

**PERANAN PENYELENGGARAAN UPT LK WILAYAH I TERHADAP
KUALITAS TENAGA KERJA KOTA PEKANBARU
(Studi kasus *Workshop* Listrik)**

Efri¹⁾, Harlen²⁾, Yusni Maulida²⁾

1) Mahasiswa Jurusan Ilmu Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

2) Dosen Jurusan Ilmu Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

Email : efrimaiza@gmail.com

The Role of Organizing UPT LK region I on Workforce Quality in Pekanbaru City (Case Study of Electricity Workshop)

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the role of UPT LK region I in the quality of workforce in Pekanbaru City (case study of electricity workshop). The population in this study were participants who attended an electric vocational training in UPT-LK region 1 Pekanbaru from 2014-2018 with a population of 513 participants. The sample was taken randomly (random sampling) as many as 84 respondents. The type of data used are primary and secondary data, while data collection techniques use questionnaires and interviews. Data analysis method used in this research is descriptive analysis. The results of the workforce research coming from UPT LK Region I Pekanbaru have a job suitability with their expertise, then the workforce has technical ability, work discipline, and good morale, the workforce works in accordance with their expertise, and the workforce has a good quality of work compared another.

Keywords: Role, quality, labor

PENDAHULUAN

Dalam kenyataan setiap individu belum dapat menentukan potensi yang ada didalam diri mereka. Hal tersebut bisa disebabkan oleh kurangnya pendidikan, kurangnya lapangan pekerjaan, dan kurangnya kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki oleh individu tersebut. Keterbatasan inilah yang membuat individu atau masyarakat belum mampu mengembangkan potensi mereka, individu masih terpaku dengan pemikiran yang dangkal tanpa memikirkan solusi dari masalah mereka.

Kurangnya fasilitas dan kemampuan individu ini membuat mereka malas dalam melakukan perubahan dan inovasi yang baru untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Tingginya daya saing didunia pekerjaan membuat individu atau masyarakat merasa tidak mampu untuk bersaing. Mereka berpikir bahwa

kesempatan dan peluang mereka dalam bekerja sempit. Pemikiran inilah yang membuat mereka tidak ingin mengubah keadaan. Individu atau masyarakat masih berpikiran bahwa kesempatan dan peluang bekerja hanya untuk orang-orang yang memiliki pendidikan yang tinggi.

Secara umum Balai Latihan Kerja ini tidak hanya berfungsi sebagai wadah pengembangan saja, namun juga dapat memberikan lapangan kerja bagi

Tabel 1 Data UPT LK Wilayah I Pekanbaru Tahun 2014-2017

No	Kejuruan	Kapasitas	Tenaga Pengajar	Jumlah Peserta 2014-2017				
				2014	2015	2016	2017	Jumlah
1	Teknologi Mekanik	128	8	80	64	128	64	336
2	Listrik	448	5	160	96	100	176	592
3	Otomotif	256	1	80	112	32	80	304
4	Tata niaga	256	2	80	80	128	128	416
5	Bangunan	64	2	32	48	48	16	144
6	Pertanian	192	2	80	80	144	80	384
7	Aneka kejuruan	384	1	208	176	224	144	752
Jumlah		1728	21	720	656	864	688	2928

Sumber : UPT LK Wilayah I Pekanbaru (2018).

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa UPT LK Wilayah I di atas memiliki kejuruan diantaranya :teknologi mekanik, listrik, otomotif,tataniaga, bangunan, pertanian. Jurusan listrik adalah jurusan yang paling besar kapasitasnya dan juga jumlah yang mengikuti pelatihan juga banyak untuk setiap tahunnya. Setiap kejuruan memiliki sub kejuruan. Seperti halnya dengan kejuruan lain, kejuruan juga memiliki beberapa sub kejuruan, seperti yang terlihat pada Tabel 2 berikut ini.

Tabel 2 Sub Kejuruan Listrik dan Jumlah Peserta Tahun 2014-2018

No	Sub Kejuruan	Tahun (orang)					Realisasi Penyerapan
		2014	2015	2016	2017	2018	
1.	Instalasi Penerangan	15	16	61	60	58	23
2.	Teknik pendingin	16	-	15	16	-	18
3.	Elektronika/Audio Vidio	15	13	-	-	-	10
4.	Teknisi telepon seluler /Telekomunikasi	46	-	-	-	40	35

Sumber : UPT LK Wilayah I Pekanbaru (2019).

Dari Tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa dari keempat sub kejuruan listrik, yang memiliki tingkat penyerapan tertinggi adalah pada sub kejuruan Teknisi telepon seluler /Telekomunikasi. Untuk itu penulis mengambil sub kejuruan teknisi telepon seluler /Telekomunikasi sebagai objek penelitian, disamping itu sub kejuruan tersebut juga memiliki peluang yang besar apabila dilihat pada saat sekarang ini, karena kebutuhan akan telekomunikasi khususnya telepon seluler selalu meningkat perkembangannya. Sehingga peran UPT LK Wilayah I di Kota Pekanbaru sangat dibutuhkan terutama dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis dapat merumuskan masalah pokok yaitu bagaimana peranan penyelenggaraan UPT LK wilayah I terhadap kualitas tenaga kerja Kota Pekanbaru (Studi Kasus *Workshop* Listrik).

Untuk mengetahui bagaimana peranan penyelenggaraan UPT LK

wilayah I terhadap kualitas tenaga kerja Kota Pekanbaru (studi kasus *Workshop*).

TINJAUAN PUSTAKA

Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Sedangkan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat (Undang-undang No.13 Tahun 2003: Tentang Ketenagakerjaan).

Pengertian tenaga kerja yang dikemukakan oleh (Djoyohadikusumo, 2002) bahwa tenaga kerja adalah orang yang bersedia atau sanggup bekerja untuk diri sendiri atau anggotakeluarga yang tidak menerima upah serta mereka yangbekerja untuk upah

Pada dasarnya tenaga kerja dibagi ke dalam kelompok angkatan kerja (*labor force*) dan bukan angkatan kerja. Yang termasuk dalam angkatan kerja adalah (1) golongan yang bekerja dan (2) golongan yang menganggur dan mencari pekerjaan. Menurut BPS (2009), angkatan kerja yang di golongkan bekerja adalah:

1. Angkatan kerja yang di golongkan bekerja adalah :
 - a. Mereka yang dalam seminggu sebelum pencacahan melakukan pekerjaan dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh penghasilan atau keuntungan yang lamanya bekerja paling sedikit selama satu jam dalam seminggu yang lalu.
 - b. Mereka yang selama seminggu sebelum pencacahan tidak melakukan pekerjaan atau bekerja kurang dari satu jam tetapi mereka adalah :
 1. Pekerja tetap, pegawai pemerintah / swasta yang

saling tidak masuk kerja karena cuti, sakit, mogok, mangkir ataupun perusahaan menghentikan kegiatan sementara.

2. Petani yang mengusahakan tanah pertanian yang tidak bekerja karena menunggu hujan untuk menggarap sawah.
 3. Orang yang bekerja di bidang keahlian seperti dokter, dalang dan lain lain.
2. Angkatan kerja yang digolongkan menganggur dan sedang mencari pekerjaan yaitu :
- a. Mereka yang belum pernah bekerja, tetapi saat ini sedang berusaha mencari pekerjaan.
 - b. Mereka yang sudah pernah bekerja, tetapi pada saat pencacahan menganggur dan berusaha mendapatkan pekerjaan.
 - c. Mereka yang dibebaskan tugas dan sedang berusaha mendapatkan pekerjaan.

Sedangkan yang termasuk dalam kelompok bukan angkatan kerja adalah tenaga kerja atau penduduk usia kerja yang tidak bekerja dan tidak mempunyai pekerjaan, yaitu orang-orang yang kegiatannya bersekolah (pelajar/ mahasiswa), mengurus rumah tangga maksudnya ibu-ibu yang bukan merupakan wanita karier atau bekerja, serta penerima pendapatan tapi bukan merupakan imbalan langsung dari jasa kerjanya (pensiun/ penderita cacat) (Simanjuntak, 2001).

Tenaga kerja dapat dikategorikan menjadi beberapa macam. Pengkat egorian tenaga kerja pada masa ini pun berbeda dengan yang ada pada masa sebelum kemerdekaan. Pada masa pra kemerdekaan tenaga kerja dibedakan menjadi:

1. *White Collar* (pekerja kerah putih): pekerja ini merupakan pekerja pada golongan atas, misalnya mereka

yang bekerja di kantor-kantor pemerintahan seperti bupati dan lain sebagainya.

2. *Blue Collar* (pekerja kerah biru): biasa disebut sebagai pekerja kasar, yaitu mereka yang bekerja pada golongan rendah seperti tukang batu, kuli dan lain sebagainya.

Pada masa sekarang ini kita jarang mendengar pengkat egoria tenaga kerja seperti diatas. Adapun macam-macam tenaga kerja yang lebih kita kenal, antara lain:

1. Tenaga Kerja Terdidik /Tenaga Ahli

Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang mendapatkan suatu keahlian atau kemahiran pada suatu bidang karena sekolah atau pendidikan formal dan nonformal. Contohnya seperti sarjana ekonomi, insinyur, sarjana muda, doktor, master, dan lain sebagainya. Dalam bidang pekerjaan contohnya antara lain, dokter, akuntan, pengacara, dll.

2. Tenaga Kerja Terlatih

Tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu yang didapat melalui pengalaman kerja. Keahlian terlatih ini tidak memerlukan pendidikan karena yang dibutuhkan adalah latihan dan melakukannya berulang-ulang sampai bisa dan menguasai pekerjaan tersebut. Contohnya adalah supir, pelayan toko, tukang masak, montir, pelukis, dan lain-lain.

3. Tenaga Kerja Tidak Terdidik dan Tidak Terlatih

Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih adalah tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja. Contohnya tenaga kerja model ini seperti kuli, buruh angkut, buruh pabrik, pembantu, tukang becak dan masih banyak lagi contoh lainnya.

Tenaga kerja juga

dipengaruhi oleh produktifitas dari pekerja. Berhasilnya atau tidaknya suatu pekerjaan sangat dipengaruhi oleh produktifitas dari pekerja, karena dalam menciptakan suatu karya tenaga kerja memerlukan tujuan yang akan berdampak terhadap keberhasilan dari pekerjaan tersebut:

Kesempatan Kerja

Apabila dapat dibina dan dikerahkan sebagai tenaga kerja yang efektif”.

Kesempatan kerja merupakan partisipasi seseorang dalam pembangunan baik dalam arti memikul beban pembangunan maupun dalam menerima kembali hasil pembangunan. Dari definisi tersebut, maka kesempatan kerja dapat dibedakan menjadi dua golongan, yaitu :

1. Kesempatan kerja permanen, yaitu kesempatan kerja yang memungkinkan orang bekerja secara terus menerus sampai mereka pensiun atau tidak mampu lagi untuk bekerja. Dimisalkan orang yang bekerja pada instansi pemerintah atau swasta yang mempunyai jaminan sosial hingga tua dan tidak bekerja di tempat lain.
2. Kesempatan kerja temporer, adalah kesempatan kerja yang memungkinkan orang bekerja dalam waktu yang relatif singkat, kemudian menganggur untuk menunggu kesempatan kerja yang baru. Dalam hal ini dimisalkan pegawai lepas pada perusahaan swasta di mana pekerjaan mereka tergantung pesanan.

Produktifitas Tenaga Kerja

Menurut Sinungan (2005) menyebutkan bahwa yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Tenaga kerja. Kenaikan sumbangan tenaga kerja pada produktivitas adalah karena adanya tenaga kerja

yang lebih sehat, lebih terdidik dan lebih giat. Produktivitas dapat meningkat karena hari kerja yang lebih pendek. Imbalan dari pengawas dapat mendorong karyawan lebih giat dalam mencapai prestasi. Dengan demikian jelas bahwa tenaga kerja berperan penting dalam produktivitas.

2. Seni serta ilmu manajemen. Manajemen adalah faktor produksi dan sumberdaya ekonomi, sedangkan seni adalah pengetahuan manajemen yang memberikan kemungkinan peningkatan produktivitas. Manajemen termasuk perbaikan melalui penerapan teknologi dan pemanfaatan pengetahuan yang memerlukan pendidikan dan penelitian.
3. Modal. Modal merupakan landasan gerak suatu usaha perusahaan, karena dengan modal perusahaan dapat menyediakan peralatan bagi manusia yaitu untuk membantu melakukan pekerjaan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Fasilitas yang memadai akan membuat semangat kerja bertambah secara tidak langsung produktivitas kerja dapat meningkat.

Kualitas Sumber Daya Manusia/Tenaga Kerja

Menurut Notoatmodjo (2009:2) kualitas sumber daya manusia menyangkut dua aspek yaitu aspek fisik (kualitas fisik) dan aspek non fisik (kualitas non fisik) yang menyangkut kemampuan bekerja, berfikir dan keterampilan”

Menurut Matindas (2002:93) “Kualitas Sumber Daya manusia adalah sumber daya manusia yang bukan hanya memiliki kesanggupan untuk menyelesaikan pekerjaannya, melainkan juga untuk mengembangkan dirinya serta mendorong pengembangan diri rekan-rekannya” Menurut Danim (2004:12) “Kualitas Sumber Daya

Manusia adalah sumber daya yang memenuhi kriteria kualitas fisik dan kesehatan, kualitas intelektual (pengetahuan dan keterampilan), dan kualitas mental spiritual (kejuangan)”

Adapun Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia menurut Hutapea dan Nurianna (2008:62) yaitu:

1. Memahami bidangnya masing-masing
2. Pengetahuan
3. Kemampuan
4. Semangat kerja
5. Kemampuan perencanaan/pengorganisasian.

Pendidikan dan Latihan

Pendidikan dan latihan dipandang sebagai suatu investasi di bidang sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dari tenaga kerja. Oleh karena itu pendidikan dan latihan merupakan salah satu faktor penting dalam organisasi perusahaan. Pentingnya pendidikan dan latihan disamping berkaitan dengan berbagai dinamika (perubahan) yang terjadi dalam lingkungan perusahaan, seperti perubahan produksi, teknologi, dan tenaga kerja, juga berkaitan dengan manfaat yang dapat dirasakannya. Manfaat tersebut antara lain: meningkatnya produktivitas perusahaan, moral dan disiplin kerja, memudahkan pengawasan, dan menstabilkan tenaga kerja.

Kajian tentang (UPT-LK) Wilayah I

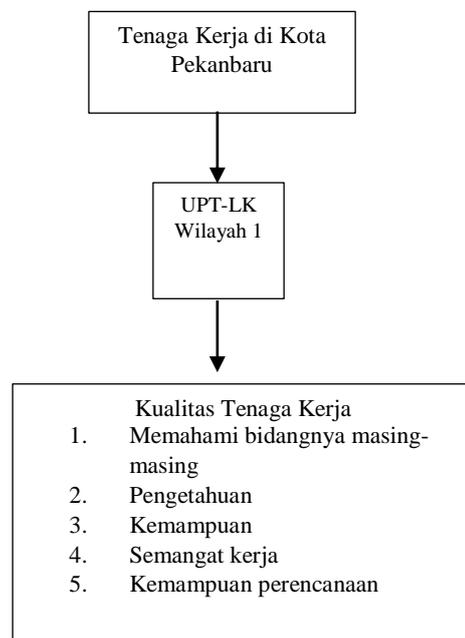
Kedudukan UPT-LK Wilayah I adalah pelaksana teknis di bidang pelatihan tenaga kerja, bidang industri usaha kecil dan menengah yang berada dibawah tanggung jawab Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans). Tugas UPT-LK wilayah 1 adalah melaksanakan pelatihan keterampilan tenaga kerja di bidang industri dan usaha kecil menengah. Penyelenggara pelatihan keterampilan tenaga kerja di bidang

industri usaha kecil dan menengah, yang dilaksanakan baik didalam pelatihan institusional maupun diluar secara berkeliling di daerah.

Pemberdayaan Balai Latihan Kerja (BLK) dalam bidang industri merupakan salah satu solusi untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja, khususnya bagi masyarakat yang hanya memiliki tingkat pendidikan setara dengan SLTP dan SMA, yang biasanya memiliki keterampilan rendah dan tidak mampu melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. UPT LK wilayah 1 merupakan salah satu instrument pengembangan sumber daya manusia yang diharapkan dapat mentransfer pengetahuan, ketrampilan, dan etos kerja produktif

Kerangka Pemikiran.

Gambar 1 Kerangka Pemikiran



Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah: penyelenggaraan UPT-LK wilayah 1 berperan terhadap kualitas tenaga kerja di Kota Pekanbaru (studi kasus *workshop* listrik).

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kota Pekanbaru, dilakukan di daerah ini karena lapangan pekerjaan dan tenaga kerja dewasa ini semakin berkembang, yang didukung oleh faktor Sumber Daya Manusia dan daya saing yang tinggi.

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah peserta yang mengikuti pelatihan dikejuruan listrik di UPT-LK wilayah 1 Pekanbaru dari tahun 2014-2018 dengan jumlah populasi 513 peserta.

Sampel

Metode penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan metode sensus, yaitu dengan mengambil secara keseluruhan populasi menjadi sampel.

Sampel diambil secara acak (*random sampling*) berdasarkan rumus Taroyamane sebagai berikut (Suryawati,2003) :

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Populasi

e^2 = besarnya toleransi penyimpangan 0,1 atau 10%

$$n = \frac{513}{1+513(0,1)^2}$$

n = 83,6867863 dibulatkan menjadi 84 peserta.

Jenis dan Sumber Data

Yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian ini adalah subjek dari mana data diperoleh. Apabila peneliti menggunakan kuesioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data disebut responden. Apabila peneliti menggunakan teknik observasi, maka sumber datanya bisa berupa benda, gerak atau proses sesuatu.

Dalam penelitian ini digunakan dua jenis data yaitu :

Teknik Pengumpulan Data

Dalam pelaksanaan penelitian ini, teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah:

1. Kuesioner

Teknik ini digunakan untuk mendapatkan data primer melalui wawancara langsung dengan responden berdasarkan daftar pertanyaan yang telah dipersiapkan terlebih dahulu.

2. Teknik Kepustakaan.

Dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari buku-buku yang terkait dengan judul penelitian dan literatur-literatur lainnya yang menunjang pelaksanaan penelitian.

Metode analisis data

Dalam menganalisa data lapangan yang dilakukan adalah penulis menggunakan analisis deskriptif dengan alasan untuk mengetahui secara mendetail dan mendalam mengenai Peranan UPT LK Wilayah I dalam meningkatkan kualitas sumber daya pada Kota Pekanbaru maka data yang dibutuhkan lebih bersifat uraian atau berupa penjabaran tentang apa yang diperoleh dari responden.

HASIL PENELITIAN

Deskripsi Responden (Peserta Pelatihan)

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai data-data deskriptif yang diperoleh dari responden. Responden dalam penelitian ini adalah peserta pelatihan UPT-LK Wilayah I di Pekanbaru. Sesuai dengan metode yang digunakan yaitu melalui kuesioner yang disebarkan kepada responden. Kuesioner yang disebarkan sebanyak 84 (delapan puluh empat) eksemplar sesuai jumlah responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini selanjutnya dapat diperinci berdasarkan: jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, pekerjaan, dan pendapatan..

Responden Menurut Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian terhadap responden menunjukkan bahwa 100% semua peserta pelatihan adalah berjenis kelamin laki-laki.

Responden Menurut Umur

Umur merupakan faktor yang turut mempengaruhi cara berfikir dan bertindak seseorang dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sehari-hari berdasarkan kematangan dan pengalaman yang telah dijalani selama ini. Semakin tua umur seseorang semakin tinggi tingkat kematangan berpikirnya dalam proses pencapaian tujuan yang hendak dicapai. Pada usia produktif sangat memungkinkan seseorang untuk mencapai dan meningkatkan kinerja karena masih didukung oleh kekuatan fisik dan energi yang menunjang untuk menjalankan aktivitas. Dari hasil penelitian dapat didistribusikan usia responden seperti pada Tabel 3 berikut ini.

Tabel 3 Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1.	Di bawah 25	19	22,6
2.	25 - 30	27	32,1
3.	31 - 35	24	28,6
4.	36 - 40	12	14,3
5.	Di atas 40	2	2,4
	Jumlah	84	100,0

Sumber: *Data Olahan (2020)*

Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa responden lebih banyak berusia diantara 25-30 tahun dengan persentase sebesar 32,1 % atau sebanyak 27 orang, dan yang terendah adalah responden yang berusia di atas 40 tahun sebesar 2,4 % atau 2 orang. Hal ini menunjukkan bahwa responden didominasi oleh responden yang berusia antara 31 – 35 tahun.

Usia ini termasuk usia yang produktif untuk bekerja atau dalam pengembangan suatu usaha. Menurut Simanjuntak (2011), angkatan kerja berusia produktif berkisar antara 15 – 55 tahun.

Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan sangat mempengaruhi kemampuan, wawasan dan tingkat kepercayaan diri dari responden dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal tersebut dikarenakan pendidikan sangat penting guna meningkatkan kemampuannya. Responden dengan tingkat pendidikan yang tinggi mampu bekerja dengan tingkat kesulitan dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Pendidikan juga sangat mempengaruhi sikap dan keputusan yang akan diambil, terutama dalam menerima dan menerapkan inovasi baru yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerjanya.

Dari hasil penelitian dapat di distribusikan pendidikan responden seperti pada Tabel 4 berikut ini.

Tabel 4 Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1.	SMA Sederajat	28	33,3
2.	Diploma	16	19,0
3.	S1	40	47,6
	Jumlah	84	100,0

Sumber: *Data Olahan (2020)*

Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa responden lebih banyak berpendidikan SMA dengan persentase sebesar 33,3 % atau sebanyak 28 orang dan yang terendah adalah responden berpendidikan diploma sebesar 19 % atau 16 orang. Hal ini menunjukkan bahwa peserta pelatihan UPT-LK Wilayah I di Pekanbaru mayoritas yang berpendidikan S1

Responden Berdasarkan Pekerjaan

Pekerjaan berarti setiap aktivitas atau kegiatan yang dilakukan oleh manusia. Dari hasil penelitian dapat di distribusikan pekerjaan responden seperti pada Tabel 5 berikut ini.

Tabel 5 Responden Berdasarkan Pekerjaan

No	Pekerjaan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1.	Instalasi listrik	23	27,4
2.	Teknik pendingin	10	11,9
3.	Elektronika/audio video	17	20,2
4.	T. Hp/ Telekomunikasi	34	40,5
	Jumlah	84	100,0

Sumber: Data Olahan (2020)

Tabel 5 di atas menunjukkan bahwa responden lebih banyak memiliki pekerjaan sebagai T. Hp/ Telekomunikasi dengan persentase sebesar 40,5 % atau sebanyak 34 orang dan yang terendah adalah responden yang memiliki pekerjaan Teknik pendingin sebesar 11,9 % atau 10 orang. Hal ini menunjukkan bahwa peserta pelatihan UPT-LK Wilayah I di Pekanbaru mayoritas memiliki pekerjaan sebagai T. Hp/ Telekomunikasi.

Responden Berdasarkan Pendapatan

Responden berdasarkan pendapatan dapat dilihat pada Tabel 6 berikut:

Tabel 6 Responden Berdasarkan Pendapatan

No	Pendapatan (Rp)	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	2.000.000 – 2.900.000	24	28,6
2.	3.000.000 – 3.900.000	32	38,1
3.	4.000.000 – 4.900.000	18	21,4
4.	5.000.000 – 5.900.000	10	11,9
	Jumlah	84	100,0

Sumber: Data Olahan (2020)

Berdasarkan Tabel 6 di atas menunjukkan bahwa responden mayoritas memiliki pendapatan antara Rp 3.000.000 – Rp 3.900.000, sedangkan yang terendah adalah responden yang memiliki pendapatan antara Rp 5.000.000 – Rp 5.900.000.

Deskripsi Responden (Pimpinan Instansi/Perusahaan)

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai data-data deskriptif yang diperoleh dari responden. Responden dalam penelitian ini adalah pimpinan instansi/perusahaan tempat peserta pelatihan UPT-LK Wilayah I di Pekanbaru bekerja Sesuai dengan metode yang digunakan yaitu melalui kuesioner yang disebarakan kepada responden. Kuesioner yang disebarakan sebanyak 20 (dua puluh) eksemplar sesuai jumlah responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini selanjutnya dapat diperinci berdasarkan: jenis kelamin, umur dan tingkat Pendidikan.

Responden Menurut Jenis Kelamin

Responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 7 berikut

Tabel 7 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	Laki-laki	15	75,0
2.	Perempuan	5	25,0
	Jumlah	20	100,0

Sumber: Data Olahan (2019)

Tabel 7 di atas dapat diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 15 orang atau 75 % dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 5 orang atau 25 %. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan instansi/perusahaan didominasi oleh responden yang berjenis kelamin laki-laki.

Responden Menurut Umur

Dari hasil penelitian dapat didistribusikan usia responden seperti pada Tabel 8 berikut ini.

Tabel 8 Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1.	Di bawah 30	1	5
2.	31 – 35	5	25
3.	36 – 40	6	30
4.	Di atas 40	8	40
	Jumlah	20	100,0

Sumber: *Data Olahan (2020)*

Tabel 8 di atas menunjukkan bahwa responden lebih banyak berusia diantara di atas 40 tahun dengan persentase sebesar 40 % atau sebanyak 8 orang, dan yang terendah adalah responden yang berusia di bawah 30 tahun sebesar 5 % atau 1 orang. Hal ini menunjukkan bahwa bahwa pimpinan instansi/perusahaan didominasi oleh responden yang berusia antara di atas 40 tahun.

Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Dari hasil penelitian dapat di distribusikan pendidikan responden seperti pada Tabel 9 berikut ini.

Tabel 9 Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1.	SMA Sederajat	1	5
2.	Diploma	1	5
3.	S1	15	75
4.	S2	3	15
	Jumlah	84	100,0

Sumber: *Data Olahan (2020)*

Tabel 9 di atas menunjukkan bahwa responden lebih banyak berpendidikan S1 dengan persentase sebesar 75 % atau sebanyak 15 orang dan yang terendah adalah responden berpendidikan SMA sederajat dan diploma sebesar 5 % atau 1 orang. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan instansi/perusahaan mayoritas responden yang berpendidikan S1.

Kondisi Peserta Pelatihan UPT LK wilayah 1 Pekanbaru

Berdasarkan hasil penelitian terhadap peserta pelatihan UPT LK wilayah 1 Pekanbaru dapat diketahui kondisi peserta pelatihan/tenaga kerja di Kota Pekanbaru sebagai berikut:

1. Kesesuaian Pekerjaan dengan Bidang Keahlian

Keahlian/keterampilan sangat dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan, hal ini memudahkan tenaga kerja melakukan pekerjaannya. Hasil tanggapan terhadap peserta pelatihan/tenaga kerja mengenai kesesuaian pekerjaan dengan bidang pekerjaannya dapat dilihat pada Tabel 10 berikut ini.

Tabel 10 Kesesuaian Pekerjaan dengan Bidang Keahlian

No	Keterangan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1.	Sesuai	72	85,7
2.	Tidak Sesuai	12	14,3
	Jumlah	84	100,0

Sumber: *Data Olahan (2020)*

Tabel 10 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar peserta pelatihan/tenaga kerja menyatakan bahwa pekerjaan yang dilakukan saat ini sudah sesuai dengan bidang pekerjaan yaitu sebesar 85,7 % atau sebanyak 72 orang. Sedangkan yang mengatakan bahwa pekerjaan tidak sesuai sebesar 14,3 % atau 12 orang.

2. Dasar Mengikuti Program di UPT LK Wilayah 1 Pekanbaru

Hasil tanggapan terhadap peserta pelatihan/tenaga kerja mengenai alasan mendasar untuk mengikuti program di UPT LK Wilayah 1 Pekanbaru dapat dilihat pada Tabel 11 berikut ini.

Tabel 11 Alasan mendasar untuk mengikuti program di UPT LK Wilayah 1 Pekanbaru

No	Keterangan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1.	Meningkatkan keahlian/keterampilan	49	58,3
2.	Persiapan masuk pasar kerja	27	32,1
3.	Mengisi waktu luang	8	8,9
	Jumlah	84	100,0

Sumber: *Data Olahan (2020)*

Tabel 11 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar peserta pelatihan/tenaga kerja menyatakan bahwa alasan yang mendasari mereka untuk mengikuti program di UPT LK Wilayah 1 Pekanbaru adalah untuk meningkatkan keahlian/keterampilan yaitu sebesar 58,3 % atau sebanyak 49 orang. Sedangkan yang mempunyai alasan mengisi waktu luang adalah sebesar 8,9 % atau 8 orang.

3. Kesesuaian Program Pelatihan dengan Latar Pendidikan

Hasil tanggapan terhadap peserta pelatihan/tenaga kerja mengenai kesesuaian program dengan bidang pendidikannya dapat dilihat pada Tabel 12 berikut ini.

Tabel 12 Kesesuaian Program Pelatihan dengan Latar Pendidikan

No	Keterangan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1.	Sesuai	61	72,6
2.	Tidak Sesuai	23	27,4
	Jumlah	84	100,0

Sumber: Data Olahan (2020)

Tabel 12 di atas menunjukan bahwa sebagian besar peserta pelatihan/tenaga kerja menyatakan bahwa program pelatihan sesuai dengan latar belakang pendidikan yaitu sebesar 72,6 % atau sebanyak 61 orang. Sedangkan yang mengatakan bahwa program pelatihan tidak sesuai dengan pendidikan sebesar 27,4 % atau 23 orang.

Adapun alasan peserta pelatihan/tenaga kerja yang mengikuti program pelatihan yang diikuti tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya dapat dilihat pada Tabel 13 berikut ini.

Tabel 13 Alasan Mengikuti Program Pelatihan di UPT LK Wilayah 1 Pekanbaru

No	Keterangan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1.	Kesesuaian dengan kebutuhan pasar	17	73,9
2.	Menambah keterampilan	5	21,7
3.	Permintaan orang tua	1	4,3
	Jumlah	23	100,0

Sumber: Data Olahan (2020)

Berdasarkan Tabel 13 di atas dapat dilihat bahwa peserta pelatihan/tenaga kerja yang mengikuti program pelatihan sebagian besar memiliki alasan kesesuaian dengan kebutuhan pasar.

4. Penambahan Keterampilan

Hasil tanggapan terhadap peserta pelatihan/tenaga kerja mengenai bertambahnya keterampilan setelah mengikuti program pelatihan di UPT LK Wilayah 1 Pekanbaru dapat dilihat pada Tabel 14 berikut ini.

Tabel 14 Penambahan Keterampilan Setelah Mengikuti Program Pelatihan di UPT LK Wilayah 1 Pekanbaru

No	Keterangan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1.	Ya	76	90,5
2.	Tidak	8	9,5
	Jumlah	84	100,0

Sumber: Data Olahan (2020)

Tabel 14 di atas menunjukan bahwa hanya 8 orang saja atau 9,5 % yang mengatakan bahwa setelah mengikuti program pelatihan di UPT LK Wilayah 1 Pekanbaru tidak ada penambahan keterampilan. Namun sebaliknya sebanyak 76 orang atau 90,5 % yang mengatakan bahwa setelah mengikuti program pelatihan di UPT LK Wilayah 1 Pekanbaru ada penambahan keterampilan

5. Lama Waktu mengikuti program di UPT LK Wilayah 1 Pekanbaru

Lamanya waktu mengikuti pelatihan di UPT LK Wilayah 1 Pekanbaru tergantung pada program pelatihan yang diikuti. Berdasarkan hasil tanggapan responden dapat diketahui bahwa program pelatihan *workshop* listrik rata-rata dalam waktu 3 bulan.

Program pelatihan rata-rata dilakukan selama 3 bulan, untuk mengetahui apakah waktu 3 bulan tersebut dianggap cukup untuk mendapatkan keahlian dapat dilihat pada Tabel 15 berikut ini.

Tabel 15 Kesesuaian Lamanya Waktu Program Pelatihan di UPT LK Wilayah 1 Pekanbaru dengan Penambahan Keahlian

No	Keterangan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1.	Ya	59	70,2
2.	Tidak	25	29,8
	Jumlah	84	100,0

Sumber: Data Olahan (2020)

Tabel 15 di atas menunjukkan hasil tanggapan responden yang menyatakan bahwa waktu 3 bulan cukup untuk menambah keahlian yaitu sebesar 70,2 % atau sebanyak 59 orang. Sedangkan yang mengatakan tidak cukup yaitu sebesar 29,8 % atau sebanyak 25 orang.

6. Cara Mendapatkan Pekerjaan

Hasil tanggapan terhadap peserta pelatihan/tenaga kerja mengenai cara mendapatkan pekerjaan dapat dilihat pada Tabel 16 berikut ini.

Tabel 16 Cara Mendapatkan Pekerjaan

No	Keterangan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1.	Mencari sendiri	29	34,5
2.	Disalurkan UPT LK	35	41,7
3.	Permintaan perusahaan	20	23,8
	Jumlah	84	100,0

Sumber: Data Olahan (2020)

Tabel 16 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar peserta pelatihan/tenaga kerja menyatakan bahwa mereka mendapatkan pekerjaan karena disalurkan oleh UPT LK Wilayah 1 Pekanbaru yaitu sebesar 42,7 % atau sebanyak 35 orang. Sedangkan permintaan perusahaan sebesar 23,8 % atau 20 orang.

7. Penyesuaian Diri di Tempat Kerja

Hasil tanggapan terhadap peserta pelatihan/tenaga kerja mengenai penyesuaian di tempat kerja dapat dilihat pada Tabel 5.16 berikut ini.

Tabel 17 Penyesuaian Diri di Tempat Kerja

No	Keterangan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1.	Ya	66	78,6
2.	Tidak	18	21,4
	Jumlah	84	100,0

Sumber: Data Olahan (2020)

Tabel 17 di atas menunjukkan bahwa pada umumnya peserta pelatihan/tenaga kerja lebih mudah menyesuaikan diri di tempat kerja yaitu sebesar 78,6 % atau sebanyak 66 orang, sedangkan yang tidak bisa menyesuaikan diri di tempat kerja adalah sebesar 21,4 % atau 18 orang.

Tanggapan Instansi/Perusahaan Pimpinan Mengeni Peserta Pelatihan UPT LK Wilayah 1 Pekanbaru

1. Kesesuaian Tenaga Kerja yang mengikuti program di UPT LK dengan kebutuhan tempat kerja

Hasil tanggapan terhadap peserta pelatihan/tenaga kerja mengenai kesesuaian dengan kebutuhan tempat kerja dapat dilihat pada Tabel 18 berikut ini.

Tabel 18 Kesesuaian Tenaga Kerja dengan Kebutuhan Tenaga Kerja

No	Keterangan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1.	Sesuai	17	85
2.	Tidak Sesuai	3	15
	Jumlah	20	100,0

Sumber: Data Olahan (2020)

Tabel 18 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar pimpinan intansi/perusahaan menyatakan bahwa tenaga kerja sudah sesuai dengan kebutuhan kerja yaitu 85 % atau 17 orang. Sedangkan yang menyatakan tidak sesuai sebesar 15 % atau 3 orang.

2. Kemampuan Tenaga Kerja yang mengikuti program di UPT LK Wilayah 1 Pekanbaru

Kemampuan tenaga kerja yang mengikuti program di UPT LK Wilayah 1 Pekanbaru dapat dilihat dari kemampuan teknis, disiplin dan semangat kerjanya. Hasil tanggapan responden terhadap Kemampuan tenaga kerja yang mengikuti program di UPT LK Wilayah 1 Pekanbaru dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

Tabel 19 Kemampuan Teknis Tenaga Kerja yang mengikuti program di UPT LK Wilayah 1 Pekanbaru

No	Keterangan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1.	Baik	12	52,2
2.	Cukup	5	21,7
3.	Kurang	3	13,0
	Jumlah	20	100,0

Sumber: Data Olahan (2020)

Tabel 19 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja yang mengikuti program di UPT LK Wilayah 1 Pekanbaru memiliki kemampuan teknis yang baik.

Tabel 20 Tingkat Disiplin Tenaga Kerja yang mengikuti program di UPT LK Wilayah 1 Pekanbaru

No	Keterangan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1.	Baik	11	47,8
2.	Cukup	5	21,7
3.	Kurang	4	17,4
	Jumlah	20	100,0

Sumber: Data Olahan (2020)

Tabel 20 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja yang mengikuti program di UPT LK Wilayah

1 Pekanbaru memiliki disiplin kerja yang baik.

Tabel 21 Semangat Kerja Tenaga Kerja yang mengikuti program di UPT LK Wilayah 1 Pekanbaru

No	Keterangan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1.	Baik	11	47,8
2.	Cukup	7	30,4
3.	Kurang	2	8,7
	Jumlah	20	100,0

Sumber: Data Olahan (2020)

Tabel 21 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja yang mengikuti program di UPT LK Wilayah 1 Pekanbaru memiliki semangat kerja yang baik.

3. Kesesuaian Tenaga Kerja yang mengikuti program di UPT LK dengan Keahlian

Hasil tanggapan terhadap peserta pelatihan/tenaga kerja mengenai kesesuaian dengan keahlian dapat dilihat pada Tabel 22 berikut ini.

Tabel 22 Kesesuaian Tenaga Kerja dengan Keahlian

No	Keterangan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1.	Ya	18	90
2.	Tidak	2	10
	Jumlah	20	100,0

Sumber: Data Olahan (2020)

Tabel 22 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar pimpinan intansi/perusahaan menyatakan bahwa tenaga kerja sudah sesuai dengan keahlian yaitu 90 % atau 18 orang. Sedangkan yang menyatakan tidak sesuai sebesar 10 % atau 2 orang.

4. Hambatan Tenaga Kerja dalam Pekerjaan

Hasil tanggapan terhadap hambatan tenaga kerja dalam pekerjaan dapat dilihat pada Tabel 23 berikut ini.

Tabel 23 Hambatan Tenaga Kerja dalam Pekerjaan

No	Keterangan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1.	Ya	15	75
2.	Tidak	5	25
	Jumlah	20	100

Sumber: *Data Olahan (2020)*

Tabel 23 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar pimpinan intansi/perusahaan menyatakan bahwa tenaga kerja tidak memiliki hambatan dalam pekerjaan yaitu sebesar 75 % atau 15 orang. Sedangkan yang menyatakan memiliki hambatan sebesar 25 % atau 5 orang.

Kualitas Tenaga Kerja UPT LK Wilayah 1 Pekanbaru

Hasil tanggapan terhadap kualitas tenaga kerja UPT LK Wilayah 1 Pekanbaru peserta dapat dilihat pada Tabel 24 berikut ini.

Tabel 24 Kualitas Tenaga UPT LK Wilayah 1 Pekanbaru

No	Keterangan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1.	Ya	15	75
2.	Tidak	5	25
	Jumlah	20	100

Sumber: *Data Olahan (2020)*

Tabel 24 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar pimpinan intansi/perusahaan menyatakan bahwa tenaga kerja UPT LK Wilayah 1 Pekanbaru memiliki kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan tenaga kerja lainnya

PEMBAHASAN

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan/intansi adalah sebagai penggerak untuk semua aktivitas yang dijalankan perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia yang baik sangat tidak mungkin keempat unsur lainnya akan berjalan dengan sempurna. Setiap perusahaan yang beroperasi harus memiliki sumber daya sebagai potensi

penggerak aktivitasnya. Baik sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya seperti modal, teknologi, strategi dan sebagainya. Sumber daya manusia tersebut harus saling menunjang satu sama lain. Untuk mencapai tujuan perusahaan faktor sumber daya manusia berperan penting dan menentukan maju atau mundurnya perusahaan. Pentingnya faktor sumber daya manusia ini didasari bahwa sumber daya manusia adalah elemen dasar dari setiap perusahaan. Sumber daya manusia dapat menentukan keunggulan suatu perusahaan karena sumber daya manusia adalah pembuat tujuan, inovasi, komunikasi dan strategi bagi perusahaan.

Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, maka peran balai pelatihan sangat dibutuhkan dalam mewujudkan hal tersebut. Pemerintah mendirikan Balai Latihan Kerja disetiap wilayah di Indonesia. Dan Kota Pekanbaru termasuk kedalam wilayah yang ingin membantu masyarakatnya yang belum memiliki kemampuan ataupun membantu anak-anak yang putus sekolah untuk dapat mengikuti kegiatan yang nantinya berguna bagi anak-anak tersebut. Balai Latihan Kerja Kota Pekanbaru sering disebut dengan UPT LK Wilayah I Propinsi Riau.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa peranan penyelenggaran UPT LK wilayah I mampu meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru. Hal ini dibuktikan dari hasil tanggapan pimpinan intansi/perusahaan yang menyatakan bahwa tenaga kerja yang berasal dari UPT LK Wilayah I Pekanbaru memiliki kesesuaian pekerjaan dengan keahliannya, kemudian tenaga kerja memiliki kemaampuan teknis, disiplin kerja, dan semangat kerja yang baik, tenaga kerja bekerja sesuai dengan keahliannya, dan tenaga kerja memiliki kualitas kerja yang baik dibandingkan yang lain.

Hasil penelitian ini didukung oleh

penelitian yang dilakukan oleh Reza Zulfani Nur (2016) Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan Tugas dan Fungsi BLK Samarinda dalam Meningkatkan Keterampilan Tenaga Kerja di Samarinda dengan beberapa indikator yang ada sudah dilaksanakan dengan baik dan sudah cukup banyak tenaga kerja yang mempunyai keterampilan dalam bekerja yang sudah tersebar dan dapat bekerja di beberapa instansi. Serta Penelitian yang dilakukan oleh Eko Julianto (2015) Kulon Progo mampu melaksanakan prosedur kerja dengan merepakna K3 serta memiliki potensi yang tinggi disetiap kejuruan yang diminati. Sehingga lulusan banyak yang diserap pasar dan diminta oleh beberapa perusahaan ternama.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa peranan penyelenggaran UPT LK wilayah I sudah mampu meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru. Hal ini dibuktikan dari hasil tanggapan pimpinan instansi/perusahaan yang menyatakan bahwa tenaga kerja yang berasal dari UPT LK Wilayah I Pekanbaru memiliki kesesuaian pekerjaan dengan keahliannya, kemudian tenaga kerja memiliki kemaampuan teknis, disiplin kerja, dan semangat kerja yang baik, tenaga kerja bekerja sesuai dengan keahliannya, dan tenaga kerja memiliki kualitas kerja yang baik dibandingkan yang lain.

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. UPT LK Wilayah 1 Pekanbaru, hendaknya lebih dalam meningkatkan kualitas kerja, diantaranya dengan menerima peserta pelatihan yang sesuai dengan latar

pendidikan dan keahlian dibidangnya. Kemudian hendaknya UPT LK Wilayah 1 Pekanbaru lebih meningkatkan kerja kerjasama dengan pihak swasta baik perusahaan atau yang lainnya menempatkan peserta pelatihan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

2. Penelitian ini hanya khusus dilakukan pada jurusan kelistrikan, untuk itu hendaknya penelitian selanjutnya dapat melakukan pada jurusan lain yang ada di UPT LK Wilayah 1 Pekanbaru.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary, 2006. *MSDM, Jilid II*. Jakarta : PT. Indeks.
- Hamalik, Oemar. 2007. *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara
- Junita, Evi. 2005. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Pengangguran di Kota Pekanbaru*. Skripsi : Tidak dipublikasikan. Riau. Fak. Ekonomi UNRI.
- Lynton, Rolf P & Undai Pareek,1984. *Pelatihan dan Pengembangan Tenaga Kerja*. Jakarta: PT Pustaka Binanam Pressindo.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, 2006. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung : Refika Aditama.
- Mangkuprawira, Syafry, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Moleong, Lexy J. 2009. *Metodologi Penelitian Kualitatif* . Edisi Revisi, cetakan ke duapuluh

- enam. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Mulyadi, S, 2003, *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Notoatmojo. Sukidjo. 2005. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Kineka Cipta; Jakarta.
- Rolf P. Lynton & Udai Pareek. (1984). *Pelatihan dan Pengembangan Tenaga Kerja*. Jakarta: Midas Surya Grafindo.
- Sastro, DR. B. Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Bumi Aksara; Jakarta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sumaryadi, I Nyoman. 2005. *Efektivitas Implementasi Kebijakan Otonomi Daerah*. Jakarta : Citra Utama
- Usman, Sunyoto. (2012). *Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat*. Yogyakarta: Pustaka Belajar Offset.