

KINERJA DINAS PERINDUSTRIAN DAN TENAGA KERJA DALAM MENINGKATKAN KUALITAS TENAGA KERJA DI KABUPATEN MAGELANG

Hanna Saputri¹⁾, Rian Destiningsih²⁾

¹⁾Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi Universitas Tidar, Kota Magelang
email: hannasaputri25@gmail.com

²⁾Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi Universitas Tidar, Kota Magelang
email: riandestiningsih@untidar.ac.id

Abstract

Human Resources has a very important and strategic role in achieving various development goals. Various training and education are carried out as an effort to improve the skills and quality of the workforce. The main problem of employment in Magelang Regency in 2018 is the low quality of the workforce, which is characterized by the low level of formal education undertaken. This study aims to see and describe the performance of the Department of Industry and Labor in Magelang Regency in improving the quality of labor in Magelang Regency. This research uses a qualitative method with a descriptive approach. The data in this study were obtained by using questionnaire, observation, and secondary data techniques. The data was obtained from employees of the Magelang Regency Disperinnaker and the people who received services from the Magelang Regency Disindinnaker and Manpower Office. This research shows that the performance of the Department of Industry and Labor (Disperinnaker) of Magelang Regency in an effort to improve the quality of labor in Magelang Regency is quite good, seen from the training and education held in an effort to improve the skills of the workforce. Another aspect is to look at the services provided such as providing information, readiness in providing services and placement of workers that have been carried out effectively and efficiently.

Keywords: performance, labor, quality

1. PENDAHULUAN

Pembangunan adalah upaya untuk menuju perubahan yang dimaksudkan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat suatu wilayah (Heidy Menajang, 2014). Berbagai upaya dilakukan untuk mendukung tercapainya pembangunan nasional tersebut. Sumber daya manusia (SDM) dan/atau tenaga kerja mempunyai peran strategis serta potensi dalam mencapai berbagai tujuan pembangunan nasional (Maulana, 2016). Upaya-upaya pembangunan SDM tersebut memerlukan ketepatan strategi agar peningkatan pertumbuhan ekonomi yang berhubungan dengan meningkatnya kesejahteraan sesuai dengan tujuan pembangunan nasional. Langkah-langkah strategis dalam pembangunan sumber daya manusia harus memperoleh dukungan dari semua pihak terutama pemerintah sebagai pemangku kekuasaan di suatu negara. Berkualitasnya sumber daya manusia suatu negara mampu memberikan efek positif terhadap pembangunan negara terutama pembangunan di bidang ekonomi (Daraba & Subianto, 2018). Pembangunan sumber daya manusia di Indonesia menjadi tantangan tersendiri bagi pemangku kekuasaan sehingga harus menjadi perhatian serius semua pihak.

Pembangunan yang diupayakan oleh suatu negara harus merata dirasakan oleh semua masyarakat dan wilayah. Begitu juga dengan pembangunan sumber daya manusia di Kabupaten Magelang. Angkatan kerja pada Agustus 2017 sebanyak 696.643 orang terdiri dari penduduk bekerja 704.651 orang (72,67 persen) dan pengangguran sebanyak 17.644 orang (1,82 persen). Gambar 1 menunjukkan bahwa penduduk bekerja pada Agustus 2018 di Kabupaten Magelang sebesar 69,20 persen dari penduduk usia kerja 679.506 orang. Hal ini menunjukkan penurunan dari tahun 2017 sebesar 3,47 persen atau 25,15 ribu orang. Sedangkan pengangguran di Kabupaten Magelang dari tahun 2017 sebesar 17.644 orang (1,82 persen) meningkat menjadi 20.401 orang tenaga kerja (2,08 persen) pada 2018.

Tabel 1. Profil Ketenagakerjaan Kabupaten Magelang 2017-2018 (Badan Pusat Statistika, 2018c)

Uraian	Agustus 2017	Agustus 2018
1. Penduduk 15 Tahun Ke Atas	969 643	981 963
a. Angkatan Kerja	722 295	699 907
- Bekerja	704 651	679 506
- Pengangguran	17 644	20 401
b. Bukan Angkatan Kerja	247 348	282 056
2. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	74,49 %	71,28 %
a. Laki-Laki	84,12 %	80,57 %
b. Perempuan	64,90 %	62,03 %
3. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	2,44 %	2,91 %
a. Laki-Laki	3,33 %	3,21 %
b. Perempuan	1,30 %	2,53 %
4. Tingkat Kesempatan Kerja (TKK)	97,56%	97,09 %

Sumber : Badan Pusat Statistik Kabupaten Magelang, 2019

Tabel 1 menunjukkan bahwa Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Kabupaten Magelang Agustus 2018 sebesar 71,28 persen. Hal ini berarti TPAK Kabupaten Magelang mengalami penurunan sebesar 3,21 persen. Sedangkan untuk Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Kabupaten Magelang Agustus 2018 sebesar 2,91 persen yang menunjukkan sebesar 2,91 persen tenaga kerja di Kabupaten Magelang tidak terserap di dunia kerja (Badan Pusat Statistika, 2018a).

Tabel 2. Penduduk Bekerja di Kabupaten Magelang Menurut Pendidikan yang Ditamatkan Tahun 2018 (Badan Pusat Statistika, 2018b)

Pendidikan tertinggi yang Ditamatkan	Jenis Kelamin		Jumlah
	Laki-laki	Perempuan	
≤ SD	189 511	156 853	346 364
SMP	74 234	56 217	130 451
SMA Umum	37 618	28 902	66 520
SMA Kejuruan	55 754	30 878	86 632
Diploma I/II/III	2 417	4 146	6 563
Universitas	22 396	20 580	42 976
Jumlah	381 930	297 576	679 506

Sumber : Badan Pusat Statistik Kabupaten Magelang, 2019

Pada tabel 2 dapat dilihat bahwa di Kabupaten Magelang pada Agustus 2018 menurut pendidikan formal yang ditamatkan masih didominasi oleh tenaga kerja dengan pendidikan Sekolah Dasar (SD) kebawah yakni berjumlah 346.364 orang (50,97 persen). Dari gambar 2 juga dapat dilihat bahwa tenaga kerja dengan pendidikan formal diatas SLTP hanya sebesar 29,87 persen. Sementara tenaga kerja dengan pendidikan Diploma ke atas hanya sebesar 7,29 persen (Badan Pusat Statistika, 2018a). Dengan kondisi tersebut, diperlukan strategi dan upaya untuk peningkatan kualitas serta ketrampilan tenaga kerja Kabupaten Magelang sehingga pekerja dapat bersaing dan menangani pekerjaan dengan keahlian yang tinggi. Peningkatan kualitas tenaga kerja di tengah semakin ketatnya persaingan dunia kerja merupakan suatu langkah strategis dalam menghadapi persaingan global. Dengan kualitas tenaga kerja yang diupayakan meningkat oleh berbagai pihak, diharapkan mampu meningkatkan penyerapan tenaga kerja Indonesia dan dapat mengatasi masalah-masalah ketenagakerjaan yang kerap terjadi di negara berkembang.

Dalam rangka pembangunan SDM dan/atau tenaga kerja, strategi-strategi dalam meningkatkan kualitas serta ketrampilan tenaga kerja tersebut harus sejalan dengan pertumbuhan ekonomi yang sedang berjalan. Pendidikan dan pelatihan menjadi hal yang penting yang harus dilakukan. Sumber daya manusia yang berkualitas salah satunya diperoleh dari sarana pendidikan (Wijaya, Indrawatid, & Pailis, 2014). Sumber Daya Manusia yang berkualitas tersebut akan berdampak positif terhadap produktivitas kerja yang juga diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Menurut Peraturan Daerah, Pemerintah melalui Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja (Disperinnaker) Kabupaten Magelang memiliki peran yang strategis dalam peningkatan kualitas dan ketrampilan tenaga kerja di Kabupaten Magelang. Disperinnaker memiliki peran pokok dalam pelaksanaan urusan Pemda dibidang ketenagakerjaan berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan (Pemerintah Kabupaten Magelang, 2008). Peran Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja harus dapat mengatasi permasalahan dan/atau persoalan yang terjadi seperti masih adanya pengangguran yang disebabkan ketidaksesuaian ketrampilan dengan lapangan pekerjaan yang ada sehingga menyebabkan kurang terserapnya tenaga kerja. Pemerintah harus membuat kebijakan yang berfokus pada penanganan masalah yang terjadi sehingga tujuan-tujuan yang diharapkan bisa tercapai. Selain itu pemerintah juga harus menentukan skala prioritas dalam menghadapi ekonomi global. Pada era globalisasi dengan semakin ketat dan kompetitifnya persaingan

dunia kerja, sumber daya manusia (SDM) diharuskan mampu bersaing dengan cara mengembangkan kualitas serta ketrampilan diri (Handayani, 2015).

Peningkatan kualitas tenaga kerja menjadi faktor yang krusial dalam usaha peningkatan pertumbuhan ekonomi suatu wilayah. Pertumbuhan ekonomi tidak hanya didorong adanya investasi modal tetapi juga dapat didorong oleh peningkatan kualitas tenaga kerja (Zou, Ye, & Yin, 2017). Dengan tenaga kerja yang berkualitas merupakan elemen penting dalam sebuah perekonomian, dimana sumberdaya manusia memiliki kaitan dengan pertumbuhan ekonomi jangka panjang (Tran, Alauddin, & Tran, 2019). Semua pihak harus kerja sama dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja sehingga pembangunan nasional dapat tercapai sesuai tujuan yang telah ditentukan. Dampak yang paling penting dalam tujuan pembangunan nasional adalah kesejahteraan masyarakat dapat meningkat. Penelitian ini bertujuan untuk melihat dan menggambarkan kinerja Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Magelang dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja di Kabupaten Magelang.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Tenaga kerja menurut UU No.13 Tahun 2003 yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja yakni pekerja di suatu organisasi atau perusahaan tertentu serta tidak harus mengikuti jaminan sosial tenaga kerja dikarenakan ada tahapan-tahapan ketenagakerjaan. Sedangkan menurut (Zenda & Suparno, 2017) Tenaga Kerja ialah orang dengan kemampuan melakukan kegiatan ketenagakerjaan. Dari pengertian-pengertian tenaga kerja tersebut, dapat dikatakan bahwa Tenaga Kerja ialah orang/penduduk yang berkemampuan serta berpotensi untuk melangsungkan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia (Adianto & Fedryansyah, 2018) yakni:

a. Rendahnya Kualitas SDM

Kualitas SDM dan/atau tenaga kerja tersebut dilihat melalui tingkat pendidikan formal tenaga kerja suatu negara. Membandingkan dengan negara lain, tingkat pendidikan pekerja Indonesia relative tertinggal sehingga menyebabkan tenaga kerja Indonesia kurang berkualitas. Masih kurangnya penguasaan ilmu pengetahuan serta teknologi yang berdampak pada rendahnya produktivitas. Selanjutnya, kualitas tenaga kerja Indonesia yang masih rendah juga berdampak pada daya saing tenaga kerja dengan negara lain di era globalisasi ini.

b. Kesempatan kerja yang kurang

Meningkatnya angkatan kerja setiap tahunnya tidak sepadan dengan lapangan kerja yang tersedia. Berbagai faktor menyebabkan angkatan kerja Indonesia kurang terserap di dunia kerja seperti masih rendahnya kualitas pekerja Indonesia dibandingkan dengan negara-negara lain. Kurang terserapnya tenaga kerja tersebut dapat menyebabkan pengangguran dan masalah-masalah lainnya.

c. Tidak Meratanya Persebaran Tenaga Kerja di Indonesia

Pulau Jawa merupakan daerah dengan jumlah tenaga kerja yang besar, karena dulu pemerintah masih berfokus pada pembangunan jvasentris yang menyebabkan investasi berpusat pada pulau Jawa. Migrasi tenaga kerja luar pulau jawa juga menyebabkan dominasi dan berpusatnya tenaga kerja di Pulau Jawa. Dominasi tersebut berdampak pada meningkatnya angka pengangguran

yang ada di Pulau Jawa sebagai akibat dari tidak sepadannya lapangan pekerjaan yang terdapat di Pulau Jawa.

Pemerintah mempunyai peran yang strategis dalam menghadapi berbagai permasalahan ketenaga kerjaan yang ada. Lembaga Ketenagakerjaan sebagai lembaga pemerintahan harus melakukan pelayanan ketenagakerjaan untuk mempersiapkan tenaga kerja dengan bekerja sama dengan berbagai lembaga pelatihan sehingga tenaga kerja mampu untuk melakukan pekerjaan. Lembaga Ketenagakerjaan sebagai lembaga pemerintah harus bekerja sama dengan berbagai lembaga untuk memberikan pelayanan ketenaga kerjaan kepada masyarakat dalam menghadapi persaingan dunia kerja. Hal ini berarti Dinas Tenaga Kerja sebagai Lembaga pemerintahan harus dapat selalu mengupayakan agar tenaga kerja di wilayahnya dapat memperoleh pekerjaan serta penghidupan yang layak. Upaya-upaya tersebut dapat dilaksanakan dengan tugas-tugas pokok dimulai dari tahap persiapan kerja, ketika masa bekerja, dan juga tahap ketika tenaga kerja sudah berhenti bekerja. Pelayanan tersebut dimaksudkan untuk membantu masyarakat dalam menghadapi dunia kerja sehingga penyerapan tenaga kerja dapat meningkat. (Soekanto, 2012) mengemukakan definisi peranan merupakan aspek dinamis dari kewajiban dan hak sesuai dengan kedudukan. Dari konsep tersebut apabila dilihat dari fungsi pemerintah, maka peran dapat diartikan sebagai proses keterlibatan lembaga pemerintah dalam menjalankan fungsi-fungsi lembaga. Secara umum, peran Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Magelang adalah menjalankan fungsi kelembagaan pemerintahan dalam bidang ketenagakerjaan di wilayah Kabupaten Magelang. Secara spesifik, peran Disperinnaker Kabupaten Magelang adalah memberdayakan masyarakat untuk bersama-sama mengembangkan kualitas dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Menurut Lekatompessy (2016) peran pemerintah dalam mengatasi permasalahan-permasalahan ketenagakerjaan seperti pengawasan diperlukan peningkatan kinerja dalam melaksanakan kebijakan-kebijakan tersebut. Selain peningkatan kualitas pegawai, kelengkapan fasilitas atau sarana harus ditingkatkan sesuai anggaran dan lingkungan Dinas untuk menunjang kegiatan pelayanan. Hasil penelitian (Mubarak & Syarif, 2018) menyatakan pentingnya kegiatan pelatihan bagi perkembangan perusahaan karena dapat meningkatkan kualitas dan kemampuan tenaga kerja. Kualitas tenaga kerja juga didorong faktor pendidikan dan pengalaman kerja (Schwerdt & Turunen, 2010). Ada juga yang berpendapat bahwa kualitas tenaga kerja merupakan dampak positif dari investasi

Dengan peningkatan kualitas tenaga kerja tersebut dapat berhubungan positif terhadap produktifitas tenaga kerja. Selain itu kesempatan kerja bagi SDM dan/atau tenaga kerja dapat meningkat sebanding dengan kualitas tenaga kerja tersebut. Pendapat sama juga dinyatakan oleh (Sianturi, 2017) kegiatan-kegiatan pelatihan dinilai penting serta berpengaruh bagi perkembangan organisasi atau perusahaan dalam perannya mendorong meningkatnya kualitas tenaga kerja.

3. METODE PENELITIAN

Metode pada penelitian ini yaitu kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Pendekatan deskriptif merupakan penelitian dengan penggambaran objek tertentu yang diteliti dengan sistematis. Sedangkan penelitian kualitatif merupakan metode dengan penyajian data yang ada dalam penelitian dalam bentuk kata, kalimat, atau gambar yang memiliki makna berbeda dengan angka ataupun frekuensi (Sidik, 2019). Metode penelitian ini menggambarkan penelitian berlandaskan kenyataan

yang ada. Informasi pada penelitian diperoleh dari teknik mengumpulkan data. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner, observasi serta data sekunder yang didapatkan dari masyarakat yang mendapatkan pelayanan dari Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Magelang dan Pegawai Disperinnaker. Analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan proses pengumpulan data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dengan deskriptif atau penggambaran untuk melihat hubungan kinerja Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dalam meningkatkan kualitas Tenaga Kerja di Kabupaten Magelang.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kinerja merupakan hasil kerja dari tenaga kerja dan organisasi tertentu yang dilaksanakan secara terencana baik waktu maupun tujuannya (Edison, Anwar, & Komariyah, 2016). Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk melihat serta menggambarkan kinerja Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja (Disperinnaker) Kabupaten Magelang dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja di Kabupaten Magelang. Dalam penelitian ini terdapat indikator-indikator untuk mengukur kinerja Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja (Disperinnaker) Kabupaten Magelang. Indikator tersebut yaitu kualitas, kuantitas, waktu, biaya, pengawasan, dan komunikasi (Kasmir, 2016). Penelitian ini menggunakan indikator kualitas, ketepatan waktu, kemampuan, dan komunikasi.

a. Kualitas

Kualitas adalah tingkat atau derajat yang digunakan untuk mengukur harapan yang biasanya berhubungan dengan produk, jasa, dan sebagainya. Kualitas dalam hal ini pelayanan didapatkan dari pandangan masyarakat yang mendapatkan pelayanan tersebut. Dilihat dari beberapa indikator seperti kemampuan, sikap, dan ketepatan informasi yang diberikan oleh pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja (Disperinnaker) Kabupaten Magelang, kualitas pegawai dalam memberikan pelayanan dalam bidang ketenaga kerjaan dinilai baik oleh masyarakat. Pegawai dianggap memiliki kemampuan dalam memberikan pelayanan ketenaga kerjaan sehingga dapat membantu pencari kerja atau pencari dan pihak-pihak lain yang membutuhkan pelayanan ketenaga kerjaan. Selain kemampuan sikap pegawai dalam memberikan pelayanan juga dinilai baik oleh masyarakat, hal ini ditandai dengan kesiapan pegawai dalam memberikan pelayanan baik dari kemampuan dan juga penampilan yang terlihat rapi saat memberikan pelayanan. Pegawai juga selalu ramah dan beretika dalam memberikan pelayanan yang dapat meningkatkan kepuasan masyarakat yang mendapatkan pelayanan. Selain itu ketepatan informasi yang diberikan oleh pegawai juga menunjukkan kualitas dari kinerja pegawai. Pegawai dinilai mampu memberikan informasi yang jelas dan akurat. Selain aspek pegawai kualitas juga diukur dari fasilitas yang menunjang kinerja pegawai dan juga kegiatan-kegiatan yang ada di Disperinnaker Kabupaten Magelang. Dari sisi fasilitas dinilai cukup baik. Hal ini dikarenakan ada beberapa fasilitas yang dinilai masih kurang, seperti papan nama yang sudah terlihat rusak dan kurang kelihatan dari jalan, ruang tunggu yang kurang nyaman, dan juga ruang pelayanan yang sempit.

Selain itu media majalah dinding atau mading yang digunakan sebagai media sosialisasi lowongan pekerjaan atau kegiatan ketenaga kerjaan lainnya yang

sudah rusak juga menyebabkan fasilitas di Disperinnaker harus ditingkatkan. Sedangkan kualitas dilihat dari kegiatan-kegiatan ketenaga kerjaan dapat dilihat dari banyaknya pelatihan yang diadakan sebagai upaya peningkatan kualitas tenaga kerja Kabupaten Magelang. Pelatihan-pelatihan tersebut seperti:

1) Pelatihan Tepat Guna (TTG)

Pelatihan Tepat Guna atau TTG dilaksanakan dalam rangka mendorong terciptanya peluang kerja di Kabupaten Magelang dengan memanfaatkan potensi-potensi sumber daya yang ada yang kemudian diolah dengan menggunakan teknologi tepat guna untuk menciptakan lapangan kerja serta wirausaha baru. Pelatihan ini bertujuan untuk membentuk tenaga kerja yang lebih mandiri, produktif, dan beretos kerja tinggi sehingga pendapatan masyarakat serta kesejahteraan masyarakat dapat meningkat. Pelaksanaan pelatihan tepat guna dalam kegiatan pengembangan dan perluasan kesempatan kerja pada tahun anggaran 2019 dilaksanakan di 5 desa yaitu Desa Ketunggeng Kecamatan Dukun, Desa Banyudono Kecamatan Dukun, Desa Gunungpring Kecamatan Muntilan, Desa Jumoyo Kecamatan Salam, dan Desa Kalirejo Kecamatan Salam. Kegiatan tersebut diadakan selama 6 (enam) hari pada bulan maret dan april 2019 dengan jumlah jam pembelajaran (JPL) perhari sebanyak 6 JPL atau selama 48 JPL. Kegiatan Pelatihan Tepat Guna ini diikuti oleh 20 warga disetiap desa penerima kegiatan pelatihan Teknologi Tepat Guna (TTG). Pada tahun anggaran 2019 pelatihan yang diadakan yaitu pelatihan tata boga. Pelatihan ini diharapkan mampu menambah ketrampilan masyarakat Kabupaten Magelang sehingga perekonomian daerah juga bisa meningkat.

2) Pelatihan Wirausaha Baru (WUB)

Kegiatan Wirausaha Baru atau WUB adalah pelatihan yang diberikan kepada calon wirausaha yang dibekali dengan berbagai ketrampilan untuk masuk ke dalam dunia usaha. Tujuan diadakannya pelatihan wirausaha baru (WUB) ini yaitu untuk mempersiapkan masyarakat Kabupaten Magelang menjadi pelaku usaha yang dapat meningkatkan perekonomian. Pelatihan wirausaha baru Kabupaten Magelang pada tahun anggaran 2018 dilaksanakan di desa-desa dan juga di Transito Disperinnaker. WUB ini sebagai langkah Disperinnaker Kabupaten Magelang dalam upaya kegiatan pelayanan di bidang kesempatan kerja. Kegiatan Wirausaha Baru (WUB) ini dilaksanakan pada triwulan II atau bulan Mei-Juni 2018 yang berlokasi di 5 desa dan transito Disperinnaker Kabupaten Magelang. Desa tersebut yaitu Dusun Sawangan Kecamatan Sawangan, Dusun Macanan Desa Tanjung Kecamatan Muntilan, Dusun Kragilan Kecamatan Pakis, dan Dusun Tonoboyo Kecamatan Bandongan. Sedangkan kegiatan WUB yang dilaksanakan di Transito terdapat tiga kelompok yaitu kelompok tata kecantikan rambut, dan dua kelompok barber shop. Setiap kegiatan pelatihan tersebut diikuti oleh 20 orang peserta dengan total peserta 160 orang. Materi yang diangkat pada kegiatan pelatihan tersebut yakni materi tentang membangun jiwa kewirausahaan, Perencanaan Bisnis, dan juga Manajemen Usaha Kecil. Selain mendapatkan materi kewirausahaan, peserta juga dapat memulai usaha dengan bahan dan bantuan alat dari Dinas.

3) Balai Latihan Kerja (BLK)

BLK merupakan sarana untuk mengadakan pelatihan-pelatihan dengan tujuan meningkatkan ketrampilan. Sumber Anggaran dari BLK di Kabupaten Magelang dari dana APBN dan APBD. Dari dana APBN, BLK Kabupaten Magelang membuka 3 Gelombang untuk periode anggaran tahun 2020. Untuk Gelombang 1 jenis pelatihan dan kejuruan yang diambil yaitu pembuatan kue dan roti, asisten pembuatan pakaian, practical office, pengoperasian mesin bubut, pengelolaan administrasi perkantoran, dan juga perakitan computer. Untuk gelombang 2 jenis pelatihan dan kejuruan yaitu pembuatan kue dan roti, teknisi telepon seluler, pengelasan SMAW Posisi 3G, practical office, dan pemeliharaan kendaraan ringan. Sedangkan untuk dana APBN gelombang 3 jenis program pelatihannya yaitu pembuatan kue dan roti, asisten pembuatan pakaian, dan mengerjakan finishing dengan Teknik oles (Meubelair). Sedangkan untuk pelatihan dengan dana APBD hanya diperuntukkan untuk masyarakat dengan KTP Kabupaten Magelang. Pelatihan yang diadakan yaitu operator computer, TIK, Administrasi perkantoran, las listrik, dan juga mesin logam. Setiap gelombang dari pelatihan tersebut akan diambil 16 orang untuk mengikuti seleksi. Pelatihan-pelatihan yang diadakan di Balai Latihan Kerja Kabupaten Magelang ini diupayakan sebagai langkah untuk peningkatan kualitas tenaga kerja Kabupaten Magelang yang akan berdampak dengan meningkatnya penyerapan tenaga kerja sehingga perekonomian di Kabupaten Magelang juga dapat meningkat.

4) Kegiatan Informasi Pasar Kerja/Job Fair/Bursa Kerja

Kegiatan Informasi Pasar kerja/Job fair/Bursa Kerja ini dimaksudkan untuk meningkatkan jumlah penempatan kerja. Pada tahun anggaran 2018 dilaksanakan berupa kegiatan Job Fair yang diperuntukkan bagi masyarakat pencari kerja di Kabupaten Magelang. Dengan kegiatan job Fair ini, Disperinnaker diharapkan mampu mempertemukan pencari kerja dan pemberi kerja sehingga pencaker/pencari kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai. Kegiatan ini dilaksanakan pada tanggal 10 dan 11 Juli 2018 di Atrium Artos Mall yang diikuti oleh 35 perusahaan dan 2.200 orang pencari kerja di Kabupaten Magelang dan kabupaten/kota sekitar yaitu Kota Magelang, Kabupaten Temanggung, Kabupaten Purworejo, dan daerah lain dengan lowongan pekerjaan sekitar 3000 lowongan. Kegiatan Job fair ini diharapkan mampu meningkatkan penempatan tenaga kerja selain pencari kerja mendapatkan pekerjaan secara benar/legal.

b. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu ini dilihat dari kecepatan dan keefektifan pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Magelang dalam memberikan pelayanan. Pelayanan juga mudah dan cepat apabila persyaratan yang dibutuhkan telah tersedia. Apabila persyaratan masih kurang, masyarakat harus melengkapi terlebih dahulu sehingga waktu yang dibutuhkan menjadi singkat, walaupun banyak masyarakat yang membutuhkan pelayanan ketenagakerjaan setiap harinya. Selain itu kedisiplinan jam kerja di Disperinnaker Kabupaten Magelang dinilai baik oleh masyarakat yang mendapatkan pelayan. Aspek-aspek tersebut menunjukkan bahwa pegawai memiliki sikap sigap dalam melayani masyarakat.

c. Kemampuan

Kemampuan pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Magelang dinilai baik oleh masyarakat yang mendapatkan pelayanan. Kepuasan masyarakat dalam memperoleh pelayanan menunjukkan kemampuan pegawai yang baik dalam memberikan pelayanan. Kemampuan pegawai tersebut ditunjang dengan pengetahuan dan ketrampilan dalam memberikan layanan. Walaupun dalam menyelesaikan masalah membutuhkan waktu sesuai dengan masalah yang ada kemampuan pegawai dinilai sudah baik oleh masyarakat. Oleh karena itu pegawai Disperinnaker diharapkan mampu untuk menjaga dan meningkatkan kepuasan masyarakat dari kualitas pelayanan yang tercermin dari kemampuan pegawai dalam memberikan berbagai pelayanan ketenagakerjaan di Kabupaten Magelang.

d. Komunikasi

Masyarakat menilai kemampuan komunikasi pegawai dalam menjaga hubungan dengan berbagai pihak terutama pencari kerja atau pencari sudah baik. Komunikasi juga berjalan lancar dan efektif. Pegawai mampu memberikan informasi dengan ketepatan dan keakuratan sesuai pelayanan yang dibutuhkan masyarakat. Selain informasi-informasi lowongan pekerjaan, pegawai juga mengadakan sosialisasi untuk memberikan pemahaman kepada pencari kerja mengenai pelatihan-pelatihan yang diadakan dan berbagai kegiatan lainnya. Informasi tersebut memiliki peran penting untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja di Kabupaten Magelang. Hal ini berarti komunikasi menjadi faktor krusial untuk upaya peningkatan kualitas tenaga kerja.

5. SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja (Disperinnaker) Kabupaten Magelang sudah baik dalam upaya-upaya meningkatkan kualitas tenaga kerja di Kabupaten Magelang. Kinerja pegawai tersebut dapat dilihat dari indikator-indikator pengukuran kinerja seperti kualitas, ketepatan waktu, kemampuan, dan komunikasi. Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja (Disperinnaker) Kabupaten Magelang diharapkan mampu untuk menambah berbagai jenis pelatihan dan juga pendidikan karena hal tersebut tepat untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja. Kinerja baik dari pegawai tersebut harus ditunjang dengan fasilitas-fasilitas yang nyaman dan lengkap dari Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja. Akan tetapi, masih ada beberapa fasilitas yang dinilai kurang oleh masyarakat.

Saran

1. Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Magelang diharapkan mampu mengadakan pelatihan-pelatihan lebih sering lagi untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja Kabupaten Magelang dan juga menambah jenis pelatihan sehingga dapat meningkatkan pertumbuhan ekonomi Kabupaten Magelang.
2. Perlunya diadakan sosialisasi dalam mengadakan pelatihan-pelatihan tersebut agar peserta pelatihan lebih banyak menjangkau masyarakat dan manfaatnya dapat dirasakan oleh masyarakat Kabupaten Magelang pada khususnya.
3. Perlunya memperbaiki dan menambah fasilitas yang belum tersedia sehingga kegiatan pelayanan ketenagakerjaan dapat maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Adianto, J., & Fedryansyah, M. (2018). Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja Dalam Menghadapi Asean Economy Community. *Jurnal Pekerjaan Sosial*, 1(2), 77–86. <https://doi.org/10.24198/focus.v1i2.18261>
- Badan Pusat Statistika. (2018a). *Keadaan Ketenagakerjaan Kabupaten Magelang Agustus 2018*. Kabupaten Magelang.
- Badan Pusat Statistika. (2018b). *Penduduk Kabupaten Magelang Berumur 15 Tahun Ke Atas yang Bekerja Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan, Agustus 2018*. Kabupaten Magelang.
- Badan Pusat Statistika. (2018c). *Profil Ketenagakerjaan Penduduk Kabupaten Magelang Berumur 15 Tahun Ke Atas Agustus 2015, Agustus 2017 dan Agustus 2018*. Kabupaten Magelang.
- Daraba, D., & Subianto, A. B. (2018). Kinerja Dinas Ketenagakerjaan dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Di Kota Makassar. *Jurnal Pemikiran Ilmiah Dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 5(1), 7–18.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Handayani, T. (2015). Relevansi Lulusan Perguruan Tinggi di Indonesia dengan Kebutuhan Tenaga Kerja di Era Global. *Jurnal Kependudukan Indonesia*, 10(1), 53–64. <https://doi.org/10.14203/jki.v10i1.57>
- Heidy Menajang. (2014). Pengaruh Investasi Dan Tenaga Kerja Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Kota Manado. *Jurnal Pembangunan Dan Keuangan Daerah*, 13(1).
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Lekatompessy, R. L. (2016). Kinerja Dinas Perindustrian, Migrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Merauke dalam Pelaksanaan Kebijakan Tenaga Kerja. *Journal UNMUS*, 5(01), 32–45.
- Maulana, A. (2016). Pembangunan Ketenagakerjaan Pada Bidang Pelatihan dan Produktifitas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Dumai. *Jurnal JOM FISIP*, 3(2), 1–12.
- Mubarak, M. M., & Syarif, R. (2018). Dampak Pelatihan Kerja terhadap Kualitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Kesatuan*, 8(2), 19–24.
- Pemerintah Kabupaten Magelang. *Peraturan Daerah Kabupaten Magelang Nomor 31 Tahun 2008*. , (2008).
- Schwerdt, G., & Turunen, J. (2010). Labor Quality Growth in Germany. *Economics Letters*, 108(3), 280–282. <https://doi.org/10.1016/j.econlet.2010.05.028>
- Sianturi, R. D. (2017). Fungsi Pengembangan Karyawan untuk Meningkatkan Efisiensi dan Efektivitas Kerja pada PT. Perusahaan Gas Negara Sumbagut. *Jurnal Pelita Informatika Budi Darma*, 16(1).
- Sidik, A. M. (2019). Implementasi Kebijakan Program Pelatihan Kerja Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Kota Sukabumi. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik Dan Pembangunan*, 10(1), 45–49.
- Soekanto, S. (2012). *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Tran, N. Van, Alauddin, M., & Tran, Q. Van. (2019). Labour Quality and Benefits Reaped From Global Economic Integration: An application of Dynamic Panel SGMM Estimators. *Economic Analysis and Policy*, 63, 92–106.

<https://doi.org/10.1016/j.eap.2019.04.014>

Wijaya, A., Indrawatid, T., & Pailis, E. A. (2014). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Riau. *Jurnal Jom FEKON*, 1(2).

Zenda, R. H., & Suparno. (2017). Peranan Sektor Industri Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kota Surabaya. *Junral Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 371–384.

Zou, X., Ye, X., & Yin, G. (2017). Labor Quality and Production Technology in Provincial China. *The Social Science Journal*, 56(4), 588–598.
<https://doi.org/10.1016/j.soscij.2018.09.009>