

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Teori Peran

Menurut Soekanto peran dibagi menjadi 3 yaitu Peran aktif, yaitu peran yang dijalankan dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab serta dengan maksud yang jelas dan tujuan yang diinginkan. Contoh peran aktif adalah seorang siswa yang belajar dengan sungguh-sungguh untuk mencapai prestasi akademik yang baik, Peran partisipatif, yaitu peran yang dijalankan dengan kesadaran dan tanggung jawab, tetapi dengan tujuan yang kurang jelas dan kurang terdefinisi dengan baik. Contoh peran partisipatif adalah seorang anggota kelompok yang berpartisipasi dalam kegiatan kelompok tanpa tujuan yang jelas, Peran pasif, yaitu peran yang dijalankan tanpa kesadaran dan tanggung jawab yang penuh serta tanpa maksud atau tujuan yang jelas. Contoh peran pasif adalah seorang siswa yang tidak berusaha untuk belajar dan mencapai prestasi akademik yang baik.¹³

Kemudian menurut Fadli dalam Kozier Barbara Peran adalah seperangkat tingkah laku yang diharapkan oleh orang lain terhadap seseorang sesuai kedudukannya dalam suatu sistem. Peran dipengaruhi

¹³ Prof. Dr. Koentjaraningrat, *Pengantar Sosiologi*", (PT. Rineka Cipta Pada Tahun 2017). Edisi Ke-14

oleh keadaan sosial baik dari dalam maupun dari luar dan bersifat stabil.¹⁴

Peran dipengaruhi oleh keadaan sosial baik dari dalam maupun luar dan cenderung stabil. Peran merupakan aspek dinamis dari posisi seseorang yang melibatkan tindakan atau perilaku yang sesuai dengan hak dan kewajiban yang terkait dengan kedudukannya. Ketika peran dijalankan dengan baik, seseorang berharap bahwa apa yang dilakukan sesuai dengan keinginan lingkungannya. Peran tidak berdiri sendiri, tetapi selalu terkait dengan orang-orang lain dalam konteks sosial. Biddle dan Tomas membagi peristilahan teori peran dalam empat golongan, yaitu:

1. Orang-orang yang mengambil bagian dalam interaksi sosial.
2. Perilaku yang muncul dalam interaksi tersebut.
3. Kedudukan orang-orang dalam perilaku.
4. Kaitan antara orang dalam perilaku.¹⁵

Ada perbedaan antara peran yang melekat pada individu dan posisi dalam masyarakat. Posisi dalam masyarakat adalah elemen statis yang menunjukkan tempat seseorang dalam struktur organisasi masyarakat, sedangkan peran lebih menitikberatkan pada fungsi, penyesuaian diri, dan proses. Peran diartikan sebagai tugas atau tanggung jawab yang diberikan kepada individu atau kelompok. Peran dimaknai sebagai

¹⁴ Aris Wahyu Setiawan, *Peran Pegawai Dalam Pelayanan Pembuatan Paspor*, Ejournal Ilmu Pemerintahan, Volume 4, Nomor 1, Hal. 117

¹⁵ Sarlito, Wirawan Sarwono, *Teori-Teori Psikologi Sosial*, (Jakarta: Rajawali Pers 2015), hal. 215

tugas atau pemberian tugas kepada seseorang atau sekumpulan orang. Peran memiliki 3 aspek, yaitu sebagai berikut:¹⁶

1. Peran meliputi norma-norma yang dihubungkan dengan posisi atau tempat seseorang dalam masyarakat. Peran dalam arti ini merupakan rangkaian peraturan yang membimbing seseorang dalam kehidupan masyarakat;
2. Peran merupakan suatu konsep tentang apa yang dapat dilakukan oleh individu dalam masyarakat sebagai organisasi;
3. Peran juga dapat dikatakan sebagai perilaku individu yang penting bagi struktur sosial masyarakat.

Dalam peran terkandung harapan peran. Harapan peran ini merupakan konsep masyarakat terhadap apa yang akan dilakukan oleh individu. Salah satu alasan bahwa harapan peran penting adalah individu cenderung mengevaluasi secara positif keberadaan perilaku peran mereka sesuai dengan harapan peran. Jika seseorang tidak sesuai dengan harapan peran, hal ini menunjukkan bahwa individu mungkin kurang mempunyai kemampuan untuk memainkan peran atau kurang mempunyai keterlibatan dalam peran.

Dari pengertian ini, dapat disimpulkan bahwa peran pemerintah dalam menjalankan tugas dan tujuan mereka dalam pelayanan, pembangunan, pemberdayaan, dan pengaturan masyarakat adalah aspek dinamis dari posisi mereka, dan ketika mereka menjalankan tugas dan kewajiban

¹⁶ Soerjono Soekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar...*, hal. 213

mereka sesuai dengan posisi mereka, mereka sedang melaksanakan peran mereka.

B. Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja

a. Pengertian unit pelaksana teknis Balai Latihan kerja

Menurut Peraturan menteri negara pendayagunaan aparatur Negara, Bab 1 Peraturan Umum Pasal 1 No.3 tentang pedoman organisasi unit pelaksana teknis kementerian Lembaga pemerintah nonkementerian, Unit Pelaksana Teknis (UPT) adalah organisasi independen yang melakukan tugas teknis tertentu. dan/atau tugas dukungan teknis dari organisasi induk.¹⁷

Misi UPT adalah menyelenggarakan kegiatan teknis operasional dan atau mendukung kegiatan rekayasa serta pekerjaan pemerintahan yang dilaksanakan dari organisasi induk yang pada prinsipnya non-pengawasan dan tidak relevan, terlibat langsung dalam perumusan dan penetapan kebijakan publik. Sedangkan tugas rekayasa operasional adalah tugas melakukan kegiatan rekayasa tertentu yang berhubungan dengan pengabdian masyarakat. Dan misi dukungan teknis adalah misi untuk melakukan serangkaian kegiatan teknis tertentu dalam mendukung kinerja fungsi organisasi induk.

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2017 dalam Pasal 1, Balai Latihan Kerja

¹⁷ <https://perpus.menpan.go.id>, Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara, Bab 1 Peraturan Umum Pasal 1 No.3 Tahun 2017

adalah tempat dilaksanakan dan diselenggarakannya proses pelatihan kerja bagi peserta pelatihan untuk menjadi mahir pada jenis dan tingkat keterampilan kerja tertentu. Sehingga dapat menjadi nilai tambah bagi peserta untuk memasuki dunia kerja atau bisnis mandiri maupun untuk sebagai sarana meningkatkan kapasitas untuk meningkatkan kehidupan mereka.¹⁸

Program pelatihan Pusdiklat didasarkan pada Standar Nasional Keterampilan Kejuruan Indonesia (SKKNI). Standar Keterampilan Kerja Nasional Indonesia merupakan rumusan multidimensi kompetensi kerja pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap kerja yang berkaitan dengan pemenuhan kewajiban dan persyaratan kerja yang ditetapkan berdasarkan ketentuan undang-undang. Pelatihan yang diselenggarakan di Balai Latihan Kerja harus berorientasi pada kompetensi sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Pelatihan kejuruan di Balai Latihan Kerja juga mencakup setidaknya satu pelatihan kejuruan.

Balai Latihan Kerja merupakan wadah yang menyelenggarakan kegiatan pelatihan dengan kemampuan memberikan, memperoleh, meningkatkan dan mengembangkan keterampilan, etos kerja, disiplin, sikap kerja dan produktivitas yang mengedepankan praktek dari pada teori. Balai Latihan Kerja bertugas merumuskan pedoman teknis di bidang pengembangan

¹⁸ Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia nomor 8 tahun 2017, Standar Balai Latihan Kerja, https://jdih.kemnaker.go.id/data_puu/Permen_8_2017.pdf, (Diakses 28 Juni 2022), hlm. 3

sumber daya manusia, melaksanakan pelayanan publik di bidang pengembangan sumber daya manusia, dan memberikan layanan dukungan kepada pemerintah daerah. Balai Latihan Kerja berpotensi menjadi motor penggerak dalam mengurangi pengangguran, karena peserta pelatihan dapat menggunakan keahliannya untuk menjadi wirausaha dan menciptakan lapangan kerja. Sehingga Balai Latihan Kerja dapat menjadi penggerak dalam mengurangi tingkat pengangguran.

Rozalena dan Dewi menunjukkan bahwa setelah menyelesaikan pelatihan, para peserta pelatihan mampu memecahkan dan mendemonstrasikan kemampuan mereka dalam memecahkan masalah dengan lebih baik dalam bidang keahlian tertentu yang tercakup dalam pelatihan.¹⁹

- b. Untuk melaksanakan tugas pokoknya, Balai Latihan Kerja memiliki fungsi antara lain sebagai berikut:
 1. Membuat rencana program pelatihan.
 2. Menyelenggarakan kursus pelatihan dan uji keterampilan.
 3. Pemasaran program, fasilitas produksi dan layanan pelatihan dan layanan informasi pelatihan.
 4. Memelihara pelaksanaan pelatihan dan pembuatan laporan.
 5. Pelaksanaan urusan Tata usaha dan rumah tangga.
- c. Tujuan dari Balai Latihan Kerja :

¹⁹ Yohanes Arianto Budi Nugroho, *Pelatihan dan Pengembangan SDM: Teori dan Aplikasi*, (Jakarta, Unika Atma Jaya), 2017, hal. 22.

1. Meningkatkan produktivitas Tenaga Kerja baik di daerah pedesaan maupun kota.
 2. Memperluas lapangan kerja dan kesempatan kerja.
 3. Menciptakan pelatihan produksi dan uji keterampilan.
 4. Mendorong dan mengembangkan jiwa kewirausahaan.
 5. Meningkatkan motivasi dan kemandirian
- d. Tugas Pokok Balai Latihan Kerja

Balai Latihan Kerja bertugas melaksanakan berbagai tugas, fungsi pelayanan Sumber Daya Manusia dan Migrasi sesuai dengan kebutuhan, keahlian serta tugas-tugas lain yang diberikan oleh KEMNAKER sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Tahun 2005 Pasal 20 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Bidang Pelatihan Kerja, tugas utama Balai Latihan Kerja adalah menyelenggarakan pelatihan, pemberdayaan dan uji kompetensi tenaga kerja dalam berbagai spesialisasi yang ada.²⁰ Dilihat dari tugas Balai Latihan Kerja, pelatihan diharapkan dapat membawa perubahan atau peningkatan kualitas tenaga kerja ke arah pekerjaan yang lebih baik.

C. Pengangguran

- a. Pengertian pengangguran

Pengangguran adalah seseorang yang berusia antara 15 dan 64 tahun yang termasuk angkatan kerja, yang sedang mencari

²⁰ <https://jdih.kemnaker.go.id>, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Tahun 2005 Pasal 20 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Bidang Pelatihan Kerja

pekerjaan tetapi belum dapat menemukannya. Ibu rumah tangga, pelajar, mahasiswa, dan lain sebagainya karena suatu hal tidak memiliki dan tidak sedang mencari pekerjaan. Angkatan kerja adalah penduduk yang usianya masuk kedalam usia kerja. Pengangguran merupakan penyakit sosial yang disebabkan oleh ketiadaan atau kekueangan kerja, dengan kata lain jumlah pencari kerja yang tidak sebanding dengan lanpangan pekerjaan yang tersedia. Menurut survei Angkatan kerja nasional (sakernas) pengangguran merupakan seseorang yang bekerja kurang dari 35 jam per minggu dan masih mencaro pekerjaan.

Para ahli mendefinisikan pengangguran sebagai berikut :

Menurut Sukirno pengangguran adalah suatu keadaan dimana seseorang yang termasuk dalam Angkatan kerja belum mendapatkan perkerjaan, seseorang yang tidak bekerja namun juga secra todak aktif sedang mencari pekerjaan tidak tergolong sebagai pengangguran.²¹

Menurut Yanuar, pengangguran adalah ketika seorang pekerja ingin memiliki pekerjaan tetapi belum mampu melakukannya.²²

a. Penyebab terjadinya pengangguran

Menjadi seseorang yang tidak mempunya pekerjaan atau penagangguran bukan keinginan seseorang tetapi keadaan lah

²¹ Sukirno, Sadono, *Mikro Ekonomi Pengantar Edisi Ketiga*. (PT. Rajagrafindo persada Jakarta) 2010

²² Yanuar, *“Ekonomi Makro Suatu Analilis Untuk Konteks Indonesia”* (Jakarta : Yayasan empu ajarartha) 2009

yang memaksa mereka, berikut merupakan penyebab terjadinya pengangguran.²³

1. Pertumbuhan penduduk yang semakin tinggi tidak diimbangi dengan kesempatan atau lapangan kerja

Meningkatnya pertumbuhan penduduk cukup besar, namun angkatan kerja belum sepenuhnya tertampung yang disebabkan tidak seimbangnya antara Angkatan kerja dengan lapangan kerja.

2. Pendidikan dan kerampilan yang relative rendah

Dengan rendah nya ketrampilan sumberdaya manusia yang dimiliki akan berbanding dengan produktivitas dan hasil produksi perusahaan.

3. Perkembangan teknologi yang pesat tidak diimbangi dengan kemampuan sumberdaya manusia

Teknologi berkembang begitu pesat sehingga tidak dapat dipungkiri telah berakibat pada berkurangnya tenaga kerja yang digeser oleh mesin. Contoh, di pabrik-pabrik saat ini adalah umum untuk menggunakan mesin yang sebelumnya dibutuhkan lima orang pekerja, tetapi sekarang satu orang sudah cukup.

4. Lapangan pekerjaan yang dipengaruhi oleh musim

Pengangguran juga terjadi yang diakibatkan oleh pergantian musim. Contoh, pertanian, perkebunan. Setelah musim tanam, banyak pekerja yang menunggu masa panen tiba, sebagian

²³ Naf'an, *Ekonomi Makro; Tinjauan Ekonomi Syariah*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014), hlm. 133

besar dari mereka menganggur dan berencana kembali bekerja setelah musim panen.

b. Jenis dan macam pengangguran

Pengangguran terbagi menjadi empat macam yaitu

1. Pengangguran Friksional (Frictional Unemployment)

Pengangguran jenis ini adalah angkatan kerja masih dalam tahap mencari pekerjaan yang sesuai atau yang lebih bagus dari yang sebelumnya. Pengangguran jenis ini tidak menimbulkan masalah dan dapat diselesaikan seiring dengan pertumbuhan ekonomi. Pengangguran jenis ini terjadi karena adanya masalah sementara antara pencari kerja dan pencari kerja. Pencari kerja lambat dalam menentukan pilihan, tetapi mereka menginginkan talenta yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan mereka, sedangkan pihak pelamar kerja membutuhkan waktu untuk menentukan pilihannya.²⁴ Dalam proses pencarian inilah adakalanya mereka menganggur namun hal ini hanya bersifat sementara.²⁵

2. Pengangguran structural (Structural Unemployment)²⁶

Pengangguran structural adalah pengangguran akibat dari perubahan komposisi dan struktur perekonomian dalam waktu yang lama, Pengangguran struktural terjadi ketika

²⁴ Naf'an, *Ekonomi Makro; Tinjauan Ekonomi Syariah*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014), h. 134

²⁵ Prathama Rahardja, Dan Mandala Manurung, *Pengantar Ilmu Ekonomi; Mikroekonomi &..*, hlm. 379

²⁶ Naf'an, *Ekonomi Makro; Tinjauan Ekonomi Syariah*. (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014)., hlm. 134

angkatan kerja sedang mencari pekerjaan tetapi tidak dapat memenuhi permintaan akan lowongan. Dibandingkan dengan kualitas tenaga kerja yang dibutuhkan, semakin maju perekonomian suatu daerah, maka semakin tinggi pula kualitas tenaga kerja tersebut. Misalnya transisi dari pertanian ke industri. Misalnya dengan peralihan dari sector pertanian ke sector industry. Dari peralihan ini perlu adanya penyesuaian Kembali sumberdaya manusia yang dibutuhkan. Contoh tenaga kerja yang dibutuhkan untuk industry kimia menuntut persyaratan yang cukup berat yaitu minimal sarjana, mampu mengoperasikan komputer dan sebagainya.

Selain itu pengangguran ini juga diakibatkan oleh permintaan berkurang atau kemajuan teknologi. Pengangguran structural juga bisa disebabkan oleh penggunaan alat yang semakin berkembang. Pekerjaan yang sebelumnya membutuhkan banyak tenaga kerja harus terpankas karena adanya peralatan yang menggantikan. Contoh, tukang jahit tradisional yang terdesak oleh industry yang menggunakan mesin canggih yang mampu menghasilkan produk dengan kualitas dan harga yang lebih terjangkau, sebagai konsumen mereka lebih memilih produk jadi dari pada datang ke produsen yang masih menggunakan cara hand made karena dianggap lebih mahal. Pengangguran jenis ini lebih sulit untuk diselesaikan karena berkaitan dengan strategi pembangunan

subuah negara, namun dapat diatasi dengan diberikanya pelatihan yang sesuai agar tercipta tenaga kerja yang terampil.

3. Pengangguran Musiman (Seasonal unemployment)

Pengangguran ini disebabkan oleh faktor musiman. Misalnya, seorang pengusaha di bidang industri yang mengandalkan pesanan demi kelangsungan usahanya, pengangguran ini dikaitkan dengan fluktuasi jangka pendek dalam kegiatan ekonomi. Misalnya, khususnya di bidang pertanian, petani biasanya menganggur di luar musim tanam dan panen, menunggu musim tanam dan panen berikutnya.

4. Pengangguran Siklikal (Cyclical Unemployment)

Pengangguran jenis ini di hubungkan dengan kemunduran perokonomian suatu negara atau Ketika sebuah negara mengalami reresi. Dengan demikian kegiatan perkonomian mengalami kehancuran dan turunya daya beli masyarakat. Pada fase reresi pengangguran meningkat dengan signifikan yang disebabkan beberapa hal. Karena situasi ekonomi yang tidak stabil, banyak orang kehilangan pekerjaan dan akan membutuhkan waktu lama untuk kegiatan perokonomian Kembali stabil.

Penganggran juga terbagi lagi bersarkan lama waktu berkerja, yang dapat dibedakan menjadi :

1. Pengangguran terbuka (open unemployment)

Pengangguran ini adalah orang yang tidak bekerja sama sekali dan juga tidak ada usaha untuk mencari pekerjaan untuk menyambung hidup. Pengangguran ini terjadi karena Angkatan kerja sulit mendapatkan pekerjaan disebabkan jumlah lapangan kerja yang terbatas sehingga Angkatan kerja menganggur.²⁷

2. Setengah menganggur (under unemployment)

Pengangguran ketika orang yang bekerja, tetapi ketrampilannya tidak tersalurkan dengan baik dan optimal, jika diukur dengan jumlah jam kerja mereka yaitu lima jam kerja per hari, produktivitas tenaga kerja dan pendapatan yang diperoleh. Sebagai contoh Freelancer tidak memiliki jaminan bahwa mereka akan memiliki pekerjaan di waktu tertentu.²⁸

3. Pengangguran terselubung (disguised unemployment)

Pengangguran jenis ini terjadi dikarenakan tenaga kerja tidak bekerja secara optimal atau bekerja pada tempat yang tidak mereka kuasai secara optimal. Tidak sesuainya posisi yang di terima para pekerja akan mempengaruhi produktivitas pekerjaannya, contoh pekerja lulusan tehnik informatika mengerjakan pada posisi pekerjaan bidang akuntansi (keuangan). Posisi pekerjaan ini tentu akan menghambat proses kerja yang ada.

Pengangguran terselubung juga bisa terjadi karena suatu pekerjaan dikerjakan dengan melebihi jumlah batasan pekerja.

²⁷ Mankiw. N.G, Taylor. M.P *Ekonomi Makro* (Jakarta: Salemba Empat, 2017), Hlm 78

²⁸ Widodo.J *Membangun Sdm Unggul Melalui Pendidikan Vokasi : Solusi Mengatasi Masalah Menganggur Di Indonesia* (Jakarta : Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2018) Hlm 45

Contoh pembuatan rumah bisa diselesaikan dengan 7 orang pekerja dalam jangka waktu 1 bulan tetapi dikerjakan dengan 15 orang pekerja dalam satu bulan.

Pengangguran adalah masalah yang serius dan dialami di banyak negara di dunia, termasuk Indonesia, sehingga skala masalah ini selalu relevan dan berkaitan dengan tujuan mengurangi tingginya angka pengangguran dalam setiap rencana pembangunan ekonomi masyarakat. Namun pengangguran tetap menjadi masalah yang belum terpecahkan.²⁹

²⁹ Naf'an, Ekonomi Makro; *Tinjauan Ekonomi Syariah*. (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014), hlm. 137