

## EFEKTIVITAS PELATIHAN BERBASIS KOMPETENSI DI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN SUMEDANG

**Akadun\*, Fadhli Firdani Taufik, Gahana Febri Syahrulloh, Imas Rinanda, Imey  
Meliawati, Lingga Chandra Pratama**

Ilmu Administrasi Negara, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Sebelas April

E-mail: [akadun64@gmail.com](mailto:akadun64@gmail.com)

### ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine whether or not the implementation of Competency-based training at the Department of Manpower and Transmigration in Sumedang Regency was effective, to find out what obstacles were faced, and to find out what efforts should be made to overcome the obstacles faced in the effectiveness of competency-based training.*

*In this study, the method used is qualitative research methods with an inductive descriptive approach. The technique of determining research informants is purposive sampling. With research informants, namely the head of the field of training institutional development, section of training institute coaching, section of certification, competence and apprenticeship. Data collection techniques used are literature study and field study consisting of observation, interviews, and documentation. Meanwhile, the data processing techniques used are data reduction, data presentation, conclusion drawing verification, and triangulation.*

*The results showed that the effectiveness of Competency-Based Training at the Manpower and Transmigration Office of Sumedang Regency was not yet effective because the training system had not been implemented properly. There are several obstacles faced in effectiveness, namely the number of employees who do not know competency-based training. The large number of employees who do not have special skills and still lack of provision of employee training and lack of awareness of employees of the importance of providing training to improve skills.*

**KeyWord:** Training, Effectiveness, Competency

### PENDAHULUAN

Dalam rangka penyelenggaraan pelayanan publik yang baik guna memenuhi kebutuhan yang diinginkan oleh masyarakat, pemerintah daerah sebagai penyelenggara pelayanan publik dilingkup daerah diberikan wewenang otonomi. Kewenangan otonomi adalah wewenang mengatur serta mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat daerahnya sendiri (daerah otonomi). Hal ini sesuai dengan asas otonomi daerah seperti yang tertuang pada UU No. 23 Tahun 2014. Oleh karena itu, pemerintah sebagai salah satu komponen yang bertanggung jawab mempersiapkan sumber daya manusia

yang berkualitas, dengan berbagai cara di bidang ketenagakerjaan.

Pemerintah daerah memiliki klasifikasi urusan pemerintahan yang diantaranya adalah urusan pemerintahan wajib yang tidak berkaitan dengan pelayanan dasar yang didalamnya juga meliputi urusan mengenai tenaga kerja. Berdasarkan isu strategi yang terdapat dalam RPJMD (Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah) Kabupaten Sumedang Tahun 2010-2015 masih terdapat permasalahan di bidang ketenagakerjaan diantaranya masih rendahnya kualitas dan produktivitas tenaga kerja yang dapat dilihat dari tingkat keterampilan tenaga kerja yang

minim dan pendidikan tenaga kerja yang masih rendah, rata-rata SMA kebawah. Selain itu, masalah rendahnya peluang kesempatan kerja dengan tidak sebandingnya jumlah angkatan kerja dengan jumlah lapangan kerja yang tersedia.

Namun, hal yang sering terjadi saat ini adalah banyaknya penduduk usia kerja yang tidak semuanya dapat memperoleh keterampilan dan keahlian tertentu dari pendidikan formal. Banyak yang ingin melanjutkan sekolah, tetapi tidak dapat melanjutkan karena terhambat biaya. Dari permasalahan tersebut, berakibat banyaknya pemuda yang tidak melanjutkan sekolah. Akhirnya, mereka berusaha untuk mendapatkan pekerjaan namun tidak semuanya dapat terserap dalam lapangan kerja. Hal ini dikarenakan kurangnya pendidikan dan keahlian serta keterampilan yang dimiliki oleh mereka karena itu, penyiapan tenaga kerja terampil dan ahli melalui pendidikan dan pelatihan kerja yang tepat dan terarah sangat diperlukan.

Tuntutan dunia kerja akan tenaga kerja terampil mendorong pencari untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan kerja nonformal untuk menambah keterampilan dan keahlian mereka. Program pendidikan dan pelatihan kerja sangat penting dalam pengembangan sumberdaya tenaga kerja yang diharapkan nantinya menjadi tenaga kerja yang siap pakai dalam artian bisa langsung terjun kelapangan kerja. Karena mengingat sebagian besar angkatan kerja di Indonesiamasih bekerja pada sector informal dengan produktivitas yang sangat rendah.

Menurut UU ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 dijelaskan bahwa

#### Efektivitas Pelatihan Berbasis Kompetensi Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang

Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan. Pelatihan kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik didalam maupun diluar hubungan kerja.

Salah satu strategi yang ditempuh untuk menghasilkan SDM yang komponen guna memenuhi kebutuhan dunia kerja ialah menerapkan Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) ini bias menjadi media dalam rangka meningkatkan kualitas karakter mauoun menambah kompetensi sesuai dengan kejuruan yang diminati. PBK merupakan suatu pendekatan pelatihan yang lebih spesifik dan terukur, yang lebih memberikan banyak praktik yakni 70% dan sisanya 30% teori agar peserta pe;atihan akan menjadi terampil dan mahir menguasai bidang yang dipilihnya.

Pemerintah daerah Kabupaten Sumedang membentuk balai latihan kerja atau BLK berdasarkan PerDa No. 13 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Teknis Daerah BLK Kabupaten Sumedang merupakan unit pelaksana teknis daerah atau UPTD di bawah naungan Pemerintah Kabupaten Sumedang Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi atau Disnaker. Usaha dalam mewujudkan peningkatan mutu dan kualitas tenaga kerja ini dilakukan dengan pemberian keterampilan bagi pencari kerja, yakni tenaga kerja yang berkompeten dalam bidangnya dan pelatihan tenaga kerja yang berbasis kompetensi.

Di dalam UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Sumedang terdapat berbagai macam jenis latihan yang diberikan antara lain yakni, teknik pelatihan menjait, otomotif motor, otomotif mobil, teknik pengelasan dan teknik komputer. Pelatihan dilaksanakan selama 30 hari kerja yakni senin-jum'at sehingga untuk estimasi waktu per satu angkatan pelatihan yakni kurang lebih satu setengah bulan.

Konsep MTU atau *Mobile Traing Unit* digunakan sebagai langkah antisipatif bagi masyarakat yang bermukim di daerah yang jauh dengan Kabupaten sehingga dapat tetap mengikuti pelatihan misalnya dikantor Kecamatan atau Balai Desa tergantung permintaan dari pihak Kecamatan setempat. Kemudian dari segi instruktur pelatihan menurut kepala BLK masih kurang. Untuk pengaduan instruktur dari PNS/ASN sendiri juga masih dalam rencana. Kemudian program pelatihan dalam UPTD BLK Kabupaten Sumedang ini perlu dikaji secara mendalam untuk mengetahui seberapa efektifkah pelaksanaan pelatihan dalam mencapai sasaran yang diharapkan sebelumnya.

Hasil observasi sementara di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang, diketahui terdapat beberapa indikasi yang mengarah terhadap Efektivitas Pelatihan Berbasis Kompetensi, antara lain :

1. Lemahnya keahlian pegawai yang sesuai kebutuhan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
2. Lemahnya pengadaan pelatihan keahlian pegawai oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
3. Lemahnya program Pelatihan Berbasis Kompetensi di Sumedang

#### Efektivitas Pelatihan Berbasis Kompetensi Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Efektivitas Pelatihan Berbasis Kompetensi Di Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang?
2. Faktor- faktor Apa Saja Yang Menghambat Efektivitas Pelatihan Berbasis Kompetensi Di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang?
3. Upaya-upaya Apa saja Dalam Mengatasi Hambatan Efektivitas Pelatihan Berbasis Kompetensi Di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang?

#### TINJAUAN PUSTAKA

##### Efektivitas

Kata efektif berasal dari bahasa inggris yaitu *effective* yang berarti berhasil atau sesuatu yang dilakukan berhasil dengan baik. Kamus besar Bahasa Indonesia menjelaskan efektivitas adalah daya guna, keaktifan, serta adanya kesesuaian dalam suatu kegiatan antara seseorang yang melaksanakan tugas dengan tujuan yang ingin dicapai.

Menurut Sedarmayanti (2009) "Efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat dicapai. Pengertian efektivitas ini lebih berorientasi kepada keluaransedangkan masalah penggunaan masukan kurang menjadi perhatian utama. Apabila efesiensi dikaitkan dengan efektivitas maka walaupun terjadi peningkatan efektivitas belum tentu efesiensi meningkat."

Selanjutnya menurut Supriyono (2000) mengatakan bahwa: "Efektivitas merupakan hubungan antara keluaran suatu pusat tanggung jawab dengan sasaran yang mesti dicapai, semakin besar kontribusi daripada keluaran yang dihasilkan terhadap nilai pencapaian sasaran tersebut, maka dapat dikatakan efektif pada unit tersebut."

### **Pelatihan**

Pengertian pelatihan menurut Andrew F. Sikula dalam Mangkunegara, (2000) mendefinisikan pelatihan sebagai berikut: "*Training is a short term educational process utilizing systematic and organized procedure by which non managerial personel learn technical knowledge and skill for a definite purpose*" (Pelatihan adalah sesuatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu).

### **Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK)**

Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) Pelatihan merupakan salah satu bentuk pendidikan non formal. Pelatihan berasal dari kata dasar latih yang artinya adalah belajar dan membiasakan diri agar mampu melakukan sesuatu. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi No. 8 Tahun 2014 menjelaskan bahwa pelatihan kerja merupakan keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi. Rivai dan Sagala (2011) menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses yang dilaksanakan secara sistematis. Pelatihan dimaksudkan untuk

### **Efektivitas Pelatihan Berbasis Kompetensi Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang**

mengubah tingkah laku pekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Program pelatihan merupakan bagian dari perencanaan sumber daya manusia. Program pelatihan dilaksanakan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang kompeten di bidang tertentu.

### **Dimensi Efektivitas Pelatihan Berbasis Kompetensi**

Dalam penentuan keberhasilan suatu efektivitas pelatihan berbasis kompetensi perlu adanya tahapan-tahapan proses Efektivitas Pelatihan. Efektivitas Pelatihan menurut Deming (dalam Simon, 2011). Ada 4 (empat) tahapan dalam proses Efektivitas Pelatihan yaitu :

1. *Plan*
2. *Do*
3. *Check*
4. *Act*

### **Faktor Penghambat Efektivitas**

Faktor penghambat efektivitas pengelolaan menurut Sutarto dalam Tangkilisan (2002) sekaligus menjadi dimensi dari penelitian sebagai berikut:

1. Faktor Internal  
Faktor Internal ini meliputi sebagai keseluruhan faktor yang ada dan berkaitan dengan organisasi itu sendiri terdapat sekelompok orang yang melakukan aktivitas kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. Adapun Indikator yang didapat dari Faktor Internal :
  - a. Kurangnya pengetahuan mengenai Pelatihan
  - b. Masih kurangnya pengadaan kegiatan pelatihan
  - c. Masih kurangnya keahlian sumber daya manusia
2. Faktor Eksternal

Mencakup satu jaringan hubungan-hubungan pertukaran dengan jumlah organisasi dan melibatkan diri dengan transaksi-transaksi dengan tujuan untuk memperoleh dukungan, mengatasi hambatan, melakukan pertukaran sumber daya, menata lingkungan organisasi yang kondusif dan proses transformasi nilai inovasi maupun norma sosial yang ada. Adapun Indikator yang didapat dari Faktor Eksternal yaitu :

- a. Pengaruh dari organisasi lain
- b. Kurang pengetahuan tentang lingkungan

Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi efektivitas terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal yang akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan sebuah organisasi

Suatu organisasi akan berjalan efektif jika mempunyai tujuan yang jelas. Adanya tujuan yang jelas akan memberikan motivasi untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Selanjutnya tujuan organisasi mencakup beberapa fungsi diantaranya yaitu memberikan pengarahan dengan cara menggambarkan keadaan yang akan datang yang senantiasa dikejar dan diwujudkan oleh organisasi.

### **Upaya-upaya dalam mengatasi Faktor Penghambat Efektivas**

Upaya mengatasi hambatan efektivitas menurut sutarto dalam tangkilisan (2002:60) sekaligus menjadi dimensi dari penelitian sebagai berikut:

#### **1. Faktor Internal**

Faktor internal ini meliputi sebagai keseluruhan faktor yang ada dan berkaitan dengan organisasi itu sendiri terdapat sekelompok orang yang

#### **Efektivitas Pelatihan Berbasis Kompetensi Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang**

melakukan aktivitas kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. Adapun Indikator yang didapat dari Faktor Internal yaitu :

- a. Kurangnya pengetahuan mengenai Pelatihan
- b. Masih kurangnya pengadaan kegiatan pelatihan
- c. Masih kurangnya keahlian sumber daya manusia

#### **2. Faktor Eksternal**

Mencakup satu jaringan hubungan-hubungan pertukaran dengan jumlah organisasi dan melibatkan diri dengan transaksi-transaksi dengan tujuan untuk memperoleh dukungan, mengatasi hambatan, melakukan pertukaran sumber daya, menata lingkungan organisasi yang kondusif dan proses transformasi nilai inovasi maupun norma sosial yang ada. Adapun Indikator yang didapat dari Faktor Eksternal yaitu :

- a. Pengaruh dari organisasi lain
- b. Kurang pengetahuan tentang lingkungan

### **METODE**

Dalam metode ini, metode yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif atau sering disebut metode naturalistik, karena penilaiannya kondisi yang alamiah (*natural setting*) dan hasil dari penelitian kualitatif lebih menekankan pada makna daripada generalisasi.

Adapun sasaran terdiri dari para pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang. Sedangkan informan penelitian sebanyak tiga orang yang terdiri dari Kepala Bidang Pembinaan Kelembagaan Pelatihan, Seksi Pembinaan Lembaga Pelatihan dan Seksi Sertifikasi, Kompetensi dan Pemagangan.

Teknik pengumpulan data yang diperoleh dilakukan melalui: Studi kepustakaan dan Studi lapangan (observasi, wawancara, dan dokumentasi). Untuk mengelola data hasil wawancara dan observasi, peneliti melakukan pengolahan data yang ditempuh sebagai berikut : *Data reduction* (reduksi data), *Data display* (penyajian data), dan *Conclucion drawing verification* (pemeriksaan kesimpulan atau verifikasi).

### **HASIL DAN PEMBAHASAN** **Efektivitas Pelatihan Berbasis Kompetensi**

Pengukuran Efektivitas Pelatihan menurut Deming (dalam Simon, 2011). Ada 4 (empat) tahapan dalam proses Efektivitas Pelatihan yaitu :

1. *Plan*
2. *Do*
3. *Check*
4. *Act*

Tahapan *Plan* atau perencanaan merupakan tahap untuk menetapkan target atau sasaran yang ingin dicapai dalam peningkatan proses ataupun permasalahan yang ingin dipecahkan, kemudian menentukan metode yang akan digunakan untuk mencapai target atau sasaran yang telah ditetapkan tersebut. Hal yang perlu diperhatikan di dalam dimensi *Plan* yaitu mengidentifikasi sasaran dan proses, mencari dan memilih penyelesaian masalah dan mengidentifikasi peluang perbaikan dalam proses efektivitas pelatihan berbasis kompetensi.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai dimensi *Plan* diketahui bahwa dengan adanya peserta yang mengikuti pelatihan berbasis kompetensi dan Menyusun langkah-langkah untuk penyelesaian masalah.

### **Efektivitas Pelatihan Berbasis Kompetensi** **Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang**

Ketika sudah ada peran fungsi dari pemerintah, maka bisa tercapai peluang perbaikan

Tahapan *Do* (lakukan) adalah sikap penerapan atau melaksanakan semua yang telah direncanakan di tahap *Plan* termasuk menjalankan prosesnya, memproduksi serta melakukan pengumpulan data (*data collection*) yang kemudian akan digunakan untuk tahap *CHECK* dan *ACT*. Dalam konsep *Do* ini kita harus benar-benar menghindari penundaan, semakin kita menunda pekerjaan maka waktu kita semakin terbuang dan yang pasti pekerjaan akan bertambah banyak.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai dimensi *Do* diketahui bahwa Pelatihan yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan dan Pencatatan penilaian kinerja pegawai dengan adanya Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang memperbanyak praktek daripada teori.

Tahapan *Check* adalah tahap pemeriksaan dan peninjauan ulang serta mempelajari hasil-hasil dari penerapan di tahap *Do*. Melakukan perbandingan antara hasil aktual yang telah dicapai dengan target yang ditetapkan dan juga ketepatan jadwal yang telah ditentukan.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai dimensi *Check* diketahui bahwa dengan terjun langsung ketempat pelatihan untuk mengetahui keterampilan skill yang di dapat oleh para peserta. Dan dilakukannya wawancara untuk melakukan penataan ulang system pelatihan yang telah ada.

Tahapan *Act* adalah tahap untuk mengambil tindakan yang seperlunya terhadap hasil-hasil dari tahap *Check*.

Terdapat dua jenis tindakan yang harus dilakukan berdasarkan hasil yang dicapai.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai dimensi *Act* diketahui bahwa untuk melakukan penataan ulang system pelatihan yang telah ada dengan cara mengidentifikasi Sumber Daya Manusia yang ada dalam pelatihan

## **Faktor-faktor Penghambat Keberhasilan Efektivitas Pelatihan Berbasis Kompetensi**

### **1. Faktor Internal**

Pelatih yang kurang mampu menyampaikan materi dengan tepat, menarik, dan mudah dimengerti, membuat peserta pelatihan kesulitan untuk memahami materi sehingga pelatihan pun menjadi kurang maksimal.

### **2. Faktor Eksternal**

Menanggapi atau mengoreksi masalah dalam suatu organisasi. Pelatihan mungkin efektif dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan tetapi gagal untuk menyelesaikan masalah dengan organisasi lain

## **Upaya Mengatasi Faktor-faktor Penghambat Keberhasilan Efektivitas Pelatihan Berbasis Kompetensi**

### **1. Faktor Eksternal**

Pengaruh lingkungan yang kurang mendukung, seperti Lemahnya sarana dan prasana pendidikan sebagai suatu alat penunjang keberhasilan dari tujuan pendidikan itu sendiri, kurangnya fasilitas dan kurangnya kepedulian orangtua dalam membina keluarga yang berdampak kepada hubungan

## **Efektivitas Pelatihan Berbasis Kompetensi Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang**

bermasyarakat menjadi kurang harmonis.

### **2. Faktor Internal**

Dengan pelatihan untuk menentukan apakah itu semua sudah diterjemahkan ke dalam manfaat yang nyata bagi organisasi ataukah cukup hanya memiliki produktivitas dan kualitas.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Terdapat beberapa kendala di dalam pelaksanaan efektivitas pelatihan berbasis kompetensi, diantaranya belum adanya keahlian pegawai yang sesuai dengan kebutuhan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang, belum adanya pengadaan pelatihan keahlian pegawai oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, dan pegawai yang mengikuti pelatihan belum diberikan pembinaan.

Faktor-faktor yang menghambat pelaksanaan efektivitas pelatihan berbasis kompetensi yaitu banyaknya pegawai yang belum mengetahui pelatihan berbasis kompetensi, banyaknya pegawai yang belum memiliki keahlian yang khusus dan masih kurang pengadaan pelatihan pegawai, dan kurangnya kesadaran dari pegawai terhadap pentingnya pengadaan pelatihan untuk meningkatkan keahlian.

### **Saran**

1. Saran untuk pengelola
  - a. Frekuensi kedatangan pengelola untuk memantau program pelatihan sebaiknya ditambah lagi. Selain itu, pengelola sebaiknya ikut berpartisipasi langsung dalam kegiatan

- pelatihan. Pengelola bisa melakukan pendekatan memberikan motivasi kepada setiap peserta.
- b. Pengelola juga harus membangun komunikasi dan hubungan yang dekat dengan setiap peserta. Dengan demikian, pengelola dapat mengetahui kebutuhan setiap peserta pelatihan.
  - c. Pengelola juga harus lebih memperhatikan fasilitas dalam menjalankan program pelatihan. Fasilitas yang disediakan harus dalam keadaan baik, sehingga peserta merasa nyaman saat pelaksanaan kegiatan pelatihan.
2. Saran untuk instruktur
- a. Instruktur pelatihan sebaiknya memiliki strategi khusus dan metode belajar yang bervariasi dalam menyampaikan materi pelatihan, agar peserta dapat mengerti lebih cepat dan mudah.
  - b. Instruktur sebaiknya membangun hubungan yang lebih dekat dengan setiap peserta secara merata. Dengan demikian, instruktur dapat mengenal pribadi setiap peserta, sehingga instruktur dapat mengetahui kebutuhan dari setiap peserta pelatihan.
3. Saran bagi peserta pelatihan
- a. Peserta sebaiknya harus lebih disiplin lagi, terutama dari segi waktu, agar semua materi pelatihan yang diberikan oleh instruktur dapat tersampaikan secara merata. Dan waktu yang digunakan menjadi lebih efektif.
  - b. Peserta juga sebaiknya menerapkan materi pelajaran di rumah. Hal ini akan membuat

semakin mahir dan melatih kerapian.

- c. Setiap peserta juga harus menjalin hubungan yang dekat baik dengan instruktur maupun dengan peserta lainnya, sehingga peserta dapat merasa lebih nyaman saat pelatihan berlangsung.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akadun. 2007. *Administrasi perusahaan Negara*. Bandung :CV.Alfabeta.
- Anggara, Sahya. 2019. *Ilmu Administrasi Negara*. Bandung : Pustaka Setia.
- Citra, Sari 2020 Efektivitas Pengelolaan Badan Usaha Milik Desa (Bumdes) di Desa Awilega Kecamatan Tanjungkerta Kabupaten Sumedang. *Skripsi Sumedang* : STIA Sebelas April Sumedang.
- Handayani, Soewarno. 1996. *Pengantar Ilmu Administrasi dan Manajemen*, Jakarta : PT. Toko Gunung Agung.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Iskandar. 2014. *Selekta Administrasi Negara*. Bandung : Puspaga.
- Nasir, Moh. 1998. *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Bungin, Burhan. 2007. *Penelitian Kualitatif*. Prenada Media Group : Jakarta.
- Nasir, Moh. 1998. *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Siagian, P. Sondang. 2006. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.



- Pasolong, Harbani. 2017. *Teori Administrasi Publik*. Bandung : Alfabeta.
- Silalahi, Ulbert. 2009. *Studi Tentang ilmu Administrasi*. Bandung : Sinar Baru Algesindo.
- STIA Sebelas April Sumedang. 2019. *Panduan Penulisan Skripsi*. Sumedang : STIA Sebelas April Sumedang.
- Efektivitas Pelatihan Berbasis Kompetensi Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Syafii'e, Inu, Kencana. 2010. *Ilmu Administrasi Publik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Tangkilisan, H.N. 2002. *Manajemen Publik*. Jakarta : PT. Gramedia Widya Sarana Indonesia.
- Mintorogo, Antoius (2002). *Pengantar Ilmu Administrasi*. Jakarta : STIA Lan Pers.