

Analisa Peran Pelatihan Berbasis Kompetensi Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Di BPVP Bandung Barat)

Rais Rouful Malik

Universitas Teknologi Digital rais10120717@digitechuniversity.ac.id

Robbi Zidni Ilma

Universitas Teknologi Digital robbizidni@digitechuniversity.ac.id

Abstrak

Tujuan Tuntutan industri yang semakin kompleks serta perkembangan teknologi yang pesat menciptakan kebutuhan mendesak untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi tenaga kerja. Fenomena ini memunculkan kesenjangan keterampilan yang signifikan antara kapasitas yang dimiliki oleh tenaga kerja saat ini dan tuntutan yang diperlukan oleh pasar kerja. permasalahan utama yang dihadapi adalah sejauh mana pelatihan berbasis kompetensi berperan dalam pengembangan sumber daya manusia. Oleh karena itu penelitian ini akan mendalami peran pelatihan berbasis kompetensi serta mengidentifikasi dampaknya pada kinerja dan pencapaian tujuan individu maupun organisasi.

Desain/Metode Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif menggunakan model analisis data triangulasi Miles and Huberman Sebagai Program Pengembangan Sumber Daya Manusia Studi Kasus Di BPVP Bandung Barat.

Temuan Pelatihan Berbasis Kompetensi yang dilaksanakan BPVP Bandung Barat memiliki peran penting terhadap pengembangan sumber daya manusia terutama dalam meningkatkan kinerja individu, kualitas tenaga kerja secara global, dan pemenuhan kebutuhan masyarakat.

Implikasi Berdasarkan hasil pembahasan pada penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa Peran pelatihan berbasis kompetensi (PBK) di BPVP Bandung Barat memiliki peran penting terhadap pengembangan sumber daya manusia.

Tipe Penelitian Studi empiris

Kata Kunci : Sumber Daya Manusia, Pelatihan, Kompetensi.

I. Pendahuluan

Peran Sumber Daya Manusia (SDM) dalam pembangunan Indonesia memegang peranan yang sangat signifikan, terutama dalam menghadapi dinamika dan tantangan global yang terus berkembang. Sebagai negara kepulauan dengan keragaman budaya, etnis, dan geografi yang melimpah, Indonesia memiliki potensi besar dalam SDM yang dapat menjadi kekuatan utama untuk mencapai kemajuan dan kesejahteraan nasional. Perkembangan mencolok dalam bidang ekonomi, teknologi, dan pendidikan yang terjadi dalam beberapa dekade terakhir di Indonesia erat kaitannya dengan pengelolaan SDM yang efektif dan efisien.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu proses yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan, pengembangan, dan pemeliharaan SDM untuk mencapai berbagai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat. Menurut (Firdaus, 2023), manajemen SDM yang baik dapat mengoptimalkan kompetensi karyawan serta memanfaatkan peluang dan mengatasi ancaman dari lingkungan eksternal. Dalam konteks organisasi, kehadiran SDM yang berkualitas sangat penting bagi pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kemampuan untuk memanfaatkan SDM secara efektif dan efisien (Adhi Dwiswara et al., 2023)

Kompetensi merujuk pada kemampuan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik, didasarkan pada pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Pelatihan berbasis kompetensi adalah pendekatan komprehensif yang mencakup perencanaan hingga evaluasi, dengan fokus pada peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja. Pelatihan ini sangat penting untuk memastikan bahwa SDM memiliki keterampilan yang relevan dengan kebutuhan pasar tenaga kerja, terutama dalam menghadapi tantangan global seperti revolusi industri 4.0, perubahan iklim, dan pandemi.

Tuntutan industri yang semakin kompleks serta perkembangan teknologi yang pesat telah menciptakan kebutuhan mendesak untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi tenaga kerja. Fenomena ini memunculkan kesenjangan keterampilan yang signifikan antara kapasitas yang dimiliki oleh tenaga kerja saat ini dan tuntutan yang diperlukan oleh pasar kerja. Pelatihan berbasis kompetensi menjadi solusi yang krusial dalam mengatasi kesenjangan ini dengan menyediakan program pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan spesifik industri. Selain itu, kebijakan pemerintah yang mendorong pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan vokasional semakin memperkuat urgensi program ini dalam konteks pembangunan ekonomi nasional.

Peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan yang dihasilkan dari pelatihan berbasis kompetensi memiliki implikasi langsung terhadap daya saing organisasi, baik di tingkat lokal maupun global. Karyawan yang terlatih dengan baik tidak hanya bekerja lebih efisien dan produktif, tetapi juga menunjukkan tingkat kepuasan dan motivasi yang lebih tinggi dalam pekerjaan mereka, yang pada gilirannya mendorong pengembangan karir mereka. Studi kasus di BPVP Bandung Barat memberikan wawasan yang berharga mengenai implementasi dan evaluasi pelatihan berbasis kompetensi dalam konteks nyata, serta memberikan kontribusi penting terhadap pengembangan praktik terbaik dan peningkatan program pelatihan sumber daya manusia di masa mendatang.

Institusi seperti Balai Latihan Kerja (BLK) dan Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) Bandung Barat memainkan peran kunci dalam melaksanakan pelatihan berbasis kompetensi untuk meningkatkan keterampilan tenaga kerja di berbagai sektor industri. Pelatihan ini tidak hanya meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan tetapi juga meningkatkan daya saing organisasi baik di tingkat lokal maupun global.

Penelitian ini berfokus pada peran pelatihan berbasis kompetensi dalam pengembangan SDM di BPVP Bandung Barat. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menganalisis sejauh mana pelatihan berbasis kompetensi berperan dalam pengembangan SDM. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan rekomendasi berharga bagi pengambil kebijakan, praktisi, dan akademisi dalam merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi program pelatihan berbasis kompetensi, sehingga dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam mengembangkan SDM yang lebih efektif dan relevan dengan dinamika pasar kerja modern.

II. Kajian Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Kembauw et al., 2020) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Menurut Fathoni dalam (Sulfiani, 2020), Pembinaan SDM berbasis kompetensi merupakan salah satu model yang dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran PSDM dan organisasi yang berbasis standar kinerja yang telah ditetapkan

Berdasarkan kedua teori tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah proses yang menangani berbagai masalah terkait karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya dalam organisasi atau perusahaan. Proses ini mendukung aktivitas organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, pembinaan SDM berbasis kompetensi merupakan model efektif yang berorientasi pada standar kinerja, memastikan tenaga kerja memiliki kompetensi yang diperlukan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian,

manajemen SDM tidak hanya mencakup penanganan masalah administratif tetapi juga pengembangan kompetensi karyawan untuk keberhasilan jangka panjang organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) tidak hanya berfokus pada kepentingan perusahaan semata, melainkan juga memperhatikan kebutuhan karyawan dan pemangku kepentingan masyarakat umum. Peran manajemen SDM adalah menjalankan kepentingan ketiga pihak ini perusahaan, karyawan, dan masyarakat secara bersamaan dengan efisiensi produktivitas dan kinerja perusahaan. Manajemen SDM yang efektif terbukti meningkatkan kinerja perusahaan melalui peningkatan kepuasan karyawan dan konsumen, penciptaan inovasi, peningkatan produktivitas, serta pembangunan reputasi baik di antara kompetitor.

Dalam konteks persaingan global yang semakin ketat, peran SDM menjadi sangat krusial untuk memastikan kelangsungan hidup perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan SDM harus dilakukan oleh para pemimpin profesional yang bertanggung jawab untuk mengembangkan dan memanfaatkan sumber daya karyawan secara optimal guna mencapai tujuan strategis perusahaan. Manajemen SDM melibatkan serangkaian strategi, proses, dan kegiatan yang dirancang sesuai kebutuhan perusahaan, dengan tujuan mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dan individu karyawan untuk mendorong kesuksesan perusahaan.

Pelatihan merupakan upaya yang dilakukan untuk memberikan kompetensi serta keterampilan kepada para peserta pelatihan dengan sedemikian rupa sehingga para peserta bisa mendapatkan dan mengimplementasikan bekal pelatihan tersebut secara langsung saat melaksanakan pekerjaan. Adapun menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2014 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi, pelatihan berbasis kompetensi yang kemudian disingkat PBK merupakan pelatihan kerja yang menekankan pada penguasaan kompetensi kerja yang meliputi pengetahuan, keterampilan, serta sikap sesuai pada standar yang ditentukan dan persyaratan yang ada di tempat kerja.

Kompetensi Menurut (Emron Edison et al., 2016) Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (Knowledge), keahlian (skill), dan sikap (attitude).

Pelatihan berbasis kompetensi adalah pendekatan dalam pengembangan karyawan yang berfokus pada pengembangan dan penguasaan keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang spesifik sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau tugas tertentu. Definisi ini menekankan pada integrasi antara pembelajaran dan pencapaian kompetensi yang relevan dengan tuntutan pekerjaan atau profesi tertentu.

Peran Pelatihan Berbasis Kompetensi

Pelatihan berbasis kompetensi memiliki berbagai kepentingan dan manfaat yang penting bagi individu, organisasi, dan masyarakat secara keseluruhan. Berikut adalah beberapa poin penting mengenai kepentingan pelatihan berbasis kompetensi:

1. Peningkatan Kinerja Individu

Pelatihan berbasis kompetensi membantu individu untuk mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas dengan lebih efektif dan efisien. Dengan memiliki kompetensi yang relevan, individu dapat meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan lebih baik.

2. Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja secara global

Pelatihan berbasis kompetensi membantu dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja secara keseluruhan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan daya saing suatu negara atau industri di pasar global.

3. Pemenuhan Kebutuhan Masyarakat

Pelatihan memiliki peran yang krusial dalam memenuhi kebutuhan masyarakat dengan menyediakan keterampilan dan pengetahuan yang relevan untuk pasar kerja. Dengan fokus pada pengembangan kompetensi individu dalam berbagai sektor seperti teknologi, pertanian, dan kejuruan lainnya, pelatihan membuka peluang bagi masyarakat untuk meningkatkan kemampuan mereka dan bersaing secara efektif di pasar kerja yang semakin kompleks.

Selain meningkatkan kesempatan kerja, pelatihan juga berkontribusi pada pembangunan ekonomi lokal dengan menghasilkan tenaga kerja yang terampil dan kompeten. Hal ini membantu memperkuat bisnis lokal dan menciptakan lingkungan usaha yang lebih produktif. Selain itu, pelatihan yang terus diperbarui secara teratur membantu masyarakat untuk tetap relevan dengan perubahan teknologi dan industri, sehingga mereka dapat beradaptasi dengan cepat terhadap kebutuhan pasar yang terus berkembang. Dengan demikian, pelatihan tidak hanya meningkatkan kesejahteraan ekonomi individu, tetapi juga berdampak positif pada kesejahteraan sosial secara keseluruhan dengan meningkatkan akses terhadap pendapatan, layanan publik, dan infrastruktur sosial lainnya.

III. Metode Penelitian

Model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Secara teoritis menurut Denzin & Lincoln dalam (Albi Anggito & Johan Setiawan, 2018), mengemukakan bahwa penelitian kualitatif merupakan penelitian yang didasarkan pada data dari latar yang alami dengan tujuan untuk menguraikan peristiwa yang ada dan dilaksanakan dengan memanfaatkan beragam metode terkait.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis Miles dan Huberman dengan menggunakan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Uji keabsahan data yang digunakan adalah triangulasi sumber dan triangulasi metode dengan cara melalui pengecekan data-data dari hasil penelitian dengan menggunakan teknik triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data melalui suatu metode sehingga data yang disajikan merupakan data yang absah.

IV. Hasil Dan Pembahasan

Gambaran Umum

Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) Bandung Barat, yang sebelumnya dikenal sebagai Balai Latihan Kerja (BLK) Lembang, memiliki sejarah yang signifikan dalam menyediakan pelatihan keterampilan khusus di bidang pertanian. Didirikan pada periode pasca-kemerdekaan untuk mendukung pembangunan nasional, institusi ini awalnya berfokus pada pelatihan dasar pertanian seperti teknik bercocok tanam dan manajemen lahan. Seiring waktu, BPVP Bandung Barat telah memperluas program-programnya untuk mencakup teknologi pertanian modern, termasuk hortikultura, peternakan, dan agribisnis. Tujuan utama dari perkembangan ini adalah untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi sektor pertanian melalui penerapan teknologi dan praktik terbaik.

BPVP Bandung Barat memainkan peran krusial dalam memberdayakan masyarakat lokal dengan menyediakan pelatihan yang relevan dan berkualitas tinggi. Dengan memberikan keterampilan praktis dan pengetahuan yang sesuai, lembaga ini membantu petani lokal meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan ekonomi mereka. Selain itu, BPVP Bandung Barat menekankan pentingnya pertanian berkelanjutan dengan mengintegrasikan praktik-praktik ramah lingkungan dan penggunaan pupuk organik dalam program pelatihannya. Pendekatan ini tidak hanya mendukung tujuan jangka panjang untuk keberlanjutan pertanian, tetapi juga menjaga keseimbangan ekosistem lokal.

Untuk memastikan bahwa program pelatihannya tetap mutakhir dan relevan dengan kebutuhan pasar, BPVP Bandung Barat menjalin kemitraan dengan berbagai lembaga pendidikan, industri pertanian, dan pemerintah. Kolaborasi ini memungkinkan BPVP untuk terus memperbarui kurikulumnya dan menyelenggarakan pelatihan yang mencerminkan perkembangan terbaru di bidang pertanian. Melalui program-program pelatihan yang komprehensif, seperti boarding, nonboarding, dan tailor made training, BPVP Bandung Barat berkomitmen untuk membekali peserta dengan keterampilan teknis dan manajerial yang diperlukan untuk bersaing di pasar kerja yang semakin kompetitif.

Peran PBK dalam Peningkatan Kinerja Individu

Berdasarkan hasil wawancara dan analisis penelitian, pelatihan berbasis kompetensi di BPVP Bandung Barat membuktikan efektivitasnya dalam meningkatkan kinerja individu. Peserta pelatihan berhasil mengatasi perubahan teknologi dalam industri pertanian dengan mempelajari penggunaan alat-alat modern dan teknologi informasi, yang berdampak positif pada efisiensi pengelolaan kebun dan hasil panen.

Pernyataan dari informan dan staf BPVP Bandung Barat menunjukkan bahwa pelatihan tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis dan pengetahuan peserta, tetapi juga motivasi serta kepuasan kerja mereka. Peserta merasa lebih percaya diri dalam menangani tugas-tugas spesifik dan dalam pengambilan keputusan, yang secara langsung meningkatkan produktivitas di tempat kerja.

Melalui pendekatan triangulasi data, dapat disimpulkan bahwa pelatihan ini tidak hanya memperkaya keterampilan teknis, tetapi juga meningkatkan kemampuan analisis dan pengambilan keputusan peserta. Dampaknya terlihat dalam peningkatan efisiensi kerja dan kesempatan karier yang lebih baik bagi banyak peserta. Pelatihan berbasis kompetensi di BPVP Bandung Barat secara konsisten memberikan kontribusi positif terhadap perkembangan individu di lingkungan kerja.

Peran PBK dalam Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja Secara Global

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berbasis kompetensi telah meningkatkan keterampilan yang relevan untuk memenuhi standar internasional, termasuk sertifikasi industri, penerapan teknologi baru, dan persiapan menghadapi tantangan pasar kerja global. Informan B menguatkan pandangan ini dengan menekankan bahwa fokus pada pengembangan keterampilan sesuai standar internasional membantu tenaga kerja beradaptasi dengan lingkungan kerja global yang semakin kompleks. Hal ini termasuk kemampuan untuk berinteraksi lintas budaya, yang meningkatkan kontribusi mereka terhadap kesuksesan perusahaan secara global.

Pelatihan berbasis kompetensi tidak hanya memengaruhi kualitas tenaga kerja global dengan meningkatkan keterampilan yang relevan dan kepercayaan diri, tetapi juga membuka peluang karir internasional dan meningkatkan kolaborasi di pasar kerja global. Ini berarti pelatihan berperan penting dalam membantu tenaga kerja beradaptasi dengan perubahan teknologi dan otomatisasi di berbagai sektor industri. Dengan fokus pada pengembangan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan industri, pelatihan memastikan bahwa tenaga kerja tidak hanya memahami tetapi juga mampu mengoptimalkan teknologi baru, meningkatkan fleksibilitas mereka dalam menghadapi tuntutan industri yang terus berkembang.

Secara keseluruhan, investasi dalam pelatihan berbasis kompetensi tidak hanya mempersiapkan tenaga kerja untuk menghadapi tantangan teknologi masa depan, tetapi juga meningkatkan daya saing individu dan organisasi dalam skala global.

Peran PBK dalam Pemenuhan Kebutuhan Masyarakat

Pelatihan berbasis kompetensi yang diselenggarakan oleh BPVP Bandung Barat tidak hanya meningkatkan keterampilan individu tetapi juga memberikan manfaat signifikan bagi masyarakat, dengan mengurangi tingkat pengangguran, meningkatkan ekonomi lokal, dan memperkuat daya saing regional di pasar kerja. BPVP Bandung Barat melakukan identifikasi kebutuhan melalui survei pasar kerja lokal dan konsultasi dengan para pemangku kepentingan, serta menjalin kolaborasi dengan industri lokal untuk memastikan program pelatihan sesuai dengan tuntutan dunia kerja. Evaluasi rutin dan umpan balik dari peserta digunakan untuk menyesuaikan kurikulum, dengan fokus pada sektor-sektor unggulan seperti pariwisata dan agribisnis. Penerapan teknologi dalam pelatihan juga menjamin relevansi dan adaptabilitas program. Data pelacakan menunjukkan bahwa sekitar 60% lulusan berhasil memperoleh pekerjaan dalam enam bulan setelah pelatihan, mencerminkan keberhasilan program dalam membantu mereka memasuki pasar kerja.

Program ini secara efektif memfasilitasi akses peserta ke pasar kerja, menunjukkan bahwa BPVP Bandung Barat mampu menjawab kebutuhan spesifik masyarakat lokal, mengupdate kurikulum sesuai dengan perkembangan industri, dan memastikan bahwa lulusan dapat memberikan kontribusi positif dalam masyarakat. Dalam konteks ini, pelatihan berbasis kompetensi tidak hanya memberikan dampak

positif terhadap kinerja individu tetapi juga secara signifikan berkontribusi pada perkembangan ekonomi dan sosial masyarakat.

BPVP Bandung Barat juga terlibat secara aktif dalam kolaborasi dengan pemerintah dan perusahaan lokal melalui penyelenggaraan job fair, yang merupakan platform efektif untuk mempertemukan alumni pelatihan dan pencari kerja dengan peluang kerja di wilayah tersebut. Meskipun demikian, tantangan utama yang dihadapi adalah ketidakmerataan distribusi informasi di kalangan masyarakat. Keterbatasan dalam akses terhadap perkembangan zaman dan teknologi sering kali menghambat sebagian masyarakat untuk memperoleh informasi secara optimal mengenai job fair dan pelatihan ini. Oleh karena itu, upaya intensif dalam meningkatkan aksesibilitas informasi melalui berbagai platform komunikasi dan strategi publikasi akan menjadi krusial untuk memastikan bahwa manfaat dari pelatihan dapat dinikmati secara merata oleh semua lapisan masyarakat.

Pernyataan dari informan yang merupakan seorang staf BPVP Bandung Barat, menunjukkan bahwa organisasi ini aktif dalam mempromosikan programnya melalui berbagai platform, termasuk website resmi dan media sosial, untuk mencapai sebagian besar masyarakat. Meskipun tantangan dalam menjangkau masyarakat menengah ke bawah yang mungkin kurang terinformasikan tetap ada, pendekatan Tailor Made Training (TMT) yang diterapkan oleh BPVP Bandung Barat membuktikan kemampuannya dalam menyesuaikan pelatihan dengan kebutuhan industri setempat, yang pada akhirnya meningkatkan relevansi dan efektivitas program dalam mendukung pengembangan ekonomi lokal..

V. Penutup

Dengan demikian melalui analisis hasil wawancara terstruktur sebagai metode dalam penelitian mengenai peran pelatihan berbasis kompetensi sebagai program pengembangan sumber daya manusia di BPVP Bandung Barat, dapat disimpulkan bahwa program ini memainkan peran krusial dalam meningkatkan kinerja individu, meningkatkan kualitas tenaga kerja secara global, dan memenuhi kebutuhan masyarakat. Pelatihan berbasis kompetensi yang dilakukan oleh BPVP Bandung Barat tidak hanya meningkatkan keterampilan individu tetapi juga memberikan manfaat yang signifikan dalam konteks pengembangan sumber daya manusia.

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan BPVP Bandung Barat melakukan pelatihan berkala dan sertifikasi untuk memastikan kompetensi fasilitator dan instruktur sesuai dengan perkembangan industri global. Kerjasama dengan sektor industri perlu ditingkatkan agar kurikulum dan materi pelatihan selalu relevan dengan kebutuhan pasar kerja yang dinamis. Kampanye informasi dan edukasi perlu diperkuat untuk meningkatkan kesadaran masyarakat tentang pentingnya pelatihan berbasis kompetensi.

Untuk penelitian selanjutnya, direkomendasikan studi longitudinal untuk mengevaluasi dampak jangka panjang pelatihan berbasis kompetensi terhadap karier individu dan industri. Studi perbandingan antar daerah dapat mengidentifikasi praktik terbaik serta area perbaikan dalam implementasi program PBK. Analisis kualitatif mendalam melalui wawancara dan focus group discussion diharapkan dapat memberikan pemahaman yang mendalam mengenai pengalaman peserta dan instruktur dalam PBK.

Daftar Pustaka

- Adhi Dwiswara, G. M., Sudja, I. N., & Dwi Widnyani, A. A. (2023). The Influence of Job Placement and Competence Mediation of Job Satisfaction in Increasing the Performance of State Civil Apparatus in Industrial and Trade Services of The Province of Bali. *International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM)*, 11(08), 5023–5037. <https://doi.org/10.18535/ijsrcm/v11i08.em02>
- Albi Anggito & Johan Setiawan. (2018). *Metodologi penelitian kualitatif*. Cv.Jejak.
- Emron Edison, Yohani Anwar, & Imas Komariyah. (2016). *Manajemen sumber daya manusia : strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi* (Pertama). Alfabeta.
- Firdaus. (2023). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). Widina Media Utama.

- Kembauw, E., Mulyono, S., Ismainar, H., Bairizki, A., Muniarty, P., Yuningsih, E., Khurosani, A., Marlina, H., Min Fadlillah, A., Utomo, B., Ramaditya, M., Ambarwati, R., & Aisya, H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. www.penerbitwidina.com
- Kemnakertrans RI. (2008). Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. 8 tahun 2014. *Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi*, VII(8), 1–69. <https://indolabourdatabase.files.wordpress.com/2018/03/permenaker-no-8-tahun-2010-tentang-apd.pdf>
- Sulfiani. (2020). Pelaksanaan Pelatihan Oleh LPTTG Malindo Dengan Pemerintah Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Di Desa Salulemo. *Public Administration Journal*, 3(2), 1–7.