

**SKRIPSI**

**Peran Pemerintah Daerah Dalam Pengelolaan Tenaga Kerja Lokal di  
Kabupaten Barru**

**Oleh**

**ALIF RIVAI ARISANDI**

**E 121 14 012**



**DEPARTEMEN ILMU PEMERINTAHAN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2021**

**HALAMAN PENGESAHAN**  
**PERAN PEMERINTAH DAERAH DALAM PENGELOLAAN TENAGA**  
**KERJA LOKAL DI KABUPATEN BARRU**

Disusun dan diajukan oleh :

**ALIF RIVAI ARISANDI**

**E121 14 012**

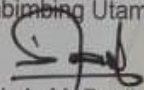
Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka  
Penyelesaian Studi Program Sarjana Departemen Ilmu Pemerintahan  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin

Pada tanggal :

dan dinyatakan telah memenuhi syarat.

Menyetujui :

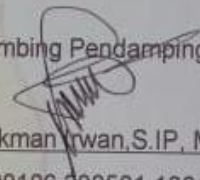
Pembimbing Utama



Dr. H. A. M. Rusli, M.Si

NIP. 19640727 199103 1001

Pembimbing Pendamping



Dr. A. Lukman Irwan, S.IP, M.Si

NIP. 19790106 200501 1001

Mengetahui:

Ketua Departemen Ilmu Pemerintahan



Dr. H. A. M. Rusli, M.Si

NIP. 19640727 199103 1001

**LEMBAR PENERIMAAN SKRIPSI**

**PERAN PEMERINTAH DAERAH DALAM PENGELOLAAN TENAGA  
KERJA LOKAL DI KABUPATEN BARRU**

Dipersiapkan dan disusun oleh

**ALIF RIVAI ARISANDI**

**E 121 14 012**


Telah diperbaiki dan dinyatakan telah memenuhi syarat oleh panitia ujian Skripsi  
pada Departemen Ilmu Pemerintahan


Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin

**Makassar, 12 April 2021**

Menyetujui,

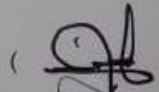
**PANITIA UJIAN**


Ketua : Dr. H. A. M. Rusli, M.Si (  )

Sekretaris : Dr. A. Lukman Irwan, S.IP. M.Si (  )

Anggota : Prof. Dr. Juanda Nawawi, M.Si ( )

Anggota : Dr. Suhardiman Syamsu, S.sos.,M.Si ( )

Pembimbing Utama : Dr. H. A. M. Rusli, M.Si (  )

Pembimbing Pendamping : Dr. A. Lukman Irwan, S.IP, M.Si (  )

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Alif Rivai Arisandi  
N I M : E121 14 012  
Departemen : Ilmu Pemerintahan  
Jenjang : S1

Menyatakan dengan ini bahwa karya tulisan saya berjudul:

### **PERAN PEMERINTAH DAERAH DALAM PENGELOLAAN TENAGA KERJA LOKAL DI KABUPATEN BARRU**

Adalah karya tulisan saya sendiri dan bukan merupakan pengambilan alihan tulisan orang lain bahwa skripsi yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan skripsi ini hasil karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Makassar, 12 April 2021

Yang menyatakan



Alif Rivai Arisandi

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas berkah, rahmat dan hidayah-Nya yang senantiasa dilimpahkan kepada penulis. Dan tak lupa pula penulis mengirimkan salam serta sholawat kepada junjungan Nabi Besar Baginda Rasulullah SAW, penuntun umat manusia menuju jalanNya, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi dengan judul **“Peran Pemerintah Daerah Dalam Pengelolaan Tenaga Kerja Lokal di Kabupaten Barru”**. Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S1) pada Departemen Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Hasanuddin Makassar.

Dalam penyusunan skripsi ini banyak hambatan serta rintangan yang penulis hadapi namun pada akhirnya penulis dapat melaluinya berkat adanya bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak baik secara moral maupun spiritual. Untuk itu pada kesempatan ini, izinkan penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada orang tua penulis Sultan Saleh dan Indra Adeng. Juga kepada saudara-saudara orang tua penulis, Gandi Adeng dan keluarga, Irda Adeng beserta Suaminya Abdul Haris dan keluarga. Dan juga kepada saudara-saudara penulis, Afdal Rifai Ariyandi, Bau Opu Alvia Sultan. Terima kasih atas doa, dukungan, nasehat, dan pengertiannya selama penulis menjalani pendidikan di Universitas Hasanuddin. Terima kasih telah menjadi guru di kehidupan penulis. Doa terbaik untuk kalian semua. Aminn Allahumma Aminn.

Terima kasih yang sebesar-besarnya, juga penghargaan yang setinggi-tingginya penulis sampaikan kepada:

1. Prof. Dr. Dwia Aries Tina Palubuhu, MA selaku Rektor Universitas Hasanuddin yang telah memberikan kesempatan kepada penulis dalam mengikuti pendidikan pada program S1 di Universitas Hasanuddin;
2. Bapak Prof. Dr. Armin Arsyad, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin beserta stafnya;
3. Bapak Dr. H. A. M. Rusli, M.Si, selaku Ketua Departemen Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik beserta seluruh stafnya;
4. Bapak Dr. H. A. M. Rusli, M.Si, selaku Pembimbing Akademik, serta sebagai Pembimbing Utama yang telah menuntun penulis dari awal penyusunan proposal hingga penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak Dr. A. Lukman Irwan. S.IP, M.Si, selaku Pembimbing Pendamping yang telah menuntun penulis dari awal penyusunan proposal hingga penyelesaian skripsi ini.
6. Kepada para Tim penguji yang telah memberikan saran dan kritik yang membangun dalam upaya penyempurnaan skripsi ini, yakni Bapak Prof. Dr. H. Djuanda Nawawi, M.Si. Serta Bapak Dr. H. Suhardiman Syamsu, M.Si.

7. Seluruh Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin, terkhusus Dosen Departemen Ilmu Pemerintahan yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat bagi penulis;
8. Terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini, yaitu Bapak Sulaeman S.IP selaku Kepala Bidang Ketenagakerjaan Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Barru, Bapak Ir.H.M. Ishak M,Si selaku Direktur Budidaya dan Pemasaran Tambak Rakyat PT. ESAPUTLII PRAKARSA UTAMA, Bapak Jumaeri selaku General Manager PT. BOMAR BIOPOVA AKUAKULTURA, Bapak Dyar selaku pekerja Divisi Bandeng PT. ESAPUTLII PRAKARSA UTAMA, Bapak Rusman selaku pekerja yang bertugas sebagai Kepala Security PT. BOMAR BIOPOVA AKUAKULTURA. Dan yang terakhir Bapak A. Faisal selaku Sekretaris Umum LKPK (Lembaga Komando Pemberantasan Korupsi).
9. Terima kasih kepada Keluarga Besar Kema Fisip Unhas atas ruang belajar selama penulis berproses di lingkup Kema Fisip Unhas. Semoga Bersama, Bersatu, Berjaya, tidak hanya sekedar kata-kata tanpa makna.
10. Terima kasih kepada Mahasiswa Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Angkatan 2014 atas ilmu, kebersamaan, dan perjuangannya selama ini. Dimana pun kalian berada, semoga tetap dalam

keadaan yang terbaik. Semoga masih ada waktu bagi penulis dan kalian bersua. Dan semoga “Bersama, Bersatu, Berjaya” masih menjadi filosofi dalam berkehidupan.

11. Terima kasih kepada rekan-rekan seperjuangan kepanitiaan MIMBAR 2017 serta adik-adik peserta MIMBAR 2017 Kema Fisip Unhas, terkhusus untuk saudara Amli Oktaenal selaku Jenderal MIMBAR 2017 atas ilmu, kebersamaan dan perjuangan, bukan hanya selama kepanitiaan berlangsung tapi juga setelah pembubaran kepanitiaan. Semoga apa yang telah kita lakukan sedikit banyaknya dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan Kema Fisip Unhas. Doa dan harapan terbaik juga untuk kader-kader Kema Fisip Unhas, selamat melanjutkan perjuangan.

12. Terima kasih kepada Keluarga Besar Himpunan Mahasiswa Ilmu Pemerintahan (HIMAPEM) Fisip Unhas atas Ruang Belajar selama berproses di Himapem Fisip Unhas. Terima kasih telah menjadi Rumah bagi penulis di beberapa tahun ini. Harapanku untuk kader-kader Himapem Fisip Unhas, semoga “Merdeka dan Militan” masih menjadi identitas dan tujuan. Dan semoga penulis masih dapat bersua dengan kalian meskipun dengan status yang berbeda. Dan, menyoal cinta bukan hanya tentang memiliki dan bertahan cukup lama. Tapi juga menyoal keikhlasan, dan hari ini penulis



memilih yang kedua. Terima kasih untuk kalian. Doa terbaik untuk kalian.

13. Terima kasih kepada Badan Pengurus Himapem Fisip Unhas dan Dewan Mahasiswa Ilmu Pemerintahan (DMP) Periode 2016-2017 atas ilmu, kebersamaan, dan perjuangannya selama satu periode kepengurusan. Semoga apa yang penulis dan kalian perbuat kemarin dapat berkontribusi bagi Himapem Fisip Unhas.

14. Terima kasih kepada Keluarga Besar UKM Pencak Silat Panca Suci Fisip Unhas atas Ruang Belajar dan Kekeluargaannya selama penulis berproses di UKM Pencak Silat Panca Suci Fisip Unhas. Beribu impian yang kita khayalkan. Hanya kepastian dan ketekunan serta kerja keras yang harus dilakukan. Menjadi pribadi dan Manusia yang lebih baik lagi. Tentunya dengan Iman dan Taqwa Kepada Allah SWT. Dapat mengendalikan diri, rendah hati, percaya diri, tahan terhadap cobaan, dan pastinya memiliki kepribadian yang luhur, cinta persahabatan, dan perdamaian. Kuat? Kami hanya terlatih! “Zahirnya Silat Mencari Kawan, Batinnya Silat Mencari Tuhan”.

15. Terima kasih kepada Badan Pengurus UKM Pencak Silat Panca Suci Fisip Unhas Periode 2016-2017 atas ilmu, kebersamaan, dan perjuangannya selama satu periode kepengurusan. Semoga apa yang penulis dan kalian perbuat

kemarin dapat berkontribusi bagi UKM Pencak Silat Panca Suci Fisip Unhas.

16. Terima kasih kepada Keluarga Besar FIDELITAS Himapem Fisip Unhas atas kesetiiaannya selama ini. Terkhusus bagi saudara-saudaraku Wawan, Azhar, Asoq, Haikal, Anca, Asdin, dan Adhit. Dimana pun kalian saat ini semoga dalam keadaan yang terbaik dan semoga masih menolak lupa: Karena Apa dan Untuk Apa FIDELITAS Ada.

17. Terima kasih kepada Keluarga Besar Kuliah Kerja Nyata (KKN) Kabupaten Pangkep Angkatan 99, khususnya Kecamatan Mandalle dan Desa Coppo Tompong atas kebersamaannya. Semoga masih ada waktu luang untuk dapat bersua. Doa terbaik untuk kalian semuanya.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari masih banyak kekurangan. Demi perbaikan selanjutnya, dengan senang hati penulis sangat mengharapkan saran dan kritik. Akhir kata, semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua. Amin Ya Robbal Alamin.

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh.

Makassar, 12 April 2021

Alif Rivai Arisandi

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>1</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	<b>2</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	<b>3</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>4</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>10</b>
<b>INTISARI</b> .....	<b>13</b>
<b>ABSTRACK</b> .....	<b>14</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>15</b>
1.1.Latar Belakang .....	15
1.2.Rumusan Masalah .....	27
1.3.Tujuan Penelitian .....	27
1.4.Manfaat Penelitian .....	28
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>30</b>
2.1.Tinjauan Tentang Peran .....	30
2.2.Tinjauan Pemerintah Daerah.....	33
2.3.Tinjauan Pembinaan.....	40
2.4.Tinjauan Pemberdayaan .....	44
2.5.Tinjauan Pengelolaan .....	47
2.6.Tinjauan Tenaga Kerja.....	49

2.7.Kerangka Konsep .....	54
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>57</b>
3.1.Lokasi dan Waktu Penelitian .....	57
3.2.Tipe dan Jenis Penelitian.....	57
3.3.Jenis Data Penelitian .....	57
3.4.Informan Penelitian.....	57
3.5.Teknik Pengumpulan Data.....	58
3.6.Fokus Penelitian .....	61
3.7.Teknik Analisis Data.....	64
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>66</b>
4.1.Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	66
4.1.1. Gambaran Umum Kabupaten Barru.....	66
4.1.2. Kependudukan Ketenagakerjaan .....	73
4.1.3. Pemerintahan Kabupaten Barru.....	90
4.2.Gambaran Umum Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu Dan Tenaga Kerja Kabupaten Barru .....	94
4.2.1. Struktur Organisasi Dinas .....	95
4.2.2. Tugas Pokok dan Fungsi Dinas .....	98
4.3.Hasil Penelitian Di Sektor Swasta Mengenai Peningkatan Pemberdayaan dan Peningkatan ProduktivitasTenaga Kerja Lokal .....	123
4.4.Hasil Penelitian Peran Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu Dan Tenaga Kerja Kabupaten Barru .....	133
4.5.Faktor-faktor yang mempengaruhi Pemerintah Kabupaten Barru Pemberdayaan serta Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja Lokal.....	141
4.5.1. Faktor Pendukung .....	141
4.5.2. Faktor Penghambat.....	145

BAB V PENUTUP.....	150
5.1. Kesimpulan .....	150
5.2. Saran.....	151
DAFTAR PUSTAKA .....	153
LAMPIRAN .....	156

## INTISARI

**ALIF RIVAI ARISANDI, Nomor Induk Mahasiswa E121 14 012, Departemen Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin, menyusun skripsi dengan judul “PERAN PEMERINTAH DAERAH DALAM PENGELOLAAN TENAGA KERJA LOKAL DI KABUPATEN BARRU” dibawah bimbingan Bapak Dr. H.A.M Rusli, M.Si selaku Pembimbing Utama dan Bapak Dr. A. Lukman Irwan, S.IP, M.Si selaku Pembimbing Pendamping.**

Penelitian ini berlokasi di Kabupaten Barru dan bertujuan untuk mengetahui bagaimana peran pemerintah daerah dalam pemberdayaan serta peningkatan produktivitas bagi tenaga kerja lokal serta untuk mengetahui faktor faktor yang mempengaruhi pembinaan dan peningkatan produktivitas dalam pengelolaan tenaga kerja lokal di Kabupaten Barru.

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan teknik analisis data kualitatif, yang memberikan gambaran secara jelas dan faktual mengenai peran pemerintah daerah dalam pengelolaan tenaga kerja lokal.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran Pemerintah Daerah dalam upaya pemberdayaan dan peningkatan produktivitas tenaga kerja lokal di Kabupaten Barru sudah cukup bagus dalam upayanya dengan adanya program-program yang telah dijalankan. Adapun faktor faktor yang mempengaruhi antara lain faktor pendukung dan faktor penghambat. Dimana faktor pendukungnya yaitu sumber daya manusia yang sudah terbilang cukup bagus dalam pengelolaannya serta sarana dan prasarana yang sudah tersedia namun tetap masih perlu ditingkatkan. Sedangkan faktor penghambatnya yaitu pendataan dan pelatihan tenaga kerja yang masih terbilang kurang maksimal serta pemetaan sumber daya manusianya yang masih belum tepat pada prospek kerja yang ditawarkan oleh pasar kerja.

## ABSTRACT

**ALIF RIVAI ARISANDI, Student Identification Number E121 14 012, Department of Government Science, Faculty of Social and Political Sciences, Hasanuddin University, compiled a thesis with the title "Role of LOCAL GOVERNMENT IN THE MANAGEMENT OF LOCAL MANPOWER IN BARRU DISTRICT" under the guidance of Mr. Dr. H.A.M Rusli, M.Si as the Main Guide and Mr. Dr. A. Lukman Irwan, S.IP, M.Si as Companion Advisor.**

This research is located in Barru Regency and aims to determine how the role of the local government in empowering and increasing productivity for local workers and to determine the factors that affect the development and increase in productivity in the management of local labor in Barru Regency.

The type of research used in this research is descriptive with qualitative data analysis techniques, which provide a clear and factual picture of the role of local government in managing local labor.

The results of this study indicate that the role of the Regional Government in empowering and increasing the productivity of local labor in Barru Regency is quite good in its efforts with the programs that have been implemented. The factors that influence include supporting factors and inhibiting factors. Where the supporting factors are human resources that are quite good in their management as well as facilities and infrastructure that are already available but still need to be improved. Meanwhile, the inhibiting factors are data collection and labor training which is still not maximal and the mapping of human resources which is still inaccurate on the job prospects offered by the job market.

**Keyword: Role, Local Government, Management, Labor**

# PERAN PEMERINTAH DAERAH DALAM PENGELOLAAN TENAGA KERJA LOKAL DI KABUPATEN BARRU

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Pasal 27 Ayat (2). Menyebutkan *“Tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”*. Ketenagakerjaan sebagai bagian yang berhubungan dengan Tenaga kerja tidak terlepas dari apa yang diamanatkan langsung oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Pasal 27 Ayat 2.

Indonesia merupakan salah satu Negara berkembang yang besar. Seperti yang diketahui Indonesia adalah Negara 3 berkembang yang memiliki kapasitas sumber daya yang melimpah, baik itu sumber daya alamnya maupun sumber daya manusianya. Oleh sebab itu, dengan melimpahnya sumber daya yang tersedia ini maka dibutuhkan peran yang penting dalam pengelolaannya, yang tujuan akhirnya dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat Indonesia itu sendiri.

Pemerintah merupakan salah satu unsur Negara yang berperan penting dan bertanggung jawab dalam menjalankan roda pemerintahan untuk mencapai tujuan suatu Negara. Tanggung jawab yang sekaligus menjadi tujuan Negara Indonesia sesuai dengan amanat Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 adalah



melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, serta mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

Salah satu filosofi dasar pembangunan bangsa ialah mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Oleh karena itu, setiap warga Negara Indonesia berhak dan wajib sesuai dengan kemampuannya ikut serta dalam pengembangan usaha untuk meningkatkan kesejahteraan, khususnya di bidang ketenagakerjaan. Sejalan dengan amanat Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, telah dijelaskan bahwa bekerja merupakan hak asasi warga negara yang merupakan tanggung jawab negara untuk memenuhinya.

Tenaga Kerja yang banyak dan melimpah pada suatu negara belum merupakan jaminan bahwa negara tersebut akan makmur, apabila pengelolaan tenaga kerja sebagai sumber daya manusia tersebut tidak memiliki potensi dan tingkat pendidikan yang baik. Hal ini disebabkan karena suatu negara yang mempunyai tenaga kerja atau sumber daya manusia yang melimpah namun tidak berkualitas, hal ini mengakibatkan kekecewaan, karena tidak dapat mendukung peningkatan sumber kehidupan masyarakatnya. Ahmad (1996:1) menyatakan bahwa “Sejarah membuktikan bahwa negara yang miskin dengan sumber daya alam, tetapi kaya dengan sumber daya manusia yang berkualitas dapat menjadi negara yang kaya, makmur dan kuat”. Oleh karena itu sebagai negara yang memiliki sumber daya manusia yang melimpah, Indonesia berupaya meningkatkan kualitas sumber daya manusianya.

Persaingan kerja dewasa ini menjadi masalah utama khususnya dalam rangka mengurangi pengangguran di daerah. Semenjak otonomi daerah masalah tenaga kerja sudah menjadi masalah daerah, oleh karenanya pemerintah daerah harusnya memiliki peranan penting untuk berupaya keras dalam rangka mengatasi masalah tersebut. Dalam mewujudkan pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah daerah diharapkan dapat menyusun dan menetapkan perencanaan tenaga kerja. Tujuan dari perencanaan tenaga kerja dimaksudkan agar dapat dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, implementasi (pelaksanaan), dan program pembangunan ketenagakerjaan.

Dalam upaya mensejahterakan sumber daya manusia yang sudah ada, pemerintah telah mengeluarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam UU No 13 tahun 2003, Pasal 4 yang berbunyi, Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan :

- a. memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- c. memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
- d. meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Selanjutnya, Pasal 5, menyebutkan *“Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”*.

Dari Undang-Undang diatas menegaskan bahwa pemerintah memegang peranan penting dalam mengupayakan atau memaksimalkan pemerataan kesejahteraan bagi semua elemen masyarakat yang hendaknya ingin memperoleh kesempatan kerja yang memadai.

Sayangnya, hal itu menjadi problema tersendiri bagi beberapa kalangan masyarakat dalam proses pemberdayaannya. Kesulitan mendapat lowongan pekerjaan menjadi salah satu bukti kongkrit yang sejatinya diperhadapkan ke masyarakat lokal atau penduduk asli setempat. Dan justru akan berdampak kepada persoalan kemiskinan. Sehubungan dengan itu, tingkat pendapatan masyarakat akan sangat berpengaruh jika hal ini terus menerus berlangsung di berbagai daerah. Kesulitan melepaskan diri dari belenggu kemiskinan karena didera oleh beberapa keterbatasan di bidang kualitas sumber daya manusia, akses dan penguasaan teknologi, pasar, dan modal. Kebijakan dan implementasi program-program pembangunan untuk masyarakat di kawasan industri hingga saat ini belum optimal dalam memutus mata rantai belenggu kemiskinan dan meningkatkan taraf hidup mereka.

Kabupaten Barru adalah salah satu Kabupaten yang berada pada pesisir barat Provinsi Sulawesi Selatan, terletak antara koordinat 40o5'49"-40o47'35" lintang selatan dan 119o35'00"- 119o49'16" bujur timur dengan luas wilayah 1.174.72 km<sup>2</sup> berjarak lebih kurang 100 km sebelah utara Kota Makassar dan 50 km sebelah selatan Kota parepare dengan garis pantai sepanjang 78 km.

Kabupaten Barru berada pada jalur Trans Sulawesi dan merupakan daerah lintas wisata antara Kota Makassar dengan Kabupaten Tana Toraja sebagai tujuan wisata serta berada dalam kawasan pengembangan Ekonomi Terpadu (KAPET) Parepare. Disamping itu pula salah satu keunggulan yang menunjang ialah dengan dimilikinya potensi serta kekayaan alam yang melimpah, diantaranya adalah sektor industri pertanian, perkebunan, peternakan, kehutanan, kerajinan, dan pariwisata. Salah satu sektor yang paling menonjol adalah sektor kelautan dan perikanan.

Berdasarkan hasil pengamatan dan didukung oleh berbagai informasi, peranan pemerintah daerah dalam pengelolaan tenaga kerja local di Kabupaten Barru dapat diidentifikasi berbagai fenomena yakni pemerintah Kabupaten Barru telah berupaya untuk memberikan perhatian dan mengupayakan penumbuhan ekonomi dalam berbagai bidang. Namun, dalam upayanya itu masih banyak terdapat pusaran masalah terutama pada pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berdampak pada sektor Ketenagakerjaan. Tentunya hal ini sangat berpengaruh bagi masyarakat, ketika ingin mendapat pekerjaan yang layak justru dihadapkan pada masalah persyaratan yang diterapkan langsung oleh beberapa perusahaan yang ada di Kabupaten Barru. Keterampilan serta kesiapannya dalam berbagai aspek menjadi tolak ukur utama yang diterapkan oleh perusahaan-perusahaan tersebut. Hal ini yang menjadi penyebab utama kurang terwadahnya masyarakat yang ingin

memiliki pekerjaan yang layak demi meningkatkan taraf hidup dan keluar dari bayang-bayang garis kemiskinan.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Barru No 4 pada Bab 1 Ketentuan Umum Pasal 1 Ayat 12, menyebutkan, "*Tenaga Kerja Lokal adalah Tenaga Kerja yang berasal atau memiliki bukti KTP dari Barru*". Selanjutnya, Pasal 1 Ayat 14, menyebutkan, "*Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain*". Inilah yang kemudian menjadi acuan utama dalam mengupayakan tingkat kesejahteraan yang memadai bagi masyarakat Kabupaten Barru itu sendiri.

Kekhawatiran tersebut bukan tanpa alasan, apalagi secara geografis Kabupaten Barru berbatasan langsung dengan Kabupaten Pangkep, Kota Pare-pare dan juga Kabupaten Pinrang. Kabupaten Pinrang dan Pangkep menjadi pesaing utama dalam hal penghasil SDM yang unggul bagi perusahaan-perusahaan yang berada pada sektor Perikanan. Sebagaimana yang telah diamanatkan oleh UUD 1945 bahwa wujud dari peran pemerintah dalam rangka memajukan kesejahteraan umum dalam melakukan sebuah investasi.

Menurut RAKYAT NEWS, BARRU. Laju pertumbuhan ekonomi Kabupaten Barru di tahun 2019, mencatatkan angka yang baik dibanding 6,49% di tahun sebelumnya. Berdasarkan data resmi, dari 24 kabupaten/kota di Sulawesi Selatan, Barru menempati urutan ketujuh untuk laju pertumbuhan ekonomi. Dibawa Bantaeng, Makassar, Soppeng,

Selayar, Toraja Utara, dan Gowa. Sedangkan di kawasan Ajatappareng yang meliputi lima daerah, Barru berada diperingkat pertama atau paling tertinggi. Disusul Kota Parepare 6.65%, Pirang 6.53%, Enrekang 5,43%, dan Sidrap 4,65%.

Laju pertumbuhan ekonomi yang dicatatkan Barru di tahun 2019, sejalan dengan angka kemiskinan yang terus mengalami penurunan setiap tahunnya selama lima tahun terakhir. Begitupun Indeks Pembangunan Manusia (IPM) mengalami peningkatan. Di tahun 2018, angkanya 70.05. Menurut BPS Kabupaten Barru (2019) dalam publikasinya "*Kabupaten Barru Dalam Angka 2019*", sesuai keterangan *Jumlah Angkatan Kerja Menurut Jenis Kegiatan Selama Seminggu yang Lalu di Kabupaten Barru, 2014-2018 Economically Active Population by Type of Activity During The Previous Week in Barru Regency, 2014-2018*, menyebutkan, *Kabupaten Barru memiliki penduduk yang telah bekerja(working) sebanyak 67.798 sedangkan pengangguran*

terbuka(Unemployment) berkisar sekitar 3.853 yang jika diakumulasikan secara keseluruhan jumlah totalnya sesuai data statistic ialah 71.651.

Adapun ringkasan pengelolaan dan pemantauan sebagai berikut :

Jenis Dampak	Upaya Pengelolaan yang telah dilaksanakan		Upaya Pemantauan yang telah dilaksanakan	
	Kegiatan	Realisasi	Kegiatan	Realisasi
Terjadinya peluang kerja bagi masyarakat akibat penerimaan tenaga kerja di perusahaan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memprioritaskan penduduk lokal untuk diterima sebagai tenaga kerja pada kegiatan konstruksi sesuai dengan keterampilan yang dimiliki. Tidak memberikan perlakuan berbeda antara tenaga kerja lokal dan tenaga kerja dari luar lokasi.</li> <li>• Secara berkala memberikan arahan kepada para pekerja agar tetap membangun kebersamaan antara pekerja lokal dan pekerja yang berasal dari luar lokasi.</li> <li>• Menempatkan tenaga kerja sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Proses penerimaan tenaga kerja untuk PT. Esaputlii Prakarsa Utama terus mengutamakan penduduk setempat tetapi harus melalui rekomendasi dari karyawan yang sudah bekerja, jika tidak ditemukan calon tenaga kerja yang memenuhi kualifikasi yang diinginkan maka akan dilakukan penerimaan karyawan dari luar kabupaten Barru.</li> <li>- setelah karyawan diterima bekerja diberikan fasilitas berupa asrama untuk karyawan yang berasal dari luar kabupaten Barru, sehingga kebersamaan antara karyawan akan terbangun.</li> <li>- Penempatan karyawan didasarkan pada bidang keilmuan dan kemampuan masing-masing karyawan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Melakukan pemantauan terhadap penerimaan tenaga kerja</li> <li>Metode : wawancara</li> <li>Parameter: Jumlah tenaga kerja lokal yang diterima</li> <li>Analisis data: deskriptif</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jumlah tenaga kerja yang ada di PT. Esaputlii Prakarsa Utama periode data Bulan Juli 2020 yaitu sebanyak 315 karyawan dengan sebaran sebagai berikut:</li> <li>1. Tenaga kerja Asal Kabupaten Barru sebanyak 148 karyawan dengan persentase 46,98%.</li> <li>2. Tenaga kerja asal Pinrang (Kampung halaman pemilik) sebanyak 65 karyawan dengan persentase 20,63%.</li> <li>3. Tenaga kerja asal daerah lainnya sebanyak 122 karyawan dengan persentase 43,8% (daerah lainnya lebih banyak berasal dari provinsi Sul-Sel).</li> <li>Jadi dapat disimpulkan bahwa PT. Esaputlii Prakarsa Utama lebih</li> </ul>

akan tetapi jika dilihat dari presentase secara menyeluruh pengangguran di kabupaten Barru menyentuh angka 5,38% dari jumlah total pengangguran laki-laki ditambah dengan pengangguran perempuan. Salah satu contoh kasus yang dirasakan oleh warga local setempat di suatu daerah yang ada di kabupaten Barru yang jika dilihat dari hasil presentase penerimaan karyawannya cukup minim kesempatan kerja yang dimiliki oleh masyarakat setempat. Adapun datanya sebagai berikut:



Fenomena lain yang dirasakan masyarakat setempat yang bermukim disekitaran kawasan perusahaan adalah kurangnya perhatian pemerintah dalam melakukan sosialisasi atau pelatihan kerja kepada masyarakat setempat sebagaimana yang telah diatur dalam Peraturan Daerah Kabupaten Barru, tentang Ketenagakerjaan Pasal 5 Ayat 1, menyebutkan, *“Dinas berkewajiban melakukan pembinaan terhadap Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) baik dalam bentuk bimbingan maupun pengendalian”*. Selanjutnya, lebih diperjelas pada Pasal 5 Ayat 2, menyebutkan *“Dalam pelaksanaan pembinaan terhadap LPK, aspek–aspek yang dibina sekurang-kurangnya meliputi*

:

- a. program pelatihan;*
- b. sumber daya manusia;*
- c. fasilitas atau sarana dan prasarana; dan*
- d. sistem dan metode.*

Adapun dalam implementasinya selanjutnya diatur kembali melalui Perda Kabupaten Barru dalam Pasal 5 Ayat 3, menyebutkan *“Dalam pelaksanaannya, pembinaan teknis dilakukan melalui beberapa bentuk antara lain :*

- a. pendidikan dan pelatihan (Diklat);*
- b. seminar, lokakarya, rapat-rapat konsultasi; dan*
- c. kunjungan, monitoring, evaluasi dan pelaporan”*.

Selain Peraturan Daerah Kabupaten Barru No.4 Tahun 2016 Tentang Ketenagakerjaan. Sebelumnya pemerintah daerah telah lebih awal menerbitkan peraturan lain yang secara spesifik fokus pada pembinaan serta peningkatan produktivitas sumber daya manusia di berbagai bidang lingkungan hidup, yakni Peraturan Daerah No. 2 Tahun 2011 tentang Pembentukan Organisasi Dan Tata Kerja Kantor Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan Dan Kehutanan Kabupaten Barru.

Dalam Peraturan Daerah No. 2 Tahun 2011, Pasal ayat 8, menyebutkan, *Penyuluhan pertanian, perikanan, kehutanan yang selanjutnya disebut penyuluhan adalah proses pembelajaran bagi pelaku utama serta pelaku usaha agar mereka mau dan mampu menolong dan mengorganisasikan dirinya dalam mengakses informasi pasar, teknologi, permodalan, dan sumber daya lainnya, sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi usaha, pendapatan, dan kesejahteraannya, serta meningkatkan kesadaran dalam pelestarian fungsi lingkungan hidup.* Hal ini yang kemudian dapat mendorong adanya peningkatan produktivitas bagi orang yang mempunyai potensi di bidang tersebut.

Selanjutnya, pada Peraturan Daerah yang sama pada Pasal 4, menyebutkan, Kantor Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3, mempunyai tugas pokok:

- a. memberikan dukungan kepada Bupati dalam menyusun dan melaksanakan kebijakan daerah bidang penyuluhan yang sejalan dengan kebijakan dan program penyuluhan provinsi dan nasional;
- b. melaksanakan penyuluhan dan mengembangkan mekanisme, tata kerja, dan metode penyuluhan;

- c. melaksanakan pengumpulan, pengolahan, pengemasan, dan penyebaran materi penyuluhan kepada masyarakat dan pelaku usaha;
- d. melaksanakan pembinaan pengembangan kerja sama, kemitraan, pengelolaan kelembagaan, ketenagaan, sarana dan prasarana, serta pembiayaan penyuluhan;
- e. menumbuh kembangkan dan memfasilitasi kelembagaan dan forum kegiatan bagi masyarakat dan pelaku usaha;
- f. melaksanakan peningkatan kapasitas penyuluh melalui proses pembelajaran secara berkelanjutan; dan
- g. melakukan proses pembelajaran melalui percontohan dan pengembangan model usaha bagi pelaku utama dan usaha tani.

Dari beberapa poin Perda yang tertera di atas, dapat disimpulkan bahwa pemerintah dalam hal ini sangat berperan penting dalam pengelolaan tenaga kerja yang harusnya bisa mewadahi mereka baik itu yang telah bekerja maupun yang belum bekerja.

Apabila fenomena ini terus berlangsung tanpa adanya arah kebijakan, strategi, dan program pemerintah Kabupaten Barru, dikhawatirkan akan berdampak pada: Pertama, terjadinya peningkatan pengangguran khususnya bagi calon tenaga kerja lokal yang bermukim di kawasan perusahaan yang ada di Kabupaten Barru. Kedua, upaya pemerintah Kabupaten Barru untuk mewujudkan tujuan nasional khususnya bagi pengembangan sumber daya manusianya yang telah ditetapkan oleh pemerintah pusat.

Berdasarkan fenomena dan realitas kondisi diatas oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Peran Pemerintah Daerah Dalam Pengelolaan Tenaga Kerja Lokal Di Kabupaten Barru”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti merumuskan masalah dalam pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana peran Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu Dan Tenaga Kerja Barru dalam pembinaan dan peningkatan produktivitas tenaga kerja lokal di Kabupaten Barru?
2. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi peran Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu Dan Tenaga Kerja Barru dalam melakukan pembinaan dan pemberdayaan bagi tenaga kerja lokal untuk menunjang tercapainya kesejahteraan masyarakat yang memadai di Kabupaten Barru?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Untuk mengetahui peran Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu Dan Tenaga Kerja dalam pembinaan dan pemberdayaan tenaga kerja lokal untuk sektoral swasta yang sifatnya mewadahi serta

mensejahterakan masyarakat di Kabupaten Barru.

- b. Untuk mengetahui Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi peran Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu Dan Tenaga Kerja dalam melakukan pembinaan dan pemberdayaan bagi tenaga kerja lokal untuk menunjang kesejahteraan masyarakat yang memadai di Kabupaten Barru.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian yang diperoleh nantinya, diharapkan mampu memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Secara akademis, hasil dari penelitian ini dapat menambah sumbangsi pemikiran ilmiah terkait kajian dan studi yang mengarah pada pengembangan ilmu pengetahuan secara umum dan ilmu pemerintahan secara khusus. Penelitian ini juga diharapkan mampu memberikan dampak positif khususnya bagi peneliti dalam mengembangkan wawasan keilmuannya.
2. Secara praktis, hasil penelitian yang diperoleh nantinya dapat menjadi suatu masukan dan evaluasi bagi pemerintah guna memaksimalkan perannya dalam pembinaan dan pemberdayaan calon tenaga kerja untuk sektoral swasta dalam

upaya pengelolaan investasi daerah yang sifatnya mawadahi dan mensejahterakan.

3. Manfaat metodologis, diharapkan dari hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan menjadi referensi atau bahan perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan kajian lebih lanjut.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka merupakan bagian yang sangat penting dari sebuah usulan penelitian skripsi, tesis maupun disertasi. Bagian ini akan memberikan landasan teori dan konsep yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan. Adapun tinjauan pustaka dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 2.1. Tinjauan Tentang Peran

Peran adalah suatu aspek dinamis dari status sosial atau kedudukan. Artinya, ketika seseorang dapat melaksanakan kewajiban dan mendapatkan haknya maka orang tersebut telah menjalankan sebuah peran. Dalam melaksanakan perannya, setiap manusia memiliki cara atau sikap yang berbeda-beda. Hal ini sangat dipengaruhi oleh latar belakang kehidupan sosialnya. Kamus Besar Bahasa Indonesia mendefinisikan peran sebagai *perangkat tingkah laku yang diharapkan dimiliki oleh orang yang berkedudukan dalam masyarakat*.

Hakekatnya peran juga dapat dirumuskan sebagai suatu rangkaian perilaku tertentu yang ditimbulkan oleh suatu jabatan tertentu. Kepribadian seseorang juga mempengaruhi bagaimana peran itu harus dijalankan. Peran yang dimainkan pada hakekatnya tidak ada perbedaan baik yang dimainkan/diperankan pimpinan tingkat atas, menengah maupun bawah akan mempunyai peran yang sama.

Peran merupakan tindakan atau perilaku yang dilakukan oleh seseorang yang menempati suatu posisi di dalam status sosial, syarat-syarat peran mencakup 3 (tiga) hal, yaitu:

1. Peran meliputi norma-norma yang dihubungkan dengan posisi atau tempat seseorang dalam masyarakat. Peranan dalam hal ini merupakan rangkaian peraturan-peraturan yang membimbing seseorang dalam kehidupan kemasyarakatan.

2. Peran adalah suatu konsep perilaku apa yang dapat dilaksanakan individu-individu dalam masyarakat sebagai organisasi. Peran juga dapat dikatakan sebagai perilaku individu, yang penting bagi struktur sosial masyarakat.

3. Peran adalah suatu rangkaian yang teratur yang ditimbulkan karena suatu jabatan. Manusia sebagai makhluk sosial memiliki kecenderungan untuk hidup berkelompok. Dalam kehidupan berkelompok tadi akan terjadi interaksi antara anggota masyarakat yang satu dengan anggota masyarakat yang lainnya. Tumbuhnya interaksi diantara mereka ada saling ketergantungan. Dalam kehidupan bermasyarakat itu muncullah apa yang dinamakan peran (*role*). Peran merupakan aspek yang dinamis dari kedudukan seseorang, apabila seseorang melaksanakan hak-hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya maka orang yang bersangkutan menjalankan suatu peranan. Untuk memberikan pemahaman yang lebih jelas ada baiknya terlebih dahulu kita pahami tentang pengertian peran,(Soekanto, 2009: 213)..



Dari sudut pandang lain tentang konsep peran (role) menurut Miftha Thoha (2005:10) peranan sebagai suatu rangkaian perilaku yang timbul karena suatu jabatan. Jadi, peran adalah suatu rangkaian kegiatan yang teratur yang ditimbulkan karena suatu jabatan. Manusia sebagai makhluk sosial memiliki kecenderungan untuk hidup berkelompok. Salam kehidupan berkelompok tadi akan terjadi interaksi antara anggota masyarakat yang satu dengan anggota masyarakat lainnya. Timbulnya interaksi diantar mereka ada saling ketergantungan. Dengan adanya saling ketergantungan tersebutlah maka suatu peran tersebut akan terbentuk.

Sementara itu, Menurut J. Dwi Narwoko dan Bagong Suyanto (2010:160) peranan dapat membimbing seseorang dalam berperilaku, karena fungsi peran sendiri adalah sebagai berikut:

1. Memberi arah pada proses sosialisasi;
2. Pewarisan tradisi, kepercayaan, nilai-nilai, norma-norma dan pengetahuan;
3. Dapat mempersatukan kelompok atau masyarakat;
4. Menghidupkan sistem pengendalian dan control, sehingga dapat melestarikan kehidupan masyarakat.

Dari beberapa pengertian diatas penulis menyimpulkan bahwa peran adalah suatu sikap atau perilaku yang diharapkan oleh banyak orang atau sekelompok orang terhadap seseorang yang memiliki status dan kedudukan tertentu. Dalam hal ini pemerintah selaku pihak yang memiliki kedudukan dalam masyarakat, memiliki peran yang diharapkan berperilaku sesuai dengan peran tersebut. Dalam konteks penelitian ini

pemerintah diharapkan mampu menjalankan perannya dalam melakukan pembinaan serta penyediaan tempat pelatihan kerja dalam upaya pemberdayaan calon tenaga kerja yang ingin bekerja di sektoral industri yang ada dalam naungan pihak swasta di kabupaten Barru.

## **2.2. TINJAUAN PEMERINTAH DAERAH**

Setiap negara menganut sistem pemerintahan yang sesuai dengan falsafah negara dan undang-undang dasar yang dimilikinya. Indonesia memiliki falsafah negara, yaitu Pancasila dan UUD 1945. Oleh karena itulah, Indonesia menganut sistem pemerintahan yang sesuai dengan falsafah negara. Dalam penjelasan resmi UUD 1945, yang umum, mengenai pokok pikiran dalam pembukaan UUD 1945, dikatakan bahwa "...negara yang berkaudalatan rakyat berdasarkan atas kerakyatan dan permusyawaratan perwakilan". Oleh karena itu, sistem negara yang terbentuk dalam Undang-Undang dasar harus berdasar kedaulatan rakyat dan berdasarkan permusyawaratan perwakilan. Dalam hubungan dengan pemerintah daerah Pasal 18 UUD 1945 dengan penjelasannya dan Undang-Undang No. 5 Tahun 1974 tentang pokok-pokok pemerintahan di daerah. Untuk membentuk susunan pemerintahan daerah dengan penyelenggaraan urusan pemerintahan berdasarkan asas desentralisasi, dekonsentrasi, dan asas tugas pembantuan.

Untuk dapat lebih memahami tentang Pemerintah Daerah, terlebih dahulu perlu dipahami konsep pemerintah secara umum. Apabila dilihat dari segi pendekatan bahasa terkait kata "pemerintah" atau

“pemerintahan”, ia berasal dari kata “perintah” yang berate sesuatu yang harus dilaksanakan. Didalam kata tersebut, terkumpul beberapa unsur yang menjadi ciri khas dari kata “perintah” yaitu:

1. Adanya suatu keharusan atau kewajiban;
2. Adanya dua pihak yang memberi dan menerima perintah;
3. Adanya hubungan fungsional antar yang memberi dan yang menerima perintah;
4. Adanya wewenang atau kekuasaan untuk memberi perintah.

Sehingga secara umum, pemerintah merupakan sekelompok individu yang mempunyai wewenang tertentu untuk melaksanakan kekuasaan yang dalam artian ini melaksanakan wewenang yang sah dan melindungi serta meningkatkan taraf hidup masyarakat melalui perbuatan dan pelaksanaan berbagai keputusan.

Secara etimologi, Inu Kencana Syafii (2013:4) menjelaskan bahwa pemerintahan dan pemerintah dapat diartikan sebagai berikut:

1. Perintah berarti melakukan pekerjaan menyuruh. Yang berarti di dalamnya terdapat dua pihak, yaitu yang memerintah memiliki wewenang dan yang diperintah memiliki kepatuhan akan keharusan.
2. Setelah ditambah awalan “pe” menjadi pemerintah. Yang berarti badan yang melakukan kekuasaan memerintah.

3. Setelah ditambah lagi akhiran “an” menjadi pemerintahan. Berarti perbuatan, cara, hal atau urusan dari badan yang memerintah tersebut.

Menurut Suhady dalam W. Riawan Tjandra (2009: 197) pemerintah (*government*) ditinjau dari pengertiannya adalah *the authoritative direction and administrasion of the affairs of men/women in a nation state, city, ect.* Dalam bahasa Indonesia sebagai pengarah dan administrasi yang berwenang atas kegiatan masyarakat dalam sebuah Negara, kota dan sebagainya. Pemerintahan dapat juga diartikan sebagai *the governing body of a nation, state, city, etc* yaitu lembaga atau badan yang menyeleggarakan pemerintahan Negara, Negara bagian, atau kota dan sebagainya.

Pengertian pemerintah dilihat dari sifatnya yaitu pemerintah dalam arti luas meliputi seluruh kekuasaan yaitu kekuasaan legislatif, kekuasaan eksekutif, dan kekuasaan yudikatif. Sedangkan pemerintah dalam arti sempit hanya meliputi cabang kekuasaan eksekutif saja (W. Riawan Tjandra 2009:197).

Sementara menurut finer, istilah pemerintah setidaknya menunjukkan empat pengertian. Yaitu:

1. Pemerintah merujuk pada suatu proses pemerintahan, dimana kekuasaan dioperasionalkan oleh mereka yang memegang kekuasaan secara sah. Dalam konteks itu, semua proses yang

berlangsung dalam bingkai pengelolaan kekuasaan dipandang merupakan aktifitas yang menunjukkan pada performa pemerintah. Realitas ini dapat dilihat pada semua aktifitas keteraturan, ketertiban bahkan keadaan yang mencekam bagi keamanan setiap individu merupakan indikasi tentang hadir tidaknya suatu pemerintahan. Pemerintah dipastikan kehadirannya untuk memenuhi tujuan mulia, yaitu terciptanya ketentraman dan ketertiban umum (*social order*);

2. Istilah pemerintah menunjukkan pada keberadaan dimana proses pemerintahan itu berlangsung. Seringkali penamaan suatu entitas pemerintah menunjukkan secara langsung dimana pemerintah tersebut berada. Selain eksistensi, istilah ini juga menunjukkan institusi, lembaga maupun organisasi pelaksana dalam pemerintahan;
3. Pemerintah menunjukkan secara langsung *person* (orang) yang menduduki jabatan-jabatan pemerintah sebagai pelaksana kekuasaan;
4. Istilah pemerintah juga mengacu pada aspek bentuk, metode atau sistem pemerintahan dalam suatu masyarakat, yakni struktur dan pengelolaan badan pemerintah serta hubungan antara yang memerintah dan yang diperintah.

Sesuai dengan pengertian pokok diatas, dimana pemerintah menunjukkan keberadaan proses pemerintahan berlangsung yang mengacu pada aspek bentuk, metode atau sistem pemerintahan yang

berlangsung dalam suatu masyarakat terkait struktur dan pengelolaan badan pemerintah. Oleh karena itu, dalam konteks Negara Kesatuan Republik Indonesia, terdapat urusan pembagian pemerintahan antara pusat dan daerah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah.

Dalam ketentuan umum dijelaskan bahwa Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan dewan perwakilan rakyat daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pemerintah Daerah sendiri adalah kepala daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksana urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom. Oleh karena itu, terdapat pembagian urusan pemerintahan dari pemerintah pusat ke pemerintah daerah yang didasarkan pada asas otonomi daerah, yang meliputi asas desentralisasi, asas dekonsentrasi, dan tugas pembantuan.

Asas Desentralisasi merupakan penyerahan kewenangan dari pemerintah pusat ke daerah, dimana domainnya sangat berkaitan dengan penyerahan kekuasaan dari sebelumnya milik pemerintah pusat menjadi milik daerah. Berbeda dengan desentralisasi yang menyerahkan sepenuhnya kewenangan pada pemerintah daerah, asas dekonsentrasi berupa pelimpahan sebagian urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan pemerintah pusat kepada gubernur selaku wakil pemerintah

pusat, kepada instansi vertical di wilayah tertentu atau kepada gubernur dan bupati/walikota sebagai penanggung jawab urusan pemerintah umum. Sedangkan asas pembantuan adalah penugasan dari pemerintah pusat kepada daerah otonom untuk melaksanakan sebagian urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan pemerintah pusat atau dari pemerintah provinsi kepada daerah kabupaten/kota untuk melaksanakan sebagian urusan yang menjadi kewenangan daerah provinsi. Dalam aturan tersebut, urusan pemerintahan terbagi menjadi tiga bagian, yaitu:

1. Urusan pemerintahan absolut adalah urusan pemerintahan yang sepenuhnya menjadi kewenangan Pemerintah Pusat;
2. Urusan pemerintahan konkuren adalah urusan yang dibagi antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah dan Daerah Kabupaten/Kota. Urusan pemerintahan konkuren yang diserahkan ke Daerah, menjadi dasar pelaksanaan Otonomi Daerah. Urusan pemerintahan ini terdiri atas urusan pemerintahan wajib dan urusan pemerintahan pilihan. Urusan pemerintahan wajib adalah yang berkaitan dengan pelayanan dasar (pendidikan, kesehatan, pekerjaan umum dan tata ruang, perumahan rakyat, ketentraman, ketertiban, dan perlindungan masyarakat serta sosial). Sedangkan urusan pemerintahan pilihan meliputi kelautan dan perikanan, pariwisata, pertanian, kehutanan, energy dan sumber daya mineral, perdagangan, perindustrian dan transmigrasi; dan

3. Urusan pemerintahan umum adalah urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Presiden sebagai kepala pemerintahan.

Berdasarkan konsep pemerintah yang dikemukakan beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pemerintah merupakan unsur Negara yang hubungannya tidak terlepas dengan pihak yang diperintah. Kedua unsur ini harus memiliki sinergitas yang baik dalam membangun Negara. Namun, dalam hubungannya diperlukan aturan yang mengikat agar tidak terjadi penyalahgunaan kekuasaan. Selain itu, pemerintah mempunyai tingkatan yang disebut pemerintah pusat dan daerah. Kedua lembaga pemerintahan ini bekerjasama dalam menjalankan sistem pemerintahan Indonesia yang berlandaskan atas asas-asas pemerintahan yakni asas desentralisasi, dekonsentrasi dan tugas pembantuan.

Berkaitan dengan hal itu, peran pemerintah daerah adalah segala sesuatu yang dilakukan dalam bentuk cara tindak baik dalam rangka melaksanakan otonomi daerah sebagai suatu hak, wewenang, dan kewajiban pemerintah daerah untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.



### 2.3. TINJAUAN PEMBINAAN

Pembinaan adalah kegiatan untuk memelihara agar sumber daya manusia dan organisasi taat asas dan konsisten melakukan rangkaian kegiatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Pembinaan mencakup tiga subfungsi yaitu pengawasan (*controlling*) penyeliaan (*supervising*) dan pemantauan (*monitoring*). Pengawasan pada umumnya dilakukan terhadap lembaga penyelenggara program, penyeliaan dilakukan terhadap pelaksana kegiatan, dan pemantauan proses pelaksana kegiatan.<sup>11</sup> Dengan demikian pembinaan bertujuan untuk memelihara dengan cara pembimbingan, pengarahan serta pendampingan terhadap objek sehingga tercapai yang diinginkan. Pembinaan meletakkan konsistensi pada setiap kegiatan yang dilakukan, hal itulah yang menjadi fungsi dari pembinaan.

Menurut Sumodiningrat, pembinaan tidak selamanya melainkan dilepas untuk mandiri, meski dari jauh dijaga agar tidak jatuh lagi. Dilihat dari pendapat tersebut berarti pembinaan melalui suatu masa proses membina melakukan upaya pembinaan kepada pihak yang dibina melalui media masa seperti melalui petunjuk tertulis, korespondensi, penyebaran buletin dan media elektronik. <sup>13</sup> Selanjutnya tentang prosedur pembinaan yang efektif dapat digambarkan melalui lima langkah pokok yang berurutan. Kelima langkah itu adalah sebagai berikut:

*a. Mengumpulkan informasi.* Informasi yang dihimpun melalui kenyataan atau peristiwa yang benar-benar terjadi dalam kegiatan berdasarkan rencana yang telah ditetapkan. Pengumpulan informasi yang dianggap

efektif adalah yang dilakukan secara berkala dan berkelanjutan dengan menggunakan pemantauan dan penelaahan laporan kegiatan.

*b. Mengidentifikasi masalah.* Masalah ini diangkat berdasarkan informasi langkah pertama. Masalah akan terjadi apabila terjadi ketidaksesuaian dengan atau penyimpangan dari kegiatan yang telah direncanakan.

*c. Menganalisis masalah.* Kegiatan analisis adalah untuk mengetahui jenis-jenis masalah dan faktor penyebab timbulnya masalah tersebut. faktor itu mungkin datang dari para pelaksana kegiatan, sasaran kegiatan, fasilitas, biaya, proses, waktu, kondisi lingkungan dan lain sebagainya.

*d. Mencari dan menetapkan alternatif pemecahan masalah.* Kegiatan pertama yang perlu dilakukan adalah mencari alternatif pemecahan masalah. Alternatif ini disusun setelah memperhatikan sumber-sumber pendukung dan hambatan yang mungkin akan ditemui dalam memecahkan masalah. Kegiatan selanjutnya adalah menetapkan prioritas upaya pemecahan masalah yang dipilih dari alternatif yang ada.

*e. Melaksanakan upaya pemecahan masalah.* Upayan ini dapat dilakukan oleh pembina baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Secara langsung apabila upaya pembinaan dilakukan oleh pembina kepada pihak yang dibina dalam pada kegiatan itu berlangsung. Secara tidak langsung apabila upaya pemecahan masalah dilakukan oleh pembina dengan melalui pihak lain.

Secara umum pembinaan disebut sebagai sebuah perbaikan terhadap pola kehidupan yang direncanakan. Setiap manusia memiliki

tujuan hidup tertentu dan ia memiliki keinginan untuk mewujudkan tujuan tersebut. Apabila tujuan hidup tersebut tidak tercapai maka manusia akan berusaha untuk menata ulang pola kehidupannya.

Pengertian Pembinaan Menurut Psikologi Pembinaan dapat diartikan sebagai upaya memelihara dan membawa suatu keadaan yang seharusnya terjadi atau menjaga keadaan sebagaimana seharusnya. Dalam manajemen pendidikan luar sekolah, pembinaan dilakukan dengan maksud agar kegiatan atau program yang sedang dilaksanakan selalu sesuai dengan rencana atau tidak menyimpang dari hal yang telah direncanakan.

Secara konseptual, pembinaan atau pemberkuasaan (*empowerment*), berasal dari kata 'power' (kekuasaan atau keberdayaan). Karenanya, ide utama pembinaan bersentuhan dengan konsep mengenai kekuasaan. Kekuasaan seringkali dikaitkan dan dihubungkan dengan kemampuan individu untuk membuat individu melakukan apa yang diinginkan, terlepas dari keinginan dan minat mereka.

Pembinaan secara etimologi berasal dari kata bina. Pembinaan adalah proses, pembuatan, cara pembinaan, pembaharuan, usaha dan tindakan atau kegiatan yang dilakukan secara berdaya guna dan berhasil guna dengan baik.

Dalam pelaksanaan konsep pembinaan hendaknya didasarkan pada hal bersifat efektif dan pragmatis dalam arti dapat memberikan pemecahan persoalan yang dihadapi dengan sebaik-baiknya, dan

pragmatis dalam arti mendasarkan fakta-fakta yang ada sesuai dengan kenyataan sehingga bermanfaat karena dapat diterapkan dalam praktek.

Pembinaan menurut Masdar Helmi adalah segala hal usaha, ikhtiar dan kegiatan yang berhubungan dengan perencanaan dan pengorganisasian serta pengendalian segala sesuatu secara teratur dan terarah.

Ketidak tercapaian apa yang diharapkan akan sangat mempengaruhi kondisi seseorang tersebut baik secara psikis maupun mental. Di sini peran pembinaan ini sangat diperlukan guna me-refresh kondisi psikis dan mental seseorang agar kembali agar tidak mengalami depresi, dan hal ini sangat membantu agar apa yang direncanakan tadi dapat tercapai dengan baik.

Pembinaan sebagai mana yang dimaksudkan dalam undang-undang Republik Indonesia Pembinaan sebagai mana yang dimaksudkan dalam undang-undang Republik Indonesia No.25 tahun 1992 tentang perkoperasian dalam pasal 60, pasal 61 dan pasal 62 dilakukan dengan memperhatikan keadaan dan kepentingan ekonomi nasional.

## 2.4. TINJAUAN PEMBERDAYAAN

Konsep pemberdayaan dalam wacana pembangunan biasanya selalu dikaitkan dengan konsep kemandirian, partisipasi, jaringan kerja dan keadilan. Menurut Rappaport, pemberdayaan merupakan pemahaman secara psikologis pengaruh individu terhadap keadaan sosial, kekuatan politik dan hak-haknya menurut undang-undang. Sementara itu Mc Ardle mengartikan “pemberdayaan sebagai proses pengambilan keputusan oleh orang-orang yang secara melaksanakan keputusan tersebut”. Orang-orang yang telah mencapai tujuan kolektif diberdayakan melalui kemandiriannya, bahkan merupakan “keharusan” untuk lebih diberdayakan melalui usaha mereka sendiri dan akumulasi pengetahuan, keterampilan serta sumber lainnya dalam rangka mencapai tujuan mereka tanpa bergantung pada pihak luar. Mc Ardle menekankan pentingnya proses dalam pengambilan keputusan.

Menurut Hikmat (2001) “konsep pemberdayaan dapat dilihat sebagai akibat dari dan reaksi terhadap alam pikiran, tata masyarakat dan budaya yang berkembang dalam sebuah masyarakat”. Pada awal kelahirannya, konsep pemberdayaan bertujuan untuk menemukan alternatif-alternatif baru dalam pembangunan masyarakat. Proses pemberdayaan dengan demikian merupakan *depowerment* dari sistem kekuasaan yang bersifat absolut. Konsep pemberdayaan menggantikannya dengan sebuah sistem yang baru, memberikan perhatian penting pada gagasan manusia dan kemanusiaan (*humanisme*).

Adimihardja (2001) “pemberdayaan masyarakat merupakan strategi besar dalam paradigma pembangunan yang berpusat pada rakyat (*people based development*)”. Pendekatan ini menyadari pentingnya kapasitas masyarakat untuk meningkatkan kemandirian dan kekuatan internal, melalui kesanggupan untuk melakukan control internal atas sumber daya material dan non-material yang penting melalui redistribusi modal atau kepemilikan. Pendekatan ini melihat bahwa permasalahan sosial yang ada dalam masyarakat bukan semata-mata akibat penyimpangan perilaku atau masalah kepribadian, tetapi juga sebagai akibat masalah structural, kebijakan yang keliru, inkonsistensi dalam implementasi kebijakan dan tidak adanya partisipasi masyarakat dalam pembangunan.

Pembangunan yang bersifat sentralistik dapat menghambat tumbuhnya kesadaran masyarakat bahwa masalah sosial yang ada merupakan masalah masyarakat, sehingga mereka tidak mampu memanfaatkan potensi dan sumber daya sosial yang ada untuk mengatasinya. Selain itu, kondisi struktural yang ada tidak memberikan kesempatan kepada masyarakat untuk mengartikulasikan aspirasi serta merealisasikan potensinya, sehingga masyarakat berada dalam kondisi yang tidak berdaya. Dalam situasi inilah reorientasi paradigma pembangunan menjadi kebutuhan yang mendesak.

Pemberdayaan masyarakat (Sulistiyani, 2004: 75-130) merupakan suatu proses belajar yang berlangsung secara bertahap, yang meliputi:

1. Tahap penyadaran dan pembentukan perilaku menuju sadar dan peduli sehingga merasa membutuhkan peningkatan kapasitas diri.
2. Tahap transformasi kemampuan berupa wawasan dan memberikan keterampilan dasar sehingga dapat mengambil peran di dalam pembangunan.
3. Tahap peningkatan peningkatan kemampuan intelektual, sehingga terbentuklah inisiatif dan kemampuan inovatif untuk mengantarkan pada kemandirian.

Menurut Hikmat (2001), “pemberdayaan masyarakat tidak hanya mengembangkan potensi ekonomi masyarakat saja, namun juga harus mampu meningkatkan harkat dan martabat, rasa percaya diri dan harga diri, serta terpeliharanya tatanan nilai budaya masyarakat itu sendiri. Inti dari gerakan pemerdayaan masyarakat dalam pembangunan adalah dari, oleh, dan untuk masyarakat, yang meliputi: (1) Perumusan Konsep; (2) Penyusunan pola; (3) Proses perencanaan; (4) pelaksanaan gerakan pemberdayaan; (5) Pemantauan dan penilaian hasil pelaksanaan; dan (6) Pengembangan pelestarian gerakan pemberdayaan”.

Konsep pemberdayaan masyarakat mencakup pengertian pembangunan masyarakat (*community development*) dan pembangunan yang bertumpu pada manusia (*community based development*). Keberdayaan masyarakat adalah unsur-unsur yang memungkinkan suatu masyarakat bertahan dan dalam pengertian yang dinamis mengembangkan diri dan mencapai tujuan. Sedangkan memberdayakan

masyarakat adalah upaya meningkatkan harkat dan martabat masyarakat yang tidak mampu untuk melepaskan diri dari perangkap kemiskinan dan keterbelakangan. Dengan kata lain, memberdayakan masyarakat adalah memampukan dan memandirikan masyarakat.

## **2.5. TINJAUAN PENGELOLAAN**

Pengelolaan berasal dari kata kelola, dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia Kontemporer karangan Peter Salim dan Yenny Salim (2002, hal. 695), berarti memimpin, mengendalikan, mengatur, dan mengusahakan supaya lebih baik, lebih maju dan sebagainya serta bertanggung jawab atas pekerjaan tertentu.

Pengelolaan adalah proses yang membantu merumuskan kebijaksanaan dan tujuan memberikan pengawasan pada semua hal yang terlibat dalam pelaksanaan dan pencapaian tujuan (Salim dan Salim, 2002:534)

Menurut Handyaningrat (1997:9) pengelolaan juga bisa diartikan penyelenggaraan suatu kegiatan. Pengelolaan bisa diartikan manajemen, yaitu suatu proses kegiatan yang di mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan-penggunaan sumber daya sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Menurut Handoko, (1997:8) pengelolaan adalah proses yang membantu merumuskan suatu kebijakan dan tujuan organisasi atau



proses yang memberikan pengawasan pada suatu yang terlibat dalam pelaksanaan dan pencapaian tujuan.

Dapat diambil kesimpulan dari beberapa pendapat diatas bahwa pengelolaan adalah kegiatan yang di mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan pada semua hal yang terlibat dalam pelaksanaan dan pencapaian tujuan. Pengelolaan merupakan tindakan perusahaan pengorganisasian sumber-sumber yang ada dalam organisasi dengan tujuan agar sumber-sumber tersebut dapat bermanfaat untuk kepentingan organisasi. Dengan demikian pengelolaan senantiasa berhubungan dengan seluruh elemen yang terdapat di dalam suatu organisasi, seperti pengelolaan berkaitan dengan personal, administrasi, ketatausahaan, peralatan ataupun prasarana yang ada di dalam organisasi.

Pengelolaan suatu sistem yang efektif untuk menginventarisasi semua usaha-usaha organisasi dalam mengoptimalkan tujuan hendak di capai. Sistem manajemen yang teratur dengan tepat akan meningkatkan kualitas-kualitas sumber daya yang terdapat di dalam organisasi.

Menurut Harsoyo (1977: 121) “pengelolaan adalah suatu istilah yang berasal dari kata “kelola” mengandung arti serangkaian usaha yang bertujuan untuk menggali dan memanfaatkan segala potensi yang dimiliki secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan tertentu yang telah direncanakan sebelumnya.

Menurut George R. Terry, (1999 tanpa halaman) Pengelolaan (manajemen) adalah suatu proses tertentu yang akan dilaksanakan mulai dari perencanaan sampai dengan menilai (evaluasi).

## **2.6. TINJAUAN TENAGA KERJA**

Badan Pusat Statistik mendefinisikan tenaga kerja (manpower) sebagai seluruh penduduk dalam usia kerja (15 tahun keatas) yang berpotensi memproduksi barang dan jasa. BPS (Badan Pusat Statistik) membagi tenaga kerja (employed), yaitu:

1. tenaga kerja penuh (full employed), adalah tenaga kerja yang mempunyai jumlah jam kerja > 35 jam dalam seminggu dengan hasil kerja tertentu sesuai dengan uraian tugas;
2. tenaga kerja tidak penuh atau setengah pengangguran (under employed), adalah tenaga kerja dengan jam kerja < 35 jam seminggu; dan
3. tenaga kerja yang belum bekerja atau sementara tidak bekerja (unemployed), adalah tenaga kerja dengan jam kerja 0 > 1 jam perminggu.

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 8 mengenai perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan meliputi: Kesempatan kerja, Pelatihan kerja,

produktivitas tenaga kerja, Hubungan industrial, Kondisi lingkungan kerja, Pengupahan dan Kesejahteraan tenaga kerja.<sup>2</sup> Masalah ketenagakerjaan terus menerus mendapat perhatian dari berbagai pihak, seperti pemerintah, lembaga pendidikan, masyarakat dan keluarga. Pemerintah melihat masalah ketenagakerjaan sebagai salah satu bahkan sentral pembangunan nasional, karena ketenagakerjaan itu pada hakikatnya adalah tenaga pembangunan yang banyak sumbangannya terhadap keberhasilan pembangunan bangsa termasuk pembangunan di sektor ketenagaan itu sendiri. Dimana pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk:

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimum,
2. Menciptakan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan pembangunan nasional,
3. Memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraannya, dan
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Dalam pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah diharapkan dapat menyusun dan menetapkan perencanaan tenaga kerja. Perencanaan tenaga kerja dimaksudkan agar dapat dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan. Strategi dan implementasi program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan. Sebagian besar manusia di muka bumi Indonesia menyadari bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja memiliki peran dan kedudukan yang

sangat penting sebagai pelaku (actor) dalam mencapai tujuan pembangunan. Sejalan dengan itu, pembangunan ketenagakerjaan diarahkan untuk meningkatkan kualitas dan kontribusinya dalam pembangunan serta melindungi hak dan kepentingannya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dan kemitraan. Tenaga kerja adalah orang yang bekerja atau mengerjakan sesuatu, orang yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.

Sumarsono menyatakan tenaga kerja sebagai semua orang yang bersedia untuk bekerja. Pengertian tenaga kerja tersebut meliputi mereka yang bekerja untuk dirinya sendiri ataupun keluarga yang tidak menerima bayaran berupa upah atau mereka yang bersedia bekerja dan mampu untuk bekerja namun tidak ada kesempatan kerja sehingga terpaksa menganggur.

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Tenaga kerja juga dapat diartikan, bahwa tenaga kerja adalah orang yang bersedia atau sanggup bekerja untuk diri sendiri atau anggota keluarga yang tidak menerima upah serta mereka yang bekerja untuk upah. Sedangkan menurut pendapat Simanjuntak, bahwa tenaga kerja adalah kelompok penduduk dalam usia kerja, dimana ia mampu bekerja atau melakukan kegiatan ekonomis dalam menghasilkan barang dan jasa

untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Dari definisi di tersebut, dapat dipahami bahwa tenaga kerja merupakan kelompok orang-orang dari masyarakat yang mampu melakukan kegiatan serta mampu menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Secara fisik, kemampuan diukur dengan usia dengan kata lain orang yang dalam usia kerja disebut sebagai penduduk dalam usia kerja (working age population).

Tenaga kerja juga berarti tenaga kerja manusia, baik jasmani maupun rohani, yang digunakan dalam proses produksi, yang disebut juga sebagai sumber daya manusia. Tenaga kerja inilah yang menggarap sumber daya produksi alam. Manusia tidak hanya menggunakan tenaga jasmani, melainkan juga tenaga rohani. Tenaga kerja jasmani adalah tenaga kerja yang mengandalkan fisik atau jasmani dalam proses produksi. Sedangkan tenaga kerja rohani adalah tenaga kerja yang memerlukan pikiran untuk melakukan kegiatan proses produksi.

Sitanggang dan Nachrowi, memberikan ciri-ciri tenaga kerja yang antara lain:

- 1) Tenaga kerja umumnya tersedia di pasar tenaga kerja dan biasanya siap untuk digunakan dalam suatu proses produksi barang dan jasa. Kemudian perusahaan atau penerima tenaga kerja meminta tenaga kerja dari pasar tenaga kerja. Apabila tenaga kerja tersebut telah bekerja, maka mereka akan menerima imbalan berupa upah atau gaji

2) Tenaga kerja yang terampil merupakan potensi sumber daya manusia (SDM) yang sangat dibutuhkan pada setiap perusahaan untuk mencapai tujuan. Tenaga kerja atau manpower terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja adalah tenaga kerja atau penduduk dalam usia kerja yang bekerja atau yang mempunyai pekerjaan namun untuk sementara sedang tidak bekerja dan yang mencari pekerjaan. Angkatan kerja terdiri dari dua golongan, yaitu:

- 1) golongan yang bekerja, yaitu mereka yang melakukan pekerjaan dengan maksud memperoleh upah, atau memperoleh pendapatan atau keuntungan, baik mereka yang bekerja penuh maupun tidak bekerja penuh;
- 2) golongan yang menganggur, yaitu mereka yang tidak bekerja dan sedang aktif mencari pekerjaan menurut waktu tertentu atau mereka yang sudah pernah bekerja tetapi sudah menganggur dan mencari pekerjaan.

Golongan yang termasuk bukan angkatan kerja ialah tenaga kerja atau penduduk dalam usia kerja yang tidak bekerja, tidak mempunyai pekerjaan dan sedang tidak mencari pekerjaan, yakni orang-orang yang kegiatannya bersekolah (pelajar, mahasiswa), mengurus rumah tangga (maksudnya Ibu-Ibu yang bukan wanita karir), serta menerima pendapatan

tapi bukan merupakan imbalan langsung dan jasa kerjanya (pensiun, penderita cacat yang mendapat sumbangan). Kedua golongan dalam kelompok angkatan kerja sewaktu-waktu dapat menawarkan jasa untuk bekerja. Oleh sebab itu, kelompok ini sering juga dinamakan sebagai potential labor force. Kenyataan juga menunjukkan bahwa tidak semua tenaga kerja atau penduduk dalam usia kerja siap untuk bekerja, karena sebagian mereka masih bersekolah, mengurus rumah tangga dan golongan lain-lain sebagai penerima pendapatan. Dengan kata lain, semakin besar jumlah orang yang bersekolah dan yang mengurus rumah tangga, semakin kecil penyediaan tenaga kerja. Jumlah yang siap kerja dan yang belum bersedia untuk bekerja, dipengaruhi oleh kondisi masing-masing keluarga, kondisi ekonomi dan sosial secara umum, dan kondisi pasar kerja itu sendiri. Dari pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja di Indonesia adalah penduduk yang telah berusia 15 tahun ke atas yang ikut berpartisipasi dalam proses produksi untuk menghasilkan barang dan jasa guna memenuhi kebutuhan masyarakat.

## **2.7. Kerangka Konsep**

Kerangka konseptual penelitian adalah suatu hubungan atau kaitan antara Konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konsep ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas. Kerangka di dapatkan dari konsep ilmu / teori yang dipakai sebagai landasan penelitian yang didapatkan di bab tinjauan pustaka.

Pemerintah daerah dituntut untuk mengelola keuangannya sendiri secara mandiri. Dalam pengelolaan keuangannya, pemerintah menggunakan instrumen Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD). Selain itu, pemerintah daerah kota/kabupaten dituntut untuk mampu membiayai pembangunan daerahnya. Oleh karena itu setiap daerah harus mampu mengoptimalkan potensi baik sumber daya manusia (SDM) maupun sumber daya alam (SDA). Kemampuan untuk menganalisis potensi daerah dan mengoptimalkan secara tepat akan menjadi sumber kekuatan dan keyakinan daerah dalam melanjutkan roda pembangunan secara mandiri.



- UUD Negara Republik Indonesia Pasal 27 Ayat 2 Tentang Ketenagakerjaan
- UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Perda Kabupaten Barru No.4 Tahun 2016 Tentang Ketenagakerjaan

Pengelolaan Tenaga Kerja Lokal

Peran Pemerintah Daerah

Pemberdayaan dan Peningkatan Produktivitas :

- Sumber Daya Manusia
- Sarana dan Prasarana
- Pendataan dan Pelatihan Tenaga Kerja
- Pemetaan Sumber Daya Manusia

Faktor – Faktor yang Mempengaruhi:

- Faktor Pendukung
- Faktor Penghambat