

EVALUASI EFEKTIVITAS PROGRAM DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI DALAM MENINGKATKAN KUALITAS TENAGA KERJA DI KABUPATEN SUMBAWA

Elly Karmeli¹, Wahyu Haryadi^{2*}, Nita Wulandari³

¹²³Universitas Samawa, Sumbawa Besar, Indonesia

Penulis Korespondensi: wahyu.haryadi82@gmail.com

Article Info

Article History

Received : September 20, 2025

Accepted : November 25, 2025

Published : December 31, 2025

Keywords

Program Effectiveness;
Quality of Workforce.

Abstrak

This study aims to evaluate the effectiveness of the Manpower and Transmigration Department program in improving the quality of the workforce in Sumbawa District. The type of this study was descriptive. The type of data used in this study was quantitative and qualitative data. Quantitative data in the form of the initial and final number of participants in the training program, while qualitative data in the form of explanations from research informants regarding the implementation of the training program organized by the Manpower and Transmigration Department of Sumbawa District. The collected data was analyzed using effectiveness analysis techniques. Based on the data analysis, it can be concluded that the implementation of the workforce quality improvement program by the Sumbawa Regency Manpower and Transmigration Office over the past five years has been categorized as less effective. The program's implementation, from planning and preparation to execution, has not been carried out optimally, resulting in the failure to achieve the final results according to the set targets or objectives. Therefore, ongoing efforts to improve these various programs are essential to ensure they continue to adapt to developments in the business world and the increasingly dynamic needs of the job market.

PENDAHULUAN

Pembangunan ekonomi suatu daerah dipengaruhi oleh sumber daya yang dimiliki daerah tersebut, baik sumber daya alam (SDA) maupun sumber daya manusia (SDM). Menurut Arsyad (2019) mengatakan pembangunan ekonomi daerah merupakan suatu proses dimana pemerintah daerah dan masyarakatnya mengelola sumberdaya-sumberdaya yang ada dan membentuk suatu pola kemitraan antar pemerintah daerah dengan sektor swasta untuk menciptakan lapangan kerja baru dan merangsang perkembangan kegiatan ekonomi (pertumbuhan ekonomi) dalam wilayah tersebut. Saat ini dengan paradigma menempatkan penduduk sebagai subyek pembangunan, maka dapat berpartisipasi secara aktif dalam kegiatan ekonomi sebagai tenaga kerja.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Indikator ketenagakerjaan di suatu wilayah dapat diketahui dengan seberapa besar penduduk yang aktif secara ekonomi sebagai pekerja, seberapa besar tingkat pengangguran dan kondisi lainnya. Pada umumnya permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia seperti TPT masih tinggi, rasio angkatan kerja dan lapangan kerja tidak sebanding, produktivitas tenaga kerja yang berdaya saing rendah, serta tingkat upah masih rendah (Mulia dan Saputra, 2020).

Penduduk merupakan aset pada suatu wilayah. Penduduk yang mempunyai kualitas yang baik dapat memberikan nilai tambah pada suatu wilayah, sebaliknya terlalu banyak penduduk dengan kualitas yang buruk malah menjadi beban pada suatu wilayah tersebut. Banyaknya jumlah penduduk bisa memperkuat faktor produksi dan

menjadi potensi ekonomi apabila memang penduduknya berkualitas. Namun, terdapat juga sisi negatif dari banyaknya penduduk. Pertambahan penduduk yang tidak dapat dikendalikan akan menjadi bom waktu yang dapat menimbulkan berbagai permasalahan hingga bermuara pada terhambatnya pembangunan. Masalah kesenjangan sosial, penyediaan kebutuhan pokok, pendidikan, kesehatan, ketersediaan lapangan pekerjaan bahkan hingga ke perumahan akan menjadi beberapa permasalahan yang ditimbulkan akibat penduduk (Purba dan Manurung, 2023).

Kabupaten Sumbawa salah satu daerah di Indonesia dengan pertumbuhan penduduk yang mengalami peningkatan setiap tahunnya. Dalam lima tahun terakhir rata-rata setiap tahunnya penduduk Kabupaten Sumbawa meningkat sebanyak 4.439 jiwa atau sebesar 1,03 persen per tahun. Banyak jumlah penduduk tersebut menunjukkan bahwa Kabupaten Sumbawa memiliki potensi sumber daya manusia yang sangat besar. Namun, menurut data Badan Pusat Statistik Kabupaten Sumbawa, tingkat pengangguran terbuka (TPT) di Kabupaten Sumbawa tahun 2024 masih cukup tinggi, yaitu sebesar 2,67% (BPS Kabupaten Sumbawa, 2025). Meskipun angka pengangguran yang lebih baik dari pada rata-rata nasional, namun hal ini tidak mencerminkan kondisi pasar tenaga kerja yang sepenuhnya sehat.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingginya angka pengangguran di Kabupaten Sumbawa ini, diantaranya adalah: Pertama, permasalahannya adalah tenaga kerja dengan latar belakang SMP ke bawah secara umum memiliki kualifikasi pendidikan dan keterampilan yang sangat terbatas. Kedua, dalam proporsi yang cukup signifikan angkatan kerja dengan latar belakang pendidikan SMA/SMK ke atas ternyata masih banyak belum terserap oleh lapangan pekerjaan. Diasumsikan bahwa kualifikasi keterampilan lulusan SMA/SMK ke atas belum benar-benar memenuhi kebutuhan pasar kerja, lulusan SMA/SMK ke atas kebanyakan masih belum siap pakai. Kondisi ini dapat menjadi ancaman bagi tenaga kerja lokal kita ketika tidak mampu bersaing dengan tenaga kerja luar daerah yang lebih kompeten.

Berdasarkan berbagai teori dan hasil kajian yang telah dilakukan sebelumnya, secara umum terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kesempatan kerja di daerah ini, antara lain kurangnya lapangan kerja formal, pertumbuhan sektor informal, dan keterbatasan keterampilan yang dimiliki oleh tenaga kerja lokal. Selain itu, kualitas tenaga kerja juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan daya saing ekonomi. Kemampuan dan keterampilan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja akan sangat membantu meningkatkan produktivitas dan inovasi di sektor-sektor ekonomi lokal (Pangestu *et al.*, 2024).

Oleh karena itu, penting untuk memahami tantangan yang dihadapi oleh Kabupaten Sumbawa dalam hal kesempatan kerja. Pilihan perlunya untuk mendorong peningkatan kualitas tenaga kerja tampaknya lebih rasional dan idealnya menjadi agenda prioritas pembangunan daerah Kabupaten Sumbawa melalui perencanaan pengembangan SDM. Menurut Isnati dan Fajriansyah (2019) perencanaan SDM merupakan fungsi yang pertama-tama harus dilaksanakan dalam organisasi. Sumber daya lainnya (modal, mesin, sistem informasi dan sebagainya) dapat dioperasionalkan dengan optimal untuk efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi apabila organisasi tersebut cukup secara kuantitas (jumlah) serta mempunyai kualitas yang tinggi. Melalui perencanaan SDM yang matang, produktivitas dari tenaga kerja dapat ditingkatkan.

Hal ini selaras dengan pandangan Todaro dan Smith (2020) mengatakan bahwa aktor yang terpenting dari penduduk bukanlah dari segi kuantitas saja, melainkan kualitas. Apabila kualitas penduduk baik, maka akan terjadi peningkatan produktivitas yang pada akhirnya akan meningkatkan pertumbuhan ekonomi daerah. Penduduk secara

ekonomi sebagai tenaga kerja yang berkualitas sangat membantu pelaksanaan pembangunan itu sendiri.

Untuk mencapai pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan, penting bagi pemerintah Kabupaten Sumbawa untuk mengembangkan strategi yang efektif dalam meningkatkan kesempatan kerja dan kualitas tenaga kerja di wilayah Kabupaten Sumbawa, diantaranya melalui program pembinaan dan pengembangan kualitas SDM. Pembinaan dan pengembangan SDM yang dimaksudkan tidak hanya melalui pendidikan formal saja, melainkan melalui segala kegiatan yang mampu berpungsi untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan individu angkatan kerja. Oleh karenanya, pelatihan kerja sebagai bagian dari pembinaan dan pengembangan tenaga kerja perlu diarahkan pada pembentukan dan peningkatan kualitas SDM, agar memiliki keahlian yang sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan dunia kerja (Gustiana *et al.*, 2022).

Secara sederhana, pelatihan kerja didefinisikan sebagai serangkaian kegiatan yang diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan keterampilan atau keahlian kerja guna meningkatkan kemampuan, produktifitas, dan kesejahteraan tenaga kerja. Pelatihan kerja yang kurang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja dapat menimbulkan permasalahan baru yang disebabkan karena tidak adanya kesesuaian antara kualitas pencari kerja dengan lowongan jabatan yang ada. Hal ini berarti pelatihan kerja yang berorientasi pada pasar kerja merupakan suatu keharusan, sehingga akan menguntungkan berbagai pihak, baik itu pihak pencari kerja maupun pengguna tenaga kerja (Tarigan *et al.*, 2021).

Untuk dapat menyelenggarakan pelatihan kerja yang berorientasi pasar kerja membutuhkan manajemen pelatihan yang tepat. Tidak hanya memahami kebutuhan pasar kerja saja, tetapi bagaimana kebutuhan pasar kerja tersebut dapat diterjemahkan dalam bentuk pengetahuan yang jelas, kurikulum yang relevan, dan sistem pembelajaran yang tepat (Umar *et al.*, 2024). Dalam hal ini, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai salah satu organisasi perangkat daerah mempunyai tanggungjawab besar untuk melakukan pengaturan dan koordinasi perencanaan tenaga kerja serta perlindungan ketenagakerjaan di Kabupaten Sumbawa.

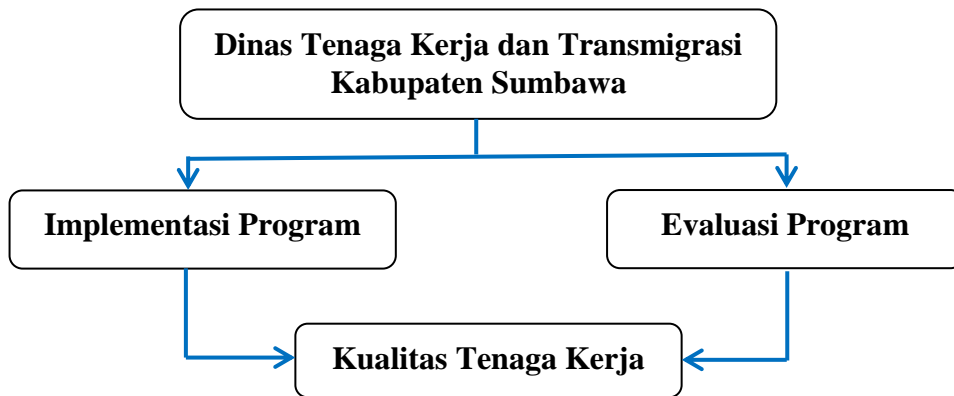
Sebagai fasilitator dan regulator utama dalam ketenagakerjaan, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi memiliki peran yang sangat penting dalam menjembatani kesenjangan antara ketersediaan tenaga kerja terampil dan kebutuhan industri. Oleh karena itu, salah satu upaya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja di Kabupaten Sumbawa adalah melalui pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Sumbawa. Pendirian BLK ini bertujuan untuk memberikan bekal kepada generasi muda melalui pendidikan dan pelatihan agar memiliki keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja, sehingga output dari pelatihan kerja tersebut diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam menciptakan tenaga kerja yang kompeten dan siap pakai (Indrianingrum *et al.*, 2023).

Oleh karena itu, untuk melihat proses pengembangan kompetensi tenaga kerja yang ada di Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Sumbawa, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai evaluasi efektivitas program Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja di Kabupaten Sumbawa. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa efektif program pelatihan yang diselenggarakan oleh Disnakertrans dalam meningkatkan keterampilan, kompetensi, dan daya saing tenaga kerja di Kabupaten Sumbawa, sehingga dapat memberikan rekomendasi konkret untuk perbaikan program agar peningkatan kualitas tenaga kerja benar-benar tercapai, sesuai kebutuhan pasar kerja, dan pada akhirnya dapat memberikan dampak positif pada kesejahteraan masyarakat.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Menurut Arikunto (2020), penelitian deskriptif adalah suatu metode yang bertujuan untuk membuat gambar atau deskriptif tentang suatu keadaan secara objektif, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut serta penampilan dan hasilnya. Penerapan metode deskriptif pada penelitian ini ditujukan untuk yang memberikan gambaran mengenai efektivitas program Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja di Kabupaten Sumbawa. Berdasarkan tujuan penelitian dan hasil pengkajian dari terhadap teori dan hasil empiris sebelumnya, maka dapat disusun kerangka konseptual penelitian dalam gambar berikut ini.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Menurut Sugiyono (2021), data kualitatif merupakan data yang disajikan dalam bentuk kata-kata verbal bukan dalam bentuk angka. Data kualitatif yang digunakan pada penelitian ini berupa kata-kata atau kalimat tentang efektif program pelatihan yang diselenggarakan oleh Disnakertrans Kabupaten Sumbawa dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja yang diperoleh melalui wawancara dengan informan penelitian.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang dikumpulkan oleh pengumpul secara langsung dari objek penelitian tanpa melalui perantara (Sugiyono, 2021). Pada penelitian ini, data yang digunakan diperoleh secara langsung dari sumber aslinya, yaitu para pegawai dan peserta program pelatihan yang diselenggarakan oleh Disnakertrans Kabupaten Sumbawa.

Teknik Pengumpulan Data

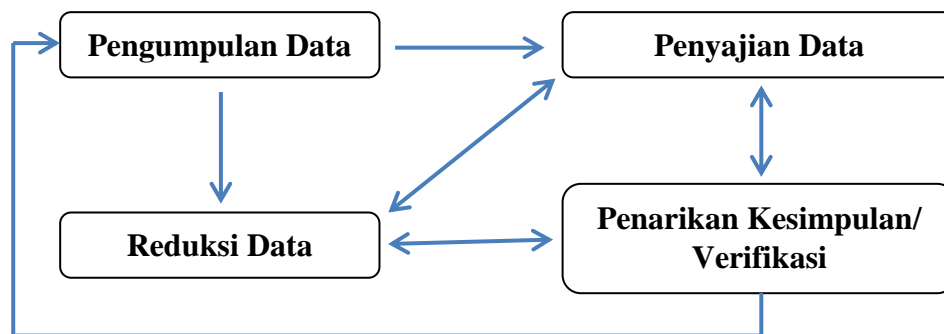
Data primer yang digunakan pada penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan metode wawancara. Sujarweni (2021), wawancara adalah proses pengumpulan data dengan menggunakan cara tanya jawab. Wawancara bisa dilakukan dengan bertatap muka langsung antara pewawancara (*interviewer*) dengan terwawancara atau narasumber (*interviewee*), ataupun tanpa tatap muka langsung menggunakan media telekomunikasi. Tujuan dari wawancara ini adalah untuk memperoleh informasi secara langsung mengenai objek permasalahan yang sedang diteliti.

Wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan metode wawancara terstruktur (*structured interview*), yaitu teknik percakapan antara periset (seseorang yang ingin mendapatkan informasi) dan informan (seseorang yang dinilai mempunyai informasi penting terhadap satu objek) dengan menggunakan panduan

wawancara yang berasal dari pengembangan topik dan mengajukan pertanyaan dan penggunaan lebih fleksibel daripada wawancara (Kriyantono, 2021). Penulis menggunakan wawancara terstruktur pada penelitian ini dengan terlebih dahulu menyusun daftar pertanyaan tertulis secara berurutan dalam pedoman wawancara untuk kemudian diajukan kepada nara sumber. Adapun materi yang disusun dalam pedoman wawancara dirancang untuk menjawab tujuan penelitian, yaitu untuk mengetahui seberapa efektif program pelatihan yang diselenggarakan oleh Disnakertrans dalam meningkatkan keterampilan, kompetensi, dan daya saing tenaga kerja di Kabupaten Sumbawa.

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis kualitatif yang dikemukakan oleh Miles and Huberman. Menurut Miles & Huberman (dalam Zulfirman, 2022), analisis data kualitatif bersifat interaktif, bukan linier. Model analisis kualitatif yang dikemukakan oleh Miles and Huberman tersebut dapat dilihat dalam gambar berikut.



Gambar 2. Proses Analisis Data Kualitatif Miles & Huberman

Miles dan Huberman menggambarkan proses analisis data penelitian kualitatif terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Ketiga komponen utama yang terdapat dalam analisis data kualitatif itu harus ada dalam analisis data kualitatif, sebab hubungan keterikatan antara ketiga komponen tersebut harus terus dikomparasikan untuk menentukan arahan isi kesimpulan sebagai hasil akhir penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Implementasi Program Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja

Dalam rangka meningkatkan kualitas tenaga kerja di Kabupaten Sumbawa, Disnakertrans melakukan program pembinaan melalui pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Sumbawa. Secara umum, program-program pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh BLK Kabupaten Sumbawa ini dibedakan menjadi dua jenis, yaitu pelatihan berbasis kompetensi dan pelatihan berbasis masyarakat.

1. Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK)

Pelatihan berbasis kompetensi adalah program pelatihan yang dirancang untuk memberikan keterampilan dan pengetahuan praktis yang sesuai dengan standar industri. Fokus utama dari pelatihan PBK ini adalah untuk mengembangkan kompetensi peserta, yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu dengan baik, sesuai dengan persyaratan dan standar yang ditetapkan oleh

dunia industri atau lembaga profesi. Pelatihan PBK ini tidak hanya berorientasi pada teori, tetapi lebih menekankan pada penerapan langsung di lapangan, sehingga peserta bisa langsung siap untuk bekerja dan beradaptasi dengan cepat di dunia profesional (Rahmida *et al.*, 2024).

Adapun beberapa program PBK yang diselenggarakan oleh Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Sumbawa, diantaranya adalah:

- a. Pelatihan Teknologi Informasi Komputer (TIK)
 - b. Pelatihan garmen
 - c. Pelatihan otomotif (roda dua dan roda empat)
 - d. Pelatihan *partikel office advance*
 - e. Pelatihan bisnis manajemen.
2. Pelatihan Berbasis Masyarakat (PBM)

Pelatihan berbasis masyarakat adalah program pemberdayaan yang dilaksanakan langsung di lingkungan masyarakat dengan materi relevan sesuai dengan potensi lokal dan kebutuhan wilayah masing-masing. PBM dirancang dengan pendekatan partisipatif, di mana masyarakat berperan aktif sejak tahap perencanaan, pelaksanaan, hingga pemanfaatan hasil pelatihan. Jenis pelatihan ditentukan berdasarkan hasil identifikasi kebutuhan masyarakat, potensi sumber daya lokal, serta peluang usaha yang dapat dikembangkan di tingkat desa atau kelurahan (Basysyar *et al.*, 2024).

Adapun beberapa program PBM yang diselenggarakan oleh Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Sumbawa, diantaranya adalah:

- a. Pelatihan tata boga.
- b. Pelatihan kerajinan
- c. Pelatihan pengolahan hasil pertanian.

Program-program pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Sumbawa, baik pelatihan berbasis kompetensi dan pelatihan berbasis masyarakat ini bertujuan untuk memberikan bekal kepada tenaga kerja agar memiliki keterampilan, kompetensi, dan daya saing yang sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan dunia kerja, sehingga output dari pelatihan kerja tersebut diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam menciptakan tenaga kerja yang kompeten dan siap pakai.

Efektivitas Program Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja

Efektivitas merupakan perbandingan antara *output* dengan pencapaian tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan. Menurut Faradiba *et al.* (2021), efektivitas merupakan tingkat keberhasilan pelaksanaan kebijakan organisasi dalam rangka mencapai tujuan dan sasarnya. Pada penelitian ini, efektivitas kinerja Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Sumbawa dalam melaksanakan program pendidikan dan pelatihan diukur melalui jumlah lulusan yang dibandingkan dengan jumlah peserta. Dengan demikian, pengukuran efektivitas pada penelitian ini dilakukan menggunakan rumus berikut ini.

$$\text{Efektivitas} = \frac{\text{Jumlah Lulusan}}{\text{Jumlah Peserta}} \times 100\%$$

Adapun kriteria yang digunakan untuk menentukan tingkat efektivitas kinerja Balai Latihan Kerja (BLK) dalam melaksanakan program pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja di Kabupaten Sumbawa, yaitu:

Tabel 2. Kriteria Pengukuran Efektifitas Pajak Daerah

Prosentase Pencapaian (%)	Kriteria
> 100	Sangat Efektif
90 – 100	Efektif
80 – 90	Cukup Efektif
60 – 80	Kurang Efektif
< 60	Tidak Efektif

Sumber: Faradiba *et al.*, 2021.

Berdasarkan perhitungan efektivitas kinerja Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Sumbawa tahun 2019-2023 dengan menggunakan rumus diatas, diperoleh hasil yang disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 2. Efektivitas Kinerja Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Sumbawa Tahun 2019-2023

Tahun	Jumlah Peserta	Jumlah Lulusan	Rasio (%)	Kriteria
2019	678	320	47,20	Tidak Efektif
2020	192	108	56,25	Tidak Efektif
2021	240	156	65,00	Kurang Efektif
2022	112	86	76,79	Kurang Efektif
2023	128	113	88,28	Cukup Efektif
Rata-rata			58,00	Tidak Efektif

Sumber: Data Sekunder (Diolah), 2025.

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa tingkat efektivitas kinerja Balai Latihan Kerja (BLK) dalam melaksanakan program pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja di Kabupaten Sumbawa tahun 2019-2023 menunjukkan kinerja yang fluktuatif, namun secara keseluruhan berada pada kategori Tidak Efektif. Keterbatasan akses terhadap pelatihan bagi masyarakat di daerah terpencil serta sarana dan peralatan yang belum mutakhir menjadi beberapa kendala yang dihadapi sehingga menghambat program pendidikan dan pelatihan. Oleh karena itu, peningkatan kualitas sarana dan peralatan dan perbaikan akses secara bertahap sangat diperlukan agar program pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja secara berkelanjutan dapat tercapai secara optimal.

Pembahasan

Pembangunan sektor tenaga kerja merupakan bagian integral dari pembangunan nasional yang selama ini dilaksanakan. Tenaga kerja merupakan faktor penting dan potensial dalam menggerakkan roda pembangunan, khususnya di bidang ekonomi. Tenaga kerja potensial akan mempengaruhi produktivitas dan pendapatan nasional akan memberikan dampak terhadap pertumbuhan ekonomi. Semakin besar produktivitas dan pendapatan nasional berarti pertumbuhan ekonomi semakin baik. Disinilah posisi tenaga kerja sangat strategis dalam rangka mencapai pertumbuhan ekonomi nasional sebagaimana yang diharapkan (Rizal *et al.*, 2018).

Secara umum, kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) di Kabupaten Sumbawa menunjukkan: (1) masih sangat rendah; (2) belum merata di berbagai tingkatan; dan (3) akibat belum meratanya kualitas SDM di berbagai tingkatan menyebabkan kurang meratanya pemenuhan kesempatan kerja. Guna mengatasi kondisi tersebut, maka diperlukan upaya-upaya yang tepat dan terarah, diantaranya melalui program pembinaan dan pengembangan kualitas SDM.

Pembinaan dan pengembangan SDM yang dimaksudkan tidak hanya melalui pendidikan formal saja, melainkan melalui segala kegiatan yang mampu berpungsi untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan individu angkatan kerja. Oleh karenanya, pelatihan kerja sebagai bagian dari pembinaan dan pengembangan tenaga kerja perlu diarahkan pada pembentukan dan peningkatan kualitas SDM, agar memiliki keahlian yang sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan dunia kerja.

Untuk dapat menyelenggarakan pelatihan kerja yang berorientasi pasar kerja membutuhkan manajemen pelatihan yang tepat. Tidak hanya memahami kebutuhan pasar kerja saja, tetapi bagaimana kebutuhan pasar kerja tersebut dapat diterjemahkan dalam bentuk pengetahuan yang jelas, kurikulum yang relevan, dan sistem pembelajaran yang tepat. Dalam hal ini, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai salah satu organisasi perangkat daerah mempunyai tanggungjawab besar untuk melakukan pengaturan dan koordinasi perencanaan tenaga kerja serta perlindungan ketenagakerjaan di Kabupaten Sumbawa.

Sebagai fasilitator dan regulator utama dalam ketenagakerjaan, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi memiliki peran yang sangat penting dalam menjembatani kesenjangan antara ketersediaan tenaga kerja terampil dan kebutuhan industri. Oleh karena itu, salah satu upaya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja di Kabupaten Sumbawa adalah melalui pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Sumbawa. Pembentukan BLK ini bertujuan untuk memberikan bekal kepada generasi muda melalui pendidikan dan pelatihan agar memiliki keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja, sehingga output dari pelatihan kerja tersebut diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam menciptakan tenaga kerja yang kompeten dan siap pakai.

Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui efektivitas program Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja di Kabupaten Sumbawa. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa BLK Kabupaten Sumbawa telah melaksanakan berbagai program pendidikan dan pelatihan untuk kualitas tenaga kerja yang secara umum dibedakan menjadi dua jenis, yaitu pelatihan berbasis kompetensi (PBK) dan pelatihan berbasis kemasyarakatan (PBM).

Pertama, pelatihan berbasis kompetensi (PBK), yaitu program pelatihan yang dirancang untuk memberikan keterampilan dan pengetahuan praktis yang sesuai dengan standar industri. Beberapa program PBK yang diselenggarakan oleh BLK Kabupaten Sumbawa ini, diantaranya adalah:

1. Pelatihan Teknologi Informasi Komputer (TIK)
2. Pelatihan garmen
3. Pelatihan otomotif (roda dua dan roda empat)
4. Pelatihan *partikel office advance*
5. Pelatihan bisnis manajemen.

Kedua, pelatihan berbasis kemasyarakatan (PBM), yaitu program pemberdayaan yang dilaksanakan langsung di lingkungan masyarakat dengan materi relevan sesuai dengan potensi lokal dan kebutuhan wilayah masing-masing. Beberapa program PBM yang diselenggarakan oleh BLK Kabupaten Sumbawa ini, diantaranya adalah:

1. Pelatihan tata boga.
2. Pelatihan kerajinan
3. Pelatihan pengolahan hasil pertanian.

Program-program pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Sumbawa, baik pelatihan berbasis kompetensi dan pelatihan berbasis kemasyarakatan ini bertujuan untuk memberikan bekal kepada tenaga kerja agar memiliki keterampilan, kompetensi, dan daya saing yang sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan dunia kerja, sehingga output dari pelatihan kerja tersebut diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam menciptakan tenaga kerja yang kompeten dan siap pakai.

Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nur *et al.* (2024) yang menunjukkan bahwa pendirian UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Karawang merupakan salah satu upaya pemerintah dalam mengurangi angka pengangguran yang terjadi di Kabupaten Karawang. Balai Latihan Kerja (BLK) memiliki peran yang penting dalam pemberdayaan keterampilan kerja masyarakat. Melalui BLK masyarakat dapat memperoleh pelatihan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk meningkatkan daya saing di dunia kerja dan keterampilan yang relevan dengan pasar kerja.

Meskipun demikian, tingkat efektivitas kinerja Balai Latihan Kerja (BLK) dalam melaksanakan program pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja di Kabupaten Sumbawa tahun 2019-2023 menunjukkan kinerja yang fluktuatif, namun secara keseluruhan berada pada kategori Tidak Efektif. Keterbatasan akses terhadap pelatihan bagi masyarakat di daerah terpencil serta sarana dan peralatan yang belum mutakhir menjadi beberapa kendala yang dihadapi sehingga menghambat program pendidikan dan pelatihan. Oleh karena itu, peningkatan kualitas sarana dan peralatan dan perbaikan akses secara bertahap sangat diperlukan agar program pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja dapat tercapai secara optimal dan berkelanjutan.

Hal ini sejalan dengan pandangan yang dikemukakan oleh Amalia dan Setyawan (2025) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh BLK berkontribusi dalam meningkatkan keterampilan dan daya saing tenaga kerja yang berdampak pada peningkatan kesempatan kerja dan pendapatan mereka, sehingga berperan dalam menurunkan angka pengangguran dan kemiskinan di Kabupaten Kudus. Namun, penelitian ini juga menemukan beberapa kendala, seperti keterbatasan akses terhadap pelatihan bagi masyarakat di daerah terpencil, sarana dan peralatan yang belum mutakhir, dan kurangnya kesesuaian beberapa program pelatihan dengan kebutuhan industri. Oleh karena itu, diperlukan sinergi antara pemerintah, sektor industri, dan lembaga pelatihan untuk meningkatkan efektivitas program pelatihan ke depan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. BLK Kabupaten Sumbawa telah melaksanakan berbagai program pendidikan dan pelatihan untuk kualitas tenaga kerja yang secara umum dibedakan menjadi dua jenis, yaitu pelatihan berbasis kompetensi (PBK) dan pelatihan berbasis kemasyarakatan (PBM).
2. tingkat efektivitas kinerja Balai Latihan Kerja (BLK) dalam melaksanakan program pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja di Kabupaten Sumbawa tahun 2019-2023 menunjukkan kinerja yang fluktuatif, namun secara keseluruhan berada pada kategori Tidak Efektif. Keterbatasan akses terhadap pelatihan bagi masyarakat di daerah terpencil serta sarana dan peralatan yang belum mutakhir menjadi beberapa kendala yang dihadapi sehingga menghambat program pendidikan dan pelatihan.

SARAN

Untuk mencapai kinerja Balai Latihan Kerja (BLK) yang lebih baik dalam melaksanakan program pendidikan dan pelatihan kerja, maka saran yang dapat peneliti berikan sesuai hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan dan pelatihan kerja hendaknya diprioritaskan bagi masyarakat miskin dan penganggur usia produktif. Hal ini akan memastikan kelompok yang paling rentan mendapatkan manfaat langsung dari program pelatihan, sehingga mereka dapat memperoleh keterampilan yang dapat meningkatkan peluang kerja dan kesejahteraan mereka.
2. Peningkatan kerjasama dengan industri dan sektor usaha, pengembangan kurikulum yang adaptif dan relevan, pemutakhiran sarana dan prasarana pelatihan, aksesibilitas layanan pelatihan untuk seluruh masyarakat, serta monitoring dan evaluasi berkelanjutan sangat penting dilakukan untuk memastikan bahwa pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja dan tujuan pengurangan kemiskinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, & Setyawan, A. H. (2025). Dampak Pelatihan Balai Latihan Kerja (BLK) Terhadap Pengurangan Kemiskinan dan Pengangguran di Kabupaten Kudus. *Jurnal Ekspos*, 3(1), 1-9.
- Arikunto, S. (2020). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arsyad, L. (2019). *Pengantar Perencanaan Pembangunan Ekonomi Daerah*. Yogyakarta: BPFE.
- Basysyar, F. M., Rohmat, C. L., Rifa'i, A., Herlambang, R. Z., & Tuzzahra, N. (2024). PKM : Pelatihan Berbasis Komunitas Meningkatkan Keterampilan Teknis Masyarakat Desa. *AMMA : Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 3(5), 381-385.
- Faradiba, S., Muchsin, S., & Hayat. (2021). Efektifitas Kinerja Pelayanan Sensus Penduduk Berbasis Online Di Badan Pusat Statistik Kota Malang. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(1), 277-286.
- Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 657-666.
- Indrianingrum, A. P., Muflichah, A. F., & Angeti, D. C. (2023). Optimisasi Balai Latihan Kerja Sebagai Wujud Program Pemerintah Guna Mendukung Persiapan Kerja Generasi Muda. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(14), 178-185.
- Isnati, & Fajriansyah, M. R. (2019). *Manajemen Strategik: Intisari Konsep Dan Teori*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Kriyantono, R. (2021). *Teknik Praktis Riset Komunikasi Kuantitatif dan Kualitatif (Disertai Contoh Praktis)*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Mahsun, M. (2018). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Edisi Pert. Yogyakarta: BPFE.
- Mulia, R. A., & Saputra, N. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesejahteraan Masyarakat Kota Padang. *Jurnal El-Riyasah*, 11(1), 67-83.

- Nur, A. F., Ramdani, R. ., & Aditya, I. (2024). Kebijakan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Balai Latihan Kerja Kabupaten Karawang. *Community Development Journal : Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 5(2), 3932–3936.
- Pangestu, A. H., Ukhra, A., Kurniawan, C. I., Herman, M. G. Y., Kristianto, R., & Saridawati. (2024). Peran Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas dan Kualitas Sumber Daya Manusia Untuk Menghadapi Tantangan Global. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 1(11), 269-278.
- Purba, E., & Manurung, E. (2023). Pengaruh Jumlah Penduduk Dan Pertumbuhan Ekonomi Terhadap Pendapatan Asli Daerah Kota Pematang Siantar. *EKUILNOMI : Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 5(1), 1-8.
- Rahmida, R., Raudah, S., & Baihaqi, A. (2024). Efektivitas Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Dalam Upaya Menanggulangi Pengangguran Pada Balai Latihan Kerja (Blk) Tanjung Di Kabupaten Tabalong. *Jurnal Kebijakan Publik*, 1(1), 51-55.
- Rizal, A., Apriliani, I. M., & Rostika, R. (2018). *Perspektif Peran Ketenagakerjaan Dalam Pembangunan*. Bandung: Unpad Press.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V.W. (2021) *Metodologi Penelitian: Lengkap, Praktis dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Tarigan, N. L. L., Radito, T. A., & Purnamawati, A. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *OPTIMAL*, 18(2), 94-104.
- Todaro, M. P., & Smith, S. C. (2020). *Economic Development 13th Edition*. London: Pearson Education.
- Umar, A., Adawiah, A., & Putri, N. V. (2024). *Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia: Membangun Keunggulan Organisasi Melalui SDM Yang Unggul*. Medan: PT Media Penerbit Indonesia.
- Zulfirman, R. (2022). Implementasi Metode Outdoor Learning Dalam Peningkatan Hasil Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam di MAN 1 Medan. *Jurnal Penelitian, Pendidikan dan Pengajaran*, 3(2): 147-153.