

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sebagian besar kehidupan masyarakat di Negara maju sangat terjamin. Kebutuhan sandang dan pangan sehari – hari selalu tercukupi. Sebagian dari mereka tinggal dirumah yang mewah tanpa harus menghabiskan banyak waktu untuk pekerjaan mereka, sementara yang lain menjalani pekerjaan yang mapan dengan gaji yang tinggi. Hal ini dipengaruhi oleh tingkat kreatifitas yang tinggi dan pandainya masyarakat dalam membaca momen yang tepat untuk mengembangkan kreatifitas tersebut. Sementara kondisi di kawasan Negara maju seperti itu, lain halnya dengan kondisi di kawasan Negara berkembang dimana rata – rata pendapatan penduduknya jauh lebih rendah dibandingkan pendapatan di kawasan Negara maju.

Ada beberapa masyarakat yang berpenghasilan tinggi dapat menaikkan rata – rata pendapatan Negara. Namun hal ini tetap tidak bisa menyembunyikan fakta bahwa mayoritas pendapatan penduduk perindividu masih rendah. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut bahwa setiap tahunnya Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia cenderung mengalami kenaikan.

Tabel 1.1
Produk Domestik Bruto Perkapita Per Tahun
(dalam satuan rupiah)

TAHUN	Produk Domestik Bruto Per Kapita (ribu rupiah)
2011	30115,4
2012	31484,5
2013	32781,0
2014	33965,4
2015	35161,9
2016	36462,5

Sumber: Badan Pusat Statistik¹

Begitu pula di Negara Indonesia, sebagai salah satu dari kelompok kawasan Negara berkembang. Indonesia adalah sebuah Negara kepulauan yang luas. Sebagai Negara kepulauan dengan 17.508 pulau dan luas daratan 1,9 km² serta perairan 5,4 juta km², didalamnya terkandung sumber daya alam, kondisi ekonomi, serta dinamika sosial budaya yang beraneka ragam.² Meskipun mempunyai kekayaan sumber daya alam melimpah dengan iklim yang ramah, kondisi yang terjadi sebenarnya justru merupakan sebuah ironi. Kekayaan minyak dan sumber daya alam lainnya yang dimiliki banyak digunakan untuk membangun infrastruktur dan kurang memberikan prioritas pada pengembangan sumber daya manusia. Akibatnya, rendahnya kualitas sumber daya manusia kini menjadi beban pekerjaan yang harus diselesaikan.

¹ Badan Pusat Statistik, *Perkembangan Produk Domestik Bruto dan Produk Domestik Bruto Per Kapita Atas Dasar Harga Konstan 2010-2016*, <https://www.bps.go.id/statictable/2015/09/29/1866/perkembangan-produk-domestik-bruto-dan-produk-domestik-bruto-per-kapita-atas-dasar-harga-konstan-2010-2010-2016.html> diakses pada 11-01-2018 11:00

² Eni Anjayani, *Mengenal Beberapa Program Pembangunan*, (Klaten: Cempaka Putih, 2007) hal. 1

Dewasa ini dunia kerja di Indonesia dihadapkan pada permasalahan tenaga kerja yang memerlukan pemikiran dan pemecahan yang lebih baik. Pertumbuhan angkatan kerja yang diiringi dengan pertumbuhan perekonomian yang tidak sejalan dengan pertumbuhan lapangan pekerjaan yang baru. Terbatasnya lapangan pekerjaan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingginya angka pengangguran. Hal ini dapat dilihat dari pendidikan dan keahlian yang dimiliki oleh para pencari kerja yang masih belum sesuai dengan kebutuhan oleh lapangan kerja yang ada saat ini. Selain itu rendahnya kualitas sumber daya manusia yang tersedia juga dapat mempengaruhi tingginya angka pengangguran.

Banyak tenaga kerja yang menganggur akibat tidak cukup tersedianya lapangan kerja. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.³ Bahkan menurut Undang – undang Republik Indonesia nomor 13 tahun 2013 tentang ketenagakerjaan dalam BAB IV pasal (8) ayat 1 menyatakan, tenaga kerja disusun atas dasar informasi ketenagakerjaan yang antara lain meliputi:

- a. Penduduk dan tenaga kerja
- b. Kesempatan kerja
- c. Pelatihan kerja termasuk kompetensi kerja
- d. Produktivitas tenaga kerja
- e. Hubungan industrial

³ Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan BAB I pasal 1 ayat 1

- f. Kondisi lingkungan kerja
- g. Pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja dan
- h. Jaminan sosial tenaga kerja.

Kita menyadari bahwa penduduk yang menganggur pada umumnya tersebar di daerah pedesaan dan perkotaan. Pada dasarnya sebagian dari mereka berpendidikan rendah, tamat dan tidak tamat Sekolah Dasar serta tidak memiliki *skill* atau keahlian khusus. Bahkan para sarjana juga sulit mendapatkan pekerjaan karena persyaratan yang diminta perusahaan tidak sesuai dengan bidang studi yang ia miliki. Jadi, tidak ada titik temu antara lulusan perguruan tinggi dengan persyaratan yang diminta perusahaan. Persyaratan khusus yang diminta perusahaan antara lain indeks prestasi tinggi, pandai berbahasa Inggris dan computer, akuntansi, kejujuran dan kedisiplinan dalam bekerja⁴ Hal ini pula yang mempengaruhi pola pikir masyarakat terutama mereka yang dari desa untuk tidak menimba ilmu ke jenjang yang terlalu tinggi.

Masalah ketenagakerjaan, seperti pengangguran yang mengakibatkan seseorang tidak memiliki pendapatan sehingga tergolong miskin masih merupakan masalah sosial masyarakat. Pengangguran juga sering kali diidentikan dengan adanya tindak kejahatan dan tindakan buruk lainnya, sehingga menjadi beban mental tersendiri apabila seseorang belum memperoleh pekerjaan atau menganggur dalam waktu yang cukup lama. Program penciptaan lapangan kerja produktif dimana lapangan kerja itu

⁴ Sudrajat, *Kiat Mengentaskan Pengangguran dan Kemiskinan melalui Wirausaha*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012) hal. 9

mampu mengoptimalkan potensi sumber daya yang dimiliki dan dapat berkelanjutan sangatlah dibutuhkan untuk menindaklanjuti hal ini. Mereka yang menganggur ataupun yang miskin, perlu diberikan motivasi, dibimbing, diarahkan dalam menciptakan pekerjaan sendiri di berbagai bidang usaha kecil, mikro usaha menengah dan koperasi. Mereka bisa menciptakan produk – produk baru yang bisa diterima oleh konsumen.

Sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam setiap organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya misi tersebut dikelola oleh manusia.⁵ Manusia adalah penggerak/pengelola berbagai sumber daya lain yang bersifat “materi” seperti dana, bahan, mesin, peralatan maupun bangunan. Semua sumber daya materi tersebut tidak mendatangkan manfaat yang maksimal jika manusia yang mengelolanya tidak dapat menjalankan tugas dengan baik. Cakupan perencanaan pengembangan sumber daya manusia dimulai dari pengadaan sampai dengan pembinaannya yang dilakukan secara terus menerus. Dengan rencana pengembangan sumber daya manusia yang baik, diharapkan manusia mempunyai kemampuan untuk dapat bertahan dan berkembang dalam lingkungan yang senantiasa berubah.

Manajemen sumber daya manusia mengembangkan strategi – strategi untuk memastikan bahwa angkatan kerja mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang unggul. Hal ini berarti menemukan dan merekrut bakat – bakat terbaik serta meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka

⁵ Ike Kusdyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Andi Offset, 2008), hal.

dengan program – program pelatihan dan kesempatan untuk perkembangan pribadi dan profesional.⁶ Maka dari itu, pelatihan pada sumber daya manusia harus diterapkan. Adanya pemilihan jenis usaha yang tepat, akan menjadikan sumber daya manusia memiliki keterampilan untuk mendukung dan memenuhi tuntutan bursa kerja.

Kondisi ketenagakerjaan di Jawa Timur pada Februari 2018 menunjukkan keadaan yang terus lebih baik dibandingkan Agustus 2017 dan Februari 2017. Hal ini ditunjukkan dengan adanya peningkatan jumlah angkatan kerja dan penurunan jumlah pengangguran. Jumlah angkatan kerja di Jawa Timur pada Februari 2018 sebesar 21 juta orang bertambah sebanyak 67 ribu orang dibanding keadaan Agustus 2017 dan bertambah 114 ribu orang jika dibanding Februari 2017. Akan tetapi peningkatan jumlah angkatan kerja tersebut ternyata tidak serta merta berpengaruh terhadap Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) yang menurun sedikit dari 68,78 persen pada Agustus 2017 menjadi 68,71 persen pada Februari 2018 atau turun sebesar 0,07 poin persen. Sedangkan dibanding TPAK Februari 2017 (68,93 persen) turun sebesar 0,22 poin persen.

⁶ R.L. Daft, *Management*, (Jakarta: Salemba Empat, 2008) hal. 65

Tabel 1.2

Penduduk Usia 15 Tahun Ke Atas Menurut Jenis Kegiatan Utama, 2016–2018

Jenis Kegiatan Utama	Satuan	2016		2017		2018
		Februari	Agustus	Februari	Agustus	Februari
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1. Penduduk Usia Kerja 15 tahun ke atas	juta	30,03	30,17	30,31	30,44	30,57
2. Angkatan Kerja	juta	20,50	19,95	20,89	20,94	21,00
Bekerja	juta	19,65	19,11	20,03	20,10	20,20
Penganggur	juta	0,85	0,84	0,86	0,84	0,81
3. Bukan Angkatan Kerja	juta	9,53	10,21	9,42	9,51	9,57
Sekolah	juta	2,33	2,32	2,18	2,17	2,22
Mengurus Ruta	juta	5,85	6,59	5,95	6,13	6,06
Lainnya	juta	1,35	1,30	1,28	1,21	1,29
4. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	%	68,27	66,14	68,93	68,78	68,71
5. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	%	4,14	4,21	4,10	4,00	3,85
6. Pekerja tidak penuh	juta	6,28	5,60	6,26	5,73	6,77
Setengah penganggur	juta	1,61	1,34	1,23	1,23	1,46
Paruh waktu	juta	4,66	4,26	5,03	4,49	5,31

Sumber: Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas)⁷

Sementara itu pada catatan survei terakhir Badan Pusat Statistika Kabupaten Trenggalek tahun 2017 diketahui bahwa angkatan kerja dengan jumlah total 404.547 orang. Angkatan kerja tersebut telah diketahui yang aktif bekerja sebanyak 394.587 orang, sehingga jumlah jiwa yang menganggur atau masuk pada kategori pengangguran terbuka adalah 9.960

⁷ Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Jawa Timur, *Keadaan Ketenagakerjaan Jawa Timur, Februari 2018*, No. 34/05/35/Th. XV, 7 Mei 2018 hal. 2

orang. Dapat ditarik kesimpulan menurut keterangan Tabel 1.2 bahwa dari keseluruhan jumlah pengangguran terbuka di Jawa Timur, sebanyak 9.960 penduduk adalah dari Kabupaten Trenggalek.

Tabel 1.3

Jumlah Penduduk 15 Tahun Keatas Menurut Jenis Kegiatan Selama Seminggu dan Jenis Kelamin di Kabupaten Trenggalek

Kegiatan Utama	Jenis Kelamin		Jumlah
	Laki - Laki	Perempuan	
Angkatan Kerja	228.807	175.740	404.547
Bekerja	223.207	171.380	394.587
Pengangguran	5.600	4.360	9.960
Bukan Angkatan Kerja	39.213	99.772	138.985
Sekolah	18.005	16427	34.432
Mengurus Rumah Tangga	8.578	75.679	84.257
Lainnya	12.630	7.666	20.295

Sumber: Survei Angkatan Kerja Nasional Agustus⁸

Jawaban dari masalah tersebut adalah meningkatkan mutu sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam setiap organisasi. Mutu sumber daya manusia dapat ditingkatkan dengan pelatihan. Pelatihan (*training*) adalah proses sistematis perubahan tingkah laku para karyawan dalam suatu arah untuk meningkatkan upaya pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini dan membantu pegawai untuk

⁸ Badan Pusat Statistik Kabupaten Trenggalek, *Kabupaten Trenggalek Dalam Angka 2017*, Katalog: 1102001.3503 <http://trenggalekkab.bps.go.id>

mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.⁹ Manusia adalah penggerak guna meningkatkan badan diklat dalam mencetak tenaga kerja yang memiliki *skill* dan daya saing tinggi.

Pemerintah Kabupaten Trenggalek didukung oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Trenggalek telah membangun pelatihan yang dinamakan Balai Latihan Kerja (BLK) yang berbasis kompetensi. Pendidikan dan pelatihan tenaga kerja ini dimaksudkan dalam rangka meningkatkan kompetensi dari para pencari kerja yang nantinya dia mempunyai keahlian – keahlian khusus dalam rangka meningkatkan nilai jual dan produktifitas dari tenaga kerja itu sendiri. Dengan diadakan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kompetensinyadan kurikulum yang ada, maka diharapkan mereka terampil dan nantinya mudah untuk mendapatkan pekerjaan.

Tabel 1.4

Jumlah Peserta Didik BLK Trenggalek Menurut Jurusan

Tahun	Jurusan	Jumlah peserta pelatihan	Jumlah Keseluruhan Per Tahun
2013	1. Diklat Membatik	20 orang	160 orang
	2. Diklat Perawatan Bayi dan Lansia	20 orang	
	3. Diklat Kecantikan	20 orang	
	4. Diklat Menjahit	20 orang	
	5. Diklat Pertukangan Kayu	20 orang	
	6. Diklat Servis AC	20 orang	
	7. Diklat Servis HP	20 orang	
	8. Diklat Servis Komputer	20 orang	
2014	1. Diklat Menjahit	20 orang	135 orang
	2. Diklat Kecantikan	20 orang	
	3. Diklat Montir	20 orang	
	4. Diklat Alat Pengoperasian Perajang Sampah Plastik	15 orang	
	5. Diklat Perawatan Bayi dan	20 orang	

⁹Meldona, *Perencanaan Tenaga Kerja*, (malang:uin-maliki press,2012) hlm. 217

	Lansia		
	6. Diklat Pertukangan Kayu	20 orang	
	7. Diklat Servis HP	20 orang	
2015	1. Diklat Kecantikan	20 orang	200 orang
	2. Diklat Tata Rias Rambut	20 orang	
	3. Diklat Servis HP	20 orang	
	4. Diklat Las	20 orang	
	5. Diklat Menjahit	20 orang	
	6. Diklat Perawatan Bayi dan Lansia	20 orang	
	7. Diklat Pertukangan Kayu	20 orang	
	8. Diklat Montir Sepeda Motor	20 orang	
	9. Pelatihan Pengolahan Aneka Makanan dan Minuman Bagi TKI Purna	40 orang	
2016	1. Diklat Perawatan Bayi dan Lansia	20 orang	240 orang
	2. Diklat Tata Rias Wajah	20 orang	
	3. Diklat Tata Rias Rambut	20 orang	
	4. Diklat Tata Boga	20 orang	
	5. Diklat Pertukangan Kayu	20 orang	
	6. Diklat Las	20 orang	
	7. Diklat Menjahit	20 orang	
	8. Diklat Servis HP	20 orang	
	9. Diklat Servis AC	20 orang	
	10. Diklat Montir Mobil	20 orang	
	11. Diklat Servis Komputer	20 orang	
	12. Diklat Montir Sepeda Motor	20 orang	
2017	1. Diklat Menjahit	20 orang	160 orang
	2. Diklat Tata Rias Wajah	20 orang	
	3. Diklat Aneka Masakan dan Minuman	20 orang	
	4. Diklat Pembuatan Aneka Kue	20 orang	
	5. Diklat Tata Kecantikan Rambut	20 orang	
	6. Diklat Servis HP	20 orang	
	7. Diklat Servis AC	20 orang	
	8. Diklat Las	20 orang	

Sumber: Arsip Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Trenggalek¹⁰

Menurut data diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap perekrutan peserta pelatihan setiap jurusannya diambil 20 orang. Hanya pelatihan dengan program pelatihan tertentu yang mengambil peserta kurang atau lebih dari 20 orang. Pengambilan peserta ini diseleksi dengan kriteria khusus dari ribuan calon yang telah mendaftar. Sistem yang digunakan Balai Latihan Kerja

¹⁰ Aarsip Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Trenggalek, Data Peserta Pelatihan Tahun 2013 - 2017

Trenggalek sendiri untuk peserta pelatihan yaitu penduduk Trenggalek dapat mengikuti program pelatihan yang dilaksanakan sebanyak 3 kali untuk jurusan yang berbeda, namun juga dengan syarat – syarat tertentu.

Pengembangan BLK Trenggalek perlu dilakukan secara komprehensif dan terpadu dengan mengantisipasi berbagai permasalahan perkembangan keahlian masyarakat di Kabupaten Trenggalek khususnya dan di Indonesia pada umumnya, karena tanpa adanya keahlian seseorang tidak akan mampu mendayagunakan potensi yang ada pada dirinya dan menjadikan sumber penghasilan/perekonomian. Oleh karena itu dalam upaya mengembangkan BLK Trenggalek. Penjelasan diatas mengantarkan kita pda tema yang akan diteliti, yaitu “Analisis Strategi Pelatihan di Balai Latihan Kerja (BLK) Trenggalek”.

B. Fokus Penelitian

1. Bagaimana strategi pelatihan yang diterapkan di Balai Latihan Kerja (BLK) Trenggalek?
2. Apakah peluang kerja yang dapat tercipta dari pelatihan pada Balai Latihan Kerja (BLK) Trenggalek?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui analisis strategi pelatihan yang diterapkan di Balai Latihan Kerja (BLK) Trenggalek
2. Untuk mengetahui peluang kerja yang dapat tercipta daari pelatihan pada Balai Latihan Kerja (BLK) Trenggalek

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Sebagai sebagai sumbangsih referensi pada penelitian selanjutnya sarana acuan pembelajaran berdasarkan teori – teori yang didapat dari pembelajaran di bangku kuliah mengenai strategi program pelatihan seperti di BLK khususnya dan manajemen strategi pengembangan sumber daya manusia pada umumnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Trenggalek

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat dan masukan kepada pihak Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja khususnya di bidang Penempatan Tenaga kerja dan Transmigrasi yang menaungi Balai Latihan Kerja (BLK) Trenggalek yang menjadi objek penelitian, terutama dalam rangka pengembangan strategi pada program pelatihannya.

b. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan informasi untuk pembaca dan menjadi referensi untuk penelitian lebih lanjut mengenai analisis strategi program pelatihan.

c. Bagi Penelitian Lanjutan

Selain itu penelitian ini berguna bagi penulis untuk mengaplikasikan ilmu – ilmu yang diterima selama perkuliahan dan dapat mempelajari cara mengembangkan dan menyalurkan tenaga kerja dengan strategi yang tepat pada program pelatihan.

E. Penegasan Istilah

1. Penegasan Konseptual

- a. Strategi: Perencanaan strategi (*strategic planning*) : manajemen strategis dapat didefinisikan sebagai seni dan pengetahuan dalam merumuskan, mengimplementasikan, serta mengevaluasi keputusan-keputusan lintas-fungsional yang memungkinkan proses organisasi mencapai tujuannya.¹¹ Perencanaan strategis yaitu kemampuan bisnis untuk membuat rumusan tentang aktivitas yang akan dilakukan di masa depan.¹²
- b. Pelatihan: Pelatihan secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa mendatang¹³
- c. Balai latihan Kerja (BLK)

Balai latihan tenaga kerja merupakan salah satu Unit Pelaksana Teknis (UPT) pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang ada di tiap

¹¹ Tred R. David, *Manajemen Strategis*, (Jakarta: Salemba Empat, 2010) hal. 5

¹² Prihatin Tiyanto, *Strategi Manajemen dan Model Bisnis*, (Palu: Edukasi Mitra Grafika, 2012) hal. 4

¹³ Veithzal Rivai Zainal dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Raja Persada Grafindo, 2015) hal. 164

provinsi.¹⁴ UPT ini mengadakan pelatihan untuk perorangan, sekolah, lembaga masyarakat, dan instansi pemerintah baik swasta maupun pemerintah.

2. Penegasan Operasional

Peran Balai Latihan Kerja (BLK) adalah untuk menciptakan tenaga kerja yang profesional dan terdidik. Hal ini sangat berpengaruh dalam mengurangi pengangguran di Trenggalek. Namun dalam menjalankan fungsinya, pelatihan tenaga kerja yang dijalankan oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja memerlukan strategi yang tepat dalam program pelatihannya sehingga dapat menghasilkan tenaga kerja terdidik yang tepat guna.

F. Sistematika Penelitian

Sistematika penelitian ini berisi tentang isi keseluruhan penelitian yang terdiri dari bagian awal, bagian isi, dan bagian akhir penelitian. Bagian awal memuat sampul depan, halaman judul, halaman persetujuan pembimbing, halaman pengesahan penguji, halaman pernyataan keaslian, motto, halaman persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, daftar lampiran, dan abstrak.

Adapun bagian isi, penelitian terdiri dari enam bab, yaitu:

¹⁴Eni Anjayani, *Mengenal Beberapa Program Pembangunan*, (Klaten: Cempaka Putih, 2007) hal. 14

- BAB I Pendahuluan, berisi uraian mengenai latar belakang masalah, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, penegasan istilah, dan sistematika pembahasan.
- BAB II Kajian Pustaka, memuat uraian tentang tinjauan pustaka atau buku – buku teks yang berisi teori – teori besar (*grand theory*) dan hasil dari penelitian terdahulu. Pembahasan dari bab ini terdiri dari sub bab deskripsi teori mencakup teori – teori manajemen strategi, pelatihan, konsep dasar Balai Latihan Kerja (BLK), teori – teori tentang sumber daya manusia, penelitian terdahulu, dan paradigma penelitian.
- BAB III Metode penelitaian, dalam bab ini akan menguraikan sejumlah cara yang memuat tentang rancangan penelitian, kehadiran peneliti, lokasi penelitian, waktu penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, pengecekan keabsahan temuan, dan tahap – tahap penelitian.
- BAB IV Hasil penelitian, dalam bab ini peneliti mendeskripsikan tentang lokasi penelitian terutama yang berkenaan atau terkait dengan topik penelitian yang merupakan gambaran umum objek penelitian meliputi profil lembaga dan struktur organisasi yang ada di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Trenggalek. Peneliti mengungkapkan data serinci mungkin terkait fokus penelitian yang termasuk didalamnya yaitu temuan mengenai strategi pelatihan pada BLK Trenggalek dan peluang

usaha yang dapat tercipta. Peneliti mendeskripsikan ungkapan – ungkapan informasi secara rinci menurut bahasa dan pandangan informan dengan mengutip kalimat langsung yang diucapkan oleh informan.

BAB V Pembahasan hasil penelitian, yang memuat gagasan peneliti, keterkaitan antara pola – pola, kategori – kategori dan dimensi – dimensi, keterkaitan antara temuan penelitian dengan teori – teori dasar serta penelitian terdahulu yang diuraikan di kajian pustaka serta dilengkapi dengan implikasi – implikasi dari temuan penelitian. Pembahasan hasil penelitian ini meliputi bagaimana hasil dari penelitian di BAB IV dihubungkan dengan teori terkait strategi pelatihan pada BLK Trenggalek dan peluang usaha yang dapat tercipta, serta temuan peneliti itu sendiri.

BAB VI Penutup dalam bab ini dikemukakan kesimpulan dan saran – saran atau rekomendasi untuk tindak lanjut penelitian. Kesimpulan merupakan jawaban dari fokus penelitian dalam bentuk temuan penelitian berupa konsep atau teori dan hubungan antar konsep serta kemungkinan pengembangannya di masa yang akan datang, kemudian saran dibuat berdasarkan hasil temuan dan pertimbangan peneliti, ditujukan kepada para pihak yang memungkinkan memanfaatkan hasil penelitian.

Bagian akhir laporan penelitian ini memuat uraian tentang daftar rujukan, lampiran – lampiran, dan daftar riwayat hidup peneliti.