**BAB II**

**TINJAUAN PUSTAKA**

* 1. **Tinjauan Administrasi Negara**

Administrasi negara secara umum dapat diartikan sebagai suatu proses kerjasama yang dilakukan oleh aparatur negara untuk dapat menjalankan tugasnya sesuai dengan kebijakan negara yang telah ditentukan sebelumnya.

Adapun pendapat beberapa para ahli tentang pengertian Administrasi Negara, menurut Prajudi dalam Anggraeni (2012:8-9) mempunyai 3 (tiga) arti, yaitu:

1. Sebagai aparatur negara, aparatur pemerintah atau sebagai institusi politik (kenegaraan), atau semua organ yang menjalankan administrasi negara, meliputi organ yang berada di bawah pemerintah, mulai dari presiden sampai dengan pejabat di daerah.
2. Sebagai aktivitas melayani, atau sebagai kegiatan operasional pemerintah dalam melayani masyarakat. (segala kegiatan dalam mengurusi kepentingan negara).
3. Sebagai proses teknis penyelenggara UU, artinya meliputi segala tindakan aparatur negara dalam menyelenggarakan UU.

Menurut Leonard D. White dalam Anggraeni (2012:9), bahwa “administrasi negara terdiri atas semua kegiatan negara dengan maksud untuk menunaikan dan melaksanakan kebijakan negara”

Pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa administrasi negara merupakan semua kegiatan negara yang didalamnya terdapat beberapa macam pemerintah yang terorganisir untuk dapat menyelenggrakan UU dalam melaksanakan kebijakan negara dalam melayani masyarakat.

* 1. **Tinjauan Peran**

Perlu mengemukakan teori-teori sebagai kerangka berfikir untuk menggambarkan dari sudut mana penelitian menyoroti masalah yang di pilih.

Dalam teorinya **Biddle dan Thomas,** yang dikutip oleh **Sarwono** dalam bukunya **Teori-Teori Psikologi Sosial (2004:21)** mengatakan bahwa: **“Peran serangkaian rumusan yang membatasi perilaku-perilaku yang diharapkan dari pemegang kedudukan tertentu.”**

Ditinjau dari Perilaku Organisasi, peran ini merupakan salah satu komponen dari sistem sosial organisasi, selain norma dan budaya organisasi sehingga  strategi dan struktur organisasi juga terbukti mempengaruhi peran dan persepsi peran atau *role perception.*

Jadi, jika seseorang atau kelompok orang atau organisasi telah melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan statusnya, maka organisasi tersebut telah menjalankan peranan yang dibebankan kepadanya. Peran dan kedudukan (status) adalah dua hal yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain, dengan kata lain tidak ada kedudukan tanpa peranan dan tidak ada peranan tanpa kedudukan. Kedudukan (status) itu sendiri dapat diartikan sebagai tempat atau posisi seseorang dalam kelompok sosial, dimana ia ikut serta dalam berbagai pola kehidupan jika ia dipisahkan dari individu yang memilikinya maka kedudukan hanyalah kumpulan hak-hak dan kewajiban.

**Horton dan Hunt** dalam bukunya **Sosiologi (1996:118)** mengungkapkan **peran adalah perilaku yang diharapkan dari seseorang yang mempunyai status**. Lebih lanjut lagi dikatakan:

**Peran (role) merupakan perilaku yang diharapkan dari individu atau kelompok yang mempunyai suatu status. Seseorang atau kelompok masyarakat memiliki status dan diharapkan mengisi peran yang sesuai dengan status tersebut. Dalam arti tertentu, peran dan status adalah dua aspek dari gejala yang sama. Status adalah seperangkat hak dan kewajiban dan hak-hak tersebut.**

Kedudukan (status) dan peranan (role) merupakan unsur-unsur dalam lapisan masyarakat yang memiliki arti penting dalam sistem sosial. **Soekanto** dalam buku **Sosiologi Suatu Pengantar (2004:243),** peranan adalah:

**Peranan(role) merupakan aspek dinamis kedudukan (status). Apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibanya sesuai dengan kedudukanya maka dia menjalankan suatu peranan.**

Seseorang memiliki kedudukan (status) dan melaksanakan peranannya sesuai dengan hak dan kewajiban yang telah diberikan atas kedudukan atau statusnya didalam suatu organisasi sehingga dengan peran yang dimainkan seseorang dalam organisasi, akan terbentuk suatu komponen penting dalam hal identitas dan kemampuan orang itu untuk bekerja. Menurut **Levinson** yang dikutip dari **Soekanto** dalam buku **Sosiologi Suatu Pengantar (2004:244)**, peranan mungkin mencakup tiga hal yaitu:

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

**Siagian (2009:142),** peran yang berkaitan dengan pemerintah sebagai berikut. Pembangunan biasanya didefinisikan sebagai “upaya yang secara sadar dilaksanakan oleh suatu bangsa, negara, dan pemerintah dalam rangka pencapaian tujuan nasional melalui pertumbuhan dan perubahan secara terencana menuju masyarakat modern.” Dari definisi tersebut terlihat bahwa tidak ada satu negara yang akan mencapai tujuan nasionalnya tanpa melakukan berbagai jenis kegiatan pembangunan harus terus berlanjut karena tingkat kemakmuran, keadilan dan tingkat kesejahteraan rakyat bersifat relatif dan tidak akan pernah dicapai secara absolut.

Melaksanakan tugas pembangunan yang sangat penting dan mulia ini merupakan tanggungjawab seluruh komponen masyarakat dan bukan tugas pemerintah semata-mata. Akan tetapi meskipun demikian, harus diakui bahwa pemerintah memainkan peranan yang dominan dalam proses pembangunan nasional. Peran yang disoroti berikut ini ialah selaku stabilisator, selaku inovator, selaku modernisator, selaku pelopor, dan pelasana sendiri kegiatan pembangunan tertentu . Berikut penjelasannya:

1. **Peran Pelaku Stabilisator**

Telah dicatat dimuka bahwa salah satu ciri negara-negara terbelakang dan sedang membangun ialah labilnya situasi politik,ekonomi, sosial budaya, dan juga pertahanan dan keamanan. Selain itu diakui bahwa dalam kondisi kehidupan kenegaraan dan masyarakat yang tidak stabil, sukar mengharapkan terselenggaranya berbagai kegiatan pembangunan. Oleh karena itu**,** nalar yang sangat sederhana saja akan membenarkan pandangan bahwa salah satu peranyang sangat penting yang harus dimainkan oleh pemerintah secara efektif ialah peran selaku stabilisator.

1. **Stabilisator di bidang politik:** peran pemerintah dalam bidang politik ialah menjamin bahwa dalam kehidupan politik bangsa tidak terjadi rongrongan, baik yang datang dari kekuatan politik dalam negeri sendiri maupun yang datang dari luar. Rongrongan politik yang bersumber dari dalam negeri dalam berupa pertentangan yang tidak henti-hentinya antara berbagai kekuatan politik, apalagi kalau didasarkan pada perbedaan-perbedaan ideologi yang tajam. Bentuk lain dapat berupa timbulnya kekuatan oposisi yang hanya mementingkan partainya sendiri, meskipun hal itu dilakukan dengan mengatasnamakan rakyat. Rongrongan yang bersumber dari dalam negeri dapat pula berupa keinginan dan tindakan kelompok ekstrem tertentu yang ingin memaksakan kehendaknya dengan mengabaikan “peraturan permainan politik” yang telah disepakati bersama.
2. **Stabilitas ekonomi**: iklim yang memungkinkan perekonomian nasional dapat terpelihara sedemikian rupa sehingga, ekonomi tumbuh secara wajar, suku bunga yang tidak tinggi, rendahnya inflasi, kesempatan berusaha makin luas, proses industrialisasi berlangsung dengan baik, kebijakan moneter dan fiskal yang menguntungkan bagi kepentingan nasional, dan lain sebagainya.

Tidak dapat disangkal bahwa kondisi perekonomian yang sering dihadapi oleh negara-negara terbelakang dan sedang membangun justru adalah kebalikan dari ciri-ciri di atas. Kelabilan ekonomi di negara-negara miskin dan sedang membangun seiring pula diperburuk oleh sikap dan tindakan negara-negara induustri maju. Misalnya dengan memperlakukan negara-negara Dunia Ketiga itu sekadar sebagai sumber bahan mentah dan bahan baku yang sangat diperlukan oleh berbagai industri merka sendiri. Kalaupun mereka menanam modalnya di negara-negara miskin dan terbelakang, tidak sediit masalah yang ditimbulkannya seperti repatsiasi kuntungan ke negara sendiri, tidak terjadinya alih pengetahuan dan teknologi, tenaga kerja lokal tidak ditingkatkan pengetahuan dan keterampilannya dan sistem imbalan yang digunakan bersifat diskriminatif dalam arti bahwa tenaga kerja yang berasal dari negara dimana indu perusahaan didirikan dibayar lebih mahal ketimbang tenaga kerj lokal meskipun mempunyai tingkat pendidikan dan keahlian yang relatif sama.

Para pakar pengamat ekonomi sering menekankan bahwa ada paling sedikit lima hal yang menonjol mengapa stabilitas ekonomi sering terganggu di negara-negara miskin dan sedang membangun:

1. Jiwa kewirausahawanan di kalangan warga negara tidak tinggi, situasi tersebut sering terlihat antara lain pada keengganan mengambil risiko, keengganan menyususn rencana jangka panjang, adanya persepsi bahwa “berdagang” bukanlah pekerjaan yangg paling terhormat dibandingkan misalnya dengan menjadi seorang birokrat.
2. Keterampilan atau kemahiran manajerial di bidang bisnis rendah, yang sesungguhnya merupakan “produk sampingan”.
3. Produktivitas tenaga kerja yang rendah, bukan hanya keterampilan operasional yang kurang, akan tetapi juga etos kerja yang tidak tepat, ketidakdisiplinan mengenai waktu, ketidakcermatan melaksanakan tugas dan loyalitas yang tinggi kepada diri sendiri tetapitidak kepada organisasi.
4. Keturunan para pendatang yang berimigrasi beberapa generasi yang lalu yang memiliki jiwa wirausahawan, memiliki modal, memiliki keterampilan manajerial dan mampu bekerja keras sehingga meskipun jumlah mereka tidak besar dan bahkan tergolong sebagai minoritas sering menguasai sebagian besar perekonomian nasional.
5. Di negara-negara terbelakang dan sedang membangun para warga masyarakat yang dapat dikategorikan sebagai “kelas menengah” tidak banyak padahal merekalah yang sesungguhnya yang menjadi tulang punggung bangsa.

Memang sering tampak adanya upaya pemerintah untuk menumbuhkan dan memperbesar jumlah anggota kelas menengah itu antara lain dengan apa yang dikenal dengan *“affirmative action plan”* yang menjadikan penduduk asli suatu negara sebagai “kelompok yang dilindungi” dengan memberikan perlakuan preferensial di bidang pendidikan, pelatihan, perolehan lapangan pekerjaan, dan segi-segi kehidupan lain yang diharapkan membuat mereka makin kuat sebagai tilang punggung nasional.

1. **Stabilitas sosial budaya**: menjadikan negara bangsa menjadi masyarakat masyarakat dan modern, tanpa kehilangan jati dirinya. Dengan perkataan lain, budaya bangsa harus sedemikian kuat sehingga dapat dijadikan pedoman perilaku positif dan sebagai perekat guna menjamin stabilitas sosial, akan tetapi tidak sedemikian kuatnya sehingga aspek-aspek yang sudah nyata-nyata menjadi penghalang bagi perubahan tidak bisa diubah.

Peran pemerintah selaku stabilisator, yaitu dalam hal mewujudkan perubahan tidak berubah jadi gejolak sosial, apalagi yang dapat merupakan ancaman bagi keutuhan nasional serta kesatuan dan persatuan bangsa. Peran tersebut dapat terwujud dengan menggunakan berbagai cara antara lain: kemampuan selektif yang tinggi, proses sosialisasi yang elegan tetapi efektif, melalui pendidikan, pendekatan persuasif, pendekatan bertahap tetapi berkesinambungan, tidak perlu dengan “loncatan jauh ke depan”.

1. **Peran Selaku Inovator**

Dalam memainkan peranan selaku inovator, pemerintah sebagai keseluruhan harus menjadi sumber dari hal-hal baru yang dikemukakan di atas.

Di samping keabsahan, ada tiga hal lain yang mutlak perlu mendapat perhatian serius.

* 1. Menerapkan inovasi di lingkungan birokrasi pemerintahan terlebih dahulu. Telah umum diketahui bahwa salah satu “tuduhan” yang dilemparkan oleh masyarakat kepada aparatur pemerintah pada umumnya ialah cara bekerja yang lamban, sistem kerja yang berbelit-belit, dan cara berfikir yang berdasarkan pada orientasi kekuasaan. Hasilnya ialah tingkat produktivitas kerja yang rendah. Inovasi akan dapat merubah semua itu karena aparatur mampu bekerja dengan cepat tetapi aman, sistem kerja yang sederhana dan transparan dan cara berfikir yang didasarkan pada pelayanan. Jika pemerintah mampu mewujudkan birokrasi yang demikian, cara-cara berinovasi yang ditawarkan kepada masyarakat akan lebih mudah diterima.
	2. Inovasi yang sifatnya konsepsional. Pemerintah dengan seluruh jajarannya harus merupakan sumber dari ide-ide baru. Suatu hal yang menonjol dalam kaitan ini menyangkut apa yang secara tradisional dalam administrasi negara dikenal sebagai “netralitas” birokrasi. Dengan pandangan demikian, birokrasi sering menempatkan diri semata-mata sebagai pelaksana keputusan politik yang di ambil oleh institusi yang berhak dan mempunyai wewenang untuk mengambilnya tanpa mempersoalkan, apalagi menganalisis, apakah keputusan politik itu demi kepentingan rakyat banyak atau tidak.
	3. Inovasi sistem, prosedur, dan metode kerja. Bukanlah merupakan suatu keanehan untuk melihat aparatur pemerintah yang bekerja berdasarkan pendekatak legalistik. Dalam praktek, dua hal sering terlihat sebagai perwujudannya, yaitu pendekatan dalam penyelesaian masalah dan sikap.

Prosedur dan metode kerja, serta pendekatan yang diperlukan adalah yang bersifat *“problem-solving”* dan *“action-oriented”*. Yang dimaksud dengan pendekatan demikian ialah kesediaan meneliti dan melakukan diagnosis mengapa permmasalahan timbul untuk kemudian dicari jalan keluarnya dengan menggunakan rasio dan pendekatan yang bersifat ilmiah sehingga “terapi” yang digunakan tidak hanya mampu “mengobati” gejala-gejala yang timbul, akan tetapi menghilangkann faktor-faktor penyebab hingga ke akarnya.

1. **Peran Selaku Modernisator**

Melalui pembangunan, setiap negara ingin menjadi negara yang modern. Berbagai implikasi pernyataan tersebut antara lain ialah kuat, mandiri, diperlakukan sederajat oleh negara-negara lain.

Untuk mewujudkan hal tersebut, diperlukan antara lain:

1. Penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi.
2. Kemampuan dan kemahiran manajerial.
3. Kemampuan mengolah kekayaan alam yang dimiliki sehingga memiliki nilai tambah yang tinggi.
4. Sistem pendidikan nasionalyang andal yang menghasilkan sumber daya manusia produktif.
5. Landasan kehidupan politik yang kukuh dan demokratis.
6. Memiliki visi yang jelas tentang masa depan yang diinginkan.
7. Rakyat yang diberdayakan sehingga mampu mengambil keputusan yang rasional tentang “nasibnya”.
8. Kesediaan mengambil resiko.
9. Orientasi masa depan.
10. Bersedia menerima perubahan

Pengalaman banyak negara menunjukan bahwa agar pemerintah mampu memainkan peranan penting itu, proses modernisasi harus terjadi di lingkungan birokrasi pemerintah sendiri.

1. **Peran Selaku Pelopor**

Bahwa pemerintah harus memainkan peranan selaku pelopor dalam berbagai segi kehidupan bernegara. Dengan perkataan lain (role model) bagi seluruh masyarakat.

Misalnya:

1. Kepeloporan dalam bekerja seproduktif mungkin dengan pemanfaatan waktu sebaik-baiknya dengan orientasi hasil yang semaksimal mungkin.
2. Kepeloporan dalam kejujuran seperti dalam hal pemberantasan korupsi dan kolusi.
3. Kepeloporan dalam penegakan disiplin seperti dalam ketaatan pada jam kerja yang berlaku.
4. Kepeloporan dalam letaatan kepada peraturan perundang-undangan seperti dalam hal perolehan izin dan berlalu linta.
5. Kepeloporan kesediaan berkorban demi kepentingan negara seperti dalam hal bela negara dan bayar pajak.
6. Kepeloporan dalam kepedulian terhadap pelestarian lingkuran seperti dalam hal tidak membuang sampah secara sembarangan tetapi melakukan daur ulang.
7. Kepeloporan dalam penerapan objektivitas seperti dalam bentuk perlakuan terhadap orang lain yang tidak diskriminatif.
8. Kepeloporan dalam peningkatan efesiensi melalui gaya dan pola hidup yang tidak boros dan gemar menabung.
9. Kepeloporan dalam peningkatan pengetahuan dan keterampilan dengan terus melakukan pemutakhiran melalui pendidikan dan pelatihan.

Terlihat jelas betapa pentingnya peranan tersebut dimainkan secara efektif karena dengan kepeloporan tersebut warga negara akan relatif mudah merubah pandangannya, persepsi, cara berfikir, cara bertindak, dan cara kerjanya yang pada gilirannya pasti akan memperlancar jalannya roda pembangunan nasional.

1. **Peran Selaku Pelaksana Sendiri**

Kegiatan pembangunan merupakan tanggungjawab nasional dan bukan menjadi beban pemerintah semata-mata, karena berbagai pertimbangan, seperti keselamatan negara, modal yang terbatas, kemampuan yang masih belum memadai, karena tidak diminati oleh masyarakat dan karena secara konstitusional memang merupakan tugas pemerintah, sangat mungkin terdapat berbagai kegiatan yang tidak bisa diserahkan kepada pihak swasta melainkan harus diselenggarakan sendiri oleh pemerintah. Maka dari itu, pemerintah masih di tuntut untuk memainkan peranan selaku pelaksana sendiri berbagai kegiatan meskipun diharapkan bahwa makin maju suatu masyarakat makin berkurang pula intensitas peranan tersebut.

* 1. **Tinjauan Pengangguran**

Pengangguran atau tuna karya adalah istilah untuk orang yang tidak bekerja sama sekali, sedang mencari kerja, bekerja kurang dari dua hari selama seminggu, atau seseorang yang sedang berusaha mendapatkan pekerjaan yang layak. Pengangguran umumnya disebabkan karena jumlah angkatan kerja atau para pencari kerja tidak sebanding dengan jumlah lapangan kerja yang ada yang mampu menyerapnya. Pengangguran seringkali menjadi masalah dalam perekonomian karena dengan adanya pengangguran, produktivitas dan pendapatan masyarakat akan berkurang sehingga dapat menyebabkan timbulnya kemiskinan dan masalah-masalah sosial lainnya.

1. Statistik pengangguran

Tingkat pengangguran dapat dihitung dengan cara membandingkan jumlah pengangguran dengan jumlah angkatan kerja yang dinyatakan dalam persen. Ketiadaan pendapatan menyebabkan penganggur harus mengurangi pengeluaran konsumsinya yang menyebabkan menurunnya tingkat kemakmuran dan kesejahteraan. Pengangguran yang berkepanjangan juga dapat menimbulkan efek psikologis yang buruk terhadap penganggur dan keluarganya. Tingkat pengangguran yang terlalu tinggi juga dapat menyebabkan kekacauan politik keamanan dan sosial sehingga mengganggu pertumbuhan dan pembangunan ekonomi. Akibat jangka panjang adalah menurunnya GNP dan pendapatan per kapita suatu negara. Di negara-negara berkembang seperti Indonesia, dikenal istilah "pengangguran terselubung" di mana pekerjaan yang semestinya bisa dilakukan dengan tenaga kerja sedikit, dilakukan oleh lebih banyak orang.

Jumlah pengangguran biasanya seiring dengan pertambahan jumlah penduduk serta tidak didukung oleh tersedianya lapangan kerja baru atau keengganan untuk menciptakan lapangan kerja (minimal) untuk dirinya sendiri atau memang tidak memungkinkan untuk mendapatkan lapangan kerja atau tidak memungkinkan untuk menciptakan lapangan kerja. Sebenarnya, kalau seseorang menciptakan lapangan kerja, menciptakan lapangan kerja (minimal) untuk diri sendiri akan berdampak positif untuk orang lain juga, misalnya dari sebagian hasil yang diperoleh dapat digunakan untuk membantu orang lain walau sedikit saja.

1. Jenis pengangguran
2. Berdasarkan jam kerja
3. Berdasarkan jam kerja, pengangguran dikelompokkan menjadi 3 macam:
4. Pengangguran terselubung (disguised unemployment) adalah tenaga kerja yang tidak bekerja secara optimal karena suatu alasan tertentu.
5. Pengangguran setengah menganggur (under unemployment) adalah tenaga kerja yang tidak bekerja secara optimal karena tidak ada lapangan pekerjaan, biasanya tenaga kerja setengah menganggur ini merupakan tenaga kerja yang bekerja kurang dari 35 jam selama seminggu.
6. Pengangguran terbuka (open unemployment) adalah tenaga kerja yang sungguh-sungguh tidak mempunyai pekerjaan. Pengganguran jenis ini cukup banyak karena memang belum mendapat pekerjaan padahal telah berusaha secara maksimal.
7. Berdasarkan penyebab terjadinya

Berdasarkan penyebab terjadinya, pengangguran dikelompokkan menjadi 9 macam:

1. Pengangguran friksional (frictional unemployment) adalah pengangguran karena pekerja menunggu pekerjaan yang lebih baik.
2. Pengangguran struktural (Structural unemployment) adalah pengangguran yang disebabkan oleh penganggur yang mencari lapangan pekerjaan tidak mampu memenuhi persyaratan yang ditentukan pembuka lapangan kerja.
3. Pengangguran teknologi (Technology unemployment) adalah pengangguran yang disebabkan perkembangan/pergantian teknologi. Perubahan ini dapat menyebabkan pekerja harus diganti untuk bisa menggunakan teknologi yang diterapkan.
4. Pengangguran kiknikal adalah pengangguran yang disebabkan kemunduran ekonomi yang menyebabkan perusahaan tidak mampu menampung semua pekerja yang ada. Contoh penyebabnya, karena adanya perusahaan lain sejenis yang beroperasi atau daya beli produk oleh masyarakat menurun.
5. Pengangguran musiman adalah pengangguran akibat siklus ekonomi yang berfluktuasi karena pergantian musim. Umumnya pada bidang pertanian dan perikanan. Contohnya adalah para petani dan nelayan.
6. Pengangguran setengah menganggur adalah pengangguran di saat pekerja yang hanya bekerja di bawah jam normal (sekitar 7-8 jam per hari).
7. Pengangguran keahlian adalah pengangguran yang disebabkan karena tidak adanya lapangan kerja yang sesuai dengan bidang keahlian. Pengangguran jenis ini disebut juga pengangguran tidak kentara dikarenakan mempunyai aktivitas berdasarkan keahliannya tetapi tidak menerima uang.
8. Pengangguran total adalah pengangguran yang benar-benar tidak mendapat pekerjaan, karena tidak adanya lapangan kerja atau tidak adanya peluang untuk menciptakan lapangan kerja.
9. Pengangguran unik adalah pekerja yang menerima gaji secara rutin tanpa pemotongan, tetapi di tempat kerjanya hanya sering diisi dengan bercerita sesama pekerja karena minimnya pekerjaan yang harus dikerjakan. Hal ini disebabkan karena tempat kerjanya kelebihan tenaga kerja. Pengecualian untuk pegawai atau petugas pemadam kebakaran atau penanggulangan bencana alam. Pegawai atau petugas seperti demikian tenaganya harus disimpan dan dipersiapkan secara khusus jika ada pelatihan atau simulasi atau harus diterjunkan pada situasi sebenarnya.
10. Penyebab pengangguran

Pengangguran umumnya disebabkan karena jumlah angkatan kerja tidak sebanding dengan jumlah lapangan pekerjaan yang mampu menyerapnya. Pengangguran seringkali menjadi masalah dalam perekonomian karena dengan adanya pengangguran, produktivitas dan pendapatan masyarakat akan berkurang sehingga dapat menyebabkan timbulnya kemiskinan dan masalah-masalah sosial lainnya. Tingkat pengangguran dapat dihitung dengan membandingkan jumlah pengangguran dengan jumlah angkatan kerja yang dinyatakan dalam persen. Ketiadaan pendapatan menyebabkan penganggur harus mengurangi pengeluaran konsumsinya yang menyebabkan menurunnya tingkat kemakmuran dan kesejahteraan. Pengangguran yang berkepanjangan juga dapat menimbulkan efek psikologis yang buruk terhadap penganggur dan keluarganya. Tingkat pengangguran yang terlalu tinggi juga dapat menyebabkan kekacauan politik, keamanan dan sosial sehingga mengganggu proses pembangunan.

1. Akibat pengangguran
2. Bagi perekonomian negara
3. Penurunan pendapatan perkapita.
4. Penurunan pendapatan pemerintah yang berasal dari sektor pajak.
5. Meningkatnya biaya sosial yang harus dikeluarkan oleh pemerintah.
6. Dapat menambah hutang negara.
7. Bagi masyarakat
8. Pengangguran merupakan beban psikologis dan psikis.
9. Pengangguran dapat menghilangkan keterampilan, karena tidak digunakan apabila tidak bekerja.
10. Pengangguran akan menimbulkan ketidakstabilan sosial dan politik
11. Kebijakan-kebijakan pengangguran

Adanya bermacam-macam pengangguran membutuh-kan cara-cara mengatasinya yang disesuaikan dengan jenis pengangguran yang terjadi, yaitu sebagai berikut:

1. Cara mengatasi pengangguran struktural, Untuk mengatasi pengangguran jenis ini, cara yang digunakan adalah:
2. Peningkatan mobilitas modal dan tenaga kerja.
3. Segera memindahkan kelebihan tenaga kerja dari tempat dan sector yang kelebihan ke tempat dan sektor ekonomi yang kekurangan.
4. Mengadakan pelatihan tenaga kerja untuk mengisi formasi kesempatan (lowongan) kerja yang kosong, dan
5. Segera mendirikan industri padat karya di wilayah yang mengalami pengangguran.
6. Cara mengatasi pengangguran friksional Untuk mengatasi pengangguran secara umum antara lain dapat digunakan cara-cara sebagai berikut:
7. Perluasan kesempatan kerja dengan cara mendirikan industri-industri baru, terutama yang bersifat padat karya.
8. Deregulasi dan debirokratisasi di berbagai bidang industri untuk merangsang timbulnya investasi baru.
9. Menggalakkan pengembangan sektor informal, seperti home industry.
10. Menggalakkan program transmigrasi untuk menyerap tenaga kerja di sektor agraris dan sektor formal lainnya.
11. Pembukaan proyek-proyek umum oleh pemerintah.
12. Cara mengatasi pengangguran musiman, Jenis pengangguran ini bisa diatasi dengan cara sebagai berikut:
13. Pemberian informasi yang cepat jika ada lowongan kerja di sektor lain.
14. Melakukan pelatihan di bidang keterampilan lain untuk memanfaatkan waktu ketika menunggu musim tertentu.
15. Cara mengatasi pengangguran siklis, Untuk mengatasi pengangguran jenis ini antara lain dapat digunakan cara-cara sebagai berikut:
16. Mengarahkan permintaan masyarakat terhadap barang dan jasa.
17. Meningkatkan daya beli masyarakat.
	1. **Tinjauan Tenaga Kerja**

**Sedarmayanti (2008:1)** Tenaga kerja adalah penduduk pada usia kerja (15 tahun ke atas) atau 15-64 tahun, atau penduduk yang secara potensial dapat bekerja. Dengan perkataan lain tenaga kerja adalah jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut, Tenaga kerja terdiri dari:

1. Angkatan kerja (labour force) adalah penduduk yang bekerja dan yang tidak bekerja tetapi siap untuk mencari kerja.
2. Bukan angkatan kerja adalah mereka yang masih sekolah, ibu rumah tangga, dan para penyandang cacat, serta lanjut usia.
	* 1. Pembinaan Tenaga Kerja

 Pemerintah dengan mengikutsertakan unsur dunia usaha dan masyarakat melakukan pembinaan terhadap segala kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan yang pelaksanaannya dilakukan secara terpadu dan terkoordinasi. Pembinaan yang berhubungan dengan segala sesuatu mengenai ketenagakerjaan diarahkan untuk:

1. Mewujudkan perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan
2. Mendayagunakan tenaga kerja secara optimal serta menyediakan tenaga kerja sesuai dengan pembangunan nasional.
3. Mewujudkann terselenggaranya pelatihan kerja yang berkesinambungan guna meningkatkan kemampuan, keahlian dan produktivitas tenaga kerja.
4. Menyediakan informasi pasar kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja yang sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan tenaga kerja pada pekerja yang tepat.
5. Menyelenggarakan sertifikasi keterampilan dan keahlian sesuai dengan standar.
6. Mewujudkan tenaga kerja mandiri.
7. Menciptakan hubungan yang harmonis dan terpadu antara pelaku proses produksi barang dan jasa dalam mewujudkan hubungan industrial pancasila.
8. Mewujudkan kondisi yang harmonis dan dinamis dalam hubungan kerja yang meliputi terjaminnya hak pengusaha dan pekerja.
9. Memberikan perlindungan tenaga kerja yang meliputi keselamatan dan kesejahteraan kerja, norma kerja, pengupahan, jaminan sosial tenaga kerja serta syarat kerja.
	* 1. Manajemen Tenaga Kerja

 Manajemen tenaga kerja mengkhususkan diri tentang hal ikhwal yang berhubungan dengan faktor produksi manusia dengan segala aktivitasnya, baik dalam usaha perorangan, badan usaha, perusahaan, lembaga maupun instansi, sehingga tenaga kerja tersebut dapat berdayaguna dan berhasil guna.

 Tenaga kerja merupakan istilah yang identik dengan istilah personalia, di dalamnya meliputi buruh, karyawan dan pegawai. Secara deskriftip perbedaan antara buruh, pegawai atau karyawan.

* + - 1. Buruh: mereka yang bekerja pada usaha perorangan dan diberikan imbalan kerja secara harian maupun borongan sesuai dengan kesepakatan keduabelah pihak, baik lisan maupun tertulis, yang biasanya imbalan kerja tersebut diberikan secara harian.
			2. Karyawan: mereka yang bekerja pada suatu badan usaha atau perusahaan, baik swasta maupun pemerintah, dan diberi imbalan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik yang bersifat harian, mingguan maupun bulanan yang biasanya imbalan tersebut diberikan secara mingguan.
			3. Pegawai (pegawai negri): mereka yang telah memenuhi syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas jabatan negeri atau tugas negara yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

 Manajemen tenaga kerja merupakan pendayagunaan, pembinaan, pengaturan, pengurusan, pengembangan unsur tenaga kerja, baik yang berstatus sebagai buruh, karyawan, maupun pegawai dengan segala kegiatannya, dalam usaha mencapai hasil guna dan daya guna yang sebesar-besarnya sesuai dengan harapan usaha perorangan, badan usaha, perusahaan, lembaga maupun instansi.

* + 1. Tujuan Pembinaan Tenaga Kerja dan Sistem Pembinaan Tenaga Kerja
			1. Tujuan pembinaan tenaga kerja
1. Meningkatakan kesetiaan dan ketaatan
2. Menghasilkan tenaga kerja yang berdaya guna dan berhasil guna.
3. Meningkatkan kalitas, keterampilan, serta memupuk semangat dan moral kerja.
4. Mewujudkan iklim kerja yang kondusif.
5. Memberikan pembekalan dalam rangka distribusi tenaga kerja.
	* + 1. Sistem pembinaan tenaga kerja
6. Sistem kepantasan (merit system): sistem pembinaan tenaga kerja yang diidasarkan atas kecakapan yang dimiliki tenaga kerja yang bersangkutan.
7. Sistem nepotisme (nepotism system): sistem pembinaan tenaga kerja, yang pembinaannya didasarkan atas keanggotaan keluarga, kerabat, golongan, suku maupu agama.
8. Sistem kinerja (performance system): sistem pembinaan tenaga kerja untuk penganggkatan tenaga kerja dalam suatu jabatan didasarkan atas kecakapan dan prestasi yang telah dicapai tenaga kerja yang akan diangkat.
9. Sistem karir (carrier system): sistem pembinaan tenaga kerja, pengangkatan pertama didasarkan atas kecakapan tenaga kerja yang bersangkutan, sedangkan pembinaan lebih lanjut didasarkan pada masa kerja, pengalaman kerja, kesetiaan, pengabdian, dan syarat-syarat objektif lainnya.
10. Sistem kombinasi/situasional (combination/situational): menggunakan kombinasi keempat sistem diatas dengan cara mengambil masing-masing keunggulannya dengan mempertimbangkan situasi kebutuhan tenaga kerja yang akan memangku jabatan atau pekerjaan tertentu.
	* 1. Arti dan Pentingnya Pelatihan dan Pengembangan Tenaga Kerja

 Pelatihan dan pengembangan merupakan usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan serta merubah sikap. Tenaga kerja merupakan yang paling berharga, karena dengan segala potensi yang dimilikinya, tenaga kerja dapat terus dilatih dikembangkan, sehingga lebih berdaya guna, prestasinya menjadi semakin optimal untuk mencapai tujuan organisasi.

 Pelatihan dan pengembangan, keduanya memberi pengajaran dalam penambahan pengetahuan, keterampilan dan perubahan sikap. Berdasarkan beberapa pengertian pelatihan dan ppengembangan tersebut, berikut ini perbedaan antara pengertian pelatihan dan pengembangan:

1. Pelatihan bertujuan mempersiapkan tenaga kerja yang akan segera diberi tugas mengerjakan pekerjaan yang telah ada dalam lembaga (proses pendidikan jangka pendek)
2. Pengembangan diperlukan untuk mempersiapkan tenaga kerja mengerjakan pekerjaan di masa yang akan datang (proses pendidikan jangka panjang)
3. Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan

Kebutuhan kemampuan pada pelatihan dan pengembangan karyawan tingkat pimpinan dan non pimpinan berbeda. Bobot materi yang diberikan kepada tenaga non pimpinan lebih dititikberatkan pada keterampilan teknis, sedangkan untuk tenaga manajer, bobot materi yang diberikan lebih bersifat konseptual dan teoritis. Namun keterampilan hubungan manusia harus memiliki bobot yang sama/seimbang diberikan kepada tingkat pimpinan dan non pimpinan. Tenaga efektif harus memiliki kemampuan dasar tentang hubungan manusia, seperti: komunikasi, motivasi, kepemimpinan dan lain-lain.

Dengan demikian, pelatihan dan pengembangan dapat dikatakan merupakan tanggungjawab secara bersama sebagaimana tampak pada gambar berikut :

**Gambar 2.1**

**Pelatihan dan pengembangan merupakan tanggung jawab bersama**

**Sumber: Sedarmayanti (2008:166)**

Setiap organisasi, perlu mengadakan program pelatihan dan pengembangan karyawan untuk kemajuan organisasi.

* 1. **Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 18 Tahun 2002 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan Di Kota Bandung Bab III Pelatihan dan Produktivitas.**

Pasal 8

1. Pemerintah daerah mengatur dan mengarahkan pelaksanaan pelatihan untuk dapat menghasilkan kader/tenaga kerja yang terampil dan berkualitas sesuai dengan kebutuhan lapangan kerja dan kesempatan kerja
2. Pelatihan tenaga kerja dapat dilaksanakan oleh lembaga latihan kerja swasta, pemerintah dan perusahaan.
3. Dalam hal pelaksanaan pelatihan bagi pekerja diperusahaan, dilaksanakan melalui program wajib latih tenaga kerja yang diselenggarakan oleh pemerintah daerah.
4. Setiap perusahaan wajib mengikuti program sebagaimana dimaksud pada ayat (3) pasal ini untuk meningkatkan keahlian dan keterampilan kerja.
5. Untuk melaksanakan pelatihan bagi para pekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) pasal ini wajib dibentuk unit pelayanan produktivitas perusahaan yang berfungsi sebagai perencana kebutuhan pelatihan.

Pasal 9

Petunjuk pelaksanaan, petunjuk teknis tentang syarat-syarat dan ketentuan-ketentuan mengenai pelatihan bagi pekerja di perusahaan ditetapkan oleh walikota.

Pasal 10

1. Lembaga latihan kerja swasta yang melakukan pelatihan kerja bagi masyarakat umum, wajib memiliki ijin operasional dari pemerintah daerah atau pejabat yang ditunjuk.
2. Bagi perusahaan yang menyelenggarakan pelatihan bagi masyarakat umum dalam bentuk latihan di tempat kerja/ atau magang, wajib mendaftarkan dan mendapat ijin dari pemerintah daerah dan pejabat yang ditunjuk.

Pasal 11

1. Lembaga latihan kerja swasta yang telah memperleh ijin sementara 2(dua) tahun wajib mengajukan ijin tetap dari walikota atau pejabat yang ditunjuk.
2. Persyaratan dan prosedur perijinan lembaga latihan swasta atau lembaga latihan perusahaan lebih lanjut diatur dalam petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis yang ditetapkan oleh walikota.

Pasal 12

1. Balai latihan kerja daerah adalah unit pelaksana teknis dilingkungan pemerintah daerah yang melaksanakan berbagai macam latihan kerja bagi masyarakat.
2. Pelatihan sebagaimana yang dimaksud pada ayat satu pasal ini dilaksanakan secara instutusional, pemagangan, latihan kerja keliling di masyarakat dan atau diperusahaan.

Pasal 13

1. Bagi tenaga kerja yang telah memiliki kualifikasi tertentu dapat mengajukan sertifikat dan lisensi kerja kepada walikota.
2. Kriteria kualifikasi, tata cara dan persyaratan pengajuan sebagaimana dimaksud dengan ayat satu pasal ini diatur lebih lanjut oleh walikota.
	1. **Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Bab V Pelatihan Kerja.**

 Pasal 9

Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan

kesejahteraan.

 Pasal 10

* + - * 1. Pelatihan kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.
				2. Pelatihan kerja diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja.
				3. Pelatihan kerja dapat dilakukan secara berjenjang.
				4. Ketentuan mengenai tata cara penetapan standar kompetensi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

 Pasal 11

Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.

 Pasal 12

1. Pengusaha bertanggung jawab atas peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi pekerjanya melalui pelatihan kerja.
2. Peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diwajibkan bagi pengusaha yang memenuhi persyaratan yang diatur dengan Keputusan Menteri.
3. Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.

 Pasal 13

1. Pelatihan kerja diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah dan/atau lembaga pelatihan kerja swasta.
2. Pelatihan kerja dapat diselenggarakan di tempat pelatihan atau tempat kerja.
3. Lembaga pelatihan kerja pemerintah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dalam menyelenggarakan pelatihan kerja dapat bekerja sama dengan swasta.

 Pasal 14

1. Lembaga pelatihan kerja swasta dapat berbentuk badan hukum Indonesia atau perorangan.
2. Lembaga pelatihan kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib memperoleh izin atau mendaftar ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota.
3. Lembaga pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh instansi pemerintah mendaftarkan kegiatannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota.
4. Ketentuan mengenai tata cara perizinan dan pendaftaran lembaga pelatihan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.

 Pasal 15

Penyelenggara pelatihan kerja wajib memenuhi persyaratan:

* + - 1. tersedianya tenaga kepelatihan;
			2. adanya kurikulum yang sesuai dengan tingkat pelatihan;
			3. tersedianya sarana dan prasarana pelatihan kerja; dan
			4. tersedianya dana bagi kelangsungan kegiatan penyelenggaraan pelatihan kerja.

 Pasal 16

* + - * 1. Lembaga pelatihan kerja swasta yang telah memperoleh izin dan lembaga pelatihan kerja pemerintah yang telah terdaftar dapat memperoleh akreditasi dari lembaga akreditasi.
				2. Lembaga akreditasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) bersifat independen terdiri atas unsur masyarakat dan pemerintah ditetapkan dengan Keputusan Menteri.
				3. Organisasi dan tata kerja lembaga akreditasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

 Pasal 17

(1) Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota dapat menghentikan sementara pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan kerja, apabila dalam pelaksanaannya ternyata:

a. tidak sesuai dengan arah pelatihan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 dan/atau

b. tidak memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15.

(2) Penghentian sementara pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), disertai alasan dan saran perbaikan dan berlaku paling lama 6 (enam) bulan.

(3) Penghentian sementara pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan kerja hanya dikenakan terhadap program pelatihan yang tidak memenuhi syarat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 dan Pasal 15.

(4) Bagi penyelenggara pelatihan kerja dalam waktu 6 (enam) bulan tidak memenuhi dan melengkapi saran perbaikan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dikenakan sanksi penghentian program pelatihan.

(5) Penyelenggara pelatihan kerja yang tidak menaati dan tetap melaksanakan program pelatihan kerja yang telah dihentikan sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) dikenakan sanksi pencabutan izin dan pembatalan pendaftaran penyelenggara pelatihan.

(6) Ketentuan mengenai tata cara penghentian sementara, penghentian, pencabutan izin, dan pembatalan pendaftaran diatur dengan Keputusan Menteri.

 Pasal 18

1. Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja
2. Pengakuan kompetensi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan melalui sertifikasi kompetensi kerja.
3. Sertifikasi kompetensi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dapat pula diikuti oleh tenaga kerja yang telah berpengalaman.
4. Untuk melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja dibentuk badan nasional sertifikasi profesi yang independen.
5. Pembentukan badan nasional sertifikasi profesi yang independen sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 19

Pelatihan kerja bagi tenaga kerja penyandang cacat dilaksanakan dengan memperhatikan jenis, derajat kecacatan, dan kemampuan tenaga kerja penyandang cacat yang bersangkutan.

Pasal 20

1. Untuk mendukung peningkatan pelatihan kerja dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, dikembangkan satu sistem pelatihan kerja nasional yang merupakan acuan pelaksanaan pelatihan kerja di semua bidang dan/atau sektor.
2. Ketentuan mengenai bentuk, mekanisme, dan kelembagaan sistem pelatihan kerja nasional sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

 Pasal 21

 Pelatihan kerja dapat diselenggarakan dengan sistem pemagangan.

Pasal 22

1. Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan antara peserta dengan pengusaha yang dibuat secara tertulis.
2. Perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), sekurang-kurangnya memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta dan pengusaha serta jangka waktu pemagangan.
3. Pemagangan yang diselenggarakan tidak melalui perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi pekerja/buruh perusahaan yang bersangkutan.

 Pasal 23

Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi.

 Pasal 24

Pemagangan dapat dilaksanakan di perusahaan sendiri atau di tempat penyelenggaraan pelatihan kerja, atau perusahaan lain, baik di dalam maupun di luar wilayah Indonesia.

 Pasal 25

1. Pemagangan yang dilakukan di luar wilayah Indonesia wajib mendapat izin dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
2. Untuk memperoleh izin sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), penyelenggara pemagangan harus berbentuk badan hukum Indonesia sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3. Ketentuan mengenai tata cara perizinan pemagangan di luar wilayah Indonesia sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2), diatur dengan Keputusan Menteri.

 Pasal 26

(1) Penyelenggaraan pemagangan di luar wilayah Indonesia harus memperhatikan:

a. harkat dan martabat bangsa Indonesia;

b. penguasaan kompetensi yang lebih tinggi; dan

c. perlindungan dan kesejahteraan peserta pemagangan, termasuk melaksanakan ibadahnya.

(2) Menteri atau pejabat yang ditunjuk dapat menghentikan pelaksanaan pemagangan di luar wilayah Indonesia apabila di dalam pelaksanaannya ternyata tidak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).

 Pasal 27

1. Menteri dapat mewajibkan kepada perusahaan yang memenuhi persyaratan untuk melaksanakan program pemagangan.
2. Dalam menetapkan persyaratan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Menteri harus memperhatikan kepentingan perusahaan, masyarakat, dan negara.

 Pasal 28

1. Untuk memberikan saran dan pertimbangan dalam penetapan kebijakan serta melakukan koordinasi pelatihan kerja dan pemagangan dibentuk lembaga koordinasi pelatihan kerja nasional.
2. Pembentukan, keanggotaan, dan tata kerja lembaga koordinasi pelatihan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), diatur dengan Keputusan Presiden.

 Pasal 29

1. Pemerintah Pusat dan/atau Pemerintah Daerah melakukan pembinaan pelatihan kerja dan pemagangan.
2. Pembinaan pelatihan kerja dan pemagangan ditujukan ke arah peningkatan relevansi, kualitas, dan efisiensi penyelenggaraan pelatihan kerja dan produktivitas.
3. Peningkatan produktivitas sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), dilakukan melalui pengembangan budaya produktif, etos kerja, teknologi, dan efisiensi kegiatan ekonomi, menuju terwujudnya produktivitas nasional.

 Pasal 30

1. Untuk meningkatkan produktivitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 ayat (2) dibentuk lembaga produktivitas yang bersifat nasional.
2. Lembaga produktivitas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berbentuk jejaring kelembagaan pelayanan peningkatan produktivitas, yang bersifat lintas sektor maupun daerah.
3. Pembentukan, keanggotaan, dan tata kerja lembaga produktivitas nasional sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), diatur dengan Keputusan Presiden.
	1. **Proposisi Penelitian**

Proposisi adalah suatu ekspresi verbal dan keputusan yang berisi pengakuan atau pengingkaran suatu predikat terhadap suatu yang lain, yang dapat dinilai benar atau salah. Dalam hal ilmu sosial realita sosial biasanya diabstraksikan sebagai hubungan antara dua konsep. Hubungan logis antara dua konsep tersebut disebut proposisi. Untuk analisis yang sederhana, suatu realita sosial dapat digambarkan sebagai suatu proposisi tetapi dalam analisis yang lebih kompleks realitas sosial sering digambarkan sebagai beberapa hubungan antara dua konsep.

Proposisi tidak mempunyai format yang tertentu. Biasanya disajikan dalam bentuk suatu kalimat pernyataan yang menunjukkan hubungan antara dua konsep. Adapun pengertian menurut **Singarimbuan (1989:34)** proposisi merupakan hubungan yang logis antar dua konsep.

Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa proposisi dalam penelitian ini adalah: **Peran Pemerintah Menentukan Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran Di Kota Bandung (Studi Kasus: Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung Pada Bidang Pelatihan Dan Produktivitas Tenaga Kerja).**