

Efektivitas Pelatihan Kerja Mekanik di PT. Sinar Galesong Mandiri

Rostina, Haedar Akib, Sirajuddin Saleh, Andi Aslinda, Muh. Rizal

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Makassar

Email: Rostinatina30@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas pelatihan di PT. Sinar Galesong Mandiri. Ditinjau dari tujuan, sasaran, pelatih, materi, metode, dan peserta pelatihan. Metode Penelitian yang digunakan adalah metode penelitian secara deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu melalui metode observasi, wawancara, dan metode dokumentasi Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data, reduksi data (pengurangan data), *display data* (penyajian data), dan menarik kesimpulan/verifikasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa dari ke enam indikator pelatihan yang digunakan untuk mengetahui bagaimana efektivitas pelatihan kerja karyawan dilihat dari dimensi tujuan, sasaran, pelatih, materi, metode, dan peserta pelatihan maka pelatihan di perusahaan tersebut dapat dikatakan efektif artinya karyawan tersebut setelah mengikuti pelatihan mereka menjadi lebih terampil dan produktif dalam bekerja. PT Sinar Galesong Mandiri dalam hal program pelatihan kerja sudah mengupayakan agar semua karyawan ikut serta sebagai usaha untuk memberi bekal kepada karyawan untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas karyawan dalam bekerja. Sehingga karyawan dalam bekerja dapat memberikan kinerja terbaiknya untuk perusahaan.

Kata Kunci: Efektivitas Pelatihan

ABSTRACT

This research is a qualitative descriptive study. This study aims to determine the effectiveness of training at PT. Independent Galesong Rays. Judging from the objectives, targets, trainers, materials, methods, and training participants. The research method used is a descriptive research method with a qualitative approach. Data collection techniques were carried out through observation, interviews, and documentation methods. Data analysis techniques in this study used data collection techniques, data reduction (data reduction), data display (data presentation), and drawing conclusions/verification. The results of this study indicate that of the six training indicators used to determine how effective employee job training is in terms of the dimensions of goals, objectives, trainers, materials, methods, and training participants, the training in the company can be said to be effective, meaning that the employee after attending the training they become more skilled and productive at work. PT Sinar Galesong Mandiri in terms of job training programs has made every effort to get all employees to participate as an effort to provide provisions for employees to improve the quality and productivity of employees at work. So that employees at work can provide their best performance for the company.

Keywords: Effectiveness of Training

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah hal yang terpenting dalam dunia usaha apalagi pada sebuah perusahaan besar pasti selalu melibatkan sumber daya manusia didalamnya. Sekarang ini teknologi semakin maju dan dunia bisnis pun telah berkembang pesat, inovasi dan kreatifitas semakin dibutuhkan dalam menghadapi persaingan. Sumber daya manusia berperan penting dalam hal menentukan kemajuan suatu perusahaan, sebab manusia yang merencanakan dan menjadi penentu terwujudnya tujuan organisasi. Disinilah kita melihat apakah sumber daya manusia yang dipekerjakan mampu berinovasi dan kreatif atau justru sebaliknya. Jika sumber daya manusia yang terdapat dalam sebuah perusahaan mampu berinovasi dan kreatif maka tidak menutup kemungkinan perusahaan tersebut akan mampu menghadapi setiap persaingan dan akan semakin maju, namun jika sumber daya manusia tidak mampu berinovasi dan kreatif maka perusahaan tersebut tidak akan mengalami kemajuan bahkan akan mulai tertinggal. Salah satu hal yang perlu dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah dengan memberikan pelatihan.

Perlu disadari bahwa setiap sumber daya manusia mempunyai batas-batas kemampuan yang berbeda dan kinerja yang berbeda. Sumber daya manusia kadang mengalami penurunan kualitas yang disebabkan oleh ketidaksiapan dalam menghadapi berbagai tantangan berat atau karena kurangnya pembekalan pelatihan dalam menghadapi dan mengatasi masalah. Oleh karena itu, sumber daya manusia perlu menjadi prioritas utama. Melalui perencanaan sumber daya manusia, yang merupakan fungsi awal dan kegiatan departemen sumber daya manusia, diketahui kebutuhan sumber daya manusia, analisis pekerjaan, merinci dengan kualifikasi tertentu. Kemudian selanjutnya akan dilakukan proses rekrut, seleksi dan orientasi, mengumpulkan data dan preferensi karir karyawan dan selanjutnya hasil penilaiannya dapat digunakan sebagai media dasar pemberian pelatihan dan pengembangan bagi karyawan. Setelah selesai berbagai proses tersebut maka perlu diadakan peningkatan kemampuan dan keahlian karyawan secara terus-menerus.

Perusahaan besar ataupun kecil akan terus mampu bersaing dan responsif terhadap perubahan dan terus berinovasi. Fungsi pelaksanaan pelatihan dan pengembangan dilaksanakan guna meraih manfaat yang positif bagi karyawan dan perusahaan. Pelatihan merupakan bagian dari rangkaian proses yang dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia sebuah perusahaan. Sembiring Charismi, A. A. (2016:143) berpendapat bahwa, "pelatihan merupakan salah satu cara untuk dapat mengembangkan kemampuan dan keahlian karyawan sehingga dapat menyesuaikan diri dan memahami teknologi yang senantiasa berkembang dari waktu ke waktu".

Berdasarkan pada beberapa penelitian sebelumnya yang dalam menyajikan hasil penelitian yang hampir sama maka peneliti mengangkatnya sebagai referensi untuk membantu atau memudahkan peneliti dalam menyusun dan mencari materi guna memperkaya bahan kajian pada penelitian yang akan dilakukan. Berikut merupakan penelitian terdahulu yang hampir sama dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti.

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Sari, D. A. (2007:200) yang mengangkat judul "Efektivitas Pelaksanaan Pelatihan Kerja di Unit Pelaksana Teknis Dinas Loka Latihan Kerja Usaha Kecil dan Menengah (UPTD LLK UKM) Wonogiri". Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan kerja kejuruan otomotif dan menjahit di Unit

Pelaksana Teknis Dinas Loka Latihan Kerja Usaha Kecil dan Menengah (UPTD LLK UKM) Wonogiri tahun 2005 dilihat dari hasil monitoringnya berjalan kurang efektif. Dilihat dari hasil monitoring terhadap lulusan pelatihan kerja kejuruan otomotif dan menjahit kurang dari 50% lulusannya dapat bekerja baik mandiri maupun swasta. Dari jumlah peserta pelatihan keseluruhan yang berjumlah 40 orang, baru 19 orang yang termonitor dan bekerja.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2018:70) dengan judul “Efektivitas Pelatihan Kerja Karyawan dalam Perusahaan (Studi Kasus pada PT. BRI Syariah Cabang Malang)”. Kesimpulan pelatihan kerja karyawan dalam perusahaan PT. BRI Syariah cabang Malang dikatakan efektif karena memiliki efek yang positif hal ini terlihat dari hasil evaluasi rapor masing-masing karyawan yang memperoleh pelatihan bekerja lebih baik karena mampu memahami tugas yang diberikan, lebih cepat tanggap dan menemukan kecocokan dengan bidang kerjanya. PT. Sinar Galesong Mandiri memiliki program pelatihan yang ditujukan untuk para mekanik guna meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan dalam hal memperbaiki dan memberikan pelayanan terhadap konsumen. Beberapa pelatihan diberikan kepada mekanik pada saat sebelum produk terbaru dikeluarkan oleh perusahaan. Dengan pelaksanaan pelatihan yang tepat, maka diharapkan dapat memperbaiki efektivitas kerja dalam mencapai hasil-hasil yang telah ditetapkan. Karena adanya program pelatihan untuk mekanik maka peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana “Efektivitas Pelatihan Kerja Mekanik di PT Sinar Galesong Mandiri”.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif jenis deskriptif, yang menjadi unit analisis dalam penelitian ini peneliti melakukan wawancara dengan beberapa informan diantaranya yaitu Kabag Training SulSelBarTra, HRD, kepala mekanik dan mekanik. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sedangkan analisis data yang digunakan terdiri dari empat alur kegiatan, yaitu: pengumpulan data, kondensasi data, penyajian data, dan menarik kesimpulan. Dalam penelitian ini berusaha menggambarkan dan meringkas berbagai kondisi dan situasi yang berkaitan dengan pelatihan di PT. Sinar Galesong Mandiri melalui beberapa karyawan sebagai informan.

Penelitian ini menggunakan beberapa indikator sesuai yang dikemukakan oleh Triton (2010) diantara indikator tersebut antara lain adalah tujuan, sasaran, pelatih, materi, metode dan peserta pelatihan. Melalui indikator tersebut sebagai standar penilaian, penelitian ini di harap dapat mendapatkan hasil tentang bagaimana bagaimana efektivitas pelatihan kerja mekanik di PT. Sinar Galesong Mandiri.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengolaan dan penyajian data di lakukan untuk mengetahui efektivitas pelatihan kerja mekanik di PT. Sinar Galesong Mandiri yang telah diperoleh peneliti selama melakukan penelitian yang kemudian di sesuaikan dengan teori yang telah digunakan peneliti yaitu, teori yang dikemukakan oleh Triton (2010) diantara indikator tersebut antara lain adalah tujuan, sasaran, pelatih, materi, metode dan peserta pelatihan, yang diuraikan sebagai berikut:

Tujuan

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan beberapa informan, pelatihan sangatlah penting dalam perusahaan karna tujuannya yaitu meningkatkan keahlian dan skill

karyawan yang menduduki suatu jabatan atau tugas tertentu yang pada akhirnya membawa nilai tambah pada perusahaan.

Sasaran

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan informan disimpulkan bahwa sasaran pelatihan adalah agar karyawan dapat bekerja dengan baik, memberikan pelayanan yang baik dan pada akhirnya berdampak positif untuk karyawan maupun perusahaan.

Pelatih

Berdasarkan observasi dan hasil wawancara dengan informan Di PT. Sinar Galesong Mandiri memiliki karyawan yang diberikan tugas untuk memberikan pelatihan kepada karyawan lain, namun tidak menutup kemungkinan pelatih yang memberikan pelatihan berasal dari luar perusahaan. Pelatih memberikan pelatihan kepada karyawan sebelum adanya pengeluaran produk baru serta ketika karyawan merasa membutuhkan pelatihan hal ini dapat dilihat dari ketidakmampuan menyelesaikan pekerjaan dengan baik. pelatihan kerja tidak hanya dilakukan oleh orang dalam perusahaan tetapi juga terkadang dari luar perusahaan yang sengaja diundang untuk memberikan pelatihan untuk peserta pelatihan.

Materi

Berdasarkan observasi dan hasil wawancara dengan informan, pelatihan sumber daya manusia memerlukan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh organisasi. Pemberian materi pelatihan didasarkan pada keadaan atau situasi yang sedang atau akan dihadapi karyawan.

Metode

Berdasarkan observasi dan hasil wawancara dengan informan metode pelatihan tidak hanya sekedar memberikan materi atau presentasi tapi juga dengan praktik langsung menggunakan alat-alat yang sebenarnya, memberikan video dan didampingi secara langsung.

Peserta Pelatihan

Berdasarkan observasi dan hasil wawancara dengan informan yang menjadi peserta pelatihan dalam proses pelatihan di PT. Sinar Galesong Mandiri adalah semua mekanik baik yang lama maupun yang baru. pelatihan tidak hanya penting untuk karyawan lama dalam meningkatkan kemampuan kerjanya tetapi juga untuk karyawan baru agar mereka mengenal pekerjaannya. Selain itu pelatihan tidak hanya memiliki manfaat untuk perusahaan yaitu meningkatkan kinerja sehingga dapat meningkatkan profit perusahaan, tetapi pelatihan juga bermanfaat untuk individu atau karyawan itu sendiri yaitu meningkatnya kemampuan dan sebagai tempat untuk refreshing.

Pembahasan

Tujuan

Bagi PT. Sinar Galesong Mandiri, program pelatihan kerja sangat perlu diterapkan karena hal tersebut merupakan upaya yang mendukung keberhasilan di perusahaan PT Sinar Galesong Mandiri baik dalam hal menambah pengetahuan, mengatur sikap, meningkatkan

kinerja, keahlian dan lain sebagainya. Dengan diadakannya pelatihan terhadap karyawan, diharapkan mampu mengurangi masalah yang disebabkan karena pengetahuan yang masih harus terus digali oleh karyawan untuk keberhasilan kedepannya. Program pelatihan di PT Sinar Galesong Mandiri adalah program yang harus diikuti oleh semua karyawan sebagai usaha untuk memberi bekal kepada karyawan lama untuk memperoleh hasil atau output yang memuaskan.

Menurut Suparyadi (2015:184-185) “pelatihan merupakan suatu berkelanjutan atau suatu proses tanpa akhir karena bahkan karyawan yang telah eksis dalam perusahaan perlu dilatih untuk penyegaran atau memungkinkan mereka untuk menguasai metode atau teknik kerja yang baru”. Berdasarkan defenisinya, maka pelatihan memiliki beberapa tujuan yaitu meningkatkan produktivitas, meningkatkan efektivitas dan efisiensi serta meningkatkan daya saing.

Sebagaimana yang dijelaskan bahwa dengan program pelatihan maka akan membantu karyawan menjadi lebih ahli di bidangnya masing-masing sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat waktu karena pelatihan sebagai pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu relative singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik daripada teori.

Sasaran

Sasaran pelatihan adalah perilaku yang diharapkan dari para peserta. Hasil wawancara yang diperoleh dari beberapa informan menunjukkan bahwa sasaran dalam pelatihan kerja PT. Sinar Galesong Mandiri tidak lain untuk menemukan potensi karyawan sehingga dalam melaksanakan tugas, dalam bekerja dapat memberikan hasil yang maksimal dan tentunya akan memberikan manfaat bagi perusahaan kedepannya. Sasaran pelatihan adalah untuk membuat semua karyawan melakukan tugas dengan baik, serta memberikan pelayanan yang baik pada konsumen.

Menurut Veitzhal Rivai (2014:166) sasaran pelatihan dikategorikan kedalam beberapa kategori yaitu kategori psikometrik, kategori efektif, dan kategori kognitif. Kategori psikometrik meliputi pengontrolan otot-otot sehingga orang dapat melakukan gerakan yang tepat, sasarannya agar peserta tertentu memiliki keterampilan fisik tertentu. Kategori efektif meliputi perasaan, nilai dan sikap, sasarannya yaitu untuk membuat peserta mempunyai sifat tertentu. Kategori kognitif meliputi proses intelektual seperti mengingat, memahami dan menganalisis, sasarannya untuk membuat peserta mempunyai pengetahuan dan keterampilan berpikir.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti mencoba menyimpulkan bahwa sasaran pelatihan kerja yaitu untuk menemukan potensi karyawan sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal dan pada akhirnya memberikan dampak positif terhadap perusahaan.

Pelatih

Mengingat pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill dan pengetahuan, maka pelatih yang dipilih untuk memberikan pelatihan harus benar-benar dipilih berdasarkan kualifikasi yang memadai atau sesuai dengan bidangnya, profesional, dan kompeten. Hasibuan dalam Triasmoko, D. (2014:4) mengatakan bahwa “instruktur adalah seseorang atau tim yang memberikan pelatihan kepada para karyawan”. Hasil wawancara yang diperoleh dari beberapa informan mengatakan bahwa di PT. Sinar Galesong Mandiri memiliki karyawan di bagian *traineer* yang diberikan tanggungjawab untuk melatih karyawan di perusahaan tersebut.

Traineer di PT. Sinar Galesong Mandiri mendapatkan pelatihan dari luar kantor dan kembali ke kantor untuk melatih karyawannya. Informan mengatakan bahwa pelatih dalam perusahaan lebih mudah untuk dimengerti ketika memberikan pelatihan, hal tersebut yang menjadi alasan mengapa PT. Sinar Galesong Mandiri lebih sering menggunakan pelatih dalam perusahaan.

Pelatih yang dipilih untuk memberikan pelatihan adalah pelatih dalam perusahaan itu sendiri yaitu pada bagian *training* yang memiliki tanggungjawab untuk memberikan pelatihan untuk karyawan di perusahaan PT. Sinar Galesong Mandiri. Hasibuan dalam Triasmoko, D. (2014:4) ”pelatih atau instruktur yang baik hendaknya memiliki syarat-syarat yaitu *teaching skills, communication skills, personality authority, social skills, technical competent*, dan stabilitas emosi”.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa pada PT. Sinar Galesong Mandiri yang menjadi pelatih atau yang menjadi instruktur pelatihan adalah karyawan dalam perusahaan PT. Sinar Galesong Mandiri karna dianggap lebih mudah dimengerti oleh para peserta pelatihan yaitu karyawan PT. Sinar Galesong Mandiri.

Materi

Materi pelatihan karyawan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan karyawan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan karyawan pun harus update agar peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang. Pelatihan sumber daya manusia memerlukan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh organisasi. Dari hasil wawancara yang diperoleh dari beberapa informan dapat diketahui bahwa pemberian materi pelatihan didasarkan pada keadaan atau situasi yang sedang atau akan dihadapi karyawan di PT. Sinar Galesong Mandiri. Menurut Kasmir (2016:145) “materi pelatihan merupakan materi atau bahan ajar yang akan diberikan kepada peserta pelatihan. Kedalaman materi yang akan diberikan tentu akan menambah pengetahuan peserta menjadi lebih baik, demikian pula sebaliknya”. Berdasarkan uraian diatas, peneliti menyimpulkan bahwa materi pelatihan pada PT. Sinar Galesong Mandiri tidak hanya tentang materi yang terbaru melainkan materi yang ada namun belum sepenuhnya dikuasai oleh karyawan di PT. Sinar Galesong Mandiri.

Metode

Metode pelatihan karyawan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan program pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan. Menurut Suparyadi (2015:199) “metode pelatihan sebagai suatu proses pembelajaran dilakukan secara sistematis dengan maksud agar proses pembelajaran ini dapat mencapai hasil yang optimal”. Dari segi bahasa metode berasal dari dua kata yaitu “metha” yang berarti melalui atau melewati dan “hodas” berarti jalan atau cara. Dengan demikian metode dapat diartikan sebagai suatu cara atau jalan yang harus dilalui untuk mencapai suatu tujuan.

Dari hasil wawancara yang diperoleh dari beberapa informan dapat disimpulkan bahwa metode pelatihan di PT. Sinar Galesong Mandiri tidak hanya sekedar memberikan materi atau presentasi tapi juga dengan praktik langsung menggunakan alat-alat yang sebenarnya, memberikan video dan didampingi secara langsung.

Peserta Pelatihan

Peserta pelatihan adalah orang yang menghadiri program pelatihan untuk mendapatkan nilai tambah baik skill maupun pengetahuan. Di PT. Sinar Galesong Mandiri yang menjadi peserta pelatihan adalah karyawan lama dan karyawan baru. Karyawan baru dapat meningkatkan kemampuan dan pengetahuan tentang pekerjaannya melalui pelatihan sedangkan karyawan lama dapat menambah pengetahuan tentang perusahaan yang ditempatinya. Ketika kemampuan atau pengetahuan para karyawan meningkat maka akan memberikan dampak positif terhadap perusahaan. Setiap perusahaan memiliki standar operasional yang berbeda sehingga melalui program pelatihan karyawan baru akan tahu seperti apa pekerjaannya di perusahaan tersebut. Hasibuan, M. S. (2017:76) mengatakan “peserta sebaiknya mempunyai latar belakang yang *relative homogeny* dan jumlahnya ideal, supaya kelancaran pengembangan terjamin”.

Dari hasil wawancara yang diperoleh dari beberapa informan dapat disimpulkan bahwa pelatihan tidak hanya penting untuk karyawan lama dalam meningkatkan kemampuan kerjanya tetapi juga untuk karyawan baru agar mereka mengenal pekerjaannya.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada karyawan PT. Sinar Galesong Mandiri maka dapat disimpulkan bahwa dari ke enam indikator pelatihan yang digunakan untuk mengetahui efektivitas pelatihan kerja karyawan dilihat dari dimensi tujuan, sasaran, pelatih, materi, metode, dan peserta pelatihan maka pelatihan di perusahaan tersebut dapat dikatakan efektif artinya karyawan tersebut setelah mengikuti pelatihan mereka menjadi lebih terampil dan produktif dalam bekerja. PT Sinar Galesong Mandiri dalam hal program pelatihan kerja sudah mengupayakan agar semua karyawan ikut serta sebagai usaha untuk memberi bekal kepada karyawan untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas karyawan dalam bekerja. Sehingga karyawan dalam bekerja dapat memberikan kinerja terbaiknya untuk perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, D. (2017). *Efektivitas Tata Ruang Kantor pada Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Kabupaten Sidrap*. Universitas Negeri Makassar.
- Ambar, Sulistiyani, T., & Rosidah. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Asma. (2017). *Efektivitas Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Lanrisang Kecamatan Lanrisan Kabupaten Pinrang*. Universitas Negeri Makassar.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Charismi, A. A., Djudi, M., & Ruhana, I. (2014). Analisis Efektivitas Pelatihan (Studi pada Unit Pengembangan Karir dan Kewirausahaan Universitas Brawijaya Malang). *Administrasi Bisnis*.
- Haryati, E., & Sibarani, J. D. (2015). Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT PP. London Sumatera Indonesia, Tbk Medan. *Administrasi Bisnis*.

- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah* (Revisi). Bumi Aksara.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet. Ke-4). PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT Refika Aditama.
- Meldona, & Siswanto. (2012). *Perencanaan Tenaga Kerja Tinjauan Interaktif*. UIN Malang.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional*. (n.d.).
- Rahmawati. (2018). *Efektivitas Pelatihan Kerja Karyawan dalam Perusahaan*. Universitas Islam Negeri.
- Rivai, Velthzal dan Sagala, E. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya manusia Untuk Perusahaan* (R. Wali (Ed.)).
- Sari, D. A. (2007). Efektivitas Pelaksanaan Pelatihan Kerja di Unit Pelaksana Teknis Dinas Loka Latihan Kerja Usaha Kecil dan Menengah (UPTD LLK UKM) Wonogiri. *Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sebelas Maret*.
- Siswanto. (2011). *Pengantar Manajemen*. Bumi Aksara.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. C.V Andi Offset.
- Suwatno, & Priansa. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.
- Triasmoko, D., Mukzam, M. D., & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh Latihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri). *Administrasi Bisnis*.
- Triton. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Partnership dan Kolektivitas*. Oryza.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kerja*. Rajawali Pers.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Belajar.