

Peran Pelatihan Kerja Dalam Meningkatkan Potensi Sumber Daya Manusia Pada Upt-Lk Wilayah I Provinsi Riau Menurut Perspektif Ekonomi Syariah

M.Kamal Hadi¹⁾, Rozi Andriani²⁾, Sriyani³⁾

¹⁾ Sekolah Tinggi Agama Islam Rokan,
^{2),3)} Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
kamalhadi.kh@gmail.com

Abstract

This paper analyzes the role of job training in increasing the potential of human resources in UPT-LK Region I Riau Province according to a sharia economic perspective and explores the supporting and inhibiting factors in the implementation of job training. This study is essential considering that increasing the potential of human resources is an effort that must be made to compete in the world of work. One of the efforts that can be done to increase human resources' potential is by on-the-job training. This research is field research with qualitative descriptive analysis. The study results indicate that job training has a significant role in increasing the potential of human resources. The trainees stated that they had gained additional knowledge and skills. Factors supporting the implementation of job training at UPT-LK Region I Riau Province, including training materials, instructors, participants' abilities, funding, and strategic locations. While the inhibiting factors are related to facilities and infrastructure, some participants resigned during the training. There is no alumni association of training participants, so that there is no data on graduates who have worked according to the exercise that has been followed. The sharia economic review regarding the role of job training at UPT-LK Region I Riau Province, in general, is by sharia principles, namely kafa'ah, himmatul-Amal, and Amanah.

Keywords: *Role, Job Training, HR*

Abstrak

Tulisan ini menganalisa tentang peran pelatihan kerja dalam meningkatkan potensi sumber daya manusia di UPT-LK Wilayah I Provinsi Riau menurut perspektif ekonomi syariah serta menganalisa faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan pelatihan kerja. Kajian ini penting dilakukan mengingat peningkatan potensi sumber daya manusia merupakan upaya yang harus dilakukan untuk dapat bersaing di dunia kerja. Salah satu upaya yang dapat dilakukan dalam meningkatkan potensi sumber daya manusia adalah dengan pelatihan kerja. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan dengan analisis deskriptif kualitatif. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki peran yang besar dalam meningkatkan potensi sumber daya manusia. Peserta pelatihan menyatakan bahwa mereka mendapat tambahan ilmu dan keterampilan. Faktor pendukung pelaksanaan pelatihan kerja pada UPT-LK Wilayah I Provinsi Riau antara lain, materi pelatihan, Instruktur, kemampuan peserta, pendanaan dan lokasi yang strategis. Sedangkan faktor penghambat antara lain berkaitan dengan sarana dan prasarana, terdapat peserta yang mengundurkan diri saat pelatihan, serta belum ada ikatan alumni peserta pelatihan sehingga tidak ada data lulusan yang sudah bekerja sesuai dengan pelatihan yang telah diikuti. Tinjauan ekonomi syariah mengenai peran pelatihan kerja pada UPT-LK Wilayah I Provinsi Riau secara umum telah sesuai dengan prinsip-prinsip syariah, yaitu *kafa'ah, himmatul-amal dan amanah*.

Kata Kunci: Peran, Pelatihan Kerja, SDM

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu pembangunan. Pembangunan dibidang apapun sangat memerlukan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Untuk tujuan pembangunan Nasional kapasitas pemerintah diperlukan untuk mendukung tenaga kerja agar mendapatkan kesempatan kerja yang ada. Namun masih banyak tenaga kerja yang tidak terserap oleh lapangan kerja yang ada. Salah satunya diakibatkan oleh kurangnya potensi atau kemampuan sumber daya manusia yang dibutuhkan di pasaran.

Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Riau mencatat jumlah pengangguran di Provinsi Riau mencapai 188,4 ribu jiwa. Dengan jumlah pengangguran terbanyak berasal dari tamatan SMA. Dari hasil data Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Provinsi Riau Februari 2018, ada sekitar 5,72 persen pengangguran dari total angkatan kerja per Februari 2018 sebanyak 3,30 juta orang. Hal ini disampaikan oleh Kepala Bidang Neraca Wilayah dan Analisis Statistik, Joni Kasmuri. “Kaum sarjana yang sudah menyelesaikan pendidikan di Perguruan Tinggi di Riau, ternyata juga banyak menganggur. Pengangguran terbanyak kedua berasal dari tamatan universitas.

Angkanya sebesar 8,04 persen. Sedangkan pengangguran terbuka tamatan SMA sebesar 9,03 persen.

Sebagai penunjang pembangunan Nasional, tenaga kerja perlu meningkatkan produktivitas Nasional dan kesejahteraan masyarakat. Untuk itu tenaga kerja harus diberdayakan agar memiliki nilai lebih, dalam artian lebih mampu, lebih terampil dan lebih berkualitas agar berdaya guna secara optimal dalam pembangunan Nasional dan mampu bersaing di era global. Kemampuan keterampilan dan keahlian tenaga kerja perlu terus menerus ditingkatkan melalui perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan termasuk pelatihan, pemagangan dan pelayanan penempatan tenaga kerja (Koesparmono Irsan dan Armansyah: 2016).

Peningkatan kemampuan dan keterampilan tenaga kerja salah satunya dapat diperoleh dari *training*. Pelatihan (training) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manejerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas. Dengan demikian, pelatihan ditujukan kepada para peserta pelatihan pelaksana untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan (Anwar Prabu Mangkunegara: 2011).

Pelatihan kerja diperjelas dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 9 yang berbunyi: “Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, kreativitas dan kesejahteraan (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2013).

Pemerintah Provinsi Riau sangat memperhatikan masalah tenaga kerja yang ada. Sehingga memberikan kesempatan kepada masyarakat untuk mendapatkan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang siap dipakai di dunia kerja melalui Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK). UPT-LK

merupakan salah satu solusi dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja yang tidak memiliki keterampilan dan tidak mampu melanjutkan kependidikan yang lebih tinggi. Unit pelaksana teknis merupakan salah satu pengembangan sumber daya manusia yang diharapkan akan melahirkan tenaga kerja yang mampu memenuhi permintaan pasar tenaga kerja.

UPT-LK Wilayah I Provinsi Riau merupakan Unit Pelaksana Teknis dari kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang wilayah kerjanya meliputi kota Pekanbaru, Kabupaten Pelalawan, Kabupaten Siak dan Kabupaten Kuansing. Dengan segala sumber daya pelatihan yang ada di Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja Wilayah I Provinsi Riau segala upaya harus dilakukan agar tugas pokok dan fungsinya dapat optimal sehingga dapat menghasilkan calon-calon tenaga kerja yang terampil sesuai kebutuhan pasar kerja.

Program latihan kerja perlu diprioritaskan baik dalam menghadapi era globalisasi dan persaingan dunia, maupun untuk mengatasi dampak krisis ekonomi dan mengurangi pengangguran. Dalam melaksanakan pelatihan kerja hendaknya diarahkan ke sektor-sektor lapangan kerja yang banyak menyerap tenaga kerja sehingga pelatihan kejuruan yang diikuti akan membantu menjamin angkatan kerja mendapatkan pekerjaan. Dengan adanya sebuah lembaga UPT-LK, diharapkan mampu menjadi instrumen pengembangan sumber daya manusia yang diharapkan dapat mentransfer pengetahuan, keterampilan dan etos kerja. Diharapkan pula dapat menarik minat banyak masyarakat untuk menjadi peserta pelatihan. Berikut data lulusan UPT-LK Wilayah I Provinsi Riau.

Tabel 1

Jumlah lulusan UPT-LK Wilayah I Provinsi Riau

Tahun	Jumlah	Bidang yang dilatih
2015	480	Sekretaris, Audio Video, Mekanik Sepeda Motor, Basic Office, Menjahit, Juru Las, Processing, Bordir, Desain grafis, Instalasi Penerangan.
2016	800	Sekretaris, Bahasa Inggris, Audio Video, Elektronik, Teknisi Handphone, Mekanik Sepeda Motor, Basic Office, Menjahit, Juru Las, Processing, Tata Boga, Bordir, Desain grafis, Instalasi Penerangan, Teknik Pendingin.
2017	792	Sekretaris, Bahasa Inggris, Audio Video, Elektronik, Teknisi Handphone, Mekanik Sepeda Motor, Mobil Bensin, Basic Office, Komputer, Menjahit, Juru Las, Processing, Tata Boga, Bordir, Desain grafis, Instalasi Penerangan, Teknik Pendingin.
Total	2072	

Sumber: www.Lemsar.net

Pemerintah telah banyak mengeluarkan dana untuk pelatihan kerja baik dari APBD maupun APBN. Namun pada kenyataannya belum diketahui secara pasti penyelenggaraan program pelatihan kerja UPT-LK Wilayah Provinsi Riau telah berjalan baik dan berperan dalam meningkatkan potensi sumber daya manusia serta mencapai tujuan dan sasaran program sesuai dengan target yang diharapkan. Karena belum adanya ikatan alumni pelatihan kerja sehingga tidak ditemukan data yang valid mengenai jumlah penyerapan tenaga kerja yang telah mendapatkan pelatihan dari UPT-LK Wilayah Provinsi Riau.

TINJAUAN PUSTAKA

Sumber Daya Manusia (SDM)

Pengertian sumber daya manusia secara umum terbagi menjadi dua, yaitu sumber daya manusia secara makro dan mikro. Pengertian sumber daya manusia makro adalah jumlah penduduk usia produktif yang ada di sebuah negara. Sedangkan pengertian sumber daya manusia mikro lebih mengerucut pada individu yang bekerja pada sebuah institusi (Taliziduhu Ndahar: 2002).

Sumber daya manusia adalah orang-orang yang ada dalam organisasi yang memberikan sumbangan pemikiran dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi. Sumbangan yang dimaksud adalah pemikiran dan pekerjaan yang mereka lakukan di berbagai kegiatan dalam perusahaan. Dalam pengertian sumber daya manusia, yang diliput bukanlah terbatas kepada tenaga ahli, tenaga pendidikan ataupun tenaga yang berpengalaman saja tetapi semua tenaga kerja yang digunakan perusahaan untuk mewujudkan tujuan-tujuannya (Sadono Sukirno: 2006). Sebagian orang menyetarakan pengertian sumber daya manusia personal (personalia, kepegawaian dan sebagainya). Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa). (Sadono Sukirno: 2006).

Penjelasan mengenai manusia sebagai sumber daya menunjukkan bahwa manusia adalah makhluk yang unik dan kompleks, yang dalam bekerja di lingkungan sebuah perusahaan harus diperlakukan dengan kualitas kehidupan kerja yang baik agar memungkinkannya bekerja secara efektif, efisien, produktif dan berkualitas. Di antaranya dalam bentuk memberikan kesempatan untuk berpartisipasi mengembangkan karirnya, diperlakukan adil dalam menyelesaikan konflik yang

dihadapinya, disupervisi secara jujur dan obyektif, memperoleh upah yang layak dan lain lain (A. Mangkunegara: 2001).

Pengembangan Potensi Sumber Daya Manusia (SDM)

Potensi adalah kemampuan dan kualitas yang dimiliki seseorang, namun belum digunakan secara maksimal. Pengembangan merupakan upaya sadar yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan, kebolehan dan kepintaran seseorang. Pengembangan adalah suatu usaha meningkatkan prestasi manajemen saat ini atau mendatang dengan menanamkan pengetahuan, perubahan perilaku atau peningkatan keterampilan (Gary Dessler: 2006).

Pengembangan sumber daya manusia biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan mengarah pada kesempatan-kesempatan belajar yang didesain guna membantu pengembangan para pekerja (Gary Dessler: 2006).

Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral karyawan supaya prestasi kerjanya baik, dan mencapai hasil yang optimal dengan melalui pendidikan dan pelatihan (Ardana: 2012). Pengembangan sumber daya manusia didefinisikan sebagai program pembelajaran yang disengaja dan dilaksanakan dalam waktu tertentu dengan tujuan antara untuk mengembangkan pengetahuan, kompetensi sikap, motivasi dan perilaku SDM dan tujuan akhirnya untuk mengembangkan kinerja SDM dan kinerja organisasi.

Proses Peningkatan Sumber Daya Manusi (SDM)

Peningkatan SDM adalah kegiatan yang harus dilakukan oleh perusahaan, agar pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Peningkatan sumber daya manusia jangka panjang yang berbeda dengan pelatihan untuk suatu jabatan khusus makin bertambah penting bagi bagian personalia. Peningkatan sumber daya manusia bagi karyawan adalah

suatu proses belajar dan berlatih secara sistematis untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja mereka dalam pekerjaannya sekarang dan menyiapkan diri untuk peran dan tanggung jawab yang akan datang (2006).

Melalui peningkatan kualitas karyawan sekarang, bagian personalia mengurangi ketergantungan perusahaan pada penyewa pegawai baru. Apabila para pegawai dikembangkan sebaik-baiknya, maka lowongan-lowongan jabatan yang ditemukan melalui perencanaan sumber daya manusia mungkin lebih banyak diisi dari dalam.

Proses peningkatan Sumber Daya Manusia Secara umum pelatihan merupakan bagian dari pendidikan yang menggambarkan proses dalam pengembangan organisasi maupun masyarakat. Pendidikan dengan pelatihan merupakan suatu rangkaian yang tak dapat dipisahkan dalam sistem pengembangan sumber daya manusia, yang di dalamnya terjadi proses perencanaan, penempatan, dan pengembangan tenaga manusia. Dalam proses pengembangannya diupayakan agar sumber daya manusia dapat diperdayakan secara maksimal, sehingga apa yang menjadi tujuan dalam memenuhi kebutuhan hidup manusia dapat terpenuhi. Antara pendidikan dengan pelatihan sulit untuk menarik batasan yang tegas, karena baik pendidikan umum maupun pelatihan merupakan suatu proses kegiatan pembelajaran yang mentransfer pengetahuan dan keterampilan dari sumber kepada penerima. Walaupun demikian perbedaan keduanya akan terlihat dari tujuan yang ingin dicapai melalui kegiatan tersebut (Handoko: 2006).

Pelatihan Kerja

Untuk mempersiapkan tenaga kerja Indonesia yang mampu bersaing dipasar kerja, maka diperlukan pelatihan kerja. Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan (Koesparmono Irsan dan

Armansyah: 2016). Pelatihan dan pengembangan (*training and development*) adalah jantung dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja organisasi. Pelatihan memberikan para pembelajar pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka. Disisi lain, pengembangan melibatkan pembelajaran yang melampaui pekerjaan saat ini dan memiliki fokus lebih panjang (R. Wayne Mondy:).

Pelatihan yaitu setiap usaha yang dilakukan guna memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawab seseorang (Gomes, 2004). Pendapat lain yaitu Desseler dalam Dermawan & Aseanty (2015), menyebutkan bahwa pelatihan digunakan sebagai sarana pembelajaran untuk menempa pengetahuan dan menerapkan keterampilan. Pelatihan juga dapat difungsikan sebagai pelatih, pembina, mendidik, dan atau bekal oleh Sumber Daya Manusia.

Tujuan pelatihan kerja adalah untuk memperbaiki kinerja, memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi, mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan, membantu memecahkan masalah operasional, mempersiapkan karyawan untuk promosi, mengorientasikan karyawan terhadap organisasi, dan memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi (Faustino Cordoso Gomes: 2003).

Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai pelatihan sudah banyak dilakukan oleh peneliti lain. Namun belum banyak yang meneliti mengenai peran pelatihan kerja dalam meningkatkan potensi sumber daya manusia khususnya ditinjau menurut ekonomi syariah. Diantara penelitian yang sudah ada, pertama penelitian oleh Melvin Grady Lolowang, dkk (2016), yang berjudul pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado,

hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan SDM dan pengembangan SDM secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Berlian Kharisma Manado. Manajemen perusahaan sebaiknya memperhatikan SDM agar kedepan kinerja para karyawan lebih meningkat.

Penelitian kedua yaitu oleh Yumna, dkk (2020), dengan judul pelatihan dan pengembangan manajemen sumber daya manusia di masa pandemi covid-19. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan di masa pandemi covid-19 ini dapat dilakukan dengan media online dengan memanfaatkan fasilitas yang ada, seperti menggunakan e-learninf, aplikasi zoom, google meeting, dan berbagai aplikasi lainnya. Desain pelatihan yang digunakan di masa pandemic Covid-19 harus dipikirkan dengan sebaik mungkin sehingga pelatihan yang dilakukan dapat terarah dan terencana sesuai dengan tujuan yang diharapkan agar bisa tercapai.

Penelitian lain yaitu oleh Wellie Annalia (2020), yang berjudul peran pelatihan dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia di masa covid-19. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran pelatihan sangat penting sebagai peningkatan dan pengembangan serta adaptasi kondisi situasi covid-19 saat ini. Alternatif yang dapat digunakan yaitu dengan menjalankan pekerjaan dengan menggunakan digital. Inilah yang disebut budaya baru pada Sumber Daya Manusia. Oleh sebab itu, Sumber Daya Manusia memerlukan kebutuhan dan adaptasi dalam mendalami budaya baru tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) dengan menggunakan pendekatan kualitatif dan dianalisis menggunakan analisis deskriptif. Sumber data dalam penelititan ini menggunakan data primer yang diperoleh langsung dari pihak UPT-LK Wilayah I Provinsi Riau dan data sekunder dari buku dan artikel

dari jurnal terkait pelatihan terhadap kinerja Sumber Daya Manusia. Informan dalam penelitian ini adalah peserta pelatihan dan instruktur pada UPT-LK Wilayah I Provinsi Riau yang berjumlah 10 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi.

PEMBAHASAN

Peran Pelatihan Kerja Pada UPT-LK Wilayah I provinsi Riau Dalam Meningkatkan Potensi Sumber Daya Manusia.

Dasar Hukum Pelaksanaan Pelatihan Kerja UPT-LK Wilayah I Provinsi Riau

Keberadaan UPT-LK Wilayah I ditujukan untuk memenuhi kebutuhan akan tenaga kerja yang berkualitas. Dengan demikian keberadaan UPT-LK Wilayah I sesuai dengan pasal 10 Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyatakan: (Undang-undang Ketenagakerjaan Pasal 10 Nomor 13 Tahun 2003) Pelatihan kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Pelatihan kerja diselenggarakan berdasarkan program kerja pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja. Pelatihan kerja dapat dilakukan secara berjenjang. Ketentuan mengenai tata cara penetapan standar kompetensi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan keputusan menteri. Pelatihan yang diadakan oleh UPT-LK berguna untuk membekali keterampilan kepada peserta dalam berbagai bidang kejuruan dan memberikan motivasi untuk berusaha mandiri. Adapun sasaran kegiatan ini adalah terciptanya tenaga kerja yang terampil, disiplin, dan memiliki etos kerja produktif sehingga mampu mengisi kesempatan kerja yang ada dan mampu menciptakan lapangan kerja melalui usaha mandiri.

Persiapan pelatihan

Tujuan dari persiapan pelatihan adalah untuk menyiapkan segala kebutuhan pelatihan yang diperlukan dalam pelatihan akan dilaksanakan di UPT-LK Wilayah I Provinsi Riau. Persiapan yang telah dilakukan meliputi kurikulum, penyebaran informasi pelatihan, persyaratan pendaftaran, peserta/siswa pelatihan. (Bakhrum: 2018).

Pelaksanaan Pelatihan

UPT-LK Wilayah I Provinsi Riau mempunyai 9 kejuruan dan menerapkan pelatihan yang berbasis kompetensi. Setiap sub kejuruan mempunyai jam pelatihan yang berbeda, mulai dari 240 jam pelatihan sampai yang paling banyak 480 jam pelatihan. Satu jam pelatihan sama dengan 45 menit. Banyaknya jumlah jam pelatihan tergantung dari sub kejuruan tersebut. Pelatihan dilaksanakan setiap tahunnya oleh seluruh jurusan yang ada di UPT-LK Wilayah I Provinsi Riau. (Profil UPT-LK Wilayah I Provinsi Riau)

Dalam setiap pelatihan yang dilaksanakan, terdapat koordinator pelaksana sebagai orang yang bertanggung jawab sepenuhnya terhadap pelaksanaan pelatihan. Satu koordinator pelaksana termasuk instruktur dari UPT-LK Wilayah I Provinsi Riau. Beberapa hal yang dilakukan dalam kegiatan selama pelatihan kerja adalah sebagai berikut:

a. Penyampaian Materi Pelatihan

Sebagai lembaga pelatihan yang berorientasi pada peningkatan kemampuan dan keterampilan peserta, maka UPT-LK Wilayah I Provinsi Riau lebih mengutamakan praktek dari pada teori. Pedoman penyampaian materi yang diterapkan dalam pelatihan adalah 30% teori dan 70% praktek. Biasanya seminggu pertama adalah teori. Kemudian minggu berikutnya praktek sampai selesai pelatihan. Dalam memberikan materi, instruktur menggunakan metode

ceramah, demonstrasi serta dengan alat peraga. (Bakhrum: 2018)

b. Motivasi Peserta

Setiap peserta memiliki motivasi yang hampir sama, yaitu menambah ilmu keterampilan dan agar mudah mendapatkan pekerjaan.

c. Latihan Kedisiplinan

Pada pelatihan kerja UPT-LK Wilayah I Provinsi Riau juga diajarkan kedisiplinan. Ini bertujuan agar peserta pelatihan terbiasa disiplin jika bekerja diperusahaan. Adapun praktek kedisiplinan contohnya Sebelum memasuki ruangan praktek kerja, peserta terlebih dahulu mengikuti apel pagi, sekaligus pengarahan-pengarahan dan pengecekan anggota peserta. Kemudian saat jam istirahat sudah terjadwal peserta yang bertugas mengambil makan siang perjurusan, dan juga saat sebelum pulang juga terjadwal yang bertugas membersihkan ruang praktek kerja

d. *On the Job Training* (OJT)

On the Job training (OJT) bagi peserta pelatihan bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan peserta pelatihan dalam menerapkan ilmu dan keterampilan yang mereka dapat di UPT-LK Wilayah I Provinsi Riau untuk kemudian diterapkan di lapangan kerja. Jadi OJT bagi peserta digunakan sebagai sarana untuk mengukur keterampilan mereka langsung ditempat kerja.

Dengan demikian secara langsung pihak UPT-LK Wilayah I Provinsi Riau akan selalu dapat mengetahui kebutuhan pihak ketiga (perusahaan) berkaitan dengan keterampilan yang dibutuhkan perusahaan. Disamping itu secara tidak langsung bagi peserta pelatihan (pemagangan) akan dapat mengetahui kebutuhan perusahaan berkaitan dengan kompetensi apa yang dibutuhkan dalam perusahaan tersebut.

Pelaksanaan OJT bagi peserta pelatihan dilakukan setelah mereka selesai mengikuti kegiatan pelatihan di UPT-LK Wilayah I Provinsi Riau. Namun, tidak semua peserta pelatihan mendapatkan kesempatan magang atau OJT, karena tergantung pada ketersediaan dana APBN atau APBD untuk magang.

Evaluasi Pelatihan

Pelaksanaan pelatihan diakhiri dengan evaluasi yang bertujuan untuk mengontrol tercapainya program pelatihan serta untuk mengetahui penguasaan materi oleh peserta pelatihan. Kegiatan evaluasi yang dilakukan UPT-LK Wilayah I Provinsi Riau meliputi ujian tertulis dan ujian praktek. Ujian tertulis dilaksanakan untuk menilai aspek kemampuan peserta dalam menyerap materi teori yang telah diberikan selama masa pelatihan. Sedangkan ujian praktek dilakukan untuk mengetahui sejauh mana penguasaan keterampilan peserta pelatihan.

Setelah selesai mengikuti kegiatan pelatihan para siswa akan mendapatkan sertifikat apabila lulus, dimana sertifikat tersebut dapat menjadi bukti bahwa siswa tersebut pernah mengikuti kegiatan pelatihan. Harapannya dari sertifikat tersebut dapat memudahkan alumni pelatihan untuk mendapatkan pekerja.

Seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya, bahwa pelatihan yang dilaksanakan oleh UPT-LK Wilayah I Provinsi Riau tidak memiliki monitoring terhadap lulusannya. Sehingga UPT-LK Wilayah I Provinsi Riau tidak punya data lulusan yang sudah bekerja. Namun Penulis kemudian mencari sendiri beberapa data lulusan yang sudah bekerja. Dari jawaban informan yang didapatkan hanya beberapa siswa dari masing-masing jurusan yang bekerja sesuai dengan pelatihan yang mereka ikuti. Keterlibatan pemerintah pusat dalam program pelatihan hanya sebatas penyokong dana untuk mendukung keberlangsungan program, sehingga tanggung jawab yang diserahkan UPT-LK Wilayah I Provinsi Riau pada pusat adalah hasil

pelaksanaan anggaran. Sementara itu tanggung jawab penuh dalam pelaksanaan program ini tetap UPT-LK Wilayah I Provinsi Riau sebagai Unit Pelaksana Teknis.

Faktor Pendukung dan Penghambat dalam Pelaksanaan Pelatihan Kerja

Terdapat beberapa faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan pelatihan kerja pada UPT-LK Wilayah I Provinsi Riau. Faktor pendukung pelatihan kerja antara lain:

a. Materi Pelatihan

Materi pelatihan kerja pada UPT-LK Wilayah I Provinsi Riau terdiri dari materi teori maupun praktek. Materi yang diberikan berdasarkan kurikulum yang bersifat nasional, artinya kurikulum yang juga diterapkan diseluruh UPT-LK di seluruh Indonesia. Namun tidak hanya materi, penyampaian materi dalam kelas pelatihan juga akan berdampak bagi tercapainya tujuan dari pelatihan. Dalam hal penyampaian materi pelatihan kerja, dilakukan oleh instruktur. Instruktur dalam pelatihan kerja adalah orang yang memang berkompeten di bidangnya.

Berikut wawancara dengan bapak Bakhrum :

“Instruktur kita harus tamatan S1, meskipun basicnya macam-macam tetapi mereka sudah mengikuti diklat selama 6 bulan di pusat, waktu itu diklatnya di Bogor, jadi jangan khawatir karena mereka sudah mendapatkan pelatihan juga. Kemampuan instruktur tentunya sangat berpengaruh pada berhasil tidaknya suatu pelatihan. Instruktur juga harus bisa menjalin hubungan emosional yang baik dengan peserta pelatihan.” (Bakhrum: 2018)

Berdasarkan wawancara dengan peserta diketahui bahwa peserta merasa mendapatkan pendampingan materi dengan sangat baik dari instruktur. Selama jam pelatihan berlangsung instruktur selalu mendampingi peserta sehingga jika terdapat kendala dalam pelatihan maka langsung bisa diberikan solusi dan arahan oleh instruktur. (Andre Rizky Gunawan: 2018)

b. Tenaga Pengajar/Instruktur

Instruktur memiliki peran yang sangat penting dalam pelaksanaan pelatihan kerja. Sehingga efektif atau tidaknya suatu pelatihan tergantung pada kemampuan instruktur dalam memberikan materi, baik materi dalam bentuk teori maupun dalam bentuk praktek. Selain itu, instruktur juga harus memiliki kemampuan dalam menjalin kerjasama dan menjaga hubungan emosional yang baik dengan peserta pelatihan. Sehingga pelaksana pelatihan dapat berjalan lancar. Berikut jumlah instruktur pada UPT-LK Wilayah I Provinsi Riau.

Tabel 2
Kondisi Instruktur UPT-LK Wilayah I Provinsi Riau saat ini

No	Kondisi Instruktur UPT-LK	Orang
1	Kejuruan Teknologi Mekanik	6
2	Kejuruan Listrik	5
3	Kejuruan Automotive	3
4	Kejuruan Bangunan	2
5	Kejuruan Tata Niaga	-
6	Kejuruan Aneka Kejuruan	2
7	Kejuruan Pertanian	1
8	Kejuruan Informatika	1
9	Kejuruan Pariwisata	-
10	Jumlah	20

Sumber: Profil UPT-LK Wilayah I Provinsi Riau

Berdasarkan tabel 2 di atas diketahui bahwa saat ini jumlah instruktur di UPT-LK Wilayah I Provinsi Riau berjumlah 20 orang dengan status PNS. Sedangkan ada 27 orang lainnya yang berstatus honorer. Latar belakang pendidikan formal instruktur rata-rata adalah Strata 1. Hal tersebut menunjukkan bahwa mereka memiliki kemampuan untuk melaksanakan kewajibannya sebagai instruktur dibidang masing-

masing. Sebagian besar instruktur yang ada di UPT-LK Wilayah I Provinsi Riau telah memiliki pengalaman kerja, yaitu lebih dari 10 tahun masa kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap instruktur sudah cukup memiliki pengalaman yang baik dalam memberikan materi maupun dalam menyelesaikan kendala-kendala yang ada dalam pelaksanaan pelatihan.

c. Kemampuan Peserta

Selain kemampuan instruktur dalam memberikan materi pelatihan, kemampuan peserta dalam menyerap teori juga harus menjadi hal yang wajib diperhitungkan. Pelatihan kerja tidak akan berjalan dengan baik jika salah satu tidak terpenuhi dengan baik. Contohnya kemampuan instruktur sudah baik, tetapi kemampuan peserta yang belum baik maka hasilnya tidak akan bisa maksimal.

Berikut hasil wawancara dengan instruktur yaitu Bapak Yikesdi, Instruktur jurusan teknisi handphone:

“Untuk Kemampuan orang kan berbeda-beda. Dari latar belakang juga berbeda-beda. Ya kita harus maklumi juga kalo ada yang mungkin lama dalam menangkap teori, tapi kan sebenarnya yang terpenting itu prakteknya. Siapa tau dia lemah di teori tapi ternyata hebat di praktek. kalau standar kelulusannya kita ada ujiannya. Ada ujian tertulis dan ujian praktek”. (Yikesdi: 2018)

d. Tersedianya Dana

Pelatihan kerja yang dilaksanakan pada UPT-LK Wilayah I Provinsi Riau memperoleh dana dari APBN, APBD, Kerjasama dengan Pihak ke 3 ataupun swadana masyarakat. Dana APBN didapat dari kementerian pusat, Apbd dari Provisi, pihak ke 3 bisa dari perusahaan ataupun instansi yang ingin membuat pelatihan dan swadana masyarakat berasal dari masyarakat ataupun sekolah yang ingin membuat pelatihan untuk masyarakat atau siswa sekolah (Bakhrum: 2018).

e. Lokasi Pelatihan yang Strategis

Lokasi UPT-LK Wilayah I Provinsi Riau sangat strategis, karena berada di tengah kota. Akses menuju lokasi UPT-LK Wilayah I Provinsi Riau mudah dijangkau oleh masyarakat, terdapat pilihan berbagai macam alat transportasi yang dapat digunakan untuk menuju lokasi, mulai dari kendaraan pribadi sampai kendaraan umum. Keuntungan lainnya adalah mudah mendapatkan alat-alat pelatihan karena berada di pusat kota.

Faktor Penghambat Pelaksanaan Pelatihan Kerja

Pelaksanaan kegiatan pelatihan kerja oleh UPT-LK Wilayah I Provinsi Riau, masih mengalami beberapa hambatan atau kendala. Kendala tersebut yaitu:

a. Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana merupakan hal yang sangat penting, sehingga sarana dan prasarana sangat dibutuhkan dalam menunjang terlaksananya pelatihan kerja. Peralatan pelatihan menunjang suksesnya suatu pelatihan kerja agar tercapainya tujuan dari pelatihan kerja yang berbasis kompetensi. Peralatan pelatihan ini berupa seluruh peralatan dan sarana serta prasarana yang diperlukan dan digunakan untuk pelaksanaan suatu pelatihan kerja. Secara umum peralatan pelatihan terbagi atas dua bentuk yaitu perangkat keras dan perangkat lunak. Perangkat yang termasuk perangkat keras yaitu berupa ruang/bengkel beserta perlengkapannya, mesin dan perlengkapannya, peralatan tangan, perangkat komputer dan perangkat kerjas lainnya sesuai dengan jenis atau bidang pelatihan yang akan dilaksanakan. Sedangkan perangkat lunak yaitu berupa *software*, yang diperlukan untuk mendukung operasional perangkat keras dan pekerjaan yang terkait dengan kompetensi yang dilatih.

Kondisi sarana dan prasarana pada UPT-LK Wilayah I Provinsi Riau saat ini dapat dikatakan masih layak untuk digunakan, namun membutuhkan peremajaan. Berikut hasil wawancara dengan salah seorang peserta pelatihan:

“Mungkin yang perlu diperbaiki bang ya dari ruang kelasnya bang, lantainya banyak yang pecah, lama-lama takutnya makin parahkan rusaknya, wajar sih karena sudah lebih dari 30 tahun juga kata instruktur nya kan.” (Makmul: 2018).

Peralatan yang ada juga kurang lengkap namun lebih baik dari tahun sebelumnya karena ada beberapa penambahan peralatan di beberapa jurusan seperti teknisi handphone dan komputer untuk menunjang pelaksanaan pelatihan kerja yang lebih baik. Misalnya untuk pelatihan mekanik sepeda motor peralatannya masih kurang, sehingga saat pelaksanaan prakteknya satu unit motor digunakan oleh tiga sampai empat orang, sehingga siswa pelatihan merasa kurang efektif dan kurang fokus. (Hendrawan: 2018).

b. Kurangnya Dana Khusus Untuk Magang

Dana khusus untuk magang saat ini masih kurang. Pada tahun 2017 masih terdapat peserta pelatihan yang mendapatkan program magang yaitu peserta pelatihan APBD. Sedangkan untuk peserta pelatihan APBN tidak mendapatkan program magang namun waktu pelatihannya ditambah. Pada pelatihan tahun 2018 baik peserta APBN maupun APBD tidak mendapatkan program magang dikarenakan kekurangan dana. Berikut hasil wawancara dengan salah seorang peserta pelatihan:

“Kalau tahun ini bang kata instruktur kami nggak ada program magang. Katanya karena kekurangan dana. Beda sama tahun kemaren, katanya kalau tahun kemaren yang anak APBD dapat magang, yang anak APBN nggak dapat, tapi jam pelatihannya ditambah.” (Makmul: 2018).

c. Terdapat Siswa Yang Mengundurkan Diri Saat Pelatihan

Pada saat pelatihan berlangsung biasanya terdapat siswa yang mengundurkan diri. Siswa yang mengundurkan diri saat pelatihan tengah berlangsung tentu sangat disayangkan oleh pihak UPT-LK Wilayah I Provinsi Riau. Karena dalam satu jurusan

latihan kerja hanya diberikan kesempatan 16 orang saja. Namun terkadang ada beberapa siswa yang mengundurkan diri di pertengahan pelaksanaan pelatihan. Jika alasan pengunduran diri adalah mendapat pekerjaan lain, maka pihak UPT-LK dapat memakluminya. Tetapi jika alasan pengunduran diri karena tidak menyanggupi untuk mengikuti pelatihan sampai akhir maka hal inilah yang sangat disayangkan. Padahal peserta yang mendaftar untuk pelatihan sangat banyak. Seharusnya dapat dimanfaatkan dengan sebaik mungkin oleh para siswa pelatihan.

d. Pangsa Pasar Kerja

Harapan dari output program pelatihan ini adalah lulusan yang siap memasuki dunia kerja, baik bekerja di industri kecil hingga industri besar maupun menciptakan usaha mandiri. Pangsa pasar kerja merupakan tujuan akhir dari pelatihan kerja, karena UPT-LK Wilayah I Provinsi Riau memang mempunyai tugas memberikan pelatihan kerja agar lulusannya mudah mendapatkan pekerjaan atau membuka usaha. Namun tidak adanya monitoring terhadap lulusan menjadi kesulitan dari pihak UPT-LK untuk mengontrol kemana saja lulusannya yang sudah bekerja.

e. Tidak ada ikatan alumni siswa pelatihan

Hal yang perlu diperhatikan setelah pelatihan selesai dilaksanakan adalah monitoring alumni pelatihan oleh UPT-LK Wilayah I Provinsi Riau. Namun pihak UPT-LK Wilayah I Provinsi Riau tidak melakukan monitoring terhadap lulusan pelatihan yang sudah atau belum bekerja. Sehingga pihak UPT-LK tidak punya data berapa jumlah lulusan yang sudah bekerja. Padahal jika ada dibentuk persatuan alumni siswa pelatihan tentunya bisa mempermudah pihak UPT-LK untuk memonitoring siswa lulusannya. Dan dapat berbagi informasi lowongan kerja untuk alumni.

Tinjauan Ekonomi Syariah mengenai Pelatihan Kerja di UPT-LK Wilayah I Provinsi Riau

Islam berpandangan bahwa bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup hukumnya adalah wajib, oleh karena itu bekerja sama mulianya dengan, misalnya shalat, haji atau membayar zakat, semua bernilai ibadah, bedanya yang pertama disebut juga ibadah mahdhah, dalam banyak keterangan, Allah SWT sangat menghargai orang yang giat bekerja karena itu berarti ia telah melaksanakan kewajibannya.

Pengembangan kualitas sumber daya manusia merupakan keharusan dalam Islam, sebagaimana yang telah disampaikan Rasulullah bahwa menuntut ilmu adalah kewajiban dari mulai lahir hingga wafat, oleh karena itu mempelajari sebuah ilmu, baik umum maupun keagamaan merupakan suatu keharusan. Dalam pandangan Islam mengenai tenaga kerja yang terlatih mampu bekerja lebih teliti dari pada tenaga kerja yang tidak terlatih dan memiliki keterampilan. Hal ini tertuang dalam firman Allah dalam surat Az Zumar ayat 9:

أَمَّنْ هُوَ قَانِتٌ آنَاءَ اللَّيْلِ سَاجِدًا وَقَائِمًا يَحْذَرُ الْآخِرَةَ وَيَرْجُوا رَحْمَةَ رَبِّهِ قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ ۗ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُو الْأَلْبَابِ ۗ

Terjemah Kemenag 2019

9.(Apakah orang musyrik yang lebih beruntung) ataukah orang yang beribadah pada waktu malam dalam keadaan bersujud, berdiri, takut pada (azab) akhirat, dan mengharapkan rahmat Tuhannya? Katakanlah (Nabi Muhammad), “Apakah sama orang-orang yang mengetahui (hak-hak Allah) dengan orang-orang yang tidak mengetahui (hak-hak Allah)?” Sesungguhnya hanya ululalbab (orang yang berakal sehat) yang dapat menerima pelajaran.

Dalam ayat tersebut Allah SWT menyampaikan bahwa hasil kerja yang terlatih tidak akan sama dengan hasil kerja yang tidak terlatih. Ada beberapa syarat-syarat agar sumber daya manusia berkualitas dan kompeten. Peningkatan kualitas tenaga kerja merupakan hal yang penting, mengingat bahwa manusialah yang menjadi pengelola modal, teknologi, sumber daya alam sehingga dapat memperoleh keuntungan darinya.

Prinsip *kafa'ah* yaitu bahwa tenaga kerja harus cakap atau ahli dalam bidang pekerjaannya. Karena tenaga kerja yang cakap atau ahli hasil kerjanya berbeda dengan yang tidak terlatih. Berdasarkan wawancara dengan peserta pelatihan yang diselenggarakan oleh UPT-LK Wilayah I Provinsi Riau mereka menyatakan bahwa tidak mengalami kendala dalam proses pelatihan meskipun dari latar belakang yang berbeda-beda. Karena pelatihan yang diterapkan lebih banyak praktek daripada teori.

Sebagai lembaga milik pemerintah yang bertugas memberikan pelatihan dan keterampilan kepada masyarakat yang membutuhkan skill untuk mencari pekerjaan. Dalam hal ini UPT-LK Wilayah I Provinsi Riau telah menjalankan prinsip-prinsip ekonomi syariah guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia. UPT-LK Wilayah I Provinsi Riau memberikan pelatihan berbasis kompetensi dengan menitik beratkan pada kemampuan kerja, praktek dan keterampilan.

Prinsip *Himmatul-amal* yang bisa diartikan sebagai etos kerja yang tinggi. Pada pelatihan UPT-LK Wilayah I Provinsi Riau peserta pelatihan dilatih tentang kedisiplinan, tanggung jawab dan kerjasama. Hal ini dapat terlihat pada kegiatan sebelum memasuki ruang latihan kerja. Peserta diharuskan mengikuti apel pagi sehingga kedisiplinan mereka terlatih. Manfaatnya adalah pada saat mereka bekerja diperusahaan mereka sudah terbiasa disiplin dan tepat waktu.

Selanjutnya adalah prinsip Amanah. Amanah adalah dapat dipercaya, dengan memiliki sifat amanah peserta dapat bertanggung jawab dan terpercaya dalam

menjalankan setiap tugasnya. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yaitu peserta pelatihan mempunyai jadwal piket untuk membersihkan ruang kelas, pada saat jam makan siang juga terjadwal siapa saja yang bertugas untuk mengambil makan siang untuk setiap jurusan.

Dalam Ekonomi Islam setiap orang harus memiliki kecakapan dalam bekerja. Pekerja harus memiliki keahlian dan keterampilan yang dapat meningkatkan keuntungan. Islam menjunjung tinggi hasil kerja yang cakap dan diperintahkan kepada semua umat muslim untuk mengerjakan semua jenis pekerjaan dengan tekun dan sempurna. Pada umumnya keahlian seseorang akan sangat bergantung pada kesehatan moral dan fisik. Dalam Surah At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ
بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Terjemah Kemenag 2019

105. Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitaskan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.”

Ayat diatas menginformasikan tentang arti penting dari penilaian Allah, penilaian rasulnya dan penilaian orang mukmin terhadap prestasi kerja seseorang. Semua prestasi itu pada saatnya nanti diakhirat akan diinformasikan dan dilihatkan secara transparan apa adanya, baik yang tersembunyi maupun yang tampak. Singkatnya, setiap yang dikerjakan anak manusia dipastikan akan diberitakan atau dilaporkan padanya. (Muhammad Amin Suma: 2011)

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pelatihan kerja yang dilakukan oleh UPT-LK Wilayah I Provinsi Riau sudah berjalan dengan baik. Pelatihan kerja yang telah dilaksanakan berperan dalam meningkatkan potensi sumber daya manusia peserta pelatihan, hal tersebut dapat terlihat bahwa peserta merasa mendapat tambahan pengetahuan dan keterampilan kerja. Faktor pendukung pelaksanaan pelatihan kerja pada UPT-LK Wilayah I Provinsi Riau yaitu materi atau kurikulum standar nasional, Tenaga Instruktur yang ahli, kemampuan peserta memadai, tersedianya dana serta lokasi yang strategis. Sedangkan faktor penghambat pelatihan kerja pada UPT-LK Wilayah I Provinsi Riau yaitu sarana dan Prasarana yang kurang memadai, dana khusus magang yang terbatas, peserta pelatihan yang berhenti ditengah pelatihan, peluang pasar kerja serta tidak ada ikatan alumni. Tinjauan ekonomi syariah tentang pelaksanaan pelatihan kerja pada UPT-LK Wilayah I Provinsi Riau telah sesuai dengan prinsip-prinsip Islam, yaitu kafa'ah (cakap atau ahli dalam bidang pekerjaan yang dilakukan), himmatul-amal (semangat atau etos kerja yang tinggi), dan amanah (tanggung jawab dan dapat dipercaya).

DAFTAR PUSTAKA

- A Mangkunegara. 2010. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja rosdakarya.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Elisa, dkk. 2014. Peranan Pelatihan Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bagian Operasional PT PLN (PERSERO) Pembangkitan Sumatera Selatan Bagian Selatan). *Jurnal Orasi Bisnis*. Edisi ke-XII November 2014. ISSN: 2085-1375. Diunduh dari
- Faustino Cordoso Gomes. 2003. *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Feti Fatimah Maulyan. 2019. Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir: Theoretical Review. *Jurnal Sains*

- Manajemen*. Volume 1 Nomor 1. Diunduh dari <http://ejurnal.ars.ac.id/index.php/jsm/article/view/83> tanggal 05 Januari 2020.
- Gary Dessler. 2006. *Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta: Indeks.
- Gary Dessler. 2006. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Indeks.
- Handoko. 2006. *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Koesparmono Irsan dan Armansyah. 2016. *Hukum tenaga kerja: Suatu pengantar*. Jakarta: Erlangga.
- Koesparmono Irsan dan Armansyah. 2016. *Hukum tenaga kerja: suatu pengantar*. Jakarta: Erlangga.
- Melvin Grady Lolowang, dkk. 2016. Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado. *Journal EMBA*. Diunduh dari <https://doi.org/10.35794/emba.4.2.2016.12546> tanggal 01 Januari 2020.
- Pramusiska Gumilar, dkk. 2016. Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Magelang Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). *Journal of Politic and Government Studies*. Volume 5 Nomor 04. Diunduh dari <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jpgs/article/view/13308> tanggal 07 Januari 2020.
- R. Wayne Mondy. 2008. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Sadono Sukirno. 2006. *Pengantar bisnis*. Jakarta: Prenada Media.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. 2010. *Prosedur penelitian, suatu pendekatan praktis dalam penelitian*. Yogyakarta: Andi.
- Taliziduhu Ndahar. 2002. *Teori pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2013
- Veithzal Wirawan. 2015. *Manajemen sumber daya manusia: Teori, psikologi, hukum ketenagakerjaan, aplikasi dan penelitian*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Wellie Annalia. 2020. Peran pelatihan dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia di masa covid-19. *Jurnal Pendidikan Akuntansi*. Diunduh dari <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/LIAB/article/view/5795/4952> tanggal 01 Januari 2021.
- Yumna, dkk. 2020. Pelatihan dan pengembangan manajemen sumber daya manusia di masa pandemi covid-19. *Jurnal Sosial dan Teknologi*. Diunduh dari

<https://sostech.greenvest.co.id/index.php/sostech/article/view/21> tanggal 01
januari 2021.