

Evaluasi Pelaksanaan Program Pelatihan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai

Dila Erlianti, Dinda Ervita, Dwi Maharani, Hosnul Khotimah Lestari*, Hartono Saputra Siagian

Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Lancang Kuning Dumai

DOI: <https://doi.org/10.47134/villages.v6i1.242>

*Correspondence: Hosnul Khotimah Lestari

Email:

husunlkhotimahsembilantiga@gmail.com

Received: 11-01-2025

Accepted: 14-02-2025

Published: 23-03-2025



Copyright: © 2025 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstrak: Tingkat pengangguran yang tinggi di Indonesia menimbulkan masalah serius di bidang ketenagakerjaan serta memengaruhi stabilitas sosial dan ekonomi. Jumlah angkatan kerja yang terus bertambah tanpa diimbangi penciptaan lapangan kerja, diperburuk oleh krisis ekonomi, membuat persoalan ini semakin kompleks. Sebagai solusi, pemerintah merancang kebijakan strategis, salah satunya melalui program pelatihan kerja untuk meningkatkan daya saing dan keterampilan tenaga kerja. Penelitian ini berfokus untuk mengevaluasi pelaksanaan program pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh DISNAKER Kota Dumai dalam meningkatkan kapasitas dan kompetensi pencari kerja di Kota Dumai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang direpresentasikan dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator efisiensi, responsivitas, dan ketepatan pelaksanaan program telah berjalan cukup baik. Namun, efektivitas, kecukupan, dan pemerataan belum mencapai hasil yang optimal karena keterbatasan kapasitas pelatihan dan rendahnya capaian target.

Kata Kunci: Evaluasi, Program Pelatihan Kerja, Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai

Pendahuluan

Tingkat pengangguran yang tinggi di Indonesia menimbulkan persoalan serius dalam bidang ketenagakerjaan serta mempengaruhi kestabilan sosial dan ekonomi Negara. Bertambahnya jumlah angkatan kerja setiap tahun tanpa adanya peningkatan signifikan dalam penciptaan lapangan kerja memperburuk situasi ini, terutama ketika krisis ekonomi yang berkepanjangan turut membatasi kemampuan industri untuk menyerap tenaga kerja. Kondisi ini membuat masalah ketenagakerjaan menjadi semakin kompleks dan membutuhkan solusi yang strategis dan terencana. Sebagai solusi atas persoalan ketenagakerjaan, pemerintah merancang sejumlah kebijakan strategis yang bertujuan untuk meningkatkan daya saing dan keterampilan tenaga kerja yaitu melalui program pelatihan kerja.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja, diartikulasikan bahwa pelatihan kerja harus dilakukan secara sistematis, terarah, dan

berkelanjutan, disediakan oleh pemerintah, sektor swasta dengan berbagai jenis pelatihan. Adapun unsur-unsur yang digambarkan dalam peraturan ini adalah perumusan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI), yang berfungsi sebagai tolok ukur untuk pelatihan dan sertifikasi tenaga kerja.

Selain itu, sebagaimana diatur dalam Peraturan Daerah Kota Dumai Nomor 10 Tahun 2004 tentang Ketenagakerjaan, Bab II, Pasal 2 menggambarkan bahwa pelatihan kerja dilaksanakan untuk mempersiapkan dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, disiplin, dan etos kerja dari pencari kerja, calon karyawan, dan pekerja saat ini. Tujuan dari pelatihan kerja adalah untuk menyelaraskan dengan tuntutan pasar tenaga kerja dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Berdasarkan PERDA Kota Dumai No. 11 Tahun 2023, yang merupakan Amandemen Ke-4 PERDA Kota Dumai No. 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Pengaturan Perangkat Daerah Kota Dumai, menjelaskan bahwa DISNAKER Kota Dumai merupakan organisasi perangkat daerah yang bertanggung jawab atas pelaksanaan sektor tenaga kerja.

Selain itu, sesuai dengan Peraturan Walikota Dumai No. 41 Tahun 2022 tentang kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata kerja, DISNAKER Kota Dumai memiliki tiga 3 Bidang dalam melaksanakan fungsi teknisnya yaitu Bidang Industrial Dan Persyaratan Kerja, Bidang Penempatan Tenaga Kerja Dan Transmigrasi, serta Bidang Pelatihandan Produktivitas sebagai pelaksana program program pelatihan kerja.

Penyelenggaraan program pelatihan kerja memerlukan kesiapan organisasi dan aparatur yang mampu menjalankan tugas secara profesional. Pelaksanaan program ini bukan hanya soal teknis pelatihan, tetapi juga melibatkan perencanaan yang tepat sasaran, koordinasi lintas unit, serta pengelolaan sumber daya yang efisien.

Capaian Kinerja DISNAKER Kota Dumai untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis dapat dilihat pada tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1. Capaian Kinerja DiSNAKER Kota Dumai Tahun 2023

Sasaran Strategi	Indikator	Target	Realisasi	Capaian Kerja	Predikat Capaian
Tersedianya tenaga kerja yang kompeten, produktif sesuai kebutuhan pasar kerja	Persentase Besaran Tenaga Kerja yang mendapatkan pelatihan kerja	15%	4,36%	29,6%	Tidak Berhasil

Sumber Data: DISNAKER Kota Dumai, Tahun 2025

Berdasarkan tabel tersebut, DISNAKER Kota Dumai pada tahun 2023 menargetkan 15% tenaga kerja mendapatkan pelatihan, namun realisasi hanya 4,36%. Sehingga, capaian kinerjanya hanya 29,6% dari target dan dikategorikan "tidak berhasil".

Adapun program pelaksanaan pelatihan yang dilaksanakan oleh DISNAKER Kota Dumai dapat dilihat pada tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Program Pelatihan DISNAKER Kota Dumai Tahun 2023

No	Program Pelatihan Kerja	Jenis Pelatihan	Jumlah Pelatihan	Peserta	Durasi Pelatihan
1	Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi	Pelatihan <i>Operator Boiler</i>	16 orang		11 hari
		Pelatihan <i>Montir Sepeda Motor</i>	16 orang		11 hari
		Pelatihan <i>Rope Access</i>	16 orang		11 hari
		Pelatihan <i>Welder</i>	16 orang		40 hari
2	Pelatihan Kerja Berbasis Wirausaha	Pelatihan <i>Bakery</i>	16 orang		5 hari

Sumber Data: DISNAKER Kota Dumai, Tahun 2025

Berdasarkan Tabel 2 durasi pelaksanaan pelatihan kerja di DISNAKER Kota Dumai bervariasi dengan rentang waktu antara 5 hingga 40 hari tergantung pada jenis pelatihannya. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara jumlah peserta pelatihan dengan jumlah pencari kerja. Jumlah ini menunjukkan bahwa kapasitas pelatihan yang tersedia belum sepenuhnya mampu mengakomodasi kebutuhan para pencari kerja. Sebagaimana jumlah pencari kerja yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Jumlah Pencari Kerja Di Kota Dumai Tahun 2023

No	Jenis Kelamin	Jumlah Pencari Kerja
1	Laki-laki	1.426 orang
2	Perempuan	406 orang
3	Jumlah Keseluruhan	1.832 orang

Sumber Data: DISNAKER Kota Dumai, Tahun 2025

Berdasarkan Tabel 3, diketahui jumlah pencari kerja yang terdaftar di DISNAKER Kota Dumai. Pada tahun 2023 berjumlah 1.832 orang yang didominasi sebanyak 1.426 pencari kerja laki-laki dan sebanyak 406 pencari kerja perempuan. Tingginya jumlah pencari kerja ini belum terpenuhi dengan jumlah ketersediaan kapasitas pelatihan.

Untuk mendukung data tersebut, Penulis juga mewawancarai Kepala Bidang Pelatihan Dan Produktivitas DISNAKER Kota Dumai yaitu Bapak Afdal Syamsir, ST, MT. pada hari Senin, 28 April 2024 yang menyatakan sebagai berikut:

“Pelatihan yang kami selenggarakan selalu kami sesuaikan dengan kapasitas yang tersedia. Jumlah para pencari kerja yang mendaftarkan diri untuk ikut pelatihan disetiap tahunnya sering kali melebihi kapasitas yang dapat kami tampung, sehingga kami terpaksa melakukan seleksi ketat untuk menentukan siapa saja yang dapat mengikuti pelatihan, dengan memprioritaskan mereka yang memiliki kartu jaminan sosial, sisanya baru dipenuhi dengan masyarakat yang tidak memiliki kartu tersebut. Padahal pada prinsipnya DISNAKER ini membekali dan memberikan pelatihan untuk modal mencari kerja, namun kondisi ini menunjukkan bahwa kebutuhan masyarakat pencari kerja yang ingin meningkatkan keterampilannya belum seluruhnya terpenuhi dengan kapasitas pelatihan yang ada”.

Mengacu pada wawancara di atas, jumlah pendaftar sering melebihi kapasitas yang tersedia. Seleksi ketat dilakukan dengan memprioritaskan pendaftar yang memiliki kartu jaminan sosial. Hal ini menunjukkan perlunya penambahan kapasitas pelatihan agar lebih banyak pencari kerja dapat dilatih dan kemudian mendapatkan pekerjaan yang layak. Sehingga dalam hal ini diperlukan evaluasi pelaksanaan program pelatihan kerja pada DISNAKER Kota Dumai. Adapun temuan dalam penelitian ini adalah belum terealisasinya, sasaran kinerja Bidang Pelatihan Dan Produktivitas DISNAKER Kota Dumai serta terdapat keterbatasan antara kapasitas pelatihan dengan kebutuhan para pencari kerja. Merujuk pada temuan diatas maka dapat dirumuskan temuan diatas maka dapat dirumuskan permasalahan pokok dalam penelitian ini yaitu: *“Bagaimana Evaluasi Pelaksanaan Program Pelatihan Kerja Pada DISNAKER Kota Dumai?”*. Penelitian ini bertujuan untuk Mengevaluasi Pelaksanaan Program Pelatihan Kerja Pada DISNAKER Kota Dumai.

Kajian Teoritis

Evaluasi merupakan proses menilai secara kritis dalam kebijakan publik yang berfungsi sebagai mekanisme untuk mengukur tingkat pencapaian kebijakan atau program yang telah ditetapkan (Hildawati, 2018).

Program merupakan suatu kesatuan atau unit kegiatan yang mengacu pada realisasi atau implementasi kebijakan publik, serta terdapat proses yang terjadi di suatu organisasi dengan melibatkan sekelompok individu (Khaz et al., 2023).

Evaluasi program memerlukan penetapan kriteria untuk menilai keberhasilannya, terdiri dari efektivitas, efisiensi, kecukupan, pemerataan, responsivitas, dan ketepatan (Dunn dalam Tresiana & Duadji, 2021).

1. Efektivitas, merujuk pada sejauh mana suatu alternatif mampu menghasilkan dampak atau mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Wahyuni & Shaliza, 2021).
2. Efisiensi merupakan konsep yang berkaitan dengan optimalisasi pemanfaatan sumber daya guna mencapai tujuan tertentu. Efisiensi dapat dicapai ketika pemanfaatan sumber

daya dioptimalkan dengan baik untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Wahyuni & syahliza,2021).

3. Kecukupan dalam kebijakan publik terjadi apabila tujuan yang telah dicapai sudah dirasakan mencukupi dalam berbagai hal (Wahyuni & Shaliza, 2021).
4. Pemerataan yang dimaksud merujuk pada Pemerataan distribusi manfaat yang merupakan upaya untuk meratakan akses dan kesempatan bagi seluruh elemen masyarakat. (Wahyuni & Shaliza, 2021).
5. Responsivitas ini berhubungan dengan seberapa jauh pengaruh suatu kebijakan dapat memenuhi kebutuhan, prioritas atau nilai dari setiap kelompok masyarakat yang menjadi target yang kebijakan (Wahyuni & Shaliza, 2021).
6. Ketepatan yang dimaksud dimana kesesuaian program dapat memenuhi kebutuhan masyarakat dan mencapai sasaran yang ditentukan (Wahyuni & Shaliza, 2021).

Pelatihan kerja merupakan pendekatan menyeluruh yang mencakup tahapan dari perencanaan sampai pada tahap penilaian, serta pengembangan pengetahuan, etos kerja, dan keterampilan. Jenis pelatihan yang demikian berperan penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang mampu bersaing di pasar kerja dengan tuntutan kompetensi yang ada (Malik & Ilma, 2024).

Metodologi

Metode yang digunakan dalam penelitian ini berfokus pada pendekatan kualitatif deskriptif yang menggambarkan, mendeskripsikan, dan menguraikan pelaksanaan pelatihan kerja. Metode kualitatif merupakan pendekatan penelitian yang memiliki tujuan untuk menganalisa suatu konteks secara deskriptif dan interpretatif. Hal ini mengacu pada analisis terhadap konteks, persepsi, dan makna yang dialami oleh individu terkait dengan kondisi yang akan dikaji (Niam et al., 2024).

Penelitian deskriptif bertujuan untuk memaparkan suatu fenomena yang akan diteliti secara faktual, sistematis, terpercaya, dan akurat. Dengan demikian, metode ini lebih menitikberatkan pada penggambaran kondisi objek penelitian sebagaimana adanya pada saat penelitian berlangsung.

Dalam penelitian ini, data dikumpulkan dengan dokumentasi dan wawancara. Adapun yang menjadi informan utama adalah Kepala Bidang Pelatihan Dan Produktivitas DISNAKER Kota Dumai, Bapak Alfdal Syamsir, ST, MT. Penelitian dilakukan di DISNAKER Kota Dumai, yang berlokasi di Jl. Kesehatan Teluk Binjai, Kecamatan Dumai Timur Kota Dumai.

Hasil dan Pembahasan

Dalam mengevaluasi pelaksanaan program pelatihan kerja pada DISNAKER Kota Dumai, penulis mengacu pada teori evaluasi yang dikemukakan oleh Dunn dalam Tresiana & Duadji (2021), yang menjelaskan sejumlah kriteria sebagai acuan dalam mengevaluasi kebijakan publik, antara lain sebagai berikut:

1. Efektivitas

Pelaksanaan pelatihan kerja di DISNAKER Kota Dumai mengikuti alur yang telah dirancang sebelumnya, mulai dari tahap rekrutmen peserta, penempatan dalam program sesuai minat dan latar belakang, penyusunan jadwal pelatihan, hingga pelaksanaan evaluasi hasil.

Durasi pelatihan kerja telah disusun berdasarkan kebutuhan masing-masing bidang keterampilan dan disesuaikan dengan kurikulum pelatihan. Durasi pelaksanaan pelatihan kerja DISNAKER Kota Dumai bervariasi dengan rentang waktu antara 11 hingga 40 hari tergantung pada jenis pelatihannya.

2. Efisiensi

Pelaksanaan program pelatihan kerja di DISNAKER Kota Dumai didukung oleh alokasi anggaran yang bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) serta *Corporate Social Responsibility* (CSR) dari perusahaan-perusahaan yang beroperasi di Kota Dumai.

Pelatihan kerja ini dilaksanakan dengan bimbingan oleh instruktur yang memiliki sertifikasi resmi sesuai dengan bidang-bidang pelatihan yang ditawarkan. Instruktur yang terlibat dalam pelatihan ini berasal dari berbagai latar belakang, termasuk dari Kota Dumai, tingkat provinsi, hingga yang didatangkan langsung oleh Kementerian Ketenagakerjaan Indonesia.

Jumlah peserta pelatihan disesuaikan dengan kapasitas yang disediakan oleh DISNAKER Kota Dumai dengan proses panjang mulai dari pendaftaran, rekrutmen, seleksi, pelaksanaan pelatihan kerja, sampai dengan penerimaan sertifikat. Peserta pelatihan kerja ini ditujukan kepada masyarakat yang terdaftar sebagai pencari kerja pada DISNAKER Kota Dumai.

3. Kecukupan

Pelaksanaan pelatihan kerja didahului dengan penetapan persyaratan bagi calon peserta. Persyaratan tersebut disesuaikan dengan jenis pelatihan yang ditawarkan dan bertujuan untuk memastikan bahwa peserta memiliki kesiapan dasar yang memadai dan terdaftar sebagai kandidat pekerja pada DISNAKER Kota Dumai sebagai kandidat pekerja. Adapun kriteria tersebut meliputi usia minimal 18 tahun, tingkat pendidikan yang disesuaikan dengan jenis pelatihan, dan terdaftar sebagai pencari kerja.

Tempat pelatihan yang dipilih harus berada di lokasi yang mudah dijangkau masyarakat, seperti di gedung atau aula DISNAKER Kota Dumai, balai latihan kerja (BLK) Dumai, juga melibatkan beberapa sekolah teknik menengah di Kota Dumai yang memiliki fasilitas pelatihan yang memadai.

Proses Pelatihan Kerja didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai, seperti ruang kelas, alat praktik, bahan pelatihan, serta fasilitas penunjang lainnya, sangat penting untuk mendukung proses pelatihan. sarana dan prasarana ini disesuaikan dengan kapasitas yang disediakan oleh APBD dan CSR.

4. Pemerataan

Program pelatihan kerja diterapkan secara selektif kepada masyarakat yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan. Persyaratan yang ditentukan oleh DISNAKER Kota Dumai telah disesuaikan dengan jenis pelatihan yang tersedia. Namun, dalam hal ini DISNAKER lebih memprioritaskan masyarakat yang memiliki kartu Bantuan Sosial seperti PKH (program keluarga sejahtera), BLT (bantuan langsung tunai) dan sejenisnya.

Proses seleksi peserta pelatihan dilakukan berdasarkan kualifikasi tertentu yang relevan dengan jenis pelatihan yang ditawarkan. Penyebaran informasi mengenai program pelatihan kerja dilakukan secara luas melalui berbagai saluran komunikasi, seperti media sosial, website resmi, papan pengumuman di kantor kelurahan, dan kerja sama dengan instansi terkait.

5. Responsivitas

DISNAKER Kota Dumai dalam mempertahankan keberlanjutan pelatihan kerja di setiap tahunnya, pelatihan kerja dirancang untuk berjalan secara konsisten dengan mengacu pada perencanaan yang tertuang dalam Rencana Strategis (Renstra) dan Rencana Kerja (Renja).

Selain itu, DISNAKER Kota Dumai melakukan sosialisasi yang merujuk pada Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) dan dirancang untuk memenuhi kepentingan dan keinginan dunia industri.

6. Ketepatan

Tujuan diadakanya program pelatihan kerja adalah mengurangi angka pencari kerja di Kota Dumai. Program pelatihan pada DISNAKER Kota Dumai dibedakan menjadi dua yaitu pelatihan berbasis wirausaha yang sertifikatnya dikeluarkan langsung oleh DISNAKER Kota Dumai, serta pelatihan kerja berbasis kompetensi yang sertifikatnya dikeluarkan langsung oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP).

Pelatihan kerja memberikan manfaat nyata bagi peserta dalam mempersiapkan diri menghadapi persaingan kerja. Mereka mendapatkan pengetahuan, keterampilan praktis, serta pemahaman terhadap standar industri. Hal ini memungkinkan dapat

membuat mereka lebih percaya diri dan kompetitif dalam mencari pekerjaan secara sehat, baik di sektor formal maupun informal.

Kesimpulan

Pelaksanaan program pelatihan kerja oleh DISNAKER Kota Dumai menunjukkan hasil yang beragam. Indikator efisiensi, responsivitas, dan ketepatan tergolong baik, terlihat dari penggunaan instruktur bersertifikasi, keterlibatan masyarakat, dan manfaat pelatihan bagi peserta. Namun, indikator efektivitas, kecukupan, dan pemerataan belum optimal karena rendahnya capaian target, keterbatasan kapasitas, dan belum meratanya kesempatan bagi seluruh pencari kerja.

Referensi

- Chaudhary, S. (2020). Balancing efficiency and fairness in heterogeneous GPU clusters for deep learning. *Proceedings of the 15th European Conference on Computer Systems, EuroSys 2020*, <https://doi.org/10.1145/3342195.3387555>
- Delaney, M.C. (2018). Caring for the caregivers: Evaluation of the effect of an eight-week pilot mindful self-compassion (MSC) training program on nurses' compassion fatigue and resilience. *PLoS ONE*, 13(11), ISSN 1932-6203, <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0207261>
- Desai, S.V. (2018). Education outcomes in a duty-hour flexibility trial in internal medicine. *New England Journal of Medicine*, 378(16), 1494-1508, ISSN 0028-4793, <https://doi.org/10.1056/NEJMoa1800965>
- Gualano, M.R. (2018). The impact of intergenerational programs on children and older adults: A review. *International Psychogeriatrics*, 30(4), 451-468, ISSN 1041-6102, <https://doi.org/10.1017/S104161021700182X>
- Hildawati, H. (2018). Evaluasi Kebijakan Pengelolaan Sampah Pada Kecamatan Di Kota Dumai (Studi Pasca Pelimpahan Kewenangan Walikota Kepada Kecamatan Dibidang Persampahan). *PUBLIKA: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 4(2), 332-348.
- Khaz, F. H., Adila, W., & Mirza, D. (2023). Implementasi Program Pembinaan Anak Terlantar (Studi Kasus Pada Dinas Sosial Kota Dumai). *Jurnal Administrasi Publik dan Bisnis*, 5(2), 78-84.

- Mahajan, K. (2020). THEMIS: Fair and efficient GPU cluster scheduling. *Proceedings of the 17th USENIX Symposium on Networked Systems Design and Implementation, NSDI 2020*, 289-304
- Malik, R. R., & Ilma, R. Z. (2024). Analisa Peran Pelatihan Berbasis Kompetensi Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Di BPVP Bandung Barat). *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 1(7), 815-821.
- Niam, M. F., Rumahlewang, E., Umiyati, H., Dewi, N. P. S., Atiningsih, S., Haryati, T., & Wajdi, F. (2024). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Widina Media Utama.
- Pemerintah Indonesia. (2006). Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja.
- Pemerintah Kota Dumai. (2004). Peraturan Daerah Kota Dumai Nomor 10 Tahun 2004 Tentang Ketenagakerjaan.
- Pemerintah Kota Dumai. (2022). Peraturan Walikota Dumai Nomor 41 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai.
- Pemerintah Kota Dumai. (2023). Peraturan Daerah Kota Dumai Nomor 11 Tahun 2023 Tentang Perubahan Keempat Peraturan Daerah Kota Dumai Nomor 12 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Kota Dumai.
- Pollock, A. (2020). Interventions to support the resilience and mental health of frontline health and social care professionals during and after a disease outbreak, epidemic or pandemic: a mixed methods systematic review. *Cochrane Database of Systematic Reviews*, 2020(11), ISSN 1465-1858, <https://doi.org/10.1002/14651858.CD013779>
- Premand, P. (2016). Entrepreneurship Education and Entry into Self-Employment Among University Graduates. *World Development*, 77, 311-327, ISSN 0305-750X, <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2015.08.028>
- Schlarb, A.A. (2017). Sleep problems in university students - An intervention. *Neuropsychiatric Disease and Treatment*, 13, 1989-2001, ISSN 1178-2021, <https://doi.org/10.2147/NDT.S142067>
- Trisiana, N., & Duadji, N. (2021). *Kebijakan Publik Teori Dan Praktek Model-Model Pengelolaan Pembangunan Daerah*. Yogyakarta: Suluh Media.

- Wahyuni, L., & Shaliza, F. (2021). Evaluasi Kebijakan Program Di Bidang Tanaman Pangan & Hortikultura Dalam Rangka Pengentasan Kemiskinan Pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kota Dumai. *Jurnal Niara*, 14(2), 59-66.
- Xiao, W. (2020). Ant man: Dynamic scaling on GPU clusters for deep learning. *Proceedings of the 14th USENIX Symposium on Operating Systems Design and Implementation, OSDI 2020*, 533-548
- Yang, H.L. (2018). Building Extraction at Scale Using Convolutional Neural Network: Mapping of the United States. *IEEE Journal of Selected Topics in Applied Earth Observations and Remote Sensing*, 11(8), 2600-2614, ISSN 1939-1404, <https://doi.org/10.1109/JSTARS.2018.2835377>