

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN

#### A. Gambaran Umum Objek Penelitian

##### 1. Tugas Pokok dan Fungsi Perangkat Daerah

Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Trenggalek terletak di Desa Ngantru, Kecamatan Trenggalek. Alamat: Jalan I Gusti Ngurah Rai no. 06 Trenggalek 66316, Kabupaten Trenggalek, Provinsi Jawa Timur.

Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Trenggalek dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Trenggalek Nomor 17 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Trenggalek dalam menyelenggarakan urusan pemerintah bidang perindustrian, tenaga kerja dan bidang transmigrasi.<sup>1</sup>

Untuk melaksanakan tugasnya, Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja mempunyai fungsi:<sup>2</sup>

- a. Menyusun kebijakan teknis urusan pemerintahan bidang perindustrian dan tenaga kerja
- b. Penyusunan perencanaan program dan anggaran urusan pemerintahan bidang perindustrian dan bidang tenaga kerja

---

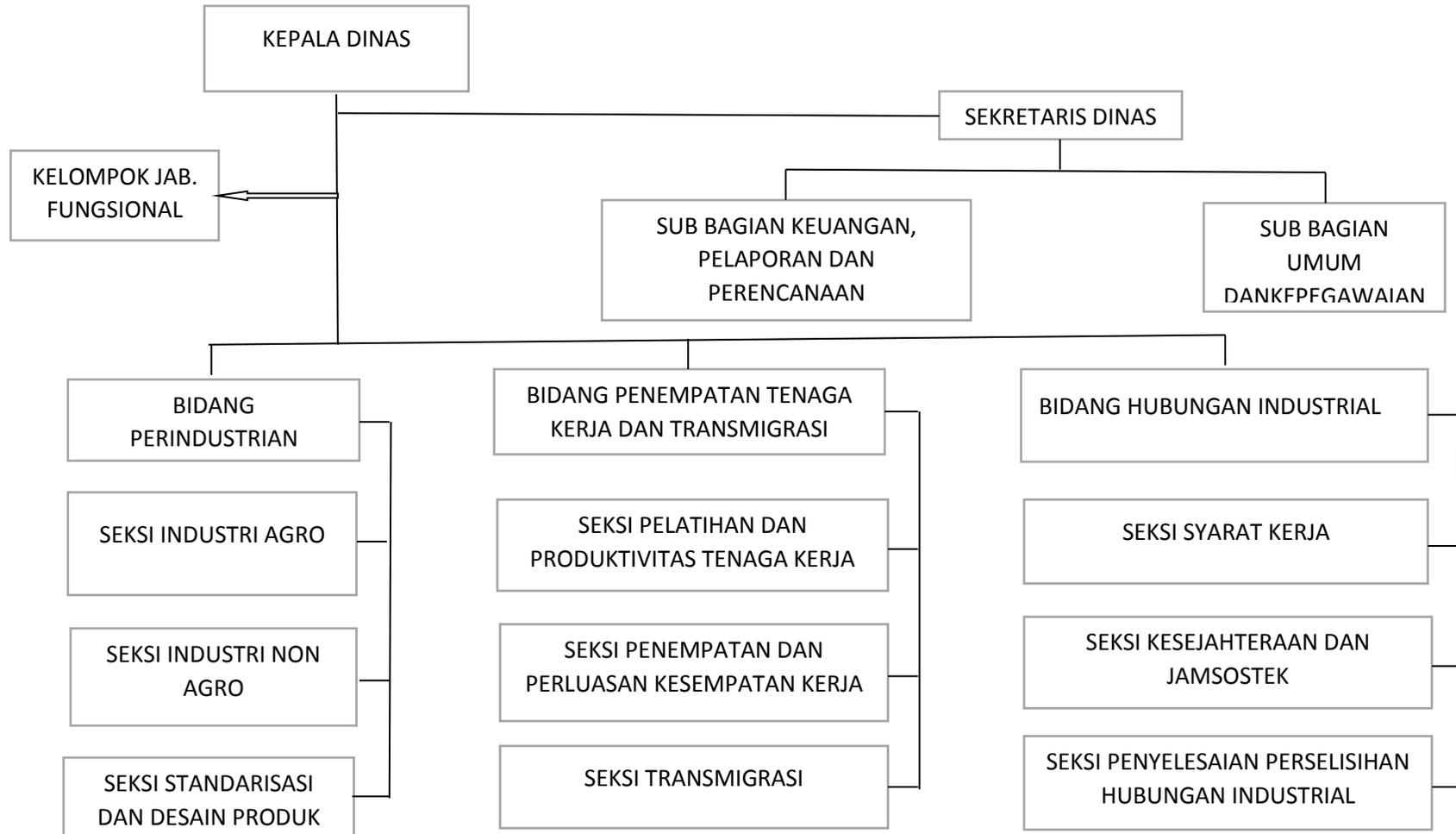
<sup>1</sup> Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Trenggalek Tahun 2017, *Laporan Kinerja Instansi Pemerintah*, (Trenggalek: Sekretaris Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja, 2017) hal. 3

<sup>2</sup> Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Trenggalek Tahun 2017, *Laporan Kinerja Instansi Pemerintah...* hal. 3-4

- c. Pelaksanaan kegiatan urusan pemerintahan bidang perindustrian dan tenaga kerja
- d. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan atas pelaksanaan kegiatan urusan pemerintahan bidang perindustrian dan bidang tenaga kerja
- e. Koordinasi dan sinkronisasi pelaksanaan kegiatan urusan pemerintahan bidang perindustrian dan bidang tenaga kerja
- f. Pembinaan penyelenggaraan kegiatan urusan pemerintahan bidang perindustrian dan tenaga kerja
- g. Pembinaan Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD)
- h. Pelaksanaan administrasi urusan pemerintahan bidang perindustrian dan bidang tenaga kerja
- i. Penyusunan dan perjanjian kerja
- j. Penetapan dan pelaksanaan standar pelayanan dan standar operasional prosedur
- k. Pelaksanaan survei kepuasan masyarakat secara periodic
- l. Pengelolaan administrasi umum meliputi penyusunan program, ketatalaksanaan, ketatausahaan, keuangan, kepegawaian, rumah tangga, perlengkapan, kehumasan, kepustakaan dan kearsipan
- m. Pemberdayaan dan pembinaan jabatan fungsional
- n. Pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan tugas dan fungsi
- o. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Gambar 4.1

**SUSUNAN ORGANISASI DINAS PERINDUSTRIAN DAN TENAGA KERJA KABUPATEN TRENGGALEK**



## 2. Struktur Organisasi

Struktur organisasi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja adalah sebagai berikut:<sup>3</sup>

- a. Kepala Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja
- b. Sekretaris Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja, membawahi:
  - 1) Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
  - 2) Kepala Sub Bagian Keuangan, Perencanaan dan Pelaporan
- c. Kepala Bidang Perindustrian, membawahi:
  - 1) Kepala Seksi Industri Agro
  - 2) Kepala Seksi Industri Non Agro
  - 3) Kepala Seksi Standarisasi dan Desain Produk Industri
- d. Kepala Bidang Penempatan tenaga Kerja dan Transmigrasi, membawahi:
  - 1) Kepala Seksi Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja
  - 2) Kepala Seksi Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja
  - 3) Kepala Seksi Transmigrasi
- e. Kepala Bidang Hubungan Industrial, membawahi:
  - 1) Kepala Seksi Syarat Kerja
  - 2) Kepala Seksi Kesejahteraan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja
  - 3) Kepala Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- f. Kelompok Jabatan Fungsional

---

<sup>3</sup> Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Trenggalek Tahun 2017, *Laporan Kinerja Instansi Pemerintah*...hal. 4-5

## **B. Hasil Penelitian**

### **1. Tugas dan Fungsi Bidang Penempatan Kerja dan Transmigrasi**

Seperti yang telah dipaparkan pada struktur organisasi di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Trenggalek yang dibagi menjadi tiga bidang, yaitu Bidang Perindustrian; Bidang Penempatan Kerja dan Transmigrasi; dan Bidang Hubungan Industrial. Dari tiga bidang tersebut penelitian ini akan terfokus pada Bidang Penempatan tenaga Kerja dan Transmigrasi dikarenakan bidang tersebut yang menangani pelatihan yang diadakan selama ini yang telah dikenal masyarakat dengan Balai Latihan Kerja (BLK) Trenggalek. Berikut tugas dan fungsi bagian Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi:

- a. Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi<sup>4</sup>
  - 1) Menyusun program kerja Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan transmigrasi sebagai penjabaran lebih lanjut Renstra Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja agar dapat digunakan sebagai acuan kerja
  - 2) Menjabarkan perintah atasan yang berupa disposisi maupun petunjuk lisan guna tindak lanjut penyelesaian
  - 3) Mendistribusikan pekerjaan kepada bawahan sesuai dengan bidang tugasnya agar dapat diselesaikan secara cepat, tepat dan akurat

---

<sup>4</sup> Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Trenggalek Tahun 2017, *Laporan Kinerja Instansi Pemerintah...* hal. 11-13

- 4) Memberikan petunjuk dan arahan kepada bawahan sesuai dengan bidang pekerjaannya yang menjadi tanggung jawabnya
- 5) Memeriksa hasil kerja bawahan melalui pemantauan pelaksanaan kerja agar diketahui tingkat pemahaman dan kedisiplinannya
- 6) Melaksanakan koordinasi dengan unit kerja dan lembaga lain, konsultasi kepada atasan dan minta masukan dari bawahan guna mendapatkan bahan penyelesaian tugas yang menjadi tanggung jawabnya
- 7) Merumuskan petunjuk teknis dan petunjuk pelaksanaan secara rinci dan jelas guna memudahkan operasionalisasi dan penyelenggaraan lebih lanjut
- 8) Menyiapkan bahan guna menyusun kebijakan Pemerintah Daerah yang berupa Peraturan Daerah, Peraturan Bupati, Keputusan Bupati dan Keputusan Kepala Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja sesuai kewenangan dan ketentuan perundang – undangan yang berlaku
- 9) Memberikan usul dan saran kepada atasan melalui telaah staf yang terinci sebagai bahan pertimbangan penyelesaian suatu masalah
- 10) Menilai prestasi kerja bawahan melalui mekanisme penilaian yang berlaku sebagai cerminan penampilan kinerjanya
- 11) Melaporkan pelaksanaan tugas kegiatan Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi baik secara lisan maupun tertulis kepada Kepala Dinas melalui Sekretaris

12) Melaksanakan tugas lain yang diberikan atasan langsung berkaitan dengan tugas pokok organisasi guna mendukung kinerja organisasi.

b. Kepala Seksi Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja<sup>5</sup>

- 1) Menyusun rencana, menyiapkan data, menyiapkan bahan, menyiapkan materi pelatihan, menyiapkan bahan koordinasi pelatihan, menyiapkan program pelatihan, tenaga instruktur, sarana dan prasarana, menyiapkan metode penyebaran informasi, melaksanakan pelatihan, melaksanakan monitoring dan evaluasi.
- 2) Menyusun rencana kegiatan seksi pelatihan dan produktivitas tenaga kerja
- 3) Menyiapkan data sebagai bahan penyusunan rencana kegiatan seksi pelatihan dan produktivitas tenaga kerja
- 4) Menyiapkan bahan petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis kegiatan pelatihan dan produktivitas tenaga kerja
- 5) Menyiapkan informasi regulasi bidang pelatihan kerja yang akan disebarluaskan kepada lembaga pelatihan kerja swasta
- 6) Menyiapkan rancangan kesiapan materi pelatihan, kurikulum dan silabus pelatihan
- 7) Menyiapkan bahan koordinasi penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi
- 8) Menyiapkan program pelatihan, tenaga instruktur dan tenaga pelatihan serta sarana dan prasarana pelatihan kerja

---

<sup>5</sup> Dokumen Pribadi Kepala Seksi Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja, Hastuti Karyati, *Indikator Kinerja Individu*

- 9) Menyiapkan metode penyebaran informasi pelaksanaan pelatihan dan pelaksanaan perekrutan calon peserta pelatihan
  - 10) Menyiapkan monitoring, evaluasi dan menyusun laporan pelaksanaan tugas seksi pelatihan dan produktivitas tenaga kerja
  - 11) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan langsung sesuai dengan tugas dan fungsinya
- c. Kepala Seksi Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja<sup>6</sup>
- 1) Menyusun rencana kegiatan seksi penempatan dan perluasan kesempatan kerja
  - 2) Menyiapkan data sebagai bahan menyusun rencana kegiatan seksi penempatan dan perluasan kesempatan kerja
  - 3) Menyiapkan bahan petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis pembinaan dan kegiatan seksi penempatan dan perluasan
  - 4) Mengelola persiapan sarana untuk pelaksanaan pemberian informasi pasar kerja, penyuluhan, dan bimbingan jabatan
  - 5) Menyiapkan bahan pemantauan dan evaluasi hasil pelaksanaan informasi pasar kerja, penyuluhan, dan bimbingan jabatan
  - 6) Menyiapkan perencanaan untuk pelayanan dan pembinaan serta pemantauan dan evaluasi lembaga penempatan tenaga kerja
  - 7) Melaksanakan pembinaan jabatan fungsional pengantar kerja dan petugas antar kerja skala kabupaten

---

<sup>6</sup> Dokumen Pribadi Kepala Seksi Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja, Sunaryo, *Indikator Kinerja Individu*

- 8) Menyiapkan bahan pembinaan pelaksanaan bursa kerja di lembaga dinas pendidikan menengah dan pendidikan tinggi
- 9) Menyiapkan bahan pemantauan dan evaluasi hasil pelaksanaan informasi pasar kerja kepada pencari kerja
- 10) Melaksanakan penyusunan proyeksi permintaan dan penawaran tenaga kerja skala Daerah
- 11) Melaksanakan pengembangan dan perluasan kesempatan kerja skala Daerah
- 12) Menyiapkan bahan pemantauan dan evaluasi hasil penerbitan perpanjangan IMTA
- 13) Melaksanakan sistem informasi bursa kerja dan pemantauan kegiatan perusahaan penempatan tenaga kerja Indonesia swasta (PPTKIS) dan bursa kerja khusus (BKK)
- 14) Melaksanakan fasilitas dan pelayanan anatar kerja lokal (AKL) anatar kerja antar daerah (AKAD) dan antar kerja antar luar negeri (AKAN)
- 15) Melaksanakan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan pelayanan anatar kerja lokal (AKL) anatar kerja antar daerah (AKAD) dan antar kerja antar luar negeri (AKAN)
- 16) Melaksanakan kegiatan pelayanan teknis dan administratif penempatan dan perluasan kerja
- 17) Menyiapkan, melaksanakan dan memantau pemulangan dan kepulangan TKI

- 18) Melaksanakan pembinaan, pemberdayaan, dan pemantauan bagi TKI purna
  - 19) Melaksanakan hubungan kerja dengan komponen dan instansi teknis terkait dalam perumusan program dan kegiatan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja
  - 20) Melaksanakan monitoring, evaluasi dan menyusun laporan pelaksanaan tugas seksi penempatan dan perluasan kesempatan
  - 21) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan langsung sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- d. Kepala Seksi Transmigrasi<sup>7</sup>
- 1) Menyusun rencana kegiatan seksi transmigrasi
  - 2) Melaksanakan kegiatan mengumpulkan, pendokumenan / penginputan dan pengolahan data di bidang Transmigrasi
  - 3) Menyiapkan bahan penjajakan dan monitoring lokasi Transmigrasi
  - 4) Melaksanakan kegiatan penjajakan lokasi Transmigrasi
  - 5) Melaksanakan monitoring ke daerah Transmigrasi
  - 6) Melaksanakan pembukuan laporan hasil penjajakan dan monitoring lokasi daerah Transmigrasi
  - 7) Melaksanakan penyusunan proyeksi permintaan dan penawaran Transmigrasi
  - 8) Melaksanakan fasilitas dan pelayanan Transmigrasi

---

<sup>7</sup> Dokumen Pribadi Kepala Seksi Transmigrasi, Muhroji, *Indikator Kinerja Individu*

- 9) Melaksanakan kegiatan pelayanan teknis dan administratif Transmigrasi
- 10) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan langsung sesuai dengan tugas dan fungsinya.

## 2. BLK (Balai Latihan Kerja) di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja

Pelatihan yang diadakan di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja diadakan sejak tahun 2009. Tujuan diadakan pelatihan adalah dalam rangka meningkatkan keterampilan dan *skill* dari pencari kerja sehingga setelah mengikuti pelatihan diharapkan para tenaga kerja lebih cepat mendapatkan lowongan pekerjaan dalam bursa kerja. Seperti yang telah dipaparkan oleh Bapak Suparman selaku Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja:

*“Tujuan diadakan pelatihan adalah dalam rangka meningkatkan keterampilan dan skill dari pencari kerja. Sehingga setelah selesai mengikuti pelatihan, para pencari kerja meningkat keterampilannya sehingga cepat laku dalam pasar kerja.”<sup>8</sup>*

Selain itu Ibu Hastuti Karyati selaku Kepala Seksi Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja juga menuturkan:

*“Pelatihan di Dinas ini dilakukan sejak tahun 2009”<sup>9</sup>*

Balai Latihan Kerja Kabupaten Trenggalek telah melakukan pelatihan dengan bermacam – macam kejuruan setiap tahunnya, berikut

---

<sup>8</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Suparman selaku Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja pada tanggal 09 April 2018

<sup>9</sup> Hasil wawancara dengan Ibu Hastuti Karyati selaku Kepala Seksi Pelatihan dan produktifitas Tenaga Kerja pada tanggal 09 April 2018

jenis kejuruan yang sudah dilaksanakan selama lima tahun terakhir, sejak tahun 2013 – tahun 2017:<sup>10</sup>

**Tabel 4.2**

No	Tahun	Jenis Kejuruan
1.	2013	Membatik; perawatan bayi dan lansia; kecantikan; menjahit; montir; pertukangan kayu; servis AC; servis HP; dan servis komputer
2.	2014	Menjahit; kecantikan; montir; pengoperasian alat perajang sampah plastik; perawatan bayi dan lansia; pertukangan kayu; dan servis HP
3.	2015	Kecantikan; tata rias rambut; servis HP; las; menjahit; perawatan bayi dan lansia; pertukangan kayu; montir sepeda motor; dan pengolahan aneka makanan dan minuman bagi TKI Purna
4.	2016	Perawatan bayi dan lansia; tata rias wajah; tata rias rambut; tata boga; pertukangan kayu; las; menjahit; servis HP; servis AC; montir mobil; servis komputer; dan montir sepeda motor
5.	2017	Menjahit; tata rias wajah; pengolahan aneka masakan dan minuman; pembuatan aneka kue; tata kecantikan rambut; servis HP; servis AC; dan las

<sup>10</sup> Arsip Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja bagian Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Dari uraian diatas kita dapat mengetahui bahwa pelatihan yang diadakan setiap tahun banyak yang kejuruannya sama seperti pelatihan menjahit. Sejak lima tahun terakhir pelatihan menjahit tetap dilaksanakan. Hal ini dikarenakan dari kalangan masyarakat kabupaten Trenggalek banyak yang berminat pada pelatihan tersebut. Oleh sebab itulah kejuruan pelatihan dibuka kembali dari tahun ke tahun. Selain itu alasan lain kejuruan pelatihan dibuka kembali karena sarana dan prasarana sudah tersedia di Balai Latihan Kerja (BLK). Seperti penuturan Ibu Hastuti Karyati selaku Kepala Seksi Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja:

*“Jadi kejuruan – kejuruan yang diadakan setiap tahunnya itu berdasarkan animo masyarakat Kabupaten Trenggalek. Animo tersebut dapat kita lihat ketika dibukanya pendaftaran itu banyak sekali peminatnya, maka dari situ kita tahu. Ada juga masyarakat yang berkata secara langsung kejuruan apa yang diminati. Kemudian selanjutnya berdasarkan sarana dan prasarana yang tersedia. Jadi kita lihat peralatan apa yang sudah kita miliki yang ada disini, nanti akan kita adakan pelatihan.”<sup>11</sup>*

Pelatihan yang diadakan di BLK sendiri memiliki tahapan – tahapan sejak awal. Mulai dari pengumuman pendaftaran pelatihan; seleksi yang dilakukan secara tertulis dan lisan; pengumuman hasil seleksi; dan yang terakhir pelaksanaan pelatihan. Untuk kriteria calon peserta pelatihan yaitu warga Kabupaten Trenggalek, diutamakan untuk mereka yang belum pernah mengikuti pelatihan di BLK Trenggalek, usia peserta tergantung kejuruan, biasanya minimal 18 tahun. Seperti yang

---

<sup>11</sup> Hasil wawancara dengan Ibu Hastuti Karyati selaku Kepala Seksi Pelatihan dan produktifitas Tenaga Kerja pada tanggal 09 April 2018

telah disampaikan oleh Ibu Hastuti Karyati selaku Kepala Seksi Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja:

*“Jadi setelah melihat animo dari masyarakat, kemudian kita memilih pelatihan yang akan diadakan. Kita siapkan alat yang untuk pelatihan itu, juga instrukturnya. Lalu tahapan – tahapannya adalah pertama kita membuat pengumuman pendaftaran calon peserta. Setelah itu melaksanakan seleksi, itu kita melakukannya secara tertulis dan wawancara. Kemudian nanti setelah proses seleksi selesai kita umumkan siapa yang lolos seleksi dan kita laksanakan jadwal pelatihan.”<sup>12</sup>*

Bapak Suparman selaku Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja juga menyatakan beberapa kriteria yang harus dimiliki oleh calon peserta pelatihan, yaitu sebagai berikut:

*“kriteria calon peserta pelatihan yang pertama itu harus warga Trenggalek ya mbak. Kalau dari luar Trenggalek itu ya tidak boleh. Yang kedua diutamakan pesertanya belum mengikuti pelatihan di BLK ini. Kalau untuk usia ya bervariasi, tergantung kejuruan yang diambil. Biasanya usia minimal itu 18 tahun. Yang harus diatas usia itu juga ada mbak, misalkan untuk pelatihan perawatan bayi dan lansia. Itu kita khususkan pesertanya adalah ibu – ibu, jadi usia minimal biasanya sekitar 25 tahun ke atas bisa sampek 60 tahun itu pesertanya.”<sup>13</sup>*

Dalam pelaksanaan pelatihan kriteria peserta yang dikatakan berhasil jika peserta tertib masuk, mampu menerima dan mengikuti pengarahan yang diberikan instruktur dengan baik. Seperti penuturan Ibu Hastuti Karyati selaku Kepala Seksi Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja:

---

<sup>12</sup> Hasil wawancara dengan Ibu Hastuti Karyati selaku Kepala Seksi Pelatihan dan produktivitas Tenaga Kerja pada tanggal 09 April 2018

<sup>13</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Suparman selaku Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja pada tanggal 09 April 2018

*“Ada kriteria peserta dikatakan berhasil. Yang pertama untuk kriterianya yaitu tertib masuk, artinya absensi harian pada waktu pelatihan terisi penuh. Kriteria yang kedua yaitu mampu mengikuti pelatihan atau mampu menerima ilmu yang diberikan oleh instruktur.”<sup>14</sup>*

Secara teknis Balai Latihan Kerja (BLK) sendiri melaksanakan pelatihan berbasis kompetensi dan masyarakat bagi tenaga kerja. Persiapan dilakukan sejak awal saat sebelum dilaksanakan pelatihan. Mulai dari memastikan adanya fasilitas gedung; perencanaan dan penyusunan program pelatihan; menyusun kurikulum dan silabus; penyusunan rencana anggaran dan biaya; mempersiapkan tenaga instruktur; serta menyiapkan sarana dan prasarana. Sarana dan prasarana pelatihan meliputi alat dan bahan yang digunakan sesuai kejuruan serta penyusunan jadwal pelatihan. Setelah proses pra pelatihan sudah disusun dan direncanakan dengan matang maka selanjutnya mengadakan pendaftaran calon peserta pelatihan dan seleksi. Seperti penuturan Bapak Suparman selaku Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja:

*“Dalam meningkatkan keterampilan tenaga kerja itu dilakukan melalui kegiatan pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi dan masyarakat bagi pencari kerja. Dimana disitu kita akan memfasilitasi seperti fasilitas gedung. Kemudian untuk prosesnya sebelumnya kita melaksanakan perencanaan dan penyusunan program pelatihan, menyusun kurikulum dan silabus, penyusunan rencana anggaran dan biaya, menyiapkan tenaga instruktur. Kemudian kita menyiapkan sarana dan prasarana ya seperti bahan pelatihan, alat praktek. Bahan – bahannyaitu yang sesuai kejuruan,*

---

<sup>14</sup> Hasil wawancara dengan Ibu Hastuti Karyati selaku Kepala Seksi Pelatihan dan Produktifitas Tenaga Kerja pada tanggal 09 April 2018

*kemudian menyusun jadwal. Setelah itu diadakan seleksi peserta melalui pendaftaran.”<sup>15</sup>*

Balai Latihan Kerja Trenggalek dalam menjalankan fungsinya memiliki beberapa kelebihan yaitu memiliki gedung BLK sendiri; didukung oleh pemerintah Daerah dan pemerintah Pusat; merupakan program prioritas dari Bupati dalam RJPND Kabupaten Trenggalek. Seperti penuturan Bapak Suparman selaku Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja:

*“kelebihan pelatihan yang ada disini adalah memiliki gedung BLK sendiri, dukungan pemerintah daerah dan pusat, program prioritas dari Bupati dalam rangka RJPND Kabupaten Trenggalek”<sup>16</sup>*

Selain memiliki kelebihan – kelebihan, banyak kendala – kendala yang harus dihadapi oleh Balai Latihan Kerja Trenggalek sehingga fungsinya kurang berjalan dengan maksimal. Hal ini terdapat beberapa alasan, yaitu sebagai berikut: anggaran terbatas, kejuruan terbatas, peralatan pelatihan terbatas, dan belum memiliki instruktur sendiri. Selain kendala – kendala tersebut, kendala lain juga muncul dari peserta pelatihan. Diantaranya adalah sebagai berikut: keterampilan kerja masih kurang, masih rendahnya motivasi pencari kerja, rendahnya jiwa *interpreneur* dari para alumni pelatihan, sifat ketergantungan yang tinggi.

---

<sup>15</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Suparman selaku Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja pada tanggal 09 April 2018

<sup>16</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Suparman selaku Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja pada tanggal 09 April 2018

Seperti penuturan Bapak Suparman selaku Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja:

*“kelemahan – kelimahan yang selama ini dihadapi itu datang dari dari peserta pelatihan. Pertama kurangnya keterampilan pencari kerja, kemudian masih rendahnya motivasi pencari kerja, selanjutnya rendahnya jiwa interpreneur dari para alumni, dan yang lain adalah sifat ketergantungan yang tinggi jadi mereka tidak bisa mandiri.”<sup>17</sup>*

Berikut penuturan Bapak Suparman selaku Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja menyatakan kendala – kendala yang dihadapi saat pelaksanaan pelatihan:

*“sementara itu kendala kendala yang selama ini kita hadapi adalah anggaran terbatas, kejuruan terbatas, belum memiliki instruktur sendiri jadi kita harus pinjam keluar, dan peralatan juga terbatas.”<sup>18</sup>*

Ibu Hastuti Karyati selaku Kepala Seksi Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja juga menyatakan hal yang sama mengenai kendala – kendala saat pelaksanaan pelatihan:

*“Kendala – kendala yang kita hadapi dalam melaksanakan pelatihan adalah kendala alat praktek dan keterbatasan dana.”<sup>19</sup>*

---

<sup>17</sup> Hasil wawancara dengan Ibu Hastuti Karyati selaku Kepala Seksi Pelatihan dan produktifitas Tenaga Kerja pada tanggal 09 April 2018

<sup>18</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Suparman selaku Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja pada tanggal 09 April 2018

<sup>19</sup> Hasil wawancara dengan Ibu Hastuti Karyati selaku Kepala Seksi Pelatihan dan produktifitas Tenaga Kerja pada tanggal 09 April 2018

Melihat pada hasil kinerja tahun 2017 kemarin, sekitar 40% dana yang didapatkan oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja digunakan untuk program pelatihan. Anggaran sebesar Rp. 665.396.000,00 digunakan untuk pendidikan dan pelatihan keterampilan bagi pencari kerja untuk pelatihan 8 kejuruan dengan peserta sejumlah 160 orang. Hasil akhir yang didapatkan bahwa anggaran terealisasi sebesar Rp. 663.989.000,00 atau 99,79%. Kegiatan pendidikan dan keterampilan bagi pencari kerja dapat dikategorikan telah dilaksanakan dengan baik sehingga dapat mencapai realisasi fisik sebesar 100%.<sup>20</sup>

Ibu Hastuti Karyati juga menjelaskan bahwa dengan terbatasnya lahan sebagai ruang kelas menyebabkan peserta yang mengikuti pelatihan dibatasi. Dari ribuan pendaftar calon peserta pelatihan biasanya hanya diambil sekitar 20 orang untuk setiap jurusannya. Berikut pemaparan Ibu Hastuti:

*“Biasanya untuk pembukaan pendaftaran itu kita kasih waktu sekitar 2 minggu. Pernah waktu itu yang daftar seribu lebih dalam waktu 3 hari, jadi terpaksa menutup pendaftaran karena tidak mungkin kita terus membuka pendaftaran sementara kita harus menyeleksi satu – satu. Pihak kita juga kasihan jika mereka yang sudah mendaftar tidak bisa mengikuti pelatihan jadi pendaftaran kita tutup. Sebenarnya kita juga ingin membuka kuota untuk banyak kelas, namun dari sini kita cuma ada fasilitas alat untuk satu kelas perjurusan.”<sup>21</sup>*

Kendala – kendala juga dihadapi pihak Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi,

---

<sup>20</sup> Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Trenggalek Tahun 2017, *Laporan Kinerja Instansi Pemerintah...* hal. 33

<sup>21</sup> Hasil wawancara dengan Ibu Hastuti Karyati selaku Kepala Seksi Pelatihan dan Produktifitas Tenaga Kerja pada tanggal 09 April 2018

diantaranya keterbatasan anggaran dan kurangnya personil atau pegawai yang ditugaskan. Seperti penuturan Bapak Sunaryo selaku Kepala Seksi Penempatan dan Perluasan Kesempatan kerja di Dinas Perindustrian dan Tenaga kerja:

*“Dalam menjalankan tugas kendala – kendala yang dihadapi adalah terbatasnya anggaran dan kita kekurangan personil.”<sup>22</sup>*

Namun meskipun terdapat banyak kendala – kendala yang dihadapi saat menjalankan program pelatihan, banyak bantuan yang didapat dari luar. Bantuan dari luar tersebut diantaranya adalah adanya kerjasama dengan pihak luar dalam mendatangkan instruktur. Instruktur didatangkan dari berbagai tempat sebagai berikut: LPK Sanita Bendorejo Trenggalek, UPT Pelatihan Kerja BLK Tulungagung, dan juga mengambil instruktur dari SMK. Selain itu pihak Dinas dapat dukungan dari pemerintah provinsi dan pemerintah pusat. Seperti penuturan Ibu Hastuti Karyati selaku Kepala Seksi Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja:

*“Untuk instruktur kita datang dari luar mbak. Kita ada yang ngambil dari LPK Sanita Bendorejo Trenggalek, dari UPT Pelatihan Kerja Kabupaten Trenggalek, dan juga ngambil dari SMK – SMK.”<sup>23</sup>*

Bapak Suparman selaku Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja juga

---

<sup>22</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Sunaryo selaku Kepala Seksi Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja pada tanggal 23 April 2018

<sup>23</sup> Hasil wawancara dengan Ibu Hastuti Karyati selaku Kepala Seksi Pelatihan dan produktifitas Tenaga Kerja pada tanggal 09 April 2018

menyatakan beberapa peluang dari luar yang dapat membantu program pelatihan:

*“peluang peluang dari luar yang banyak membantu adalah kita untuk instruktur kerja sama dengan pihak luar. Instruktur kita ambil bisa dari SMK, LPK, dan BLK Tulungagung, tergantung kebutuhan. Selain itu adanya dukungan dari pemerintah pusat dan provinsi.”<sup>24</sup>*

### 3. Peluang Kerja yang Tercipta

Setelah mengetahui program pelatihan dan pelaksanaan dari pihak Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja, untuk mengetahui peluang kerja yang didapatkan dari peserta pelatihan yang telah dibekali keterampilan untuk setiap jurusan penulis mewawancarai salah satu alumni dari Balai Latihan Kerja (BLK) Trenggalek. Alumni tersebut adalah Rena Yuliana peserta yang pernah mengikuti pelatihan menjahit. Berikut pernyataan dari Mbak Rena:

*“Saya mengikuti pelatihan menjahit setelahnya pada tahun 2015.”<sup>25</sup>*

Mbak Rena juga menerangkan bahwa kebanyakan Masyarakat yang mengikuti pelatihan adalah untuk menambah pengalaman, sehingga setelah mengikuti pelatihan mereka tidak mengembangkan ilmu yang didapat saat pelatihan. Hal ini seperti yang dipaparkan Mbak Rena berikut ini:

---

<sup>24</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Suparman selaku Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja pada tanggal 09 April 2018

<sup>25</sup> Hasil wawancara dengan Mbak Rena Yuliana selaku alumni peserta pelatihan Balai Latihan Kerja (BLK) Trenggalek pada tanggal 09 Mei 2018

*“Kebanyakan dari mereka mengikuti pelatihan adalah untuk mencari pengalaman sebanyak – banyaknya. Mereka bahkan pernah mengikuti pelatihan lain sebelum dan setelah mengikuti pelatihan servis HP. Jadi sebenarnya banyak dari mereka yang memiliki kemampuan yang bermacam – macam, namun mereka tidak mau mengembangkan dengan alasan belum berani mengambil resiko. Hal ini dikarenakan mereka kurang yakin dengan kemampuan yang mereka miliki. Selain itu menurut saya motivasi yang mereka miliki untuk berkembang juga kurang.”<sup>26</sup>*

Setelah selesai mengikuti pelatihan tersebut Mbak Rena membuat baju dirumahnya, namun hanya untuk dipakai sendiri. Hal ini karena Mbak Rena masih pemula sehingga dia belum berani mengambil orderan dari pelanggan, meskipun hasil jahitannya sudah dibilang cukup bagus. Dia juga menyatakan bahwa kebanyakan dari masyarakat lebih memilih membeli baju dari toko dibandingkan baju buatan penjahit. Banyak faktor mengapa mereka lebih memilih membeli baju ditoko, diantaranya adalah bisa mendapatkan harga terjangkau dengan kualitas bagus, hasilnya sudah pasti dibandingkan jika di penjahit terkadang hasil tidak sesuai harapan. Alasan lain adalah pelanggan harus menunggu untuk mendapatkan baju karena proses pembuatan baju membutuhkan waktu dan tenaga. Seperti pemaparan Mbak Rena berikut ini:

*“Setelah selesai mengikuti pelatihan saya coba – coba dengan membuat baju sendiri. Kata orang – orang hasilnya memang bagus, tapi saya belum berani mengambil orderan karena dibanding penjahit lain saya masih pemula. Selain itu banyak orang – orang yang lebih memilih membeli baju dari toko karena dapat memilih baju dengan kualitas bagus dengan harga murah.*

---

<sup>26</sup> Hasil wawancara dengan Mbak Rena Yuliana selaku alumni peserta pelatihan Balai Latihan Kerja (BLK) Trenggalek pada tanggal 09 Mei 2018

*Selain itu mereka tidak perlu menunggu proses pembuatan baju, dan di toko hasilnya juga sudah ada.”<sup>27</sup>*

Kemudian Mbak Rena juga menjelaskan bahwa setelah mengikuti pelatihan menjahit dia dan teman – temannya mengembangkan hasil jahitannya dengan membuat sandal jepit yang terbuat dari spon. Namun hal ini kurang disambut baik oleh masyarakat, seperti pemaparan Mbak Rena berikut ini:

*“Setelah mengikuti pelatihan saya diajak teman – teman untuk membuat sandal jogja, yaitu sandal yang terbuat dari spon yang bertuliskan jogja seperti yang banyak dijual di malioboro maupun tempat wisata lainnya. Namun hal ini kurang laku karena masyarakat cenderung menginginkan sandal yang awet dan tidak mudah rusak yang bahannya lebih kuat daripada spon. Ya melihat kondisi jalanan Trenggalek memang itu yang dibutuhkan Mbak.”<sup>28</sup>*

Mbak Rena juga memaparkan bahwa usaha sandal bersama teman – temannya kurang berhasil akibat masalah pemasaran. Ia juga tidak berani mencari konsumen diluar daerah yang sifatnya lebih besar karena keterbatasan waktu dan dana. Berikut pemaparan dari Mbak Rena:

*“Seperti yang sudah saya jelaskan sebelumnya akibat dari rendahnya minat masyarakat pada sandal tersebut, jadi kami terkendala masalah pemasaran. Mau mengambil konsumen yang besar di luar daerah juga biayanya mahal, jadi usaha tersebut berhenti begitu saja.”<sup>29</sup>*

---

<sup>27</sup> Hasil wawancara dengan Mbak Rena Yuliana selaku alumni peserta pelatihan Balai Latihan Kerja (BLK) Trenggalek pada tanggal 09 Mei 2018

<sup>28</sup> Hasil wawancara dengan Mbak Rena Yuliana selaku alumni peserta pelatihan Balai Latihan Kerja (BLK) Trenggalek pada tanggal 09 Mei 2018

<sup>29</sup> Hasil wawancara dengan Mbak Rena Yuliana selaku alumni peserta pelatihan Balai Latihan Kerja (BLK) Trenggalek pada tanggal 09 Mei 2018

Setelah usaha sandal jepit tersebut belum berhasil dan dengan kecintaannya pada menjahit, Mbak Rena mengembangkan sendiri sandal hotel yang terbuat dari spon yang lebih tipis dan lebih ringan dibandingkan sandal buatan Mbak Rena sebelumnya. Usaha ini sudah dibidang berhasil dan berjalan sekitar 1 tahun. Berikut pemaparan Mbak Rena:

*“Setelah saya merasa gagal saya membuat sandal hotel. Karena dari dulu saya sudah suka pada menjahit meskipun gagal saya mencoba lagi, dan Alhamdulillah membuat sandal hotel sekarang menjadi sumber penghasilan saya. Dan usaha ini sudah berjalan sekitar 1 tahun.”<sup>30</sup>*

Dalam menjalankan usaha sandal hotel awalnya juga tidak mudah untuk Mbak Rena. Banyak kendala – kendala yang dihadapi, terutama pada bidang pemasaran. Ia menerapkan sistem pemasaran *door to door* dengan mendatangi hotel – hotel yang ada di Trenggalek. Setelah mendatangi beberapa hotel akhirnya produknya diterima di hotel Hayam Wuruk Trenggalek dan hingga sekarang Mbak Rena menjadi pemasok sandal hotel di tempat tersebut. Berikut pemaparan Mbak Rena:

*“Sebenarnya terdapat banyak kendala juga pada awal – awal yang juga terjadi pada bidang pemasaran. Waktu itu saya mendatangi satu per satu hotel di Trenggalek, bahkan sebelum akhirnya saya diterima di Hotel Hayam Wuruk saya harus datang dan presentasi berkali – kali tentang produk buatan saya. Dan hingga sekarang setiap bulannya saya dipercaya menjadi pemasok di hotel itu.”<sup>31</sup>*

---

<sup>30</sup> Hasil wawancara dengan Mbak Rena Yuliana selaku alumni peserta pelatihan Balai Latihan Kerja (BLK) Trenggalek pada tanggal 09 Mei 2018

<sup>31</sup> Hasil wawancara dengan Mbak Rena Yuliana selaku alumni peserta pelatihan Balai Latihan Kerja (BLK) Trenggalek pada tanggal 09 Mei 2018

Mbak Rena juga menjelaskan bahwa dulu saat masih awal jumlah sandal yang dipesan tidak sebanyak sekarang, seperti yang dipaparkan berikut ini:

*“Dulu pada saat masih awal pihak hotel Hayam Wuruk hanya memesan 100 pasang sandal. Setelah berjalan sekitar 3 bulan hingga sekarang pihak hotel selalu memesan 400 pasang sandal setiap bulannya.”<sup>32</sup>*

Mbak Rena menjelaskan bahwa sebelum ia memasarkan produknya ia juga mencoba terlebih dahulu apakah produk tersebut layak atau tidak untuk konsumen. Seperti penjelasannya sebagai berikut:

*“Sebelum saya menawarkan produk saya ke hotel – hotel, saya mencoba terlebih dahulu sandal yang saya buat apakah nyaman atau tidak. Ini saya lakukan untuk melihat apakah produk yang saya buat layak dijual atau tidak. Bahkan saya menyuruh anggota keluarga saya untuk mencobanya juga. Setelah produk dinyatakan baik saya berani untuk menawarkan ke hotel – hotel.”<sup>33</sup>*

Selain itu Mbak Rena juga menjelaskan bahwa sebenarnya ia ingin memasarkan produknya untuk hotel – hotel yang lain, namun masih belum terlaksana karena banyak keterbatasan. Seperti yang telah dijelaskan berikut ini:

*“Sebenarnya saya juga ingin memasarkan produk saya ke ranah yang lebih lagi. Namun hal ini sangat sulit mengingat biasanya di hotel juga sudah menjadi langganan dari pemasok lain. sehingga sebenarnya pemasaran masih menjadi kendala. Untuk sekarang yang lainnya yaitu keterbatasan mesin dan dana, jadi saya belum*

---

<sup>32</sup> Hasil wawancara dengan Mbak Rena Yuliana selaku alumni peserta pelatihan Balai Latihan Kerja (BLK) Trenggalek pada tanggal 09 Mei 2018

<sup>33</sup> Hasil wawancara dengan Mbak Rena Yuliana selaku alumni peserta pelatihan Balai Latihan Kerja (BLK) Trenggalek pada tanggal 09 Mei 2018

*berani mengambil konsumen yang lebih besar. Mengingat juga dalam proses pembentukan sandal masih manual.”<sup>34</sup>*

Selain Mbak Rena untuk memastikan kualitas produk yang dibuat dan tanggapan dari pelanggan. Pelanggan tersebut dari pihak hotel Hayam Wuruk. Dia menjelaskan banyak hal mengenai diterimanya produk Mbak Rena di hotel tersebut dan pendapatnya tentang produk sandalnya yang dinilai baik. Berikut pemaparan dari pihak hotel Hayam Wuruk:

*“Kami selaku pihak hotel menerima produk Mbak Rena karena waktu itu pada saat menawarkan produknya ia mengajukan beberapa rincian tertulis mengenai produknya. Ia juga membawa sampel produknya dan mempresentasikan rincian produknya dengan jelas. Selain itu kami Mbak Rena terlihat meyakinkan karena berpenampilan menarik dan beretika baik.”<sup>35</sup>*

Pihak hotel juga menjelaskan mengenai kualitas produk Mbak Rena, sebagai berikut:

*“Kami menerima sandal hotel Mbak Rena karena saya merasa jahitan sandalnya rapi, layak pakai dan awet.”<sup>36</sup>*

Pihak hotel Hayam Wuruk juga menjelaskan untuk memberi ruang untuk pemasok, setiap bulannya ia menyampaikan pesanan 2 minggu sebelum dikirim. Seperti penjelasannya sebagai berikut:

*“Untuk memberi kelonggaran pada Mbak Rena agar dapat mempersiapkan produknya dengan baik, kami selalu memesan produk 2 minggu sebelum produk dikirim. Hal ini selalu kami lakukan setiap bulannya untuk mengingatkan Mbak Rena*

---

<sup>34</sup> Hasil wawancara dengan Mbak Rena Yuliana selaku alumni peserta pelatihan Balai Latihan Kerja (BLK) Trenggalek pada tanggal 09 Mei 2018

<sup>35</sup> Whatsapp, wawancara dengan manajer keuangan hotel Hayam Wuruk pada tanggal 10 Mei 2018

<sup>36</sup> Whatsapp, wawancara dengan manajer keuangan hotel Hayam Wuruk pada tanggal 10 Mei 2018

*bahwa pada tanggal tersebut harus dikirim dan untuk menghindari hal – hal yang tidak diinginkan.”<sup>37</sup>*

Selain Manajer Keuangan Hotel Hayam Wuruk, peneliti juga mewawancarai konsumen Mbak Rena yang lain. Konsumen itu adalah Mbak Puput Novelia Agustin seorang Ibu Rumah Tangga. Mbak Puput memesan sandal hotel ukuran kecil untuk anaknya pada Mbak Rena. Berikut pemaparan Mbak Puput:

*“Waktu itu ketika masih awal – awal Mbak Rena berpromosi dan saya tertarik untuk dibuatkan sandal hotel untuk anak saya. Akhirnya saya memesan 1 pasang sandal hotel ukuran kecil.”<sup>38</sup>*

Mbak Puput selaku konsumen juga menyatakan bahwa sandal hotel buatan Mbak Rena disukai oleh anaknya. Sandal tersebut juga dapat dipakai diluar rumah dan masih awet, meskipun saat itu jahitan sandal Mbak Rena belum terlalu rapi. Berikut pemaparannya:

*“Anak saya menyukai sandal buatan Mbak Rena, bahkan juga digunakan diluar rumah. Dan sandal tersebut belum rusak sampai anak saya sudah tidak muat untuk memakainya. Meskipun sebenarnya jahitannya belum terlalu rapi, soalnya juga baru awal – awal membuat.”<sup>39</sup>*

Setelah melakukan wawancara pada Mbak Rena yang mengikuti pelatihan menjahit, peneliti juga mewawancarai alumni yang mengikuti pelatihan berbeda di Balai Latihan Kerja (BLK) Trenggalek. Dia adalah

---

<sup>37</sup> Whatsapp, wawancara dengan manajer keuangan hotel Hayam Wuruk pada tanggal 10 Mei 2018

<sup>38</sup> Wawancara dengan Mbak Puput Novelia Agustin selaku konsumen dari Mbak Rena pada tanggal 17 Mei 2018

<sup>39</sup> Wawancara dengan Mbak Puput Novelia Agustin selaku konsumen dari Mbak Rena pada tanggal 17 Mei 2018

Mbak Maya yang telah mengikuti pelatihan servis HP pada tahun 2014. Namun setelah mengikuti pelatihan tersebut Mbak Maya tidak mengembangkan ilmu yang telah didapatkannya. Berikut pernyataan dari Mbak Maya:

*“Saya mengikuti pelatihan di Balai Latihan Kerja Trenggalek pada tahun 2014 dan mengambil kejuruan servis HP. Saya mengikuti pelatihan untuk menambah pengalaman saya, meskipun sebenarnya untuk mengikuti pelatihan tersebut saya tidak memiliki keahlian apapun di bidang itu. Dan setelah saya mengikuti pelatihan tersebut saya tidak menjalankan usaha maupun mengambil pekerjaan yang berhubungan dengan servis HP maupun elektronik.”<sup>40</sup>*

Mbak Maya juga menerangkan alasannya tidak mengambil pekerjaan di bidang servis yaitu sebagai berikut:

*“Setelah mengikuti pelatihan servis HP saya tidak membuka tempat servis HP. Saya tidak berani mengambil pekerjaan tersebut karena menurut saya kemampuan saya masih kurang dan saya juga tidak terlalu berminat dalam hal itu. Jadi setelah pelatihan ya kemampuan saya stagnan.”<sup>41</sup>*

Selain itu Mbak Maya juga menjelaskan bahwa sebenarnya pada awal – awal setelah lulus dari pelatihan dia telah beberapa kali mendapatkan konsumen, namun hanya untuk servis HP yang mudah. Berikut pemaparan dari Mbak Maya:

*“Pada awal – awal setelah menjalani pelatihan sebenarnya saya mendapatkan beberapa konsumen yang menyerviskan HP-nya pada saya, hal ini saya dapatkan karena waktu itu saya sempat mempromosikan bahwa saya sudah mengikuti pelatihan servis HP.”*

---

<sup>40</sup> Wawancara dengan Mbak Maya selaku alumni di Balai Latihan Kerja (BLK) Trenggalek kejuruan servis HP pada tanggal 18 Mei 2018

<sup>41</sup> Wawancara dengan Mbak Maya selaku alumni di Balai Latihan Kerja (BLK) Trenggalek kejuruan servis HP pada tanggal 18 Mei 2018

*Namun itu hanya untuk kerusakan yang tidak terlalu susah dalam perbaikannya.”<sup>42</sup>*

Untuk membuktikan hal itu peneliti juga mewawancarai salah satu konsumen dari Mbak Maya, yaitu Mbak Renita Safitri yang telah menyerviskan HP-nya. Berikut pemaparan dari Mbak Renita:

*“Iya benar saya telah menyerviskan HP saya pada Mbak Maya.”<sup>43</sup>*

Mbak Renita juga menjelaskan kerusakan pada HP-nya dan pelayanan servis oleh Mbak Maya. Berikut pemaparannya:

*“Waktu itu HP saya tidak bisa dihidupkan lalu saya bawa ke Mbak Maya. Sebenarnya waktu itu pelayanannya cukup cepat sih, sekitar 3 hari. Ternyata HP saya mengalami kerusakan pada LCD dan pencetannya itu, jadi ya harus ganti. Namun setelah sekitar 3 hari kemudian HP saya rusak lagi.”<sup>44</sup>*

Selain kedua peserta pelatihan yang telah diwawancarai, peneliti juga mewawancarai Pak Ahmad yang juga alumni pelatihan di Balai Latihan Kerja (BLK) Trenggalek kejuruan menjahit tahun 2013. Pak Ahmad sekarang sudah mendirikan usaha konveksi yang berjalan sejak tahun 2014. Memang sebelum mengikuti pelatihan Pak Ahmad memang sudah menjahit, akan tetapi Pak Ahmad mengikuti pelatihan menjahit untuk mendapatkan wawasan yang lebih luas. Berikut pemaparan dari Pak Ahmad:

---

<sup>42</sup> Wawancara dengan Mbak Maya selaku alumni di Balai Latihan Kerja (BLK) Trenggalek kejuruan servis HP pada tanggal 18 Mei 2018

<sup>43</sup> Wawancara dengan Mbak Renita selaku konsumen servis HP pada tanggal 17 Mei 2018

<sup>44</sup> Wawancara dengan Mbak Renita selaku konsumen servis HP pada tanggal 17 Mei 2018

*“Saya pernah mengikuti pelatihan menjahit di BLK tahun 2013. Memang sebelum mengikuti pelatihan saya sudah menjahit, namun saya mengikuti untuk menambah pengalaman. Siapa tahu disana saya dapat ilmu yang berbeda, soalnya tehnik menjahit setiap orang itu banyak macamnya.”<sup>45</sup>*

Pak Ahmad juga menjelaskan bahwa setelah mengikuti pelatihan menjahit ia mendapatkan bantuan modal dari pemerintah dan berani mendirikan konveksi pada tahun 2014 yang diberi nama Konveksi Mandiri. Berikut pemaparannya:

*“Setelah saya mengikuti pelatihan menjahit memang benar saya mendapat ilmu – ilmu baru yang belum saya ketahui, karena saya sebelum mengikuti pelatihan belajar menjahit dari Ibu saya, jadi bisanya ya Cuma sebatas itu – itu saja. Setelah itu saya mendapatkan tawaran bantuan dana dari pemerintah dan akhirnya pada tahun 2014 dengan uang itu dan tabungan saya sendiri saya berani mendirikan konveksi yang saya beri nama Konveksi Mandiri.”<sup>46</sup>*

Pak Ahmad menjelaskan mengenai usaha koneveksinya, bahwa ia telah memiliki 3 pegawai. Pegawai tersebut ia dapatkan melalui pelatihan – pelatihan yang terdapat kelas menjahit juga. Biasanya Pak Ahmad mendapat pesanan untuk seragam seperti jaket, kaos, kemeja, dan sebagainya. Berikut pemaparan Pak Ahmad:

*“Selama perjalanan saya menjalankan konveksi, sekarang saya sudah memiliki 3 pegawai. Pegawai – pegawai itu saya ambil secara bertahap karena alhamdulillah pesanan bertambah banyak, akhirnya saya putuskan untuk menambah pegawai. Pegawai saya itu juga saya dapatkan melalui tempat – tempat pelatihan Mbak.”<sup>47</sup>*

---

<sup>45</sup> Wawancara dengan Pak Ahmad selaku alumni BLK yang mengikuti pelatihan menjahit pada tanggal 19 Mei 2018

<sup>46</sup> Wawancara dengan Pak Ahmad selaku alumni BLK yang mengikuti pelatihan menjahit pada tanggal 19 Mei 2018

<sup>47</sup> Wawancara dengan Pak Ahmad selaku alumni BLK yang mengikuti pelatihan menjahit pada tanggal 19 Mei 2018

Pak Ahmad juga menjelaskan tentang usaha konveksinya sebagai berikut:

*“Saya biasa menerima pesanan seperti seragam jaket, kaos, kemeja dan lain – lain. Meskipun tidak sebesar konveksi lain alhamdulillah banyak orang – orang yang mempercayakan pemasannya pada saya”<sup>48</sup>*

Untuk membuktikan kebenaran itu, peneliti juga mewawancarai salah satu konsumen dari Pak Ahmad. Dia adalah Bu Ida seorang Ibu Rumah Tangga yang beberapa kali telah memesan seragam di konveksi Pak Ahmad. Berikut pemaparan dari Bu Ida:

*“Saya memang sudah beberapa kali mengambil pesanan dari konveksi Pak Ahmad. Saya tau konveksi mandiri dari teman saya.”<sup>49</sup>*

Bu Ida juga menjelaskan alasannya telah mempercayakan pesanannya pada Pak Ahmad. Berikut pemaparannya:

*“Saya sudah sekitar 3 kali memesan seragam pada Pak Ahmad karena menurut saya jahitan dari konveksi Pak Ahmad rapid an harganya terjangkau. Selain itu kita dapat memilih model dan jenis kain seperti yang kita inginkan. Waktu itu saya juga memesan untuk tetangga saya dan juga sampai sekarang seragam itu masih awet.”<sup>50</sup>*

Menurut penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa alumni pelatihan BLK Trenggalek sebagian dapat menemukan peluang kerja secara mandiri. Disamping itu ternyata Dinas Perindustrian dan Tenaga

---

<sup>48</sup> Wawancara dengan Pak Ahmad selaku alumni BLK yang mengikuti pelatihan menjahit pada tanggal 19 Mei 2018

<sup>49</sup> Whatsaap, Wawancara dengan Bu Ida selaku konsumen dari Konveksi Mandiri milik Pak Ahmad pada tanggal 19 Mei 2018

<sup>50</sup> Whatsaap, Wawancara dengan Bu Ida selaku konsumen dari Konveksi Mandiri milik Pak Ahmad pada tanggal 19 Mei 2018

Kerja Kabupaten Trenggalek juga memiliki sasaran dan tujuan. Sasaran adalah penjabaran tujuan secara terukur, yaitu sesuatu yang akan dicapai/dihasilkan secara nyata oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Trenggalek dalam jangka waktu lima tahun mendatang. Tujuan dan sasaran tersebut secara rinci adalah sebagai berikut:<sup>51</sup>

- a. Misi: Meningkatkan penciptaan lapangan kerja bagi SDM terdidik serta meningkatkan daya tarik investasi industri dengan memperhatikan kelestarian alam, ekonomi kerakyatan dan tatanan sosial masyarakat.

Tujuan: meningkatkan kualitas penyelenggaraan pemerintahan daerah yang bersih, kompeten, dan profesional, demi pembangunan yang efektif dan efisien serta pelayanan publik dengan sasaran:

- 1) Meningkatnya kompetensi dan kapasitas Aparatur Sipil Negara (ASN) serta penyelenggaraan pemerintah daerah yang bersih, efektif, efisien, produksi dan profesional.
- 2) Meningkatnya kualitas perencanaan pembangunan, pengelolaan keuangan dan aset daerah.

Tujuan: meningkatkan perluasan lapangan kerja, investasi dan ekonomi kerakyatan dengan sasaran:

---

<sup>51</sup> Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Trenggalek Tahun 2017, *Laporan Kinerja Instansi Pemerintah...* hal. 18-19

- 1) Meningkatkan kualitas dan produktifitas tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja, serta kesejahteraan dan perlindungan tenaga kerja
  - 2) Meningkatnya produktivitas Industri Kecil dan Menengah (IKM)
- b. Misi: meningkatkan keberpihakan pemerintah dalam mengentaskan masalah kemiskinan bagi masyarakat yang berpenghasilan rendah. Hal ini bertujuan meningkatkan upaya percepatan dan penanggulangan kemiskinan dan kesejahteraan sosial rakyat dengan sasara meningkatnya upaya percepatan penanggulangan kemiskinan dan perlindungan sosial.

Dalam bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi selain mengadakan program pelatihan, pihak Dinas juga sudah menyiapkan untuk alumni peserta pelatihan khususnya dan penduduk Trenggalek umumnya program – program pembukaan lowongan kerja. :

- a. Penempatan dan perluasan kesempatan kerja

Membuka info kerja, sosialisasi tentang informasi pasar kerja mengadakan *job skill* (teknik melamar), mengadakan *job fair* (pameran lowongan kerja). *Job fair* merupakan pameran lowongan kerja yang mendatangkan 50 perusahaan yang diadakan oleh Dinas Perindustrian

dan Tenaga Kerja setiap satu tahun sekali. Program lain yang dikerjakan antara lain:

1) Antar Kerja Antar Lokal (AKAL)

Sosialisasi tentang lowongan kerja dalam satu kawasan lokal. Misalnya untuk masyarakat Trenggalek mendapatkan sosialisasi tentang lowongan kerja di daerah Trenggalek maupun daerah sekitarnya seperti di Tulungagung, Ponorogo, Kediri, dan sebagainya.

2) Antar Kerja Antar Daerah (AKAD)

Sosialisasi tentang lowongan kerja di daerah yang berbeda. Misalnya untuk masyarakat Jawa mendapatkan sosialisasi tentang lowongan kerja di Lampung, Kalimantan, Sulawesi, dan sebagainya.

3) Antar Kerja Antar Luar Negeri (AKAN)

Sosialisasi tentang lowongan kerja di luar negeri. Seseorang yang bekerja di luar negeri dinamakan Tenaga Kerja Indonesia (TKI). Misalnya untuk masyarakat Indonesia mendapatkan sosialisasi info – info lowongan kerja di luar negeri.

b. Transmigrasi

Transmigrasi adalah perpindahan penduduk dari suatu daerah ke daerah yang lain. Hal ini bertujuan untuk merubah taraf hidup seseorang supaya lebih terjamin dengan fasilitas lahan yang lebih luas

serta lowongan pekerjaan. Selain itu Transmigrasi juga bertujuan untuk mengurangi jumlah kepadatan penduduk sehingga lapangan pekerjaan yang ada lebih merata.

Berikut penuturan Bapak Suparman selaku Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja:

*“Strategi yang sudah dilaksanakan yaitu melaksanakan pelatihan, membuka info kerja, sosialisasi baik ke masyarakat maupun SMK – SMK tentang informasi pasar kerja, mengadakan job skill yaitu teknik melamar, menngadakan job fair tiap setahun sekali.”<sup>52</sup>*

Sementara itu Bapak Sunaryo selaku Kepala Seksi Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja menyatakan jawaban yang hampir serupa dengan Bapak Suparman mengenai strategi yang sudah dilaksanakan:

*“Program yang sudah dilaksanakan dalam perluasan kesempatan kerja adalah menjalankan kegiatan job fair. Job fair ini kita laksanakan setiap tahunnya. Pada saat kegiatan ini kita mendatangkan 50 perusahaan dengan macam yang berbeda dari berbagai daerah. Pencari kerja dapat melihat – lihat, melakukan tanya jawab mengenai perusahaan, bahkan pencari kerja dapat mengajukan surat lamaran kepada perusahaan yang sesuai bakat dan minat yang dimiliki.”<sup>53</sup>*

Sedangkan Bapak Muhroji selaku Kepala Seksi Transmigrasi di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja menyatakan

---

<sup>52</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Suparman selaku Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja pada tanggal 09 April 2018

<sup>53</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Sunaryo selaku Kepala Seksi Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja pada tanggal 23 April 2018

pendapatnya dalam mengurangi pengangguran di Trenggalek dengan melakukan Transmigrasi:

*“Tujuan transmigrasi adalah untuk merubah taraf hidup. Orang – orang yang melakukan transmigrasi kan dikarenakan tidak tersedianya lahan yang cukup. Jadi nanti di daerah transmigrasi mereka dikasih fasilitas berupa lahan dan lapangan pekerjaan.”<sup>54</sup>*

### **C. Analisis Temuan Penelitian**

Setelah melakukan pengamatan dan penelitian pada Balai Latihan kerja (BLK) di Dinas Perindustrian dan Tenaga kerja Kabupaten Trenggalek mengenai strategi pelatihan, peneliti akan menganalisis data dari hasil pengamatannya.

#### **1. Strategi Pelatihan di Balai Latihan Kerja (BLK) Trenggalek**

Dari observasi mendalam di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja, peneliti memperoleh hasil strategi pelatihan di Balai Latihan Kerja (BLK) Trenggalek. Strategi tersebut dilaksanakan melalui tahapan – tahapan mulai dari perencanaan biaya dan anggaran; pemilihan jurusan; persiapan fasilitas, termasuk gedung, alat dan bahan; proses pendaftaran; proses seleksi; serta yang terakhir pelaksanaan pelatihan. Setelah proses pelatihan selesai, tahap selanjutnya adalah monitoring untuk alumni pelatihan.

---

<sup>54</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Muhroji selaku Kepala Seksi Transmigrasi pada tanggal 23 April 2018

Tahap awal pelatihan dimulai dari perencanaan biaya dan anggaran. Dari pengamatan tahun 2017, kita dapat melihat bahwa anggaran dapat terealisasi sekitar 99,88%. Artinya anggaran yang tersedia dapat digunakan secara maksimal, meskipun pada prakteknya pihak Dinas menyatakan bahwa dana dari pemerintah masih minim (kurang). Sedangkan untuk jurusan dipilih dengan pertimbangan dari animo masyarakat, mengacu pada kebutuhan peluang kerja, dan mengacu ketersediaan fasilitas di Balai Latihan Kerja (BLK) Trenggalek.

Tahap selanjutnya setelah penentuan jurusan adalah persiapan fasilitas. Pelaksanaan yang pertama adalah memastikan ketersediaan gedung, melihat kelayakan gedung, serta memastikan kapasitas gedung. Setelah itu mengiapkan alat dan bahan yang tahan lama atau dapat digunakan untuk jangka panjang yang sesuai dengan kejuruan yang sudah ditentukan. Kemudian pembukaan pendaftaran untuk calon peserta pelatihan dapat dibuka. Pendaftaran biasanya dibuka online di situs resmi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Trenggalek yang kemudian diikuti penyerahan berkas calon peserta sebagai persyaratan. Setiap peserta yang sudah mendaftar pada waktu yang sudah ditentukan akan diseleksi sesuai kriteria kejuruan.

Setelah semua proses awal dilaksanakan, peserta dapat mengikuti proses pelatihan. Biasanya pelatihan yang diadakan memakan waktu sekitar 1 – 2 bulan, tergantung ketentuan awal. Saat awal pelatihan peserta akan diberikan materi dasar terkait jurusan yang diambil. Kemudian

setelah membekali ilmu dasar, peserta akan melakukan praktek yang berkelanjutan sampai benar – benar menguasai. Setelah proses pelatihan selesai, peserta akan melakukan magang baik disuatu perusahaan maupun mencoba membuat usaha sendiri yang akan dipantau oleh pihak Dinas. Tidak sampai disitu, BLK juga akan terus memonitoring alumni sampai menemukan usaha yang cocok.

## **2. Peluang Kerja yang dapat dihasilkan dari pelatihan di Balai Latihan Kerja (BLK) Trenggalek**

Seperti yang sudah kita ketahui bahwa pengangguran baik dalam suatu daerah maupun dalam suatu Negara pasti akan selalu ada, hanya saja jumlah angkanya saja yang membedakan. Ini menjadi masalah kita bersama, bukan hanya tugas untuk pemerintah saja dalam mengurangi pengangguran. Namun kita sebagai masyarakat juga harus memikirkan solusi untuk mengurangi pengangguran sehingga angka kemiskinan juga berkurang dan pendapatan Negara per kapitanya akan naik.

Strategi yang sudah diterapkan di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja adalah dengan melaksanakan program pelatihan yang dinamakan Balai Latihan Kerja (BLK). Program pelatihan ini dikhususkan masyarakat Trenggalek untuk pesertanya. Pelatihan ini dilaksanakan setiap tahun dengan berbagai jenis kejuruan. Namun pelatihan ini masih bersifat rintisan yang merupakan program Dinas, bukan lembaga pelatihan seperti UPT Pelatihan Kerja yang memang dikhususkan untuk

program pelatihan mereka para tenaga kerja dari berbagai daerah. Sehingga banyak strategi lain yang perlu diterapkan untuk mengurangi pengangguran selain pelatihan.

Tenaga kerja yang telah mengikuti pelatihan di Balai Latihan Kerja (BLK) Trenggalek yang telah dibekali oleh keterampilan berdasarkan keterampilan yang diambil dapat menciptakan peluang kerja secara mandiri. Hal ini dibuktikan oleh alumni pelatihan kejuruan menjahit, banyak dari mereka yang secara mandiri telah mengembangkan keterampilannya menjadi peluang bisnis. Ada yang membangun konveksi dan menciptakan lapangan pekerjaan baru untuk para pegawainya, ada juga yang membuat sandal hotel dan menjadi pemasok tetap di hotel tersebut. Selain menciptakan peluang kerja secara mandiri, pihak dinas juga telah menyiapkan program – program untuk memperluas lapangan kerja baik untuk peserta pelatihan khususnya dan masyarakat Trenggalek umumnya.

Program yang sudah diterapkan untuk memperluas lapangan kerja adalah *job fair* dan *job skill* yang diadakan sekali setiap tahun. *Job fair* adalah program yang dijalankan dengan mengadakan pameran dengan mendatangkan 50 perusahaan baik dari daerah Trenggalek maupun dari luar Trenggalek dimana tenaga kerja yang datang dapat mengajukan lamaran kerja yang sesuai dengan minat dan kemampuan. Sedangkan *job skill* adalah program yang dijalankan untuk masyarakat Trenggalek lulusan perguruan tinggi dan sekolah kejuruan, dimana peserta yang

mengikuti program tersebut dipertemukan dengan perusahaan sesuai dengan bakat dan minat yang dimiliki.

Selanjutnya adalah pelaksanaan program Antar Kerja Lokal (AKL), Antar Kerja Antar Daerah (AKAD), serta Antar Kerja Antar Luar Negeri (AKAN). Hal ini sekaligus menjadi jembatan bagi tenaga kerja dalam mendapatkan lowongan kerja. Selain itu untuk mereka yang telah bekerja lewat program ini juga akan mendapatkan pemantauan dari Dinas. Program lain yang sudah dilaksanakan adalah Transmigrasi. Melihat minat masyarakat Trenggalek dalam hal ini cukup tinggi, maka program ini bagus untuk mengurangi pengangguran dan kepadatan penduduk akibat kekurangan lahan. Transmigrasi juga cocok untuk program pemerataan pendapatan daerah.