

PELUANG KERJA PESERTA PELATIHAN MENJAHIT
Studi kasus: Balai Latihan Kerja di Kota Salatiga

Fajar Nur Hidayati¹, Gatot Sasongko², dan Yustinus Wahyudi³

222015048@student.uksw.edu, gatot.sasongko@staff.uksw.edu, ywahyudi2310@gmail.com

Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Kristen Satya Wacana

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana terciptanya peluang kerja setelah adanya pelatihan menjahit yang diselenggarakan oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Salatiga Tahun 2017. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam. Data didapatkan dengan melakukan wawancara kepada informan kunci yaitu sebanyak 6 orang yang terdiri dari 5 orang alumni peserta pelatihan menjahit dan 1 orang instruktur pelatihan menjahit. Peluang kerja peserta pelatihan menjahit terbagi menjadi 5 tingkatan yang berbeda. Masing-masing tingkatan kategori keberhasilan para peserta dipengaruhi oleh materi pelatihan yang tidak hanya mengajarkan ketrampilan menjahit secara teori maupun praktek, tetapi juga didukung dengan materi pelatihan tentang wirausaha dan kepribadian profesional.

Kata Kunci: peluang kerja, pelatihan, peserta pelatihan, menjahit

Abstract

This study aims to understand how the employment opportunities were after a sewing training organized by the Department of Industry and Labor in Salatiga City in 2017. This research was done in a descriptive qualitative approach by using in-depth interview technique to collect the data. Data obtained by interviewing 6 key informants, consisting 5 former sewing training trainees and 1 instructor. The job opportunities for the trainees were divided into 5 levels. Each level of success category was influenced by the training materials which did not only teach about sewing skills, both in theory and practice, but also supported by entrepreneurship and professional personalities materials.

Keywords: Job Opportunities, Training, Trainee, Sewing

ISSN

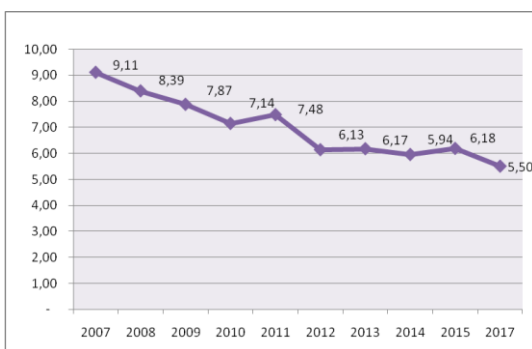
2548-6535 (print)

2615-6784 (online)

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pengangguran di suatu negara hingga saat ini merupakan permasalahan yang cukup sulit untuk diatasi, selain itu pengangguran juga dapat dikatakan sebagai masalah utama yang ada di negara-negara berkembang, seperti Indonesia. Pengangguran diartikan sebagai kondisi saat seseorang tidak bekerja dalam usia produktif antara 15 hingga 65 tahun (Arfiani, 2014). Hal ini disebabkan karena jumlah lapangan kerja yang tersedia tidak sebanding dengan angkatan kerja atau para pencari kerja. Tidak hanya ada di negara berkembang, namun pengangguran juga merupakan masalah yang ada di negara maju. Negara-negara di dunia pasti memiliki permasalahan pengangguran, hanya saja yang membedakan adalah tingkat pengangguran yang ada di setiap negaranya. Arfiani (2014) juga mengungkapkan bahwa pengangguran merupakan masalah yang menjadi perhatian internasional, bukan hanya menjadi masalah lokal atau regional maka dari itu masalah pengangguran ini dapat dikatakan masalah yang cukup pelik.

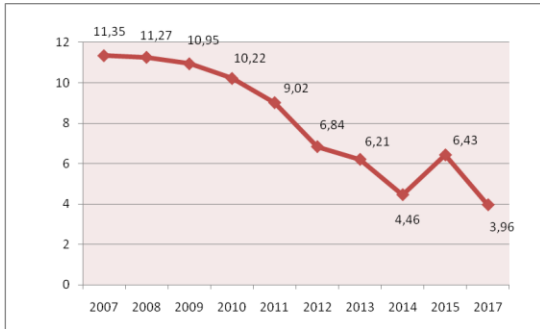


Gambar 1. Tingkat Pengangguran di Indonesia Tahun 2007-2017 (dalam persen)
Sumber: Badan Pusat Statistik, 2018 (diolah)

Dari grafik di atas dapat terlihat bahwa tingkat pengangguran di Indonesia mengalami perubahan setiap tahun. Dari

tahun 2007 hingga tahun 2017 tingkat pengangguran di Indonesia mengalami penurunan yaitu dari 9,11% menjadi 5,50%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pemerintah dalam mengurangi pengangguran dapat dikatakan baik, meskipun pada tahun 2011 dan tahun 2015 sempat mengalami peningkatan, namun pada akhirnya kondisi ini kembali membaik dibuktikan dengan menurunnya angka tingkat pengangguran di tahun berikutnya.

Meskipun angka pengangguran di Indonesia mengalami penurunan, namun angka pengangguran ini masih dikatakan cukup tinggi. Penyebab dari pengangguran di Indonesia tidak sebatas hanya karena surplus angkatan kerja, namun masih banyak penyebab-penyebab lain yang mendorong angka pengangguran yang cukup besar. Terlalu pemilih dalam hal pekerjaan yang dilakukan oleh lulusan-lulusan baru juga merupakan faktor penyebab angka pengangguran yang cukup besar. Kualifikasi yang dimiliki setiap tenaga kerja dan kompetensi ilmu yang tidak sesuai dengan kebutuhan di dunia kerja juga merupakan faktor penyebab lain (Kemnaker, 2017). Masyarakat di Indonesia juga masih banyak yang belum mampu membiayai pendidikan hingga ke jenjang yang lebih tinggi, hal tersebut juga merupakan faktor penyebab dari segi ekonomi. Permasalahan pengangguran merupakan masalah bersama, pemerintah pusat dan pemerintah daerah harus turut bekerja dalam menyelesaikannya. Begitu pula dengan masalah yang dialami oleh Pemerintah Kota Salatiga, bahwa untuk mencapai suatu kesejahteraan rakyat permasalahan pengangguran ini tentunya harus segera diatasi.



Gambar 2. Tingkat Pengangguran di Kota Salatiga Tahun 2007-2017 (dalam persen)
Sumber: Badan Pusat Statistik, 2018 (diolah)

Grafik di atas memperlihatkan tingkat pengangguran yang ada di Kota Salatiga dari tahun 2007-2017 yang selalu mengalami penurunan, meskipun pada tahun 2015 mengalami peningkatan yang ekstrem dari 4,46% menjadi 6,43%, namun pada tahun berikutnya pemerintah berhasil menurunkan tingkat pengangguran di Salatiga menjadi 3,96% pada tahun 2017.

Dalam hal mengurangi tingkat pengangguran di suatu daerah, tidak luput dari peran Pemerintah Daerah. Pemerintah Daerah dalam hal ini berperan sebagai pengatur dan pembuat kebijakan untuk mengurangi permasalahan-permasalahan ekonomi yang ada di suatu daerah seperti pengangguran. Hal tersebut bertujuan agar tercipta suatu kesejahteraan masyarakat dan meningkatnya pertumbuhan ekonomi daerah. Oleh karena itu, Pemerintah Kota Salatiga melalui Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja membuat suatu program yaitu Program Pelatihan Keterampilan Kerja. Melalui penyelenggaraan program ini, pemerintah bermaksud untuk memberikan kemudahan bagi para pencari kerja untuk memperoleh kesempatan kerja dengan cara menyesuaikan keterampilan yang dimiliki oleh tenaga kerjanya dan kebutuhan pasar tenaga kerja.

Pasar kerja tidak hanya mempertimbangkan tingkat pendidikan tenaga kerjanya, namun juga menuntut tenaga kerja untuk memiliki keterampilan khusus. Pendidikan pada program pelatihan keterampilan kerja bukan dengan cara mempersiapkan SDM sebagai mesin yang dapat bekerja dengan baik, namun mendidik tenaga kerja untuk terampil dan kreatif sehingga dapat menciptakan lapangan kerja baru. Dunia kerja saat ini menuntut seorang tenaga kerja yang terampil, sehingga para pencari kerja terdorong untuk mengikuti pelatihan-pelatihan kerja yang dapat digunakan untuk menambah pengetahuan serta keterampilan mereka. Dalam pengembangan sumber daya tenaga kerja pelatihan merupakan sarana yang penting, karena pada akhirnya ketika tenaga kerja sudah dapat berkembang, nantinya tenaga kerja tersebut dapat menjadi tenaga kerja yang bisa langsung turun ke dunia kerja (siap pakai).

Program atau kegiatan pelatihan yang dilakukan oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Salatiga pada tahun 2017 terbagi menjadi 3 pelatihan yaitu: (a) Pelatihan Menjahit (Tata Busana) Angkatan I, (b) Pelatihan Menjahit (Tata Busana) Angkatan II, dan (c) Pelatihan Salon Kecantikan (Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Salatiga, 2017). Dari adanya Program Pelatihan Keterampilan Kerja tersebut, jumlah penyerapan tenaga kerja setelah dilakukan pelatihan pada tahun 2017 lebih dari 50% peserta terserap ke dunia kerja, sehingga dapat mengurangi tingkat pengangguran yang ada di Kota Salatiga.

Penelitian tentang Balai Latihan Kerja atau Pelatihan sudah banyak dilakukan. Dari sudut pandang pemerintah selaku pihak yang menyelenggarakan, penelitian telah dilakukan oleh Franita (2016), Arfiani (2014), dan Lestari (2014). Dari keempat penelitian tersebut, mereka meneliti di

daerah yang berbeda namun mengungkapkan hasil yang sama yaitu program pelatihan merupakan program yang efektif dalam mengurangi pengangguran.

Selain penelitian dari sudut pandang pemerintah selaku penyelenggara, beberapa penelitian tentang pelatihan dari sudut pandang peserta juga telah dilakukan oleh beberapa peneliti, diantaranya adalah penelitian yang telah dilakukan oleh Asari, Sutomo, & Azhari (2015), Kristanto (2017), Chuncoro (2011), Mustafa (2017), dan Sukmawati (2018).

Mustafa (2017), Chuncoro (2011), dan Sukmawati (2018) meneliti dengan mendeskripsikan tentang kegiatan peserta setelah mengikuti pelatihan, namun tidak secara detail. Mustafa (2017) mengungkapkan bahwa pelatihan keterampilan yang dilaksanakan telah mencapai target dan tujuan yang diinginkan oleh penyelenggara, yaitu Institut Kemandirian Dompot Dhuafa Tangerang. Pelatihan keterampilan terdiri dari pelatihan otomotif sepeda motor, pelatihan teknisi *handphone*, pelatihan mengemudi, pelatihan *fashion*, salon muslimah, dan lain-lain. Tercatat banyak peserta yang menerima manfaat dari adanya pelatihan ini, dan juga hampir semua dari peserta yang telah lulus pelatihan ini telah bekerja dan membuka usaha sendiri. Penelitian Chuncoro (2011) mengungkapkan bahwa pelatihan yang dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Kendal terhadap pemuda penganggur di Desa Botomulyo sudah berhasil. Jumlah pemuda pengangguran yang ada di Desa Botomulyo yang berkurang dengan cara merintis usaha beternak kelinci dan dapat menciptakan lapangan pekerjaan bagi orang lain. Penelitian yang lain yaitu penelitian Sukmawati (2018) juga mengungkapkan bahwa pelatihan menjahit yang dilaksanakan oleh LKP Lucky sudah terlaksana dengan baik,

terbukti dengan hasil yang sudah dicapai oleh peserta pelatihan. Peserta yang telah mengikuti pelatihan mampu belajar mandiri dan berhasil membuka usaha sendiri. Penelitian-penelitian tersebut menjelaskan tentang penelitian dari segi peserta, namun deskripsi dari penelitian-penelitian tersebut belum menjelaskan kegiatan peserta setelah pelatihan secara mendetail seperti apakah bekerja dengan berwirausaha, bekerja dengan orang lain, dan lain-lain.

Penelitian Asari et al. (2015) dan Kristanto (2017) mendukung dan melengkapi ke-3 penelitian di atas dengan mengungkapkan kegiatan peserta pelatihan secara detail namun dengan tingkatan yang berbeda-beda. Penelitian Asari et al. (2015) mengungkapkan bahwa pelatihan yang dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Bondowoso sudah berhasil. Pelatihan disini dibagi menjadi pelatihan pembuatan pakan ternak dan bokhasi, pandai besi, anyaman bambu dan kerajinan tangan, mebel, dan kewirausahaan (Teknologi Tepat Guna/TTG). Dalam keberhasilan pelatihan ini, terbagi menjadi 3 (tiga) tingkatan yaitu dari pelatihan banyak peserta yang berhasil dalam pelatihan ini sebagian membuka usaha, sebagian bekerja dengan orang lain, dan sebagian ada yang memanfaatkan keterampilannya untuk konsumsi pribadi. Penelitian tersebut dilengkapi lagi oleh penelitian yang dilakukan oleh Kristanto (2017) yang meneliti tentang pelatihan menjahit yang dilakukan BLK Kota Salatiga yang mengungkapkan bahwa pelatihan menjahit yang dilaksanakan oleh Pemerintah Kota Salatiga sudah berjalan dengan baik. Tingkat keberhasilan atau peluang kerja dibagi menjadi 4 (empat) tingkatan yaitu setelah pelatihan sebagian peserta membuka usaha dan bahkan memiliki karyawan, selain itu sebagian peserta juga ada yang membuka usaha kecil-kecilan seperti

menerima jasa jahitan, dan untuk sebagian peserta yang lain bekerja menjadi karyawan pabrik tekstil dan menjalankan usaha sampingan menjahit, dan untuk sebagian peserta lainnya bekerja menjadi karyawan pabrik tekstil. Penelitian ulang dilakukan untuk menelusuri lebih lanjut peserta pelatihan yang tidak bekerja sebagai penjahit.

Dari latar belakang di atas, yang menjadi tujuan pada penelitian adalah : Peluang kerja peserta pelatihan menjahit yang diselenggarakan oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Salatiga.

Persoalan Penelitian

Adapun pertanyaan penelitiannya adalah “bagaimana peluang kerja peserta pelatihan menjahit yang diselenggarakan oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Salatiga dalam mengurangi pengangguran di Kota Salatiga?”.

Manfaat Penelitian

Pihak yang memperoleh manfaat dari penelitian :

1. Pemerintah.
Memberikan masukan kepada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Salatiga dalam mengurangi pengangguran di Kota Salatiga untuk penyempurnaan kegiatan pelatihan dalam rangka mengurangi pengangguran.
2. Masyarakat
Dengan membaca hasil penelitian masyarakat mengetahui manfaat pelatihan dan peluang kerja setelah mengikuti pelatihan khususnya pelatihan menjahit.

TINJAUAN PUSTAKA

Teori *Human Capital*

Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas merupakan syarat untuk pembangunan. Produktivitas

perekonomian dapat meningkat ketika SDM yang berperan sebagai faktor produksi dapat menguasai teknologi. Pembentukan modal manusia (*human capital*) dibutuhkan agar SDM yang berkualitas. *Human Capital* atau modal manusia dalam wujud tenaga kerja akan digunakan sebagai modal penting dalam pembangunan. Keberadaan SDM dapat dilihat dari jumlah, tingkat keahlian dan atau tingkat pendidikan (Todaro & Smith, 2013).

Pemikiran Theodore Schultz tentang *investment in human capital* pada tahun 1960-an juga menjelaskan betapa pentingnya modal manusia dalam suatu pembangunan. Dalam kegiatan pembangunan, pendidikan adalah suatu bentuk investasi yang dapat digunakan sebagai satu langkah untuk membentuk SDM yang berkualitas. Dalam perkembangannya, kontribusi secara langsung dalam pertumbuhan ekonomi suatu negara diberikan oleh pembangunan sektor pendidikan yaitu dengan menempatkan SDM sebagai fokus dalam suatu pembangunan. Hal ini dapat dicapai melalui peningkatan dalam keahlian/keterampilan dan kemampuan produksi dari tenaga kerja (Schultz, 1971).

Kondisi SDM di negara maju dan berkembang berbeda baik dalam kualitas maupun kuantitasnya. Produktivitas tenaga kerja yang rendah merupakan suatu realitas yang sedang dihadapi negara berkembang. Berbeda dengan negara-negara berkembang, negara-negara maju melakukan investasi modal manusia (*human capital investment*) melalui pendidikan. Oleh karena itu, tidak heran jika produktivitas tenaga kerjanya tinggi karena kualitas SDM nya juga tinggi (Schultz, 1971). Selain itu, menurut teori investasi sebelum bekerja sejumlah investasi dilakukan oleh seorang tenaga kerja diantaranya adalah pendidikan. Pendidikan dalam hal ini terbagi menjadi

dua yaitu pendidikan formal atau pendidikan di sekolah dan pendidikan non formal atau pendidikan di luar sekolah (Ehrenberg & Smith, 2012). Pendidikan yang diselenggarakan di sekolah-sekolah pada umumnya disebut pendidikan formal. Pendidikan dasar, pendidikan menengah, sampai pendidikan tinggi merupakan jalur pendidikan formal atau dengan kata lain jalur pendidikan formal memiliki jenjang pendidikan yang jelas. Sementara, jalur pendidikan non formal tidak memiliki jenjang dan struktur yang baku. Pendidikan non formal meliputi banyak hal seperti pendidikan kecakapan hidup, kepemudaan, pendidikan keaksaraan, serta pelatihan kerja.

Investasi modal manusia (*human capital investment*) yang akan dibahas berkaitan dengan pendidikan non formal yaitu pelatihan kerja. Pelatihan kerja dapat dikategorikan menjadi suatu investasi sumber daya manusia karena pada dasarnya pelatihan dapat memberikan sesuatu yang lebih ketika seorang tenaga kerja mampu untuk menyelesaikannya sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, pendidikan non formal yang dalam hal ini adalah pelatihan juga merupakan investasi sumber daya manusia. (Todaro & Smith, 2013).

Pelatihan

Di Indonesia, pelatihan merupakan kegiatan yang dirancang untuk mengembangkan sumber daya manusia melalui sebuah rangkaian dan proses belajar. Menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 pelatihan merupakan pendidikan non formal dalam bentuk pendidikan berkelanjutan untuk mengembangkan kemampuan peserta dengan penekanan pada penguasaan pengetahuan dan keterampilan, standar kompetensi, pengembangan sikap kewirausahaan,

serta pengembangan kepribadian profesional (Sukmawati, 2018). Pengertian pelatihan merujuk pada dimensi: keterampilan, standar kompetensi, sikap kewirausahaan, dan kepribadian profesional. Selain untuk mendapatkan atau mengembangkan pengetahuan dan keterampilan sesuai standar kompetensi yang diberikan pada saat pelatihan yaitu mengacu pada SKKNI No. 91 Tahun 2008, para peserta pelatihan juga diharapkan dapat menerapkan materi kewirausahaan yang telah diberikan pada saat pelatihan.

Dengan pelatihan, peserta memiliki kemampuan dan ketrampilan tertentu yang dapat diterapkan dalam bekerja dengan berwirausaha. Jika tujuan pelatihan seperti yang telah diungkapkan dalam UUSPN No. 20 Tahun 2003 di atas tercapai, setelah mengikuti pelatihan dapat membuka lapangan kerja baru dan dapat menurunkan angka pengangguran. Selain itu, pelatihan juga bertujuan untuk meningkatkan, memperbaiki, maupun mempertahankan kinerja.

Penelitian sebelumnya menggambarkan peserta pelatihan yang sebelumnya menganggur setelah pelatihan dapat bekerja maupun membuka usaha mandiri. Peserta pelatihan atau tenaga kerja kini dapat memanfaatkan keterampilan yang baru untuk turun ke dunia kerja (Asari et al., 2015). Hal ini sesuai dengan teori *human capital* yang mengungkapkan bahwa pelatihan atau pendidikan non formal penting sebagai investasi yang dibutuhkan seorang tenaga kerja untuk mampu terjun ke dunia kerja dengan keterampilannya sebagai penunjang tingkat produktivitas dari tenaga kerja tersebut.

METODE

Jenis Penelitian dan lokasi penelitian

Penelitian yang akan peneliti lakukan disini bersifat deskriptif kualitatif. Prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi/pengukuran tidak dapat digunakan dalam penelitian ini, karena menurut Strauss dan Corbin penelitian ini menghasilkan penemuan-penemuan yang tidak dapat dicapai dengan cara maupun prosedur kuantifikasi data. (Lestari, 2014). Lokasi penelitian ini dilakukan di Kota Salatiga.

Key Informan dan teknik pengumpulan data

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari key informan. Key informan yang dipilih, terdiri dari : (1) instruktur pelatihan, (2) peserta pelatihan menjahit yang memiliki usaha mandiri dan memiliki karyawan, (3) peserta pelatihan menjahit yang memiliki usaha dan sedang mencari karyawan, (4) peserta pelatihan menjahit yang memiliki usaha mandiri, (5) peserta pelatihan yang mempunyai usaha sampingan menjahit, dan (6) peserta pelatihan yang bekerja tidak sesuai dengan pelatihan. Data diperoleh melalui wawancara mendalam dan observasi, sementara data sekunder berupa daftar peserta pelatihan diperoleh dari Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Salatiga.

Observasi dan wawancara mendalam telah dirancang secara sistematis, tentang apa yang diamati, kapan dan dimana tempatnya merupakan observasi struktur (Lestari, 2014). Wawancara terstruktur adalah sistem yang peneliti gunakan dalam penelitian ini. Dalam melakukan wawancara, peneliti menggunakan alat diantaranya pedoman wawancara, *tape recorder* dan material lain yang dapat

mendukung dalam pelaksanaan wawancara.

Uji Validitas

Uji validitas menggunakan triangulasi adalah suatu cara untuk mendapatkan data yang benar-benar absah dengan menggunakan pendekatan metode ganda. Triangulasi dilakukan dengan menggunakan teknik atau metode yang berbeda, yaitu wawancara; observasi; dan dokumen (Bachri, 2010). Sedangkan, metode yang digunakan oleh peneliti adalah dengan membandingkan hasil wawancara dan observasi yang telah peneliti lakukan.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini sesuai dengan teknik analisis data yang dikemukakan Sugiyono (2013) yaitu melalui empat tahap yaitu reduksi data, menampilkan data, verifikasi data, dan kesimpulan. Empat tahap tersebut merupakan proses yang dilalui untuk mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara dan sumber dari lapangan terkait fokus permasalahan. Tahap reduksi data merupakan tahap memilih dan menyusun data dan memindahkan data kasar ke catatan lapangan. Tahap menampilkan data merupakan tahap menyusun data yang relevan sehingga menjadi informasi yang memiliki makna. Tahap verifikasi data merupakan tahap penggambaran atau penjelesaian kebenaran data. Tahap kesimpulan merupakan tahap menghubungkan dan membandingkan antara satu dengan yang lainnya sehingga dapat ditarik kesimpulan sebagai jawaban permasalahan yang ada.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Salatiga membuat sebuah program yaitu program pelatihan keterampilan. Program ini ditujukan bagi seluruh masyarakat Kota Salatiga yang berminat mengikuti pelatihan tersebut untuk menambah keterampilan maupun wawasan baru. Jenis pelatihan yang dilaksanakan oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Salatiga antara lain:

1. Pelatihan menjahit dasar
2. Pelatihan rias pengantin
3. Pelatihan aneka kerajinan tas dan dompet
4. Pelatihan desain *jeans*
5. Pelatihan menjahit lanjutan
6. Pelatihan salon/tata rias
7. Pelatihan tata boga/memasak
8. Pelatihan las listrik

Pelatihan yang dilaksanakan oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Salatiga pada tahun 2017 terdiri dari (a) Pelatihan Menjahit (Tata Busana) Angkatan I, (b) Pelatihan Menjahit (Tata Busana) Angkatan II, dan (c) Pelatihan Salon Kecantikan. Pelatihan tersebut dilaksanakan di BLK (Balai Latihan Kerja) Kota Salatiga. Pelatihan yang diselenggarakan pada tahun 2017 ini terdiri dari 75 peserta pelatihan yang terbagi menjadi 25 peserta pada masing-masing kegiatan pelatihan. Untuk pelatihan menjahit, pelatihan disini terbagi menjadi 2 angkatan, yang masing-masing terdiri dari 25 peserta yang sebelumnya telah mengikuti tahap seleksi. Terbaginya peserta pelatihan menjahit menjadi 2 angkatan ini disebabkan karena sarana dan prasarana yang belum memadai yaitu hanya ada 25 alat menjahit dalam satu ruang pelatihan atau dengan kata lain kapasitas setiap ruang pelatihan menjahit hanya 25 orang peserta.

Kemampuan Menerima Materi Pelatihan (Teori dan Praktek)

Materi pelatihan menjahit yang diberikan kepada peserta pelatihan berupa materi manajemen usaha (kewirausahaan) dan materi teknik menjahit. Materi yang diberikan dalam pelatihan ini sesuai dengan standar kompetensi yang mengacu pada SKKNI No. 91 Tahun 2008 dengan tambahan sesuai kebutuhan peserta pelatihan yang telah diperkirakan oleh penyelenggara dan instruktur pelatihan. Materi teknik menjahit antara lain materi pola menjahit hem; pola menjahit baju wanita (ukuran sedang); pola menjahit celana putra dan putri; pola menjahit rok span; dan pola menjahit baju anak.

Para peserta pelatihan tidak hanya mempelajari pola teknik menjahit saja, namun mempraktekkan secara langsung mulai dari tahap mengukur; membuat pola; memotong; dan menjahit. Waktu yang diberikan adalah 34 pertemuan, 4 pertemuan untuk pihak Dispernaker dan 30 pertemuan dengan instruktur pelatihan. 30 pertemuan dengan instruktur pelatihan terbagi menjadi beberapa urutan, minggu pertama untuk membahas pola dan teori, minggu kedua untuk memotong bahan, minggu ketiga produksi, dan minggu ke empat untuk *finishing*. Setiap materi yang dipraktekkan tidak hanya membahas secara garis besar saja, namun didalamnya juga menyertakan praktek seperti bagaimana membuat kancing, membuat kerah, membuat saku, memasang resleting, dan lain-lain.

Pada praktek pelatihan menjahit, Ibu Miskha selaku instruktur pelatihan menilai kemampuan para peserta pelatihan menjahit. Ibu Miskha mengatakan:

“Alhamdulillah yang saya amati, yang dari garmen itu banyak yang 80% jadi, karena dia untuk menguasai mesin dia sudah handal. Dan soal jahitan dia

juga sudah bagus, karena di garmen itu kan dia butuhnya kualitas dan kecepatan dengan ditunjang dengan berbagai alat”.

Pernyataan Ibu Miskha di atas menjelaskan bahwa kemampuan peserta pelatihan yang dulunya merupakan karyawan pabrik garmen dalam menerima materi dikatakan baik. Peserta pelatihan yang dimaksud Ibu Miskha disini adalah Ibu Kesti, Ibu Siti, dan Ibu Maryuni, Ibu Kesti, Ibu Siti, dan Ibu Maryuni dulunya merupakan karyawan dari sebuah pabrik garmen. Sesuai dengan pendapat Ibu Miskha selaku instruktur pelatihan yang mengamati setiap peserta pelatihan dalam menerima dan menguasai materi yang telah diberikan, kemampuan Ibu Kesti, Ibu Siti, dan Ibu Maryuni dalam menerima materi pelatihan baik teori maupun praktek dapat dikatakan baik. Ibu Miskha juga mengatakan:

”Ada juga kemarin yang dulunya bekerja jadi akuntan di bank, terus ikut pelatihan menjahit. Sekarang Mbak Serly itu kan sudah buka butik sendiri, sudah pinter dulu dianya”.

Pernyataan Ibu Miskha di atas menjelaskan bahwa peserta pelatihan yaitu Mbak Serly adalah seorang akuntan sebelum akhirnya memutuskan untuk keluar dan mengikuti pelatihan ini. Menurut Ibu Miskha, kemampuan Mbak Serly dalam menerima materi teori maupun praktek pada saat pelatihan juga dikatakan baik. Meskipun sebelumnya Mbak Serly belum pernah menjahit dan kemampuan menjahitnya didapatkan juga dari pelatihan menjahit ini.

Selain Mbak Serly, ada juga Ibu Tri Wahyuni. Ibu Tri Wahyuni sebelum mengikuti pelatihan merupakan Ibu Rumah Tangga. Ibu Miskha mengatakan:

”Kalau untuk Ibu Tri yang sekarang guru MI itu dulunya pas menerima materi juga baik mbak”.

Sama seperti Mbak Serly, Ibu Tri yang sebelumnya merupakan Ibu Rumah Tangga juga dapat menerima materi

pelatihan dengan baik, karena pada saat wawancara diketahui bahwa Ibu Tri memiliki mesin jahit di rumah yang digunakan untuk belajar sedikit-sedikit sebelum akhirnya Ibu Tri memutuskan untuk ikut pelatihan menjahit untuk menambah *skill* menjahitnya agar lebih mahir. Oleh karena itu, tidak sulit untuknya menerima materi-materi pelatihan yang berhubungan dengan teknik dan praktek menjahit. Ibu Miskha juga menuturkan:

Dari penjelasan yang telah dijabarkan di atas, dapat disimpulkan bahwa kemampuan para peserta pelatihan dalam menerima materi pelatihan baik teori maupun praktek berbeda-beda namun masih berkisar pada kualifikasi Standar Kompetensi Lulusan (SKL) *Level* II dan *Level* III yaitu penjahit pemula dan penjahit madya karena masih dalam kategori pelatihan menjahit dasar (Direktorat Pembinaan Kursus dan Pelatihan, 2014). Kemampuan menerima materi pelatihan baik dalam hal teori maupun praktek yang telah dibahas di atas sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sukmawati (2018). Penelitiannya mengungkapkan bahwa pembelajaran secara teori maupun praktek sudah dikuasai oleh peserta pelatihan dengan baik, seperti materi/teori mulai dari mengukur dimensi badan, desain pola, pakaian, dan teknik maupun tata cara menjahit lainnya, hal tersebut sesuai dengan pernyataan yang telah dijelaskan di atas bahwa sebagian besar peserta sudah menguasai materi maupun praktek dengan baik.

Ketika para peserta pelatihan menjahit dapat menguasai materi maupun praktek dengan baik maka disimpulkan bahwa pelatihan menjahit mudah diterima oleh para peserta pelatihan, dibuktikan dengan banyaknya peserta pelatihan yang dapat terjun ke dunia kerja. Hal tersebut tentu berpengaruh terhadap tingkat pengangguran, karena ketika banyak

alumni pelatihan yang terjun ke dunia kerja baik bekerja mandiri maupun dengan orang lain maka akan mengurangi tingkat pengangguran yang ada.

Ibu Miskha selaku instruktur pelatihan yang memonitor kegiatan peserta pelatihan hingga saat ini juga mengatakan:

“Kalau untuk peserta pelatihan yang bekerja itu semua mbak, tapi kan kerjanya beda-beda. Ada yang masih nerusin njahit, ada yang enggak. Tapi untuk yang nerusin njahit itu hampir sebagian besar, separuh lebih lah”.

Dari pernyataan Ibu Miskha di atas, diketahui bahwa semua peserta pelatihan bekerja namun tidak semua yang meneruskan di bidang menjahit. Maka dari itu, dapat dibuat suatu klasifikasi hasil setelah mengikuti pelatihan dari setiap peserta pelatihan sesuai dengan pekerjaannya setelah mengikuti pelatihan.

Menjadi Babysitter

Menjadi *babysitter* merupakan salah satu kegiatan peserta pelatihan setelah mengikuti pelatihan. Peserta pelatihan yang dimaksud di sini adalah Ibu Maryuni. Ibu Maryuni mengatakan:

“saya sekarang momong mbak. Pulangnya kan maghrib, pulang itu ngaji, terus ke mesjid lagi, terus ngaji lagi. Jadi gak sempet gitu mbak, buat njahit”

Pernyataan Ibu Maryuni di atas menjelaskan bahwa Ibu Maryuni saat ini bekerja menjadi *babysitter*, dan bidang pekerjaan Ibu Maryuni tidak memanfaatkan keterampilan yang telah didapatkan pada saat pelatihan. Ibu Maryuni juga mengatakan:

“Jane ya pengen mbak, terima jahitan gitu. Tapi gimana, waktunya udah buat momong semua, kalau sudah sampe rumah ya istirahat mbak”.

Alasan Ibu Maryuni untuk tidak meneruskan keterampilan yang telah didupakannya pada saat pelatihan adalah karena tanggung jawab pekerjaannya saat

ini. Ibu Maryuni yang dinilai baik dalam kemampuan menerima materi baik teori maupun praktek

Dari pernyataan Ibu Maryuni di atas, dapat diketahui bahwa berkaitan dengan Ibu Maryuni yang belum mampu memanfaatkan peluang kerja yang berkaitan dengan pelatihan yang telah diikuti. Ibu Maryuni tidak dapat mengembangkan kemampuannya karena tidak mempraktekkan keterampilan yang telah didapatkan pada saat pelatihan.

Selain itu, kepribadian profesional juga berkaitan dengan kemampuan berwirausaha seorang peserta pelatihan. Ketika seorang peserta pelatihan mampu untuk membuka usaha mandiri (berwirausaha) dan menerapkan manajemen usaha dengan baik, maka kepribadian profesional juga akan berkembang seiring dengan berkembangnya usaha mereka. Dengan penjelasan mengenai keterampilan Ibu Maryuni di atas, maka kepribadian profesional Ibu Maryuni tidak akan berkembang dalam hal menjahit pakaian yang telah dipelajarinya pada saat pelatihan. Ibu Maryuni lebih memilih menjadi *babysitter* daripada meneruskan keahlian menjahitnya.

Penjelasan tentang kegiatan Ibu Maryuni setelah mengikuti pelatihan berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Asari et al. (2015) dan Kristanto (2017) yang menyatakan bahwa peserta pelatihan dapat bekerja sesuai dengan keterampilan yang telah didapatkan pada saat pelatihan.

Menjadi guru MI dan menjahit sebagai pekerjaan sampingan

Salah satu kegiatan peserta pelatihan setelah mengikuti pelatihan menjahit adalah bekerja sebagai guru MI dan menjahit sebagai usaha pekerjaan sampingan. Peserta pelatihan yang dimaksud adalah Ibu Tri Wahyuni. Ibu Tri mengatakan:

“Saya kalau untuk sekarang guru nyambi jahit, dulu waktu ikut pelatihan masih nganggur belum kerja”.

Pernyataan Ibu Tri menjelaskan bahwa sebelum mengikuti pelatihan Ibu Tri merupakan Ibu Rumah Tangga. Saat ini, Ibu Tri bekerja menjadi guru sebagai pekerjaan pokok dan membuka usaha menjahit mandiri sebagai usaha sampingan. Ibu Tri juga menyatakan:

“biar setelah pelatihan tidak nganggur tidak putus ilmunya mbak, kan lumayan nambah pemasukan juga”.

Pernyataan Ibu Tri di atas mengungkapkan bahwa menurutnya, sangat disayangkan ketika seseorang sudah memiliki keterampilan baru namun tidak dimanfaatkan. Keterampilan yang telah didapatkan pada saat pelatihan membuka peluang kerja usaha sampingan menjahit untuk menambah penghasilan.

Berkaitan dengan pengembangan keterampilan menjahit, Ibu Tri mengungkapkan:

“Ya kalau untuk saat ini sih saya cuman menerima jahitan aja dari pesanan-pesanan itu mbak, kalau untuk produksi sendiri belum. Karena selain waktu yang kurang, ya saya yang pesenan aja masih harus bolak balik ke penjahit luar kalau misalnya pesannya agak sulit untuk saya kerjakan dengan mesin saya sendiri”.

Pernyataan di atas mengungkapkan bahwa Ibu Tri masih belum mampu untuk mengembangkan keterampilan menjahitnya. Pekerjaan pokok yang menyita banyak waktu dan mesin jahit yang dimiliki masih model lama menjadi alasan mengapa Ibu Tri belum mampu untuk mengembangkan keterampilannya. Namun, dalam penerapan manajemen usaha (berwirausaha) Ibu Tri dapat dikatakan baik karena Ibu Tri mampu menerapkan manajemen usaha (berwirausaha) dari usaha menjahit meskipun hanya usaha sampingan. Kepribadian profesional Ibu Tri juga akan

berkembang seiring dengan usaha menjahitnya yang semakin berkembang, karena selain harus menjaga profesionalitas sebagai guru, Ibu Tri juga harus menjaga profesionalitas dalam hal memenuhi permintaan pelanggan.

Dari hal-hal yang telah dijelaskan di atas, dapat disimpulkan bahwa kemampuan Ibu Tri dalam mempraktekkan keterampilan *pasca* pelatihan, kemampuan mengembangkan keterampilan, hingga berwirausaha yang berkaitan dengan kepribadian profesional termasuk baik. Dengan pelatihan menjahit membuka peluang kerja sebagai penjahit walaupun merupakan pekerjaan sampingan. Temuan ini sejalan dengan temuan Kristanto (2017) tentang peluang kerja mempunyai pekerjaan sampingan setelah mengikuti pelatihan.

Membuka usaha menjahit

Menjahit mandiri merupakan salah satu kegiatan peserta pelatihan setelah mengikuti pelatihan. Peserta pelatihan yang dimaksud adalah Ibu Siti Qoni'ah. Ibu Siti mengungkapkan:

“Kalau untuk usaha ini setelah pelatihan itu mbak, let (berjarak) 2 bulan-an lah baru usaha sendiri ini mbak”.

Pernyataan Ibu Siti di atas menjelaskan bahwa setelah pelatihan, Ibu Siti mempraktekkan keterampilannya pada saat pelatihan dengan membuka usaha menjahit mandiri, 2 bulan setelah pelatihan tersebut. Ibu Siti juga mengatakan:

“Untuk pesanan itu saya banyaknya hem mbak, kemeja cowo itu. Kalo gak ya gamis, tergantung pesenan orang-orang itu”.

Dari pernyataan Ibu Siti, menjelaskan bahwa ibu siti mengembangkan keterampilan menjahitnya melalui pesanan-pesanan oleh para konsumen. Berkaitan dengan kemampuan menerapkan manajemen

usaha (berwirausaha), Ibu Siti dikatakan baik karena setelah pelatihan Ibu Siti mampu untuk membuka usaha mandiri yang menuntut Ibu Siti untuk menerapkan materi manajemen usaha yang telah diberikan pada saat pelatihan. Ketika Ibu Siti mampu mengembangkan usaha menjahit mandirinya, maka kepribadian profesional Ibu Siti juga akan berkembang seiring perkembangan usahanya tersebut. Selain itu, Ibu Siti mengatakan:

“Saya kalau untuk lepas pekerjaan njahit ini gabisa mbak, gimana ya? Sudah hobi dulu sih udah suka. Jadi pas tau ada pelatihan ya langsung ikut, dan setelah itu saya bisa usaha sendiri”.

Pernyataan di atas mengungkapkan bahwa Ibu Siti mendapatkan peluang kerja setelah adanya pelatihan dan Ibu Siti juga mampu memanfaatkan peluang kerja tersebut dengan cara membuka usaha menjahit mandiri yang sampai saat ini terus berkembang. Temuan ini didukung penelitian yang telah dilakukan oleh Asari et al. (2015) dan Kristanto (2017) yang mengungkapkan bahwa salah satu tingkatan dalam keberhasilan yaitu membuka usaha mandiri seperti yang dilakukan oleh Ibu Siti Qoni’ah.

Mencari karyawan karena pelanggan semakin banyak

Ibu Kesti pasca mengikuti pelatihan membuka usaha menjahit. Dengan semakin meningkatnya langganan, ibu Kesti mencari karyawan untuk tidak mengecewakan pelanggannya. Ibu Kesti mengatakan:

“Setelah pelatihan ya saya usaha ini mbak (menjahit mandiri), sampe sekarang ini. Dan alhamdulillah pesanan juga banyak terus”.

Ibu Kesti mengungkapkan bahwa usaha menjahit didirikan satu bulan setelah mengikuti pelatihan hingga saat ini. Ibu Kesti juga mengatakan:

“Kemarin itu juga baru dapet banyak pesenan mbak, buat lebaran itu banyak. Udah 7 orang yang pesen, kemarin juga ada lagi. Berapa ya, 6 kayaknya ini udah saya cicil-cicil biar nanti gak keburu soalnya kan saya sendiri jahitnya belum ada yang bantu. Cari karyawan juga susah mbak, soalnya mereka kan juga banyak pesenan”

Pernyataan Ibu Kesti di atas menjelaskan bahwa Ibu Kesti mendapat banyak pesanan dari pelanggan terutama untuk seragam lebaran (Hari Raya). Oleh karena itu, Ibu Kesti sedang berusaha mencari karyawan untuk membantunya dalam menyelesaikan pesanan dari konsumen. Namun, Ibu Kesti belum mampu menemukan yang sesuai dengan kriterianya. Ibu Kesti juga sudah berusaha menawarkan pekerjaan kepada teman-temannya sesama penjahit, tetapi tetapi juga sama sibuk.

Kemampuan mempraktekkan keterampilan menjahit Ibu Kesti dapat dikatakan baik, karena Ibu Kesti mampu memanfaatkan keterampilannya setelah pelatihan yaitu melalui usaha menjahit. Selain itu, Ibu Kesti juga mampu untuk mengembangkan keterampilan menjahitnya dibuktikan dengan banyaknya pesanan dari konsumen yang mendorong Ibu Kesti untuk mencari karyawan untuk membantu usahanya.

Kemampuan manajemen usaha (berwirausaha) Ibu Kesti juga dikatakan baik karena Ibu Kesti yang saat ini mampu untuk membuka usaha mandiri dan menerima banyak pesanan dari para konsumennya. Usaha menjahit mandiri Ibu Kesti semakin berkembang seiring berjalannya waktu. Semakin meningkatnya pelanggan membuat Ibu Kesti mengumumkan untuk mencari tenaga untuk membantu usaha menjahitnya. Sikap profesionalisme dan kewirausahaan mendorong Ibu Kesti untuk mengembangkan usahanya.

Temuan penelitian ini didukung penelitian Asari et al. (2015) dan Kristanto (2017) menemukan tingkatan keberhasilan adalah usaha mandiri dan mempunyai karyawan, Hal ini berarti, disamping membuka peluang kerja bagi dirinya sendiri juga membuka peluang kerja bagi orang lain.

Menjahit Gaun Pengantin dan Mempunyai Butik

Menjahit gaun pengantin dan mempunyai butik merupakan salah satu kegiatan peserta pelatihan setelah mengikuti pelatihan. Peserta pelatihan yang termasuk dalam kategori ini adalah Mbak Serly. Mbak Serly mengatakan:

“Untuk saat ini, usaha pokok aku ya ini. Udah punya 3 karyawan, 2 cewe dan 1 cowo untuk bagian njahit. Kalo toko online udah dari tahun 2015, tapi kalo toko offline atau butik ini baru sejak 2017”

Dari pernyataan Mbak Serly di atas, dapat diketahui bahwa Mbak Serly saat ini memiliki usaha butik dengan nama “Hijabmarket.id” dengan brand “Seviosa Indonesia”. Mbak Serly dalam menjalankan usaha dibantu 3 karyawan yang terdiri dari 2 perempuan dan 1 laki-laki. Mbak Serly juga mengatakan:

“Selain ini, aku juga kadang jahit baju pesta, baju buat nikahan, gaun-gaun gitu. Nanti aku jahit sendiri terus kalo ada yang mau nyewa ya aku sewain. Untuk harga menyesuaikan gaunnya aja sih kalo aku”.

Selain usahanya sebagai pemilik butik, Mbak Serly juga memproduksi gaun-gaun untuk pesta atau gaun pernikahan yang nantinya akan disewakan. Dari hal tersebut, dapat diketahui bahwa kemampuan Mbak Serly tidak hanya sekedar bisa untuk mempraktekkan keterampilan yang telah didapatkan pada saat pelatihan, namun Mbak Serly juga bisa mengembangkan kemampuan wirausaha. Kegiatan

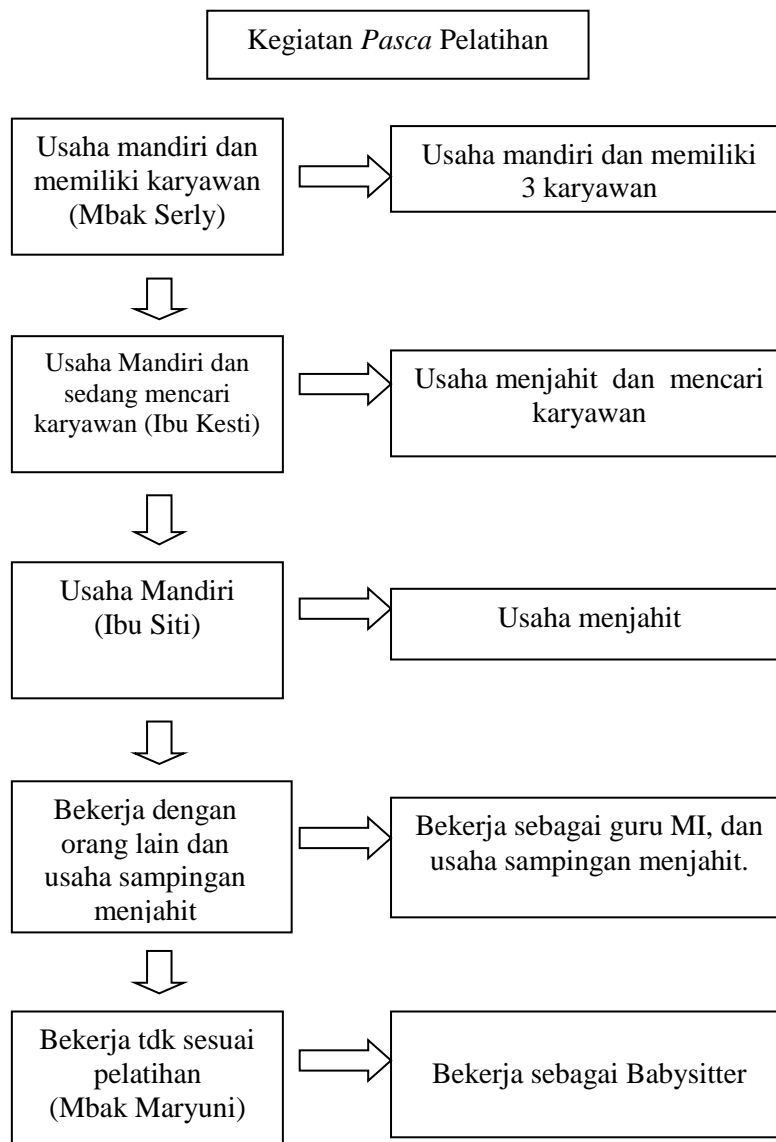
menjahit yang dilakukan tidak hanya menunggu pelanggan, tetapi juga membuat produk untuk dijual di butiknya.

Dari penjelasan yang telah dijabarkan di atas, disimpulkan bahwa kemampuan Mbak Serly baik dalam hal mempraktekkan; mengembangkan; dan wirausaha yang berkaitan dengan kepribadian profesional sangat baik. Selain itu, Mbak Serly juga dapat menerapkan/memanfaatkan peluang usaha setelah adanya pelatihan menjahit. Penelitian Kristanto (2017) yang mengungkapkan bahwa salah satu tingkatan tertinggi dari keberhasilan seorang peserta pelatihan adalah usaha mandiri dan memiliki karyawan., sementara Mbak Serly disamping membuka peluang kerja bagi orang lain juga berani mengembangkan sikap wirausaha.

Sesuai penelitian yang dilakukan oleh Khotimah et al. (2018) dan Wahyuhastuti, Setiawan, & Nugraha (2017) yang menyatakan bahwa pelatihan berbasis kewirausahaan membuka peluang usaha yang sangat baik bagi para peserta pelatihan, terbukti dengan banyaknya peserta pelatihan yang menjadi wirausaha atau berwirausaha setelah mengikuti pelatihan tersebut. Dengan kata lain, materi tentang wirausaha/berwirausaha/manajemen usaha penting dalam suatu pelatihan karena sebagai bekal bagi para peserta pelatihan agar mampu untuk terjun ke dunia kerja melalui jalan berwirausaha. Ketika para peserta pelatihan mampu untuk memanfaatkan adanya peluang usaha seperti yang telah diberikan dengan membuka usaha baru, maka mereka secara tidak langsung juga berperan untuk membuka lapangan usaha baru, yang akan berakibat berkurangnya angka pengangguran.

Temuan dari peluang kerja setelah mengikuti pelatihan menjahit di kota

Salatiga dapat diklasifikasikan sebagai berikut.



Gambar 3. Tingkatan Peluang Kerja setelah mengikuti Pelatihan Menjahit

Sumber: hasil analisis

SIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian tentang peluang kerja setelah adanya pelatihan menjahit yang diselenggarakan oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Salatiga, maka dapat ditarik simpulan antara lain:

1. Membuka usaha mandiri (wirausaha Butik Pakaian) bahkan memiliki karyawan. Dalam hal ini, peserta pelatihan mampu untuk memanfaatkan peluang kerja dan membuka peluang kerja bagi orang lain dengan menjadi karyawan dari usaha telah didirikan,

2. Membuka usaha menjahit dan membuka peluang kerja bagi orang lain menjadi karyawan karena usahanya berkembang,
3. Membuka usaha jasa menjahit dengan menerima pesanan dari para konsumen.
4. Membuka usaha menjahit sebagai pekerjaan sampingan
5. Bekerja sebagai *babysitter* sehingga tidak memanfaatkan ketrampilan yang diperoleh dari pelatihan.
6. Masing-masing tingkatan peluang kerja tidak hanya terkait dengan materi pelatihan ketrampilan, tetapi juga didukung materi pelatihan tentang kewirausahaan dan kepribadian profesional..

Saran

Saran kepada Pemerintah Kota Salatiga, khusus Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja :

1. *Monitoring* dan evaluasi bagi peserta pelatihan sebaiknya tidak hanya dilakukan oleh instruktur pelatihan, namun juga dilakukan secara berkala oleh pihak Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Salatiga, untuk mengetahui kegiatan apa saja yang telah peserta pelatihan lakukan *pasca* pelatihan,
2. Memberikan pelatihan menjahit lanjutan bagi para peserta yang benar-benar memanfaatkan keterampilannya untuk terjun ke dunia kerja, terutama bagi mereka yang membuka usaha mandiri (berwirausaha) sehingga dapat mengembangkan keterampilan menjahitnya dalam memenuhi permintaan konsumen,
3. Melakukan seleksi calon peserta pelatihan, sehingga ketika pelatihan berakhir para peserta pelatihan dapat memanfaatkan keterampilannya tersebut dengan sebaik-baiknya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arfiani, I. (2014). Kebijakan Menekan Angka Pengangguran Melalui Program Pelatihan Kerja Di Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Sosial Kota Magelang.
- Asari, N., Sutomo, & Azhari, A. K. (2015). Evaluasi Pemberdayaan Angkatan Kerja Melalui Pelatihan Kerja oleh UPT-PK Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bondowoso. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 1–15.
- Bachri, B. S. (2010). Meyakinkan Validitas Data Melalui Triangulasi Pada Penelitian Kualitatif. *Technology Education Journal*, 10(1), 46–62. <https://doi.org/10.1080/10543400902964100>
- Badan Pusat Statistik. (2018a). Tingkat Pengangguran Terbuka 2007-2017. Retrieved from <https://jateng.bps.go.id/dynamictable/2016/12/16/34/tingkat-pengangguran-terbuka-2007-2017.html>
- Badan Pusat Statistik. (2018b). Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Provinsi Tahun 1986-2018. Retrieved from <https://www.bps.go.id/statictable/2014/09/15/981/tingkat-pengangguran-terbukapt-menurut-provinsi-1986---2018.html>
- Chuncoro, M. E. W. (2011). *Pemberdayaan Pemuda Pengangguran Melalui Pelatihan Kecakapan Hidup (Life Skills) Ternak Kelinci di Desa Botomulyo Kecamatan Cepiring Kabupaten Kendal*. *Journal of Strategic Studies*. <https://doi.org/10.1080/01402390.2011.569130>
- Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Salatiga. (2017). *Laporan Kegiatan Pembinaan Kemampuan dan Keterampilan Kerja Masyarakat di Lingkungan IHT Tahun 2017*. Salatiga.
- Direktorat Pembinaan Kursus dan Pelatihan. (2014). *Standar Kompetensi Lulusan (SKL) Kursus dan Pelatihan Tata Busana Level II dan III berbasis Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia*. Retrieved from <http://www.infokursus.net/download/2604140806TataBusana23.pdf>
- Ehrenberg, R. G., & Smith, R. S. (2012).

- Modern Labor Economics (Theori and Public Policy)*.
- Franita, R. (2016). Analisa Pengangguran Di Indonesia. *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 1, 88–93. Retrieved from <http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/nusantara/article/download/97/97>
- Kemnaker. (2017). Pengangguran di Indonesia Tinggi Karena Lulusan Perguruan Tinggi Terlalu “Milih” Pekerjaan. *Tribunnews.Com*.
- Khotimah, S., Mayasari, V., & Perwita, D. (2018). Telaah Implementasi Manajemen Pemasaran sebagai Upaya Menumbuhkan Minat Berwirausaha di SMKN 3 PURWOKERTO, 3(1).
- Kristanto, P. (2017). *Pemberdayaan Masyarakat Kota Salatiga (Studi pada: Pelatihan Menjahit yang diselenggarakan di Balai Latihan Kerja Kota Salatiga)*. Universitas Kristen Satya Wacana.
- Kulsum, S. (2018). Use of Demstration Methods in Achievements Learning Outcomes in Sewing Fashion Training (Case study at the Elka Grandiart Institute of Training and Course in Cianjur Regency). *Jurnal Empowerment*, 7, 132–141. Retrieved from <http://ir.obihiro.ac.jp/dspace/handle/10322/3933>
- Lestari, L. (2014). Strategi Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Dalam Menanggulangi Pengangguran di Kota Tanjungpinang, 1–22. Retrieved from <http://jurnal.umrah.ac.id/>
- Mustafa, H. (2017). *Evaluasi terhadap program pelatihan keterampilan pada institut kemandirian dompet dhuafa tangerang*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Schultz, T. W. (1971). *Investment in Human Capital: The Role of Education and of Research*. New York: Free Press.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian (Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sukmawati, T. (2018). Upaya LKP Lucky Dalam Meningkatkan Keterampilan Melalui Program Kursus Menjahit (Studi Kualitatif bagi kalangan perempuan di LKP Lucky desa Tanimulya kecamatan Ngamprah Kab. Bandung barat). *COMM-EDU*, 1(20), 30–37.
- Todaro, M. P., & Smith, S. C. (2013). *Pembangunan Ekonomi (Seventh)*. New York: University Addison Mesley.
- Wahyuhastuti, N., Setiawan, D. F., & Nugraha, A. E. P. (2017). DAMPAK PELATIHAN DAN PENGELOLAAN RUMAH KREASI MAHASISWA TERHADAP MOTIVASI KEWIRAUSAHAAN. *Equilibria Pendidikan*, 2(2), 45–48.