

BAB II

STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR

A. Studi Kepustakaan

1. Konsep Teori Administrasi

Administrasi merupakan suatu proses kerja sama, aktivitas dilakukan didalam suatu komponen diawali menetapkan suatu kebijakan dimana kebijakan tersebut dilaksanakan dengan proses kerja sama dan saling berkaitan dalam mencapai suatu tujuan yang diinginkan, dengan kata lain administrasi adalah manusia yang beraktivitas dalam suatu organisasi atau komponen untuk mencapai tujuan yang sama. Kemajuan dan keberhasilan manusia dalam berbagai aspek kehidupannya niscaya dicapai melalui organisasi sedangkan manajemen suatu proses adalah serangkaian tahap kegiatan yang diarahkan pada pencapaian tujuan dengan pemanfaatan semaksimal mungkin sumber daya yang ada. Administrasi Publik sebagai salah satu ilmu yang dianalogikan sebagai ilmu terapan dalam ilmu sosial atau disebut juga dengan *social engineering*, merupakan cabang ilmu sosial dan politik di Indonesia, ilmu ini berkembang pertama kali di Amerika sebagai kepanjangan ilmu administrasi bisnis. Woodrow Wilson sebagai founding father dari ilmu administrasi publik melihat bagaimana menjalankan Negara dengan prinsip-prinsip yang ada seperti dilakukan dalam administrasi bisnis, menjalankan pemerintahan dengan keprofesionalitasan, namun dalam perjalanannya administrasi publik tidak dapat lepas dari politik sebagai bagian dari dinamika publik.

Politik sendiri adalah alat untuk mencapai tujuan dari kekuasaan dalam administrasi publik,. Alat kekuasaan ini dapat digunakan sebagai kebaikan atau juga sebagai keburukan (malapetaka). Ilmu administrasi public adalah ilmu yang sangat multidimensi sesuai dengan perkembangan zamannya.

Menurut Sondang P. Siagian (2008) Administrasi didefinisikan sebagai keseluruhan proses kerja sama antara dua orang manusia atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya (dalam Syafri 2012;9). Menurut The Liang Gie (1993;13) Administrasi merupakan segenap rangkaian kegiatan penetapan terhadap pekerjaan pokok yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam kerjasama mencapai tujuan tertentu (dalam Zulkifli & Moris A. Yogia 2014;14).selanjutnya Menurut Gulick Ilmu Administrasi adalah suatu system pengetahuan dimana olehnya manusia dapat mengerti hubungan-hubungan meramalkan akibat-akibat dan mempengaruhi hasil-hasil pada suatu keadaan dimana orang-orang secara teratur bekerja sama untuk tujuan bersama (dalam Syafiie 2003;4).

Menurut William H. Newman Administrasi adalah sebagai petunjuk bagi seseorang dalam memimpin dan mengontrol dari suatu kelompok atau individu untuk mencapai sejumlah tujuan (dalam Zulkifli 2009;12).Sedangkan menurut Pasolong (2010;3) Merumuskan definisi administrasi sebagai pekerjaan terencana yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam bekerjasama untuk mencapai tujuan atas dasar efektif, efisien dan rasional.

Dari definisi diatas dapat dipahami bahwa administrasi mempunyai dua dimensi. Sebagaimana dijelaskan oleh Pasolong (2010;3) kedua dimensi tersebut adalah:

1. Dimensi Karakteristik, terdiri atas :
 - a. Efisien bahwa tujuan dari administrasi adalah untuk mencapai hasil secara efektif (berhasil guna) dan efisien (berdaya guna).
 - b. Efektifitas berarti bahwa tujuan yang telah direncanakan sebelumnya dapat tercapai atau dengan kata sasaran tercapai karena adanya proses kegiatan.
 - c. Rasional berarti bahwa tujuan yang lebih dicapai bermanfaat untuk maksud yang berguna, tetapi tentu saja yang dilakukan dengan sadar atau disengaja.
2. Dimensi unsur-unsur yang melekat pada administrasi, yakni :
 - a. Adanya tujuan dan sasaran yang ditentukan sebelum melaksanakan suatu pekerjaan.
 - b. Adanya kerjasama baik sekelompok orang atau lembaga pemerintahan maupun lembaga swata.
 - c. Adanya sarana yang digunakan oleh sekelompok atau lembaga dalam melaksanakan tujuan yang hendak dicapai.

Publik pada dasarnya berasal dari bahasa inggris "*public*" yang berarti umum, rakyat umum, orang banyak dan rakyat. Scott M. Cutlip dan Allen H. Center mengatakan publik adalah kelompok individu yang terikat oleh kepentingan bersama dan berbagai rasa atas dasar kebersamaan (dalam Voll 2014;29).

Menurut Tarmizi Yussa & Hendry Andy (2015;10) Administrasi publik adalah keseluruhan kerja sama antara dua orang manusia atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai ketentuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Woodrow Wilson Administrasi publik adalah urusan atau praktik urusan pemerintah karena tujuan pemerintah ialah melaksanakan pekerjaan publik secara efisien dan sejauh mungkin sesuai dengan selera dan keinginan rakyat (dalam Saparin 1997;28).Sedangkan menurut Pasolong (2010;8) administrasi public adalah kerjasama yang dilakukan oleh sekelompok orang atau lembaga dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dalam memenuhi kebutuhan public secara efisien dan efektif (dalam Ali 2015;19)

2. Konsep Teori Organisasi

Pengertian Organisasi secara umum adalah perkumpulan atau wadah bagi sekelompok orang untuk bekerjasama, terkendali dan dipimpin untuk tujuan tertentu. Organisasi memanfaatkan suatu sumber daya tertentu misalnya lingkungan, cara, metode, material, mesin, uang, dan sumberdaya lainnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi tersebut

1. Menurut Millet Organisasi adalah sebagai kerangka struktur dimana pekerjaan dari beberapa orang diselenggarakan untuk mewujudkan suatu tujuan bersama (dalam Syafiie 2011;11).
2. Menurut Massie (1964;64) Organisasi merupakan suatu kerjasama sekelompok orang yang membagi tugas-tugasnya diantara para anggota, menetapkan hubungan-hubungan kerja dan menyatukan aktivitas-aktivitasnya ke arah pencapaian tujuan bersama (dalam Zulkifli dan Moris A. Yogia 2014;78).
3. Menurut Trecker bahwa organisasi adalah perbuatan atau proses yang menghimpun atau mengatur kelompok-kelompok yang saling

berhubungan dari bagian menjadi suatu keseluruhan yang bekerja (dalam Torang 2014;25).

4. Menurut Simin organisasi adalah sebagai pola komunikasi yang lengkap dan hubungan-hubngan lain didalam suatu kelompok orang-orang (dalam Siagian 2006;51).
5. Menurut Max Weber Organisasi merupakan sebuah system yang berdiri dari aneka ragam elemen dan subsitem, diantara mana dan dimana terlihat bahwa masing-masing subsistem saling berinteraksi dalam upaya mencapai sasaran-saran atau tujuan-tujuan organisasi yang bersangkutan (dalam Thoha 2012;112)
6. Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa organisasi merupakan suatu tempat dimana administrasi dijalankan sesuai dengan fungsi dan tugasnya. Administrasi merupakan proses yang melaksanakan setiap bentuk kegiatan atau aktifitas organisasi, tanpa adanya administrasi disuatu organisasi yang mampu melaksanakan tugas dan fungsinya secara baik, maka tujuan organasasi akan semakin sulit untuk tercapai secara efektif dan efesien.

3. Konsep Teori Manajemen

Apabila sebuah organisasi supaya tetap berjalan dengan baik dan sesuai dengan apa yang diharapkan maka sudah tentu harus memerlukan suatu ilmu atau strategi untuk mempertahankan dan menjalankan organisasi, adapun ilmu atau strategi terdapat dalam konsep manajemen, yang mana manajemen merupakan suatu usaha atau upaya daalam pencapaian sebuah tujuan dengan cara

mendayagunakan dan juga mengoptimalkan bantuan atas kemampuan orang lain untuk melakukan aktivitas pencapaian tujuan yang sudah ditentukan sebelumnya oleh sebuah organisasi. Istilah manajemen telah diartikan oleh berbagai pihak perspektif yang berbeda-beda, misalnya pengelolaan, pembinaan, pengurusan, pelaksanaan, kepemimpinan, pemimpin ketata pengurusan, administrasi dan sebagainya.

Adapun focus studi manajemen adalah menciptakan efektifitas dan efesiensi, sedangkan locus berbagai bentuk dan jenis organisasi, hal ini memandang manusia sebagai sumber daya strategis pada setiap organisasi oleh karena itu setiap fungsi manajemen mengacu kepada peranan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi.

Menurut Stoner manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (dalam Handoko 2012;8).dan selanjutnya Menurut Herry (2013;7) manajemen merupakan proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengembalikan pekerjaan anggota organisasi dan menggunakan semua sumber daya organisasi untuk mencapai sasaran organisasi yang sudah ditetapkan.

Menurut Waldo (1986;27) Manajemen adalah suatu tindakan dengan maksud untuk mencapai hubungan kerjasama yang rasionil dalam suatu system administrasi (dalam Darwis dkk 2009;21).

Menurut Siagian (1991) Manajemen adalah kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka mencapai tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain (dalam Torang 2014;166).

Menurut Jhon D. Millett manajemen adalah suatu proses pengarahan dan pemberian fasilitas kerja kepada orang yang diorganisasikan dalam kelompok formal untuk mencapai tujuan (dalam Siswanto 2014;1) Sedangkan menurut The Liang Gie (1993;14) manajemen memiliki 5 fungsi yang menurut penulis paling penting yaitu :

1. Perencanaan adalah kegiatan yang menentukan hal-hal yang harus dikerjakan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan serta bagaimana cara-cara mengerjakannya.
2. Pembuatan keputusan adalah kegiatan yang melakukan pemilihan diantara berbagai kemungkinan untuk menyelesaikan masalah, perselisihan, keraguan yang timbul dalam kerjasama.
3. Pengarahan adalah kegiatan membimbing bawahan dengan jalan memberikan perintah, memberikan petunjuk, mendorong semangat kerja, menegakkan disiplin, memberikan teguran, dan lain hal usaha semacam itu agar mereka dalam melakukan pekerjaan mengikuti arah yang telah ditetapkan.
4. Pengkoordinasian adalah kegiatan menghubungkan orang-orang dan tugas-tugas sehingga terjamin adanya kesatuan atau keselarasan keputusan, kebijaksanaan, tindakan, langkah, sikap serta mencegah timbulnya pertentangan, kekacauan, kekembaran, dan kekosongan tindakan.
5. Pengontrolan adalah kegiatan yang mengusakan agar pelaksanaan pekerjaan serta hasil kerja sesuai dengan rencana, perintah, petunjuk atau ketentuan-ketentuan ditetapkan.
6. Penyempurnaan adalah kegiatan memperbaiki segenap sego penataan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efisien. (dalam Zulkifli dan Moris A. Yogia 2014;18)

Selain itu, manajemen juga bisa didefinisikan dalam 3 perspektif menurut Riva'I dkk (2013;177).

1. Menurut perspektif proses, manajemen adalah proses pencapaian tujuan melalui kegiatan orang lain, dimana kegiatan diawasi dan diselenggarakan.
2. Definisi dari perspektif kolektivitas orang, dari sudut ini manajemen diartikan sebagai kolektivitas orang yang melaksanakan pekerjaan-pekerjaan manajerial.
3. Pengertian manajemen menurut perspektif seni dan ilmu. Manajemen sebagai seni merupakan pengimplementasian dari keterampilan-keterampilan dalam pengelolaan organisasi berdasarkan pengalaman-pengalaman yang ada dan bermanfaat. Sementara itu, manajemen sebagai ilmu terlihat dari penerapannya terhadap proses mengobservasi, mengumpulkan, dan menganalisis data, fenomena-fenomena, kejadian-kejadian, dan lain-lain kemudian diambil beberapa kesimpulan yang mendukung tujuan yang hendak dicapai.

Terkait dengan pengertian manajemen yang dilihat dari 3 perspektif di atas, dinas perhubungan kota pekanbaru sebagai organisasi public, juga membutuhkan definisi tersebut dalam implementasinya secara menyeluruh. Karena, dinas perhubungan kota Pekanbaru juga memiliki komponen organisasi yang begitu kompleks. Seperti semua perangkat dinas perhubungan memiliki karakter yang begitu beragam. Belum lagi kepala dinas perhubungan kota Pekanbaru yang harus memahami bagaimana suasana kerja antar bawahan. Dan setelah itu juga harus menjalin hubungan kerja yang baik dengan atasannya seperti pemerintah pusat dan pemerintah daerah sebagai pihak eksternal yang ikut mengontrol semua siklus kehidupan keorganisasia dinas perhubungan kota Pekanbaru. Dan kegiatan organisasi sekompleks itulah yang harus mampu di *manage* oleh seorang pemimpin dinas perhubungan dinas perhubungan kota Pekanbaru

4. Konsep Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat didalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial, yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi dan bagi pengembangan dirinya, karena itulah manusia juga perlu di manajemen.

Menurut Hasibuan (2012;10) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Selanjutnya Hasibuan (2012;7) mengatakan bahwa dengan adanya manajemen daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan. Unsur-unsur manajemen itu antara lain adalah :

1. *Man* : Man dalam organisasi public diartikan sebagai sesuatu yang sangat menentukan karena manusia yang membuat tujuan melakukan proses kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, tanpa manusia tidak akan ada proses kerja.
2. *Money* : Uang penting sebagai alat ukur dan alat ukur mengenai suatu usaha (besar kecilnya perusahaan diukur dari jumlah perputaran uang).
3. *Materials* (bahan-bahan atau perlengkapan) : Manajemen ada karena adanya kegiatan manusia secara bersama-sama untuk mengurus material.
4. *Machines* (alat-alat) : Mesin sebagai alat bantu kerja, memudahkan melaksanakan pekerjaan, memberikan keuntungan terhadap tenaga kerja, penggunaannya sangat tergantung kepada manusia serta mempermudah tujuan hidup manusia.
5. *Market* : Market dalam organisasi public diartikan sebagai masyarakat atau warga Negara anggota organisasi.

Dalam perkembangan unsur *man* (manusia) telah berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut juga sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia ini merupakan suatu ilmu yang mempelajari khusus pada unsur manajemen tersebut yaitu *man* (manusia). Tanpa sumber daya manusia, maka sumber daya lainnya kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi, maka untuk itu sangat diperlukan manajemen sumber daya manusia sebagai pengatur bagaimana untuk menjalankan sebuah organisasi yang dibentuk dengan memanfaatkan sumber daya organisasi yang ada.

Dengan adanya Manajemen Sumber Daya Manusia, maka sumber daya manusia dapat lebih diarahkan kepada kegiatan-kegiatan pencapaian tujuan organisasi seperti dinas perhubungan kota Pekanbaru dengan menggerakkan atau memanfaatkan atau mendayagunakan sumber daya yang lainnya untuk dapat bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya.

5. Konsep Teori Peran

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia (2010) menjelaskan pengertian peran sebagai berikut :

- a. Peran adalah pemain yang diandalkan dalam sandiwara maka ia adalah pemain sandiwara atau pemain utama.
- b. Peran adalah bagian yang dimainkan oleh seseorang pemain dalam sandiwara, ia berusaha bermain dengan baik dalam semua peran yang diberikan.
- c. Peran adalah bagian dari tugas utama yang harus dilaksanakan.

Menurut Soekanto (2015;210), Peranan (role) merupakan aspek dinamis kedudukan (status). Apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, dia menjalankan suatu peranan.

Dalam Soekanto (2015;211) peranan mencakup tiga hal, yaitu sebagai berikut :

- a. Peranan meliputi norma-norma yang dihubungkan dengan posisi atau tempat seseorang dalam masyarakat. Peranan dalam arti ini merupakan rangkaian peraturan-peraturan yang membimbing seseorang dalam kehidupan kemasyarakatan.
- b. Peranan merupakan suatu konsep tentang apa yang dapat dilakukan oleh individu dalam masyarakat sebagai organisasi.
- c. Peranan juga dapat dikatakan sebagai perilaku individu yang penting bagi struktur sosial masyarakat.

Sehingga dapat disimpulkan peranan adalah aspek dinamis kedudukan (status) yang didalamnya melekat unsur hak dan kewajiban, tugas dan wewenang, serta fungsi seseorang atau kelompok di dalam masyarakat sebagai suatu organisasi

6. Konsep Teori Manajemen Tenaga Kerja

Manajemen tenaga kerja merupakan pendayagunaan, pembinaan, pengaturan ,pengurusan, pengembangan unsur tenaga kerja 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

(Sastrohadiwiryono, 2005 : 27) Lebih lanjut Sastrohadiwiryono, 2005 : 41 – 42)

menjelaskan mengenai fungsi Manajemen kerja yaitu :

Fungsi manajemen tenaga kerja dapat dikelompokkan menjadi dua fungsi, yaitu fungsi administrative dan fungsi operasional. Fungsi administrative merupakan serangkaian kegiatan yang harus dijalankan oleh manajemen tenaga kerja sejalan dengan peraturan system administrative tenaga kerja meliputi :

- a. Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja
- b. Penyelenggaraan pemeliharaan tenaga kerja
- c. Pendaftaran organisasi pekerja
- d. Pelaporan dan pemeriksaan kecelakaan
- e. Penyelenggaraan jaminan sosial tenaga kerja meliputi :
 - a. Analisa pekerjaan
 - b. Perekrutan tenaga kerja
 - c. Seleksi tenaga kerja
 - d. Penempatan tenaga kerja
 - e. Induksi (pengenalan) tenaga kerja
 - f. Pemberian kompensasi (balas jasa)
 - g. Pendidikan dan pelatihan
 - h. Penilaian kinerja (pelaksanaan tugas)
 - i. Mutasi
 - j. Promosi
 - k. Motivasi
 - l. Pembinaan moral kerja

- m. Pembinaan disiplin kerja
- n. Penyeliaan(pemantauan) tenaga kerja
- o. Pemutusan hubungan kerja

Dalam fungsi manajemen tenaga Kerja terdapat fungsi penempatan tenaga. Penempatan merupakan proses menempatkan orang orang yang tepat pada tempat yang tepat . penempatan tenaga kerja merupakan proses keempat dari fungsi manajemen tenaga kerja . penempatan tersebut dilakukan setelah proses analisis pekerjaan, perekrutan dan seleksi tenaga kerja dilaksanakan, penempatan tenaga kerja pada posisi yang tepat menjadi keinginan perusahaan dan tenaga kerja.

Menurut **Sastrohadiwiry** (2005 : 162) mengungkapkan bahwa penempatan tenaga kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan – kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggungjawabnya.

Hasibuan (2009 :63) juga mengungkapkan bahwa penempatan tenaga kerja merupakan tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon pegawai yang diterima(lulus seleksi) pada jabatan / pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan pada orang tersebut.

dengan demikian calon pegawai itu akan dapat mengerjakan tugas – tugasnya pada jabatan yang bersangkutan.

7. Konsep Teori Penempatan

Langkah awal dalam menghasilkan Sumber Daya Manusia yang terampil dan andal perlu adanya suatu perencanaan dalam menentukan karyawan yang akan mengisi pekerjaan yang ada dalam perusahaan yang bersangkutan. Keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam penempatan karyawan, baik penempatan karyawan baru maupun karyawan lama pada posisi jabatan baru. Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang dibutuhkan perusahaan, karena penempatan yang tepat dalam jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Adapun beberapa pengertian penempatan (*placement*) menurut para ahli antara lain :

Menurut Veithzal Rivai (2004:211) mengemukakan bahwa pengertian penempatan adalah sebagai berikut “Penempatan adalah penugasan atau penugasan kembali seorang karyawan kepada pekerjaan barunya” dan selanjutnya **Menurut B Siswanto Sastrohadiwiryo (2002:162)**

mengemukakan bahwa pengertian penempatan adalah sebagai berikut :

“Penempatan tenaga kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala risiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawabnya” selanjutnya **Menurut Sulistiyani & Rosidah**

(2003:151) mengemukakan bahwa pengertian penempatan adalah sebagai berikut :“Penempatan suatu kebijakan yang diambil oleh pimpinan suatu instansi, atau bagian personalia untuk menentukan seorang pegawai masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan atau kualifikasi tertentu”.

Pendapat-pendapat di atas menegaskan bahwa penempatan karyawan tidak sekedar menempatkan saja, melainkan harus mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki karyawan dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan atau pekerjaan, sehingga *the right man on the right job* tercapai

8. Konsep Teori Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan modal bagi gerak roda pembangunan. Jumlah dan komposisi tenaga kerja akan terus mengalami perubahan seiring dengan berlangsungnya proses demografi. Tenaga kerja merupakan penduduk dengan batas umur minimal 10 tahun tanpa batas maksimal. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan saling berkaitan. Keterkaitan itu mencakup tenaga kerja dengan pengusaha, pemerintah dan masyarakat. Menurut Undang-undang Pokok Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 yang dimaksud dengan ketenagakerjaan adalah Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sedangkan menurut Depnakertrans Tahun 2006 pengertian ketenagakerjaan ada 2 yaitu: 1. Setiap orang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. 2. Setiap orang laki-laki atau perempuan yang

berumur 15 tahun keatas yang sedang dalam melakukan pekerjaan baik di dalam maupun diluar hubungan kerja, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Menurut Undang-Undang Pokok Ketenagakerjaan No. 14 Tahun 1969, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Dalam hubungan ini maka pembinaan tenaga kerja merupakan peningkatan kemampuan efektivitas tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan.

Menurut Suparmoko dan Icuk Ranggabawono tenaga kerja adalah penduduk yang telah memasuki usia kerja dan memiliki pekerjaan, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melakukan kegiatan lain seperti sekolah, kuliah dan mengurus rumah tangga.selanjutnya Menurut Sjamsul Arifin, Dian Ediana Rae, Charles, Joseph tenaga kerja merupakan faktor produksi yang bersifat homogen dalam suatu negara, namun bersifat heterogen (tidak identik) antar negara. Rencana pembangunan memuat kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan oleh sektor atau sub sektor ekonomi. Setiap rencana pembangunan sekaligus mencerminkan kebutuhan tenaga kerja terdidik dari masing-masing jenis dan tingkatan pendidikan.

Permasalahan pokok dalam pengembangan kebijakan ketenagakerjaan nasional adalah prestasi full employment dan perbaikan struktur hidup masyarakat. Dipihak lain alat kebijakan ekonomi belanja dimaksudkan untuk membantu dalam menentukan jumlah permintaan tenaga kerja.

Sementara kebijaksanaan makro ekonomi menentukan tingkat jumlah kesempatan kerja, maka kebijakan ketenagakerjaan dapat menambah efektifnya penggunaan kebijaksanaan fiskal, moneter dan anggaran belanja dengan menyediakan secara tepat guna sumber daya untuk kesempatan kerja yang maksimum maupun untuk menyelesaikan masalah struktur. Program-program ketenagakerjaan jika digunakan bersama dengan kebijakan fiskal dan moneter dapat mengurangi masalah struktur yang bercirikan adanya pengangguran yang tinggi (Basir Barthos, 2004)

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

B. Kerangka Pikir



Gambar II. 1. : kerangka pikir tentang Peranan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis dalam Penempatan Tenaga Kerja Lokal di PT. Wahana Karsa Swandiri Kecamatan Mandau