

# Optimalisasi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dalam upaya pemenuhan hak pelatihan kerja sebagai wujud pengembangan keterampilan kerja di Kabupaten Klaten

Annafi Nur Faisa Hapsaria<sup>a,1</sup>, Rima Vien Permata Hartanto<sup>b,2</sup>, Erna Yuliandari<sup>c,3</sup>

<sup>a,b,c</sup> Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan, Universitas Sebelas Maret, Jl. Ir. Sutami No. 36A, Jebres, Kota Surakarta 57126, Indonesia

<sup>1</sup> [annafi.2912.nur@student.uns.ac.id](mailto:annafi.2912.nur@student.uns.ac.id); <sup>2</sup> [rimavien@staff.uns.ac.id](mailto:rimavien@staff.uns.ac.id); <sup>3</sup> [ernayuliandari@staff.uns.ac.id](mailto:ernayuliandari@staff.uns.ac.id)

## INFO ARTIKEL

*Sejarah Artikel:*

Diterima: 11 Maret 2023

Direvisi: 20 Juli 2023

Disetujui: 5 Oktober 2023

Tersedia Daring: 1 Januari 2024

*Kata Kunci:*

Tenaga Kerja

Pelatihan

Keterampilan

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk (1) menganalisis optimalisasi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dalam upaya pemenuhan hak pelatihan kerja sebagai Wujud Pengembangan Keterampilan Kerja di Kabupaten Klaten, (2) menganalisis faktor penghambat Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klaten dalam pemenuhan hak pelatihan kerja sebagai wujud pengembangan keterampilan kerja. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif. Dengan sumber data yang diperoleh dari informan (Seksi Pelatihan dan Penempatan Kerja, Peserta Pelatihan Kompetensi Menjahit, Peserta Program Wirausaha Olahan Makanan dan Program Las), tempat peristiwa (Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klaten) dan dokumen (gambar, buku dan jurnal yang relevan). Teknik pengambilan sampel digunakan dengan *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Uji validitas data menggunakan triangulasi data dan triangulasi metode. Teknik analisis data dengan reduksi data, penyajian data, kesimpulan. Hasil penelitian ini adalah 1) Optimalisasi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dalam upaya pemenuhan hak pelatihan kerja sebagai Wujud Pengembangan Keterampilan Kerja di Kabupaten Klaten terdapat beberapa hal yang belum optimal, di antaranya (a) Belum memiliki Balai Latihan Kerja, (b) Masih terdapat permasalahan pada proses seleksi dan kurangnya program-program pelatihan kerja. Langkah yang dilakukan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klaten untuk mengoptimalkan pelatihan kerja dengan (a) Memanfaatkan Lembaga Pelatihan Kerja, (b) Menyaring Peserta Seleksi (c) Memperbanyak jumlah pelatihan sesuai dengan kebutuhan (d) Mengadakan alternatif lain. 2) Faktor Penghambat Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dalam upaya pemenuhan hak pelatihan kerja sebagai Wujud Pengembangan Keterampilan Kerja di Kabupaten Klaten terdapat dua hal, di antaranya bagi masyarakat miskin (a) Tenaga pengajar terdapat beberapa yang belum memiliki sertifikat kompeten dan (b) Faktor peserta pelatihan. Dan untuk masyarakat bukan kategori miskin (a) Belum adanya Balai Latihan Kerja (b) Sarana prasarana kurang memadai (c) Faktor peserta pelatihan, dan (d) Program untuk penempatan kerja masih sempit.

## ABSTRACT

*Keywords:*

Labor

Job Training

Work Skills

*This study aims to (1) analyze the optimization of the Industry and Labor Office in efforts to fulfill job training rights as a form of work skills development in Klaten Regency, (2) analyze the inhibiting factors of the Klaten Regency Industry and Labor Office in fulfilling job training rights as a form of work skills development. This research is a qualitative descriptive research. With data sources obtained from informants (Job Training and Placement Section, Sewing Competency Training Participants, Food Processed Entrepreneurial Program Participants and Welding Program), event venues*

*(Klaten Regency Industry and Labor Office) and documents (relevant pictures, books and journals). The sampling technique was used with purposive sampling. Data collection techniques used observation, interview and documentation techniques. The data validity test uses data triangulation and method triangulation. Data analysis techniques with data reduction, data presentation, conclusions. The results of this study are 1) Optimization of the Office of Industry and Labor in an effort to fulfill the right to job training as a form of Job Skills Development in Klaten Regency there are several things that are not optimal, including (a) Not yet having a Job Training Center, (b) There are still problems in the selection process and lack of job training programs. Steps taken by the Klaten Regency Industry and Manpower Office to optimize job training by (a) Utilizing Job Training Institutions, (b) Screening Selection Participants (c) Increasing the amount of training according to needs (d) Holding other alternatives. 2) Inhibiting Factors of the Industry and Labor Office in efforts to fulfill the right to job training as a Form of Job Skills Development in Klaten Regency there are two things, including for the poor (a) There are several teaching staff who do not have competent certificates and (b) The factor of training participants. And for people who are not poor (a) There is no Job Training Center (b) Inadequate infrastructure (c) Trainee factors, and (d) The program for job placement is still narrow.*

©2024, Annafi Nur Faisa Hapsari, Rima Vien Permata Hartanto, Erna Yuliandari  
This is an open access article under CC BY-SA license



---

## 1. Pendahuluan

Indonesia merupakan negara yang menjunjung tinggi hak dan kewajiban bagi setiap warga negara. Hak warga negara menjadi suatu hal yang harus diterima dan di dapatkan, sedangkan negara wajib memberikan hak melalui pemerintah yang menjamin dan memberikan hak tersebut. Menurut Notonagoro dalam Satjipto Raharjo (2000), hak merupakan sebuah kekuasaan untuk memiliki dan mendapatkan segala sesuatu yang harus didapatkan. Sementara kewajiban adalah suatu hal yang wajib untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya dan wajib untuk diberikan kepada pihak tertentu. Hak warga negara tertulis dalam Konstitusi Republik Indonesia yaitu Undang-Undang Dasar Republik Indonesia tahun 1945 Pasal 27 Ayat (1) hingga Pasal 31 Ayat (2). Dalam pasal tersebut, terdapat hak persamaan di hadapan hukum, hak mendapatkan pekerjaan, hingga hak mendapatkan pendidikan. Berkaitan dengan hak mendapatkan pekerjaan yang tertulis pada Pasal 27 Ayat (2) yang berbunyi “Tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, dan hak mendapatkan pendidikan pada Pasal 31 Ayat (1) yang berbunyi “Setiap warga Negara berhak mendapatkan pendidikan”, sehingga setiap tenaga kerja di Indonesia mempunyai hak dalam mendapatkan pekerjaan yang layak dan mendapatkan pendidikan yaitu pendidikan dalam artian non-formal yang negara wajib untuk memberikan hak tersebut.

Menurut Muspawi dan Lestari dalam Kuswana (2013: 164) menjelaskan bahwa seseorang atau tenaga kerja yang dikatakan siap untuk bekerja memiliki beberapa ciri, di antaranya dapat mengetahui prasyarat kerja, dapat menjalankan pekerjaan sesuai dengan jabatan, memahami bagaimana menjadi tenaga kerja yang berkualitas, dapat menerima resiko, dan dapat menyelesaikan masalah dengan baik. Oleh sebab itu, tenaga kerja menjadi kunci utama keberhasilan pembangunan di suatu negara, dan keberhasilan tenaga kerja dengan memiliki kualitas yang baik dapat dibekali dengan melakukan sebuah pelatihan bagi tenaga kerja. Pelatihan kerja sebagai proses untuk meningkatkan dan mengembangkan sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia yang unggul dapat ditingkatkan dengan membekali

berbagai kompetensi melalui pelatihan yang bertujuan agar tenaga kerja memiliki kualitas yang profesional, terlatih, terampil, dan berintegritas guna dapat bersaing dalam memenuhi kebutuhan pasar global. Menurut Ningsih dan Abdullah dalam Yamin (2002), tenaga kerja adalah penduduk yang dapat menghasilkan barang dan jasa sesuai kebutuhan atau permintaan yang di dasari oleh kesepakatan. Oleh sebab itu, tenaga kerja menjadi kunci utama keberhasilan pembangunan di suatu negara, dan keberhasilan tenaga kerja dengan memiliki kualitas yang baik dapat dibekali dengan melakukan sebuah pelatihan bagi tenaga kerja. Peran pemerintah sangat penting dalam memberikan pelayanan publik berupa pelatihan kerja dengan memberikan berbagai program pelatihan. Program pelatihan kerja sebagai bentuk kewajiban negara yang dilakukan oleh Pemerintah Daerah yaitu Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja. Hal tersebut diperkuat dengan adanya Pasal 34 Undang-Undang Dasar Republik Indonesia tahun 1945 Ayat (2) yang berbunyi “Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh masyarakat dan memberikan pemberdayaan bagi masyarakat lemah ataupun tidak mampu sesuai pada martabat kemanusiaan” dan Ayat (3) yang berbunyi “Negara bertanggung jawab menyediakan fasilitas pelayanan kesehatan dan pelayanan umum yang layak”.

Pelayanan yang dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah melalui Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dapat melalui berbagai kegiatan atau program khusus untuk pelatihan kerja. Kegiatan pelatihan kerja yang disediakan oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja bermanfaat bagi para tenaga kerja untuk membekali diri dan meningkatkan keterampilan kompetensi kerja sesuai bidang. Meningkatkan keterampilan dan kompetensi kerja sebagai upaya agar tenaga kerja dapat lebih berkualitas. Apabila tenaga kerja berkualitas, maka lebih produktif dan berkompeten dengan dapat bekerja sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Sehingga menambah jumlah tenaga kerja yang bekerja dan dapat mengurangi pengangguran. Pengangguran masih menjadi permasalahan paling tinggi, yang apabila pengangguran tidak diatasi, maka akan berdampak pada meningkatnya kemiskinan di suatu daerah.

Data dari Badan Pusat Statistik Kabupaten Klaten tahun 2022, menyatakan bahwa penduduk miskin di Kabupaten Klaten 144,870,00 jiwa atau 12,33 persen. Menurut Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) tahun 2022, jumlah penduduk yang bekerja di Kabupaten Klaten berjumlah 623.119 jiwa, sedangkan jumlah pengangguran sebanyak 28.058 jiwa. Oleh sebab itu, peran Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klaten sangat penting dalam memberikan pelayanan pelatihan kerja bagi tenaga kerja untuk meningkatkan keterampilan kerja agar tenaga kerja dapat berkualitas dan dapat bersaing di pasar global, sehingga dapat mengurangi jumlah pengangguran.

Peran Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klaten sangat penting dalam memberikan pelayanan pelatihan kerja bagi pekerja untuk meningkatkan keterampilan kerja agar tenaga kerja dapat berkualitas dan dapat bersaing, sehingga dapat mengurangi jumlah pengangguran. Sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klaten telah melaksanakan tugas dan fungsinya yaitu merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis, mengkoordinasi, monitoring, evaluasi, pelaporan maupun administrasi, dan tugas lain yang berkaitan dengan bidang perindustrian, tenaga kerja dan transmigrasi. Berkaitan dengan bidang tenaga kerja, Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klaten telah melaksanakan program pelatihan kerja melalui kerja sama dengan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) yang berada di tingkat Kecamatan ataupun Desa dan beberapa Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta di Kabupaten Klaten.

Namun, program pelatihan kerja di Kabupaten Klaten yang dilaksanakan oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja belum memiliki Balai Latihan Kerja dikarenakan keterbatasan dana dari Pemerintah Daerah dan terdapat kriteria yang salah satunya untuk masyarakat kurang mampu atau masyarakat miskin dan yang tinggal di wilayah *ekstrem* penduduk miskin,

dengan dibuktikan Data Terpadu Kesejahteraan Sosial (DTKS). Kemudian masih terdapat permasalahan pada proses seleksi dengan terdapat calon peserta yang kurang sesuai dengan kriteria atau syarat pendaftaran dan kurangnya program-program pada proses pelatihan kerja.

Oleh sebab itu, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut hal-hal yang belum terlaksanakan oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klaten dalam memenuhi hak pelatihan kerja dan faktor penghambat dari program pelatihan kerja. Peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana optimalisasi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dalam memenuhi hak pelatihan kerja sebagai wujud pengembangan keterampilan kerja. Dengan demikian, penelitian ini berjudul “Optimalisasi Dinas Perindustrian Dan Tenaga Kerja dalam Upaya Pemenuhan Hak Pelatihan Kerja Sebagai Wujud Pengembangan Keterampilan Kerja di Kabupaten Klaten”.

## **2. Metode**

Pendekatan penelitian yang digunakan yaitu menggunakan metode pendekatan penelitian deskriptif. Menurut Sugiyono (2015) penelitian deskriptif adalah penelitian dengan menganalisis dengan cara menggambarkan dan mendeskripsikan data yang terkumpul tanpa membuat kesimpulan untuk umum. Penelitian deskriptif dilakukan dengan meneliti dan mengkaji menggunakan observasi, wawancara, dokumentasi, ataupun hasil catatan pada saat penelitian. Data yang diambil adalah data primer yang di dapatkan dengan peneliti melakukan wawancara dan observasi secara langsung ke lapangan. Data primer dari penelitian ini adalah wawancara dengan Seksi Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja Kabupaten, empat peserta pelatihan kompetensi menjahit, satu peserta wirausaha baru olahan makanan, dan satu peserta wirausaha baru program las. Data sekunder penelitian dapat diperoleh dari media massa seperti berita yang berisi data dari Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klaten, data tambahan dari Data Pusat Statistik Kabupaten Klaten, dan buku atau jurnal relevan terhadap topik penelitian. Data sekunder ini menjadi pendukung data primer yang berkaitan langsung dengan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klaten. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Uji validitas data menggunakan triangulasi data dan triangulasi metode. Sedangkan teknik analisis data dengan cara menurut Ahmad dan Muslimah dalam Muhadjir (1998) dengan (1) reduksi data, (2) penyajian data (3) kesimpulan.

## **3. Hasil dan Pembahasan**

### **Hasil Penelitian**

#### **1. Optimalisasi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dalam upaya pemenuhan hak pelatihan kerja sebagai Wujud Pengembangan Keterampilan Kerja di Kabupaten Klaten**

Pelatihan Kerja merupakan salah satu hak yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Di dalam Undang-Undang tersebut menyebutkan bahwa setiap tenaga kerja mempunyai hak untuk mendapatkan pelatihan kerja yang tertulis dalam Bab V Pasal 9 hingga Pasal 30 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pelatihan kerja mempunyai tujuan untuk meningkatkan produktivitas dan kompetensi kerja yang diharapkan peserta dari pelatihan kerja mempunyai keterampilan yang baik untuk dapat bersaing di dunia kerja. Pelatihan kerja dapat dilaksanakan oleh lembaga yang mempunyai wewenang dalam melaksanakan pelatihan kerja seperti Dinas Tenaga Kerja yang berada di Provinsi maupun yang berada di Kabupaten/ Kota. Lembaga yang berada di Provinsi Jawa Tengah dibawah oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah. Dan pada Kabupaten Klaten dibawah oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klaten. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klaten mempunyai beberapa bidang, kaitannya dengan pelatihan kerja termasuk dalam bidang

tenaga kerja dan transmigrasi, yang semakin rinci tergolong dalam sub-bidang pelatihan dan penempatan kerja. Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klaten melaksanakan program-program pelatihan kerja di dasarkan pada pelatihan kompetensi dan wirausaha baru. Pelatihan kompetensi maupun wirausaha baru dilaksanakan dengan bekerja sama beberapa pihak, seperti Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Sekolah Kejuruan Swasta, dan Perusahaan yang memiliki Balai Latihan Kerja (LPK). Namun pada proses pelaksanaan program pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klaten terdapat beberapa hal yang belum optimal, di antaranya:

a. Belum memiliki Balai Latihan Kerja

Dalam peraturan perundang-undangan tidak mewajibkan untuk setiap daerah memiliki Balai Latihan Kerja, namun Balai Latihan Kerja tetap dibutuhkan bagi daerah yang memiliki jumlah penduduk yang cukup tinggi seperti di Kabupaten Klaten yaitu dengan jumlah penduduk sekitar 1.267.772 (Data dari BPS Kabupaten Klaten 2022). Dengan demikian, dalam pelaksanaan program pelatihan kerja dapat dilakukan dengan menyeluruh seperti dapat diikuti oleh masyarakat umum di Kabupaten Klaten. Namun, dikarenakan kurangnya dana dari pemerintah daerah, Kabupaten Klaten belum mampu untuk mendirikan Balai Latihan Kerja yang dapat diikuti seluruh masyarakat umum di Kabupaten Klaten dalam mendapatkan haknya terhadap program pelatihan kerja.

b. Masih terdapat permasalahan pada proses seleksi dan kurangnya program-program pelatihan kerja

Pada proses seleksi calon peserta pelatihan kerja di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klaten terdapat peserta yang kurang sesuai dengan kriteria yaitu pada motivasi dan konsisten, sehingga banyak peserta yang mengundurkan diri. Pada proses penerimaan calon peserta pelatihan kerja melalui beberapa tahap di antaranya adalah tahap administrasi dan wawancara. Tahap administrasi terdiri dari beberapa syarat di antaranya yang paling mendasari adalah Surat Pernyataan dari Desa yang menyatakan bahwa calon peserta adalah kategori penduduk miskin, kemudian dibuktikan di Data Terpadu Kesejahteraan Sosial (DTKS) dan kartu identitas yaitu Kartu Tanda Penduduk (KTP) yang menyatakan bahwa peserta yang bersangkutan merupakan warga yang tinggal di Kabupaten Klaten serta usia peserta tergolong masih muda yaitu minimal 18 tahun dan maksimal 40 tahun serta di prioritaskan bagi peserta yang belum pernah bekerja ataupun yang belum mendapatkan kerja.

Adanya beberapa hal yang belum optimal tersebut, Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klaten memiliki langkah untuk mengoptimalkan program pelatihan kerja, di antaranya:

a. Memanfaatkan Lembaga Pelatihan Kerja atau LPK

Lembaga Pelatihan Kerja menjadi salah satu pihak yang menjalin kerja sama dengan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klaten sebagai tempat untuk pelaksanaan program pelatihan kerja, dikarenakan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klaten belum memiliki lembaga pelatihan yang berdiri sendiri, sehingga harus bekerja sama dengan Lembaga Pelatihan Kerja yang berada di Kabupaten Klaten. Lembaga Pelatihan Kerja menyediakan sarana prasarana bagi pelaksanaan pelatihan kerja, tempat uji kompetensi ataupun infrastruktur seperti tenaga pengajar yang dibutuhkan dalam program pelatihan kerja. Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klaten memiliki solusi efektif dengan bekerja sama dengan Sekolah Kejuruan Swasta yang berada di Kabupaten Klaten, Lembaga Pelatihan Kerja, dan Perusahaan yang memiliki Balai Latihan Kerja.

b. Menyaring peserta dengan seleksi

Seleksi peserta pada program pelatihan kerja sebagai indikator penting dalam proses pelaksanaan program pelatihan kerja. Proses seleksi mengedepankan kebutuhan pada program pelatihan kerja dan disesuaikan dengan motivasi dari para calon peserta pelatihan kerja. Proses

seleksi tersebut harus sesuai dengan indikator ataupun kriteria calon peserta pelatihan. Indikator ataupun kriteria peserta pelatihan terdapat beberapa syarat yang harus terpenuhi yang salah satunya adalah penduduk yang mempunyai Kartu Tanda Penduduk (KTP) Kabupaten Klaten, kemudian syarat selanjutnya di sesuaikan dengan kebutuhan pasar ataupun kebutuhan dari masyarakat.

a. Memperbanyak jumlah pelatihan sesuai dengan kebutuhan

Program pelatihan kerja perlu untuk di perluas dan memperbanyak program sehingga peserta dapat mengikuti program pelatihan sesuai dengan kebutuhan, yang kebutuhan tersebut di sesuaikan dengan minat ataupun bakat. Selain itu pelatihan kerja apabila memiliki program yang lebih banyak akan memberikan dampak positif bagi para calon peserta pelatihan yaitu peserta lebih mempunyai motivasi untuk meningkatkan kompetensi ataupun keterampilan kerja.

b. Mengadakan alternatif lain

Pelatihan kerja dilaksanakan pada kategori masyarakat miskin dan bukan masyarakat miskin. Untuk masyarakat kategori miskin, dapat mengikuti pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klaten. Untuk masyarakat yang bukan kategori miskin, apabila ingin mengikuti pelatihan, dapat dialihkan ke pelatihan kompetensi kerja bekerja sama dengan Lembaga Pelatihan Kerja namun dapat berbayar, dan apabila akan bekerja di sebuah perusahaan, perusahaan tersebut dapat melatih pekerja secara gratis sebelum melaksanakan kegiatan pekerjaan, seperti pada kompetensi menjahit, terdapat perusahaan yang melatih pekerja terlebih dahulu sebelum bekerja, sehingga para pekerja tetap memiliki keterampilan kerja walaupun bukan kategori miskin. Selain itu, mengikuti program penempatan kerja pada sub-bidang perluasan kesempatan kerja dengan mengikuti program wirausaha yang di sediakan oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klaten atau dengan penyaluran penempatan kerja dengan melihat kebutuhan dari perusahaan yang bekerja sama dengan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klaten dengan menyalurkan tenaga kerja yang belum bekerja

2. Faktor penghambat Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klaten terhadap pemenuhan hak pelatihan kerja bagi tenaga kerja kategori masyarakat miskin dan bukan kategori masyarakat miskin

Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klaten melaksanakan program pelatihan kerja yang mempunyai fungsi untuk meningkatkan kompetensi dan produktivitas kerja melalui pelatihan kerja. Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klaten melaksanakan program pelatihan kerja, syarat bagi masyarakat yang mendapatkan prioritas utama dalam mengikuti pelatihan kerja adalah di peruntukkan bagi masyarakat miskin karena terdapat peraturan yang mengatur tentang penghapusan kemiskinan ekstrem yang dikeluarkan oleh Presiden Joko Widodo. Peraturan tersebut adalah Instruksi Presiden Nomor 4 Tahun 2022 tentang Percepatan Penghapusan Kemiskinan Ekstrem.

Oleh sebab itu, hambatan-hambatan dalam pelaksanaan program pelatihan kerja dibagi menjadi dua macam, yaitu hambatan bagi kategori masyarakat miskin dan hambatan bagi kategori bukan masyarakat miskin.

a. Hambatan untuk masyarakat miskin antara lain:

1) Tenaga pengajar terdapat beberapa yang belum memiliki sertifikat kompeten

Tenaga pengajar yang memberikan arahan dan membimbing pada saat proses pelatihan terdapat beberapa yang belum memiliki sertifikat kompetensi, terutama pada tenaga pengajar dari Lembaga Pelatihan Kerja. Namun untuk tenaga pengajar yang berasal dari Sekolah Kejuruan Swasta sudah banyak yang memiliki sertifikat kompetensi. Sehingga apabila tenaga pengajar belum memiliki sertifikat kompetensi, maka proses pelaksanaan pelatihan kerja akan kurang maksimal dan kurang profesional.

2) Faktor Peserta Pelatihan

Peserta pelatihan menjadi faktor penghambat dari proses pelatihan kerja, terdapat beberapa peserta yang mengundurkan diri dengan berbagai alasan sehingga tidak dapat mengikuti program pelatihan kerja dengan tuntas. Dengan demikian proses pelaksanaan pelatihan kerja yang sudah ditetapkan melalui Surat Keterangan (SK) dan sudah ditetapkan anggaran dana bagi proses pelatihan kerja, tidak dapat berjalan sesuai dengan rencana yang sudah dibuat. Peserta banyak yang tidak disiplin dalam mengikuti pelatihan kerja. Seperti banyak peserta yang sudah diterima pelatihan namun mengundurkan diri saat proses pelatihan dilaksanakan, sehingga beberapa persiapan yang sudah disiapkan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klaten seperti peralatan yang sudah disediakan oleh Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) tidak digunakan oleh peserta yang bersangkutan.

b. Kemudian hambatan untuk masyarakat bukan kategori miskin antara lain:

1) Belum adanya Balai Latihan Kerja

Hambatan utama dari pemenuhan hak pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klaten terutama bagi masyarakat bukan kategori masyarakat miskin adalah kurangnya dana anggaran dari pemerintah, hal tersebut yang menjadi permasalahan utama bagi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klaten dalam memenuhi hak pelatihan kerja bagi tenaga kerja. Selain kurangnya dana adalah belum memiliki lokasi yang luas untuk mendirikan Balai Latihan Kerja. Lokasi yang memadai menjadi persyaratan pendirian Balai Latihan Kerja,

2) Sarana Prasarana Kurang Memadai

Hambatan juga berasal dari teknis yaitu sarana dan prasarana yang kurang memadai, dikarenakan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja melaksanakan pelatihan kerja bekerja sama dengan berbagai pihak, maka pihak tersebut harus memiliki sarana prasarana seperti TUP (Tempat Uji Kompetensi) yang memadai.

3) Faktor Peserta Pelatihan

Peserta pelatihan memiliki beberapa kekurangan di antaranya kurang jujur dalam menjawab pertanyaan saat seleksi wawancara dan beberapa peserta memiliki hambatan pribadi seperti peserta kategori ibu rumah tangga yang harus mengurus keluarga, atau faktor lain yang menyebabkan kurang disiplin dalam mengikuti proses pelatihan kerja dan kurang jujur dalam mengikuti proses seleksi penerimaan program pelatihan kerja.

4) Program untuk Penempatan Kerja Masih Sempit

Dampak belum adanya Balai Latihan Kerja adalah program dari pelatihan kerja hanya mempunyai beberapa program yang disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat ataupun permintaan dari perusahaan yang menjalin kerja sama dengan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klaten. Dampak tersebut menjadikan program pelatihan kurang luas dan memiliki peserta untuk pelatihan yang lebih sedikit.

## **Pembahasan**

### **1. Optimalisasi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dalam upaya pemenuhan hak pelatihan kerja sebagai Wujud Pengembangan Keterampilan Kerja di Kabupaten Klaten**

Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klaten mempunyai tugas dan fungsi yang tertulis dalam Peraturan Bupati Klaten Nomor 62 tahun 2021 tentang Kedudukan Susunan Organisasi Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klaten. Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klaten memberikan pelatihan kerja bagi tenaga kerja kategori masyarakat miskin dan bukan

masyarakat miskin sesuai dengan konsep yang dikemukakan oleh Marsudi Dedi Putra dalam Suharto (2005), mengenai Teori Negara Kesejahteraan yang dicetuskan oleh Kranenburg yang menyatakan bahwa negara yang menganut teori kesejahteraan dapat memberikan perlindungan nyata yang dilakukan bagi masyarakat yang tergolong kelompok membutuhkan seperti masyarakat miskin, pengangguran ataupun masyarakat dengan kebutuhan khusus. Sehingga negara dituntut untuk memberikan perannya terhadap berbagai masalah sosial ekonomi yang dihadapi masyarakat dan negara wajib memberikan solusi dari berbagai masalah tersebut. Negara mempunyai kewajiban penuh untuk memberikan kesejahteraan kepada rakyatnya, negara yang dimaksud yaitu melalui pemerintah. Hal tersebut sesuai dengan pendapat dari Khairul Rahman dalam Kumorotomo (2014) yang memberikan pendapat bahwa negara sebagai pengambil keputusan mempunyai kewajiban kepada rakyatnya untuk memberikan segala sesuatu agar rakyat dapat memperoleh haknya, seperti memberikan pelayanan bagi masyarakat. Pelayanan pada masyarakat dapat berupa pelayanan publik ataupun pelayanan umum yang menjadi tanggung jawab baik dari pemerintah pusat, provinsi ataupun kabupaten/kota sebagai bentuk memenuhi kebutuhan masyarakat sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, pernyataan tersebut sesuai dengan pendapat (Ratmino & Atik, 2011)

Dengan demikian, langkah optimalisasi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dalam Upaya Pemenuhan Hak Platihan Kerja sebagai Wujud Pengembangan Keterampilan Kerja di Kabupaten Klaten sesuai dengan Teori Negara Kesejahteraan yang dicetuskan oleh Kranenburg yang berisi:

a. *Well being* atau Kondisi Sejahtera

Pada aspek ini, kesejahteraan dalam hal kebutuhan material ataupun non material harus terpenuhi yang dapat dilakukan dengan memberikan berbagai cara seperti menciptakan kehidupan yang damai ataupun aman. Kesejahteraan tersebut dapat berupa pendidikan, kesehatan, ataupun rasa aman yang dapat ditunjukkan dengan melindungi dari berbagai resiko yang mengancam kehidupan masyarakat. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klaten memberikan kesejahteraan dalam bidang ketenagakerjaan dengan mengadakan pelatihan kerja kompetensi dan wirausaha baru dengan beberapa program seperti pelatihan kerja bidang kompetensi menjahit, las, otomotif, dan olahan makanan. Serta bekerja sama dengan Lembaga Pelatihan Kerja ataupun Sekolah Kejuruan Swasta yang berada di Kabupaten Klaten, guna untuk memenuhi tanggung jawab sebagai pelayanan publik yang baik sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

b. Pelayanan Sosial

Pelayanan sosial dapat berupa berbagai pelayanan publik yang sudah terjamin dimana semua masyarakat dapat mengakses layanan tersebut sesuai dengan kebutuhan, seperti pelayanan pendidikan, kesehatan, ketenagakerjaan, jaminan sosial, ataupun pelayanan yang bersifat personal seperti pelayanan pengaduan apabila terjadi kejahatan. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klaten memberikan pelayanan sosial dalam bidang ketenagakerjaan yang dilaksanakan dengan memberikan pelatihan kerja bagi masyarakat miskin ataupun masyarakat yang bukan kategori miskin, dengan dilakukannya pelatihan kerja bidang kompetensi, dan wirausaha baru.

c. Tunjangan Sosial

Tunjangan tersebut dapat berupa kesejahteraan yang dapat diikuti dan diberikan kepada masyarakat miskin. Selain masyarakat miskin dapat diberikan kepada masyarakat yang membutuhkan seperti masyarakat yang cacat. Berdasarkan hasil penelitian, tunjangan miskin yang dimaksud adalah memberikan hak kepada masyarakat kurang mampu di

Kabupaten Klaten dengan dibuktikan data kemiskinan di Badan Pusat Statistik (BPS) atau menggunakan surat pengantar dari desa yang menyatakan bahwa yang bersangkutan merupakan masyarakat miskin. Hak bagi masyarakat kurang mampu tersebut dengan dapat mengikuti pelatihan kerja kompetenai secara gratis yang dilaksanakan oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klaten.

d. Usaha Terencana

Usaha terencana menjadi proses yang dapat dilakukan oleh lembaga-lembaga sosial atau perorangan, kemudian badan hukum yang bersifat pemerintahan dengan dapat memberikan pelayanan sosial ataupun tunjangan dengan tujuan sebagai peningkatan kualitas hidup masyarakat. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klaten memberikan pelayanan yang terencana dengan dapat meminimalisir resiko yang dihadapi dan sudah tersusun dengan baik, seperti belum adanya Balai Latihan Kerja, Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klaten bekerja sama dengan beberapa pihak untuk melaksanakan pelatihan kerja yaitu Lembaga Pelatihan Kerja dan Sekolah Kejuruan Swasta serta Perusahaan yang memiliki Lembaga Pelatihan Kerja, serta mencari langkah dalam mengoptimalkan pelatihan kerja dengan menyaring peserta seleksi, memperbanyak dengan jumlah pelatihan sesuai dengan kebutuhan dan memiliki alternatif lain bagi masyarakat yang bukan kategori miskin.

Dan dari program pelatihan kerja, peserta pelatihan mempunyai keterampilan sesuai pendapat Aji Mulyana, dkk dalam (Robbins, 2005) yaitu:

a. Keterampilan dasar atau sebagai *basic literacy skill*

Pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klaten membekali tenaga kerja untuk mempunyai keterampilan dasar. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa keterampilan dasar tersebut diperoleh dari minat dan bakat peserta pelatihan dan ditingkatkan dengan mengikuti program pelatihan kerja ataupun wirausaha baru, seperti peserta pelatihan yang mempunyai bakat bidang las, namun belum terlalu mahir dalam bidang las. Kemudian mengikuti proses pelatihan dan diberikan praktik las secara langsung dengan di dampingi tenaga pengajar yang sudah profesional yang berasal dari Sekolah Menengah Kejuruan Swasta dan dengan waktu yang telah ditentukan, sehingga peserta program las tersebut mempunyai keterampilan dasar las yang lebih baik.

b. Keterampilan teknik atau *technical skill*

Pelatihan kerja yang dilaksanakan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klaten membekali keterampilan teknik peserta pelatihan kerja. Berdasarkan hasil penelitian, keterampilan teknik dimiliki oleh peserta pelatihan kerja seperti menjahit dan olahan makanan. Pada peserta menjahit, terdapat beberapa peserta yang kurang dapat menggunakan alat mesin jahit dengan benar, kemudian mengikuti program pelatihan kerja selama 18 hari dan dilatih secara profesional, sehingga peserta tersebut dapat menggunakan alat mesin jahit dengan baik dan sesuai dengan kebutuhan. Hal lain yaitu pada peserta olahan makanan, yang belum mampu untuk mengolah makanan atau membuat bahan makanan, dengan di dampingi tenaga pengajar yang berkompeten, maka dengan teknik keterampilan yang di dapatkan pada saat proses pelatihan wirausaha baru, peserta pelatihan dapat memanfaatkan keterampilan teknik tersebut untuk kehidupan sehari-hari, seperti berjualan dan berbisnis makanan.

c. Keterampilan interpersonal atau *interpersonal skill*

Keterampilan interpersonal yang di dapatkan pada saat proses pelatihan kerja adalah peserta dapat bertanggung jawab sesuai dengan tugas masing-masing. Berdasarkan hasil penelitian, pada program pelatihan kerja menjahit, peserta dibagi menjadi dua kelompok dan masing-masing kelompok mempunyai ketua dengan anggota peserta yang memiliki

tanggung jawab yang berbeda, seperti pada ketua kelompok melakukan koordinasi kepada tim pelaksana dan anggota kelompok terkait proses pelatihan kerja menjahit.

d. Keterampilan dalam menyelesaikan permasalahan atau disebut sebagai *problem solving*.

Keterampilan dalam proses penyelesaian masalah dibentuk dalam proses pelatihan kerja. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa hambatan yang berasal dari peserta pelatihan, seperti pada peserta yang menjadi ibu rumah tangga. Dalam proses pelatihan kerja, peserta dituntut untuk dapat menyelesaikan permasalahan yang berasal dari individu maupun permasalahan pada proses pelatihan. Untuk permasalahan pada proses pelatihan, seperti penuturan dari salah satu peserta pelatihan kerja menjahit, terdapat tenaga pengajar yang kurang profesional dengan memberikan bahan untuk dijahit yaitu kain yang bukan untuk bahan pelatihan kerja. Sehingga proses negosiasi dilakukan antara peserta pelatihan menjahit dan tenaga pengajar untuk menyelesaikan permasalahan pada saat proses pelatihan kerja.

## **2. Faktor penghambat Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klaten terhadap pemenuhan hak pelatihan kerja bagi tenaga kerja kategori masyarakat miskin dan bukan kategori masyarakat miskin**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa faktor penghambat dari Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klaten terhadap pemenuhan hak pelatihan kerja bagi tenaga kerja kategori masyarakat miskin adalah tenaga pengajar terdapat beberapa yang belum memiliki sertifikat kompeten dan faktor dari peserta pelatihan itu sendiri. Penghambat terhadap pemenuhan hak pelatihan kerja bagi tenaga kerja bukan kategori masyarakat miskin adalah belum adanya Balai Latihan Kerja akibat anggaran dana yang masih minim sehingga belum memadai dalam hal infrastruktur seperti lokasi ataupun alat-alat dan sarana prasarana, hambatan juga berasal dari peserta pelatihan yang tidak konsisten dalam disiplin pelatihan dengan terdapat beberapa peserta yang mengundurkan diri dan pada penempatan kerja programnya masih sempit.

Kurangnya anggaran dana dari pemerintah daerah menjadi alasan utama Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klaten belum memiliki Balai Latihan Kerja. Anggaran dana yang minimum menjadi faktor penghambat program pelatihan kerja bagi tenaga kerja. Apabila terdapat Balai Latihan Kerja, harus memiliki beberapa persyaratan yang mendukung yaitu salah satunya mencukupi lokasi yang luas. Di Kabupaten Klaten belum memiliki lokasi yang memungkinkan untuk didirikan Balai Latihan Kerja.

Kemudian kurangnya sarana prasarana yang memadai. Sarana prasarana menjadi faktor utama apabila seseorang ataupun organisasi ingin mendirikan sebuah gedung yang memiliki manfaat secara individu ataupun secara masyarakat luas. Dengan kurangnya sarana prasarana, akan menjadi hambatan bagi pelaksanaan pelayanan publik seperti pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klaten.

Hal yang menjadi permasalahan selanjutnya berasal dari diri peserta pelatihan yang mengikuti program pelatihan dengan kurang disiplin dan tanggung jawab, dibuktikan dengan tidak tuntas mengikuti program pelatihan yang didasarkan dengan berbagai alasan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, faktor penghambat dari pelaksanaan program-program pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klaten meliputi:

a. Faktor penghambat untuk masyarakat miskin antara lain:

1) Tenaga pengajar terdapat beberapa yang belum memiliki sertifikat kompeten

Tenaga pengajar yang memberikan arahan dan membimbing pada saat proses pelatihan terdapat beberapa yang belum memiliki sertifikat kompetensi, terutama pada tenaga pengajar dari Lembaga Pelatihan Kerja.

- 2) Faktor peserta pelatihan  
Peserta pelatihan menjadi faktor penghambat dari proses pelatihan kerja, terdapat beberapa peserta yang mengundurkan diri dengan berbagai alasan sehingga tidak dapat mengikuti program pelatihan kerja dengan tuntas.
- b. Faktor penghambat untuk masyarakat bukan kategori miskin antara lain:
  - 1) Belum adanya Balai Latihan Kerja  
Belum memiliki Balai Latihan Kerja atau BLK menjadi faktor penghambat utama bagi pelaksanaan pelatihan kerja yang tidak hanya untuk masyarakat miskin, ataupun masyarakat golongan non-miskin. Hal tersebut karena kurangnya dana dari pemerintah daerah.
  - 2) Sarana Prasarana Kurang Memadai  
Penyebab belum memiliki Balai Latihan Kerja adalah sarana prasarana yang kurang memadai. Sarana prasarana tersebut seperti masih terdapat kekurangan dalam hal alat, kemudian infrastruktur seperti lokasi yang belum memumpuni hingga masalah teknis seperti tenaga pengajar yang beberapa kurang kompeten.
  - 3) Faktor Peserta Pelatihan  
Terdapat beberapa peserta pelatihan yang dapat dikategorikan sebagai peserta yang kurang disiplin dalam mengikuti program pelatihan kerja, seperti tidak tuntas dalam proses pelatihan dengan mengundurkan diri dengan alasan pribadi yang menyatakan tidak sanggup untuk mengikuti pelatihan kerja ataupun alasan sudah diterima kerja.
  - 4) Program untuk penempatan kerja masih sempit  
Program penempatan kerja tersebut dapat diakses bagi masyarakat yang bukan kategori penduduk miskin dengan dapat disalurkan ke perusahaan yang membutuhkan, namun dalam kenyataannya program tersebut terbatas karena menyesuaikan kebutuhan dari pasar ataupun permintaan dari perusahaan.

#### **4. Kesimpulan**

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan analisis yang data mengenai Optimalisasi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dalam Upaya Pemenuhan Hak Pelatihan Kerja sebagai Wujud Pengembangan Keterampilan Kerja di Kabupaten Klaten dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Optimalisasi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dalam pemenuhan hak pelatihan kerja sebagai wujud pengembangan keterampilan kerja di Kabupaten Klaten.

Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klaten melaksanakan program-program pelatihan kerja didasarkan pada pelatihan kompetensi dan wirausaha baru. Pelaksanaan pelatihan kerja tersebut berbasis keterampilan yang disediakan oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klaten, bekerja sama dengan instansi lain seperti Lembaga Pelatihan Kerja, Sekolah Swasta Kejuruan, atau Perusahaan yang memiliki Lembaga Pelatihan Kerja untuk dijadikan lokasi Tempat Uji Kompetensi. Pelatihan kerja tersebut seperti menjahit, otomotif, olahan makanan ataupun las. Untuk menjahit dilaksanakan di Lembaga Pelatihan Kerja, dan untuk otomotif maupun las dilaksanakan di Sekolah Swasta Kejuruan di Kabupaten Klaten. Dalam pelaksanaannya, pelatihan kerja tersebut memiliki beberapa hal yang belum optimal, di antaranya belum memiliki Balai Latihan Kerja (BLK), masih terdapat permasalahan pada proses seleksi dan kurangnya program-program pelatihan kerja. Dengan demikian, Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klaten memiliki langkah untuk mengoptimalkan program-program pelatihan kerja, di antaranya memanfaatkan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK), menyaring peserta dengan seleksi, memperbanyak jumlah pelatihan sesuai dengan kebutuhan, dan mengadakan alternatif lain yaitu bagi masyarakat miskin dan yang bukan kategori miskin.

b. Faktor penghambat Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dalam pemenuhan hak pelatihan kerja sebagai wujud pengembangan keterampilan kerja di Kabupaten Klaten

Hambatan dari pemenuhan hak pelatihan kerja tenaga kerja di Kabupaten Klaten bagi masyarakat miskin adalah tenaga pengajar terdapat beberapa yang belum memiliki sertifikat kompeten yaitu pada beberapa tenaga pengajar Lembaga Pelatihan Kerja, serta faktor dari peserta pelatihan yang mengundurkan diri dengan berbagai alasan sehingga tidak dapat mengikuti program pelatihan kerja dengan tuntas, sehingga pelatihan kerja tidak dapat berjalan sesuai dengan rencana yang sudah dibuat sesuai Surat Keterangan (SK) dan anggaran dana. Kemudian hambatan bagi masyarakat bukan kategori miskin adalah yang pertama belum memiliki Balai Latihan Kerja yang disebabkan karena kurangnya dana pemerintah daerah. Kedua karena sarana prasarana yang kurang memadai seperti belum tersedianya lokasi pelatihan yang tetap, sarana prasarana tersebut seperti masih terdapat kekurangan dalam hal alat, kemudian infrastruktur seperti lokasi yang belum memumpuni hingga masalah teknis seperti tenaga pengajar yang beberapa kurang kompeten. Kemudian hambatan dari peserta pelatihan yang kurang bertanggung jawab dan kurang disiplin dalam mengikuti pelatihan kerja seperti saat proses pelatihan wiausaha baru selama 10 hari dan pelatihan tersebut belum selesai penuh dalam 10 hari, peserta yang kurang disiplin tersebut mengundurkan diri dengan berbagai alasan yaitu seperti sudah diterima kerja dan alasan pribadi. Dan program untuk penempatan kerja masih sempit, pada faktor ini penempatan kerja melihat kebutuhan pasar yaitu dengan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klaten bekerja sama dengan berbagai perusahaan. Apabila terdapat lowongan, maka masyarakat dapat mendaftar program pekerjaan tersebut, serta dapat mengikuti penempatan kerja pada bidang perluasan kesempatan atau keterampilan kerja dengan dilatih menjadi wirausahawan.

## **5. Daftar Pustaka**

- Indonesia, P. R. (2002). Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945.
- RI, D. T. K. (2003). Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Nomor, P. P. R. I. (31). Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 Tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional. Jakarta: Kementerian Tenaga Kerja Republik Indonesia.
- Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2022 tentang Percepatan Penghapusan Kemiskinan Ekstrem
- Peraturan Bupati Klaten Nomor 62 Tahun 2021 tentang Kedudukan Susunan Organisasi Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klaten
- Raharjo, S. (2000). Ilmu Hukum. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Ahmad, & Muslimah. (2021). Memahami Teknik Pengolahan dan Analisis Data Kualitatif. Prosiding IAIN Palangka Raya
- Ningsih, W. & Abdullah, F. (2021). Analisis Perbedaan Pencari Kerja dan Lowongan Kerja Sebelum dan Pada Saat Pandemi Covid-19 di Kota Malang. Vol 2 (1), 42–56.
- Sinambela. & Lijan Poltak. (2006). Reformasi Pelayanan Publik. Jakarta: Bumi Aksara
- Enita, M. & Sari, P. (2018). Peran Pemerintah Dalam Penyediaan Akses Pelayanan Publik. Jurnal Trias Politika. Vol 2 (1), 1–12.

- Ratminto. & Winarsih, A.S. (2005). *Manajemen Pelayanan: Pengembangan Modal Konseptual, Penerapan Citizen's Charter dan Standar Pelayanan Minimal*. Pustaka Pelajar.
- Rahman, K. (2018). *Pelayanan Pemerintah Yang Bertanggung Jawab*. Nakhoda Jurnal Ilmu Pemerintahan. Universitas Islam Riau.
- Putra, M. D. (2021). *Negara Kesejahteraan (Welfare State) dalam Perspektif Pancasila*. *Likitaprajna Jurnal Ilmiah*, Vol 23(2). 139-151.
- Zaeni, A. & Rahmawati, K. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori dan Praktik di Indonesia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana
- Sulaiman. & Asanudin. (2020). *Analisis Peranan pendidikan dan pelatihan dalam Peningkatan Kinerja Pegawai*. *Jurnal Akuntanika*. Vol 6 (1). 39–45.
- Maulyan, F.F. (2019). *Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir*. *Theoretical Review. Jurnal Sain Manajemen*. Vol 1 (1), 40–50.
- Gustiana, R, dkk. (2022). *Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia)*. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*. Vol 3 (6), 657–666.
- Sanjaya, P.N, dkk. (2022). *Analisis Peran Pemerintah Dalam Mengatasi Kemiskinan, Ketimpangan dan Pengangguran di Indonesia*. *Jurnal SALAM Islamic Economics*. Vol 3(I), 41–61
- Apriliana, S.D. & Ertien Rining Nawangsari. (2021). *Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) berbasis kompetensi*. *Jurnal Forum Ekonomi*. Vol 23(4), 804–812.
- <https://yoursay.suara.com/amp/news/2020/05/13/143239/teori-negara-kesejahteraan-di-indonesia-dalam-penanganan-covid-19>
- <https://disperinaker.klaten.go.id/>
- <https://klatenkab.bps.go.id/>