



Efektivitas Program Pelatihan di Loka Latihan Kerja Usaha Kecil Dan Menengah (LLK-UKM) Kota Gorontalo

Effectiveness of Training Programs at the Gorontalo City Small and Medium Enterprises (LLK-UKM) Job Training Workshop

Iwan Adam^{1*}, Fenti Prihatini Tui², Romy Tantu³

Iwanadam01@gmail.com, Fentiprihatini1@gmail.com, Romitantu@ung.ac.id

Program Studi Administrasi Publik Universitas Negeri Gorontalo

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan (1) Efektivitas Kegiatan Pelatihan Di Loka Latihan Kerja Usaha Kecil Dan Menengah (LLK-UKM) Kota Gorontalo dan (2) Faktor Penentu Efektivitas Kegiatan Pelatihan Di Loka Latihan Kerja Usaha Kecil Dan Menengah (LLK-UKM) Kota Gorontalo. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Pertama*, Efektivitas Program Pelatihan Di Loka Latihan Kerja Usaha Kecil Dan Menengah (LLK-UKM) Kota Gorontalo dilihat dari 1) Pemahaman program. 2) Tepat sasaran, 3) Tepat waktu, 4) Tercapainya tujuan 5) Perubahan nyata. Dari ke 5 aspek tersebut maka terdapat satu aspek yang belum efektif yakni pemahaman program. Proses penyebaran informasi yang belum efektif sehingga menyebabkan sebagian masyarakat tidak mengetahui program pelatihan yang diselenggarakan oleh LLK-UKM Kota Gorontalo. *Kedua*, Efektivitas Program Pelatihan Di Loka Latihan Kerja Usaha Kecil Dan Menengah (LLK-UKM) Kota Gorontalo dilihat dari dua aspek yakni: (1) Sumber daya manusia dan (2) Sarana Prasarana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut belum efektif. Kurangnya jumlah instruktur yang tersedia di LLK UKM Kota Gorontalo sehingga menghambat kegiatan pelatihan. Begitu juga faktor yang kedua adalah sarana prasarana yang kurang memadai. Selain jumlah peralatan yang tersedia sangat terbatas, juga kebanyakan masih berupa peralatan manual.

Kata Kunci: Efektivitas Program; Pelatihan; Loka Latihan Kerja; UKM

ABSTRACT

This research aims to describe (1) the effectiveness of training activities at the Small and Medium Enterprises Job Training Workshop (LLK-UKM) in Gorontalo City and (2) Determining Factors for the Effectiveness of Training Activities at the Gorontalo City Small and Medium Enterprises Job Training Workshop (LLK-UKM). . The research method used in this research is a research method with a qualitative approach. Data collection techniques were carried out using interviews, observation and documentation. The research results show that first, the effectiveness of the training program at the Gorontalo City Small and Medium Enterprises Job Training Workshop (LLK-UKM) can be seen from 1) Understanding the program. 2) Right on target, 3) On time, 4) Achievement of goals 5) Real change. Of these 5 aspects, there is one aspect that is not yet effective, namely understanding the program. The process of disseminating information has not been effective, resulting in some people not knowing about the training program organized by LLK-UKM Gorontalo City. Second, the effectiveness of the training program at the Gorontalo City Small and Medium Enterprises Job Training Workshop (LLK-UKM) can be seen from two aspects, namely: (1) Human resources and (2) Infrastructure. The research results show that these two factors are not effective. The lack of instructors available at LLK UKM Gorontalo City is hampering training activities. Likewise, the second factor is inadequate infrastructure. Apart from the very limited amount of equipment available, most of it is still manual equipment.

Keywords: Program Effectiveness; Training; Job Training Workshop; UKM

I. PENDAHULUAN

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam lingkungan kerja, organisasi, maupun lembaga lainnya semata-mata dilakukan untuk meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusia itu sendiri. Pelatihan sangat dibutuhkan untuk dapatkan serta melahirkan sumber daya manusia yang mampu mengikuti perkembangan dunia kerja saat ini. Selain itu pelatihan juga dilakukan untuk meningkatkan produktivitas, disiplin, sikap, etos kerja, keterampilan, dan keahlian tertentu agar bisa bekerja lebih optimal serta berkualitas. Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yaitu tentang Ketenagakerjaan dalam pasal 9 yang menjelaskan bahwa “Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan”.

Dalam menunjang program pelatihan kerja di suatu daerah, Departemen Tenaga Kerja bekerja sama dengan Pemerintah Daerah dan pihak swasta melalui Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor: KEP. 88/MEN/1997 tanggal 20 Mei 1997 mendirikan Loka Latihan Kerja Usaha Kecil dan Menengah (LLK UKM). LLK UKM merupakan unit pelaksana teknis di bidang pelatihan tenaga kerja yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja dan secara teknis fungsional mendapat pembinaan oleh Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja. data yang dirilis BPS di 1 Februari 2023 menyebut jumlah penduduk miskin di Gorontalo sebanyak 187,35 orang atau 15,51 persen dari total penduduk 1,2 juta orang (<https://gorontaloprov.go.id>).

Data di atas menunjukkan bahwa terjadi penurunan angka pengangguran, namun hal ini tidak mengurangi angka kemiskinan di Provinsi Gorontalo. Sehingga untuk mengatasi permasalahan tersebut dapat dilakukan melalui perekrutan tenaga kerja yang kemudian diberikan pembekalan melalui kegiatan-kegiatan produktif, seperti praktek komputer, pelatihan las, otomotif dan sepeda motor, membuat kue. Namun yang menjadi beberapa masalah yang dihadapi adalah ketersediaan tenaga instruktur yang terbatas sehingga menyebabkan program pelatihan di LLK-UKM kurang efektif. Berbagai faktor penghambat dalam efektifitas program pelatihan di antaranya adalah faktor sumber daya dan sarana prasarana, hal ini sejalan dengan beberapa hasil penelitian sebelumnya di antaranya: (Nisa, 2020; Makmur, 2015; Anis, 2021; Ekardo, 2014; Siagian,2014; Salsabila, 2022, Zainal dkk, 2014, Widodo,2015)

II. METODE PENELITIAN

Penelitian tentang efektivitas Pelaksanaan Program Pelatihan di Loka Latihan Kerja Usaha Kecil Dan Menengah Kota Gorontalo berlokasi di kantor LLK-UKM Kota Gorontalo yang beralamat di Jalan Pangeran Hidayat Kelurahan

Wongkaditi Barat Kecamatan kota Utara Kota Gorontalo dengan Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi dan dokumentasi. Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah melalui: (1) Pengumpulan Data (Data Collection), (2) Reduksi Data (Data Reduction), (3) Display Data, (4) Verifikasi dan Penegasan Kesimpulan (*Conclution Drawing and Verification*)

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Efektivitas Pelaksanaan Program Pelatihan di Loka Latihan Kerja Usaha Kecil dan Menengah Kota Gorontalo

1) Pemahaman Program

Pemahaman program mencakup tingkah laku atau tanggapan mencerminkan sesuatu pemahaman yang termuat dalam suatu komunikasi. Pemahaman program yaitu untuk mengetahui sejauh mana masyarakat dapat memahami program. Sebelum dilaksanakan pelatihan, LLK-UKM Kota Gorontalo melakukan sosialisasi tentang adanya pelatihan kerja. Dalam tahap ini masyarakat diberikan informasi tentang segala hal yang berkaitan dengan pelatihan kerja yang diselenggarakan di LLK-UKM Kota Gorontalo tersebut. Melalui penyebaran informasi tersebut masyarakat yang menjadi sasaran program pelatihan akan mengetahui segala sesuatu tentang pelatihan, kapan, apa dan bagaimana pelatihan kerja tersebut dilaksanakan. Efektivitas pemahaman program di LLK UKM kota Gorontalo akan dilihat dari sejauh mana masyarakat dapat memahami kegiatan program.

Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa pemahaman program oleh masyarakat sudah tercapai meskipun belum optimal, dikarenakan masih ada juga masyarakat yang ingin mengikuti program pelatihan namun belum memperoleh informasi yang dibutuhkannya. Selanjutnya dari pihak LLK-UKM kota Gorontalo sudah melakukan upaya pemahaman program melalui penyebaran informasi baik media sosial maupun media elektronik serta kegiatan sosialisasi di setiap kelurahan maupun desa. Penyebaran informasi pelatihan harus dilakukan agar masyarakat bisa mengetahui kapan waktu pelatihan, hal yang dilakukan untuk menyebarkan yaitu dengan melakukan sosialisasi, media sosial serta bekerja sama dengan kepala desa/lurah di kota Gorontalo agar bisa diinformasikan kepada masyarakat mengenai pelatihan yang akan dilakukan. Hal ini sependapat dengan hasil penelitian Budiani dalam Nisa (2020) yang menyatakan bahwa untuk mengukur efektivitas program dapat dilakukan dengan menggunakan variable sosialisasi program yaitu kemampuan penyelenggara program dalam melakukan sosialisasi program sehingga informasi mengenai pelaksanaan program dapat tersampaikan kepada masyarakat pada umumnya dan sasaran peserta program pada khususnya.

2) Tepat sasaran

Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan di LLK-UKM sudah sesuai standar pelaksanaan kegiatan yang ditandai dengan adanya prosedur mulai dari tahap perencanaan, tahap pelaksanaan pelatihan, dan monitoring serta evaluasi sebagaimana diatur dalam Petunjuk Teknis Program Pelatihan Kepada Masyarakat di Bidang Ketenagakerjaan Kota Gorontalo Tahun 2020

Hasil wawancara dengan informan menunjukkan bahwa proses rekrutmen peserta pelatihan sudah tepat sasaran. Masyarakat yang lolos seleksi adalah benar-benar yang memiliki motivasi dalam mengikuti pelatihan. Ada yang disebabkan oleh hasil lulusan sudah bisa bekerja dan ada juga yang dikarenakan menambah pengetahuan yang pernah mereka dapatkan sewaktu sekolah di bangku Sekolah Menengah Atas maupun Kejuruan. Dengan demikian maka aspek tepat sasaran sudah efektif.

3) Tepat waktu

Efektivitas dalam aspek tepat waktu dapat dilihat melalui penggunaan waktu untuk pelaksanaan program yang telah direncanakan tersebut apakah telah sesuai dengan yang diharapkan sebelumnya. Definisi tepat waktu disini adalah penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan yang telah ditetapkan oleh LLK-UKM kota Gorontalo agar pekerjaan selesai pada waktu yang telah ditetapkan dengan waktu yang tepat maka program akan berjalan efektif.

Hasil penelitian melalui observasi lapangan diketahui bahwa peserta yang mengikuti pelatihan datang tepat waktu bahkan sebelum pelatihan dimulai peserta sudah datang, selain itu peserta juga secara sadar setiap pagi (sebelum pelatihan dimulai) dan setelah pelatihan selesai para peserta membersihkan dan merapikan ruang kelas atau pratikum tanpa disuruh.

Temuan lapangan juga menunjukkan bahwa dalam proses pembelajaran tidak mengalami kendala. Pemberian materi itu lebih mengutamakan praktek daripada teori, hal ini sebagaimana berdasarkan Pedoman yang ada. Pelaksanaan pelatihan juga diselenggarakan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Hal ini tentu saja sejalan dengan UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 yang mentahakan bahwa Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan. Pelatihan kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.

4) Tercapainya tujuan

Tercapainya suatu tujuan adalah keseluruhan upaya pencapaian tujuan yang harus dipandang sebagai suatu proses. Efektivitas dalam aspek tercapainya tujuan dapat diukur melalui pencapaian tujuan kegiatan yang telah dijalankan. Pencapaian tujuan dari Program Pelatihan dapat dilihat dari beberapa faktor yaitu meningkatnya kualitas atau kemampuan peserta setelah mengikuti pelatihan ditunjang dengan kualitas instruktur dan kejuruan yang sesuai.

Temuan lapangan menunjukkan bahwa instruktur yang ada di LLK-UKM Kota Gorontalo telah cukup berpengalaman baik dalam menyampaikan materi maupun dalam

menyelesaikan hambatan-hambatan yang ada dalam pelaksanaan pelatihan. Untuk menjamin mutu pelatihan maka dilakukan evaluasi yang bertujuan untuk mengontrol tercapainya program pelatihan serta untuk mengetahui taraf penguasaan materi oleh peserta pelatihan. Menurut Sari (2020) Sasaran evaluasi merupakan titik pusat pengamatan dan seberapa jauh suatu program dapat mencapai kelompok sasaran yang telah ditentukan. Sasaran merupakan suatu nilai yang ingin dicapai melalui pelaksanaan dari beberapa kegiatan dan nilai yang ingin dicapai tersebut haruslah sesuai dengan persyaratan yang harus dipenuhi.

5) Perubahan Nyata

Efektivitas dalam aspek Perubahan Nyata diukur melalui sejauh mana kegiatan tersebut memberikan suatu efek atau dampak serta perubahan nyata bagi masyarakat ditempat. Hasil penelitian lapangan diketahui bahwa hasil pelatihan telah memberikan manfaat kepada masyarakat, hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Sonny dalam Sinambela (2016) bahwa Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan dan latihan tidak hanya menambah pengetahuan, tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja sehingga meningkatkan produktivitas kerja. Dengan adanya bekal keterampilan dan pengetahuan masyarakat dapat membuka usaha maupun mengembangkan usahanya yang pada akhirnya dapat menyerap tenaga kerja serta menciptakan perubahan nyata yaitu dapat meminimalisir jumlah pengangguran yang ada sebagaimana tujuan program pelatihan di LLK-UKM Kota Gorontalo.

B. Faktor Penentu Efektivitas Kegiatan Pelatihan di Loka Latihan Kerja Usaha Kecil Dan Menengah (LLK-UKM) Kota Gorontalo

1) SUMBER DAYA MANUSIA

Sumber daya manusia adalah kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya dalam setiap kegiatan organisasi. Hal ini dikarenakan manusia adalah salah satu sumber daya yang penting di dalam organisasi/organisasi. Sumber daya manusia merupakan ujung tombak yang akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia mempengaruhi kinerja organisasi dengan praktek manajemen yang dilakukan dan memiliki sasaran cukup luas yang tidak hanya terbatas pada pegawai operasional saja, tetapi juga meliputi tingkatan manajerial. Perubahan dan peningkatan peran fungsi sumber daya manusia sangat esensial untuk mendukung keberhasilan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan individu yang bekerja sebagai penggerak dalam suatu organisasi, baik organisasi swasta maupun pemerintah yang memiliki peran sangat penting dalam organisasi dalam mencapai keunggulan kompetitif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sumber daya manusia yang berada di Loka Latihan Kerja Usaha Kecil dan Menengah (LLK-UKM) Kota Gorontalo berjumlah delapan (8) orang yang terdiri dari 7 pegawai struktural dan satu (1) fungsional dalam hal ini instruktur pelatihan. Jika

dibandingkan dengan jumlah peserta pelatihan pada tahun 2023 berjumlah 192 orang yang tersebar pada 12 jurusan maka hal ini belum efektif.

Sumber daya manusia merupakan aset bagi suatu organisasi dalam menghadapi dinamika kerja yang semakin maju dan berkembang. Pentingnya pelatihan dan Pendidikan, pelatihan tidak terlepas dari penerapan manajemen sumber daya manusia sebagai kunci keberhasilan suatu organisasi Pendidikan dalam mencapai tujuannya (Maryadi 2021).

Dalam penyelenggaraan pelatihan bukan hanya membutuhkan sumber daya structural, namun juga membutuhkan sumber daya fungsional da;am hal ini adalah instruktur yang berkualitas serta ahli di bidangnya, sebagaimana dinyatakan Abdussamad (2017) bahwa sumber daya manusia berkualitas merupakan prasyarat dalam meningkatkan mutu penyelenggaraan pelayanan publik kepada masyarakat. Sebagai seorang pelayan publik maka instruktur pelatihan harus benar-benar berkualitas dan professional. Hal ini bisa berpengaruh pada kegiatan pelatihan dan kelancaran pelatihan yang dilakukan, karena dengan adanya instruktur yang berkualitas dan ahli dalam bidangnya, akan melahirkan peserta pelatihan yang berkualitas dan siap terjun di dunia kerja sesuai keahlian yang diikuti selama pelatihan.

2) Sarana dan Prasarana

Kelancaran pelatihan dan terciptanya lulusan yang siap dilepas dalam dunia kerja tentu berkaitan dengan sarana dan prasarana di lokasi pelatihan. Karena jika pelatihan tanpa adanya sarana dan prasarana yang lengkap, maka akan menghambat kelancaran pelatihan dan berdampak pada keluaran dari LLK-UKM Kota Gorontalo. Sarana adalah Perlengkapan yang dapat atau biasa digunakan sebagai peralatan dan bahan untuk mencapai tujuan yang telah di tentukan dari sebuah proses produksi. Prasarana adalah barang atau benda tidak bergerak yang dapat menunjang atau mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi unit kerja. Prasarana kerja kantor adalah fasilitas yang secara tidak langsung berfungsi menunjang terselenggaranya suatu proses kerja aparatur dalam meningkatkan kinerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, seperti gedung kantor.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sarana prasarana yang tersedia di LLK UKM Kota Gorontalo belum memadai, dari segi ruangan, peralatan atau mesin yang dibutuhkan, sebagian mesin yang ada sudah terbilang jadul atau kurang upgrade. Seharusnya satu mesin satu orang dalam kenyataannya masih belum memadai seperti di bidang kejuruan otomotif hanya terdapat 7 mesin sedangkan kapasitas ruangan digunakan untuk 16 orang sehingga belum memenuhi satandar pelatihan yang di butuhkan para peserta, hal ini menjadikan peserta harus bergantian dalam menggunakannya. Selain itu juga masih terdapat alat-alat yang masih manual atau model lama, sehingga kondisi dengan tersebut maka LLK-UKM kota Gorontalo perlu mengadakan peralatan atau melengkapi peralatan untuk pelatihan. Hamzah dalam Makasiahe (2022) menyatakan bahwa sarana prasarana menjadi salah satu faktor pendukung dalam

penyelenggaraan kegiatan vital dalam sebuah organisasi. Pelaksanaan kegiatan dalam sebuah organisasi harus didukung dengan perangkat keras yang besar, sangat sesuai dengan kebutuhan, produktif dan kuat serta berguna dalam pemanfaatannya. Hal ini tentu saja demi kenyamanan dan meningkatkan keahlian para peserta pelatihan agar bisa lebih baik lagi dan bisa menjadi lulusan yang memiliki kompetensi dan keahlian di bidangnya.

IV. PENUTUP

Berdasarkan kerangka pikir penelitian dan analisisnya maka penelitian ini berakhir dengan beberapa simpulan dan saran-saran. Simpulan dikategorikan dalam dua bagian, yaitu (1) simpulan tentang Efektivitas Program Pelatihan Di Loka Latihan Kerja Usaha Kecil Dan Menengah (LLK-UKM) Kota Gorontalo, dan (2) simpulan tentang faktor-faktor penentu Efektivitas Program Pelatihan Di Loka Latihan Kerja Usaha Kecil Dan Menengah (LLK-UKM) Kota Gorontalo; *Pertama*, Efektivitas Program Pelatihan Di Loka Latihan Kerja Usaha Kecil Dan Menengah (LLK-UKM) Kota Gorontalo dilihat dari 1) Pemahaman program. 2) Tepat sasaran, 3) Tepat waktu, 4) Tercapainya tujuan 5) Perubahan nyata. Dari ke 5 aspek tersebut maka terdapat satu aspek yang belum efektif yakni pemahaman program. Proses penyebaran informasi yang belum efektif sehingga menyebabkan sebagian masyarakat tidak mengetahui program pelatihan yang diselenggarakan oleh LLK-UKM Kota Gorontalo.; *Kedua*, Efektivitas Program Pelatihan Di Loka Latihan Kerja Usaha Kecil Dan Menengah (LLK-UKM) Kota Gorontalo dilihat dari dua aspek yakni: (1) Sumber daya manusia dan (2) Sarana Prasarana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut belum efektif. Kurangnya jumlah instruktur yang tersedia di LLK UKM Kota Gorontalo sehingga menghambat kegiatan pelatihan. Begitu juga faktor yang kedua adalah sarana prasarana yang kurang memadai. Selain jumlah peralatan yang tersedia sangat terbatas, juga kebanyakan masih berupa peralatan manual. Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan maka terdapat beberapa saran antara lain; 1). Untuk mengefektifkan aspek pemahaman program pelatihan pada LLK-UKM Kota Gorontalo maka diperlukan penguatan pada proses penyebaran informasi. Penyebaran informasi dapat dilakukan melalui media cetak maupun digital serta media sosial. Optimalisasi kerjasama lintas sektor dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja serta Pemerintah Kota maupun Pemerintah Desa dan Kelurahan perlu ditingkatkan kembali.; 2). Untuk mengoptimalkan faktor sumber daya manusia dapat dilakukan dengan menambah jumlah tenaga instruktur yang memiliki kualifikasi sebagaimana yang dipersyaratkan pada LLK-UKM Kota Gorontalo. Selanjutnya untuk optimalisasi faktor sarana prasarana di LLK-UKM Kota Gorontalo dapat dilakukan dengan pengadaan alat-alat yang dibutuhkan dalam penyelenggaraan pelatihan baik dari segi kuantitas maupun kualitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, 2017. Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Melalui Kompetensi. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Gorontalo
- Bungin, Burhan.,2003. Analisis Data Penelitian Kualitatif, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Dewi Retno Sari, 2020. Evaluasi Program Pendidikan Dan Pelatihan Manajemen Pengembangan Sdm Di Balai Diklat Pupr Yogyakarta Jurnal Student. Universitas Negeri Yogyakarta
- Eko, Widodo Suparno. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR
- Hamalik, Oemar.2007. ManajemenPelatihan Ketenagakerjaan. Jakarta : Bumi Aksara
- Hanggraeni, Dewi. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor: KEP. 88/MEN/1997 tanggal 20 Mei 1997
- Keputusan Presiden Republik Indonesianomor 34 Tahun 1972 tentang tanggung Jawab Fungsional Pendidikan Dan Latihan
- Moleong, Lexy J. 2012. Metodologi Penelitian Kualitatif, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Makasiahe, A. Juriko Abdussamad, Fenti P.D.Tui. 2022. Efektivitas Kinerja Aparatur Inspektorat Daerah Kabupaten Pohuwato Provinsi Gorontalo, Journal Administration And Public Service
- Martin dan Jackson yang diterjemahkan Diana Angelica Human Resource Management: manajemen sumber daya manusia (2006:312)
- Maryadi, Ahmad Firman, Muhammad Hidayat 2021. Pengaruh Pendidikan, Disiplin, dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Papua Barat. Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)
- Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 1991. tentang Latihan Kerja. Jakarta:Depnaker RI
- Rivai, Veithzaldan Sagala, Ella Jauvani.2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Salsabila, Saffa, dkk, 2022. Efektivitas Program Pelatihan Berbasis Kompetensi dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja di UPTD BLK Kabupaten Kotawaringin Timur. Jurnal Perspektif, Universitas Medan Area
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Suparyadi. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM. Jakarta: Andi
- Sugiono, 2009, Statistika Untuk Penelitian (cetakan kedelapan). Alfabeta : Bandung

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional. Presiden Republik Indonesia

Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2011) Manajemen Sumber daya Manusia untuk perusahaan

Zikri Alhadi, 2020. Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Program Kelurahan Tangguh Bencana Di Kelurahan Olo Kota Padang, Journal Of Policy, Governance, Development, Empo