

OPTIMALISASI UNIT PELAKSANA TEKNIS LATIHAN KERJA (UPT-LK) DALAM MENCIPTAKAN SUMBER DAYA MANUSIA YANG TRAMPIL DAN KREATIF WILAYAH I KOTA PEKANBARU, PROVINSI RIAU

Oleh : Rizki Muhammad Rizdu

Email : rizkimuhammadrizdu.1998@gmail.com

Pembimbing : Dr. H. Zaili Rusli SD, M.Si

Program Studi Ilmu Administrasi Publik – Jurusan Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya, Jl. H.R. Soebrantas KM 12,5 Simp. Baru, Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761632777

Abstract

The Technical Implementation Unit for Job Training (UPT-LK) is an organization under the supervision of the Pekanbaru City Manpower and Transmigration Agency (DISNAKERTRANS). The establishment of the Technical Work Training Unit is an optimization step to create skilled and creative human resources in Region I of Pekanbaru City, Riau Province. With the presence of optimization it is hoped that all activities carried out can run effectively and efficiently. The purpose of this study is to determine how the optimization activities have been carried out and to find out what are the inhibiting factors of optimization Unit Executor Technical Work Training (UPT-LK) Region I Pekanbaru City, Riau Province. This research uses qualitative methods using interview, documentation, and observation techniques. The results of this study indicate that: first, optimization carried out by Unit Implementing Technical Training Work Region I Pekanbaru City, Riau Province in this case, the creation of skilled and creative human resources has not been maximized. Second, the inhibiting factors are the lack of facilities and infrastructure, lack of financial assistance from the government, and lack of teaching staff.

Keywords: *Optimization, Organization, Management*

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Negara Indonesia merupakan Negara dengan jumlah penduduk nomor 4 terbesar didunia dengan jumlah penduduk bersekitar $\pm 250.000.000$ juta jiwa. Banyaknya jumlah penduduk merupakan keuntungan bagi Indonesia di bidang sumber daya manusia (SDM) apabila

dikelola dan dimanfaatkan dengan baik. Selain memiliki sumber daya manusia yang mendukung Indonesia juga memiliki sumber daya alam (SDA) yang melimpah. Dengan kombinasi kedua hal ini merupakan modal yang cukup bagi Indonesia untuk terus berkembang dan maju untuk menjadi sebuah bangsa yang makmur.

Kualitas sumber daya manusia Indonesia masih tertinggal jika dibandingkan dengan negara – negara tetangga seperti Malaysia, Singapore dan Filipina. Hal ini disebabkan oleh tingkat pendidikan di Indonesia yang masih rendah dan fasilitas yang tidak memadai, sehingga menyebabkan kualitas tenaga kerja masih rendah, ini menyebabkan pengangguran meningkat, produktivitas menurun serta daya saing rendah dalam menghadapi persaingan diantara tenaga kerja baik dari dalam maupun diluar negri. Pemerintah Indonesia harus bisa fokus pada masalah tenaga kerja dan harus segera berbenah untuk menciptakan iklim yang kondusif agar mempercepat gerakan pertumbuhan ekonomi melalui sumber daya manusia.

Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa untuk dapat mengatasi kurangnya keterampilan tenaga kerja Indonesia, pemerintah membuat ketentuan untuk mengatasi permasalahan ketenagakerjaan tentang pelatihan kerja yaitu pada bab V pasal 9 mengatakan “Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan”, dan pasal 11 mengatakan ”Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan meningkatkan atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja”.

Agar meningkatnya efektivitas dan efesiensi, maka koordinasi antara lembaga pemerintah maupun lembaga – lembaga di masyarakat dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia perlu dikembangkan.

Masyarakat, termasuk dunia usaha (swasta), koperasi dan organisasi kemasyarakatan lainnya didorong agar lebih berpartisipasi dalam berbagai upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia di bidang ketenaga kerja.

Provinsi Riau merupakan salah satu provinsi yang ada di Indonesia dengan jumlah sumber daya manusia dan sumber daya alam yang besar. Bisa dilihat dari kondisi geografisnya, Provinsi Riau memiliki letak yang posisinya sangat strategis yaitu berada dijalur perdagangan regional dan internasional di kawasan ASEAN. Selain itu Provinsi Riau diuntungkan dengan sumber daya manusia dan sumber daya alam yang berlimpah. Namun, Provinsi Riau juga memiliki Kualitas tenaga kerja yang rendah disebabkan karena tingkat pendidikan penduduk yang rendah atau belum memadai dengan jenis pekerjaan yang tersedia. Tidak saja disebabkan banyaknya usia putus sekolah, namun juga disebabkan oleh rendahnya mutu pendidikan sehingga tenaga kerja tidak mampu menyerap atau menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi. Angka ketenagakerjaan di Provinsi Riau mengalami peningkatan di setiap tahunnya, hal itu sejalan dengan pertumbuhan penduduk dan angkatan kerja.

Untuk mengurangi para pencari kerja yang kekurangan keterampilan, maka peran pemerintah adalah penting disini, hal tersebut perlu mendapat perhatian dari dinas terkait yaitu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Provinsi Riau. Dalam hal ini Disnakertrans Provinsi Riau harus bisa menjalankan fungsinya sebagai instansi yang berkaitan dengan pelatihan kerja

bagi setiap tenaga kerja yang ada di Provinsi Riau.

Sesuai dengan peraturan Gubernur Riau Nomor 51 Tahun 2009 tentang uraian tugas Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) yang berada di bawah naungan Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau sebelumnya dikenal dengan nama Balai Pelatihan Tenaga Kerja (BPTK) Provinsi Riau. Tujuan berdirinya Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) adalah untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan dasar landasan kepada masyarakat di daerah perkotaan dan perdesaan.

Alasan utama didirikannya Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) adalah memberikan keterampilan kepada masyarakat yang berada di kota dan di desa terutama sekali bagi angkatan kerja usia muda putus sekolah, tidak memiliki pengetahuan dan keterampilan kerja. Dengan demikian hasil dari pelatihan Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) dapat meningkatkan kualitas dibidang yang telah diperdalam melalui pelatihan yang telah diberikan oleh Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) dengan kemampuannya dan akhirnya akan berguna untuk kehidupannya.

Program pelatihan kerja merupakan salah satu upaya untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi Provinsi Riau dalam hal ini angka ketenagakerjaan yang semakin bertambah setiap tahunnya. Upaya yang dimaksud berdampak langsung bagi angkatan kerja yang ada untuk memperoleh keterampilan dasar sehingga mampu membangun kepribadian maupun kelompok agar

secara mandiri dapat menghidupi diri sendiri maupun keluarganya atau masyarakat di lingkungan sekitarnya.

Untuk melakukan pencegahan terjadinya peningkatan pengangguran yang melonjak pemerintah telah membuat program ketenagakerjaan pelatihan kerja yang telah di atur undang – undang Nomor 13 Tahun 2003. Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Provinsi Riau adalah Unit Pelatihan Teknis yang berada di bawah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau. Unit Pelatihan ini memiliki tujuan supaya terwujudnya tenaga kerja yang kompeten, produktif, dan berdaya saing. Dengan demikian, hadirnya pelatihan tersebut sebagai peran dari pemerintah untuk menjawab tantangan yang dihadapi dimasa mendatang dan masa sekarang adalah bagaimana menciptakan, membina dan memberdayakan tenaga kerja yang begitu banyak di Provinsi Riau. Maka Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) merupakan salah satu lembaga pendidikan dan pelatihan untuk mempersiapkan hal tersebut.

Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau adalah unit pelatihan yang bertanggung jawab atas praktek latihan ketenagakerjaan sebagai pelaksana yang berpusatkan di kota Pekanbaru, dan Unit Pelaksanaan Teknis Latihan Kerja Wilayah I Provinsi Riau terbagi atas tiga daerah yang kabupaten Pelalawan, Siak dan Kuantan Singingi. Akan tetapi penelitian ini lebih berfokus pada kota pekanbaru karena kota pekanbaru merupakan ibu kota provinsi riau dan juga menjadi pusat khususnya Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I yang ada diprovinsi riau.

Pelatihan yang dilakukan UPT-LK bersifat pengembangan diri dengan metode pelatihan banyak praktek dari pada teori (*Training By Doing*) dengan perbandingan persentase 70 untuk praktek dan 30 untuk teorinya. Hadirnya Unit Pelaksanaan Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) merupakan program pelatihan dasar keterampilan diberbagai jenis bidang keterampilan yang nantinya melalui pelatihan ini, setiap pesertanya mengalami pengembangan dan mempunyai keterampilan yang siap pakai di dunia pekerjaan.

Untuk mengetahui jurusan dan sub. Jurusan apa saja yang ada di unit pelatihan teknis latihan kerja wilayah I kota pekanbaru sebagai berikut:

Tabel 1.4

Daftar Jenis Jurusan yang Ada di Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Di Pekanbaru Wilayah I Kota Pekanbaru, Provinsi Riau

No	Jurusan	Sub. Jurusan
1.	Bisnis Manajemen	- Bahasa Inggris - Junior Administrative Assistant - Pengelolaan Administrasi Perkantoran
2.	Gamen Apparel	- Menjahit Komponen Pakaian - Pembuatan Hiasan Busana Dengan Mesin Bordir Manual
3.	Teknologi Informasi Dan Komunikasi	- Practical Office - Pembuatan Desain Grafis - Perakitan Komputer

4.	Elektronika	- Teknisi Audio Video
5.	Listrik	- Pemasangan Listrik Bangunan Sederhana - Teknisi Telepon Seluler Software - Teknisi Telepon Seluler Hardware - Teknik Refrigerasi
6.	Otomotif	- Service Sepeda Motor Konvensional - Pemeliharaan Berkala Kendaraan Ringan
7.	Pengelolaan Hasil Pertanian	- Pembuatan Roti Dan Kue
8.	Pariwisata	- Penyiapan Kamar Untuk Tamu - Penyediaan Makanan Dan Minuman - Commercial Cookry - Penata Rambut
9.	Weldes/Las	- Pengelesan SMAW 3G
10.	Manufaktur	- Pengoperasian Mesin Bubut Dan Frais

Sumber: Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau

Tabel 1.4 menjelaskan jenis jurusan dan sub. jurusan apa saja yang ada di Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Kota Pekanbaru, Provinsi Riau Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja Wilayah I Kota Pekanbaru, Provinsi Riau terdiri dari 10 jurusan., dari 10 jurusan ada beberapa jurusan yang

belum terlaksanakan, karena jumlah kelas yang terbatas dan juga ada dari jurusan tersebut yang peminatnya tidak memenuhi target sehingga kelas tersebut tidak terlaksanakan. Jumlah 1 kelas diisi oleh 16 peserta pelatihan, 1 jurusan bisa terdiri dari 1 kelas atau lebih tergantung jumlah peserta latihan.

Seperti yang telah dijelaskan di atas menjadi bahan pertanyaan bagi peneliti. Apa yang menjadi faktor tidak terlaksanakannya semua jurusan yang ada dan mengapa realisasi kelulusan dengan realisasi penyerapan yang terbilang tidak sebanding. Tentunya ini berkaitan dengan proses awal pelatihan yang dilakukan Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Kota Pekanbaru, Provinsi Riau.

Ternyata, ini terjadi karena Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Kota Pekanbaru, Provinsi Riau kurang mendapatkan dukungan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) karena jumlah anggaran yang tersedia untuk UPT-LK ini terbatas. Maka dari itu UPT-LK sulit untuk melakukan sosialisasi kepada masyarakat terkait program kegiatan yang disediakan. Dan mengapa realisasi kelulusan dan penyerapan tidak sebanding itu dikarenakan Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Kota Pekanbaru, Provinsi Riau mereka hanya memberikan pelatihan untuk melatih kemampuan peserta pelatihan dibidangnya masing-masing, sedangkan mengapa penyerapan yang terjadi tidak sebanding karena itu adalah tugas dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Provinsi Riau bagaimana mereka memberikan arahan kepada

peserta pelatihan yang telah lulus untuk mampu bersaing didunia pekerjaan.

Untuk mengimbangi perekonomian dan persaingan diperusahaan yang diprediksi akan semakin ketat pada era perdagangan bebas Masyarakat Ekonomi Asean, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Provinsi Riau harus mampu menyelesaikan persoalan yang terjadi mengenai ketenagakerjaan dengan menciptakan tenaga kerja yang berkualitas, terampil dan professional. Pemberdayaan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia harus diimbangi dengan kualitas tenaga kerja, agar terwujudnya tenaga kerja yang berkualitas. Salah satunya dengan memberikan pelatihan kepada tenaga kerja sehingga dengan memberikan berbagai macam pelatihan diharapkan mampu untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja tersebut.

Di era globalisasi sekarang ini sangat membutuhkan tenaga kerja dengan multi skill. Dengan demikian, tantangan yang akan dihadapi dimasa mendatang adalah bagaimana menciptakan, membina dan memberdayakan tenaga kerja yang begitu banyak untuk menghadapi persaingan diperindustrian yang ada diprovinsi riau, maka Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Kota Pekanbaru, Provinsi Riau merupakan salah satu lembaga pendidikan dan pelatihan yang akan menciptakan tenaga kerja yang terampil dan kreatif tersebut serta memiliki multi skill yang sesuai kebutuhan perusahaan.

Berdasarkan data dan faktor apa saja yang terjadi diatas maka pentingnya Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Kota Pekanbaru, Provinsi

Riau sebagai tempat pelatihan dan pengembangan kemampuan tenaga kerja, maka penulis tertarik meneliti tentang **“Optimalisasi Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Dalam Menciptakan Sumber Daya Manusia Yang Terampil Dan Kreatif Di Wilayah I Kota Pekanbaru, Provinsi Riau”**

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang sudah di jelaskan, maka peneliti merumuskan masalah penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana optimalisasi unit pelaksana teknis latihan kerja (UPT-LK) wilayah I Kota Pekanbaru, Provinsi Riau dalam menciptakan sumber daya manusia (SDM) yang terampil dan kreatif di wilayah I provinsi riau?
2. Apa saja faktor penghambat unit pelaksana teknis latihan kerja (UPT-LK) wilayah I Kota Pekanbaru, Provinsi Riau dalam hal pelaksanaan pelatihan ketenagakerjaan di wilayah I Kota Pekanbaru?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis optimalisasi unit pelaksana teknis latihan kerja (UPT-LK) dalam menciptakan sumber daya manusia (SDM) yang terampil dan kreatif wilayah I Kota Pekanbaru, Provinsi Riau.
2. Untuk mengetahui apa saja faktor penghambat yang di alami oleh unit pelaksana teknis latihan kerja (UPT-LK) dalam menciptakan sumber daya manusia (SDM)

yang terampil dan kreatif wilayah I Kota Pekanbaru, Provinsi Riau.

1.4 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan masukan dan koreksi bagi Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT LK) Wilayah I Kota Pekanbaru, Provinsi Riau yaitu dinas ketenagakerjaan dan transmigrasi dalam melakukan upaya perbaikan pelatihan ketenagakerjaan wilayah I Provinsi Riau.

b. Manfaat Akademis

1. Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk menambahkan referensi kepustakaan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik khususnya Program Studi Administrasi Publik, serta menjadi rujukan bagi penelitian-penelitian berikut yang membahas permasalahan yang sama.

2. Penelitian ini diharapkan dapat memacu perkembangan penelitian di bidang administrasi publik, terutama untuk perkembangan teori-teori administrasi pembangunan.

KONSEP TEORI

2.1 Optimalisasi

Menurut (Singiresu S Rao, Jhon Wiley dan Sons 2009 dalam jurnal Santoso, 2016) dikemukakan bahwa: “Optimalisasi juga dapat didefinisikan sebagai proses untuk mendapatkan keadaan yang memberikan nilai maksimum atau minimum dari suatu fungsi. Kesimpulannya adalah optimalisasi adalah cara untuk meningkatkannya suatu usaha demi tercapainya hasil yang maksimal dan baik.

2.2 Organisasi Dan Manajemen

a. Organisasi

Menurut (**James D. Mooney dalam Skripsi Muhamad Rizqi Rifaldi, 2018**) mengemukakan bahwa organisasi adalah bentuk setiap perserikatan manusia untuk mencapai tujuan bersama.

b. Manajemen

Terdapat empat dimensi manajemen yang di ciptakan oleh **T. Hani Handoko dalam skripsi Agustinus Tomi Aditya, (2010)** antara lain, perencanaan, perorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. Keempat dimensi yang di ciptakan oleh T. Hani Handoko ini akan diuraikan sebagai berikut:

1. Perencanaan (*planning*)

Dalam melakukan Perencanaan didalam sebuah organisasi dan manajemen sangat penting karena tahap ini adalah langkah awal dalam suatu kegiatan atau pekerjaan. Perencanaan adalah bagaimana suatu organisasi dalam hal ini adalah organisasi Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja untuk menetapkan tujuan yang diinginkan dan kemudian menyusun rencana strategi bagaimana cara untuk mencapai tujuan tersebut. Dengan perencanaan yang baik maka organisasi bisa menentukan sumber daya yang dibutuhkan, sehingga dapat melaksanakan kegiatan dengan konsisten, kemajuan di sebuah organisasi dapat dimonitor sehingga tindakan dapat diambil apabila tingkat kemajuan tidak memuaskan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Setelah melakukan perencanaan maka proses selanjutnya adalah melakukan pengorganisasian dan menyusun rencana-rencana untuk mencapai tujuannya, maka pengorganisasian berguna untuk merancang dan mengembangkan suatu organisasi sehingga akan dapat

dilaksanakan diberbagai program yang telah direncanakan. Pengorganisasian meliputi penentuan sumber daya manusia dan kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan tersebut, perancangan dan pengembangan suatu organisasi atau kelompok yang akan membawa hal tersebut ke arah tujuan tersebut, perencanaan dan pengembangan suatu organisasi atau kelompok yang akan membawa hal tersebut kearah tujuan, penugasan tanggung jawab, pendelegasian wewenang yang diperlukan kepada individu-individu untuk melaksanakan tugas yang telah ditentukan.

3. Pengarahan (*Actuating*)

Sesudah rencana dibuat, organisasi dibentuk dan disusun personilnya, langkah berikutnya adalah membimbing dan memberi motivasi kepada para pekerja supaya bisa bekerja dengan efektif dan efisien, memberi tugas dan penjelasan secara rutin tentang pekerjaan dan menjelaskan semua kebijakan yang telah ditetapkan, menugaskan anggota untuk bergerak maju menuju tujuan yang telah ditentukan. Fungsi pengarahan adalah untuk menciptakan suasana kerja yang dinamis, sehat agar kinerja lebih efektif dan efisien.

4. Pengawasan (*Controlling*)

Semua tahap tidak akan efektif tanpa ada pengawasan (*Controlling*). Pengawasan berfungsi untuk menilai suatu kinerja yang berpatokan kepada standart yang telah dibuat dan juga melakukan perbaikan apabila memang dibutuhkan. Dalam pengawasan meliputi evaluasi keberhasilan sesuai indikator yang telah ditetapkan, melakukan koreksi terhadap penyimpangan yang telah ditetapkan, melakukan koreksi terhadap penyimpangan yang telah ditemukan dan memberikan solusi yang bisa mengatasi

masalah. Hal ini dapat positif maupun negative. Fungsi pengawasan pada dasarnya mencakup empat unsur yaitu penetapan standar pelaksanaan, penentuan ukuran-ukuran pelaksanaan, pengukuran pelaksanaan nyata dan membandingkannya dengan standar yang telah ditetapkan, pengambilan tindakan koreksi yang diperlukan bila pelaksanaan menyimpang dari standar.

c. Sumber Daya Manusia

Menurut **(William B. Werther dan Kelth davis dalam Etri, 2017)** sumber daya manusia pegawai yang siap, mau dan mampu memberikan sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

METODE PENELITIAN

1.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yang bersifat deskriptif kualitatif. Menurut **Sugiyono (2009:15)**, penelitian kualitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat post positivism, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang ilmiah, (sebagai lawannya eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara purposive dan snowball, teknik pengumpulan dengan tri-angulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif atau kualitatif dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi.

1.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan sasaran yang sangat membantu dalam menemukan data yang diperlukan, sehingga lokasi menunjang dalam

memberikan informasi yang valid. Penelitian ini dilaksanakan di Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Kota Pekanbaru, Provinsi Riau Jalan Terbuk no 4, Tengkerang, Kecamatan Marpoyan Damai, kota Pekanbaru, Provinsi Riau. Alasan memilih lokasi penelitian ini karena melihat bahwa Optimalisasi Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Dalam Menciptakan Sumber Daya Manusia Yang Terampil Dan Kreatif Wilayah I Kota Pekanbaru, Provinsi Riau yang belum berjalan optimal sesuai dengan yang diharapkan.

1.3 Informan Penelitian

Pemilihan informan dalam penelitian kali ini dilakukan dengan menggunakan metode *Purposive Sampling* yaitu pengambilan informan yang dipilih berdasarkan kriteria- kriteria atau ciri- ciri khusus yang sesuai dan memiliki kompetensi di bidangnya, dengan kata lain informan tersebut memahami dan menguasai permasalahan yang menjadi topik penelitian dan bersedia memberikan informasi serta data- data yang valid terkait dengan kebutuhan penelitian, adapun informan dalam penelitian ini adalah :

1. Kepala Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT LK) Wilayah I Pekanbaru
2. Kepala seksi pelatihan Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT LK) Wilayah I Pekanbaru
3. Kepala bagian tata usaha Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT LK) Wilayah I Pekanbaru
4. Peserta Pelatihan di Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Pekanbaru

1.4 Jenis Sumber Data

3.4.1 Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dengan cara mewawancarai informan yang di peroleh melalui penelitian langsung dilapangan dalam hal ini pihak Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT LK) Wilayah I Kota Pekanbaru, Provinsi Riau. Data ini diperoleh melalui wawancara yang diawali dengan memberikan beberapa pertanyaan kepada informan, kemudian dilakukan pencatatan dari jawaban hasil wawancara tersebut. Selanjutnya data primer yang diperoleh adalah data primer yang bertindak sebagai data pendukung penelitian yang didapat langsung dari Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Kota Pekanbaru, Provinsi Riau.

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan data olahan yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang didapatkan atau data sumber kedua yang diperoleh dari laporan-laporan penelitian terdahulu, jurnal, buku-buku, internet, media massa, dan sumber lainnya yang relevan dengan penelitian sebagai penunjang kelengkapan dalam penelitian ini, diantaranya:

- a. Undang ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.
- b. Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2009 tentang Pemerintahan Daerah
- c. Peraturan Gubernur Riau Nomor 51 Tahun 2009 tentang pembentukan susunan organisasi dan tata kerja dinas tenaga kerja
- d. Peraturan Gubernur Nomor 51 Tahun 2009 Pasal 3 tugas pokok dan fungsi Kepala UPT- LK Wilayah I Provinsi Riau

1.5 Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Teknik observasi merupakan metode pengumpulan data dengan mengamati secara langsung di lokasi penelitian. Proses pengamatan tersebut meliputi melihat secara langsung kondisi lokasi penelitian, merekam dengan menggunakan kamera *handphone/android*, dan mencatat aktifitas yang terjadi. Observasi dilakukan dengan mencatat secara sistematis aktifitas-aktifitas, perilaku, obyek-obyek yang dilihat dan hal-hal lain yang diperlukan dalam mendukung penelitian. Dengan pengamatan tersebut, peneliti dapat melihat bagaimana penerapan Optimalisasi Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Dalam Menciptakan Sumber Daya Manusia Yang Terampil Dan Kreatif Wilayah I Kota Pekanbaru, Provinsi Riau. serta terlihat bagaimana unit pelaksanaan teknis latihan kerja (UPT-LK) dalam memberikan pelatihan kepada peserta pelatihan, Observasi ini dilakukan pada saat jam kerja sehingga bisa terlihat aktivitas yang dilakukan.

b. Wawancara

Wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan jalan komunikasi, yaitu melalui kontak langsung antara peneliti dengan subjek peneliti (*informan*). Komunikasi tersebut dilakukan secara langsung (*face to face*) maupun melalui media lainnya seperti *whatsapp* atau via telpon. Hasil wawancara kemudian dicatat sebagai data dan informasi terkait objek penelitian penulis. Pedoman wawancara yang

digunakan dalam penelitian ini adalah bersifat terbuka dan tertutup terkait penerapan Optimalisasi Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Dalam Menciptakan SDM Yang Terampil Dan Kreatif Wilayah I Kota Pekanbaru, Provinsi Riau.

c. Dokumentasi

Dokumentasi atau kajian dokumen merupakan teknik pengumpulan data yang ditujukan kepada subjek penelitian dalam memperoleh informasi terkait objek penelitian. Data dapat berupa file, gambar atau foto, dokumen dan lainnya selama proses penelitian. Data diperoleh oleh peneliti dari pihak terkait yaitu Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Kota Pekanbaru, Provinsi Riau dan dokumentasi yang diambil langsung oleh peneliti di lapangan, data yang diperoleh digunakan untuk melengkapi data primer maupun data sekunder.

1.6 Analisis Data

Dalam penelitian kualitatif, data diperoleh dari berbagai sumber dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang bermacam-macam (triangulasi) dan dilakukan secara terus-menerus. Kemudian dilakukan analisis data pada waktu peneliti berada di lapangan maupun setelah kembali dari lapangan. Alur analisis mengikuti model analisis interaktif sebagaimana diungkapkan Miles dan Huberman (**Sugiyono, 2017**).

1. Pengumpulan Data

Data diperoleh melalui hasil observasi, wawancara dan dokumentasi atau gabungan dari ketiganya (triangulasi). Dalam

penelitian ini, peneliti mengumpulkan data dengan observasi langsung ke lokasi penelitian yaitu Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Kota Pekanbaru, Provinsi Riau. Kemudian juga melakukan wawancara dengan pihak-pihak yang terkait dan dilanjutkan dengan meminta dokumen-dokumen yang diperlukan sesuai fokus penelitian.

2. Reduksi Data

Setelah data penelitian terkumpul, selanjutnya dibuat reduksi data guna memilih dan merangkum informasi serta data yang valid dan relevan. Proses ini dilakukan untuk memberikan gambaran yang lebih jelas, sehingga data yang diperoleh dapat tersusun lengkap. Dalam penelitian ini, tahapan reduksi data merupakan bagian kegiatan analisis sehingga pilihan-pilihan peneliti tentang bagian data mana yang dibuang, pola-pola mana yang meringkas sejumlah bagian tersebut, cerita-cerita yang berkembang, merupakan pilihan-pilihan analitis. Data atau informasi yang diperoleh berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi yang sesuai dengan fenomena yang terjadi kemudian dirangkum dan dikategorikan sesuai dengan pertanyaan-pertanyaan yang terjadi di lokasi penelitian mengenai Optimalisasi Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Dalam Mencapai Sumber Daya Manusia Yang Terampil Dan Kreatif Wilayah I Kota Pekanbaru, Provinsi Riau

3. Penyajian Data

Penyajian data dapat berupa bentuk tulisan atau kata-kata, gambar, grafik, tabel dan lain sebagainya. Tujuan sajian data adalah untuk

menggabungkan informasi yang sudah dipilih sesuai dengan fokus penelitian. Sajian data bersifat naratif sehingga memudahkan untuk memahami dan melanjutkan ke proses selanjutnya. Peneliti menyajikan data terkait yaitu tentang Optimalisasi Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Dalam Mencapai Sumber Daya Manusia Yang Terampil Dan Kreatif Wilayah I Kota Pekanbaru, Provinsi Riau

4. Penarikan Kesimpulan

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Optimalisasi Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Dalam Menciptakan Sumber Daya Manusia Yang Terampil Dan Kreatif Wilayah I Kota Pekanbaru, Provinsi Riau

4.1.1 Perencanaan (*planning*)

Dalam melakukan Perencanaan didalam sebuah organisasi dan manajemen sangat penting karena tahap ini adalah langkah awal dalam suatu kegiatan atau pekerjaan. Perencanaan adalah bagaimana suatu organisasi dalam hal ini adalah organisasi Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja untuk menetapkan tujuan yang diinginkan dan kemudian menyusun rencana strategi bagaimana cara untuk mencapai tujuan tersebut. Dengan perencanaan yang baik maka organisasi bisa menentukan sumber daya yang dibutuhkan, sehingga dapat melaksanakan kegiatan dengan konsisten, kemajuan di sebuah organisasi dapat dimonitor sehingga tindakan dapat diambil apabila tingkat kemajuan tidak memuaskan. Berdasarkan hasil temuan yang ada, yang diperoleh dari observasi dan wawancara informen melihat fakta bahwa Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja Wilayah I Kota Pekanbaru, Provinsi Riau dimungkinkan untuk melakukan

perencanaan dengan cara yang lebih detail lagi sehingga hasil yang didapatkan bisa mencapai hasil yang efektif dan efisien.

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa dalam melakukan perencanaan yang dilakukan oleh Unit Pelaksanaan kerja dalam melakukan optimalisasi adalah dengan melakukan perencanaan kegiatan berupa perekrutan calon peserta pelatihan baru di Wilayah I Kota Pekanbaru, Provinsi Riau. Faktanya dalam tupoksi tersebut memang dilakukannya perencanaan untuk melakukan perekrutan calon peserta pelatihan baru namun masih memiliki berbagai macam kendala sehingga belum terlaksanakan secara optimal. Karena perencanaan tersebut belum sepenuhnya berjalan dengan lancar. Maka dari itu masih sedikitnya minat dari masyarakat terkait program yang diberikan oleh UPT-LK sehingga ini bisa dikatakan belum efektif dan efisien. Disisi lain masyarakat juga harus ikut andil dengan program dari UPT-LK, karena program yang mereka berikan ini merupakan program dari pemerintah. Namun belum bisa dioptimalisasikan dengan baik oleh pihak UPT-LK dan Masyarakat. Adapun jumlah peserta pelatihan yang sudah terdaftar realisasi kelulusannya dan realisasi penyerapannya tidak sebanding dengan yang diharapkan terlampir di halaman

Dalam perencanaan penerimaan calon peserta pelatihan baru juga harus dilakukan perbaikan dari sistem pengajarannya karena yang peneliti ketahui bahwa UPT-LK ini memiliki banyak jurusan namun tidak semuanya berjalan dengan optimal. Jurusan yang ada di UPT-LK sendiri kurang banyak diminati oleh calon peserta pelatihan baru, harusnya dengan situasi yang dialami saat ini pihak dari UPT-LK harus melakukan perencanaan agar seluruh

jurusan yang ada di UPT-LK dapat dilakukan secara menyeluruh sehingga terciptanya optimalisasi di Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja Wilayah I Kota Pekanbaru, Provinsi Riau.

4.1.2 Pengorganisasian (*Organizing*)

Setelah melakukan perencanaan maka proses selanjutnya adalah melakukan pengorganisasian dan menyusun rencana-rencana untuk mencapai tujuannya, maka pengorganisasian berguna untuk merancang dan mengembangkan suatu organisasi sehingga akan dapat dilaksanakan diberbagai program yang telah direncanakan. Pengorganisasian meliputi penentuan sumber daya manusia dan kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan tersebut, perancangan dan pengembangan suatu organisasi atau kelompok yang akan membawa hal tersebut ke arah tujuan tersebut, perencanaan dan pengembangan suatu organisasi atau kelompok yang akan membawa hal tersebut kearah tujuan, penugasan tanggung jawab, pendelegasian wewenang yang diperlukan kepada individu-individu untuk melaksanakan tugas yang telah ditentukan.

Berdasarkan hasil wawancara bahwa dalam melakukan pengorganisasian ini sangat penting karena dengan adanya pengorganisasian sumber daya manusia dapat terlatih. Nyatanya memang pengorganisasian merupakan peroses untuk menciptakan sumber daya manusia yang terlatih, jika sumber daya manusianya sudah terlatih maka terciptalah organisasi yang berjalan sesuai dengan tujuannya yakni organisasi yang optimal.

4.1.3 Pengarahan (*Actuating*)

Sesudah rencana dibuat, organisasi dibentuk dan disusun personilnya, langkah berikutnya adalah membimbing dan memberi motivasi kepada para pekerja supaya bisa bekerja dengan efektif dan efesien, memberi tugas dan penjelasan secara rutin tentang pekerjaan dan menjelaskan semua kebijakan yang telah ditetapkan, menugaskan anggota untuk bergerak maju menuju tujuan yang telah ditentukan. Fungsi pengarahannya adalah untuk menciptakan suasana kerja yang dinamis, sehat agar kinerja lebih efektif dan efesien.

Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa pengarahannya dilakukan sesuai SOP yang berlaku, pengarahannya memang sangat penting untuk sebuah organisasi apa lagi seperti UPT-LK ini karena dengan dilakukannya pengarahannya dari pemimpin organisasi kepada anggotanya dengan sangat baik ini bisa menjadikan sebuah organisasi yang efektif dan efesien, sehingga para anggota juga bisa menerapkan pengarahannya yang lebih efektif dan efesien kepada peserta pelatihan yang ada di Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja Wilayah I Kota Pekanbaru, Provinsi Riau. Walaupun demikian pengarahannya ini dilakukan agar terciptanya sebuah organisasi yang efektif dan efesien, namun dalam hal ini agar lebih jelas apakah pengarahannya sudah dilakukan dengan efektif dan efesien oleh pemimpin organisasi.

4.1.4 Pengawasan (*Controlling*)

Indikator yang terakhir adalah pengawasan semua tahap tidak akan efektif tanpa ada pengawasannya (*Controlling*). Pengawasannya berfungsi

untuk menilai suatu kinerja yang berpatokan kepada standart yang telah dibuat dan juga melakukan perbaikan apabila memang dibutuhkan. Dalam pengawasan meliputi evaluasi keberhasilan sesuai indikator yang telah ditetapkan, melakukan koreksi terhadap penyimpangan yang telah ditetapkan, melakukan koreksi terhadap penyimpangan yang telah ditemukan dan memberikan solusi yang bisa mengatasi masalah. Hal ini dapat positif maupun negative. Fungsi pengawasan pada dasarnya mencakup empat unsur yaitu penetapan standar pelaksanaan, penentuan ukuran-ukuran pelaksanaan, pengukuran pelaksanaan nyata dan membandingkannya dengan standar yang telah ditetapkan, pengambilan tindakan koreksi yang diperlukan bila pelaksanaan menyimpang dari standar. Oleh karena itu ini sudah menjadi tugas penting bagi Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja dalam melakukan kegiatan pengawasan.

Dari wawancara bahwa pengawasan yang dilakukan sudah melalui SOP sehingga jika mengalami permasalahan maka akan langsung dilakukan proses agar permasalahan dapat diselesaikan. Walaupun demikian pengawasan sudah dilakukan dengan SOP yang berlaku namun tentunya ada penentuan ukuran-ukuran pelaksanaannya.

4.2 Faktor-faktor Penghambat Optimalisasi Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Dalam Menciptakan Sumber Daya Manusia Yang Trampil Dan Kreatif Wilayah I Kota Pekanbaru, Provinsi Riau

a. Faktor yang menjadi penghambat dalam optimalisasi salah satunya yakni

kekurangan dana dan kekurangan operasional. Nyatanya untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam penerapan pelatihan sarana dan prasarana sangat dibutuhkan, prasarana dilakukan dalam melaksanakan kegiatan sosialisasi terkait Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja Wilayah I Kota Pekanbaru, Provinsi Riau.

Diketahui bahwa hal yang menjadi kendala dalam melaksanakan kegiatan yang sudah ditetapkan adalah minimnya dana dan operasional yang disediakan sehingga kegiatan tersebut menjadi tidak lancar.

b. Faktor yang menjadi penghambat optimalisasi selanjutnya adalah kurangnya bantuan dana dari pemerintah daerah. Untuk mendapatkan hasil yang optimal di sebuah organisasi memang membutuhkan dana yang cukup banyak serta mendapatkan dukungan dari pemerintahnya itu sendiri, namun untuk saat ini kendala yang membuat Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja Wilayah I Kota Pekanbaru, Provinsi Riau ini mengalami kesulitan yakni akibat bantuan dana yang kurang.

Memang terjadi permasalahan dibantuan dana yang diberikan oleh pemerintah daerah sehingga untuk melakukan kegiatan pelatihan tidak dapat dilaksanakan secara optimal. Nyatanya dana yang dibutuhkan untuk kegiatan pelatihan ini sangat besar sehingga memang harus ada perhatian dari pemerintah daerah agar seluruh kegiatan pelatihan di UPT-LK ini dapat terlaksanakan dengan optimal.

c. Untuk mendapatkan hasil yang optimal di sebuah organisasi maka harus memiliki jumlah tenaga kerja yang banyak sehingga kegiatan dapat berjalan secara

optimalisasi. Namun faktor penghambat kali ini yang dihadapi oleh Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja Wilayah I Kota Pekanbaru, Provinsi Riau saat ini ada di kurangnya tenaga pengajar yang ada disana.

Dapat disimpulkan bahwa pentingnya tenaga pengajar di sebuah organisasi agar terciptanya sebuah organisasi yang optimal. Maka dari pernyataan tersebut pemerintah daerah dan Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja Wilayah I Kota Pekanbaru, Provinsi Riau harus terus melakukan perbaikan agar tercapainya sebuah organisasi yang optimalisasi.

Berdasarkan hasil wawancara diatas mengenai faktor penghambat dalam melakukan optimalisasi Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja yaitu sarana dan pra sarana, kurangnya bantuan dana dari pemerintah daerah dan kurangnya tenaga pengajar. Berdasarkan hasil observasi kurangnya sarana dan pra sarana membuat kegiatan yang dilakukn oleh UPT-LK kurang optimal sehingga harus dilakukan perbaikan agar orgnasisasi UPT-LK ini dapat berjalan secara efektif dan efesien. Berikutnya mengenai masalah anggaran dana yang terbatas ini menjadi pebelajaran penting oleh pemerintah daerah dan pihak UPT-LK ini, jika anggaran dana yang diberikan oleh pemerintah daerah terbatas bagaimana kegiatan yang akan dilakukan dapat berjalan secara optimal sementara UPT-LK ini merupakan sebuah program dari pemerintah agar bisa menciptakan tenaga kerja yang mampu bersaing dengan tenaga kerja diluar Indonesia. Selanjutnya terkait jumlah pengajar yang terbatas ini juga menjadi kendala yang sangat penting untuk UPT-LK. Karena jika tenaga pengajarnya masih terbatas

bagaimana tujuan dari UPT-LK ini dapat berjalan secara optimalisasi.

PENUTUP

6.1 KESIMPULAN

Optimalisasi Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja Dalam Menciptakan Sumber Daya Manusia Yang Terampil Dan Kreatif Wilayah I Kota Pekanbaru, Provinsi Riau dapat disimpulkan masih banyaknya permasalahan yang ada sehingga belum tercipta secara optimal, dikarenakan masih banyaknya kekurangan yang harus diperbaiki dalam berorganisasi apalagi untuk menciptakan sumber daya manusia yang trampil dan kreatif. Masih ada beberapa indikator yang belum berjalan dengan baik secara menyeluruh, pertama dilihat dari indikator Perencanaan (*planning*) yaitu perencanaan untuk merekrut calon peserta latihan yang baru sudah dilaksanakan namun belum bisa dikatakan optimal, karena perencanaan tersebut belum berjalan dengan lancar sesuai dengan harapan yang diinginkan. Kedua dari indikator Pengorganisasian (*Organizing*) dalam melakukan pengorganisasian nyatanya membutuhkan sumber daya manusia namun sumber daya manusia yang ada di UPT-LK masing tidak efektif dan efesien. Ketiga indikator Pengarah (*Actuating*) dalam melakukan pengarah nyatanya UPT-LK sudah melakukan dengan sangat optimal, jika ini dilakukan dengan begini terus maka akan mempermudah dalam kemajuan UPT-LK Kota Pekanbaru, Provinsi Riau. Indikator keempat yaitu Pengawasan (*Controlling*) yang hanya dilakukan 1 bulan sekali dari yang harusnya 1 minggu sekali. Pengawasan seharusnya dilakukan dengan rutin karena dengan

dilakukannya pengawasan yang rutin maka UPT-LK akan cepat dapat memahami permasalahan yang ada sehingga akan terciptanya sebuah organisasi yang optimal.

6.2 SARAN

1. Perlunya ditingkatkan lagi perencanaan apa saja yang harus dilakukan oleh UPT-LK Wilayah I Kota Pekanbaru, Provinsi Riau agar terciptanya optimalisasi. Perencanaan ini bertujuan agar masyarakat paham dengan tujuan berdirinya UPT-LK ini sehingga dengan adanya perencanaan yang jelas maka tujuannya akan menjadi optimal.
2. Perlunya menambah tenaga pengajar dan juga alat-alat untuk melakukan kegiatan praktek, agar jika tenaga pengajar dan juga alat-alat yang ada mencukupi ini akan mempermudah seluruh kegiatan yang akan dilaksanakan sehingga menjadi efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

Rifa'i, Muhammad dan Fadhli, Muhammad. 2013. *Manajemen Organisasi*. Bandung: Citapustaka Media Perintis

Skripsi :

Agustinus Tomi Aditya. 2010. *Pengaruh Dukungan Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Program Formal Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta

Anjar Sima Kartika. 2017. *Sikap Peserta Didik Pada Instruktur Dan Pengaruhnya Terhadap Motivasi Belajar Pada Pelatihan Kerja Di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (Bbplk) Semarang*. Skripsi. Universitas Negeri Semarang

Dhany Subarkah. 2017. *Efektivitas Pengelolaan Pelatihan Kenerja Oleh Unit Pelaksana Teknis (UPT) Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang Tahun 2017*. Skripsi. Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Serang

Dian Nurbayti. 2019. *Manajemen Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di MTs AL-Hikmah Kedator Bandar Lampung*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lamung

Etri Maisari. 2017. *Peningkatan Kualitas Sumber Daya Guna Penanggulangan Pengangguran Kota Bandar Lampung Dalam Prespektif Ekonomi Islam*. Skripsi. UIN Raden Intan Lampung

Muhamad Rizqi Rifaldi. 2018 *Pengaruh Profesionalisme Terhadap Produktivitas Pegawai Di Bagian Retribusi Upt Terminal Leuwi Panjang Kota Bandung*. Skripsi Thesis Perpustakaan

Nugraheni. 2017 *Iklim Komunikasi Organisasi Dan Kinerja Pegawai (Study Korelasi Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank Bpd Diy Cabang Pembantu Pakem Periode*

- Agustus 2016). Skripsi thesis. Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Rian Adi Putra. 2018. *Pengaruh Kebutuhan, Minat Dan Media Massa Terhadap Keputusan Mengikuti Pelatihan Kerja Di Unit Pelaksanaan Teknis Pelatihan Kerja Tulungagung*. Skripsi. Institut Agama Islam Negeri Tulungagung
- Stevien Hendryan. 2019. *Optimalisasi Manajemen keselamatan Pada Proses Bunker Diatas Mt. B. Atlantic*. Skripsi. Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang.
- Silvi Yulia. 2016. *Analisis Pelaksanaan Pelatihan Tenaga Kerja Lokal Kota Pekanbaru Pada Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Pekanbaru Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Kependudukan Provinsi Riau*. Skripsi. Uin Suska Riau
- Uniaty. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi (Studi Kasus Bagian Perlengkapan Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan)*. Skripsi. Universitas Hasanuddin Makasar.
- Jurnal :**
- Brian Aredo Malau. 2017. *Pelaksanaan Program Pelatihan Kerja Oleh Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau*. Jurnal. Universitas Riau
- Hadari Nawawi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Jurnal. Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta
- Miranda Diah Ratnasari & Bambang Swasto Sunuharyo. 2018. *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Kemampuan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Petrokimia Gresik)*. Jurnal. Universitas Brawijaya
- Rizki Herdian Zenda & Suparno. 2017. *Peranan Sektor Industri Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kota Surabaya*. Jurnal. Alumni Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya dan Dosen Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
- Yosep Satrio Wicaksono. 2016. *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi di SKM Unit V PT. Gudang Gara, Tbk Kediri)*. Jurnal. Universitas Brawijaya
- Dokumen :**
- Undang – Undang ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2009 tentang Pemerintahan Daerah
- Peraturan Gubernur Riau Nomor 51 Tahun 2009 tentang pembentukan

susunan organisasi dan tata kerja
dinas tenaga kerja

fungsi Kepala UPT- LK Wilayah I
Provinsi Riau

Peraturan Gubernur Nomor 51 Tahun
2009 Pasal 3 tugas pokok dan