

## EFEKTIVITAS PROGRAM PEMAGANGAN GUNA PENINGKATAN KUALITAS TENAGA KERJA DI JAWA TIMUR

**Nathania Candra Fadhillah<sup>1</sup>, Bambang Kusbandirjo<sup>2</sup>**

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

[nathaniaac88@gmail.com](mailto:nathaniaac88@gmail.com), [b\\_kusbandirjo@untag-sby.ac.id](mailto:b_kusbandirjo@untag-sby.ac.id)

### ABSTRAK

Program pemagangan merupakan salah satu strategi yang dijalankan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Provinsi Jawa Timur untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja guna menghadapi tantangan pasar kerja yang semakin kompetitif. Tujuan utama dari pengabdian ini adalah untuk menganalisis efektivitas program pemagangan dalam meningkatkan keterampilan peserta magang dan menghubungkannya dengan kebutuhan industri. Penelitian ini dilakukan melalui metode observasi langsung, wawancara dengan pegawai Disnakertrans, dan dokumentasi kegiatan pemagangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun program pemagangan memberikan pengalaman yang berharga bagi peserta, terdapat kesenjangan antara keterampilan yang diajarkan dan tuntutan industri yang terus berkembang. Faktor-faktor seperti kurangnya bimbingan yang intensif selama magang dan ketidakcocokan kurikulum pelatihan dengan kebutuhan pasar menjadi tantangan yang perlu diatasi. Disarankan untuk melakukan peningkatan sosialisasi program magang dan pengembangan materi pelatihan yang lebih relevan dengan kebutuhan industri agar kualitas tenaga kerja di Jawa Timur dapat meningkat secara optimal.

**Kata kunci:** Kualitas tenaga kerja, disnakertrans

### ABSTRACT

*The apprenticeship program is one of the strategies carried out by the East Java Provincial Manpower and Transmigration Office (Disnakertrans) to improve the quality of the workforce to face the challenges of an increasingly competitive job market. The main objective of this devotion is to analyze the effectiveness of apprenticeship programs in improving the skills of interns and relate them to industry needs. This research was carried out through direct observation methods, interviews with Disnakertrans employees, and documentation of apprenticeship activities. The results show that while apprenticeship programs provide valuable experience for participants, there is a gap between the skills taught and the demands of the industry that are constantly evolving. Factors such as the lack of intensive mentorship during the internship and the mismatch of the training curriculum with market needs are challenges that need to be addressed. It is recommended to increase the socialization of internship programs and the development of training materials that are more relevant to industrial needs so that the quality of the workforce in East Java can be improved optimally.*

**Keywords:** Labor quality, disnakertrans

## **PENDAHULUAN**

Di Era Globalisasi saat ini telah membawa banyak perubahan yang signifikan dalam dinamika pasar tenaga kerja global yang menciptakan persaingan yang semakin ketat dan meningkatkan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek kunci dalam meningkatkan daya saing suatu negara di tingkat global. Di seluruh dunia, berbagai negara telah menyadari pentingnya pelatihan dan pendidikan vokasional untuk memperkuat kompetensi tenaga kerja mereka. Secara global, tantangan terbesar yang dihadapi oleh pasar kerja adalah perubahan cepat dalam teknologi dan kebutuhan untuk keterampilan yang lebih tinggi. Menurut laporan OECD (2021), di era revolusi industri 4.0, hampir 70% pekerjaan yang ada di seluruh dunia membutuhkan keterampilan teknis yang terus berkembang. Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) melaporkan bahwa lebih dari 192 juta orang menganggur secara global, sementara hampir 1,5 miliar pekerja berada dalam pekerjaan yang rentan dan tidak memadai, sehingga menunjukkan kesenjangan antara kualifikasi yang dimiliki tenaga kerja dengan kebutuhan pasar kerja. Menjembatani kesenjangan keterampilan ini menjadi tantangan global yang harus diatasi melalui berbagai intervensi strategis, termasuk program pelatihan dan pemagangan yang efektif. Banyak negara kini berfokus pada pendidikan vokasional dan pelatihan berbasis industri untuk memastikan bahwa tenaga kerja dapat memenuhi permintaan pasar yang semakin kompleks. Program pemagangan menjadi instrumen yang penting untuk mempertemukan kebutuhan industri dengan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang ada.

Secara nasional, Indonesia menghadapi tantangan besar dalam menyiapkan tenaga kerja yang berkualitas untuk bersaing di pasar global. pemerintah telah menanggapi tantangan ini dengan berbagai kebijakan untuk meningkatkan keterampilan tenaga kerja melalui pendidikan vokasional dan program magang. Namun, meskipun adanya upaya tersebut, Indonesia masih menghadapi masalah besar dalam hal kualitas tenaga kerja. Badan Pusat Statistik (BPS, 2021) melaporkan bahwa tingkat pengangguran terbuka di Indonesia pada Februari 2021 mencapai 7,1%, dengan sektor yang mengalami kesulitan besar dalam mengisi posisi-posisi yang membutuhkan keterampilan teknis dan praktis yang relevan dengan kebutuhan industri. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara penyediaan keterampilan di pendidikan formal dan kebutuhan dunia kerja. Meskipun sistem vokasional di Indonesia memiliki peran penting dalam mencetak tenaga kerja terampil, sering kali tidak dapat mengimbangi kebutuhan dunia kerja yang terus berubah. Puspitasari dan Iskandar (2019), menunjukkan bahwa kualitas pendidikan vokasional sering kali tidak selaras dengan tuntutan industri, mengingat banyak program pelatihan yang tidak berbasis pada standar kompetensi yang dibutuhkan pasar. Akibatnya, banyak lulusan yang siap bekerja, namun tidak memiliki keterampilan yang sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Pemerintah Indonesia menyadari bahwa untuk meningkatkan daya saing ekonomi nasional, diperlukan upaya strategis dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia melalui berbagai program, termasuk pemagangan yang merupakan metode efektif dalam mempersiapkan tenaga kerja yang siap pakai. Kementerian Ketenagakerjaan (2020), mengembangkan berbagai program magang di seluruh Indonesia, yang dirancang untuk memberikan keterampilan praktis kepada peserta magang, serta menjalin kemitraan yang lebih erat antara pemerintah dan sektor industri. Provinsi Jawa Timur, sebagai salah satu pusat ekonomi dan industri di Indonesia, memiliki potensi dan tantangan tersendiri dalam pengembangan tenaga kerja. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) Jawa Timur, jumlah angkatan kerja di Jawa Timur pada Februari 2024 mencapai 24,14 juta orang, meningkat 720,40 ribu orang dibandingkan Februari 2023. [Bps](#) Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)

mencapai 73,02 persen, meningkat 1,52 poin persentase dibandingkan periode yang sama tahun sebelumnya. Meskipun demikian, Jawa Timur masih menghadapi tantangan pengangguran, khususnya di kalangan lulusan pendidikan kejuruan. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Jawa Timur pada Februari 2024 sebesar 3,74 persen, dengan lulusan SMK memiliki TPT tertinggi sebesar 6,42 persen, diikuti oleh lulusan SMA dengan TPT 4,64 persen. Data ini mengindikasikan adanya kesenjangan antara pendidikan kejuruan dengan kebutuhan pasar kerja, yang memerlukan perbaikan dalam sistem pendidikan dan pelatihan vokasi, termasuk program pemagangan. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Provinsi Jawa Timur, sebagai institusi yang bertanggung jawab dalam pembinaan ketenagakerjaan, telah mengimplementasikan berbagai program untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja, salah satunya melalui program pemagangan. Disnakertrans Provinsi Jawa Timur bertugas melayani masyarakat yang akan masuk dunia kerja yang sarasannya adalah angkatan kerja, pencari kerja, dan pengangguran. Sehingga Disnakertrans Provinsi Jawa Timur perlu memberikan pelayanan yang baik agar kegiatan magang kerja berjalan sesuai rencana yaitu untuk meningkatkan keterampilan dan capaian standar kompetensi kerja. Program pemagangan yang dilaksanakan oleh Disnakertrans Jawa Timur terbagi menjadi dua kategori yaitu program magang dalam negeri (Jatim Promag) dan program magang luar negeri, seperti pemagangan ke Jepang. Dalam pelayanan pelaksanaan program Jatim Promag menggunakan sarana online untuk memudahkan masyarakat mendapatkan informasi dan data-data yang diperlukan mengenai program pemagangan. Melalui program-program ini, pemerintah provinsi berupaya meningkatkan kompetensi dan daya saing tenaga kerja Jawa Timur di pasar kerja nasional maupun internasional. Meskipun demikian, masih ditemukan beberapa kendala dalam implementasi program tersebut, antara lain keterbatasan alokasi anggaran, kurangnya sosialisasi program, dan belum optimalnya koordinasi antara pemangku kepentingan. Mengatasi kendala-kendala tersebut menjadi kunci dalam mengoptimalkan manfaat program pemagangan bagi peningkatan kualitas tenaga kerja di Jawa Timur.

Program pemagangan merupakan bagian integral dari sistem pelatihan kerja nasional yang diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 9 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memandatkan pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan. Pemagangan didefinisikan sebagai bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja yang berpengalaman. Pendekatan ini memungkinkan peserta magang untuk memperoleh tidak hanya pengetahuan teoretis, tetapi juga keterampilan praktis dan pengalaman kerja nyata yang sangat berharga dalam memasuki dunia kerja. Menurut Firdaus (2012), program pemagangan memiliki peran strategis dalam menyiapkan tenaga kerja yang kompeten dan siap pakai. Firdaus, Z. Z. (2012) dalam penelitiannya tentang Pengaruh Unit Produksi, Prakerin dan Dukungan Keluarga terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif antara pengalaman prakerin (praktik kerja industri) dengan kesiapan kerja. Pemagangan memberikan kesempatan bagi peserta untuk mengaplikasikan pengetahuan teoritis yang diperoleh di lembaga pendidikan ke dalam situasi kerja nyata, mempelajari budaya kerja, dan mengembangkan soft skills yang dibutuhkan dalam dunia kerja. Melalui pengalaman langsung di tempat kerja, peserta magang dapat mengidentifikasi kesenjangan kompetensi yang dimiliki dan melakukan perbaikan sebelum benar-benar memasuki dunia kerja profesional. Menurut Kadisnakertrans Jatim, Himawan Estu Bagijo, program pemagangan bukanlah program yang berorientasi pada upah, namun pemagangan

adalah bagian dari sistem pendidikan dan pelatihan kerja. program pemagangan juga berperan dalam mengatasi masalah pengangguran, terutama di kalangan generasi muda. Menurut Wahyudi et al. (2024) dalam penelitiannya tentang "Efektivitas Program Pelatihan Tenaga Kerja Dalam Upaya Mengurangi Jumlah Pengangguran Pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi", program pelatihan tenaga kerja, termasuk pemagangan, memiliki kontribusi signifikan dalam mengurangi tingkat pengangguran. Program pemagangan memberikan kesempatan bagi pencari kerja untuk mengembangkan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan industri, sehingga meningkatkan employability mereka. Selain itu, pengalaman magang juga dapat menjadi jembatan bagi transisi dari pendidikan ke dunia kerja, yang seringkali menjadi tantangan bagi lulusan baru.

Pemerintah Provinsi Jawa Timur terus berupaya meningkatkan jumlah peserta serta mendorong dan mempersiapkan agar anak-anak muda ikut program pemagangan. Pemerintah Provinsi Jawa Timur juga tidak lepas dari kesiapan lembaga pelatihan kerja swasta (LPKS) magang yang ada di kab/kota yang telah mendidik siswanya baik fisik maupun bahasanya agar peserta lebih siap mengikuti seleksi. Kemitraan ini penting untuk memastikan relevansi program pemagangan dengan kebutuhan industri, serta untuk memperluas akses dan kesempatan bagi calon peserta magang. Rachmawati dan Soedjatmiko (2018), mencatat bahwa program magang yang tidak terintegrasi dengan baik dengan industri akan menghasilkan peserta yang kurang siap menghadapi tantangan di tempat kerja. Keterlibatan yang lebih besar dari pihak industri dalam merancang materi pelatihan dapat meningkatkan relevansi kurikulum magang dengan kebutuhan pasar kerja yang sesungguhnya. Melalui kolaborasi yang efektif, diharapkan program pemagangan dapat memberikan manfaat optimal bagi semua pihak yang terlibat. Meskipun program pemagangan telah menunjukkan kontribusi positif dalam peningkatan kualitas tenaga kerja, namun masih terdapat beberapa tantangan dalam implementasinya. Berdasarkan data dari Disnakertrans Jawa Timur (2020), meskipun jumlah peserta magang terus meningkat, banyak di antara mereka yang kesulitan untuk beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan sesungguhnya setelah menyelesaikan magang. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun program magang dilaksanakan, masih terdapat kesenjangan dalam kualitas pelatihan yang diberikan dan keterampilan yang dibutuhkan di dunia kerja.

Menurut Santoso (2020), pelatihan keterampilan teknis merupakan kunci dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk memaksimalkan potensi karyawan agar bekerja lebih efektif dan efisien. Dalam menghadapi persaingan dan tuntutan tenaga kerja yang kompeten, organisasi perlu menerapkan strategi pelatihan berkelanjutan yang tidak hanya fokus pada keterampilan teknis, tetapi juga kemampuan interpersonal, manajemen waktu, dan pemecahan masalah. Disnakertrans Jawa Timur berperan penting dalam menyelenggarakan program magang yang tidak hanya berfokus pada pelatihan teknis, tetapi juga pada pengembangan kompetensi non-teknis, seperti keterampilan komunikasi, problem-solving, dan kemampuan beradaptasi dengan budaya perusahaan. Setiawan dan Nugroho (2019), menunjukkan bahwa kompetensi non-teknis juga memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja dan kesuksesan individu dalam dunia kerja. Oleh karena itu, efektivitas program magang di Disnakertrans Jawa Timur harus melibatkan kurikulum yang menyeluruh, termasuk pengembangan keterampilan non-teknis yang mendukung kesuksesan peserta magang.

Dalam konteks program pemagangan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Provinsi Jawa Timur, teori efektivitas yang dikemukakan oleh Sumaryadi dapat digunakan untuk menganalisis sejauh mana program pemagangan tersebut berhasil mencapai tujuannya, yaitu meningkatkan kualitas tenaga kerja. Sumaryadi (2003)

menyatakan bahwa efektivitas suatu program dapat diukur berdasarkan tiga indikator utama: pencapaian tujuan yang ditetapkan, kejelasan tujuan yang, kejelasan strategi pencapaian tujuan, dan proses analisis dan perumusan kebijakan yang mantap. Ketiga indikator ini menjadi dasar untuk melihat apakah program pemagangan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi ini telah efektif dan menciptakan tenaga kerja yang baik.

Berdasarkan latar belakang diatas, tujuan utama pengabdian ini adalah untuk mengetahui efektivitas program pemagangan yang dilaksanakan oleh Disnakertrans Jawa Timur dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja di Jawa Timur melalui program pemagangan. serta merumuskan strategi program pemagangan sebagai instrumen peningkatan kualitas tenaga kerja.

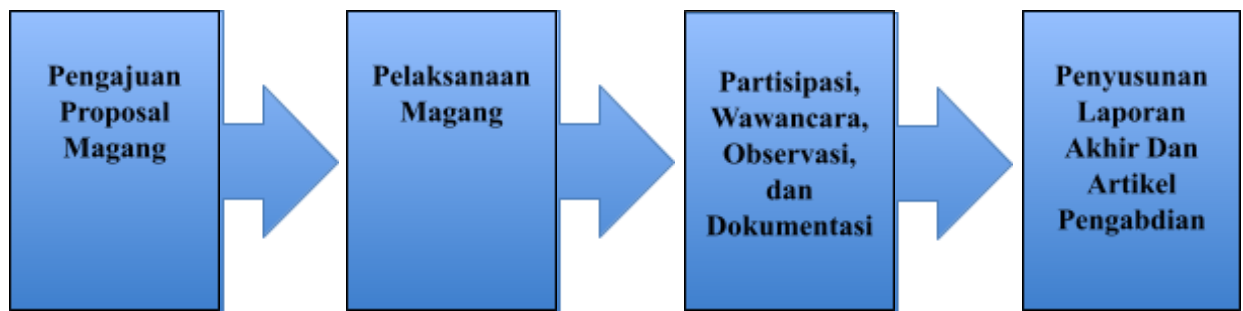
## **METODE PELAKSANAAN**

Kegiatan magang di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur dilaksanakan dalam kurun waktu 40 hari dengan fokus utama pada bidang pelayanan publik, khususnya terkait program pemagangan yang dilaksanakan oleh Disnakertrans Jatim. Metode pengumpulan data dilakukan melalui observasi langsung, keterlibatan dalam proses konseling. Meskipun penulis belum mengikuti langsung pelaksanaan program magang kerja di lapangan, namun pemahaman mengenai implementasi dan pengelolaannya diperoleh melalui keterlibatan aktif dalam lingkungan kerja serta pendekatan observasi non-partisipatif selama berada di kantor Disnakertrans Jatim. Sebagai bagian dari pelaksanaan kegiatan magang, penulis melakukan pengumpulan informasi melalui wawancara informal dan diskusi langsung dengan beberapa pegawai Disnakertrans yang terlibat dalam perencanaan dan pelaksanaan program magang. Wawancara ini mencakup pertanyaan terkait alur proses magang, tantangan dalam pelayanan publik, strategi peningkatan mutu layanan, serta peran teknologi dalam mendukung sistem informasi pemagangan. Informasi ini kemudian dianalisis secara deskriptif untuk mendapatkan gambaran mengenai efektivitas dan potensi optimalisasi program yang sedang berjalan.

Pelaksanaan kegiatan ini melalui beberapa tahapan sebelum terjun langsung dalam pelaksanaan magang. Adapun tahapannya adalah sebagai berikut: Pertama, tahap awal kegiatan ini ialah melakukan observasi guna menanyakan ketersediaan kuota magang di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Jawa Timur. Kedua, setelah mengetahui ketersediaan kuota, mahasiswa melakukan persiapan dan pengajuan dokumen yang dibutuhkan seperti proposal magang, curriculum vitae, dan surat pengantar dari universitas. Ketiga, setelah mendapatkan surat balasan dari instansi, mahasiswa melaksanakan kegiatan pengabdian di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Jawa Timur sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.

Metode pelaksanaan dalam kegiatan magang ini berfokus pada pemahaman praktis dan deskriptif mengenai mekanisme pelayanan publik serta efektivitas pelaksanaan program pemagangan yang dikelola oleh Disnakertrans Jatim. Dalam proses pelaksanaannya, penulis melakukan observasi langsung terhadap aktivitas pelayanan publik yang ada di lingkungan Disnakertrans Jatim. Hal ini mencakup proses layanan administrasi tenaga kerja, sistem informasi pemagangan, serta pelaksanaan program pelatihan kerja. Selain observasi, penulis juga dilibatkan dalam berbagai kegiatan administratif dan teknis, seperti membantu pengarsipan dokumen, penginputan data ke dalam sistem digital. Keterlibatan aktif ini memberikan penulis pengalaman praktis dalam memahami bagaimana program pelayanan publik dijalankan, baik secara administratif maupun teknis, sehingga dapat mencapai efektivitas dalam pelaksanaan program pemagangan. Untuk menunjang pemahaman yang lebih mendalam, penulis juga melakukan diskusi dan wawancara informal dengan pegawai dinas yang terlibat langsung dalam pengelolaan program pemagangan. Melalui pendekatan ini, penulis memperoleh informasi

mengenai kendala di lapangan, efektivitas program, serta strategi yang digunakan dalam meningkatkan mutu layanan publik.



*Gambar 1. Bagan Alir Kegiatan*

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Program pemagangan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Provinsi Jawa Timur merupakan salah satu langkah strategis yang diambil untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan mempersiapkan angkatan kerja yang kompeten, sesuai dengan kebutuhan industri. Program pemagangan bertujuan untuk mempertemukan kebutuhan dunia kerja dengan kompetensi yang dimiliki oleh angkatan kerja, sehingga mampu mempersiapkan tenaga kerja yang lebih terampil dan kompeten. Bidang pelatihan dan produktivitas adalah komponen kunci dalam pelaksanaan program pemagangan, terutama dalam upaya meningkatkan kualitas tenaga kerja yang siap menghadapi dunia industri.

Selama kegiatan magang berlangsung, penulis ikut serta dalam mendampingi pelayanan konseling para calon peserta magang. Berdasarkan pengamatan selama magang banyak calon peserta magang yang memiliki latar belakang pendidikan vokasional tetapi masih kesulitan untuk beradaptasi dengan tuntutan dunia kerja. Tetapi, meskipun dengan adanya persiapan melalui program pemagangan ini, masih ada kesenjangan dalam kualitas pelatihan yang diberikan dan kebutuhan kompetensi yang diharapkan oleh industri. Melalui wawancara yang dilakukan dengan pegawai Disnakertrans Jatim khususnya yang ahli dalam program pemagangan ini, ditemukan bahwa banyak peserta merasa program magang memberikan mereka pemahaman yang lebih baik tentang dunia kerja.

Pengalaman langsung bekerja di industri membantu mereka untuk mengaplikasikan pengetahuan teori yang didapatkan di sekolah ke dalam situasi nyata. Selain itu, interaksi mereka dengan pekerja berpengalaman di tempat magang memberikan kesempatan untuk belajar tentang budaya kerja, etika profesional, serta cara beradaptasi dengan lingkungan kerja yang berbeda.

Namun, terdapat pula beberapa keluhan dari peserta terkait kurangnya bimbingan dan pengawasan yang lebih intensif dari pihak perusahaan tempat magang. Beberapa peserta merasa mereka tidak mendapatkan pengalaman yang cukup untuk mengembangkan keterampilan mereka, terutama di bidang-bidang yang lebih teknis. Hal ini menunjukkan perlunya peningkatan kualitas pembinaan dan pengawasan terhadap peserta magang selama masa magang. Seta kurikulum yang diberikan terkadang tidak sesuai dengan kebutuhan industri.



*Gambar 2. Konsultasi terkait program pemagangan*

Berdasarkan gambar diatas, memperlihatkan alah satu kegiatan konsultasi antara pegawai Disnakertrans dengan calon peserta magang. Dalam gambar tersebut terlihat suasana diskusi yang informal namumn produktif, hal ini menandakan bahwa pelayanan dilakukan secara humanis dan terbuka. Kegiatan ini menjadi representasi dari pelaksanaan pelayanan publik yang responsif, di mana calon peserta dapat menyampaikan pertanyaan dan mendapatkan arahan langsung dari pihak dinas. Berdasarkan pengamatan dan wawancara yang dilakukan penulis, kegiatan seperti ini sangat diminati oleh masyarakat karena memberikan kejelasan informasi dan meningkatkan kepercayaan terhadap instansi penyelenggara program. Namun demikian, dari hasil pengamatan langsung dan wawancara dengan beberapa pegawai Disnakertrans Jatim, penulis menemukan bahwa masih terdapat beberapa tantangan dalam pelaksanaan pelayanan publik, terutama dalam konteks pemagangan. Salah satunya adalah kurangnya pemahaman awal dari calon peserta mengenai program magang. Banyak masyarakat yang datang ke kantor dinas tanpa informasi yang cukup, sehingga memerlukan waktu lebih lama dalam proses konsultasi dan arahan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun layanan terbuka, masih terdapat gap dalam penyebaran informasi secara menyeluruh.

Selama magang, penulis tidak hanya membantu saat kegiatan konseling calon peserta magang, tetapi juga Penulis terlibat langsung dalam pencatatan dan pendistribusian surat masuk dan keluar, serta membantu dalam pengelolaan arsip dokumen-dokumen penting yang berkaitan dengan kegiatan pemagangan dan pelatihan tenaga kerja. Dalam kegiatan tersebut, penulis belajar pentingnya ketelitian dan keteraturan dalam pengarsipan, karena dokumen yang dikelola akan menjadi acuan bagi berbagai kegiatan program di bidang pelatihan dan produktivitas. Selain itu, penulis juga memperoleh pemahaman tentang system administrasi berbasis digital yang mulai diterapkan oleh Disnakertrans untuk mendukung pelayanan publik yang lebih efisien dan transparan.

Berdasarkan temuan selama magang, dapat disimpulkan bahwa evektifitas program magang di Disnakertrans Jatim telah berjalan secara baik. Penggunaan sistem digital dalam administrasi, keterbukaan informasi, serta penyediaan ruang konsultasi terbuka menjadi aspek penting dalam mewujudkan pelayanan yang efisien, transparan, dan partisipatif. Melalui pendekatan ini, Disnakertrans Jatim mampu memberikan pelayanan yang berdampak langsung terhadap peningkatan kualitas tenaga kerja di Jawa Timur melalui skema magang kerja yang terstruktur dan informatif



## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil kegiatan magang di Disnakertrans Provinsi Jawa Timur, dapat disimpulkan bahwa upaya optimalisasi pelayanan publik dalam program magang kerja telah berjalan dengan cukup baik dan menunjukkan dampak positif terhadap peningkatan kualitas tenaga kerja. Digitalisasi proses administrasi dan pendaftaran yang diterapkan oleh dinas telah elalui berhasil menciptakan sistem administrasi yang lebih efisien dan transparan, serta menyediakan akses informasi yang lebih baik bagi calon peserta magang. Kegiatan konsultasi yang dilakukan secara langsung juga mencerminkan komitmen instansi untuk memberikan pelayanan yang responsif dan humanis, sehingga masyarakat merasa lebih terlibat dan percaya terhadap program yang ditawarkan. Meskipun demikian, masih terdapat tantangan yang perlu diatasi, seperti kurangnya pemahaman awal dari calon peserta mengenai program magang, yang dapat menghambat proses konsultasi dan pengambilan keputusan.

Untuk meningkatkan efektivitas program magang dan pelayanan publik di Disnakertrans Jatim, beberapa saran dapat diajukan. Pertama, perlu dilakukan sosialisasi yang lebih intensif mengenai program magang kepada masyarakat, terutama di daerah-daerah yang kurang terlayani. Hal ini dapat dilakukan melalui seminar, workshop, atau kampanye informasi yang melibatkan berbagai media, baik online maupun offline. Kedua, pengembangan materi pelatihan yang lebih komprehensif dan sesuai dengan kebutuhan industri harus terus dilakukan, dengan melibatkan pihak-pihak terkait dalam proses perancangan kurikulum. Ketiga, Disnakertrans Jatim sebaiknya mempertimbangkan untuk meningkatkan kapasitas pegawai dalam memberikan layanan konsultasi, agar mereka dapat lebih efektif dalam menjawab pertanyaan dan memberikan arahan kepada calon peserta magang. Terakhir, evaluasi berkala terhadap program magang dan sistem pelayanan publik perlu dilakukan untuk memastikan bahwa semua aspek berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan, serta untuk mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan lebih lanjut. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan program magang kerja di Jawa Timur dapat terus berkembang dan memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap peningkatan kualitas tenaga kerja dan pengurangan angka pengangguran di daerah tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Apriliani, S. K. (2024). *Optimalisasi Inovasi Klampid Dalam Peningkatan Layanan Administrasi Kependudukan Di Kelurahan Dukuh Sutoejo*. 2(2), 170–175.
- Azizah, N. L. (2024). *Analisis Program Magang Jepang Dalam Penciptaan Lapangan Kerja Baru ( Studi Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur ) Analysis of the Japanese Internship Programme in the Creation of New Jobs ( Study at the East Java Provincial Labour and Migration Office )*. 04, 24–43.
- Denys, A. A. (2018). *KUALITAS PELAYANAN KETENAGAKERJAAN MELALUI PROGRAM PEMAGANGAN JAWA TIMUR PROGRAM MAGANG KERJA ( JATIM PROMAG )*.
- Pungki, S. (2019). *Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur*. 1–7.
- Sipraja, S., & Desa, D. I. (2023). *Laporan magang mbkm efektivitas pelayanan administrasi*



*kependudukan melalui sistem pelayanan rakyat sidoarjo (sipraja) di desa kedungbanteng. 202020100049.*

Wahyudi, I., Suherman, E., & Anggela, F. P. (2023). *Unemployment In The Bekasi District Employment Office Efektivitas Program Pelatihan Tenaga Kerja Dalam Upaya Mengurangi Jumlah Pengangguran Pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi. 4(5), 5873–5881.*