

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Peran

Peran memiliki arti seseorang yang dipandang di masyarakat. Orang tersebut tentunya memiliki wewenang dan kewajiban, jadi seseorang yang dipandang di masyarakat adalah yang mempunyai peran penting.⁶

Arti mudah dari peran adalah keistimewaan seseorang dalam hal perilakunya dalam kedudukan yang dilakukan. Dalam menilai perilaku seseorang dapat juga dilihat dari perannya. Orang yang dinilai baik di kalangan masyarakat biasanya orang tersebut memiliki peran yang baik seperti orang yang berjiwa penyabar, penyayang biasa berperan menjadi pengasuh anak yang baik.

Peran juga bisa kita pelajari melalui sebuah film atau movie seperti halnya film *the fast and furious* seorang polisi yang bernama Bob diperankan oleh aktor yang bernama Dwyne Johnson, jadi bisa dilihat bahwa di film tersebut Dwyne Johnson berperan sebagai polisi dan dapat diartikan peran adalah perilaku seseorang dalam posisi tertentu.

Jenis-jenis peran adalah sebagai berikut :

⁶ R. Sutyono Bakir, Kamus Lengkap Bahasa Indonesia, Tangerang: Karisma Publishing Group, 2009, hal.348

- a. Peranan normatif adalah peran yang dilakukan seseorang atau lembaga yang didasarkan pada seperangkat norma yang dilakukan berlaku dalam kehidupan masyarakat.
- b. Peran ideal adalah peranan yang dilakukan oleh seseorang atau lembaga yang didasarkan pada nilai-nilai ideal atau yang seharusnya dilakukan sesuai dengan kedudukannya didalam suatu sistem.
- c. Peran faktual adalah peranan yang dilakukan seseorang atau lembaga yang didasarkan pada kenyataan secara kongkrit dilapangan atau kehidupan sosial yang terjadi secara nyata.

Pengertian peran menurut beberapa tokoh :

Pengertian peran menurut Soerjono Soekanto, Yaitu peran merupakan aspek dinamis kedudukan (status), apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibanya dengan sesuai, maka ia menjalankan suatu peranan. Dalam sebuah organisasi setiap orang memiliki berbagai macam karakteristik dalam melaksanakan tugas, kewajiban atau tanggung jawab yang telah diberikan oleh masing-masing organisasi atau lembaga.

Pengertian peran menurut Riyadi, peran dapat diartikan sebagai orientasi dan konsep dari bagian yang dimainkan oleh suatu pihak dalam oposisi sosial. Dengan peran tersebut, sang pelaku baik itu individu maupun organisasi akan berperilaku

sesuai harapan orang atau lingkungannya. Peran juga diartikan sebagai tuntutan yang diberikan secara struktural (norma-norma, harapan, tabu, tanggung jawab dan lainnya). Dimana didalamnya terdapat serangkaian tekanan dan kemudahan yang menghubungkan pembimbing yang mendukung fungsinya dalam mengorganisasi. Peran merupakan seperangkat perilaku dengan kelompok, baik kecil maupun besar, yang kesemuanya menjalankan berbagai peran.⁷

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia peran diartikan sebagai bagian yang dimainkan dalam suatu kegiatan dalam adegan film, sandiwaranya dengan berusaha bermain baik dan secara aktif dibebankan kepadanya. Selain itu di KBBI juga menyebutkan peranan merupakan tingkah seorang pemain yang memiliki sifat yang mampu menghasilkan dan menggerakkan sesuatu hal yang baik kedalam sebuah peristiwa.

Peran menurut Merton, peran didefinisikan sebagai pola tingkah laku yang diharapkan oleh masyarakat dari seseorang yang menduduki status tertentu, dalam hal ini juga berkaitan dengan hubungan berdasarkan peran yang dimiliki seseorang yang menduduki status sosial tertentu.

Peran menurut Berry, menyebutkan bahwa peran sekumpulan harapan yang dibebankan kepada seseorang

⁷ Syaron Brigitte Lantaeda, Florence Dayci J. Lengkong, Joorie M Ruru, *Peran Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Dalam Penyusunan RPJMD Kota Tomohon*, Jurnal Administrasi Publik, Vol. 04 No. 048.

individu atau kelompok yang sedang menempati kedudukan sosial tertentu. Harapan tersebut bisa timbul dari masyarakat ataupun yang sedang menduduki pososo tersebut.

Peran menurut Rivai, menyebutkan bahwasanya peranan adalah sebuah perilaku yang diatur dan diharapkan oleh seseorang dalam posisi tertentu. Sehingga dapat disimpulkan peran adalah aktivitas yang dilakukan oleh seseorang atau sekumpulan orang untuk menghasilkan suatu perubahan yang diinginkan oleh masyarakat berdasarkan kedudukan atau jabatan yang dimiliki seseorang atau sekumpulan orang tersebut.⁸

Begitupun dengan di instansi seperti Balai Latihan Kerja peran antara pelatih dan peserta yang dimana harus terjalin dengan baik sehingga tumbuh hubungan yang harmonis juga dan pelatihan akan berjalan dengan efektif. Seperti yang diungkapkan oleh Rozalena dan Dewi bahwa dalam hal ini harus terjalin komunikasi yang baik sehingga baik instruktur maupun peserta pelatihan dapat berinteraksi secara resiprokal.⁹

B. Balai Latihan Kerja

Dalam kamus besar bahasa Indonesia balai latihan kerja adalah balai yang artinya gedung, rumah atau kantor, latihan yang artinya

⁸ Sane'a dan Isna Fitria, *Peran Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo Dalam Pemberdayaan Anaka Jalanan Di Kecamatan Sidoarjo*, Jurnal FISIP Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Vol. 2 No. 1 Thn 2012.

⁹ Yohanes Arianto Budi Nugroho, *Pelatihan dan Pengembangan SDM: Teori dan Aplikasi*, Jakarta, Unika Atma Jaya, 2017, hal. 22.

belajar dan membiasakan diri mengerjakan sesuatu dan kerja yang artinya kegiatan melakukan sesuatu. Balai latihan kerja adalah tempat pelatihan untuk mendapatkan keterampilan kerja atau yang ingin menambah wawasan tentang keterampilan yang dia ketahui sebelumnya.

Balai Latihan Kerja (BLK), yaitu tempat pelaksanaan proses pelatihan kerja bagi peserta pelatihan sehingga mampu dan menguasai suatu jenis dan tingkat kompetensi kerja tertentu untuk membekali dirinya dalam memasuki pasar kerja dan atau usaha mandiri maupun sebagai tempat pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga dapat meningkatkan kesejahteraannya.¹⁰ A.A Miftah dan Ambok Pangiuk mengungkapkan dengan adanya Balai Latihan Kerja ini akan menciptakan masyarakat yang terampil dan berkualitas, sehingga kualitas tenaga kerja meningkat dan dapat bersaing.¹¹

Balai Latihan Kerja merupakan sebuah wadah yang menampung kegiatan pelatihan yang fungsinya untuk memberikan, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan keterampilan, produktivitas, disiplin, sikap kerja, dan etos kerja yang pelaksanaannya lebih mengutamakan praktek daripada teori. BLK mempunyai tugas pokok untuk melaksanakan pendidikan dan pelatihan calon tenaga kerja dan pencari kerja. BLK berfungsi untuk merumuskan Kebijakan Teknis di

¹⁰ Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2012 Bab 1 Pasal 1.

¹¹ A.A Miftah dan Ambok Pangiuk, *Pemberdayaan Ekonomi dan Bisnis Muslim Jambi dalam Perspektif Wirausah*, Malang, Ahlimedia Press, 2020, hal. 135.

bidang pelatihan tenaga kerja, pelaksanaan pelayanan umum bidang pelatihan tenaga kerja dan pemberian pelayanan penunjang penyelenggaraan pemerintah daerah. Pendidikan BLK tidak menuntut peserta pelatihannya untuk menjadi pekerja karena dengan keahlian yang mereka punya, peserta pelatihan dapat membuka usaha dan menciptakan lapangan pekerjaan, sehingga BLK dapat menjadi motor dalam mengurangi pengangguran. Rozalena dan Dewi mengungkapkan bahwa peserta pelatihan dapat menunjukkan bahwa setelah pelatihan selesai mereka lebih terampil, lebih mampu dan lebih mahir dalam bidang tugas tertentu yang menjadi topik pelatihan tersebut.¹²

Tenaga kerja yang kompeten dan berkualitas tinggi merupakan faktor pendukung penciptaan lapangan kerja produktif yang sesuai dengan kebutuhan pengguna. Salah satu kunci dalam rangka meningkatkan daya saing dan produktivitas tenaga kerja adalah pengembangan kompetensi. Pengembangan kompetensi tenaga kerja dan produktivitas merupakan salah satu sub bab dalam prioritas nasional penciptaan kesempatan kerja, ini terkait dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN).¹³

Untuk menjalankan tugas pokoknya, BLK mempunyai fungsi sebagai berikut:

¹² Yohanes Arianto Budi Nugroho, *Pelatihan dan Pengembangan SDM: Teori dan Aplikasi*, Jakarta, Unika Atma Jaya, 2017, hal. 22.

¹³ <http://eprints.uny.ac.id/62627/2/BAB%20II.pdf> diakses pada tanggal 08 April 2021 pukul 21:46

1. Menyusun rencana program pelatihan.
2. Pelaksanaan pelatihan dan uji keterampilan.
3. Pemasaran program, fasilitas produksi dan jasa hasil pelatihan serta pemberian layanan informasi pelatihan.
4. Memelihara pelaksanaan pelatihan dan pembuatan laporan.
5. Pelaksanaan urusan Tata usaha dan rumah tangga.

Tujuan dari BLK :

1. Meningkatkan produktivitas Tenaga Kerja baik di daerah pedesaan dan pinggiran kota.
2. Memperluas lapangan pekerjaan dan kesempatan kerja.
3. Menciptakan pelatihan produksi serta uji keterampilan.
4. Mendorong dan mengembangkan jiwa kewirausahaan.
5. Meningkatkan motivasi dan jiwa mandiri.¹⁴

BLK juga mempunyai Rencana Tenaga Kerja yang dibuat oleh Bupati dan instansi-instansi terkait seperti Disnakertrans, Sekretaris Daerah, Polres, Kodim, Badan Pusat Statistik, BLK dan Bupati. Buku ini berfungsi sebagai dasar dari BLK jika pada tahun yang telah diperhitungkan BLK akan membuka pelatihan yang memiliki peluang tinggi di dunia kerja sesuai dengan perhitungan yang ada didalam buku tersebut. Buku tersebut dibuat untuk jangka waktu lima tahun kedepan.

¹⁴ UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

C. Pengangguran

Ada berbagai macam pengangguran dan tentu juga cara mengatasinya berbeda-beda, permasalahan pengangguran tidak mungkin bisa diatasi oleh pemerintah sendiri. Pemerintah memerlukan bantuan dari pihak lain seperti pihak swasta (perusahaan). Mereka harus bekerjasama untuk mengatasi masalah pengangguran dan salah satu caranya adalah meningkatkan kualitas tenaga kerja, karena tidak dipungkiri sekarang perusahaan banyak yang mencari tenaga yang siap pakai. Jadi sebelum memasuki dunia kerja seorang pencari kerja harus memiliki setidaknya kemampuan dasar dalam pekerjaan yang dia cari.¹⁵ John Meynard Keynes mengungkapkan bahwa pengangguran tidak dapat dihilangkan namun dapat dikurangi.¹⁶

Pengangguran dalam Mankiw adalah masalah ekonomi yang berpengaruh kepada manusia secara tidak langsung. Seseorang yang kehilangan pekerjaan mereka bukan tanpa alasan, biasanya karena menurunnya produktifitas. Mereka menganggur karena dibutuhkan waktu untuk beradaptasinya pekerja dengan pekerjaannya..

Sonny Sumarsonoda mengungkapkan beberapa macam pengangguran dan penyebabnya yaitu:

a. Pengangguran berdasarkan waktu kerja:

Pengangguran menurut waktu kerja dibedakan menjadi tiga macam yaitu:

¹⁵ Alam, Ekonomi, (Surabaya: Erlangga, 2007) hal. 64.

¹⁶ Basuki Darsono, *Buku Siswa Ekonomi*, Magelang, Pustaka Rumah Cinta, 2020, hal. 55.

1. Pengangguran terselubung

Pengangguran yang dimana tenaga kerja bekerja secara tidak efektif, sebagai contoh disuatu instansi terdapat tujuh belas orang namun pekerjaan diinstansi tersebut cukup dikerjakan oleh lima belas orang, dua orang tersebut yang dinamakan pengangguran terselubung.

2. Setengah menganggur

Setengah menganggur adalah seseorang yang bekerja namun tidak selalu bekerja terkadang ketika pekerjaannya telah selesai orang tersebut harus menunggu pekerjaan selanjutnya yang dimana pekerjaan tersebut tidak setiap hari ada, sebagai contoh seseorang yang bekerja di proyek dan jika proyeknya selesai mereka harus menunggu untuk proyek selanjutnya. Setengah menganggur ada tiga macam yaitu:

- a) Terpaksa, yaitu seseorang yang bekerja kurang dari standart jam kerja dan masih menerima bekerja di tempat lain..
- b) Sukarela, yaitu seseorang yang bekerja kurang dari standart jam kerja tapi tidak mencari pekerjaan lain karena menurutnya gajinya sudah cukup untuk kebutuhanya malah lebih banyak contohnya spesialis.

c) Terbuka adalah seseorang yang belum memiliki pekerjaan sama sekali dan jenis inilah yang banyak karena mereka masih berjuang untuk mendapatkan pekerjaan.

b. Pengangguran berdasarkan penyebab terjadinya:

1. Normal atau Friksional

Seseorang menganggur bukan karena mereka tidak memiliki pekerjaan dan bukan akibat mereka tidak bisa mendapat pekerjaan melainkan mereka mencari pekerjaan yang lebih bagus.

2. Siklikal

Seseorang yang menganggur dikarenakan perekonomian yang tidak stabil yang menjadikan kebutuhan tenaga kerja lebih sedikit daripada tenaga kerja yang ada.

3. Struktural

Pengangguran ini terjadi karena perubahan bentuk ekonomi dalam waktu yang lama. Adapun beberapa penyebab terjadinya pengangguran ini yaitu:

- a) Berkurangnya permintaan;
- b) Teknologi yang canggih dan pengoperasiannya;
- c) Kebijakan dari pemerintah.

4. Pengangguran Teknologi

Pengangguran ini terjadi karena kemajuan teknologi yang dimana berdampak pada pengurangan tenaga manusia

yang digantikan dengan mesin. Sebagai contoh di pabrik sekarang sudah umum menggunakan satu mesin yang dulunya untuk melakukan pekerjaan dibutuhkan lima orang sekarang cukup dengan satu orang.

c. Pengangguran Berdasarkan Cirinya:

1. Terbuka

Pengangguran ini terjadi karena lapangan pekerjaan yang lebih sedikit daripada tenaga kerja, jadi mereka benar-benar menganggur dalam waktu yang lumayan lama. Pengangguran ini adalah bukti adanya kelambanan berkembangnya suatu industri, penurunan kegiatan perekonomian dan tergantikanya tenaga manusia dengan mesin.

2. Terselubung

Pengangguran ini terjadi dikarenakan dalam suatu kegiatan kerja tidak semua orang yang berkecimpung melakukan kegiatan bekerja. Hal ini terjadi karena:

- a) Suatu pekerjaan yang dilakukan oleh terlalu banyak orang sehingga ada beberapa orang yang tidak produktif dalam bekerja..
- b). Perusahaan atau pabrik yang tidak bisa memutuskan hubungan kerja secara langsung karena adanya peraturan perundang-undangan.

c) Tenaga kerja yang belum memiliki kemampuan atau ketrampilan dalam suatu pekerjaan tertentu.

3. Tersembunyi

Pengangguran ini biasanya terjadi di sektor pertanian dan jasa. Biasanya diakibatkan karena seseorang tersebut malas atau juga gajinya yang tidak sesuai dan biasanya karena tidak adanya pengawas atau bos yang mengawasi, yang menjadikan mereka bekerja tidak optimal.

4. Bermusim

Pengguran ini terjadi karena pergantian musim dan biasanya terjadi disektor pertanian dan perikanan. Seseorang petani akan menganggur jika sedang musim kemarau tidak hanya itu juga mereka juga pasif setelah menanam dan memanen, adapun juga seorang nelayan pada musim hujan mereka terpaksa tidak melakukan pekerjaan karena kondisi yang tidak memungkinkan, jadi orang-orang tersebut harus menganggur.

5. Setengah Menganggur

Cukup banyak pembahasan tentang pengangguran jenis ini, pengangguran ini terjadi karena perpindahan penduduk desa ke kota yang sangat banyak alhasil tidak semua penduduk yang berpindah kekota mendapatkan pekerjaan. Ada dari mereka yang benar-benar menganggur atau belum mendapatkan pekerjaan

tetapi ada juga yang bekerja namun kurang dari standart waktu jam kerja seperti mereka bekerja hanya 5 jam sehari dan orang tersebutlah yang dinamakan setengah menganggur.¹⁷

D. Penelitian Terdahulu

1. Skripsi yang berjudul “PERAN UNIT PELATIHAN TEKNIS DAERAH BALAI LATIHAN KERJA DALAM MENGATASI PENGANGGURAN MASYARAKAT MUSLIM KOTA PALANGKA RAYA” oleh Nurmila Imiliani Institut Agama Islam Negeri Palangka Raya. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa salah satu upaya yang terus dilakukan pemerintah untuk mengatasi dan mengurangi masalah pengangguran adalah dengan memberikan pelatihan kerja. Pelatihan kerja merupakan bagian dari pendidikan dan umumnya dilakukan oleh sebuah industri untuk meningkatkan kemampuan karyawanya. Kontribusi penelitian ini adalah menjadi referensi peneliti dibidang mengatasi pengangguran dan program pelatihan kerja dan membantu dalam proses penyusunan penelitian.¹⁸
2. Skripsi yang berjudul “BALAI LATIHAN KERJA DAN UPAYA MENGATASI PENGANGGURAN” oleh Kamiruddin dari Universitas Islam Negeri Ar-Raniry. Hasil dari penelitian ini adalah sejauh mana program BLK dalam mengurangi pengangguran.

¹⁷http://repository.uin-suska.ac.id/13774/7/7.%20BAB%20II_2018480ADN.pdf di akses pada 08 April 2021 pukul 23:10

¹⁸ Nurmila Imiliani, Peran Unit Pelatihan Teknis Daerah Balai Latihan Kerja Dalam Mengatasi Pengangguran Masyarakat Muslim Kota Palangka Raya, (Palangka Raya: 2018), hal 54.

Berdasarkan data observasi yang peneliti lakukan tentang bagaimana cara atau sistem pelatihan yang dilakukan oleh BLK ditemukan bahwa metode yang digunakan sangat menyenangkan dan mudah diikuti serta instruktur secara sistematis dan sesuai dengan standart nasional. Kontribusi penelitian ini yaitu sebaga bahan dasar tentang sejauh mana keberhasilan BLK dalam menjalankan programnya.¹⁹

3. Skripsi yang berjudul “STRATEGI DINAS SOSIAL, TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI DALAM MENGURANGI ANGKA PENGANGGURAN DI KOTA SURAKARTA MELALUI BURSA KERJA” oleh Sandytya Hariyadi dari Universitas Sebelas Maret. Hasil dari penelitian ini adalah bagaiman upaya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam mengatasi hambatan bagi pencari kerja yang selalu selektif dalam memilih pekerjaan dan keaktifan Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta dalam mencari lowongan pekerjaan dan memberikan wacana kepada pencari kerja. Kontribusi penelitian ini yaitu dapat menjadi acuan tentang bagaimana cara menyalurkan para pencari kerja setelah mengikuti pelatihan.²⁰
4. Skripsi yang berjudul “ANALISIS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI BALAI LATIHAN KERJA KULON PROGO D.I YOGYAKARTA” oleh Eko Yulianto dari Universitas Islam

¹⁹ Karimuddin, Balai Latihan Kerja Dan Upaya Mengatasi Pengangguran Kota Banda Aceh, (Banda Aceh: 2009), hal 28.

²⁰ Sandytya Hariyadi, Strategi Dinas Sosial, Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Dalam Mengurangi Angka Pengangguran Di Kota Surakarta Melalui Bursa Kerja, (Surakarta: 2009), hal 63.

Negeri Sunan Kalijaga. Hasil dari penelitian ini adalah bagaimana pengembangan sumber daya manusia bagi peserta melalui pelaksanaan pelatihan di Balai Latihan Kerja Kulon Progo tahun 2015 yang dalam penelitian tersebut terbilang baik, karena didukung oleh tenaga pelatih atau instruktur yang berpengalaman, bersertifikat dan berkompotensi tinggi dibidangnya. Dan hasilnya menunjukkan terjadinya peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja. Kontribusi penelitian ini bisa digunakan sebagai referensi tentang peningkatan apa saja yang terjadi di dalam pelaksanaan pelatihan Di Balai Latihan Kerja.²¹

5. Skripsi yang berjudul “KEBIJAKAN MENEKAN ANGKA PENGANGGURAN MELALUI PROGRAM PELATIHAN KERJA DI DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI DAN SOSIAL KOTA MAGELANG” oleh Irma Arfiani dari Universitas Negeri Yogyakarta. Hasil dari penelitian ini adalah diketahui bahwa ada beberapa kendala yang dialami oleh Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Sosial Kota Magelang yaitu waktu, instruktur dan fasilitas. Waktu yang dimaksud adalah waktu dalam memberikan pelajaran kepada masyarakat yang terbatas, Instruktur yang dimaksud adalah kurangnya instruktur dikarenakan Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Sosial Kota Magelang belum memiliki BLK sendiri untuk wilayah Kota Magelang. Sehingga tidak dapat menyediakan pengajar-pengajar yang direkrut dari CPNSD, Fasilitas yang dimaksud adalah terbatasnya

²¹ Eko Yuliant, Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Balai Latihan Kerja Kulon Progo D.I Yogyakarta, (Yogyakarta: 2015), hal 86.

fasilitas yang ada di Dinas Tenaga kerja, Transmigrasi dan Sosial Kota Magelang dan yang paling utama adalah gedung atau bangunan. Kontribusi dari penelitian ini adalah sebagai gambaran tentang kendala yang dialami BLK dalam pelaksanaan program pelatihan.²²

6. Skripsi yang berjudul “PERAN BALAI LATIHAN KERJA (BLK) BANDA ACEH DALAM MENYIAPKAN TENAGA KERJA” oleh Irwani dari Universitas Syah Kuala Darussalam Banda Aceh. Hasil dari penelitian ini adalah BLK Banda Aceh sudah menjalankan peranannya yaitu meningkatkan kualitas peserta pelatihan melalui pelatihan kerja, menjadikan tenaga kerja yang kompeten, berdaya saing tinggi dan tersertifikasi dan melakukan pelatihan di tempat kerja (*On The Job Training*) sudah berjalan dengan baik. Namun tetap saja masih ada hambatan dan yang paling serius selain anggaran yang terbatas adalah peserta pelatihan yang banyak namun lowongan pekerjaan yang sedikit. Kontribusi dari penelitian ini adalah sebagai bahan pertanyaan atau pembahasan bagaimana cara meminimalisir hambatan-hambatan tersebut karena memang yang peneliti akan bahas sendiri adalah setelah melakukan pelaksanaan pelatihan kerja peserta pelatihan akan disalurkan kemana dan bagaimana.²³

²² Irma Afriani, Kebijakan Menekan Angka Pengangguran Melalui Program Pelatihan Kerja Di Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Sosial Kota Magelang, (Yogyakarta: 2014), hal 20.

²³ Irwani, Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Banda Aceh Dalam Menyiapkan Tenaga Kerja, (Banda Aceh: 2019), hal 17-18.