

**PENGELOLAAN PELATIHAN GARMEN APPAREL PADA UPTD BALAI  
LATIHAN KERJA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI  
KABUPATEN KARAWANG**

<sup>1</sup>Niken Dyah Purbo Pramesti, <sup>2</sup>Dadang Danugiri, <sup>3</sup>Ratna Sari Dewi

Program Studi Pendidikan Masyarakat

Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Singaperbangsa Karawang

[nikendyahpp00@gmail.com](mailto:nikendyahpp00@gmail.com)

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian untuk mendeskripsikan Pengelolaan Pelatihan Garmen Apparel pada UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang. Menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dengan metode studi lapangan (*field research*). Subjek penelitian terdiri atas satu orang pengelola, satu orang instruktur dan dua orang peserta pelatihan. Teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Tahapan penelitian melalui tahap perencanaan, tahap pelaksanaan dan tahap pelaporan. Hasil penelitian pengelolaan ini adalah adanya fungsi: (1) Perencanaan Pelatihan Garmen Apparel UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang; (2) Pengorganisasian Pelatihan Garmen Apparel UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang; (3) Pelaksanaan Pelatihan Garmen Apparel UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang; (4) Pengawasan Pelatihan Garmen Apparel UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang. Kesimpulan pengelolaan pelatihan ini dilakukan dengan cukup baik sehingga peserta pelatihan dapat memiliki pengembangan dan peningkatan pada keterampilan menjahitnya.

**Kata Kunci:** Pengelolaan, Pelatihan, Balai Latihan Kerja

## PENDAHULUAN

Indonesia merupakan salah satu negara dengan populasi yang tinggi dan terus bertambah setiap tahunnya. Berdasarkan data dari Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kementerian Dalam Negeri per Juni 2021, jumlah penduduk telah mencapai 272.229.372 jiwa (Dukcapil Kemendagri, 2021). Perkembangan ekonomi dan perdagangan turut mempengaruhi struktur industri yang pada akhirnya berdampak pada dinamika ketenagakerjaan. Isu ketenagakerjaan ini sangat erat kaitannya dengan jumlah kebutuhan akan tenaga kerja yang merupakan bagian dari sumber daya manusia. Data Badan Pusat Statistik menunjukkan bahwa pada Februari 2021, angkatan kerja di Kabupaten Karawang berjumlah 24,50 juta orang, mengalami penurunan sekitar 0,01 juta orang dibandingkan Februari 2020. Selain itu, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) mengalami peningkatan menjadi 8,92%, naik 1,21% dari tahun sebelumnya. Penduduk yang bekerja juga mengalami penurunan sebanyak 0,31 juta orang dibandingkan periode sebelumnya. Melihat fenomena ini, diperlukan strategi peningkatan kualitas tenaga kerja untuk menekan angka pengangguran, khususnya di wilayah Karawang (BPS, 2021).

Pemerintah, melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, menyediakan fasilitas pelatihan keterampilan berupa Balai Latihan Kerja (BLK) sebagai bagian dari upaya meningkatkan kualitas SDM. Peran BLK selaras dengan tujuan pendidikan nonformal sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 26 Ayat 2, yakni untuk mengembangkan potensi peserta didik melalui penguasaan keterampilan, pengetahuan praktis, serta pembentukan sikap dan kepribadian yang profesional. Oleh karena itu, lembaga pelatihan seperti BLK berperan penting dalam menjalankan fungsi tersebut.

Pelatihan di BLK diharapkan mampu menjadi sarana pemberdayaan SDM yang tidak hanya mentransfer keterampilan teknis, tetapi juga menumbuhkan semangat kerja yang produktif. Salah satu program unggulan di UPTD BLK Kabupaten Karawang adalah Pelatihan Garmen Apparel. Program ini bertujuan menyiapkan tenaga kerja terampil di bidang menjahit sesuai standar industri garmen. Industri garmen sendiri merupakan sektor usaha yang bergerak dalam produksi pakaian jadi dalam jumlah besar. Menurut Irawan dan Weny (2014), industri ini sangat bergantung pada kreativitas dan orisinalitas pelaku usahanya.

Melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, pemerintah mengadakan Balai Latihan Kerja sebagai upaya peningkatan mutu kualitas keterampilan masyarakat. Peran Balai Latihan Kerja ini merajuk dari fungsi pendidikan nonformal yang didasarkan pada Undang-Undang Nomor 20 Tahun, 2003 Pasal 26 Ayat 2 berbunyi bahwa fungsi dari Pendidikan nonformal untuk mengembangkan potensi peserta didik yang menekankan kepada penguasaan keterampilan dan pengetahuan fungsional dan pengembangan sikap & kepribadian yang profesional. Oleh karena hal tersebut, lembaga pelatihan disini menjadi salah satu bentuk pendidikan nonformal yang perlu memiliki fungsi tersebut dalam pelaksanaannya.

Balai Latihan Kerja menjadi suatu aspek pengembangan tenaga kerja sebagai SDM yang diharapkan bisa mentransfer ketrampilan, pengetahuan, dan semangat kerja secara produktif. Diharapkan pula lulusan dari Balai Latihan Kerja Kabupaten Karawang ini bisa memenuhi standar kebutuhan tenaga kerja yang berlaku khususnya di wilayah Kabupaten Karawang. Salah satu pelatihan berbasis kompetensi yang ada di UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten

Karawang adalah Pelatihan Garmen Apparel yang bertujuan menghasilkan calon tenaga kerja yang sesuai dengan standar kompetensi menjahit garmen sesuai dengan kebutuhan dan kapasitas industri garmen. Garmen sendiri merupakan sebuah usaha atau industri yang bergerak dalam bidang busana yang dimana memproduksi pakaian jadi dengan skala besar. Menurut Irawan & Weny (2014) menjelaskan bahwa industri garmen merupakan sebuah industri yang mengandalkan kreativitas dan orisinalitas.

## **KAJIAN LITERATUR PENGELOLAAN**

Menurut pendapat Salim & Yenny Salim (2002), pengelolaan dapat dimaknai sebagai suatu proses memimpin, mengusahakan, mengatur, dan mengendalikan suatu kegiatan agar menjadi lebih efektif, efisien, serta bertanggung jawab terhadap hasil yang dicapai. Sementara itu, Terry (2009) menjelaskan bahwa manajemen atau pengelolaan terdiri dari empat fungsi utama, yaitu: perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), pelaksanaan (actuating), dan pengawasan (controlling).

Usman (2006) menambahkan bahwa tujuan utama dari pengelolaan adalah: (1) untuk merealisasikan visi dan misi organisasi; (2) menjaga keseimbangan antar berbagai kepentingan dan tujuan yang mungkin bertentangan; serta (3) mewujudkan efisiensi dan efektivitas kerja. Berdasarkan pandangan para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan mencakup serangkaian aktivitas untuk memimpin dan mengatur sumber daya secara optimal demi mencapai hasil terbaik dan bertanggung jawab atas proses yang dilaksanakan. Dengan demikian, keberhasilan tujuan sangat bergantung

pada kualitas manajemen yang diterapkan.

## **PELATIHAN**

Salah satu strategi untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja adalah melalui pelatihan. Marliani (2015) mengungkapkan bahwa pelatihan merupakan suatu proses belajar yang melibatkan pemahaman terhadap konsep, penguasaan keterampilan, sikap, serta aturan yang bertujuan untuk meningkatkan mutu tenaga kerja. Sejalan dengan itu, Widodo (2015) menyatakan bahwa pelatihan adalah serangkaian kegiatan sistematis yang dilakukan individu guna memperdalam pengetahuan dan keterampilan agar dapat menjalankan tugas secara profesional dalam bidangnya masing-masing. Berdasarkan kedua pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah bentuk pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan melalui tahapan analisis kebutuhan, identifikasi potensi, serta proses pembelajaran yang dirancang secara sistematis dan terencana.

## **GARMEN APPAREL**

Menurut Widhiastuti (2017:1), industri garmen merupakan bagian dari sektor produksi tekstil yang memfokuskan kegiatan usahanya pada pembuatan pakaian dan produk sandang lain dalam jumlah besar. Secara umum, garmen dapat diartikan sebagai bentuk usaha yang memproduksi berbagai jenis busana yang kemudian dipasarkan secara luas kepada masyarakat. Kecepatan produksi pada industri ini relatif lebih tinggi dibandingkan dengan usaha jahit tradisional, karena penggunaan peralatan modern dan mesin jahit yang telah memenuhi standar industri. Salah satu faktor yang membuat proses produksinya lebih efisien adalah karena garmen cenderung hanya melayani produksi massal, bukan untuk kebutuhan satuan.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Menurut Moleong (2007), pendekatan kualitatif bertujuan untuk memahami fenomena yang dialami oleh subjek penelitian secara menyeluruh, dengan cara mendeskripsikannya dalam kata-kata dan bahasa, dalam konteks khusus yang dialami, serta menggunakan berbagai metode ilmiah. Metode penelitian yang digunakan adalah studi lapangan (field research). Sunyoto (2013) menyatakan bahwa studi lapangan adalah metode di mana peneliti melakukan pengamatan langsung terhadap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan. Penelitian ini berlangsung selama satu bulan, dari 19 April hingga 19 Mei 2022, di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Karawang, khususnya di unit Garmen Apparel yang berlokasi di Jl. Surotokunto No. Km 6, Warungbambu, Kecamatan Karawang Timur, Kabupaten Karawang. Arikunto & Yuliana (2008) menyatakan bahwa subjek penelitian adalah batasan dalam penelitian yang ditentukan oleh benda, hal, atau orang untuk melekatkan variabel penelitian. Subjek dalam penelitian ini adalah orang-orang yang terlibat langsung dalam pelaksanaan, terdiri dari pengelola, tenaga instruktur, dan dua peserta pelatihan di Garmen Apparel UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang.

Instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini adalah peneliti itu sendiri. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, dokumentasi, dan wawancara. Jenis observasi yang dilakukan adalah observasi partisipan, karena peneliti ingin melihat langsung kondisi di lapangan sehingga deskripsi yang dipaparkan akurat dan sesuai dengan kondisi sebenarnya. Dokumentasi yang digunakan dalam penelitian ini meliputi buku job

sheet tentang praktek dasar dan pembuatan pakaian, buku modul program PNPB Mandiri Kejuruan Menjahit, dan buku pelajaran konveksi dari instruktur. Teknik wawancara yang digunakan adalah wawancara semiterstruktur, sehingga peneliti mempersiapkan pedoman wawancara agar prosesnya lebih terarah.

Menurut Sugiyono (2013), teknik analisis data adalah proses mencari, menyusun, dan mencatat data yang ada di lapangan serta dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan, menyintesis, menyusun pola, dan membuat kesimpulan agar dapat dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Teknik analisis dalam penelitian ini dilakukan dalam empat tahapan, yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Tentu, ini hasil parafrasa dari teks di atas: Penelitian mengungkapkan bahwa Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Karawang telah berdiri sejak tahun 1983 dan berlokasi di kompleks Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi setempat. Gedung BLK ini menempati lahan seluas 8.766 meter persegi yang merupakan aset pemerintah daerah. Fasilitas di lahan tersebut meliputi gedung kantor, aula, asrama, ruang rapat, masjid, area parkir, lapangan, dan berbagai ruang kelas pelatihan, termasuk untuk program Garmen Apparel.

Seluruh program pelatihan di BLK Kabupaten Karawang dilaksanakan berdasarkan keputusan dari tingkat pusat maupun daerah, yang berarti pendanaannya berasal dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) serta APBD Kabupaten Karawang. Setiap gelombang pelatihan umumnya

berlangsung sekitar enam minggu, dengan perkiraan total 290 jam pelajaran.

Perencanaan pelatihan didasarkan pada tujuan yang ingin dicapai dan harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan terkait program pelatihan, serta mempertimbangkan ketersediaan anggaran dari APBN dan APBD. Pelatihan Garmen Apparel di BLK Kabupaten Karawang diadakan sebagai upaya pemerintah untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) melalui pelatihan berbasis kompetensi. Program ini diharapkan dapat membantu calon tenaga kerja dan angkatan kerja dalam mempersiapkan keterampilan untuk memasuki dunia kerja. Tujuannya adalah menghasilkan tenaga kerja yang kompeten dalam menjahit garmen sesuai dengan standar dan kebutuhan industri garmen.

Sasaran dari Pelatihan Garmen Apparel ini adalah masyarakat umum yang ingin belajar, berusaha, dan berkarya di bidang tersebut, sehingga memiliki kesempatan untuk berkembang. Selain itu, pelatihan ini juga menjalin kemitraan dengan industri garmen untuk memperkenalkan dunia kerja kepada peserta. Dengan demikian, diharapkan masyarakat dan industri di Kabupaten Karawang dapat memanfaatkan program ini untuk meningkatkan efisiensi kinerja.

Proses perencanaan pelatihan meliputi sosialisasi kepada masyarakat, pendaftaran peserta, rekrutmen dan seleksi, pemanggilan peserta terpilih, penyusunan anggaran, serta pengadaan sarana dan prasarana. Seluruh kegiatan ini penting untuk memastikan pelatihan terencana dengan baik, disiplin, dan sesuai tujuan. Dasar hukum dalam penyusunan rencana pelatihan ini mencakup Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, Undang-Undang Keuangan Negara No. 17 Tahun 2003, Peraturan Pemerintah tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi No. 23 Tahun 2004, Peraturan Pemerintah

tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional No. 31 Tahun 2006, Peraturan Menteri Keuangan tentang Standar Biaya Masukan No. 37/PMK.02/2017, dan Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas tentang Pedoman Penyusunan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi No. Kep.225/Lattas/VIII/2006.

Pengorganisasian pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan peserta, ketersediaan sumber daya, serta sarana dan prasarana. Hal ini mencakup struktur kepengurusan serta pembagian tugas dan tanggung jawab antara tenaga pendidik (instruktur) dan tenaga kependidikan (staf pendukung). Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 mendefinisikan pendidik sebagai individu yang memiliki kualifikasi sebagai guru, instruktur, dan sebutan lain yang bertanggung jawab atas proses pembelajaran. Sementara itu, tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri untuk mendukung penyelenggaraan pendidikan. Seluruh tenaga pendidik dan kependidikan wajib mengikuti Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku di BLK Kabupaten Karawang dalam melaksanakan tugasnya. Pelaksanaan pelatihan merupakan implementasi dari perencanaan dan pengorganisasian, melibatkan peserta, tenaga pendidik dan kependidikan, jadwal, sarana prasarana, serta program dan kurikulum. Peserta pelatihan, menurut Siringoringo (2012), adalah individu yang mengikuti program pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi. Dalam Pelatihan Garmen Apparel ini, terdapat 16 peserta (15 wanita dan 1 pria) dengan rentang usia 18-43 tahun.

Proses pelatihan melibatkan seorang instruktur berpengalaman (39 tahun) dan 19 tenaga kependidikan yang menduduki berbagai jabatan, termasuk Kepala UPTD,

Kasubag Tata Usaha, Bendahara, Kepala Kejuruan, staf tata usaha, dan staf kebersihan. Kurikulum pelatihan menjahit garmen dirancang sesuai dengan Standar Kualifikasi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) dan mencakup pembentukan karakter, FMD (Fisik Mental Disiplin), psikotes dan wawancara, pemeliharaan alat jahit, pengukuran tubuh pelanggan, pembuatan pola busana, pemotongan bahan, menjahit dengan mesin, penyelesaian busana dengan jahitan tangan, pengepresan, dan prosedur K-3 (Kesehatan Keselamatan Kerja).

Sarana pendidikan, menurut Arikunto & Yuliana (2008), adalah seluruh fasilitas bergerak maupun tidak bergerak yang dibutuhkan dalam proses belajar mengajar. Sarana dalam Pelatihan Garmen Apparel ini meliputi mesin jahit, mesin obras, kursi peserta dan instruktur, meja jahit, meja besar, meja setrika, lemari pakaian dan berkas, setrika, hanger, dispenser, komputer, lampu jahit dan kelas, kulkas, AC, bahan kain, kertas pola, perlengkapan menjahit, papan tulis, penghapus, spidol, printer, simbol kenegaraan, dan jam dinding. Prasarana, sesuai Permendiknas No. 24 Tahun 2007, adalah fasilitas dasar untuk menjalankan fungsi sekolah atau lembaga pendidikan. Prasarana dalam pelatihan ini meliputi ruang kelas, ruang administrasi, lapangan, kantin, toilet, parkir, mushola, dan tempat wudhu.

Pengawasan dalam pelatihan bertujuan untuk mengevaluasi keberhasilan dan kualitas lulusan, serta menjadi dasar pengambilan kebijakan untuk perbaikan program di masa depan. Setelah perencanaan, pengorganisasian, dan pelaksanaan, pengawasan dilakukan untuk memastikan kegiatan sesuai dengan standar yang berlaku, yaitu Pedoman Penyusunan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi No. Kep.225/Lattas/VIII/2006. Pengawasan dilakukan secara internal oleh BLK

Kabupaten Karawang setiap enam bulan sekali dan eksternal oleh Balai Latihan Kerja Pusat setiap tahun sekali. Hasil pengawasan ini memberikan penilaian terhadap keberhasilan program pelatihan berdasarkan Uji Kompetensi, Uji LSP, dan Sertifikasi oleh BNSP.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan beberapa poin mengenai Pelatihan Garmen Apparel di UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang:

1. **Perencanaan Pelatihan:** Perencanaan pelatihan ini mencakup latar belakang, tujuan, penyusunan program, anggaran, dan kemitraan. Proses perencanaan dilakukan melalui musyawarah antara tenaga pendidik dan kependidikan, berpedoman pada dasar hukum, kebutuhan peserta dan industri, serta anggaran pemerintah. Kegiatan perencanaan meliputi sosialisasi, pendaftaran, rekrutmen dan seleksi, pemanggilan peserta, penyusunan anggaran, serta perencanaan sarana dan prasarana. Secara umum, perencanaan pelatihan dinilai baik dan sesuai standar.
2. **Pengorganisasian Pelatihan:** Pengorganisasian pelatihan melibatkan identifikasi kebutuhan pelatihan serta tugas dan tanggung jawab tenaga pendidik dan kependidikan selama pelatihan berlangsung. Struktur organisasi ditetapkan oleh Kepala UPTD BLK Kabupaten Karawang dengan melibatkan seluruh staf. Seluruh tenaga pendidik dan kependidikan wajib mengikuti SOP yang berlaku. Secara keseluruhan, pengorganisasian dinilai cukup baik, dengan adanya

kerja sama antar staf untuk mencapai tujuan pelatihan.

3. **Pelaksanaan Pelatihan:** Pelaksanaan pelatihan didasarkan pada perencanaan dan pengorganisasian yang telah ditetapkan. Pelatihan ini diikuti oleh 16 peserta dan seorang instruktur, dengan mengacu pada SKKNI dan Kurikulum Menjahit Garmen. Secara umum, pelaksanaan pelatihan dinilai cukup baik karena telah mengikuti standar dan berpedoman pada perencanaan dan pengorganisasian sebelumnya, meskipun aspek sarana dan prasarana masih perlu ditingkatkan.
4. **Pengawasan Pelatihan:** Kegiatan pengawasan meliputi pemantauan proses pelatihan hingga evaluasi atau penilaian. Pengawasan bertujuan untuk menilai kesesuaian antara perencanaan dan pelaksanaan. Pengawasan dilakukan secara internal setiap enam bulan sekali oleh UPTD BLK Kabupaten Karawang dan eksternal setahun sekali oleh Balai Latihan Kerja Pusat. Fungsi pengawasan ini menunjukkan kualitas proses pelatihan, lulusan, dan ketercapaian tujuan. Secara keseluruhan, fungsi pengawasan dinilai berjalan dengan baik sesuai standar yang berlaku.

#### **SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengelolaan Pelatihan Garmen Apparel di UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang, berikut adalah beberapa saran yang diajukan:

1. **Untuk Lembaga:** Lembaga diharapkan untuk lebih memperhatikan jalannya pelatihan dan kendala yang mungkin timbul.

Selain itu, penting untuk meningkatkan kualitas sarana dan prasarana agar lebih modern dan sesuai dengan kebutuhan industri, sehingga dapat meningkatkan kompetensi peserta didik.

2. **Untuk Pendidik:** Instruktur diharapkan untuk terus memperbarui materi dan praktik pelatihan agar sesuai dengan tren pasar atau kebutuhan konsumen. Hal ini bertujuan agar peserta pelatihan memiliki kompetensi yang relevan dengan perkembangan pasar atau preferensi konsumen.
3. **Untuk Peserta Didik:** Peserta pelatihan diharapkan untuk mengikuti proses pelatihan dengan lebih tekun, fokus, dan memiliki inisiatif untuk menciptakan beragam produk busana.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, S., & Yuliana, L. (2008). Manajemen pendidikan. *Yogyakarta: Aditya Media, 11*.
- Badan Pusat Statistik. (2021). *Februari 2021: Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 6,26 persen*. <https://www.bps.go.id/pressrelease/2021/05/05/1815/februari-2021--tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-6-26-persen.html>
- Dukcapil Kemendagri. (2021). *Distribusi Penduduk Indonesia Per Juni 2021: Jabar Terbanyak, Kaltara Paling Sedikit*. <https://dukcapil.kemendagri.go.id/>
- Irawan, D., & Weny. (2014). Manfaat Hasil Belajar Analisis Pemotongan dan Pemanfaatan Bahan Sebagai Kesiapan Menjadi Quality Control Cutting di Garmen (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Indonesia). *Doctoral Dissertation, Universitas Pendidikan Indonesia*.

- Marliani, R. (2015). Psikologi industri dan organisasi. *Bandung: Pustaka Setia.*
- Moleong, L. J. (2007). Metodologi Penelitian Kualitatif, Penerbit PT Remaja Rosdakarya Offset, Bandung
- Sudaryono. 2017. *Metodologi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Dan Mix Method. Depok. PT Raja Grafindo.*
- Permendiknas. (n.d.). (*Peraturan Menteri Pendidikan Nasional*). Retrieved July 15, 2022, from <https://www.scribd.com/document/494978525/Pengertian-Sarana-dan-Prasarana>
- Salim, P., & Yenny Salim. (2002). *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer*. Modern English Press.
- Siringoringo, R. H. (2012). *Mengelola Peserta Diklat*. <https://pusdiklatwas.bpkp.go.id/>
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D.*
- Sunyoto, D. (2013). Metodologi Penelitian Akuntansi, Bandung: PT Refika Aditama. *Awam, Jakarta: Dunia Cerdas.*
- Terry, G. R. (2009). Prinsip-prinsip manajemen cetakan 10. *Jakarta: PT. Bumi Aksara.*
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun. (2003). *Sistem Pendidikan Nasional*. <https://pusdiklat.perpusnas.go.id>
- Usman, H. (2006). *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. PT Bumi Aksara.
- Widodo, E. S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.