

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

TINJAUAN TEORITIS

A. Teori Kompetensi

1. Pengertian Kompetensi

Kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. McAshan (1981: 45) mengemukakan bahwa kompetensi: “... *is a knowledge, skills, and abilities or capabilities that a person achieves, which become part of his or her being to the extent he or she can satisfactorily perform particular cognitive, affective, and psychomotor behaviors*”.

Dalam hal ini, kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan dan kemampua yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Sejalan dengan itu, Finch dan Crunkilton (1979:222) mengartikan kompetensi sebagai penguasaan terhadap suatu tugas, keterampilan, sikap,dan apresiasi yang diperrlukan untuk menunjang keberhasilan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kompetensi mencakup tugas, keterampilan, sikap dan apresiasi yang harus dimiliki oleh peserta didik untuk dapat melaksanakan tugas-tugas pembelajaran sesuai dengan jenis pekerjaan tertentu.³⁰

³⁰E. Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Kompetensi*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset, 2006), h. 38

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Gordon (1988: 109) menjelaskan beberapa aspek atau ranah yang terkandung dalam konsep kompetensi sebagai berikut .³¹

1. Pengetahuan (*knowledge*); yaitu kesadaran dalam bidang kognitif, misalnya seorang guru mengetahui cara melakukan identifikasi kebutuhan belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran terhadap peserta didik sesuai dengan kebutuhannya.
2. Pemahaman (*understanding*); yaitu kedalaman kognitif, dan afektif yang dimiliki oleh individu. Misalnya seorang guru yang akan melaksanakan pembelajaran harus memiliki pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi peserta didik, agar dapat melaksanakan pembelajaran secara efektif dan efisien.
3. Kemampuan (*skill*); adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melakukan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
4. Nilai (*value*); adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang.
5. Sikap (*attitude*); yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap atau rangsangan yang datang dari luar.
6. Minat (*interest*); adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan sesuatu perbuatan.

2. Pengembangan Kurikulum Berbasis Kompetensi

Pengembangan kurikulum berbasis kompetensi memfokuskan pada kompetensi tertentu, berupa panduan pengetahuan, keterampilan,

³¹ *Ibid*, h. 39

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dan sikap yang dapat demonstrasikan peserta didik sebagai wujud pemahaman terhadap konsep yang dipelajarinya.³²

3. Jenis-Jenis Kompetensi

1. Kompetensi Individu

Kompetensi individu adalah kemampuan kerja yang dimiliki seseorang yang mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan, sikap serta nilai-nilai pribadi berdasarkan pengalaman dan pembelajaran dalam upaya pelaksanaan tugas secara profesional, efektif dan efisien. Terdapat beberapa karakteristik kompetensi dasar, yaitu sebagai berikut :

- a. Watak (*traits*), yaitu yang membuat seseorang memiliki sikap dan perilaku atau bagaimanakah orang tersebut merespon sesuatu dengan cara tertentu, seperti percaya diri (*self-confidence*), kontrol diri (*self control*), ketabahan atau daya tahan (*hariness*).
- b. Motif (*motive*), yaitu sesuatu yang diinginkan seseorang atau secara konsisten dipikirkan dan diinginkan yang mengakibatkan suatu tindakan atau dasar konsisten dipikirkan dan diinginkan yang mengakibatkan suatu tindakan atau dasar dari dalam yang bersangkutan untuk melakukan suatu tindakan.
- c. Bawaan (*self concept*), yaitu sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang.

³² *Ibid*, h. 61

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- d. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu informasi yang dimiliki seseorang pada bidang atau area tertentu.
 - e. Keterampilan atau keahlian (*skill*), yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.³³
2. Kompetensi Organisasi

Tidak dapat di pungkiri dan diragukan lagi bahwa salah satu faktor yang paling penting dan mampu menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi adalah faktor sumber daya manusia. Keunggulan bersaing (*competitive advantage*) suatu organisasi sangat di tentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu, penanganan sumber daya manusia harus dilakukan secara menyeluruh dan seksama dalam kerangka system pengelolaan sumber daya manusia yang bersifat strategis, menyatu dan selalu terhubung, sesuai tujuan visi misi organisasi.³⁴

4. Manfaat Penggunaan Kompetensi

Terdapat berbagai alasan dan manfaat kompetensi yaitu sebagai berikut :

- a. Memperjelas standar kerja dan arahan yang ingin di capai;
- b. Alat seleksi karyawan;
- c. Memaksimalkan produktivitas;

³³ Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010), h. 13

³⁴ *Ibid*, h. 42



- d. Dasar pengembangan sistem remunerasi
- e. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan;
- f. Menyelesaikan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi;³⁵

5. Pelatihan Berbasis Kompetensi

Pelatihan berbasis kompetensi adalah pelatihan kerja yang menitikberatkan pada penguasaan kemampuan kerja yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan standar yang ditetapkan dan persyaratan di tempat kerja.³⁶

B. Teori Ketenagakerjaan

1. Tenaga Kerja dan Angkatan Kerja

Tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja, berusia (15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam satu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.³⁷

Dalam pasal 1 angka 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.”³⁸

Pengertian ini merupakan penyempurnaan dari pengertian tenaga kerja

³⁵ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2012), h. 208

³⁶ Lihat pasal 1 angka 7 peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2017 tentang Standar Balai Latihan Kerja

³⁷ Mulyadi, *Ekonomi Sumber Daya Manusia Perspektif Pembangunan*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2003), h. 59

³⁸ *Ibid*, lalu husni pengantar hukum ketenagakerjaan 2014 h.27

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan yang memberikan pengertian tenaga kerja adalah “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat”.³⁹ Sedangkan angkatan kerja terdiri dari yang bekerja dan yang masih mencari pekerjaan (penganggur). Yang bekerja terdiri dari yang bekerja penuh dan setengah menganggur. Setengah menganggur memiliki beberapa ciri yakni:

1. Berdasarkan pendapatan, pendapatannya di bawah ketentuan upah minimum;
2. Produktivitas, kemampuan produktivitasnya di bawah standar yang ditetapkan;
3. Menurut pendidikan dan pekerjaan, jenis pendidikannya tidak sesuai dengan pekerjaan yang ditekuni;
4. Lain-lain, jam kerja kurang dari standar yang ada, misalnya dalam ketentuan ketenagakerjaan yang ada sekarang adalah, kurang dari 7 jam sehari atau 40 jam seminggu untuk waktu kerja 6 hari dalam seminggu.

2. Tenaga Kerja Berdasarkan Keahlian

- a. Tenaga kerja terdidik /tenaga ahli/tenaga mahir, adalah tenaga kerja yang mendapatkan suatu keahlian atau kemahiran pada suatu bidang karena sekolah atau pendidikan formal dan non formal.

³⁹ *Ibid*, h. 28

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Tenaga kerja terlatih, adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu yang didapat melalui pengalaman kerja.
- c. Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih, adalah tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga.

3. Kesempatan Kerja

Kesempatan kerja adalah lapangan kerja yang tersedia bagi lapangan kerja, tenaga kerja yang kemudian secara riil diperlukan oleh perusahaan atau lembaga penerima kerja pada tingkat upah, posisi, dan syarat kerja tertentu, yang diinformasikan melalui iklan dan lain-lain.⁴⁰

Beberapa faktor yang mempengaruhi kesempatan kerja adalah:

- a. Pendidikan, pengetahuan, keterampilan dan keahlian.
- b. Usia tenaga kerja
- c. Permintaan tenaga kerja

C. Tinjauan Tentang Balai Latihan Kerja

1. Pengertian Balai Latihan Kerja

Balai Latihan Kerja adalah tempat diselenggarakannya 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

⁴⁰ Sodang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), h.253

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tempat pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga dapat meningkatkan kesejahteraannya.⁴¹

2. Sejarah Balai Latihan Kerja

Asal mula Balai Latihan Kerja (BLK) berawal dari ide awal pembentukan Pusat Latihan Kerja Program Pelatihan (PPKPI) bidang industri pada tahun 1953 dan pada tahun 1960, PPKPI diarahkan menjadi Pelatihan Pencari Kerja Pegawai Instansi agar menjadi Tenaga Kerja yang memiliki keterampilan.

Pada tahun 1970, seiring dengan perkembangan zaman, terjadi perubahan dari Pusat Pelatihan Kerja Program Pelatihan (PPKPI) menjadi Balai Latihan Kerja di bawah pembinaan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia, dan sejak otonomi daerah Balai Latihan Kerja (BLK) berubah menjadi Balai Latihan Kerja Daerah (BLKD) berada di bawah naungan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Dinas Tenaga Kerja di masing-masing daerah di Indonesia.⁴²

3. Perkembangan Balai Latihan Kerja

BLK lahir pertama kali di Solo, Jawa Tengah pada tahun 1947. Pada mulanya BLK-BLK di dirikan hanya di pulau Jawa. Pendirian BLK di luar pulau Jawa dimulai baru pada tahun 1957 dengan dibangunnya

⁴¹ Lihat pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Ketenagakerjaa Nomor 8 Tahun 2017 tentang Standar Balai Latihan Kerja

⁴² Ami Ade Maesyarah, Skripsi : *Analisis Efektivitas Peranan Balai Latihan Kerja (BLK) Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Menurut Perspektif Ekonomi Islam*, (Lampung: UIN RADEN INTAN, 2018), h. 23 (diakses pada 10 April 2019)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BLK di Padang, Sumatera Barat. Seiring dengan perkembangan jaman dan kebutuhan masyarakat atas peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan kerja, jumlah BLK meningkat secara pesat dan kini telah berjumlah 182 BLK yang tersebar diseluruh wilayah Indonesia.⁴³

D. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2017 tentang Standar Balai Latihan Kerja

Bab III, Program Pelatihan

Pasal 7

1. Program pelatihan kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 huruf e disusun berdasarkan SKKNI, Standar Kompetensi Kerja Khusus dan/atau Standar Kompetensi Internasional;
2. Program pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan secara institusional dan non institusional;
3. Program pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 8

1. Pelatihan kerja yang diselenggarakan di BLK harus berbasis kompetensi;
2. Pelaksanaan pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

⁴³ Loc.cit, h. 23

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pasal 9

1. Pelatihan kerja yang diselenggarakan di BLK sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 ayat (1) paling sedikit memiliki 1 (satu) kejuruan;
2. Jenis kejuruan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Bab IV, Instruktur Dan Tenaga Pelatihan**Pasal 10**

1. Instruktur sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 huruf f harus memiliki:
 - a. Kompetensi metodologi; dan
 - b. Kompetensi teknis
2. Kompetensi metodologi dan kompetensi teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuktikan dengan sertifikat kompetensi.⁴⁴

Pasal 11

1. Setiap BLK paling sedikit memiliki 2 (dua) orang instruktur untuk masing-masing kejuruan.
2. Instruktur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berasal dari pemerintah atau swasta.
3. Instruktur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit 1 (satu) orang Pegawai Negeri Sipil pada BLK yang bersangkutan.⁴⁵

⁴⁴ Lihat Pasal 10 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2017 tentang Standar Balai Latihan Kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pasal 12

1. Tenaga pelatihan sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 huruf f mempunyai tugas pokok mengorganisasikan pelatihan kerja yang terdiri dari menyiapkan , menyelenggarakan, mengadministrasikan, mengevaluasi, dan mengembangkan pelatihan kerja.
2. Untuk dapat melakukan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tenaga pelatihan harus memiliki kompetensi sesuai dengan tugasnya.
3. Jumlah tenaga pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mengacu pada struktur organisasi BLK.⁴⁶

Bab V, Sarana Dan Prasarana**Pasal 13**

1. Standar sarana BLK sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 huruf g untuk masing-masing kejuruan meliputi:
 - a. Mesin/ peralatan;
 - b. Alat perkakas tangan;
 - c. Alat kesehatan keselamatan kerja (K3); dan/atau
 - d. Perlengkapan pendukung.

⁴⁵ Lihat Pasal 11 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2017 tentang Standar Balai Latihan Kerja

⁴⁶ Lihat Pasal 12 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2017 tentang Standar Balai Latihan Kerja

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Standar sarana BLK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.⁴⁷

Pasal 14

1. Standar Prasarana BLK sebagaimana dimaksud pasal 3 huruf g, meliputi:
 - a. Gedung kantor;
 - b. Ruang teori;
 - c. Ruang praktek (*workshop*/ bengkel); dan
 - d. Prasarana pendukung lainnya.
2. Prasarana pendukung sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d, terdiri atas:
 - a. Toilet umum/ kamar kecil;
 - b. Ruang ibadah;
 - c. Lahan parkir;
 - d. Perpustakaan;
 - e. Gudang bahan pelatihan;
 - f. Ruang makan/ kantin;
 - g. Pos keamanan;
 - h. Ruang arsip;
 - i. Lobi/ fasilitas lain;

⁴⁷ Lihat Pasal 13 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2017 tentang Standar Balai Latihan Kerja

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

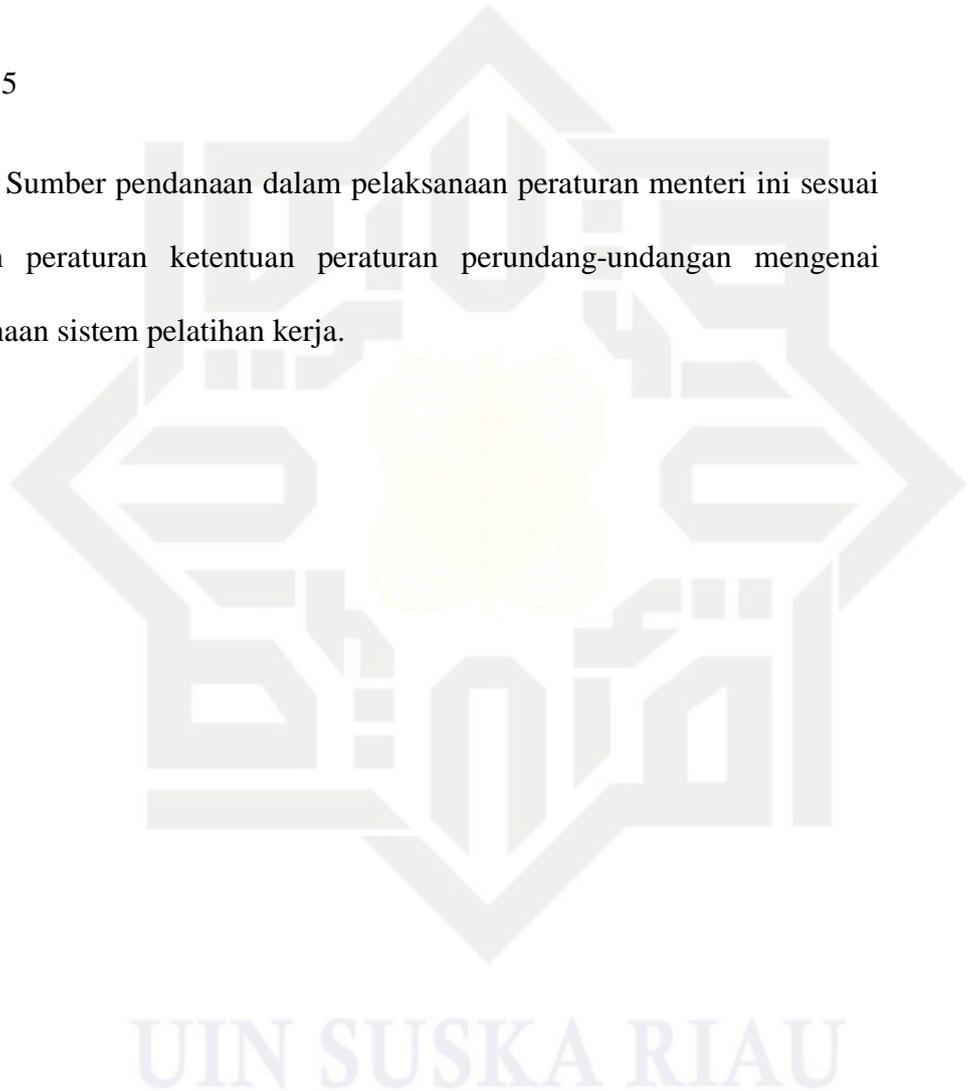
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- j. Ruang pelayanan;
- k. Sarana olah raga; dan/ atau
- l. Gedung asrama.⁴⁸

Bab VI, Sumber Pendanaan

pasal 15

Sumber pendanaan dalam pelaksanaan peraturan menteri ini sesuai dengan peraturan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai pendanaan sistem pelatihan kerja.



UIN SUSKA RIAU

⁴⁸ Lihat Pasal 14 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2017 tentang Standar Balai Latihan Kerja