

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA BALAI LATIHAN KERJA (BLK) SURAKARTA

Oleh : Dodi Suhardiyono & Aris Tri Haryanto

Dodi Suhardiyono, 2017. " factors Affecting the Performance of Surakarta Training Office". Graduate Program of Public Administration Slamet Riyadi University, Thesis, unpublished.

This research aimed to describe factors affecting the performance of Surakarta Training Office. This research used descriptive qualitative method. Interview as well as observation collecting data techniques were employed to derive primary data. Document study was employed for obtaining secondary data in the year of 2014 up to 2016. Interactive data analysis as suggested by Miles and Huberman was used for analyzing the data.

Productivity is one of the factors affecting the performance was measured by mean of the ratio of training implementation, mean of ratio of number of training participant, ratio of graduated of training and the ratio of placement. Based on the indicator of responsibility, data showed that Surakarta Training Office in term of observing the community aspiration was high. It showed, however, that the procurement of box for accomodating community's suggestion and other means found were not sufficient. In this research also indicated that the human resources interm of the amount and the educational level was already ideal for conducting the training. Research result also showed that the existing organizational structure has arranged the principal task and the function of each division. It was also found that the existing means and infrastructure, supporting tools for training were sufficient for supporting the training process, eventhough they were far left behind comparing to the modern market job.

Key words: *training performance; productivity; responsibility.*

1. Pendahuluan

Masalah ketenagakerjaan terus menerus mendapat perhatian serius dari berbagai pihak yaitu dari pemerintah sebagai lembaga eksekutif dan pembuat kebijakan, lembaga pendidikan, dan masyarakat umum. Undang-Undang Dasar 1945, pasal 27, ayat (2) menyebutkan bahwa "tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan" telah menjadi landasan konstitusi tentang masalah ketenagakerjaan. Pasal tersebut diatas secara jelas memberikan gambaran terhadap solusi masalah yang pada tahun-tahun belakangan ini menjadi masalah terbesar negeri ini yaitu masalah pengangguran yang dari tahun ke tahun jumlahnya semakin meningkat dan juga

masalah kemiskinan. Pemerintah melihat masalah ketenagakerjaan sebagai salah satu isu sentral dari pembangunan nasional, karena ketenagakerjaan itu pada hakekatnya adalah tenaga pembangun yang banyak sumbangannya terhadap keberhasilan pembangunan suatu bangsa termasuk pembangunan di sektor ketenagakerjaan itu sendiri (Hamalik, 2007).

Memasuki era globalisasi, kualitas sumber daya manusia merupakan suatu tuntutan yang tidak dapat ditunda lagi, terutama apabila meletakkan suatu keunggulan persaingan dalam merebut pasar kerja yang dituju. Pigay (2004:3) berpendapat bahwa hakekat globalisasi adalah mobilitas pasar modal, pasar barang dan pasar kerja yang semakin tinggi dan intensif antar negara-negara di dunia, sebab pasar modal dan barang adalah persaingan sumber daya manusia. Pasar barang dan jasa yang kita miliki akan mampu bersaing pada pasar global bila mempunyai mutu yang baik dan harga yang bersaing (*comparative and competitive advantage*). Peningkatan mutu barang dan jasa tersebut hanya dapat terjadi bila didukung oleh sumber daya manusia yang terampil dan produktif.

Akibat lain yang ditimbulkan dari dimulainya era globalisasi adalah mobilitas tenaga kerja yang dengan bebas dapat mencari pekerjaan di Indonesia dan di negara manapun. Hal ini dapat berarti peluang sekaligus ancaman bagi tenaga kerja Indonesia. Dianggap sebagai peluang karena tenaga kerja Indonesia yang mempunyai keterampilan yang bagus dapat bebas mencari pekerjaan di luar negeri sesuai kompetisi kerja yang dimilikinya. Sedangkan dianggap sebagai ancaman apabila tenaga kerja asing dari luar negeri datang membanjiri Indonesia dan mengisi pasar kerja di Indonesia yang seharusnya dapat diisi oleh rakyat Indonesia sendiri.

Data yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik bahwa tahun 2014 penduduk Kota Surakarta sebanyak 510.077 jiwa dan angka pengangguran terbuka di kota Surakarta tahun 2014 mencapai 17.496 orang atau 6,08 % dari jumlah angkatan kerja jumlah pengangguran tersebut turun di bandingkan tahun 2013 yang nmencapai 20.100 orang (7.18%)

adalah dengan meningkatkan kualitas dari tenaga kerja Indonesia dan salah satu cara untuk meningkatkan ketrampilan yang dimiliki melalui pelatihan kerja. Investasi sumber daya manusia melalui program peningkatan pendidikan dan pelatihan untuk pembentukan keahlian merupakan faktor yang sangat penting untuk meningkatkan daya saing dalam pasar global.

Pendidikan di Indonesia dibagi menjadi dua, yaitu pendidikan persekolahan dan pendidikan di luar persekolahan. Penyelenggaraan pendidikan di luar persekolahan inilah yang sering disebut sebagai lembaga latihan. Lembaga latihan di Indonesia dilihat dari

pengelolanya dapat dibagi menjadi dua yaitu lembaga pelatihan yang dikelola oleh pemerintah dan lembaga pelatihan yang dikelola oleh pihak swasta. Sampai saat ini terdapat lebih dari 5000 lembaga pelatihan ketrampilan (LPK) yang tergabung dalam sebuah perhimpunan bernama Himpunan Lembaga Latihan Swasta Indonesia (HILLSI).

Untuk lembaga pelatihan yang dikelola oleh pemerintah, sampai saat ini terdapat tercatat kurang lebih 165 buah Balai Latihan Kerja (BLK) yang tersebar di seluruh Indonesia. Dari jumlah tersebut, sebanyak 15 buah dikelola oleh pemerintah pusat (Unit Pelaksana Teknis Pusat) dalam hal ini Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia dan sisanya dikelola oleh pemerintah daerah, baik pemerintah propinsi maupun pemerintah kabupaten / kota.

Permasalahan klasik yang dialami oleh lembaga pelatihan di Indonesia (termasuk di BLK Surakarta). Adalah bahwa peralatan dan teori yang diberikan di lembaga pelatihan dapat dikatakan jauh berbeda dengan teknologi yang ada di dunia industri (Priyono, 1997: 5). Kesenjangan teknologi ini menggiring lembaga pelatihan pada kondisi yang artifisial. Di satu sisi, peserta yang berlatih di lembaga pelatihan mungkin telah dididik secara baik dengan fasilitas dan kurikulum lembaga pelatihan. Tetapi disisi lain, pendidikan yang baik di lembaga pelatihan ternyata bukan merupakan jaminan bagi para lulusannya untuk dengan mudah mendapatkan pekerjaan.

BLK Surakarta sebagai salah satu lembaga pelatihan yang dikelola pemerintah juga mengalami masalah tersebut. Sarana dan prasarana pelatihan yang terdapat di BLK Surakarta tertinggal dengan teknologi modern yang terdapat di dunia industri. Di salah satu kejuruan misalnya teknik otomotif, bahkan sarana pelatihan masih menggunakan mesin-mesin mobil keluaran tahun 1980 an yang sudah tidak ditemukan lagi di pasaran. Hal ini akan menimbulkan kesenjangan antara ilmu dan keterampilan yang didapat selama mengikuti pelatihan di BLK Surakarta dengan kondisi yang ada ketika lulusan BLK Surakarta tersebut menghadapi kondisi yang sebenarnya di lapangan. Hal ini juga tentunya akan berpengaruh terhadap kualitas lulusan yang nantinya diserap oleh pasar kerja.

Balai Latihan Kerja (BLK) Surakarta merupakan salah satu lembaga pelatihan yang dikelola oleh pemerintah, dalam hal ini adalah Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. Salah satu fungsi utama Balai Latihan Kerja ini adalah sebagai tempat untuk menyelenggarakan pelatihan bagi masyarakat umum, terutama bagi para pencari kerja yang ingin mendapatkan atau menambah keterampilan yang dimiliki pada program pelatihan tertentu.

Meningkatnya kebutuhan tenaga kerja yang kompeten sesuai kebutuhan pasar sebagai akibat dari tingginya persaingan dunia kerja akan mempengaruhi angkatan kerja dan masyarakat untuk mengikuti pelatihan-pelatihan bidang industri di BLK Surakarta, karena sebagai lembaga pelatihan kerja pemerintah BLK Surakarta memiliki sumber daya pelatihan seperti fasilitas pelatihan, sarana dan prasarana, pelatih (instruktur) dan akses dunia usaha dan industri yang memadai. Setiap tahun, sarana dan prasaran pelatihan baik yang berupa fasilitas fisik berupa gedung maupun peralatan penunjang pelatihan berupa mesin maupun alat selalu diperbaharui untuk mengikuti perkembangan teknologi, walaupun masih ada mesin-mesin tua yang sebenarnya kondisinya sudah tidak layak pakai yang masih dipertahankan untuk menunjang proses pelatihan.

Studi yang dilakukan oleh Wahab Samsudin dkk (2015) mengatakan bahwa kinerja organisasi pendidikan sangat ditentukan oleh gaya kepemimpinan transformasional. Sementara studi yang dilakukan oleh Alaarj Saad dkk (2016) mengatakan bahwa kinerja organisasi sangat ditentukan oleh knowledge management capabilities (KMC). Mat Soha Hazalina dkk (2015) mengatakan bahwa faktor-faktor pekerjaan di institusi pendidikan sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi di bidang pendidikan.

Dari penjelasan diatas, tulisan ini akan berusaha memaparkan kinerja Balai Latihan Kerja Surakarta dalam melaksanakan pelatihan kerja.

2. Landasan Teori

Rue dan Byars (1981) mendefinisikan kinerja sebagai sebuah pencapaian hasil atau *degree of accomplishment* atau dengan kata lain kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi. Hal ini berarti bahwa, kinerja suatu organisasi itu dapat dilihat dari tingkatan sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik (Gibson, Ivancevich , Donnelly, 1996).

Dalam mengukur kinerja birokrasi publik sering sulit dilakukan karena tujuan dan misi birokrasi publik seringkali tidak hanya sangat kabur, tetapi juga bersifat multidimensional (Dwiyanto dkk, 2001). Organisasi publik memiliki *stakeholders* yang jauh lebih banyak dan kompleks ketimbang organisasi swasta. *Stakeholders* dari

organisasi publik seringkali memiliki kepentingan yang berbenturan satu dengan yang lainnya, akibatnya ukuran kinerja organisasi publik dimata para *stakeholder* juga menjadi berbeda-beda.

Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Soesilo (2000) mengemukakan bahwa kinerja suatu organisasi birokrasi dimasa depan akan sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut ini:

- a. Struktur organisasi sebagai hubungan internal yang berkaitan dengan fungsi yang menjalankan aktivitas organisasi.
- b. Kebijakan pengelolaan, berupa visi dan misi organisasi.
- c. Sumber daya manusia, yang berkaitan dengan kualitas karyawan untuk bekerja dan berkarya secara optimal
- d. Sistem informasi manajemen, yang berhubungan dengan pengelolaan data base untuk digunakan dalam mempertinggi kinerja organisasi
- e. Sarana dan prasarana yang dimiliki yang berhubungan dengan penggunaan teknologi bagi penyelenggaraan organisasi bagi setiap aktivitas organisasi. Selain yang telah diuraikan diatas, sistem manajemen organisasi juga dapat dilihat sebagai faktor yang turut mempengaruhi baik buruknya kinerja organisasi. Untuk itu penelitian dalam tesis ini akan diarahkan pada faktor utama yang mempengaruhi kinerja Balai Latihan Kerja (BLK) Surakarta.

Kinerja suatu organisasi birokrasi dimasa depan akan sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut ini:

- f. Struktur organisasi sebagai hubungan internal yang berkaitan dengan fungsi yang menjalankan aktivitas organisasi.
- g. Kebijakan pengelolaan, berupa visi dan misi organisasi.
- h. Sumber daya manusia, yang berkaitan dengan kualitas karyawan untuk bekerja dan berkarya secara optimal
- i. Sistem informasi manajemen, yang berhubungan dengan pengelolaan data base untuk digunakan dalam mempertinggi kinerja organisasi
- j. Sarana dan prasarana yang dimiliki yang berhubungan dengan penggunaan teknologi bagi penyelenggaraan organisasi bagi setiap aktivitas organisasi. Selain yang telah diuraikan diatas, sistem manajemen organisasi juga dapat dilihat sebagai faktor yang turut mempengaruhi baik buruknya kinerja organisasi. Untuk itu penelitian dalam tesis

ini akan diarahkan pada faktor utama yang mempengaruhi kinerja Balai Latihan Kerja (BLK) Surakarta

3. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan penelitian deskriptif kualitatif. Pendekatan penelitian kualitatif dilakukan dengan cara menganalisis data dan informasi yang diperoleh dari hasil penelitian di lapangan, kemudian dilakukan penafsiran dan analisis untuk menentukan atau merumuskan kesimpulan sehubungan dengan permasalahan yang berkaitan dengan kinerja BLK Surakarta.

4. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari sebuah organisasi. Manusia merupakan aktor utama yang berperan sangat besar dalam pencapaian tujuan sebuah organisasi. Faktor sumber daya manusia ini dapat dilihat dari unsur – unsur ketersediaan pegawai dan tingkat pendidikan yang dimiliki oleh pegawai BLK Surakarta. Ketersediaan pegawai di BLK dirasa cukup untuk melaksanakan semua aktivitas di lembaga tersebut. Tingkat pendidikan yang memadai dari para pegawai merupakan keunggulan dari lembaga tersebut untuk menerapkan ilmu dan teknologi yang lagi sedang berkembang pada saat ini. Khusus untuk pelatihan yang membutuhkan keahlian khusus seperti otomotif maka BLK akan mendatangkan para mekanik dari berbagai bengkel resmi di kota surakarta untuk melatih para siswanya. Demikian juga pelatihan menjahit maupun tata busana BLK juga mendatangkan para tenaga ahli dari berbagai rumah mode di wilayah kota surakarta.

Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan hal yang tidak terlepas dalam setiap organisasi karena struktur sebuah organisasi akan dapat menggambarkan bagaimana sebuah organisasi bergerak melalui tangan – tangan individu didalamnya. Struktur organisasi juga dapat menjelaskan bagaimana peran, kedudukan, tugas dan fungsi dari setiap bagian di tubuh organisasi tersebut. Dalam menjelaskan struktur organisasi di BLK Surakarta ini akan diuraikan menjadi bagian yaitu kejelasan pembagian tugas, kejelasan penyerahan dan pendelegasian wewenang dari atasan pada staff dalam lingkup organisasi dan tingkat koordinasi antar sub bagian, seksi serta koordinasi dengan pejabat atasan.

Dari struktur organisasi yang ada maka jelas terlihat bahwa pembagian kerja dan pendelegasian wewenang di BLK sangat terlihat begitu bagus. Masing-masing unit maupun para instruktur telah menjalankan tugasnya sesuai dengan tupoksinya masing, bahkan ketika pimpinan maupun para staf dan instruktur berhalangan hadir atau mungkin lagi ada tugas di luar BLK, maka tugas dan kewajiban para staf dan instruktur tetap berjalan sebagaimana mestinya. Ketidak hadirannya pimpinan maupun beberapa staf yang lagi ijin tidak mengganggu berjalannya roda organisasi BLK.

Kebijakan Pengelolaan, Berupa Visi dan Misi Organisasi

Lembaga Diklat sebagai salah satu lembaga pelatihan kerja yang di berikan tugas untuk mewujudkan tujuan pelatihan kerja nasional harus menjalankan perannya dengan baik. Dalam menjalankan peran sebagai lembaga pendidikan dan Pelatihan ini, lembaga diklat harus dikelola dengan baik agar dapat mewujudkan tujuan pelatihan kerja yang telah dirumuskan dengan optimal. Agar pengelolaan lembaga diklat tersebut berjalan dengan baik, di butuhkan rencana strategis, yang meliputi visi, misi, tujuan, dan sasaran organisasi sebagai dasar organisasi bekerja dalam mewujudkan tujuannya sekaligus sebagai salah satu upaya/cara untuk mengendalikan organisasi secara efektif dan efisien. Perencanaan strategis merupakan landasan bagi lembaga dalam merencanakan proses pelatihan.

BLK dalam menjalankan roda organisasi tentunya juga tidak bisa lepas dari visi, misi dan sasaran organisasi. Tujuan jangka pendek apa yang ingin diraihnya. Sebaliknya tujuan jangka panjang apa yang ingin dicapainya. Semua anggota organisasi dipastikan mengerti kemana arah organisasi BLK akan dibawa. Bagaimana BKL ke depan akan dibawa, bagaimana BLK mengantisipasi para kompetitor untuk tetap bertahan dalam era digital ini. Bagaimana BLK tetap bisa dipercaya publik sebagai lembaga pelatihan milik pemerintah yang tidak hanya mengandalkan sumber dana dari pemerintah saja, tetapi di masa depan BLK bisa menjadi lembaga pelatihan yang bisa mandiri namun tetap bisa melayani masyarakat.

Sistem Informasi Manajemen

Sistem informasi manajemen adalah sistem perencanaan bagian dari pengendalian internal suatu bisnis yang meliputi pemanfaatan manusia, dokumen, teknologi, dan prosedur oleh akuntansi manajemen untuk memecahkan masalah bisnis seperti biaya produk, layanan atau suatu strategi bisnis. Sistem informasi manajemen di bedakan dengan sistem informasi lain yang diterapkan pada aktivitas operasional organisasi. Secara akademis istilah ini umumnya digunakan untuk merujuk kepada kelompok metode manajemen informasi yang bertalian dengan otomatisasi atau dukungan terhadap pengambilan

keputusan manusia, misalnya sistem pendukung keputusan, sistem pakar, dan sistem informasi eksekutif.

Berkaitan dengan sisten informasi manajemen yang ada di BLK diakui memang masih banyak kekurangannya. Tenaga ahli Informasi Teknologi (IT) yang masih sangat terbatas menyebabkan sistem informasi di BLK masih dirasakan kurang memuaskan. Informasi BLK lewat WEB ke publik sangat minim. Publik mengetahui BLK lebih disebabkan karena informasi dari mulut ke mulut, informasi dari peserta didik sebelumnya, dari tetangga maupun informasi dari para siswa yang magang di berbagai institusi. Publik kurang begitu paham bahwa web BLK hanya berisi informasi yang sifatnya umum. Kebanyakan publik punya persepsi bahwa ikut pelatihan di BLK itu biayanya besar. Hal ini seperti yang dikatakan salah satu peserta didik di BLK sebagai berikut :

Saya tahu BLK dari temen yang sebelumnya juga ikut pelatihan di BLK. Setahu saya ikut pelatihan di BLK itu membutuhkan biaya yang besar, namun setelah saya mendaftar dan ikut pelatihan di BLK beberapa bulan ternyata memang tidak bayar atau gratis, bahkan malah diberi uang saku. Saya sangat beruntung ikut pelatihan di BLK, selain dapat ilmu dan pengalaman kerja saya juga dapat uang saku meskipun tidak seberapa besar. (wawancara dengan salah satu siswa BLK)

Sarana dan Prasarana

Didalam menyediakan sarana dan prasarana pendukung organisasi harus memperhatikan ketersediaan anggaran serta kebutuhan masyarakat. Dalam hal ini pengelola organisasi dituntut untuk memiliki kebijaksanaan didalam menyesuaikan kebutuhan dengan anggaran yang tersedia, jangan sampai keterbatasan anggaran senantiasa dijadikan alasan untuk tidak menyediakan sarana dan prasarana yang representatif sesuai kebutuhan, serta jangan sampai anggaran yang cukup justru tidak dialokasikan untuk menyediakan sarana dan sarana yang diperlukan sesuai kebutuhan.

Yang dimaksud dengan sarana dan fasilitas disini adalah pendukung teknis penyelenggaraan program dan kegiatan pelatihan, yang bentuknya antara lain ruangan/workshop, peralatan praktek, sound system, audio visual, mesin-mesin, peralatan tangan, peralatan keselamatan kerja dan lain-lain.

Memang diakui peralatan yang digunakan untuk praktek siswa di BLK dapat dikatakan sudah kadaluwarsa, Misalnya untuk praktek otomotif sepeda motor, mesin-mesin yang digunakan untuk praktek siswa adalah mesin mesin keluaran tahun 80-an. Padahal mesin-mesin sepeda motor pada saat ini sudah jauh berbeda dengan mesin-mesin sepeda motor keluaran tahun 80-an yang lalu, sehingga ketika pelatihan selesai maka siswa

yang bekerja di bengkel-bengkel sepeda motor masih canggung, karena sepeda motor yang diservis pada saat sekarang berbeda ketika praktel di BLK. Apalagi pada saat ini sepeda motor matic telah menguasai pangsa pasar sepeda motor. Sehingga lulusan BLK otomotif belum bisa bekerja untuk menangani sepeda motor matic. Inilah tantangan BLK ke depan agar terus berusaha memperbaiki mesin-mesin untuk praktek siswa dengan mesin-mesin keluaran terbaru, agar kelak para lulusan BLK benar siap siap bekerja dalam era kemajuan teknologi sekarang.

5. Penutup

Kinerja BLK Surakarta dalam melaksanakan pelatihan kerja dapat juga dilihat dari faktor – faktor yang mempengaruhinya. Kinerja sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh potensi sumber daya manusia yang dimilikinya. Pegawai BLK Surakarta yang berjumlah 156 orang dengan latar belakang pendidikan yang bervariasi dapat menjadi modal berharga organisasi untuk mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Pejabat fungsional (instruktur) yang berfungsi sebagai ujung tombak sebuah kegiatan pelatihan sejumlah 85 orang yang terbagi di 9 kejuruan cukup ideal untuk melaksanakan kegiatan pelatihan. Hanya proses regenerasi pegawai khususnya instruktur berjalan sangat lambat.

DAFTAR PUSTAKA

- Bastian, Indra, *Akuntansi Sektor Publik di Indonesia*, BPFE UGM Yogyakarta, 2001
- Centre for Local Government Innovation (CLGI), *Modul Pelatihan Manajemen Kinerja Pelayanan Umum*, Yayasan Inovasi Pemerintah Daerah (YIPD), Jakarta, 2003
- Dwiyanto, Agus, dkk, *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia: Temuan dari Sumatera Barat, Daerah Istimewa Yogyakarta, dan Sulawesi Selatan*, Pusat Studi Kependudukan dan Kebijakan Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, 2001
- Gibson, Ivancevich, Donnely, *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*, Binarupa Aksara, Jakarta, 1996
- Hamalik, Oemar, *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan, Pendekatan Terpadu*, PT Bumi Aksara, Jakarta, 2007.
- Kaho, Josef Riwu, *Prospek Otonomi Daerah di Negara Republik Indonesia: Identifikasi Beberapa Faktor yang Mempengaruhi Penyelenggaraannya*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002.
- Keban, T, Yeremias, *Pengantar Administrasi Publik, Modul untuk Martikulasi Administrasi Publik*, Magister Administrasi Publik, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, 2004

- Moleong, J.L, *Metode Penelitian Kualitatif*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2002
- Pigay, Natalis, TKI dan Tuntutan Globalisasi, *Buletin Integrasi*, Edisi September 2004: 3 – 5, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jawa Tengah, 2004.
- Priyono, Edy, Pelatihan Tenaga Kerja: Gamang Menyongsong Tenaga Kerja, *Warta Demografi*, Tahun 27, No 1: 4 – 8, 1997
- Rue, L.W and L.L Byars, Management: *Theory and Application*, Homewood, Illionis: Richard D.Irwin,Inc,1981
- Singarimbun, Masri, Effendi, Sofian, *Metode Penelitian Survey*, Edisi Kedua, LP3ES, Jakarta, 1995
- Sirait, Adhar, Kinerja Organisasi Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Tanjung Balai, *Tesis*, Magister Administrasi Publik, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, 2006
- Soeradidjaja, Marzoeki, Kinerja Organisasi Publik (Kasus di Dinas Pertanian, Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Tegal), *Tesis*, Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro, Semarang, 2003
- Soesilo, S. Nining, *Reformasi Pembangunan dengan Langkah – Langkah Manajemen Strategik*, Magister Perencanaan dan Kebijakan Publik, Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta, 2000
- Suroto, Strategi Pembangunan dan Perencanaan Kesempatan Kerja, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 1992
- Swasono, Yudo, *Perencanaan Tenaga Kerja Nasional (PTKN)*, Departemen Tenaga Kerja RI, 1997
- Thoha, Miftah, *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005
- Wiyono, Nur Hadi, Program Pelatihan Perlu Didukung Sistem Pajak, *Warta Demografi*, Tahun 27, No 1 : 14 – 19, 1997

Jurnal

- Alaarj Saad dkk, 2016, Mediating Role of Trust on the Effects of Knowledge Management Capabilities on Organizational Performance, 12th International Strategic Management Conference, ISMC 2016, 28-30 October 2016, Antalya, Turkey
- Wahab Samsudin dkk, 2015, Organization Performance and Leadership style: Issues in Education Service, 6th International Research Symposium in Service Management, IRSSM-6 2015, 11-15 August 2015, UiTM Sarawak, Kuching, Malaysia.
- Mat Soha Hazalina, 2015, The Relationship of Work Influence, Sense of community and Individual Spirituality towards Organizational Performance, 7th International Economics & Business Management Conference, 5th & 6th October 2015.

- Badan Pusat Statistik Jawa Tengah. 1998, *Jawa Tengah dalam Angka 1998*
- Badan Pusat Statistik Jawa Tengah. 2007. *Profil Ketenagakerjaan Indonesia Jawa Tengah Hasil Sakernas Februari 2006*
- Balai Latihan Kerja Suarakarta, *Laporan Paripurna BLK Surakarta Tahun 2014, 2015, 2016*
- , *Laporan Pelaksanaan Kegiatan Penempatan Magang Kerja Peserta BLK Surakarta tahun 2014, 2015 dan 2016*
- , *Daftar Urut Kepangkatan / Daftar Nomatif Pegawai BLK Surakarta tahun 2015*
- , *Profil BLK Surakarta, 2015*
- , *Booklet Pelatihan BLK Surakarta, 2015*
- Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI. *Profil Balai Latihan Kerja Menuju Kemandirian, 1997*
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia nomor 21 tahun 2015 tentang *organisasi dan tata kerja unit pelaksana teknis bidang pelatihan kerja.*
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No.PER.02/MEN-SJ/VIII/2008 tentang *Tugas Pokok, Fungsi dan Uraian Tugas Pelaksana Teknis di Lingkungan Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas*