

## Evaluasi Kesesuaian Program Pelatihan pada UPT BLK Tulungagung

### *Evaluation the Suitability of Training Programs in Tulungagung's Vocational Training Center*

Annisa Nurul Hakim<sup>1</sup>, Ahmad Ibnu Riza<sup>2</sup>, Reni Sri Hapsari<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Badan Riset dan Inovasi Daerah Kabupaten Tulungagung / Tulungagung, Indonesia

[annisanurulhakim@gmail.com](mailto:annisanurulhakim@gmail.com), [rizaibnuahmad01@gmail.com](mailto:rizaibnuahmad01@gmail.com), [renisrihapsari1971@gmail.com](mailto:renisrihapsari1971@gmail.com)

#### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengevaluasi kesesuaian antara kegiatan pelatihan yang telah diselenggarakan Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja (UPT BLK) Tulungagung dan bagaimana strategi untuk mengurangi tingkat pengangguran di Kabupaten Tulungagung melalui UPT BLK Tulungagung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Penelusuran data dilakukan pada 138 alumni peserta pelatihan di UPT BLK Tulungagung. Penelusuran data difokuskan pada wilayah yang terdata memiliki jumlah alumni pelatihan terbanyak, yaitu pada Kecamatan Kedungwaru, Kauman, dan Boyolangu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada pelatihan berbasis kompetensi yang diselenggarakan UPT BLK Tulungagung terdapat kesesuaian antara program pelatihan alumni dengan pekerjaan alumni sebesar 70%. Hal ini menunjukkan efektivitas program pelatihan pada unit kerja tersebut cukup baik dan dapat menyesuaikan kebutuhan pasar kerja. Rekomendasi untuk transformasi UPT BLK Tulungagung dalam meningkatkan efektivitas pelatihan kepada pencari kerja dilakukan dengan menerapkan konsep 6R, yaitu rekolaborasi, redesain materi pelatihan, reformasi kelembagaan, reorientasi sumberdaya manusia, rebranding reputasi UPT BLK, serta revitalisasi fasilitas sarana dan prasarana.

**Kata Kunci : pengangguran, pelatihan, UPT BLK Tulungagung**

#### ABSTRACT

*This study aims to evaluate the alignment between the training activities conducted by the Tulungagung's Vocational Training Center and the strategies how to reduce the unemployment rate in Tulungagung through it. The method used in this research is quantitative descriptive. Data were collected from 138 alumni of the training participants at Tulungagung's Vocational Training Center. The data collection focused on areas with the highest number of alumni, namely Kedungwaru, Kauman, and Boyolangu sub-districts. The results show that in the competency-based training conducted by Tulungagung's Vocational Training Center, there is a 70% alignment between the training programs and the alumni's employment. This indicates that the training programs at this unit are quite effective and can meet labor market demands. Recommendations for the transformation of Tulungagung's Vocational Training Center to enhance the effectiveness of training for job seekers include applying the 6R concept, which consists of institutional reform, redesigning the training content, reorientation of human resources, revitalization of facilities and infrastructure, rebranding, and re-collaboration.*

**Keywords: unemployment, training, UPT BLK Department of Manpower and Transmigration of Tulungagung Regency**

#### PENDAHULUAN

Salah satu target pembangunan nasional dengan meningkatkan kesejahteraan warga negara secara adil dan merata. Tahapan proses percepatan dalam Pembangunan baik di kota

maupun pedesaan terletak pada Sumberdaya manusia yang unggul, jika berkaitan akan kebutuhan tenaga kerja diperlukan tenaga kerja kompeten, berintegritas, dan berkomitmen dalam pelaksanaannya. Program pelatihan merupakan salah satu solusi untuk mewujudkan sumberdaya manusia yang berkompoten. Menurut Pdam & Luwu (2020) menyatakan bahwa kompetensi tenaga kerja selain pada fasilitas juga pada kemampuan peserta untuk menguasai materi yang disampaikan instruktur selama proses pelatihan. Pelatihan diberikan untuk menunjang ketrampilan para peserta pelatihan agar dapat mengimplementasikan bekal pelatihan pada saat bekerja.

Pada penelitian sebelumnya menurut Dara Rizkita Alamanda & Harapan Tua RFS (2022) bahwa pada Disnaker Kabupaten Agam untuk pelaksanaan program kegiatan masih adanya kelemahan yang di dapatkan seperti tenaga kerja yang belum terserap secara baik, ketrampilan sumber daya manusia belum optimal, sarana prasarana, anggaran yang belum memadai dan pelatihan ketenagakerjaan yang belum maksimal. Hal ini juga terdapat dalam penelitian yang pernah dilaksanakan pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi menyatakan bahwa adapun faktor permasalahan program pelatihan kerja adalah sarana prasarana pelatihan yang belum maksimal dan perlu adanya jalinan kerja sama dengan perusahaan agar dapat memberikan peluang alumni pelatihan lebih cepat mendapatkan pekerjaan (Wibowo et al., 2021).

Penyelenggara program Pelatihan tenaga kerja di Kabupaten Tulungagung saat ini diselenggarakan oleh Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja (UPT BLK) Disnakertrans Kabupaten Tulungagung. Pelatihan kerja yang diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan ketrampilan dan kompetensi SDM di Kabupaten Tulungagung. Penyelenggaraan program pelatihan diharapkan dapat membantu masyarakat membuka usaha sendiri atau berwirausaha dan mempermudah memperoleh pekerjaan sesuai dengan keahliannya mengurangi angka pengangguran di Kabupaten Tulungagung.

Jenis pelatihan di UPT BLK Disnakertrans Kabupaten Tulungagung dibedakan dari jenis dananya, yaitu dari dana APBN dan APBD. Terdapat 5 jenis pelatihan yang menggunakan dana APBN adalah desain grafis, pengelola administrasi perkantoran, *practical office advance*, menjahit pakaian wanita dewasa, serta pembuatan roti dan kue. Adapun jenis pelatihan yang didanai oleh APBD sebanyak 8 jenis yaitu pembuatan roti dan kue, *practical office advance*, barista, las, menjahit, pertukangan kayu, memasak, serta salon dan kecantikan (rias). Berdasarkan data UPT BLK Disnakertrans Kabupaten Tulungagung, jumlah peserta pelatihan tahun 2022 sebanyak 479 dimana 409 peserta lulus bersertifikat pelatihan dan 70 peserta memiliki sertifikat kompetensi.

Permasalahan ketenagakerjaan dan pengangguran masih menjadi perhatian khusus Kabupaten Tulungagung. Pengangguran dan ketenagakerjaan adalah satu kesatuan yang tidak bisa dipisahkan menciptakan dualisme yang saling bertentangan satu sama lain. Dua hal ini diperlukan pemerintah untuk hadir memecahkan permasalahan ini dengan baik sehingga angka pengangguran dapat berkurang secara signifikan. Data BPS Kabupaten Tulungagung tahun 2023 menyebutkan bahwa Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Kabupaten Tulungagung mengalami peningkatan tahun 2020 sebesar 4,61 %, tahun 2021 sebesar 4,91%, dan tahun 2022 sebesar 6,65 %. Oleh karenanya diperlukan penelitian yang dapat melihat korelasi kesesuaian program pelatihan yang sudah ada terhadap pengangguran di Kabupaten Tulungagung. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi rekomendasi untuk menekan angka pengangguran di Kabupaten Tulungagung.

## **METODE PENELITIAN**

Metode deskriptif kuantitatif dipilih sebagai pendekatan utama dalam penelitian ini, dimana penggunaan deskriptif kuantitatif digunakan untuk membantu peneliti dalam

menggambarkan maupun mendeskripsikan suatu fenomena atau keadaan secara objektif (Arikunto, 2006). Arikunto (2006) dalam bukunya menjelaskan bahwa metode deskriptif kuantitatif mampu menafsirkan data baik berupa angka maupun fenomena yang ada di lapangan. Pendapat yang serupa disampaikan dalam penelitian terdahulu yang menyatakan analisis data kuantitatif deskriptif dapat membantu untuk menggambarkan, mengkaji dan menjelaskan fenomena penelitian melalui data maupun meringkas data secara konstruktif hingga dapat menemukan pola sampel data tertentu (Sudirman et. al., 2023; Sulistyawati, 2022).

Penelitian mengenai evaluasi kesesuaian program pelatihan bertujuan untuk mengetahui bagaimana kesesuaian antara program pelatihan yang telah diikuti dengan pekerjaan yang ditekuni alumni peserta saat ini. Populasi dalam penelitian berasal dari data survey evaluasi pelatihan alumni yang dilakukan oleh BLK Tulungagung. Berdasarkan data survey evaluasi pelatihan, terdapat 274 peserta yang telah mengikuti survey evaluasi tersebut.

Pertimbangan penentuan sampel dalam penelitian ini diambil berdasarkan wilayah desa yang warganya banyak mengikuti program pelatihan. Data dari BLK Tulungagung pada Tahun 2020-2023 menunjukkan peserta pelatihan terbanyak berasal dari (1) Kecamatan Kedungwaru, terdiri dari Desa Tawang Sari, Desa Majan, Desa Ketanon, dan Desa Rejoagung; (2) Kecamatan Boyolangu terdiri dari Desa Bono dan Desa Waung; serta (3) Kecamatan Kauman terdiri dari Desa Mojoarum dan Desa Sidorejo. Adapun jumlah peserta pada kedelapan desa tersebut adalah 138 orang, maka sampel penelitian yang digunakan adalah sebanyak 138 orang. Proporsi persebaran sampel dan wilayah disajikan Tabel 1.

**Tabel 1.** Proporsi Sampel Penelitian

Kecamatan	Desa	Sampel Peserta Pelatihan
Kecamatan Kedungwaru	Tawang Sari	27
	Majan	20
	Ketanon	17
	Rejoagung	10
Kecamatan Boyolangu	Bono	15
	Waung	19
Kecamatan Kauman	Mojoarum	20
	Sidorejo	20

Sumber: UPT BLK Tulungagung, 2023

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder, dimana metode pengumpulan datanya dilakukan melalui survey primer dan survey sekunder. Survey primer pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana kesesuaian antara program pelatihan yang diikuti terhadap pekerjaan yang dijalani pasca pelatihan. Tim peneliti melakukan survey primer pada beberapa sampel desa dimana warganya pernah mengikuti program pelatihan yang diselenggarakan oleh BLK Tulungagung. Wilayah yang akan disurvei terdiri dari 3 kecamatan dan 8 desa, yaitu (1) Kecamatan Kedungwaru, terdiri dari Desa Tawang Sari, Desa Majan, Desa Ketanon, dan Desa Rejoagung; (2) Kecamatan Boyolangu terdiri dari Desa Bono dan Desa Waung; serta (3) Kecamatan Kauman terdiri dari Desa Mojoarum dan Desa Sidorejo. Adapun survey sekunder dilakukan untuk memperoleh data-data pendukung dari instansi terkait.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Gambaran Ketenagakerjaan di Kabupaten Tulungagung

Kabupaten Tulungagung memiliki jumlah penduduk usia kerja yang cukup besar, yaitu sebanyak 833.851 jiwa adalah penduduk dengan usia kerja. Adapun jumlah Angkatan Kerja Tahun 2023 sebesar 603.997 (Tabel 2) dengan proporsi gender 57% adalah laki-laki dan 43% adalah perempuan.

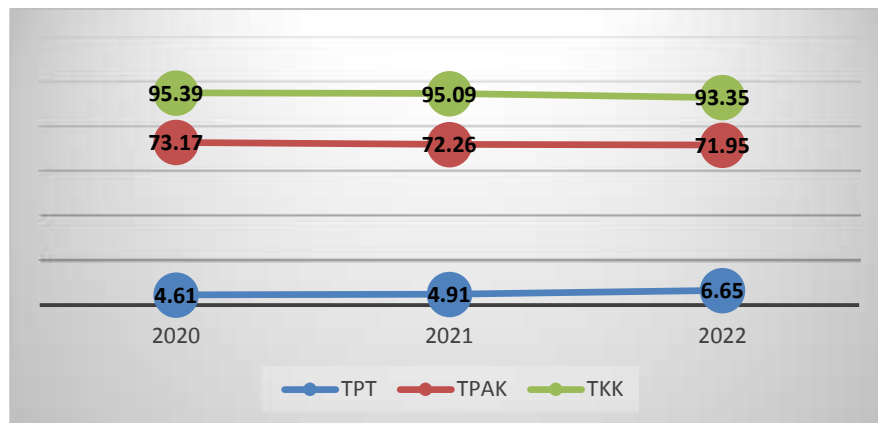
**Tabel 2.** Angkatan Kerja Kabupaten Tulungagung Tahun 2022

Jenis Angkatan Kerja	Jenis Kelamin		Total
	Pria	Wanita	
Angkatan Kerja	346.477	257.520	603.997
- Bekerja	320.454	243.395	563.849
- Pengangguran Terbuka	26.023	14.125	40.148
Bukan Angkatan Kerja	58.682	176.832	235.514

Sumber: Kabupaten Tulungagung dalam Angka, 2023

Data BPS tahun 2023 (Tabel 2) menunjukkan data pencari kerja yang terdaftar di Kabupaten Tulungagung Tahun 2022 sebesar 4.952 jiwa. Jika pencari kerja dilihat dari tingkat pendidikannya, maka pencari kerja Tahun 2022 didominasi oleh lulusan SMA sebanyak 2.376 jiwa. Jumlah pencari kerja yang telah disalurkan di Kabupaten Tulungagung di Tahun 2022 mencapai 2.416 jiwa. Adapun indikator ketengakerjaan Kabupaten Tulungagung dalam kurun waktu 2020-2022 dapat dilihat dari Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK), Tingkat Kesempatan Kerja (TKK), dan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT).

**Gambar 1.** Tren TPT, TPAK, TKK Kabupaten Tulungagung Periode 2020-2022



Sumber: Kabupaten Tulungagung dalam Angka, 2023

Ditinjau dari Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT), nilai TPT Kabupaten Tulungagung meningkat mulai Tahun 2020 hingga Tahun 2022. TPT Kabupaten Tulungagung tahun 2022 adalah 6,65, turun 1,74 poin dibandingkan TPT tahun sebelumnya. Fenomena kenaikan TPT di Tahun 2021 dan 2022 mengindikasikan adanya pengurangan jumlah pekerja sebagai dampak dari terjadinya wabah Covid-19, dimana banyak terdapat Perusahaan yang melakukan PHK secara massal. Demikian pula dengan penurunan nilai TPAK pada tahun 2023 menurun dibanding tahun 2022, yaitu dari 72,26 menjadi 71,95. Penurunan TPAK berbanding lurus dengan kenaikan TPT, yaitu ketika TPT mengalami kenaikan, maka TPAK cenderung mengalami penurunan. TPAK seringkali menjadi tolok ukur dasar dalam pengukuran tingkat pengangguran. Hal ini selaras kesimpulan pada penelitian terdahulu (Astuti et al., 2017) yang

menyebutkan bahwa tingkat pengangguran di Jawa Timur dipengaruhi oleh lima variable mendasar, yaitu Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), laju pertumbuhan penduduk, tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK), penduduk usia produktif, serta *dependency ratio* (Astuti et al., 2017).

## 2. Program Pelatihan Ketenagakerjaan di Kabupaten Tulungagung

UPT BLK Tulungagung merupakan bagian dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung. Unit kerja tersebut merupakan lembaga pelatihan yang dikelola oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Tulungagung, berfungsi sebagai wadah untuk memberikan peningkatan kompetensi kepada masyarakat pencari kerja agar memiliki keterampilan dan kompetensi dalam bidangnya. Alumni pelatihan diharapkan memiliki keterampilan kerja untuk mempersiapkan persaingan pencari kerja di dalam dan luar negeri ataupun kegiatan berwirausaha sehingga dapat menciptakan lapangan kerja.

Komitmen pemerintah dalam mengurangi jumlah pengangguran, melalui UPT BLK menyediakan pelayanan Kios 3in1. Kios 3in1 merupakan tempat yang menyediakan informasi tentang pelatihan, sertifikasi maupun lowongan kerja. Kios 3in1 juga sebagai tempat penyediaan info lowongan pekerjaan baik bagi masyarakat maupun alumni, hal ini juga mempermudah perusahaan dalam mencari tenaga kerja terampil.

Program pelatihan yang terdapat pada unit kerja BLK terbagi menjadi Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) dan Pelatihan Kerja Berbasis Masyarakat (PKBM). PKBM didefinisikan sebagai pelatihan kerja yang murni berasal dari keinginan masyarakat untuk mendapatkan pelatihan. PBK, di sisi lain, adalah suatu bentuk pelatihan yang berfokus pada keterampilan kerja, termasuk pengetahuan, keahlian, maupun sikap dalam bekerja. Berikut beberapa program pelatihan yang telah diselenggarakan berdasarkan jenis pelatihannya (Tabel 3).

**Tabel 3.** Program Pelatihan di UPT BLK Tulungagung

No.	Pelatihan Berbasis Kompetensi	Pelatihan Berbasis Masyarakat
1	Garmen	Servise R2
2	Otomotif R2	Barista
3	Desain grafis	Menjahit
4	Pengelola administrasi perkantoran	Las
5	<i>Practical office advance</i>	Babershop
6	Tata boga	Pertukangan kayu
7	Menjahit	Memasak
8	Barista	Salon dan kecantikan rias
9	Las	

Sumber : UPT BLK Tulungagung, 2023

Program pelatihan yang terdapat pada unit BLK Tulungagung secara keseluruhan berjumlah 14 program (Tabel 3), dimana program pelatihan yang paling banyak diminati masyarakat adalah menjahit, barista, dan las (Gambar 2). Data tersebut merupakan data pelaksanaan pelatihan yang dilakukan selama Tahun 2021-2023 di unit kerja tersebut. Kecenderungan para pencari kerja dalam memilih pelatihan menjahit dan barista dipengaruhi oleh kesempatan berwirausaha. Menjahit dan barista dinilai sebagai program keterampilan yang dapat mendukung Masyarakat Tulungagung dalam berwirausaha mandiri, terutama barista, dimana pelatihan barista lebih banyak digemari oleh kalangan muda yang ingin berwirausaha kedai kopi. Adapun pelatihan las, cenderung banyak dibutuhkan oleh perusahaan lokal maupun

luar kota, sehingga menjadi salah satu program pelatihan yang banyak dipilih peserta (72 orang).

**Gambar 2.** Data Trend Pangsa Kerja Tahun 2021-2022 Menurut UPT BLK Tulungagung

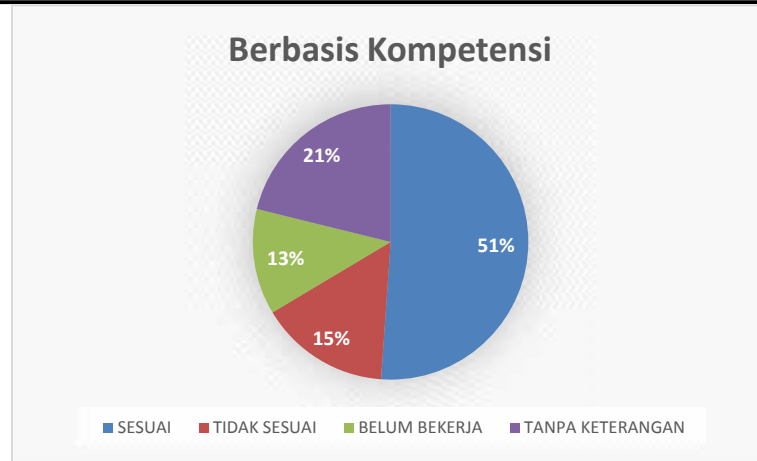


### 3. Analisa Kesesuaian Program Pelatihan Kerja di Kabupaten Tulungagung

Pelatihan pada unit BLK Tulungagung merupakan pelatihan berbasis kompetensi (PBK). Menurut Permenaker 8/2017 tentang Standar Balai Latihan Kerja, pelatihan berbasis kompetensi memiliki pengertian sebagai bentuk pelatihan yang berfokus pada peningkatan kemampuan untuk bekerja sesuai dengan standar dan persyaratan pekerjaan. Pelatihan berbasis kompetensi berbeda dengan pelatihan kerja, dimana pelatihan kerja dapat didefinisikan sebagai serangkaian kegiatan yang bertujuan memperoleh dan meningkatkan kompetensi kerja, termasuk didalamnya sikap dan etos kerja, berdasarkan jenis keterampilan dan keahlian sesuai dengan kualifikasi pekerjaan yang disyaratkan (Permen Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2017 tentang Standar Balai Latihan Kerja). Pelatihan berbasis kompetensi memiliki keunggulan dibanding pelatihan kerja, antara lain lebih mengutamakan keterampilan yang dibutuhkan di dunia kerja, memiliki relevansi dengan pekerjaan aktual sebab program pelatihan mengacu Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI). Amanat Permen Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2017 tentang Standar Balai Latihan Kerja bahwa pelatihan kerja yang diselenggarakan harus berbasis kompetensi. Hal tersebut sesuai dengan program pelatihan yang diselenggarakan pada unit tersebut telah berbasis kompetensi.

Berdasarkan hasil evaluasi survey pelatihan yang diselenggarakan oleh BLK Tulungagung, dapat diketahui kesesuaian pekerjaan para alumni peserta terhadap program pelatihan yang telah diikuti. Berikut adalah rekapitulasi hasil survey yang dilakukan pada UPT BLK Tulungagung Tahun 2023.

**Gambar 3.** Persentase Hasil Evaluasi Pelatihan Berbasis Kompetensi



(Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung, 2023)

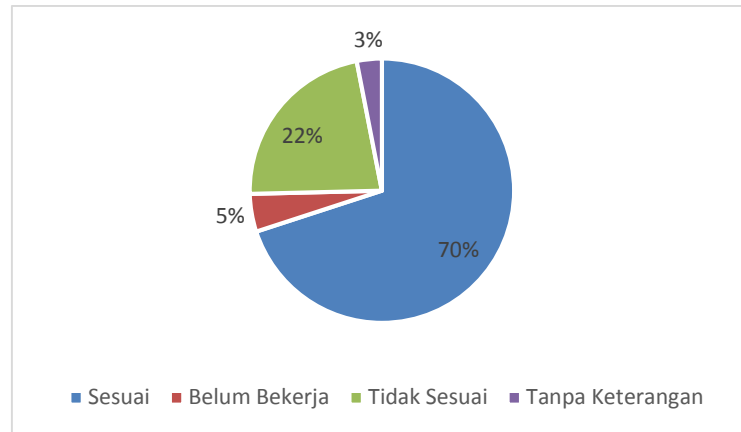
Berdasarkan diagram Gambar 3. diketahui bahwa kesesuaian antara pelatihan yang diikuti dengan pekerjaan alumni saat ini terdapat kesesuaian sebesar 51% atau 140 alumni dari total 274 alumni. Sedangkan kategori tanpa keterangan cukup tinggi, yaitu mencapai 21% atau 58 alumni. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa alumni peserta pelatihan yang masih belum bekerja mencapai 34 alumni atau 13%. Angka tersebut tergolong tinggi mengingat banyaknya jenis program pelatihan yang ditawarkan seharusnya dapat meningkatkan peluang kerja dan wirausaha.

Hasil survey kesesuaian pelatihan terhadap pekerjaan alumni pelatihan yang dilaksanakan oleh Tim Peneliti BRIDA Kabupaten Tulungagung dilakukan pada 3 kecamatan, yaitu Kecamatan Boyolangu, Kecamatan Kedungwaru, dan Kecamatan Kauman. Berikut adalah rekapitulasi hasil evaluasi Tim Peneliti BRIDA Tulungagung (Tabel 4 dan Gambar 4).

**Tabel 4.** Rekapitulasi Penelusuran Kesesuaian Data Pekerjaan dan Program Pelatihan

Kacamatan	Desa	Jumlah Peserta	Tingkat Kesesuaian			
			Sesuai	Belum Bekerja	Tidak Sesuai	Tanpa Keterangan
Kecamatan Kedungwaru	Tawang Sari	27	23	-	1	3
	Majan	20	6	1	10	4
	Ketanon	17	13	-	-	4
	Rejoagung	10	2	5	3	-
Kecamatan Boyolangu	Bono	15	4	-	10	1
	Waung	9	4	-	5	-
Kecamatan Kauman	Mojoarum	20	19	-	1	-
	Sidorejo	20	20	-	-	-
<b>Total</b>		<b>138</b>	<b>91</b>	<b>6</b>	<b>29</b>	<b>4</b>

**Gambar 4.** Persentase Kesesuaian Program Pelatihan dan Pekerjaan Alumni



Berdasarkan data diatas, diketahui bahwa tingkat kesesuaian alumni pelatihan terhadap pekerjaan alumni mencapai 70% telah sesuai, 22% tidak sesuai, 5% belum bekerja, dan 3% tanpa keterangan. Implementasi program pelatihan pada UPT BLK Tulungagung yang diikuti oleh peserta memiliki kesesuaian yang cukup baik. Ditinjau dari hasil evaluasi yang diselenggarakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan Tim Peneliti BRIDA Tulungagung. Hasil survey UPT BLK menunjukkan bahwa dari 274 peserta terdapat kesesuaian antara program pelatihan dan pekerjaan alumni sebesar 51%. Sedangkan hasil survey penelurusan data yang dilakukan oleh Tim Peneliti BRIDA Tulungagung menunjukkan 70% peserta dari 138 peserta telah memiliki pekerjaan yang sesuai dengan program pelatihan yang diikuti. Data tersebut menunjukkan tingkat kesesuaian antara program pelatihan yang diikuti peserta terhadap pekerjaan cukup tinggi. Data alumni yang bekerja tidak sesuai program pelatihan berdasarkan data survey Brida Tulungagung sebesar 22%, sedangkan berdasarkan data UPT BLK adalah 15%. Artinya, meski terdapat ketidaksesuaian antara pelatihan yang diikuti dengan pekerjaan yang ditekuni, program pelatihan yang diselenggarakan berdampak positif terhadap penurunan jumlah pengangguran di Kabupaten Tulungagung.

Penelitian terdahulu (Antika et al., 2022) menunjukkan bahwa pengangguran dapat terjadi dan disebabkan oleh beberapa aspek yaitu (1) peningkatan kepadatan penduduk tahunan; (2) wabah Covid-19; serta (3) kesenjangan antara ketersediaan lowongan kerja dan jumlah pencari kerja. Lebih lanjut, dalam penelitiannya dijelaskan beberapa variabel yang dapat digunakan untuk mengukur efektivitas program antara lain (1) ketetapan sasaran program; (2) sosialisasi; (3) tujuan; serta pemantauan program (Antika et al., 2022). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerja yang bekerja sesuai dengan program pelatihan yang diikuti memiliki kemampuan bekerja dua kali lipat lebih baik dibanding yang tidak sesuai. Hal tersebut mengindikasikan pentingnya kesesuaian antara program pelatihan dan bidang pekerjaan sangat penting.

Apabila dibandingkan dengan hasil penelitian tersebut, efektivitas program pelatihan UPT BLK Kabupaten Tulungagung telah sesuai dengan pengukuran efektivitas program, namun masih terdapat ketidaksesuaian. Kesesuaian pengukuran efektivitas program di Kabupaten Tulungagung antara lain:

- 1) Ketetapan sasaran program di Kabupaten Tulungagung telah sesuai, yaitu pelatihan menysasar pada penduduk usia produktif dan masih belum bekerja;
- 2) Sosialisasi program masih belum dilakukan dengan optimal oleh UPT BLK Tulungagung. Hal ini ditunjukkan bahwa masih banyak masyarakat Tulungagung yang mengetahui keberadaan unit kerja tersebut, dibuktikan pada saat survey dan koordinasi masih banyak dari masyarakat, perangkat desa dan perangkat daerah yang belum mengetahui UPT BLK. Selama ini Masyarakat lebih mengenal UPT BLK Pulosari milik Provinsi Jawa Timur dibandingkan UPT BLK Tulungagung.



- 3) Tujuan program dinilai melalui kesesuaian hasil dan Tingkat keberhasilan peserta dalam menyelesaikan pelatihan. Berdasarkan data dan hasil survey, 70% peserta pelatihan telah bekerja sesuai dengan pelatihan yang diikuti. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tujuan program memiliki efektivitas yang cukup baik.
- 4) Pemantauan program, mekanisme pemantauan program bertujuan untuk menilai kualitas selama proses pelatihan hingga tanggung jawab pihak pelaksana. Pemantauan program yang dilakukan UPT BLK Tulungagung cukup baik, terdiri dari tes hasil belajar atau uji kompetensi hingga evaluasi pasca pelatihan. Evaluasi pasca pelatihan bertujuan untuk mengevaluasi keberhasilan program pelatihan, yaitu berapa banyak peserta yang telah bekerja, baik sesuai bidangnya maupun tidak. Evaluasi yang dilakukan UPT BLK Tulungagung menunjukkan bahwa 51% peserta telah bekerja sesuai dengan pelatihan yang diikuti.

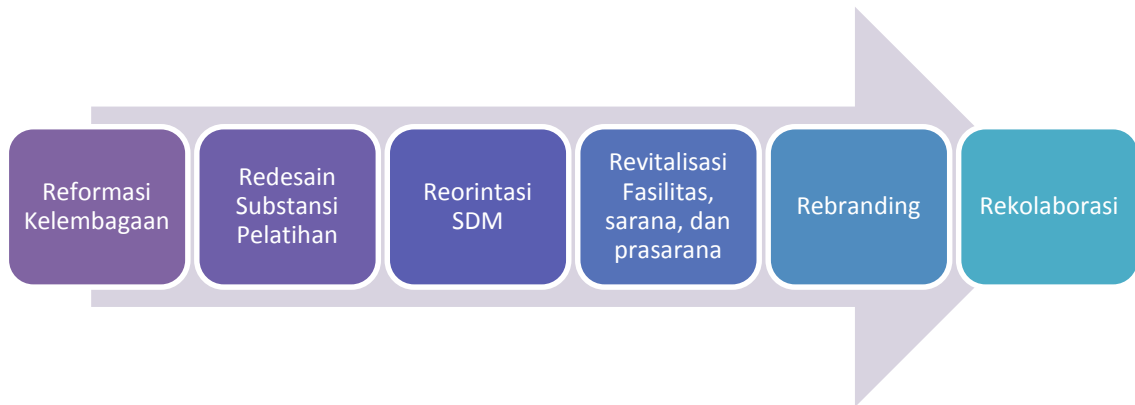
#### **4. Strategi Transformasi UPT BLK Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung**

Tingginya angka pengangguran terbuka di Kabupaten Tulungagung yang mencapai 40.148 jiwa (BPS Kabupaten Tulungagung, 2023) merupakan permasalahan yang harus segera diselesaikan. Faktor lain yang menyebabkan pengangguran di Indonesia adalah ketidaksesuaian antara pemberi kerja dan karyawan dalam hal mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya, dimana mengacu pada konsep *Link and Match* pada hubungan dan kesepadanan antara kemampuan pekerja dengan kebutuhan pekerjaan (Suryono et al., 2022). Pada dasarnya apabila konsep *link and match* dapat diterapkan dengan baik dan menjadi salah satu solusi dalam mengurangi pengangguran di Indonesia.

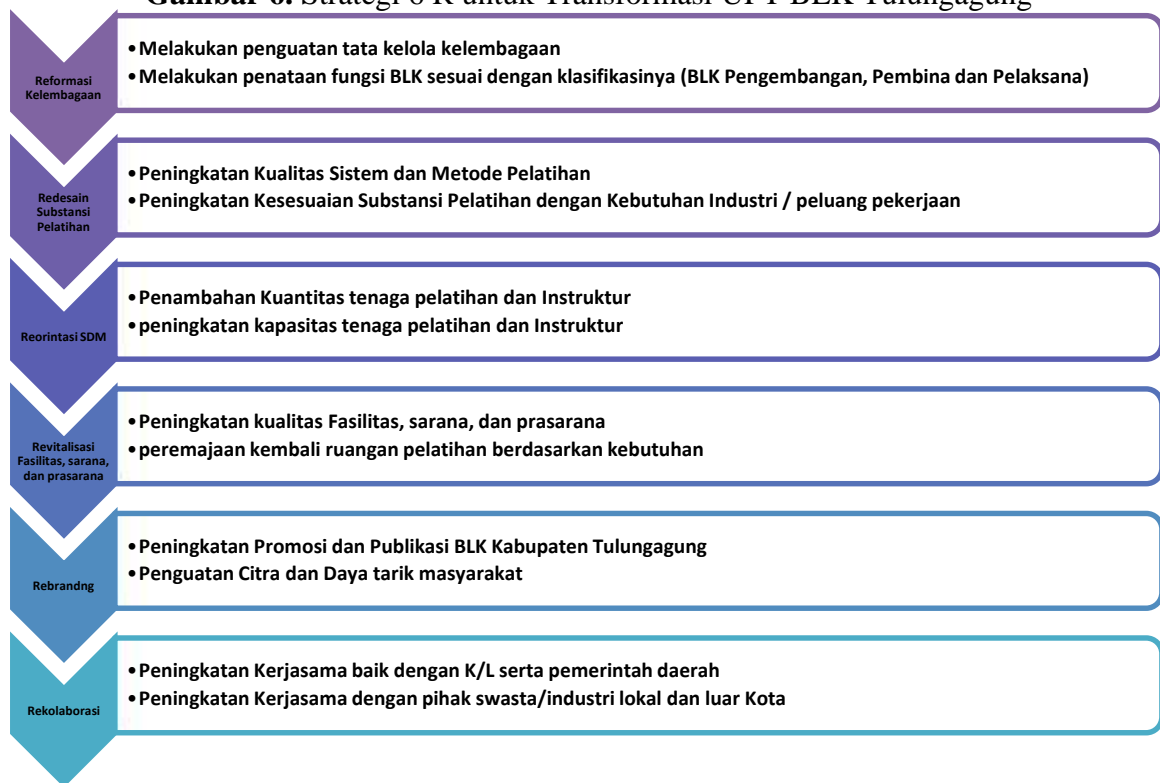
Penyebab lain dari angka pengangguran di Kabupaten Tulungagung meningkat antara lain terbatasnya lapangan pekerjaan, tingginya mobilitas penduduk dari desa ke kota (urbanisasi), kurangnya akses permodalan, teknologi, informasi, dan pasar, rendahnya kualitas SDM dan keterampilan kerja, dan lain sebagainya. Firdhania & Muslihatinningsih (2017) menyatakan bahwa menganggur adalah suatu kondisi sumber daya yang dimiliki tidak dapat berperan secara optimal, sehingga menganggur menyebabkan para pekerja kehilangan waktu untuk meningkatkan pengalaman dan ketrampilannya dalam melakukan pekerjaannya. Peningkatan tenaga kerja harus diimbangi dengan peningkatan jumlah produksi barang atau jasa sehingga angka pengangguran dapat ditekan dan angka kemiskinan berkurang (Fajar Dharmawan et al., 2022). Oleh karenanya diperlukan *upgrade* kualitas tenaga kerja dengan pelatihan maupun sertifikasi dalam meningkatkan keterampilan pencari kerja (Beon, 2022) oleh lembaga pelatihan seperti Balai Latihan Kerja (BLK).

Fanani (2023) menjelaskan bahwa diperlukan *grand design* transformasi Unit kerja Pelatihan Disnakertrans Kabupaten Tulungagung guna meningkatkan efektivitas pelatihan kepada pencari pencari kerja. Terdapat 6 komponen yang mendasari *grand design* transformasi yaitu dari (1) segi kelembagaan, (2) segi pelatihan/program pelatihan, (3) segi sumber daya manusia, (4) segi fasilitas, sarana, dan prasarana, (5) segi *rebranding* UPT BLK (segi keberterimaan dan popularitas BLK), serta (6) segi rekolaborasi, jejaring dengan stakeholder di bidang pelatihan (Nuraeni, 2023).

**Gambar 5.** Strategi 6R untuk Transformasi UPT BLK Tulungagung



Berdasarkan kondisi dan eksisting yang ada, Strategi 6 R dapat dilakukan untuk menuju unit pelatihan kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung menjadi lebih baik. Pertama, reformasi kelembagaan, dalam hal ini UPT BLK Disnakertrans Kabupaten Tulungagung harus melakukan penataan struktur organisasi yang merupakan faktor utama manajemen suatu organisasi, selain itu penerapan digitalisasi manajemen pelatihan perlu sebagai salah satu inovasi terbaru dalam menghadapi tantangan ke depan. Selain itu yang tidak kalah penting yaitu melakukan integrasi proses pelatihan, sertifikasi keahlian, penempatan, dan jejaring kesempatan kerja di Unit pelatihan kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung. Kedua, redesain substansi pelatihan berkaitan dengan peningkatan kualitas system dan metode pelatihan, peningkatan pengakuan kompetensi, dan peningkatan kesesuaian substansi pelatihan dengan kebutuhan industri. Ketiga, reorintasi SDM meliputi peningkatan kualitas dan kuantitas sumberdaya manusia. Keempat, revitalisasi fasilitas, sarana, dan prasarana seperti peningkatan kapasitas (ruang kelas, workshop dan penunjang lain) dan peremajaan (fasilitas pelatihan ramah difabel). Kelima, rebranding, menciptakan citra atau entitas dari sebuah UPT BLK yang maju seperti publikasi/promosi dan peningkatan kepercayaan publik. Strategi keenam, rekolaborasi merupakan perluasan jaringan dan Kerjasama terhadap pihak luar untuk menciptakan ekosistem ketenagakerjaan.

**Gambar 6.** Strategi 6 R untuk Transformasi UPT BLK Tulungagung

Dalam pelaksanaan strategi 6R untuk Transformasi Unit Pelatihan Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung perlu adanya dukungan yang besar dari pemerintah daerah untuk mewujudkan seluruh komponen tersebut. Disnakertrans dapat menjadi salah satu solusi dalam mengurangi ketidaksesuaian pelatihan dengan kebutuhan kerja yang ada di Kabupaten Tulungagung. Selain itu dapat mendukung berkurangnya tingkat pengangguran terbuka di Kabupaten Tulungagung. Jika dilihat dari kondisi saat ini unit pelatihan kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung mampu untuk terus bertransformasi dengan berbagai potensi dan permasalahan yang ada. Penekanan yang diperlukan untuk 3 prioritas utama penanganan adalah rebranding itu sendiri dimana masyarakat umum masih banyak yang belum mengenal Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung. Redesain substansi pelatihan penting dikarenakan kesesuaian pelatihan yang diberikan dengan kebutuhan tenaga kerja di luar akan menjadi solusi untuk menangkap peluang pekerjaan bagi alumni pelatihan. Prioritas ketiga yaitu rekolaborasi, semua unsur yang terlibat dalam ketenagakerjaan harus terus dijalin komunikasi baik itu perusahaan swasta/industry. Dengan demikian peluang besar untuk alumni pelatihan terus dibutuhkan dan langsung diperkerjakan oleh perusahaan swasta maupun industri.

## KESIMPULAN

Implementasi program pelatihan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang diikuti oleh peserta pelatihan memiliki kesesuaian yang cukup baik. Ditinjau dari hasil evaluasi yang diselenggarakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan Tim Peneliti BRIDA Tulungagung. Hasil survey yang diselenggarakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi menunjukkan bahwa dari 274 peserta terdapat kesesuaian antara program pelatihan dan pekerjaan alumni sebesar 51%. Sedangkan hasil survey penelurusan data yang dilakukan oleh Tim Peneliti BRIDA Tulungagung menunjukkan 70% peserta dari 138 peserta telah memiliki

pekerjaan yang sesuai dengan program pelatihan yang diikuti. Pelatihan tenaga kerja hanya menyumbang 0,875 % dari jumlah pengangguran di Kabupaten Tulungagung bahkan tidak ada 1%. Walaupun sebenarnya tidak hanya lewat pelatihan yang ada di UPT BLK Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung untuk bisa menekan penurunan angka pengangguran bisa dari faktor laju pertumbuhan penduduk, UMK, tingkat partisipasi angkatan kerja, dan lainnya.

Guna meningkatkan efektivitas pemberian pelatihan kerja kepada masyarakat Kabupaten Tulungagung, diperlukan adanya transformasi BLK untuk memberikan warna baru dalam konsep keberlanjutan ketenagakerjaan mendatang di Kabupaten Tulungagung. Seperti contohnya dengan adanya konsep *grand design* Transformasi BLK ada 6 komponen yang mendasarinya yaitu segi kelembagaan, segi pelatihan/program pelatihan, segi sumber daya manusia, segi fasilitas, sarana, dan prasarana, segi, rebranding BLK (segi keberterimaan dan popularitas BLK) dan segi rekolaborasi (jejaring dengan stakeholder di bidang pelatihan).

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Antika, G. A., Kurnia, D., & Munawaroh, S. (2022). Analisis Kritis Terkait Efektivitas Program Pelatihan Dan Produktivitas Tenaga Kerja Dalam Mengurangi Angka Pengangguran Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi Pada Masa Covid-19 Tahun 2021. *Jurnal Caraka Prabhu*, 6(1), 42–64. <https://doi.org/10.36859/jcp.v6i1.1051>.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktek)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astuti, W. I., Ratnasari, V., & Wibowo, W. (2017). Analisis Faktor yang Berpengaruh Terhadap Tingkat Pengangguran Terbuka di Provinsi Jawa Timur Menggunakan Regresi Data Panel. *Jurnal Sains Dan Seni ITS*, 6(1), 0–6. <https://doi.org/10.12962/j23373520.v6i1.22977>
- Beon, J. I. (2022). Analisis Peran Pelatihan Kerja Oleh UPTDLK (Unit Pelaksana Teknis Daerah Latihan Kerja) Provinsi NTT Terhadap Peningkatan Produktivitas Peserta Pasca Pelatihan. *Ekonomi Pembangunan*, 2, 116–131.
- Dara Rizkita Alamanda, & Harapan Tua RFS. (2022). Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Agam dalam Penanggulangan Pengangguran di Kabupaten Agam. *Education : Jurnal Sosial Humaniora Dan Pendidikan*, 2(3), 31–47. <https://doi.org/10.51903/education.v2i3.224>.
- Fajar Dharmawan, M. R., Rifai, M., & Azijah, D. N. (2022). Evaluasi Program Pelatihan Tenaga Kerja Berbasis Kopetensi Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Tahun 2021. *Reformasi*, 12(1), 19–27. <https://doi.org/10.33366/rfr.v12i1.3104>.
- Firdhania, R., & Muslihatinningsih, F. (2017). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Pengangguran di Kabupaten Jember. *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 4(1), 117. <https://doi.org/10.19184/ejeba.v4i1.4746>.
- Nuraeni, Y. (2023). Strategi Pengembangan Kompetensi Soft Skills Tenaga Kerja Di Balai Latihan Kerja (BLK). *Jurnal Ketenagakerjaan*, 18(2), 168–183. <https://doi.org/10.47198/jnaker.v18i2.203>.
- Pdam, M., & Luwu, K. (2020). *Jurnal I La Galigo | Public Administration Journal Volume 3 , No . 2 , Oktober 2020 Jurnal I La Galigo | Public Administration Journal*. 3(2), 61–71.
- Suryono, I. L., Yossina Warsida, R., Maryani, Rita, & Yani, R. A. A. (2022). Efektivitas Balai Latihan Kerja Komunitas dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 17(1). <https://doi.org/10.47198/naker.v17i1.125>.
- Wibowo, D. A., Puswanto, E., Manshur, A. S., Raharjo, P. D., Al 'Afif1, M., & Winduhutomo, S. (2021). Konservasi Kawasan Geosite Berbasis Ketahanan Lingkungan dan Kelembagaan. *Prosiding Seminar Nasional Teknik Lingkungan Kebumian SATU BUMI*, 2(1), 63–69. <https://doi.org/10.31315/psb.v2i1.4446>.