

BAB VI

PEBUTUP

A. Kesimpulan

Setelah peneliti mengkaji, menelaah, dan menganalisis, strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja di Kabupaten Tulungagung, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja di Kabupaten Tulungagung yaitu
 - a. Pelatihan dan produktivitas tenaga kerja yang terdiri dari pelatihan yang berbasis kompeten dan kemsyarakatan, uji kompetensi, menjalin kemitraan dengan pihak ketiga dalam penempatan/penyaluran tenaga kerja yang terlatih, pengalihan pekerja informal ke formal melalui peningkatan produktivitas kerja, meningkatkan pembinaan mental dan spiritual tenaga kerja, dan peluang kerja yang tercipta.
 - b. Peluang kerja yang tercipta. Dengan adanya pelatihan tersebut dapat melahirkan wirausaha baru dan mendapatkan ketrampilan yang lebih mendalam sehingga peluang kerja yang di peroleh sangat besar baik bekerja di perusahaan maupun membuka usaha sendiri. Dan diharapkan para peserta setelah mengikuti pelatihan dapat melahirkan tenaga kerja yang berkompeten dan berdaya saing tinggi.

- c. Penempatan dan perluasan tenaga kerja. Program ini diimplementasikan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung dengan menyelenggarakan *job fair* (bursa kerja). Dengan adanya *job fair* sudah mampu meningkatkan kualitas tenaga kerja, hal ini bisa dilihat pada program pelatihan yang melahirkan wirausaha baru, sedangkan pada program *job fair* juga banyak menyerap tenaga kerja.
2. Hambatan yang dihadapi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja ada dua yaitu hambatan internal yang meliputi anggaran, kurangnya personal/instruktur pelatihan, dan perusahaan yang tidak mendaftar di *job fair*. Hambatan eksternal yang meliputi kurangnya minat para peserta pelatihan dan Tidak adanya ikatan dengan alumni peserta didik Balai Latihan Kerja.
3. Solusi yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja dan transmigrasi adalah sebagai berikut: Meminimalisir penggunaan anggaran dengan tepat dan melakukan pengajuan rencana anggaran, melakukan sosialisasi kepada masyarakat dan menyebarkan informasi melalui media sosial atau media cetak, kerja sama dengan LPK (Lembaga Pelatihan Kerja), memberi surat kepada perusahaan yang belum mendaftar di *job fair*, meminta kepada peserta pelatihan yang telah selesai untuk memberikan data paling tidak 3 (tiga) bulan setelah mengikuti pelatihan untuk mengetahui perkembangan mereka.

B. Saran

Saran yang dapat peneliti kemukakan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Saran bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung diharapkan dengan adanya hasil penelitian ini dapat dijadikan sumbangsih saran untuk mengembangkan kurikulum program pelatihan yang ada dengan menyesuaikan kebutuhan dunia kerja sekarang. Dan seharusnya setiap tahunnya harus ada data atau grafik yang menunjukkan berhasil tidaknya suatu pelatihan yang diselenggarakan di UPTD BLK tersebut.
2. Saran bagi bidang pelatihan, penempatan, dan perluasan tenaga kerja yaitu seharusnya instruktur pelatihan harus ditambah lebih banyak lagi agar berjalan sesuai dengan target, untuk penempatan dan perluasan tenaga kerja seharusnya menarik perusahaan besar untuk mengikuti *job fair* agar lowongan kerja yang tersedia semakin banyak.
3. Saran bagi masyarakat Tulungagung diharapkan penelitian ini dapat dijadikan saran sebagai pengetahuan tentang dunia kerja dan dapat memotivasi agar lebih giat belajar dan bekerja.
4. Saran bagi peneliti selanjutnya penelitian ini dapat menjadi sebagai rujukan maupun kajian lanjutan yang berkaitan dengan permasalahan yang sama sehingga dapat menyempurnakan hasil penelitian yang sudah peneliti teliti.