oleh Ibu Triningsih selaku kabid penta kerja:

Kita harus mendatangkan perusahaan satu-persatu untuk memastikan bahwa perusahaan tersebut memang membutuhkan

---

<sup>34</sup> Hasil wawancara dengan Bapak *Deddy Eka Purnama S. STP* selaku Kepala UPTD Balai Latihan Kerja pada tanggal 10 maret 2020, pukul 13.00

<sup>35</sup> Hasil wawancara dengan Ibu *Dra. Triningsih, CH, Rahayu, M. Si* selaku kabid penta kerja pada tanggal 10 Maret 2020, pukul 09-30-selesai

<sup>36</sup> Hasil wawancara dengan Bapak *Deddy Eka Purnama S. STP* selaku Kepala UPTD Balai Latihan Kerja pada tanggal 10 maret 2020, pukul 13.00

tenaga kerja, dan memang lowongan-lowongan yang dibutuhkan oleh para pencari kerja di Tulungagung.<sup>37</sup>

Jadi pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa jika perusahaan belum segera mendaftarkan maka pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi akan menyurati kembali atau bahkan mendatangi perusahaan satu persatu agar dapat menarik perusahaan dalam mengikuti *job fair* (bursa kerja).

Selain itu solusi yang digunakan untuk mengatasi anggaran Dinas melakukan meminimalisir penggunaan anggaran dengan cara menggunakan anggaran dengan tepat. Seperti yang dijelaskan oleh Bapak Radityo Dimas Firmasnyah:

Anggaran atau dana memang salah satu hambatan dalam peningkatan kualitas tenaga kerja. Ya solusinya kita harus bisa menggunakan anggaran tersebut dengan tepat. Dan selain itu juga mengajukan rencana anggaran.<sup>38</sup>

Jadi dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa solusi untuk mengatasi hambatan anggaran adalah dengan cara meminimalisir penggunaan anggaran dengan tepat dan selain itu juga melakukan pengajuan rencana anggaran.

Mengenai hambatan tentang tidak adanya ikatan dengan alumni peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja Bapak Deddy Eka Purnama Menjelaskan sebagai berikut:

Iya mbak, solusi yang kami lakukan yaitu terus mengontak para peserta dan selain itu kami juga meminta kepada peserta pelatihan yang telah selesai untuk memberikan data paling tidak

---

<sup>37</sup> Hasil wawancara dengan Ibu *Dra. Triningsih, CH, Rahayu, M. Si* selaku kabid penta kerja pada tanggal 10 Maret 2020, pukul 09-30-selesai

<sup>38</sup> Hasil wawancara dengan Bapak *Radityo Dimas, S. Sos* selaku staff subag perencanaan pada tanggal 10 maret 2020, pukul 10.00-selesai

3 (tiga) bulan setelah mengikuti pelatihan untuk mengetahui perkembangan mereka.<sup>39</sup>

Jadi dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa solusi yang dilakukan yaitu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi selalu meminta kepada peserta pelatihan yang telah selesai untuk memberikan data paling tidak 3 (tiga) bulan setelah mengikuti pelatihan untuk mengetahui perkembangan mereka.

### **C. Analisis Temuan**

Setelah melakukan pengamatan dan penelitian pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mengenai strategi peningkatan kualitas tenaga kerja di Kabupaten Tulungagung. Peneliti akan menganalisis data dari hasil pengamatannya.

#### **1. Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja di Kabupaten Tulungagung**

##### **a. Pelatihan dan produktivitas tenaga kerja**

Dalam peningkatan kualitas tenaga kerja strategi yang dilakukan yaitu dengan pelatihan dan produktivitas tenaga kerja, uji kompetensi, menjalin kemitraan dengan pihak ketiga dalam penempatan/penyaluran tenaga kerja yang terlatih, pengalihan pekerja informal ke formal melalui peningkatan produktifitas kerja, meningkatkan pembinaan mental dan spiritual tenaga kerja, dan

---

<sup>39</sup> Hasil wawancara dengan Bapak *Deddy Eka Purnama S. STP* selaku Kepala UPTD Balai Latihan Kerja pada tanggal 10 maret 2020, pukul 13.00

peluang kerja yang tercipta. Untuk mendapatkan kualitas tenaga kerja yang berkompeten perlu diadakannya pembinaan, pendidikan, dan pelatihan. Namun, pada hakikatnya pelatihan sudah mencakup pembinaan dan pendidikan. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas tenaga kerja.

Dalam UPTD Balai Latihan Kerja terdapat dua jenis pelatihan yaitu:

- 1) Berbasis kompetensi
  - a) Pelatihan garmen/menjahit
  - b) Desain grafis
  - c) Partical office advance/TIK
  - d) Otomotif roda dua
- 2) Berbasis Kemasyarakatan
  - a) Anyaman
  - b) Ukiran
  - c) Batik
  - d) Pangkas rambut pria
  - e) Tata rias
  - f) Kewirausahaan

Dimana tiap kelas dibatasi jumlah pesertanya, dengan tujuan agar kelas tersebut lebih kondusif dan pada saat penyampaian materi

bisa terserap oleh para peserta. Hal tersebut di terapkan oleh semua kejuruan baik berbasis kompetensi maupun kemasyarakatan. Jumlah peserta untuk kejuruan yang berbasis kompetensi ada 16 orang/kelas. Sedangkan untuk kejuruan berbasis kemasyarakatan ada 20-30 orang/kelas. Untuk kejuruan berbasis kompetensi jika pendaftaran melebihi batas kuota maximum maka akan dilakukan seleksi.

Tahap-tahap pelatihan yaitu meliputi evaluasi pelatihan sebelumnya guna mengetahui hal apa yang perlu diperbaiki dan tingkatkan. Kemudian melakukan analisi kebutuhan pelatihan (*Training Need Assessment*), guna untuk mengetahui hal apa saja yang perlu dipersiapkan dalam pelatihan. Dari hal tersebut nantinya akan diketahui anggaran yang akan digunakan, setelah anggaran disetujui maka akan dilaksanakan pelatihan.

Peserta yang dinyatakan berkompeten akan mendapatkan sertifikat yang nantinya dapat digunakan untuk melamar pekerjaan disuatu perusahaan. Sertifikat tersebut berupa sertifikat langsung dari BNSP (Badan Nasional Sertifikasi Profesi) dan sertifikat dari Balai Latihan, dan sertifikat tersebut menyatakan bahwa peserta ini memiliki kompetensi yang cukup sehingga perusahaan tidak harus melatihnya dari awal. Akan tetapi sertifikat ini memiliki tanggal kadaluarsa yaitu 3 tahun. Jadi setelah 3 tahun sertifikat tersebut tidak dapat digunakan untuk melamar pekerjaan.

Dan strategi pembinaan pelatihan diarahkan agar pelatihan mampu berfungsi memenuhi tuntutan pasar kerja. Strategi pelatihan menggunakan pendekatan kesisteman dan dibina secara terpadu, berkesinambungan, berperan secara optimal dan menghaislkan tenag kerja yang terampil.

b. Peluang kerja yang tercipta

Peserta yang mengikuti pelatihan selain bertujuan untuk menambah ilmu dan wawasan selain itu juga menambah pengalaman di dunia kerja. Pelatihan dapat melahirkan wirausaha baru asalkan peserta pelatihan memiliki kemampuan dan kemauan serta dapat berfikir kreatif dan inovatif. Peluang kerja yang diperoleh setelah mengikuti pelatihan sangat besar. Baik mereka bekerja di suatu perusahaan atau instansi mereka juga bisa menerapkan ilmunya dengan membuka peluang usaha sendiri.

Pelatihan tersebut sangat mendorong jati diri para peserta untuk meningkatkan skill atau keahlian mereka sehingga kualitas tenaga kerja yang ada di Kabupaten Tulungagung bisa bersaing di dunia kerja. Hal ini dapat dilihat pada alumni peserta yang sudah mengikuti pelatihan dapat menciptakan wirausaha baru atau bekerja di perusahaan. Selain itu juga dapat mendorong terbentuknya Usaha Kecil Mikro (UKM). Misalnya pelatihan garmen atau menjahit, nantinya peserta akan di berikan teori dan pratek yang diharapkan

setelah selesai pelatihan dapat mendirikan usaha sendiri maupun bisa bekerja dengan orang lain.

Setelah pelatihan berakhir pihak UPTD Balai Latihan Kerja juga dapat memonitoring alumni. Setelah pelaksanaan pelatihan berakhir tetap harus dipantau guna untuk mengetahui seberapa bermanfaatnya ilmu yang diberikan di Balai Latihan Kerja untuk menunjang pekerjaannya.

c. Penempatan dan perluasan kesempatan kerja

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi akan menyalurkan tenaga kerja yang sesuai dengan bakat minat dan kemampuan yang salah satunya yaitu program *job fair* (bursa kerja) yang diadakan setiap 1 tahun sekali. Bursa kerja ini merupakan tempat yang tepat bagi para perekrut dan pencari kerja untuk bertemu langsung dalam waktu yang singkat, yang mana nantinya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi akan mendatangkan kurang lebih 40 perusahaan baik itu dari daerah Tulungagung maupun dari luar daerah Tulungagung untuk bergabung dalam *job fair*.

**2. Hambatan-hambatan yang dihadapi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja di Kabupaten Tulungagung**

Dalam melaksanakan strategi peningkatan kualitas tenaga kerja di Kabupaten Tulungagung ada dua hambatan yang dihadapi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi diantaranya:

a. Hambatan internal

1) Anggaran

Kurangnya dana dan adanya keterlambatan pada saat pencairan anggaran yang di berikan kepada dinas sehingga dalam operasional sehari-hari belum bisa berjalan dengan optimal tidak sesuai dengan perencanaan.

2) Kurangnya personil/instruktur pelatihan

UPTD Balai Latihan Kerja yang ada di Dinas Tenaga Kerja dan transmigrasi belum mampu memenuhi kebutuhan akan tenaga kepelatihan/instruktur, sehingga dalam mengadakan program pelatihan UPTD BLK terpaksa mengambil dari LPK (lembaga Pelatihan Kerja).

3) Perusahaan yang tidak mendaftar di *job fair* (bursa kerja)

Perusahaan yang akan mengikuti dan yang tidak datang di *job fair* masih banyak yang belum konfirmasi dengan pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

b. Hambatan eksternal

1) Minat peserta pelatihan

Minat peserta yang kurang juga menjadi penghambat hal tersebut disebabkan ketidaktahuan para calon peserta pelatihan mengenai Balai Latihan Kerja, hal ini juga bisa disebabkan oleh ketidaktahuan bahwa pelatihan tidak dipungut biaya apaun.

2) Tidak adanya ikatan dengan alumni peserta didik Balai Latihan Kerja

Alumni peserta Balai Latihan Kerja juga menjadi pengahambat, apakah mereka setelah mengikuti pelatihan sudah mendapatkan pekerjaan apa belum dan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mengalami kesulitan saat mendata para alumni peserta, memantau keberadaan dan kegiatan peserta didik setelah selesai mengikuti pelatihan.

**3. Solusi untuk menghadapi hambatan dalam meningkatkan kualiat tenaga kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung.**

- a. Meminimalisir penggunaan anggaran dengan tepat dan melakukan pengajuan rencana anggaran.
- b. Melakukan sosialisasi kepada masyarakat dan menyebarkan informasi melalui media sosial atau media cetak
- c. Kerja sama dengan LPK (Lembaga Pelatihan Kerja)
- d. Memberi surat kepada perusahaan yang belum mendaftar di *job fair*
- e. Meminta kepada peserta pelatihan yang telah selesai untuk memberikan data paling tidak 3 (tiga) bulan setelah mengikuti pelatihan untuk mengetahui perkembangan mereka

