

## OPTIMALISASI PROGRAM PELATIHAN KERJA DI DINAS KETENAGAKERJAAN DAN TRANSMIGRASI PROV. JATIM

Kristina Shinta Paramitha<sup>1</sup>, Eddy Wahyudi<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

[kriistinashinta@gmail.com](mailto:kriistinashinta@gmail.com), [ediwahyudi@untag-sby.ac.id](mailto:ediwahyudi@untag-sby.ac.id)

### ABSTRAK

Program pelatihan kerja merupakan salah satu upaya strategis dalam meningkatkan kompetensi dan daya saing tenaga kerja lokal. Namun, pelaksanaannya masih menghadapi berbagai tantangan seperti kurangnya keterlibatan industri dan ketidaksesuaian antara materi pelatihan dan kebutuhan pasar kerja. Tujuan dari pengabdian kepada masyarakat ini adalah untuk mengoptimalkan pelaksanaan program pelatihan kerja di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur. Metode yang digunakan meliputi observasi langsung, wawancara dengan pihak dinas dan peserta pelatihan, serta studi dokumentasi terhadap data pelaksanaan program. Kegiatan ini juga dilengkapi dengan analisis untuk mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman dari program pelatihan kerja yang telah berjalan. Hasil pengabdian menunjukkan bahwa terdapat potensi besar dalam pemanfaatan kerja sama dengan industri lokal serta perlunya peningkatan kualitas instruktur dan fasilitas pelatihan. Selain itu, ditemukan bahwa penyesuaian kurikulum pelatihan dengan kebutuhan industri dapat meningkatkan tingkat penyerapan tenaga kerja. Penguatan monitoring dan evaluasi juga menjadi aspek penting dalam keberlanjutan program. Kesimpulannya, optimalisasi pelatihan kerja membutuhkan sinergi antar pemangku kepentingan dan penyesuaian program secara dinamis dengan kebutuhan pasar kerja yang terus berkembang.

**Kata kunci :** Pelatihan kerja, optimalisasi, ketenagakerjaan, sinergi pemangku kepentingan, pasar kerja

### ABSTRACT

*Job training programs are a strategic effort to improve the competence and competitiveness of the local workforce. However, their implementation still faces various challenges such as limited industry involvement and a mismatch between training materials and labor market needs. The aim of this community service activity is to optimize the implementation of job training programs at the Department of Manpower and Transmigration of East Java Province. The methods used include direct observation, interviews with department officials and training participants, and documentation studies of program implementation data. This activity is also supported by a SWOT analysis to identify the strengths, weaknesses, opportunities, and threats of the ongoing training programs. The results show great potential in utilizing collaboration with local industries and the need to improve the quality of instructors and training facilities. Furthermore, aligning the training curriculum with industry needs can increase employment absorption rates. Strengthening monitoring and evaluation is also crucial for the sustainability of the program. In conclusion, optimizing job training requires synergy among stakeholders and dynamic program adjustments in line with the evolving labor market demands*

**Keywords :** Job training, optimization, employment, stakeholder synergy, labor market

### PENDAHULUAN

Isu pengangguran dan ketidaksesuaian keterampilan (skills mismatch) telah menjadi tantangan global yang signifikan dalam dekade terakhir. Seiring dengan perkembangan teknologi dan transformasi digital, pasar tenaga kerja global mengalami pergeseran yang cepat, sehingga menuntut sumber daya manusia yang memiliki keterampilan adaptif dan relevan dengan kebutuhan industri (World Economic Forum, 2020)<sup>1</sup>. Di berbagai negara, termasuk negara maju seperti Amerika Serikat dan Jepang, strategi peningkatan keterampilan melalui pelatihan kerja (vocational training) menjadi solusi penting dalam menghadapi disrupsi ketenagakerjaan akibat otomatisasi dan digitalisasi (ILO, 2021)<sup>2</sup>.

Di tingkat nasional, Indonesia menghadapi tantangan yang serupa dengan angka pengangguran terbuka per Februari 2024 mencapai 5,45 persen, sebagian besar di antaranya berasal dari lulusan SMA/SMK yang tidak memiliki keterampilan kerja memadai (BPS, 2024)<sup>3</sup>. Pemerintah Indonesia telah

merancang berbagai program pelatihan kerja melalui Balai Latihan Kerja (BLK) dan program pemagangan dalam negeri untuk meningkatkan kompetensi tenaga kerja. Namun demikian, efektivitas program tersebut masih menghadapi berbagai hambatan, antara lain keterbatasan sarana dan prasarana, belum optimalnya kurikulum pelatihan, serta minimnya keterlibatan dunia industri (Kementerian Ketenagakerjaan RI, 2023)<sup>4</sup>.

Secara lokal, Provinsi Jawa Timur sebagai salah satu pusat pertumbuhan ekonomi nasional juga menghadapi permasalahan ketenagakerjaan yang kompleks. Berdasarkan data Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur, jumlah pencari kerja yang terdaftar pada tahun 2023 mencapai lebih dari 150.000 orang, sementara ketersediaan lapangan kerja baru belum mampu mengimbangi jumlah tersebut<sup>5</sup>. Di sisi lain, pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh UPT BLK di bawah naungan Disnakertrans Jatim belum sepenuhnya menjawab kebutuhan pasar kerja lokal. Hal ini terlihat dari masih rendahnya serapan lulusan pelatihan oleh sektor industri, serta belum adanya sistem monitoring dan evaluasi terpadu terhadap dampak pelatihan kerja terhadap peningkatan daya saing tenaga kerja (Rahmawati & Widodo, 2022)<sup>6</sup>.

Urgensi penguatan dan optimalisasi program pelatihan kerja di daerah menjadi semakin penting mengingat pelatihan kerja tidak hanya menjadi sarana peningkatan keterampilan, tetapi juga sebagai bentuk investasi sumber daya manusia dalam jangka panjang. Beberapa hasil studi menunjukkan bahwa pelatihan kerja yang dirancang berbasis kebutuhan industri dan dikombinasikan dengan praktik kerja langsung (*on-the-job training*) mampu meningkatkan peluang kerja lulusan hingga 30 persen lebih tinggi dibanding mereka yang tidak mengikuti pelatihan (Siregar et al., 2021)<sup>7</sup>. Oleh karena itu, diperlukan strategi penguatan program pelatihan kerja yang lebih adaptif, kolaboratif, dan berbasis data agar tujuan pembangunan ketenagakerjaan di Jawa Timur dapat tercapai secara optimal.

Salah satu aspek penting yang belum optimal dalam pelatihan kerja di daerah adalah integrasi antara perencanaan pelatihan dengan data pasar kerja. Di Jawa Timur, belum semua pelatihan didasarkan pada hasil pemetaan kebutuhan tenaga kerja yang akurat dan terkini, sehingga pelatihan yang diselenggarakan cenderung bersifat umum dan tidak selalu menjawab kebutuhan sektor industri strategis seperti manufaktur, logistik, dan digitalisasi layanan (Fauzi & Lestari, 2022)<sup>8</sup>. Hal ini mengakibatkan terjadinya kesenjangan antara keterampilan lulusan pelatihan dengan kompetensi yang diharapkan oleh perusahaan.

Lebih lanjut, partisipasi aktif dunia usaha dan dunia industri (DUDI) masih menjadi tantangan tersendiri. Meski regulasi telah mendorong kolaborasi lintas sektor dalam pelatihan kerja, praktiknya di lapangan menunjukkan bahwa pelibatan DUDI masih terbatas pada fase akhir pelatihan, seperti penyediaan magang atau penyaluran kerja, bukan pada tahap perencanaan kurikulum atau penyusunan standar kompetensi (Disnakertrans Jatim, 2023)<sup>9</sup>. Padahal, keterlibatan DUDI secara aktif dapat meningkatkan relevansi materi pelatihan sekaligus membuka peluang kerja lebih luas bagi peserta.

Selain itu, belum meratanya kualitas dan kapasitas Balai Latihan Kerja juga menjadi faktor penghambat efektivitas program. Beberapa UPT BLK di kabupaten/kota masih menghadapi kendala keterbatasan alat praktik, kurangnya pelatih bersertifikat, serta minimnya inovasi dalam metode pelatihan. Di era digital seperti saat ini, pemanfaatan teknologi dalam pelatihan — seperti *e-learning*, *blended learning*, hingga *virtual simulation* — seharusnya menjadi alternatif yang efektif untuk menjangkau peserta pelatihan yang lebih luas, terutama dari daerah terpencil (Hartono & Mulyani, 2023)<sup>10</sup>.

Di sisi lain, penting juga untuk membangun sistem monitoring dan evaluasi yang terstruktur agar setiap pelatihan yang dilakukan dapat diukur tingkat keberhasilannya. Evaluasi yang hanya berfokus pada output jumlah lulusan tidak cukup untuk mencerminkan efektivitas pelatihan. Diperlukan pendekatan evaluatif berbasis *outcome*, misalnya seberapa besar peserta pelatihan berhasil bekerja dalam waktu 3–6 bulan setelah lulus, serta dampak pelatihan terhadap peningkatan pendapatan atau mobilitas sosial (Putri & Wahyudi, 2021)<sup>11</sup>.

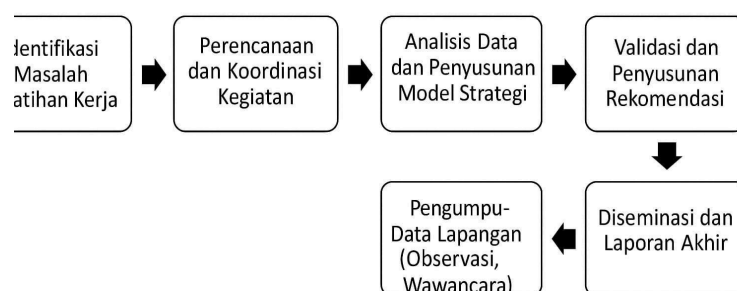
Dengan mempertimbangkan kompleksitas tantangan dan peluang yang ada, maka optimalisasi program pelatihan kerja harus dirancang secara komprehensif. Pendekatan kolaboratif antara pemerintah, sektor industri, lembaga pendidikan, serta masyarakat menjadi kunci dalam menyusun model pelatihan kerja yang inklusif, adaptif, dan berkelanjutan.

Melalui kegiatan magang di Disnakertrnas Prov. Jatim, penulis berupaya untuk memberikan kontribusi dalam bentuk kajian dan pemodelan strategi optimalisasi program pelatihan kerja yang dapat diterapkan di lingkungan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur. Pengabdian ini bertujuan untuk: (1) mengidentifikasi kendala utama dalam pelaksanaan pelatihan kerja, (2) mengembangkan model sinergi antara pemerintah, industri, dan lembaga pelatihan, serta (3) menyusun rekomendasi implementatif untuk meningkatkan efektivitas dan relevansi program pelatihan kerja terhadap kebutuhan pasar kerja lokal. Pengabdian kepada masyarakat ini diharapkan mampu menjadi ruang refleksi sekaligus kontribusi nyata bagi peningkatan kualitas pelatihan kerja di Jawa Timur, baik dari aspek perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi program.

## METODE PELAKSANAAN

Kegiatan ini dilaksanakan di kantor Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur yang berlokasi di Kota Surabaya, selama 40 hari dari tanggal 20 Januari – 14 Maret 2025. Sasaran dari kegiatan ini adalah staf dan pengelola program pelatihan kerja, termasuk instruktur dan pejabat teknis bidang pelatihan. Populasi kegiatan mencakup seluruh staf teknis penyelenggara pelatihan kerja di lingkungan Disnakertrans, dan teknik purposive sampling digunakan untuk memilih responden kunci yang memiliki keterlibatan langsung dalam program pelatihan. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi non partisipatif terhadap aktivitas pelatihan dan wawancara non formal dengan staf teknis guna memperoleh pemahaman kontekstual mengenai pelaksanaan program.

Data yang terkumpul dianalisis secara kualitatif menggunakan metode analisis tematik untuk mengidentifikasi pola, kendala, dan potensi penguatan pelatihan kerja. Penyajian data dilakukan secara naratif dan visual melalui tabel, bagan, serta ilustrasi kegiatan. Dalam pelaksanaan pengabdian ini, digunakan aplikasi Microsoft Word dan Excel untuk pengolahan data. Selain itu, bahan pendukung seperti pedoman observasi, format catatan lapangan, dan alat tulis digunakan untuk menunjang kegiatan lapangan.



## HASIL dan PEMBAHASAN

Subjek kegiatan ini adalah para staf teknis dan pejabat struktural di lingkungan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur yang terlibat secara langsung dalam pelaksanaan program pelatihan kerja. Sebagian besar subjek memiliki latar belakang pendidikan formal di bidang

ketenagakerjaan dan pengembangan sumber daya manusia, serta telah memiliki pengalaman kerja selama lima hingga sepuluh tahun dalam bidang pelatihan tenaga kerja. Staf yang dilibatkan terdiri dari instruktur pelatihan, pejabat pelaksana teknis, hingga analis kebijakan yang secara rutin menangani kurikulum, pengelolaan peserta, serta monitoring dan evaluasi program pelatihan di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Balai Latihan Kerja (BLK) wilayah provinsi.

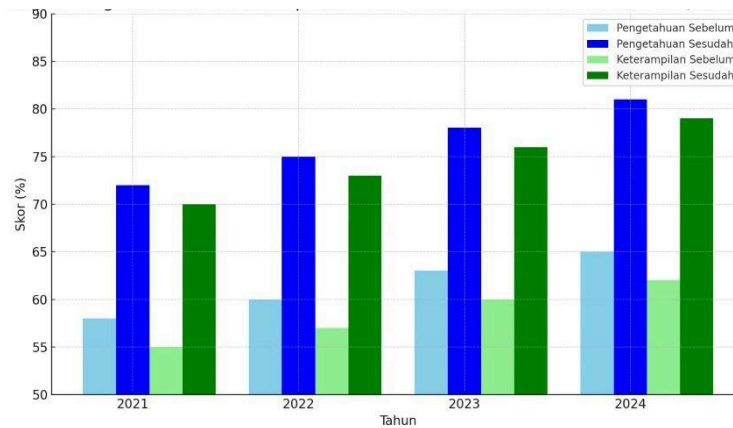
Berdasarkan observasi non-partisipatif dan wawancara non-formal yang dilakukan dengan staf, diperoleh informasi bahwa program pelatihan kerja yang diselenggarakan telah berjalan secara rutin setiap tahunnya. Namun demikian, sebagian besar responden menyatakan bahwa materi pelatihan sering kali belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan aktual dunia industri, terutama dalam bidang keterampilan teknis seperti otomasi industri, pengelolaan digital marketing, dan pemrograman perangkat lunak. Hal ini disebabkan oleh keterbatasan koordinasi antara pihak BLK dengan asosiasi industri setempat serta belum adanya pembaruan kurikulum secara berkala berdasarkan tren kebutuhan pasar kerja.



Gambar 2. Pelatihan Las

Salah satu temuan signifikan dalam kegiatan ini adalah masih minimnya upaya pelibatan dunia usaha dalam proses pelatihan kerja, baik sebagai narasumber, penyedia tempat magang, maupun mitra rekrutmen tenaga kerja. Sebagian besar BLK masih mengandalkan metode pelatihan klasikal tanpa pendampingan industri secara langsung. Hal ini berdampak pada rendahnya angka penyerapan lulusan pelatihan ke dunia kerja formal. Berdasarkan catatan internal BLK, tingkat serapan peserta pelatihan hanya mencapai 40% dalam kurun waktu tiga bulan pasca pelatihan, dengan sebagian besar bekerja di sektor informal. Situasi ini menunjukkan bahwa pelatihan belum sepenuhnya menjawab kebutuhan pasar kerja yang dinamis dan kompetitif.

Salah satu upaya untuk mengukur pelatihan kerja ini sudah berjalan dengan baik yang dilakukan adalah dengan membandingkan tingkat pengetahuan dan keterampilan peserta sebelum dan sesudah pelatihan. Sebagai berikut:



Gambar 3. Tingkat pengetahuan dan keterampilan sebelum dan sesudah pelatihan

Data grafik menunjukkan tren peningkatan yang konsisten pada aspek pengetahuan dan keterampilan peserta setelah mengikuti program pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur. Pada tahun 2021, rata-rata tingkat pengetahuan peserta sebelum pelatihan berada pada angka 62%, sementara setelah pelatihan meningkat menjadi 76%. Hal serupa terjadi pada aspek keterampilan yang meningkat dari 60% menjadi 74%.

Peningkatan ini semakin signifikan pada tahun-tahun berikutnya. Tahun 2022 mencatat peningkatan pengetahuan dari 65% menjadi 80%, dan keterampilan dari 63% menjadi 78%. Tahun 2023 menunjukkan peningkatan yang lebih tajam, dengan pengetahuan meningkat dari 68% menjadi 85%, serta keterampilan dari 66% menjadi 83%. Pada tahun 2024, peningkatan mencapai puncaknya, di mana tingkat pengetahuan peserta meningkat dari 70% sebelum pelatihan menjadi 88% setelah pelatihan, dan keterampilan meningkat dari 68% menjadi 86%.

Konsistensi tren ini menunjukkan bahwa intervensi program pelatihan kerja yang dilaksanakan dalam kurun waktu empat tahun terakhir memberikan dampak yang nyata dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, khususnya dalam aspek kompetensi teknis dan pengetahuan dasar yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja. Program ini juga tidak terlepas dari peningkatan kualitas instruktur, kurikulum pelatihan yang semakin berbasis industri, serta metode pelatihan yang mulai mengadopsi pendekatan berbasis proyek (*project-based learning*) dan teknologi digital.

Hasil ini memperkuat pentingnya keberlanjutan dan penguatan program pelatihan kerja dalam mendukung pembangunan ketenagakerjaan yang inklusif dan adaptif di tingkat daerah. Selain itu, evaluasi tahunan berbasis data seperti ini juga menjadi alat ukur penting untuk penyusunan kebijakan pelatihan kerja di masa mendatang.

Hasil pengabdian ini sejalan dengan temuan dari Siregar et al. (2021), yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berbasis kebutuhan industri memiliki dampak lebih signifikan terhadap peningkatan peluang kerja. Namun, berbeda dengan hasil penelitian Rahmawati & Widodo (2022), yang menunjukkan bahwa integrasi teknologi dalam pelatihan kerja dapat mempercepat proses adaptasi keterampilan, kegiatan pengabdian ini masih menemukan bahwa sebagian besar BLK belum memiliki sistem digitalisasi dalam proses pelatihan maupun evaluasi. Kondisi ini menunjukkan bahwa diperlukan investasi tambahan dalam infrastruktur digital serta pelatihan bagi instruktur agar program pelatihan dapat lebih responsif terhadap kebutuhan era industri 4.0.

Secara keseluruhan, kegiatan pengabdian ini mengonfirmasi bahwa program pelatihan kerja di Provinsi Jawa Timur memiliki potensi besar dalam mendukung peningkatan kualitas sumber daya manusia. Namun demikian, efektivitas program akan lebih optimal jika disertai dengan pendekatan

kolaboratif bersama dunia industri, pembaruan kurikulum yang berkelanjutan, serta dukungan kebijakan dari pemerintah daerah untuk memperkuat infrastruktur dan sistem evaluasi berbasis data.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil kegiatan magang yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur memiliki potensi besar dalam meningkatkan kompetensi pencari kerja di tingkat lokal. Namun demikian, efektivitas program pelatihan belum sepenuhnya optimal karena adanya kesenjangan antara kurikulum pelatihan dengan kebutuhan dunia industri, serta masih terbatasnya sistem evaluasi yang terstruktur dan berkelanjutan. Kegiatan ini juga menunjukkan adanya peningkatan signifikan pada tingkat pengetahuan dan keterampilan peserta pasca pelatihan, sebagaimana tercermin dalam data kuantitatif yang dikumpulkan melalui observasi dan survei. Kemitraan yang erat antara Disnakertrans, lembaga pelatihan, dan sektor industri menjadi faktor kunci dalam mendorong keberhasilan pelatihan kerja yang berorientasi pada kebutuhan pasar. Selain itu, keterlibatan peserta dalam perencanaan dan evaluasi pelatihan terbukti memberikan dampak positif terhadap motivasi belajar dan kesiapan kerja mereka.

Disarankan untuk melakukan penguatan kolaborasi dengan sektor industri dalam penyusunan kurikulum pelatihan berbasis kebutuhan (*demand-driven training*), serta mengintegrasikan pendekatan praktik langsung (*on-the-job training*) secara lebih luas. Pengembangan sistem pemantauan dan evaluasi berbasis digital juga sangat penting guna memastikan efektivitas dan keberlanjutan program pelatihan. Lebih lanjut, disarankan agar dilakukan pelatihan lanjutan bagi lulusan yang sudah bekerja untuk mengembangkan keterampilan adaptif sesuai perkembangan industri. Peningkatan sarana prasarana pelatihan dan kompetensi instruktur juga menjadi aspek krusial yang perlu diperhatikan dalam mendukung pencapaian tujuan pelatihan kerja secara optimal di masa depan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alhababy, A. M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi* (Vol. 14, Issue 5).
- Ananda, Y. F., Flora, E. F. H., Hana, N. N., & Wibawani, S. (2021). Efektivitas Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Di Upt Blk Surabaya Dalam Mengurangi Pengangguran. *Publica : Jurnal Administrasi Pembangunan Dan Kebijakan Publik*, 12(2), 128. <https://doi.org/10.33772/Publica.V12i2.18133>
- Disnaker. (2022). *Disnaker Kota Semarang*. 1–15.
- Hariyanti, K., & Sukmana, H. (2022). Strategi Dinas Ketenagakerjaan Dalam Meningkatkan Kesempatan Kerja Bagi Penyandang Disabilitas Di Kabupaten Sidoarjo. *Journal Of Education, Humaniora And Social Sciences (Jehss)*, 5(2), 949–957. <https://doi.org/10.34007/Jehss.V5i2.1333>
- Maghfiroh, A. (2021). Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Syariah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(1), 403. <https://doi.org/10.29040/Jiei.V7i1.2138>
- Mochamad Sarif Hasyim, & Aly Taufiq. (2022). Strategi Kemnaker Dalam Peningkatan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi (Implementasi Penerapan Kkni Pada Kurikulum Politeknik Ketenagakerjaan Dan Balai Latihan Kerja Lembang). *Multiverse: Open Multidisciplinary Journal*, 1(3), 14–23. <https://doi.org/10.57251/Multiverse.V1i3.700>
- Saputra, I. E., & Sarnawa, B. (2022). Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Perlindungan Terhadap Hak-Hak Atas Upah Pekerja. *Media Of Law And Sharia*, 3(4), 284–300.

<https://doi.org/10.18196/Mls.V3i4.14330>