

Peranan Loka Latihan Kerja Usaha Kecil Menengah di Kabupaten Biak Numfor

Djamil Hasim

Program Studi Administrasi Publik, IISIP Yapis Biak, Indonesia

Abstrak

Pelatihan sangat berperan penting dalam meningkatkan keterampilan masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peranan loka latihan kerja usaha kecil di Kabupaten Biak Numfor. Penelitian ini bersifat kualitatif, teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan analisis data kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa UPTD LLK-UKM Kabupaten Biak Numfor berperan dalam meningkatkan keterampilan tenaga kerja karena kriteria-kriteria tersebut dipandang sudah dapat menjawab dan mewakili penggambaran ketrampilan untuk masyarakat.

Kata Kunci: Peranan, Loka Latihan Kerja, Usaha Kecil Menengah.

PENDAHULUAN

Masyarakat akan berperan sebagai tenaga kerja yang dapat melaksanakan Pembangunan tersebut. Disisi lain, jumlah penduduk yang besar dan selalu bertambah juga dapat menimbulkan masalah yang berkaitan dengan ketenaga kerjaan (Rizqon et al., 2018). Hal ini dapat terjadi apabila pemerintah tidak dapat mengatur jumlah penduduk yang besar menjadi input pembangunan, yaitu dengan menyediakan lapangan kerja yang memadai. Bertambahnya jumlah penduduk

maka bertambah pula jumlah angkatan kerja yang harus diikuti juga oleh perluasan lapangan kerja. Persoalan mendasar dari semua aspek kependudukan adalah tidak tersedianya tenaga kerja terdidik dan terlatih. Dalam arti luas, kualitas tenaga kerja di Indonesia relatif rendah, sehingga menjadi penghalang bagi pelaksanaan pembangunan (Sujarwo & Listiawati, 2019). Indonesia termasuk dalam negara yang sedang berkembang yang memiliki sumber daya tenaga kerja yang melimpah dan

sebagian besar masih berkualitas rendah (Majid & Sani, 2016). Hal yang sering terjadi saat ini adalah banyaknya penduduk usia kerja yang tidak semuanya dapat memperoleh ketrampilan dan keahlian tertentu dari pendidikan formal. Banyak yang ingin melanjutkan sekolah tetapi tidak dapat karena tidak memiliki biaya (Putra et al., 2020).

Dari permasalahan tersebut berakibat pada banyaknya pemuda yang tidak melanjutkan sekolah. Pada akhirnya mereka berusaha untuk mendapatkan pekerjaan namun tidak semuanya dapat terserap dalam lapangan kerja. Hal ini dikarenakan kurangnya pendidikan dan ketrampilan serta keahlian yang dimiliki. Oleh karena itu, penyiapan tenaga kerja terampil dan ahli melalui pendidikan dan pelatihan kerja yang tepat dan terarah sangat diperlukan. Tuntutan dunia kerja akan tenaga kerja terampil mendorong pencari kerja untuk

mengikuti pendidikan dan pelatihan kerja nonformal untuk menambah ketrampilan dan keahlian mereka (Singgalen, 2022). Pendidikan dan pelatihan kerja merupakan sarana penting dalam pengembangan sumber daya tenaga kerja. Pengembangan tenaga kerja ini diharapkan nantinya menjadi tenaga kerja yang siap pakai, dalam arti bisa langsung terjun ke lapangan kerja. Orientasi program pendidikan dan pelatihan kerja tersebut sangat diperlukan mengingat sebagian besar angkatan kerja di Indonesia masih bekerja pada sektor informal dengan produktivitas yang sangat rendah. Selain itu mengingat sebagian besar wilayah Indonesia adalah pedesaan dimana kebanyakan industri kecil dan rumah tangga berlokasi di daerah pedesaan dan masih sangat tradisional, proses produksinya masih secara manual dan pada umumnya tingkat pendidikan dari pemilik

usaha dan pekerja relatif rendah (Nurdian et al., 2021).

Dari hal tersebut terlihat bahwa sistem pendidikan dan pelatihan kerja sangat relevan memberikan kontribusi sebagai sarana pengembangan tenaga kerja. Dengan kata lain, semakin tinggi relevansi program pendidikan dan pelatihan kerja dengan pasar kerja semakin besar kemungkinan program tersebut mempersiapkan tenaga kerja terdidik dan terlatih. Secara umum dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan seseorang dan pelatihan yang pernah diikuti mencerminkan kemampuan intelektual dan jenis ketrampilan yang dimiliki adalah alat pengukur kemampuan teknisnya. Menurut UU Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 dijelaskan bahwa Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan

kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan. Gomes (2003 : 197) menyatakan “ pelatihan merupakan setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya”. Menurutnya istilah pelatihan sering disamakan dengan istilah pengembangan, perbedaannya jika pelatihan langsung terkait dengan performansi kerja pada pekerjaan yang sekarang, jadi pada hakekatnya pelatihan merupakan suatu wadah untuk melatih kemampuan manusia untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Pelatihan kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik di dalam maupun diluar hubungan kerja. Program latihan kerja perlu diprioritaskan baik dalam rangka menghadapi era globalisasi dan persaingan dunia, maupun untuk mengatasi dampak krisis ekonomi

mengurangi pengangguran. Dalam melaksanakan pelatihan kerja itu sendiri hendaknya diarahkan ke sektor-sektor lapangan kerja yang banyak menyerap tenaga kerja sehingga pelatihan kejuruan yang diikuti akan membantu menjamin angkatan kerja dapat bekerja.

Upaya pengembangan sumber tenaga kerja merupakan tanggung jawab bersama dari semua sektor terkait mencakup instansi pemerintah, swasta, industri serta organisasi profesi lainnya (Arien Anjar Puspitosari Suharso, 2020). Oleh karena itu, pemerintah sebagai salah satu komponen yang bertanggung jawab mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas, menempuh berbagai cara dan menetapkan berbagai kebijakan di bidang ketenagakerjaan (Bima Cinintya Pratama, Fatmah Bagis, Hardiyanto Wibowo, Maulida Nurul Innayah, 2020). Dalam hal ini Departemen Tenaga Kerja bekerja sama dengan Pemerintah

Daerah dan pihak swasta dalam salah satu kebijakannya yaitu mendirikan Loka Latihan Kerja Usaha Kecil dan Menengah (LLK-UKM). LLK-UKM dibentuk berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor:2005 Balai Latihan Kerja Industri Surakarta pengelolaannya diserahkan ke Pusat dibawah Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada tanggal 12 Januari 2005 berkedudukan sebagai unit pelaksana teknis di bidang pelatihan tenaga kerja. LLK-UKM berada dibawah bertanggung jawab kepada Kepala Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja dan secara teknis fungsional mendapat pembinaan oleh Direktorat Jendral Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja.

Mengacu pada kebijakan tersebut diatas, seiring masuknya pada era otonomi daerah, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Biak Numfor mendirikan Unit Pelaksana Teknis Dinas Loka

Latihan Kerja Usaha Kecil dan Menengah (UPTD LLK-UKM). Unit Pelaksana Teknis Dinas Loka Latihan Kerja Usaha Kecil dan Menengah Biak Numfor bertugas melaksanakan pelatihan bagi tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Unit Pelaksana Teknis Dinas Loka Latihan Kerja Biak Numfor menjadi salah satu solusi angkatan kerja untuk menerima pendidikan dan pelatihan kerja yang nantinya akan menjadi bekal bagi mereka untuk bekerja.

Unit Pelaksana Teknis Dinas Loka Latihan Kerja Usaha Kecil dan Menengah Biak Numfor sebagai lembaga pelatihan yang bertujuan untuk mempersiapkan peserta pelatihan dengan bekal ketrampilan dan keahlian yang tepat dengan pasar kerja bertugas untuk menyelenggarakan berbagai macam latihan ketrampilan dalam rangka penyediaan tenaga kerja yang berkualitas dan

produktif. Tujuannya adalah peserta pelatihan setelah lulus dari pelatihan dapat langsung bekerja baik swasta atau mendirikan usaha mandiri. Orientasi dari UPTD LLK-UKM Biak Numfor adalah bagaimana menghasilkan output berupa tenaga kerja yang berkualitas, berkompeten dan produktif dalam persaingan pasar kerja.

Metode Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Kampung Sorido Distrik Samofa Kabupaten Biak Numfor. Peneliti memilih lokasi ini, karena ingin mengetahui Mengenai Peranan Loka Latihan Kerja Usaha Kecil Menengah Dalam Meningkatkan Pelatihan Keterampilan Kerja Kabupaten Biak Numfor. Penelitian ini adalah kualitatif dimana penelitian ini adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang

apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu pada suatu konteks Khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.

Adapun data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder, data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari informasi yang dapat mengetahui peristiwa tertentu yang berkaitan dengan permasalahan penelitian ini yaitu terdiri atas keadaan umum lokasi kampung tata letak dan geografis, pemerintahan dan batas administrasi topografi, demografi, infrastruktur, sarana prasarana kampung. Teknik dan instrumen pengumpulan data yang telah digunakan adalah teknik wawancara, observasi, dan studi kepustakaan. Teknik wawancara adalah teknik dengan

mengajukan pertanyaan-pertanyaan untuk memperoleh data-data keterangan yang nantinya dapat memberi jawaban atas permasalahan yang sedang diteliti sehingga memperoleh data yang akurat. Proses wawancara yang dilakukan dengan menggunakan metode wawancara tidak struktur. Observasi adalah pengamatan yang dilakukan secara langsung secara sistematis, mengenai fenomena sosial dengan gejala-gejala psikis untuk kemudian dilakukan pencatatan.

Teknik Analisis Data yang penulis gunakan adalah diskriptif kualitatif. Model analisis data dalam penelitian ini mengikuti konsep yang diberikan Miles and Huberman. Mengungkapkan bahwa aktifitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus pada setiap tahapan penelitian sehingga sampai tuntas. Analisis data ini adalah proses mencari dan

menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori menjabarkan kedalam unit-unit melakukan sintesa, menyusun kedalam pola memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri dan orang lain. Penyajian data adalah proses penyusunan informasi yang kompleks dalam banyak sistematis sehingga menjadi bentuk yang sederhana serta dapat dipahami makna. Sedangkan penarikan kesimpulan adalah langkah terakhir yang dilakukan peneliti dalam menganalisis data secara terus menerus baik pada saat pengumpulan data atau setelah pengumpulan data. Dalam penelitian kualitatif penarikan kesimpulan tersebut dengan cara induktif yang mana peneliti angkat kasus-kasus yang bersifat

khusus berdasarkan pengalaman nyata kemudian dirumuskan menjadi model, konsep, teori, prinsip, atau definisi yang bersifat umum. Dengan kata lain penarikan kesimpulan secara induktif adalah proses penelitian yang diawali dengan mengumpulkan data dan kemudian mengembangkan suatu teori dari data-data tersebut.

Hasil dan Pembahasan

A. Peranan Loka Latihan kerja

Usaha Kecil Menengah dalam meningkatkan Pelatihan

Peranan Unit Pelaksanaan teknis dinas Loka Latihan Kerja Usaha Kecil Menengah (LLK-UKM) Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Sosial (Disnakertransos) Kabupaten Biak Numfor dalam Meningkatkan Keterampilan Tenaga Kerja, Kabupaten Biak Numfor tiap tahunnya meningkat dengan pesat, dan UPTD Loka Latihan Kerja Kabupaten Biak

Numfor sebagai lembaga yang berwenang dalam pelaksanaan pelatihan tenaga kerja diharapkan mampu menjalankan tugasnya sebagai actor utama dalam peningkatan keterampilan tenaga kerja. Peranan dari UPTD LLK-UKM Kabupaten Biak Numfor dalam meningkatkan keterampilan tenaga kerja dan faktor utama yang mempengaruhi Peranan.

Dalam penelitian ini, untuk melihat Peranan UPTD LLK-UKM Kabupaten Biak Numfor digunakan lima kriteria yaitu efektifitas, produktifitas, efisiensi, kepuasan, dan keadilan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan memanfaatkan data-data primer dan skunder yang diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumen. Dari sisi efektifitas sudah cukup baik karena sudah bisa memenuhi target dari pusat namun belum tersedianya alat-alat pelatihan yang kurang up to date dan

lengkap menjadi sebuah kendala.

Dari sisi produktifitas, bisa dikatakan cukup baik karena sudah bisa melaksanakan sistem paket dari pusat. Dari sisi efisiensi, bisa dikatakan sudah efisien karena dalam pendanaan sudah disesuaikan dengan sistem paket yang ditentukan oleh pusat. Dari sisi, kepuasan bisa dikatakan belum maksimal karena tidak adanya suatu sarana penampungan keluhan dan saran dari pihak yang berkepentingan. Dari sisi keadilan bisa dikatakan cukup baik karena sistem penerimaan calon peserta pelatihan yang jelas dan transparan.

Sementara faktor penghambatnya antara lain adalah terbatasnya alat pelatihan yang kurang up to date dan lengkap dan faktor pendukungnya adalah kualitas instruktur sudah menunjang. Saran dari peneliti adalah penyegaran peralatan dan pemerataan jumlah instruktur di

setiap kejuruan melalui pengajuan anggaran dan penambahan pegawai, hanya membuka kejuruan yang sudah memiliki tenaga instruktur yang cukup, penyediaan sarana penampungan kritik dan saran, sosialisasi aktif dari UPTD LLK-UKM pada tempat yang dianggap kurang terjangkau, serta focus pada penyelenggaraan pelatihan yang sesuai dengan kondisi wilayah Kabupaten Biak Numfor.

Untuk mengetahui Peranan Loka Latihan Kerja Usaha kecil menengah dalam meningkatkan Pelatihan ketrampilan kerja Kabupaten Biak Numfor dilihat dari segi Peranan LLK-UKM dalam meningkatkan Pelatihan dari hasil wawancara yang penulis wawancarai yaitu. Pegawai, teknisi dan masyarakat LLK-UKM diperoleh hasil wawancara sebagai berikut: FRANSINA RUMERE S.An bagian tata usaha

(TU) LLK- UKM Biak menyatakan bahwa;

“.....Menciptakan tenaga kerja yang terampil, kompeten dan profesional guna memenuhi kebutuhan dunia usaha baik di dalam negeri maupu di luar negeri, baik secara individu maupun kelompok. (wawancara senin 13 juli 2020).

Selanjutnya Bapak Budi

Suratno Amd.Tek selaku Pegawai

LLK-UKM menyatakan bahwa;

“.....Peranan lembaga LLK-UKM sangat membantu masyarakat agar mengurangi angka pengangguran, khususnya masyarakat yang berada di Kabupaten biak Numfor”. (wawancara senin 13 juli 2020).

B. Keturuan Institusional

Perkembangan UPTD LLK-UKM Biak Numfor sejak pendiriannya sampai sekarang telah berlangsung secara dinamis sesuai dengan perkembangan lingkungan strategisnya. Keturuan yang diselenggarakan meliputi institusional (teknologi

mekanik, pertanian, pembuatan perahu viber, motor tempel, otomotif, kerajinan tangan, listrik, jaringan komputer, bangunan). Untuk mengetahui Peranan Loka Latihan Kerja Usaha kecil menengah dalam meningkatkan Pelatihan ketrampilan kerja Kabupaten Biak Numfor dilihat dari segi Pelatihan Kejuruan Institusional dari hasil wawancara yang penulis wawancarai yaitu. Pegawai, teknisi dan masyarakat LLK-UKM diperoleh hasil wawancara sebagai berikut:

Hasil wawancara dengan Bapak Yogi Kurniadi, ST selaku Pegawai (Teknisi LLK-UKM) menyatakan bahwa:

“.....Tingkat pengangguran yang semakin tinggi apa lagi di Kabupaten Biak sini industri juga tidak terlalu banyak jadi kita juga berusaha untuk meningkatkan kompetensi para pencari kerja disini tempat nya untuk mendidik mereka, melatih mereka untuk lapangan kerja itu

kan harus mempunyai skil untuk dapat melamar kerja seperti di bengkel atau dikantor-kantor mereka harus mempunyai modal atau skil nanti juga kita mempersiapkan sertifikat untuk sebagai acuan kalau tidak bisa tes di dunia industri mereka juga bisa membuka usaha sendiri”..(Wawancara Senin 13 juni 2020).

Selanjutnya Bapak Korneles selaku masyarakat menyatakan bahwa:

“.....Peranan lembaga LLK-UKM sangat baik agar bisa mengakormodir dan membantu pemerintah dalam menanggulangi pengangguran di Kabupaten Biak Numfor, pihak LLK-UKM juga telah melakukan kerja sama dengan pihak kampung agar pelatihan dari LLK-UKM dapat mengajar dan melatih masyarakat kampung. (Wawancara Senin 13 juli 2020).

C. Kejuruan Non Institusional

Non institusional (teknik las, instalasi penerangan, audio video, meubeler, teknik sepeda motor, menjahit, memasak,

bordir dan sulam. kemampuan akademik rata-rata yang dimiliki oleh peserta masih relatif rendah. Untuk mengetahui Peranan Loka Latihan Kerja Usaha kecil menengah dalam meningkatkan Pelatihan ketrampilan kerja Kabupaten Biak Numfor dilihat dari segi Pelatihan Kejuruan Non Institusional dari hasil wawancara yang penulis wawancarai yaitu. Pegawai, teknisi dan masyarakat LLK-UKM diperoleh hasil wawancara sebagai berikut:

Hasil wawancara dengan bapak Jon Rumpaidus selaku masyarakat menyatakan bahwa:

“.....Peranan lembaga latihan kerja sangat bermanfaat karena mempunyai tenaga ahli di setiap Bidang masing-masing yang siap turun langsung kelapangan di perkampungan untuk mengajar masyarakat mengenai pelatihan Komputer, bongkar pasang mesin”. (Wawancara Senin 13 juli 2020)

Selanjutnya hasil wawancara Alfa baransano selaku masyarakat menyatakan bahwa:

“.....Kami masyarakat Biak numfor sangat berterima kasih kepada Lembaga Latihan kerja (LLK-UKM) karena sudah membuka peluang untuk masyarakat biak numfor mengikuti pelatihan-pelatihan kerja agar mengurangi Angka pengangguran yang ada di kabupaten Biak Numfor untuk meningkatkan Sumber daya Manusia yang berkualitas. (Wawancara senin 13 juli 2020).

Dari hasil Wawancara diatas maka penulis menyimpulkan bahwa Sejalan dengan hal tersebut, kriteria seperti efektivitas, efisiensi, produktifitas, kepuasan dan keadilan akan digunakan sebagai acuan untuk menilai peranan UPTD LLK-UKM Kabupaten Biak Numfor dalam

meningkatkan keterampilan tenaga kerja karena kriteria-kriteria tersebut dipandang sudah dapat menjawab dan mewakili penggambaran ketrampilan untuk masyarakat

KESIMPULAN

Berkembangnya sebuah organisasi dalam skala besar maupun kecil tidak akan pernah terlepas dengan kemampuan para pegawainya. Dalam sebuah organisasi tentunya memiliki misi ataupun tujuan yang ingin dicapai, dan untuk mendapatkan tujuan yang diinginkan tentunya tidaklah mudah melainkan membantu usaha yang mana tidak lain untuk mewujudkan tujuan tersebut, salah satu faktor yang paling mendasar dalam pencapaian sebuah tujuan adalah bagaimana cara untuk meningkatkan kemampuan pelatihan keterampilan itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Arien Anjar Puspitosari Suharso, A. (2020). Pelatihan Dasar Kepemimpinan (Leadership) Pada Anggota OSIS SMK PGRI Turen Kabupaten Malang. *Jurnal Budimasa*, 2(1), 50-54.
- Bima Cinintya Pratama, Fatmah Bagis, Hardiyanto Wibowo, Maulida Nurul Innayah, A. D. (2020). STRATEGI PENGUATAN PEREKONOMIAN MASYARAKAT MELALUI PELATIHAN PEMBUATAN TEPUNG GANYONG MERAH (TEGAME) BERBASIS KEARIFAN LOKAL. *Jurnal Budimas*, 2(1), 19-25.

- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.
- Majid, A., & Sani, A. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Supervisi Kepala Ruangan Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Bedah Rumah Sakit TK. II Pelamonia Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 1(2), 310–412.
- Nurdian, N., Rozana Ulfah, K., & Nugerahani Ilise, R. (2021). Pendidikan Muatan Lokal Sebagai Penanaman Karakter Cinta Tanah Air. *MIMBAR PGSD Undiksha*, 9(2), 344. <https://doi.org/10.23887/jjppgsd.v9i2.36414>
- Putra, E., Elsyra, N., & Zaenuri, M. (2020). Tata Kelola Kolaborasi dalam Penanganan Kemiskinan di Kota Yogyakarta: Studi Kasus Program “Gandeng-Gendong.” *Jurnal Ilmiah Tata Sejuta STIA Mataram*, 6(2), 549–570. <https://doi.org/10.32666/tatasejuta.v6i2.129>
- Rizqon, A., Abdurahim, A., Rifky, A. A., Samekto, C. B. D., Chandra, Susanti, D., Mardianto, E., Erawati, Nopaliana, H., Adila, H., Mutianingrum, D., Hartati, D. M., Fitriyati, I., Purwaningsih, I., Johaness, Komar, Litarani, Andriani, N., Nuryanti, ... Gumilang, Y. U. (2018). *Administrasi Publik I* (1st ed.). Pusat

- Pembinaan, Pendidikan, dan Pelatihan Perencana Diterbitkan oleh Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Badan Perencanaan Pembangunan Nasional.
- Singgale, Y. A. (2022). Peran Perusahaan Sosial dalam Pemberdayaan Masyarakat untuk Penghidupan Berkelanjutan. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 11(2), 257-268.
- Sujarwo, S., & Listiawati, R. (2019). Pengembangan Bisnis Koperasi Kampus (Era Milenial dan Revolusi Industri Ke-4.0). *Mitra Akademia: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(2), 1-6. <https://doi.org/10.32722/mapnj.v1i2.1354>
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Veithzal Rivai, 2004, *"Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Cetakan Pertama*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Wulansari, Dewi. (2009). *Sosiologi (Konsep dan Teori)*. Bandung: PT. Refika Aditama