

**YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM DAERAH RIAU  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

---

**ANALISIS PENYELENGGARAAN PROGRAM PEMERINTAH  
DAERAH KABUPATEN BENGKALIS DALAM MEMBINA  
TENAGA KERJA LOKAL DI KECAMATAN MANDAU**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Bidang Sosial  
pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Islam Riau

**Oleh:**

**Andi Septian  
NPM : 157310166**

**PROGRAM STUDI  
S1 ILMU PEMERINTAHAN  
2019**

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah Swt, karena berkat Rahmat dan Hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “Analisis Penyelenggaraan Program Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkalis Dalam Membina Tenaga Kerja Lokal di Kecamatan Mandau” Untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana strata satu (S-1) bidang studi Ilmu Pemerintahan pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis tidak luput dari kesulitan dan hambatan. Namun, bantuan dan bimbingan yang teramat besar artinya bagi penulis dari berbagai pihak, akhirnya kesulitan dan hambatan itu dapat diatasi. Untuk itu, pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas menyampaikan rasa terima kasih yang se dalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi SH., MCL selaku Rektor Universitas Islam Riau.
2. Bapak Dr. H. Moris Adidi Yogia, M.si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau.
3. Bapak Budi Mulianto, S.IP., M.Si selaku Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau dari jajaran dosen ilmu pemerintahan yang telah memfasilitasi serta memberikan ilmu pengetahuan sehingga telah memperluas wawasan dan sangat membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini. Sekaligus selaku dosen

pembimbing II yang tak henti-hentinya memberikan motivasi sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan pada waktunya.

4. Bapak Dr. Ahmad Fitra Yuza, S.IP., MA selaku dosen pembimbing I yang dengan sabar dan telah banyak membantu mengarahkan dalam penulisan skripsi ini.
5. Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis yang telah bersedia memberikan data awal yang dibutuhkan dan memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian dalam penulisan skripsi ini.
6. Buat Ibunda dan Ayahanda yang tak henti-hentinya memberikan doa dan dorongan sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dan tugas akhir ini, serta seluruh keluarga besar yang telah memberikan motivasi kepala penulis yang tidak bisa disebutkan satu persatu.
7. Kepada teman-teman yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini maupun dalam perkuliahan yang tak dapat penulis sebutkan satu persatu namanya.

Semoga bimbingan, bantuan dan dorongan yang telah diberikan selama ini akan menjadi amal kebaikan. Terima kasih.

Pekanbaru, November 2019

Ttd

Penulis,

**Andi Septian**  
**NPM: 157310166**

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>PERSETUJUAN TIM PEMBIMBING.....</b>	ii
<b>PERSETUJUAN TIM PENGUJI.....</b>	iii
<b>BERITA ACARA UJIAN KONFEREHENSIF SKRIPSI.....</b>	iv
<b>PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	v
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	vi
<b>DAFTAR ISI.....</b>	viii
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	xi
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	xii
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	xiii
<b>SURAT PERNYATAAN.....</b>	xiv
<b>ABSTRAK.....</b>	xv
<b>ABSTRACT.....</b>	xvi
<b>BAB I : PENDAHULUAN.....</b>	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	9
1. Tujuan Penelitian.....	9
2. Kegunaan Penelitian.....	9
<b>BAB II : STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR.....</b>	10
A. Studi Kepustakaan.....	10
1. Pemerintahan.....	10
a. Pengertian.....	10
b. Fungsi Pemerintahan.....	13
2. Otonomi Daerah.....	14
a. Pengertian.....	14
b. Prinsip-Prinsip Pemberian Otonomi Daerah.....	18
c. Tujuan Otonomi Daerah.....	19
3. Pemerintah Daerah.....	20
a. Pengertian.....	20
b. Kewenangan.....	21
4. Kebijakan Publik.....	22
a. Pengertian Kebijakan.....	22
b. Kriteria Kebijakan.....	23
5. Pembinaan.....	25
a. Pengertian.....	25
b. Unsur-Unsur Pembinaan.....	27
c. Strategi Pembinaan.....	28
d. Indikator Pembinaan.....	29
6. Ketenagakerjaan.....	29

a. Pengertian Tenaga Kerja.....	29
b. Tenaga Kerja Lokal .....	32
c. Kesempatan Kerja.....	33
d. Lapangan Pekerjaan.....	34
B. Penelitian Terdahulu .....	35
C. Kerangka Pemikiran.....	37
D. Konsep Operasional .....	38
E. Operasionalisasi Variabel.....	39
<b>BAB III : METODE PENELITIAN.....</b>	<b>41</b>
A. Tipe Penelitian .....	41
B. Lokasi Penelitian.....	42
C. Informan atau Subjek/Objek Penelitian .....	42
D. Teknik Penetapan Informan Penelitian.....	43
E. Jenis dan Sumber Data.....	43
F. Teknik Pengumpulan Data.....	44
G. Instrumen Penelitian.....	44
H. Uji Validitas Data.....	46
I. Teknik Analisis Data.....	47
J. Jadwal Waktu Penelitian.....	49
<b>BAB IV : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN.....</b>	<b>51</b>
A. Keadaan Geografis Kabupaten Bengkalis.....	51
1. Keadaan Geografis .....	51
2. Administrasi.....	51
3. Kependudukan.....	52
4. Pendidikan.....	53
B. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis .....	54
<b>BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>63</b>
A. Penyelenggaraan Program Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkalis dalam Membina Tenaga Kerja Lokal di Kecamatan Mandau .....	63
1. Pemberian Bimbingan.....	66
2. Memberikan Pengarahan.....	73
3. Memberikan Pendidikan dan Pelatihan.....	75
4. Memberikan Instruksi-Instruksi .....	78
5. Memberikan Penghargaan.....	80
B. Faktor Penghambat Penyelenggaraan Program Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkalis dalam Membina Tenaga Kerja Lokal di Kecamatan Mandau).....	83

<b>BAB VI : PENUTUP</b> .....	86
A. Kesimpulan .....	86
B. Saran-saran.....	88
<b>DAFTAR KEPUSTAKAAN</b> .....	89
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN :</b>	



## DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
I.1	Data Jumlah Perusahaan Dan Jumlah Tenaga Kerja Lokal Dan Non Lokal Beserta Jumlah Pencari Kerja Yang Terdaftar Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis .....	6
I.2:	Program Pembinaan Tenaga Kerja Lokal Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis 2017-2018..	7
II.1	Penelitian Terdahulu .....	36
II.2	Operasional Variabel Penelitian Tentang Penyelenggaraan Program Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkalis dalam Membina Tenaga Kerja Lokal di Kecamatan Mandau .....	40
III.1	Jadwal Waktu Penelitian Tentang Penyelenggaraan Program Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkalis dalam Membina Tenaga Kerja Lokal di Kecamatan Mandau .....	50
IV.1	Jumlah Penduduk Kabupaten Bengkalis 2018.....	53
V.1	Jenis Pelatihan Keterampilan dan Jumlah Yang Dilatih Periode Tahun 2017-2019.....	64

## DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
II.1	Kerangka Pikir Tentang Penyelenggaraan Program Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkalis dalam Membina Tenaga Kerja Lokal di Kecamatan Mandau .....	37
III.1	Komponen-Komponen Analisis Data: Model Interaktif.....	47
IV.1	Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis .....	62



## SURAT PERNYATAAN

Saya mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau peserta seminar konferehensif yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Andi Septian  
NPM : 157310166  
Program Studi : Ilmu Pemerintahan  
Jenjang Pendidikan : Srata Satu (S-1)  
Judul Skripsi : Penyelenggaraan Program Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkalis dalam Membina Tenaga Kerja Lokal di Kecamatan Mandau

Atas naskah yang didaftarkan pada seminar konferehensif ini beserta seluruh dokumen persyaratan yang melekat padanya dengan ini saya menyatakan :

1. Bahwa, naskah skripsi ini adalah benar hasil karya saya sendiri (tidak karya plagiat) yang saya tulis sesuai dan mengacu kepada kaidah-kaidah metode penelitian ilmiah dan penulisan karya ilmiah;
2. Bahwa, keseluruhan persyaratan administratif, akademik dan keuangan yang melekat padanya benar telah saya penuhi sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Fakultas dan Universitas;
3. Bahwa, apabila dikemudian hari ditemukan dan terbukti secara syah bahwa saya ternyata melanggar dan atau belum memenuhi sebagian atau keseluruhan atas pernyataan butir 1 dan 2 tersebut di atas, maka saya menyatakan bersedia menerima sanksi pembatalan hasil ujian konferehensif yang telah saya ikuti serta sanksi lainnya sesuai dengan ketentuan Fakultas dan Universitas serta Hukum Negara RI.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa tekanan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 28 November 2019  
Pelaku Pernyataan,



Andi Septian

**ABSTRAK**  
**PENYELENGGARAAN PROGRAM PEMERINTAH DAERAH**  
**KABUPATEN BENGKALIS DALAM MEMBINA TENAGA KERJA**  
**LOKAL DI KECAMATAN MANDAU**

Oleh:

**Andi Septian**  
**NPM: 157310166**

**Kata Kunci:** Penyelenggaraan, Membina, Tenaga Kerja Lokal

Kabupaten Bengkalis memiliki potensi besar dalam berbagai bidang industri maupun jasa, sehingga potensi ini membutuhkan banyak tenaga kerja. Namun pada faktanya tenaga kerja lokal hanya sedikit yang terserap dalam bidang industri maupun jasa, dikarenakan kalah besaing dengan tenaga kerja dari luar daerah. Dengan demikian, maka ditetapkan tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis Penyelenggaraan Program Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkalis dalam Membina Tenaga Kerja Lokal di Kecamatan Mandau. Dan untuk mengetahui faktor penghambat Penyelenggaraan Program Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkalis dalam Membina Tenaga Kerja Lokal di Kecamatan Mandau Konsep teori dan indikator digunakan menurut pendapat Santoso (2005) yakni: pemberian bimbingan, pengarahan, pendidikan dan pelatihan, instruksi-instruksi, dan penghargaan. Tipe penelitian survey deskriptif dengan menggunakan analisa kualitatif. Informan penelitian berasal dari kalangan pemerintahan dan anggota masyarakat melalui penetapan informan secara *snowball sampling*. Pengumpulan data yang dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian disimpulkan bahwa penyelenggaran program pemerintah daerah Kabupaten Bengkalis dalam membina tenaga kerja lokal yang dilihat dari indikator pemberian bimbingan, pemberian pengarahan, pemberian pendidikan dan pelatihan, pemberian instruksi-instruksi, dan pemberian penghargaan pada penelitian ini telah berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Namun kegiatan diklat ini tidak setiap tahunnya bisa diselenggarakan dengan jumlah peserta dan bidang pelatihan yang banyak, hal ini disebabkan ketergantungan pemerintah daerah dari anggaran APBD. Faktor penghambat dari pelaksanaan pembinaan tenaga kerja lokal yakni sarana prasarana atau fasilitas di BLK dalam menyelenggarakan pelatihan belum memadai seperti peralatan yang kurang, belum adanya workshop khusus. Faktor penghambat ini menyebabkan kegiatan pelatihan banyak dilakukan diluar BLK seperti di hotel maupun di gedung workshop perusahaan-perusahaan besar yang memiliki peralatan. Faktor pendukung ada saat menyelenggarakan kegiatan pendidikan dan pelatihan dalam mendukung kemampuan tenaga kerja lokal terdapat kelebihan dari segi tenaga ahli yang didatangkan memiliki kemampuan dan keahlian sesuai bidang pelatihan yang dilaksanakan.

## ABSTRACT

### OPERATION OF BENGKALIS REGENCY PROGRAM IN DEVELOPING LOCAL LABOR IN MANDAU DISTRICT

By:

Andi Septian  
NPM: 157310166

*Keywords: Organizing, Fostering, Local Labor*

*Bengkalis Regency has great potential in various fields of industry and services, so this potential requires a lot of manpower. However, in fact, only a small number of local workers are absorbed in the industrial or service sectors, due to being inferior to workers from outside the region. Thus, the purpose of this study was to determine and analyze the Implementation of the Bengkalis District Government Program in Fostering Local Workers in Mandau District. And to find out the inhibiting factors in the Implementation of Bengkalis Regency Regional Government Program in Fostering Local Workers in Mandau District. The concept of theory and indicators are used in the opinion of Santoso (2005), namely: providing guidance, direction, education and training, instructions, and appreciation. Type of descriptive survey research using qualitative analysis. Research informants came from the government and community members through the determination of informants by snowball sampling. Data collection is done through observation, interviews, and documentation. The results of the study concluded that the implementation of the Bengkalis Regency local government program in fostering a local workforce as seen from the indicators of providing guidance, giving guidance, providing education and training, giving instructions, and giving awards to this research had proceeded as expected. However, this education and training activity cannot be held annually with a large number of participants and training fields, this is due to the dependence of the local government from the APBD budget. The inhibiting factors of the implementation of local workforce development are infrastructure or facilities in the BLK in conducting inadequate training such as inadequate equipment, lack of special workshops. This inhibiting factor causes many training activities to be carried out outside the BLK such as in hotels and in the workshop buildings of large companies that have equipment. Supporting factors exist when organizing education and training activities in supporting the ability of local workers there are advantages in terms of experts who have the ability and expertise in accordance with the field of training carried out.*

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu modal besar bangsa Indonesia untuk mengelola seluruh potensi sumber daya alam yang ada. Dimana dengan sumber daya manusia yang berkualitas mampu memberikan manfaat bagi kemajuan bangsa dan Negara Kesatuan Indonesia. Dalam penelitian Jeffri Chandra Irvanto (2017:1) mengungkapkan bahwa:

Sumber daya manusia dan sumber daya alam yang mendukung merupakan modal besar bagi kemajuan Indonesia dalam mengejar ketertinggalan. Pengelolaan yang baik bisa mewujudkan kualitas sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan keterampilan.

Pekerjaan mempunyai makna yang sangat penting bagi setiap manusia untuk menghidupi dirinya, sehingga pastilah manusia memerlukan pekerjaan dalam mengarungi kehidupan. Pekerjaan menjadi sumber penghasilan bagi setiap manusia untuk memenuhi semua kebutuhan hidup bagi dirinya dan keluarganya. Pekerjaan dapat juga diartikan sebagai sarana mengaplikasikan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya, sehingga seseorang merasa segala yang melekat pada dirinya dapat dimanfaatkan bagi hidupnya dan keluarganya serta lingkungan sekitar menjadi lebih baik. Oleh karena itu, setiap manusia memperoleh hak untuk mendapatkan pekerjaan yang merupakan hak asasi yang melekat untuk memperoleh pekerjaan yang ada pada setiap manusia yang harus dijunjung dan dihormati. Hal ini sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 pasal 27 ayat (2) yang menyatakan bahwa “setiap

warga Negara Republik Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” tetapi pada kenyataannya hak atas pekerjaan menjadi masih permasalahan di Indonesia, sehingga masih banyak tenaga kerja yang belum memperoleh pekerjaan yang menyebabkan banyaknya jumlah tenaga kerja yang menganggur belum terserap dalam setiap lini bidang pekerjaan.

Untuk mengantisipasi permasalahan pengangguran, maka pemerintah mengeluarkan peraturan perundangan untuk mengatasi permasalahan ketenagakerjaan sebagaimana tertuang dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 07 Tahun 2008 tentang ketenagakerjaan secara konvensional menjelaskan yang bertugas dan berfungsi menyelenggarakan bidang ketenagakerjaan diemban Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk setiap masyarakat diwilayah kerjanya agar memperoleh pekerjaan dan memberi peluang pekerjaan dalam pengisian lowongan kerja sesuai dengan minat, bakat, kemampuan dan menjelaskan informasi tentang lowongan pekerjaan, pelatihan, penyuluhan, bimbingan jabatan dan perantara kerja.

Belum terserapnya semua tenaga kerja yang ada menimbulkan suatu permasalahan yang menimbulkan tingginya angka pengangguran. Pengangguran sampai saat ini menjadi masalah yang belum terselesaikan, sehingga dengan masalah pengangguran ini menyebabkan berbagai persoalan yang bisa ditimbulkan akibat dari memenuhi kebutuhan hidup. Pemerintah Indonesia belum mampu menyiapkan pasar kerja bagi seluruh tenaga kerja yang ada, sehingga tingkat pengangguran belum mampu dikurangi bahkan saat ini ada tren peningkatan angka pengangguran.

Pemerintah daerah memiliki salah satu tugas mengurangi pengangguran dengan melimpahkan kewenangan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis menjadi salah satu unsur pelaksana tugas sesuai dengan kewenangan pemerintah daerah yang dimiliki pada bidang ketenagakerjaan. Bidang ketenagakerjaan yang dimiliki Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi menjadi salah satu fungsi untuk berupaya mengurangi jumlah pengangguran yang ada dan memberikan peningkatan kemampuan calon tenaga kerja agar bisa diterima di bursa lapangan kerja.

Berdasarkan Peraturan Bupati Bengkalis Nomor 43 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Eselonering, Tugas, Fungsi dan Uraian Tugas serta Tata Kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis ditetapkan dalam Pasal 2 bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.

Adapun susunan organisasi dinas sebagai berikut:

1. Kepala
2. Sekretaris
  - a. Sub Bagian Penyusunan Program
  - b. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
  - c. Sub Bagian Keuangan dan Perlengkapan
3. Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas
  - a. Seksi Kelembagaan Pelatihan
  - b. Seksi Penyelenggaraan Pelatihan
  - c. Seksi Peningkatan dan Analisis Produktivitas
4. Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja
  - a. Seksi Penempatan Tenaga Kerja
  - b. Seksi Perlindungan Tenaga Kerja Luar Negeri
  - c. Seksi Pengembangan dan Perluasan Kesempatan Kerja
5. Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja
  - a. Seksi Persyaratan Kerja
  - b. Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

- c. Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- 6. Bidang Transmigrasi
  - a. Seksi Perencanaan Kawasan Transmigrasi
  - b. Seksi Pembangunan Permukiman Transmigrasi dan Penataan Persebaran Penduduk
  - c. Seksi Pengembangan Masyarakat Transmigrasi
- 7. Unit Pelaksanaan Teknis
- 8. Kelompok Jabatan Fungsional

Susunan organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis di atas, maka diketahui bahwa salah satu Bidang yang memiliki kewenangan menangani masalah pembina tenaga kerja lokal adalah Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas. Dimana Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas memiliki tugas dan fungsi sebagai berikut:

- (1) Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas mempunyai tugas melaksanakan pengkoordinasian di bidang pelatihan kerja dan produktivitas yang meliputi kelembagaan pelatihan, penyelenggaraan pelatihan dan peningkatan dan analisis produktivitas.
- (2) Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas dalam menjalankan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyelenggarakan fungsi:
  - a. Pengkoordinasian, penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi (PBK)
  - b. Pelaksanaan verifikasi informasi regulasi di bidang pelatihan kerja yang akan disebarluaskan kepada lembaga pelatihan kerja swasta.
  - c. Pengkoordinasian peningkatan kompetensi sumber daya manusia lembaga pelatihan kerja swasta.
  - d. Pelaksanaan pemberian izin kepada lembaga pelatihan kerja swasta
  - e. Penyebarluasan informasi produktivitas kepada perusahaan kecil.

- f. Pengkoordinasian pemberian konsultasi produktivitas kepada perusahaan kecil.
  - g. Pengkoordinasian pengukuran produktivitas
  - h. Pengkoordinasian pemantauan tingkat produktivitas
  - i. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan Kepala
- (3) Susunan organisasi Bidang Pelatihan Tenaga Kerja, terdiri dari:
- a. Seksi Kelembagaan Pelatihan
  - b. Seksi Penyelenggaraan Pelatihan
  - c. Seksi Peningkatan dan Analisis Produktivitas

Kecamatan Mandau merupakan salah kecamatan yang ada di Kabupaten Bengkali dengan ibukota kecamatan berada di Kota Duri. Kecamatan Mandau memiliki jumlah penduduk yang paling besar di Kabupaten Bengkalis, yakni sebanyak 163.414 jiwa atau sebesar 28,86% dari total penduduk Kabupaten Bengkalis. Kecamatan Mandau merupakan salah satu tempat tujuan para pencari kerja, dikarenakan di sana terdapat 2 perusahaan yang kategori besar, dan 5 perusahaan berkategori sedang serta 78 perusahaan berkategori kecil dengan menjalankan berbagai bidang industri seperti sektor migas dan non migas yang telah menyerap sebanyak 25.051 orang tenaga kerja. Banyaknya jumlah industri yang ada di Kecamatan Mandau menjadi daya tarik bagi pencari kerja untuk datang ke Kota Duri, sehingga tingkat persaingan antara tenaga kerja lokal dan tenaga kerja dari luar dari cukup tinggi. Adapun data mengenai jumlah perusahaan dan tenaga kerja yang terdaftar pada kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis.

Tabel I.1 Data Jumlah Perusahaan Dan Jumlah Tenaga Kerja Lokal Dan Non Lokal Beserta Jumlah Pencari Kerja Yang Terdaftar Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis

No.	Tahun	Jumlah Perusahaan	Tenaga Kerja Lokal	Tenaga Kerja Non Lokal	Jumlah Tenaga Kerja	Jumlah Pencari Kerja
1	2014	26	2.951	3.508	6.459	24.447
2	2015	33	1.314	1.280	2.594	24.929
3	2016	77	6.499	7.099	13.598	25.637
4	2017	4	352	372	724	26.736

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis, 2018

Data yang tertuang pada tabel di atas menggambarkan bahwa jumlah pencari kerja di Kecamatan Mandau setiap tahunnya meningkat yang berasal dari tenaga kerja lokal maupun tenaga kerja luar daerah. Hal ini yang menjadi landasan bagi peneliti untuk melakukan penelitian di Kecamatan Mandau mengenai peluang atau kesempatan tenaga kerja lokal untuk memperoleh pekerjaan dan bersaing dengan pencari kerja dari tenaga kerja luar daerah. Di mana Pemerintah Kabupaten Bengkalis telah melakukan berbagai langkah untuk memberikan kesempatan dan membuka peluang bagi tenaga kerja lokal dapat memperoleh pekerjaan di wilayahnya. Langkah yang telah dibuat yakni dengan menerbitkan Peraturan Daerah mengenai tenaga kerja lokal dan memberikan berbagai pelatihan untuk meningkatkan kemampuan tenaga kerja lokal supaya mampu bersaing dengan tenaga kerja luar daerah.

Untuk mengatasi permasalahan tenaga kerja, maka pemerintah Kabupaten Bengkalis melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi membuat beberapa program dalam upaya meningkatkan kemampuan tenaga kerja lokal agar bisa bersaing dengan tenaga kerja non lokal. Program kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis dalam membina tenaga kerja lokal

berlandaskan Peraturan Daerah Kabupaten Bengkalis Nomor 04 Tahun 2004 tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal. Dimana dalam Pasal 1 huruf h menyatakan Tenaga Kerja Lokal adalah tenaga kerja yang berasal dari Kabupaten Bengkalis atau dari daerah lain yang lahir di Kabupaten Bengkalis secara turun temurun atau berdomisili dalam jangka waktu 1 (satu) tahun atau berdasarkan perkawinan campuran.

Adapun program pembinaan masyarakat sebagai tenaga kerja lokal dalam tahun 2017 yang telah dilaksanakan dan direncanakan pada tahun 2018 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel I.2 : Program Pembinaan Tenaga Kerja Lokal Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis 2017-2018

No.	Tahun	
	2017	2018
1	Kegiatan pusat pelayanan tenaga kerja - Pelayanan pembuatan AK.1 (kartu kuning pencari kerja) sebanyak 3.337 - Pencari kerja yang ditempatkan diperusahaan sebanyak 388	Kegiatan pusat pelayanan tenaga kerja
2	Pelatihan keterampilan bagi pencari kerja bidang workshop - Pendidikan dan pelatihan calon tenaga kerja bidang welder sebanyak 25 orang - Pemagangan perhotelan dalam negeri sebanyak 10 orang - Pendidikan dan pelatihan menjahit sebanyak 20 orang	Pendidikan dan pelatihan keterampilan bagi pencari kerja bidang welder sejumlah 50 orang
		Sosialisasi prosedur penempatan TKI ke luar negeri
		Pelayanan ketenagakerjaan
		Sosialisasi peningkatan SDM masyarakat di kawasan transmigrasi

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Bengkalis, 2018

Berdasarkan tabel di atas, jelaslah bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis telah memiliki program kerja untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian tenaga kerja lokal untuk bersaing dengan

tenaga kerja non lokal. Namun tingginya pencari kerja belum mampu teratasi dengan kebutuhan kerja yang sangat kecil. Disini persaingan antar tenaga kerja diperlukan sesuai dengan keahlian dan keterampilan masing-masing.

Pengamatan yang penulis laksanakan dilapangan, terlihat banyak masalah ketenagakerjaan sebagai fenomena dalam penelitian ini:

1. Pembinaan terbatas karena banyak terdapat tenaga kerja di Kecamatan Mandau yang mencari pekerjaan, namun tidak mampu bersaing dengan tenaga kerja non lokal. Sementara untuk meningkatkan kemampuan tenaga kerja setiap tahunnya terbatas dilaksanakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis.
2. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis pada tahun 2017 hanya memberikan pendidikan dan pelatihan dengan bidang keahlian tertentu yakni Jurusan Las (Welder) dan Pitter dikarenakan terbatasnya anggaran yang diterima, sehingga untuk pemagangan perhotelan dan diklat menjahit dilaksanakan melalui sumber dana dari Kementerian Tenaga Kerja. Padahal tingkat pencari kerja memiliki kemampuan yang berbeda-beda.

## **B. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang yang sudah penulis uraikan di atas maka penulis merumuskan masalahnya yaitu “Bagaimana Penyelenggaraan Program Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkalis dalam Membina Tenaga Kerja Lokal di Kecamatan Mandau?”

## C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

### 1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis Penyelenggaraan Program Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkalis dalam Membina Tenaga Kerja Lokal di Kecamatan Mandau.
- b. Untuk mengetahui faktor penghambat Penyelenggaraan Program Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkalis dalam Membina Tenaga Kerja Lokal di Kecamatan Mandau.

### 2. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat secara teoritis dan praktis.

- a. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan bermanfaat dalam pengembangan ilmu pemerintahan terutama manajemen pemerintahan.
- b. Dapat dijadikan bahan informasi bagi peneliti lain yang ingin meneliti serta mempelajari masalah pembinaan dan dampaknya terhadap tenaga kerja lokal.
- c. Secara praktis dapat memberikan informasi dan masukan bagi Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkalis umumnya dan khususnya bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk lebih memperhatikan dan meningkatkan kualitas tenaga kerja lokal.

## BAB II

### STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR

#### A. Studi Kepustakaan

##### 1. Pemerintahan

###### a. Pengertian

Sebelum melihat konsep teori dalam penelitian ini, terlebih dahulu diangkat definisi pemerintahan yang dipandang sebagai ilmu. Sebagaimana diungkapkan Suryaningrat (dalam Syafiie, 2003;34) bahwa disiplin ilmu yang tertua adalah ilmu pemerintahan karena sudah dipelajari sejak sebelum masehi oleh para filosof yaitu Plato dan Aristoteles.

Ilmu pemerintahan adalah suatu ilmu dan seni. Dikatakan seni karena berapa banyak pemimpin pemerintahan yang tanpa pendidikan pemerintahan, mampu berbuat serta dengan kharismatik menjalankan roda pemerintahan. Sedangkan dikatakan ilmu karena memenuhi syarat-syaratnya yaitu dapat dipelajari dan diajarkan, memiliki objek, universal, sistematis, dan spesifik. Jadi dapat dikatakan bahwa ilmu pemerintahan adalah ilmu yang mempelajari bagaimana melaksanakan kepengurusan (*eksekutif*), pengaturan (*legislatif*), kepemimpinan dan koordinasi pemerintahan secara benar (Syafiie, 2005;20).

Ilmu pemerintahan adalah ilmu yang mempelajari bagaimana melaksanakan koordinasi dan kemampuan memimpin dibidang legislasi, eksekutif, dan yudikatif, dalam hubungan pusat dan daerah, antar lembaga serta antara pemerintah dengan yang diperintah.

Pada dasarnya pemerintahan adalah sekelompok orang yang diberi kekuasaan legal oleh masyarakat setempat untuk melaksanakan pengaturan atas interaksi yang terjadi dalam pergaulan masyarakat (baik individu dengan individu, individu dengan lembaga pemerintahan, lembaga pemerintahan dengan lembaga, pemerintah dengan pihak swasta, pihak swasta dengan individu) untuk memenuhi kebutuhan dan keperluan hidupnya sehari-hari, sehingga interaksi tersebut dapat berjalan secara harmonis.

Secara etimologi pemerintah berasal dari kata "perintah" yang ditambah dengan awalan "pe" dan akhiran "an" sehingga pemerintahan berarti perbuatan, proses, cara, hal atau urusan dari badan yang memerintah.

Pemerintah merupakan ilmu dan seni. Pemerintah sebagai seni dikarena dalam memimpin dibutuhkan seni kepemimpinan bukan hanya dilandasi pendidikan pemerintahan, tetapi mampu menyelenggarakan pemerintahan yang baik. Sementara disebut sebagai ilmu karena telah memenuhi semua persyaratan yaitu bisa dipelajari dan diajarkan, adanya objek baik material maupun formal, bersifat universal, sistematis dan spesifik (Syafiie, 2005;11).

Budiarjo (2003;21) mengemukakan bahwa pemerintah adalah segala kegiatan yang terorganisir yang bersumber pada kedaulatan dan kemerdekaan, berlandaskan dasar negara. Rakyat atau penduduk dan wilayah suatu negara memiliki tujuan untuk mewujudkan negara berdasarkan konsep dasar negara tersebut.

Menurut Ndraha (2011;36) pemerintah adalah semua badan atau organisasi yang berfungsi memenuhi kebutuhan dan kepentingan manusia dan

masyarakat. Sedangkan yang dimaksud dengan pemerintah adalah proses pemenuhan dan perlindungan kebutuhan dan kepentingan manusia dan masyarakat.

Dengan demikian pemerintahan sesungguhnya merupakan upaya mengelola kehidupan bersama secara baik dan benar guna mencapai tujuan yang disepakati atau diinginkan bersama pemerintahan ditinjau dari sejumlah aspek penting seperti kegiatan (dinamika), struktur fungsional, maupun tugas dan kewenangannya. Kegiatan pemerintahan berkaitan dengan segala aktivitas yang terorganisasi, bersumber pada kedaulatan dan berlandaskan pada dasar negara. Struktur fungsional menyangkut pemerintahan sebagai seperangkat fungsi negara yang satu sama lain saling berhubungan secara fungsional dan melaksanakan fungsinya atas dasar tertentu demi tujuan negara. Sementara itu, tugas dan kewenangan berhubungan dengan keseluruhan tugas dan kewenangan negara yang dilakukan oleh pemerintah.

Dari beberapa tokoh yang dijelaskan di atas, maka dapat disimpulkan pemerintah merupakan suatu organisasi, dimana di dalamnya terdapat orang-orang yang menjalankan tugas ataupun menjalankan kebijakan-kebijakan untuk kepentingan masyarakat ataupun Negara. Untuk menjalankan roda pemerintah khususnya dalam menjalankan kebijakan-kebijakan pemerintah harus mampu mengayomi masyarakat serta bersifat adil dan bijaksana, sehingga sesuai dengan fungsinya sebagai pemerintah.

## b. Fungsi Pemerintahan

Rasyid (2005;59) menyebutkan terdapat 3 (tiga) fungsi yang diringkas dari tugas-tugas pokok pemerintah yakni fungsi pelayanan (*service*), pemberdayaan (*empowerment*), dan pembangunan (*Development*). Pelayanan akan memberikan keadilan bagi setiap masyarakat, pemberdayaan akan memberikan kesejahteraan bagi masyarakat, dan pembangunan akan mewujudkan kemakmuran bagi masyarakat.

Sementara menurut Ndraha (2011;85) fungsi pemerintahan dapat diringkas menjadi 2 (dua) macam fungsi, yaitu:

*Pertama*, pemerintah mempunyai fungsi primer atau fungsi pelayanan (*service*), sebagai *provider* jasa publik yang baik diprivatisasikan dan layanan civil termasuk layanan birokrasi.

*Kedua*, pemerintah mempunyai fungsi sekunder atau fungsi pemberdayaan (*empowerment*), sebagai penyelenggara pembangunan dan melakukan program pemberdayaan.

Dengan begitu luas dan kompleksnya tugas dan fungsi pemerintahan, sehingga pemerintah harus menjalankan fungsinya yang besar untuk menjalankan roda pemerintahan. Tugas yang berat menjadi tanggung jawab pemerintah tersebut dibutuhkan dukungan dari sumber daya manusia yang handal dan lingkungan yang baik, sehingga instansi-instansi yang ada didukung oleh aparatur berkompeten yang bisa menjalankan tugas dan fungsi pemerintahan dalam mensejahterakan masyarakat. Pemerintah perlu melakukan langkah-langkah yang konkret untuk mencapai tujuan tersebut, dikarenakan tantangan masa mendatang

semakin akan semakin komplit seiring adanya perubahan-perubahan di masyarakat untuk memenuhi kebutuhannya dalam memperoleh pelayanan dari pemerintah.

Dari penjelasan di atas, jelas bahwa fungsi pemerintah dalam menyelenggarakan pemerintah terbagi menjadi 3 fungsi yaitu fungsi pembangunan, fungsi pemberdayaan dan fungsi pelayanan. Namun didalam menjalankan ketiga fungsi di atas, pemerintah menetapkan kebijakan yang disebut kebijakan pemerintah.

## **2. Otonomi Daerah**

### **a. Pengertian**

Otonomi merupakan pola pemerintahan sendiri. Sedangkan otonomi daerah adalah hak, wewenang, dan kewajiban daerah untuk mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2008;992). Sementara dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah menyebutkan bahwa:

“Otonomi daerah adalah hak, wewenang, dan kewajiban daerah otonom untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat sesuai dengan peraturan perundang-undangan”.

Otonomi daerah adalah hak penduduk yang tinggal dalam suatu daerah untuk mengatur, mengurus, mengendalikan dan mengembangkan urusannya sendiri dengan menghormati peraturan perundangan yang berlaku (Nurcholis,

2005;30). Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah juga mendefinisikan daerah otonom sebagai berikut: “Daerah otonom, selanjutnya disebut daerah, adalah kesatuan masyarakat hukum yang mempunyai batas-batas wilayah yang berwenang mengatur dan mengurus urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat menurut prakarsa sendiri berdasarkan aspirasi masyarakat dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Otonomi memiliki makna kebebasan yang berarti penduduk yang tinggal di suatu daerah memiliki kebebasan untuk mengatur dan mengurus wilayahnya sesuai dengan kearifan lokal dan bukan bersifat nasional. Oleh karena itu dengan adanya desentralisasi menimbulkan otonomi daerah yakni kebebasan masyarakat yang tinggal di suatu wilayah memiliki hak untuk mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri sesuai kepentingan. Dengan demikian otonomi daerah merupakan konsekuensi dari penerapan desentralisasi yang ditetapkan dalam negara kesatuan Republik Indonesia. Hessel (2005;46) mengatakan otonomi merupakan wujud dari pelimpahan kewenangan dan tanggung jawab yang saling memiliki hubungan yang erat kaitannya dengan desentralisasi.

Mahfud (2000;66) menjelaskan bahwa desentralisasi merupakan penyerahan wewenang dari pemerintah pusat ke pemerintah daerah untuk mengatur dan mengurus daerah, mulai dari kebijakan, perencanaan sampai pada implementasi dan pembiayaan dalam rangka demokrasi, sedang Otonomi daerah adalah wewenang yang dimiliki oleh daerah untuk mengurus rumah tangganya sendiri dalam rangka desentralisasi.

Dalam penyelenggaraan pemerintahan di dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia, ada beberapa asas yang digunakan yaitu: desentralisasi, dekosentrasi dan tugas pembantuan.

a. Desentralisasi

Desentralisasi sendiri berasal dari bahasa latin yaitu *de* yang berarti lepas dan *Centrum* yang berarti pusat. Keberadaan dan pelaksanaan desentralisasi di Indonesia menjadi penting ketika kekuasaan pusat menyadari semakin sulit untuk mengendalikan sebuah negara secara penuh dan efektif. Dengan demikian maka desentralisasi berarti melepas atau menjauh dari pusat.

b. Dekosentrasi

Menurut Nurcholis (2005;14) dekosentrasi sebenarnya sentralisasi juga tapi lebih halus dari pada sentralisasi. Dekosentrasi adalah pelimpahan wewenang administratif dari pemerintah pusat kepada pejabatnya yang berada pada wilayah negara di luar kantor pusatnya. Dalam konteks ini yang dilimpahkan adalah wewenang administrasi belaka bukan wewenang politis. Wewenang politis tetap dipegang oleh pemerintah pusat.

Asas dekosentrasi diberikan kepada daerah hanya pada bidang administrasi saja, sementara kebijakan bidang politik menjadi hak pemerintah pusat. Oleh sebab itu pejabat yang disertai pelimpahan wewenang tersebut adalah pejabat yang mewakili pemerintah pusat di wilayah kerja masing-masing atau pejabat pusat yang ditempatkan di luar kantor pusatnya. Pejabat tersebut adalah pejabat pusat yang bekerja di daerah, yang bersangkutan diangkat oleh pemerintah pusat, bukan dipilih oleh rakyat yang dilayani. Oleh karena itu, pejabat tersebut

bertanggungjawab kepada pejabat yang mengangkatnya. Konsekuensinya, pejabat daerah yang dilimpai wewenang bertindak atas nama pemerintah pusat.

### c. Tugas Pembantuan

Selain asas desentralisasi dan dekosentrasi, dalam penyelenggaraan pemerintah daerah di Indonesia dikenal juga apa yang disebut dengan asas pembantuan (*medebewind*). Di Negara Belanda *medebewind* diartikan sebagai pembantu penyelenggaraan kepentingan-kepentingan dari pusat atau daerah-daerah yang tingkatannya lebih atas oleh perangkat daerah yang lebih bawah. Tugas pembantuan diberikan oleh pemerintah pusat atau pemerintahan yang lebih atas kepada pemerintah daerah di bawahnya berdasarkan undang-undang. Oleh karena itu, *medebewind* sering disebut juga dengan *sertantra*/tugas pembantuan.

Contoh daerah otonom (*local self-government*) adalah dibentuknya kabupaten dan kota. Hal ini sebagaimana terdapat pada Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, kabupaten dan kota berdasarkan asas desentralisasi. Dengan digunakannya asas desentralisasi pada kabupaten dan kota, maka kedua daerah tersebut menjadi daerah otonom penuh.

Berdasarkan beberapa pernyataan sebelumnya, maka dapat dikatakan bahwa otonomi daerah merupakan sebagian kewenangan yang diberikan oleh pemerintah pusat kepada pemerintah daerah untuk mengatur, mengurus, mengendalikan dan mengembangkan urusannya sendiri sesuai dengan kemampuan daerah masing-masing dan mengacu kepada peraturan perundangan yang berlaku dan mengikatnya.

## **b. Prinsip-Prinsip Pemberian Otonomi Daerah**

Otonomi daerah memakai prinsip-prinsip otonomi yang seluas-luasnya dalam artian semua daerah mendapatkan kewenangan untuk mengurus dan mengatur seluruh urusan pemerintah di luar di luar yang menjadi urusan pemerintah sebagaimana ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Daerah diberikan kebebasan untuk membuat kebijakan daerah dalam memberi pelayanan, peningkatan peran serta, prakarsa, dan pemberdayaan masyarakat yang bertujuan pada peningkatan kesejahteraan rakyat (Widjaja, 2007;133).

Berdasarkan makna di atas, otonomi daerah ditetapkan dengan prinsip berikut:

### a). Prinsip Otonomi Luas

Prinsip otonomi luas dimaksudkan adalah kepala daerah diberikan tugas, wewenang, hak, dan kewajiban untuk menangani urusan pemerintahan yang tidak ditangani oleh pemerintah pusat sehingga isi otonomi yang dimiliki oleh suatu daerah memiliki banyak ragam dan jenisnya. Di samping itu, daerah diberikan keleluasaan untuk menangani urusan pemerintahan yang diserahkan, dalam rangka mewujudkan tujuan dibentuknya suatu daerah, dan tujuan pemberian otonomi daerah itu sendiri terutama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, sesuai dengan potensi dan karakteristik masing-masing daerah.

### b). Prinsip Otonomi Nyata

Prinsip otonomi nyata merupakan suatu tugas, wewenang dan kewajiban untuk menangani urusan pemerintahan yang senyatanya telah ada dan berpotensi

untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan potensi dan karakteristik daerah masing-masing.

c). Prinsip Otonomi yang Bertanggungjawab

Prinsip otonomi yang bertanggung jawab merupakan otonomi yang dalam penyelenggaraannya harus benar-benar sejalan dengan tujuan pemberian otonomi yang pada dasarnya untuk memberdayakan daerah, termasuk meningkatkan kesejahteraan rakyat (Abdullah, 2007;5).

**c. Tujuan Otonomi Daerah**

Menurut Mardiasmo (2002;46) tujuan pemberian otonomi daerah ialah untuk meningkatkan pelayanan publik dan memajukan perekonomian daerah. Pada dasarnya terkandung tiga misi utama pelaksanaan otonomi daerah yaitu: (1) meningkatkan kualitas dan kuantitas pelayanan publik dan kesejahteraan masyarakat, (2) menciptakan efisiensi dan efektivitas pengelolaan sumber daya daerah, dan (3) memberdayakan dan menciptakan ruang bagi masyarakat untuk berpartisipasi dalam proses pembangunan.

Beratakusumah (2004;32) juga mengungkapkan tujuan peletakan kewenangan dalam penyelenggaraan otonomi daerah adalah peningkatan kesejahteraan rakyat, pemerataan dan keadilan, demokratisasi dan penghormatan terhadap budaya lokal dan memperhatikan potensi dan keanekaragaman daerah. Dengan demikian pada intinya tujuan otonomi daerah adalah untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dengan cara meningkatkan pelayanan publik kepada masyarakat dan memberdayakan masyarakat untuk berpartisipasi dalam proses pembangunan.

Dengan demikian tujuan pemberian otonomi adalah untuk mensejahterakan daerah sesuai dengan kebutuhan dan keperluan yang ada di daerah. Di mana dengan penyelenggaraan pemerintahan yang lebih dekat dengan masyarakat, tentunya pemerintah akan mengetahui dengan jelas kebutuhan dari masyarakat dan mendekatkan pelayanan kepada masyarakat.

### **3. Pemerintah Daerah**

#### **a. Pengertian**

Dalam konsep pemerintah daerah diketahui bahwa penyelenggara pemerintah adalah eksekutif dan legislatif yang bersama-sama memiliki kepentingan untuk menyelenggarakan roda pemerintah sesuai dengan kewenangan yang dimiliki. Syaukani (2002;33) mengungkapkan pemerintahan adalah seluruh aktivitas penyelenggaraan negara dalam memberikan pelayanan dan perlindungan kepada seluruh warga negara, melakukan pengaturan, mobilisasi semua sumber daya yang diperlukan, serta membina hubungan baik di dalam lingkungan negara ataupun dengan negara lain. Di tingkat lokal tentu saja membina hubungan dengan pemerintahan nasional dan pemerintahan daerah yang lainnya.

Donner mengemukakan bahwa cakupan pemerintahan dalam arti luas meliputi badan-badan yang menentukan haluan negara dan berkedudukan di pusat, kemudian terdapat juga instansi-instansi yang melaksanakan keputusan dari badan-badan tersebut. Sedangkan pemerintahan dalam arti sempit adalah pemerintahan dalam arti lembaga eksekutif saja, yang berfungsi *to execute* atau melaksanakan apa yang sudah disepakati atau diputuskan oleh pihak legislatif dan yudikatif. Mahfud (2000;18) mendefinisikan pemerintahan dalam arti sempit

sebagai organ/alat perlengkapan negara yang disertai tugas pemerintahan atau melaksanakan undang-undang, dalam hal ini pemerintah hanya berfungsi sebagai badan eksekutif.

#### **b. Kewenangan**

Pelaksanaan Pemerintahan daerah merupakan salah satu aspek struktural dari suatu negara sesuai dengan pandangan bahwa negara sebagai sebuah organisasi, jika dilihat dari sudut ketatanegaraan. Sebagai sebuah organisasi, pelaksanaan pemerintahan daerah diharapkan dapat memperlancar mekanisme roda kegiatan organisasi. Pendelegasian sebagian wewenang dari seseorang atau instansi atau suatu organisasi merupakan salah satu azas yang berlaku universal bagi setiap organisasi, yaitu dengan tujuannya agar kebijakan dapat terlaksana dengan efektif, meringankan beban kerja pimpinan, memencarkan peranan pimpinan sehingga terjadi demokratisasi dalam kegiatan organisasi. (Mustamin, 1999;:24-26)

Adanya pemerintahan daerah dimulai dari kebijakan desentralisasi. Desentralisasi tidak berarti putus sama sekali dengan pusat tapi hanya menjauh dari pusat. Negara Indonesia merupakan suatu organisasi yang besar dan kompleks. Oleh karenanya tidak efektif dan efisien apabila semua kewenangan baik politik maupun administrasi diletakkan pada puncak hierarki organisasi atau hanya pada pemerintah pusat, karena pemerintah pusat akan menanggung beban berat dan penyelenggaraan pemerintahan tidak akan efisien. Agar kewenangan tersebut dapat diimplementasikan secara efisien dan akuntabel maka sebagian kewenangan politik dan administrasi perlu diserahkan pada jenjang organisasi yang lebih

rendah. Penyerahan sebagian kewenangan politik dan administrasi kepada organisasi yang lebih rendah inilah yang disebut dengan desentralisasi. Jadi desentralisasi adalah penyerahan kewenangan politik dan administrasi dari puncak hirarki organisasi (pemerintah pusat) kepada jenjang organisasi di bawahnya (pemerintah daerah). Karena jenjang hirarki yang lebih rendah (pemerintah daerah) tersebut disertai wewenang penuh, baik politik maupun organisasi maka pada jenjang organisasi yang disertai wewenang tersebut timbul otonomi.

#### **4. Kebijakan Publik**

##### **a. Pengertian Kebijakan**

Rose (dalam Agustino, 2012;7) mengatakan kebijakan publik sebagai sebuah rangkaian panjang dari banyak atau sedikit kegiatan yang saling berhubungan dan memiliki konsekuensi bagi yang berkepentingan sebagai keputusan yang berlainan.

Menurut Carl dalam Agustin (2012;7) kebijakan adalah serangkaian tindakan/kegiatan yang diusulkan oleh seseorang, kelompok atau pemerintah dalam suatu lingkungan tertentu dimana terdapat hambatan-hambatan (kesulitan-kesulitan) dan kemungkinan-kemungkinan (kesempatan-kesempatan) dimana kebijakan tersebut diusulkan agar berguna dalam mengatasinya untuk mencapai tujuan yang dimaksud.

Kebijakan publik adalah keputusan yang dibuat oleh negara, khususnya pemerintah, sebagai strategi untuk merealisasikan tujuan negara yang bersangkutan (Nugroho, 2008;55)

Dari hal tersebut diketahui bahwa kebijakan publik dikelompokkan menjadi tiga yaitu : (Nugroho, 2008;62)

- a. Kebijakan publik yang bersifat macro
- b. Kebijakan publik yang bersifat meso atau menengah
- c. Kebijakan publik yang bersifat mikro

Selanjutnya istilah publik dalam rangkaian kata publik policy mengandung tiga konotasi : pemerintah, masyarakat dan umum. Sedangkan menurut Nugroho (2008;65) kebijakan publik adalah kebijakan yang mengatur kehidupan bersama atau kehidupan publik, bukan kehidupan seseorang atau golongan.

Membahas teori kebijaksanaan negara dan administrasi pembangunan (Emaya, 2004;117), tidak bisa lepas dari administrasi yang mencakup proses pencapaian tujuan dan sasaran, aturan-aturan atau cara-cara melalui kebijaksanaan atau program yang bersifat menyeluruh dan terkait dengan kepentingan tertentu.

#### **b. Kriteria Kebijakan**

Menurut Dunn (2003;105) perumusan kebijakan adalah merupakan suatu informasi yang relevan dengan kebijakan guna dimanfaatkan pada tingkat politik dalam rangka pemecahan suatu masalah. Adapun indikasi dari pada perumusan kebijakan ini adalah :

1. Pengolahan informasi yaitu usaha yang dilakukan oleh setiap badan atau instansi yang dapat dijadikan sebagai pertimbangan dalam pembuatan suatu kebijakan
2. Penetapan alternatif-alternatif, merupakan penilaian yang diperoleh dari beberapa usulan yang ada
3. Penerapan sarana keputusan, menggunakan berbagai potensi yang dimiliki oleh badan/ instansi tersebut sebagai bahan pertimbangan dalam pembuatan kebijakan.
4. Penilaian terhadap isi kebijakan, melakukan tindakan evaluasi yang dilakukan oleh pembuat kebijakan.

Nugroho (2008;115) mengatakan terdapat tiga kegiatan pokok yang berkenaan dengan kebijakan publik yaitu :

1. Perumusan kebijakan
2. Implementasi kebijakan
3. Evaluasi kebijakan

Selain itu Nugroho (2008;149) juga menyatakan bahwa kebijakan mempunyai enam (6) kriteria utama yaitu :

1. Efektifitas
2. Efisiensi
3. Kecukupan
4. Perataan
5. Responsivitas
6. Kelayakan

Easton dalam Lubis (2007;8) menjelaskan bahwa kebijakan pemerintahan itu sebagai “kewenangan untuk mengalokasikan nilai-nilai” bagi masyarakat secara menyeluruh kepentingan masyarakat ialah pemerintah, bukan lembaga yang lain.

Selanjutnya Hessel (2005;13) menjelaskan pembuatan kebijakan yang baik dapat dilakukan dengan cara :

1. Kebijakan harus relevan terhadap kebutuhan masyarakat
2. Kebijakan harus memiliki alternative pemecahan masalah
3. Kebijakan harus memiliki tujuan yang jelas
4. Kebijakan harus memiliki evaluasi pelaksanaan

Kebijakan publik menurut Dye dalam Subarsono (2009;2) adalah apapun pilihan pemerintahan untuk melakukan atau tidak melakukan. Defenisi kebijakan publik yang dikemukakan Dye tersebut mengandung makna bahwa:

1. Kebijakan publik tersebut dibuat oleh badan pemerintah bukan organisasi swasta
2. Kebijakan publik menyangkut pilihan yang harus dilakukan atau tidak dilakukan oleh badan pemerintah.

Marshall dalam Suharto (2008;10) menjelaskan bahwa kebijakan sosial merupakan kebijakan pemerintah yang berkaitan dengan tindakan yang memiliki dampak langsung terhadap kesejahteraan warga negara melalui penyediaan pelayanan sosial atau bantuan keuangan.

## **5. Pembinaan**

### **a. Pengertian**

Pembinaan berasal dari kata bina, yang mendapat imbuhan pe-an, sehingga menjadi kata pembinaan. Pembinaan adalah usaha, tindakan, dan kegiatan yang dilakukan secara efisien dan efektif untuk memperoleh hasil yang lebih baik.

Menurut Thoha (2003;7-9) Pembinaan merupakan sebuah tindakan, proses, hasil atau pernyataan menjadi lebih baik. Dalam hal ini menunjukkan adanya kemajuan, peningkatan, perubahan, evolusi atas berbagai kemungkinan, berkembang atau peningkatan atas sesuatu. Pembinaan selain menekankan aspek rasionalitas dan teknikal, juga sangat memberikan perhatian pada hubungan kemanusiaan dan kebutuhan sosialnya.

Menurut Widjaja (2001;139) mengatakan bahwa pembinaan adalah suatu proses pengembangan yang mencakup urutan-urutan pengertian diawali dengan mendirikan, menumbuhkan, memelihara pertumbuhan tersebut yang disertai usaha perbaikan, dan akhirnya mengembangkan, dengan demikian pembinaan adalah sejauh mana usaha dari kegiatan mengenai perencanaan, pengorganisasian, pembiayaan, penyusunan program, koordinasi pelaksanaan dan pengawasan suatu pekerjaan secara berdaya guna dan berhasil guna untuk mencapai tujuan dengan semaksimal mungkin.

Pembinaan menurut Winkel (2002;29) disebutkan bahwa pembinaan adalah bantuan yang diberikan oleh orang dewasa kepada orang yang belum dewasa agar dia mencapai kedewasaan. Secara sederhana pembinaan merupakan suatu aktivitas sadar dari orang dewasa guna membantu dan membimbing orang yang belum dewasa agar menjadi dewasa, baik jasmani maupun rohani.

Selain itu menurut Efendi (2003;24) disebutkan bahwa pembinaan adalah pendidikan dalam rangka perbaikan dan perbaharuan suatu kondisi pada orang perorangan, kelompok maupun dalam aspek bidang kehidupan tertentu secara langsung termasuk di dalamnya bidang ekonomi, bidang sosial budaya dan bidang politik, sehingga dengan mulai pendidikan itu dapat mencapai titik maksimal.

Pembinaan merupakan proses, cara membina, dan penyempurnaan atau usaha tindakan dan kegiatan yang dilakukan untuk memperoleh hasil yang lebih baik. Pembinaan pada dasarnya merupakan aktivitas atau kegiatan yang dilakukan secara sadar, berencana, terarah, dan teratur secara bertanggung jawab dalam

rangka penumbuhan, peningkatan dan mengembangkan kemampuan serta sumber-sumber yang tersedia untuk mencapai tujuan.

Menurut Carrel et.al dalam Yuniarsih dan Suwatno (2013:39) menyatakan bahwa tujuan dari pelatihan antara lain:

- a. Meningkatkan kualitas kinerja
- b. Memperbaharui keterampilan karyawan
- c. Menghindarkan penerapan manajerial yang telah usang
- d. Memecahkan masalah organisasi
- e. Mempersiapkan karyawan yang akan dipromosikan dan pengelolaan suksesi kepemimpinan
- f. Memberikan bekal pelatihan kepada karyawan baru untuk orientasi
- g. Memenuhi kebutuhan karyawan

#### **b. Unsur-Unsur Pembinaan**

Mangunhardjana (2004;17) mengatakan bahwa unsur-unsur dalam pembinaan harus memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

1. Isi sesuai dengan tingkat perkembangan dan pengetahuan para peserta pembinaan maupun berhubungan dengan pengalaman mereka.
2. Isi tidak selalu teoritis, tetapi praktis dalam arti dapat dibahas dan dikembangkan dari berbagai pandangan dan pengalaman para peserta, dapat di praktekkan dalam kehidupan nyata.
3. Isi tidak terlalu banyak, tetapi disesuaikan dengan daya tangkap peserta dengan waktu yang tersedia.

Penyalahgunaan bisa dihindari, jika aparaturnya sebagai pelaksana dalam menjalankan tugas pemerintah secara konsisten menyadari tugasnya. Supriyatno (2009;183) memberikan 12 langkah strategis untuk melaksanakan manajemen pemerintah yang baik yaitu :

1. Meningkatkan kesadaran

2. Mereformasi birokrasi
3. Manajemen pemerintahan yang baik dan konsisten
4. Melaksanakan akuntabilitas
5. Meningkatkan kemampuan kepemimpinan
6. Meningkatkan profesionalisme
7. Meningkatkan kinerja
8. Meningkatkan pelayanan
9. Meningkatkan budaya kerja
10. Meningkatkan peran masyarakat
11. Mengefektifkan anggaran
12. Melaksanakan desentralisasi.

### c. Strategi Pembinaan

Strategi pembinaan pelatihan diarahkan agar pelatihan kerja mampu berfungsi memenuhi tuntutan pasar kerja. Hal ini perlu dilaksanakan sesuai dengan tuntutan dunia kerja, perkembangan teknologi dan perkembangan pembangunan. Strategi pelatihan kerja menggunakan pendekatan kesisteman dan dibina secara terpadu, berkesinambungan berperan secara optimal dan menghasilkan tenaga kerja yang siap pakai, terampil, disiplin, dan produktif.

Menurut Barthos (2012: 98-99) strategi pembinaan pelatihan dikenal adanya trilogi latihan kerja sebagai berikut:

- a. Latihan kerja harus sesuai dengan kebutuhan pasar dan kesempatan kerja;
- b. Latihan kerja harus senantiasa mutakhir sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi;
- c. Latihan kerja merupakan kegiatan yang bersifat terpadu dalam arti proses kaitan dengan pendidikan, latihan dan pengembangan satu dengan yang lain.

#### **d. Indikator Pembinaan**

Indikator pembinaan sebagaimana dirumuskan Santoso (2005;52) yakni pembinaan adalah usaha memelihara, melatih dan meningkatkan menjadi lebih baik lagi. Agar pembinaan dapat berjalan baik, maka dilakukan beberapa cara:

- a. Pemberian bimbingan
- b. Memberikan pengarahan
- c. Memberikan pendidikan dan pelatihan
- d. Memberikan instruksi-instruksi
- e. Memberikan buku petunjuk

Dengan demikian pembinaan yang merupakan suatu untuk memelihara, mendidik, dan untuk meningkatkan hasil yang lebih baik dari sebelum adanya pembinaan. Untuk itu perlu dilakukan langkah-langkah pembinaan berupa memberikan bimbingan, pengarahan, pendidikan dan pelatihan, instruksi-instruksi, serta memberi petunjuk.

#### **6. Ketenagakerjaan**

##### **a. Pengertian Tenaga Kerja**

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.

Ketenagakerjaan menjadi salah satu masalah yang mendapat perhatian serius dari berbagai kalangan terutama dari pemerintah, institusi pendidikan, pengusaha, dan masyarakat itu sendiri. Masalah ketenagakerjaan menjadi perhatian pemerintah dengan dijadikannya tenaga kerja sebagai sumbu dari pembangunan nasional.

Menurut Sumarsono (2012:3) tenaga kerja adalah semua orang yang bersedia dan sudah mampu bekerja. Tenaga kerja dapat diartikan seseorang yang bekerja untuk dirinya sendiri maupun keluarganya yang tidak menerima upah atau yang menerima upah dan seseorang yang bersedia bekerja namun tidak ada kesempatan kerja sehingga terpaksa menganggur. Dengan demikian tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik dalam memenuhi kebutuhan dirinya sendiri ataupun untuk masyarakat.

Sedangkan Djoyohadikusumo (2002:152) menyebutkan tenaga kerja merupakan orang yang bersedia atau sanggup bekerja untuk diri sendiri atau anggota keluarga yang tidak menerima bayaran serta mereka yang bekerja untuk memperoleh bayaran. Sementara Simanjuntak (2005:102) mengatakan tenaga kerja adalah kelompok penduduk dalam usia kerja, dimana ia mampu bekerja atau melakukan kegiatan ekonomis dalam menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan dirinya maupun masyarakat.

Pengertian tersebut dapat dikatakan tenaga kerja adalah sekelompok orang dalam masyarakat yang bisa melaksanakan aktivitas untuk menghasilkan barang ataupun jasa dalam memenuhi keperluan dirinya dan masyarakat. Secara fisik kemampuan diukur dengan usia dengan kata lain orang yang dalam usia kerja singkat disebut sebagai penduduk dalam usia kerja.

Sitanggang dan Nachrowi (2004:1-2) memberikan ciri-ciri tenaga kerja yang antara lain:

- a. 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.
- b. 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:

- a. 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.

- b. Golongan yang menganggur, yaitu mereka yang tidak bekerja dan sedang aktif mencari pekerjaan menurut waktu tertentu atau mereka yang sudah pernah bekerja atau di bebas tugaskan 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). Ketiga golongan dalam kelompok angkatan kerja sewaktu-waktu dapat menawarkan jasa untuk bekerja. Oleh sebab itu, kelompok ini sering juga dinamakan sebagai *potential labor force* (Sastrohadiwirjo, 2002:56).

Klasifikasi adalah penyusunan bersistem atau berkelompok menurut standar yang di tentukan. Maka, klasifikasi tenaga kerja menurut Agus (2006) adalah pengelompokan akan ketenaga kerjaan yang sudah tersusun berdasarkan kriteria yang sudah di tentukan yaitu:

1. Berdasarkan penduduknya
  - a. Tenaga kerja

Tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika tidak ada permintaan kerja. Menurut Undang-undang Tenaga Kerja, mereka yang dikelompokkan sebagai tenaga kerja yaitu mereka yang berusia antara 15 tahun sampai dengan 64 tahun.

b. Bukan tenaga kerja

Bukan tenaga kerja adalah mereka yang dianggap tidak mampu dan tidak mau bekerja, meskipun ada permintaan bekerja. Menurut Undang-undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003, mereka adalah penduduk di luar usia, yaitu mereka yang berusia di bawah 15 tahun dan berusia di atas 64 tahun. Contoh kelompok ini adalah para pensiunan, para lansia (lanjut usia) dan anak-anak.

2. Berdasarkan batas kerja

a. Angkatan kerja

Angkatan kerja adalah penduduk usia produktif yang berusia 15-64 tahun yang sudah mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, maupun yang sedang aktif mencari pekerjaan.

b. Bukan angkatan kerja

Bukan angkatan kerja adalah mereka yang berumur 10 tahun ke atas yang kegiatannya hanya bersekolah, mengurus rumah tangga dan sebagainya. Contoh kelompok ini adalah: anak sekolah dan mahasiswa, para ibu rumah tangga dan orang cacat, dan para pengangguran sukarela.

3. Berdasarkan kualitasnya

a. Tenaga kerja terdidik

Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki suatu keahlian atau kemahiran dalam bidang tertentu dengan cara sekolah atau pendidikan formal dan nonformal. Contohnya: pengacara, dokter, guru, dan lain-lain.

b. Tenaga kerja terlatih

Tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu dengan melalui pengalaman kerja. Tenaga kerja terampil ini dibutuhkan latihan secara berulang-ulang sehingga mampu menguasai pekerjaan tersebut. Contohnya: apoteker, ahli bedah, mekanik, dan lain-lain.

c. Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih

Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih adalah tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja. Contoh: kuli, buruh angkut, pembantu rumah tangga, dan sebagainya.

Dengan demikian, maka dapat dikatakan bahwa tenaga kerja adalah penduduk yang berusia di atas 15 tahun sampai 64 tahun yang bisa ikut dalam proses menghasilkan barang dan jasa baik yang menerima upah maupun yang tidak menerima upah untuk memenuhi kebutuhan dirinya dan masyarakat.

**b. Tenaga Kerja Lokal**

Pekerjaan adalah orang bekerja pada pengusaha dengan menerima upah yang berada dalam hubungan kerja. Menurut Peraturan Daerah Nomor 04 Tahun 2004 tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal pada Pasal 1 huruf (h) disebutkan Tenaga kerja lokal adalah tenaga kerja yang berasal dari Kabupaten Bengkalis atau dari daerah lain yang lahir di Kabupaten Bengkalis secara turun temurun atau berdomisili dalam jangka waktu 1 (satu) tahun atau berdasarkan perkawinan campuran.

Dengan demikian jelaslah bahwa tenaga kerja lokal merupakan tenaga kerja yang menetapkan atau berdomisili disuatu daerah, sehingga dapat dikatakan

sebagai tenaga kerja tempatan atau lokal yang dilandasi dari identitas kependudukan yang dimilikinya.

### **c. Kesempatan Kerja**

Kesempatan kerja adalah peluang yang terbuka bagi angkatan kerja untuk bisa bekerja dalam satu bidang pekerjaan yang ada. Kesempatan bekerja diberikan kepada setiap masyarakat yang memiliki kemampuan untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan bidang keahliannya pada lapangan pekerjaan yang ada.

Menurut Sudarsono (2007:22) perluasan kesempatan kerja merupakan suatu usaha untuk mengembangkan sektor-sektor penampungan kesempatan kerja dengan produktivitas rendah. Usaha perluasan kesempatan kerja tidak terlepas dari faktor-faktor seperti, pertumbuhan jumlah penduduk dan angkatan kerja, pertumbuhan ekonomi, tingkat produktivitas tenaga kerja, atau kebijaksanaan mengenai perluasan kesempatan kerja itu sendiri.

Djoyohadikusumo (2002:34) mengatakan pada dasarnya ada dua cara yang dapat ditempuh untuk memperluas kesempatan kerja:

- a. Pengembangan industri terutama padat karya yang dapat menyerap relatif banyak tenaga kerja dalam proses produksi; dan
- b. Melalui berbagai proyek pekerjaan umum seperti pembuatan jalan, saluran air, bendungan jembatan dan sebagainya.

Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan tidak saja menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan ketrampilan bekerja, dengan demikian meningkatkan produktivitas kerja dan peningkatan pertumbuhan

ekonomi. Penyelidikan mendukung pendapat bahwa negara-negara dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi juga mengalami pertumbuhan ekonomi yang lebih cepat (Simanjuntak, 2005:123).

Dengan demikian pendidikan seseorang memiliki pengaruh terhadap memperoleh peluang kerja dan memberikan kontribusi yang produktif pada pekerjaannya. Sementara pendidikan pelatihan yang diperoleh seseorang akan menambah kemampuan dan pengetahuan seseorang dalam usaha meningkatkan kualitas hasil kerja dan juga membuka kesempatan kerja bagi dirinya yang mampu bersaing dengan tenaga kerja lainnya.

#### **d. Lapangan Pekerjaan**

Menurut Sensus Penduduk 2015 lapangan pekerjaan adalah bidang kegiatan dari usaha/perusahaan/instansi dimana seseorang bekerja atau pernah bekerja. Lapangan usaha adalah bidang kegiatan dari pekerjaan / usaha / perusahaan / kantor / tempat seseorang bekerja. Lapangan pekerjaan ini dibagi dalam 10 golongan, terdiri dari 5 sub sektor pertanian dan 5 sektor lainnya.

1. Sektor pertanian:
  - a) Sub sektor pertanian tanaman pangan
  - b) Sub sektor perkebunan
  - c) Sub sektor perikanan
  - d) Sub sektor peternakan
  - e) Sub sektor pertanian lainnya
2. Sektor industri pengolahan
3. Sektor perdagangan

4. Sektor jasa
5. Sektor angkutan
6. Sektor lainnya.

Kebijakan negara dalam lapangan kerja meliputi upaya-upaya untuk mendorong pertumbuhan dan perluasan kesempatan kerja di setiap daerah, serta perkembangan jumlah dan kualitas angkatan kerja yang tersedia agar dapat memanfaatkan seluruh potensi pembangunan di daerah masing-masing. Bertitik tolak dari kebijaksanaan tersebut maka dalam rangka mengatasi masalah perluasan kesempatan kerja dan mengurangi pengangguran, Departemen Tenaga Kerja dalam UU. No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan memandang perlu untuk menyusun program yang mampu baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mendorong penciptaan lapangan kerja dan mengurangi pengangguran.

### B. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang dijadikan sumber referensi dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel II.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama/Tahun/Judul	Persamaan	Perbedaan
1	2	3	4
1	Margaretha Riauni, 2014. Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Penempatan Tenaga Kerja Lokal Di Kota Pekanbaru Tahun 2012-2013. Jom FISIP Volume 1 No. 2- Oktober 2014	Persamaan terletak pada sama-sama membahas mengenai tenaga kerja lokal	Perbedaan mendasar pada pembinaan. Sementara perbedaan lainnya terletak pada metode penelitian yang digunakan.

1	2	3	4
2	Ogi Mardiansyah, 2015. Peran Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Dalam Penyelenggaraan Hubungan Industrial Di Kab. Indragiri Hulu. Jom FISIP Volume 2 No 1- Februari 2015	Persamaan terletak pada sama-sama membahas mengenai penyelenggaraan pemerintahan dan metode penelitian yang digunakan sama-sama kualitatif	Perbedaan mendasar pada pembinaan yang dilakukan terhadap tenaga kerja lokal
3	Jeffri Chandra Irvanto. 2017. Peran Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran Kota Samarinda. eJournal Ilmu Pemerintahan , 2017, 5 (3): 1243-1256	Persamaan terletak pada sama-sama membahas mengenai pembinaan	Perbedaan mendasar terletak pada metode penelitian yang digunakan.
4	Wasih Sufi. 2017. Peran Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Dalam Mempersiapkan Tenaga Kerja untuk Pesaingan MEA. Jurnal Akrib Juara Volume 2 Nomor 3 Edisi Agustus 2017.	Persamaan terletak sama-sama meneliti mengenai Dinas Tenaga Kerja	Perbedaan terletak pada konsep teori, dan lokasi penelitian
5	Darussalam. 2017. Pelaksanaan Pembinaan dan Pengawasan Ketenagakerjaan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru (2011-2013). Jom Fisip Vol 1. No. 2 Februari 2016.	Persamaan terletak sama-sama meneliti mengenai Dinas Tenaga Kerja	Perbedaan terletak pada konsep teori, dan lokasi penelitian
6	Vievin Noer Cynthia. 2015. Efektifitas Penempatan Tenaga Kerja Lokal di Kabupaten Bengkalis Studi Kasus di Kecamatan Mandau. Jom FISIP Vol. 2 No. 1 Februari 2015	Persamaan terletak sama-sama meneliti mengenai Dinas Tenaga Kerja	Perbedaan terletak pada konsep teori, dan indikator yang ditetapkan

### C. Kerangka Pemikiran

Untuk lebih jelasnya dapat disajikan kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut:

Gambar II.1: Kerangka Pikir Tentang Penyelenggaraan Program Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkalis dalam Membina Tenaga Kerja Lokal di Kecamatan Mandau



### D. Konsep Operasional

Guna menghindari dari kekeliruan dalam penggunaan istilah di dalam penulisan ini, maka berikut ini penulis akan menuangkan konsep-konsep yang telah dipaparkan sebelumnya dalam bentuk nyata secara operasionalnya tentang hasil kajian sebagai berikut:

- a. Pemerintah adalah organisasi atau lembaga yang memiliki fungsi memenuhi kebutuhan dan kepentingan warganya, dalam penelitian ini pemerintah diwakili Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkalis.
- b. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis dalam penelitian adalah pelaksana kewenangan pemerintah daerah dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berhadapan langsung dengan masyarakat dan mempunyai tugas membina tenaga kerja lokal.
- c. Tenaga kerja lokal adalah tenaga kerja yang berasal dari Kabupaten Bengkalis atau dari daerah lain yang lahir di Kabupaten Bengkalis secara turun temurun atau berdomisili dalam jangka waktu 1 (satu) tahun atau berdasarkan perkawinan campuran.
- d. Pembinaan dalam penelitian ini adalah upaya yang dilakukan pemerintah daerah Kabupaten Bengkalis untuk meningkatkan kemampuan tenaga kerja lokal dan mampu bersaing dengan tenaga kerja luar daerah. Adapun indikator dalam variabel pembinaan sebagai berikut:
  1. Pemberian bimbingan dalam penelitian ini adalah memberikan kepuasan kepada masyarakat yang menerima pembinaan dengan mengedepankan kejelasan dan kepastian program pembinaan.
  2. Memberikan pengarahan dalam penelitian ini proses yang dilalui dalam membina tenaga kerja lokal berupa meningkatkan kemampuan tenaga kerja lokal sesuai bidangnya, melakukan evaluasi atas program pembinaan tenaga kerja lokal.

3. Memberikan pendidikan dan pelatihan dalam penelitian ini adalah upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan tenaga kerja lokal dalam bentuk pendidikan dan pelatihan, workshop.
4. Memberikan instruksi-instruksi dalam penelitian ini adalah cara-cara yang dilakukan dalam pembinaan berupa memotivasi, meningkatkan etos kerja, menjalin koordinasi.
5. Memberikan penghargaan dalam penelitian ini adalah pembaharuan-pembaharuan yang dilakukan dalam upaya membina tenaga kerja lokal berupa memberikan penghargaan dan memberikan sertifikat keahlian kepada tenaga kerja lokal untuk bersaing dan siap kerja di perusahaan-perusahaan yang sesuai dengan keahliannya.

#### **E. Operasional Variabel**

Agar mempermudah dan memperjelas konsep dari penelitian ini, maka ditetapkan operasional variabel agar tidak terjadi kesalahpahaman ataupun kekeliruan dalam melakukan penelitian. Untuk lebih jelasnya mengenai operasional variabel, dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel II.2 Operasional Variabel Tentang Penyelenggaraan Program Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkalis dalam Membina Tenaga Kerja Lokal di Kecamatan Mandau

Konsep	Variabel	Indikator	Sub Indikator
Pembinaan adalah usaha memelihara, melatih dan meningkatkan menjadi lebih baik lagi. (Santoso, 2005;52)	Pembinaan Tenaga Kerja Lokal	Pemberian bimbingan	a. Memberikan bimbingan b. Program pembinaan
		Pemberian arahan	a. Memberikan pengarahan b. Menetapkan tenaga ahli
		Pemberian pendidikan dan Pelatihan	a. Jenis diklat yang diberikan b. Sarana diklat
		Pemberian Instuksi-Instruksi	a. Memberikan motivasi b. Meningkatkan etos kerja c. Menjalin koordinasi
		Pemberian Penghargaan	a. Jenis penghargaan b. Sertifikat keahlian

Sumber : Data Olahan 2019

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Tipe Penelitian**

Tipe penelitian ini adalah kualitatif, yaitu menggambarkan kenyataan yang ditemui dilapangan secara apa adanya. Penggunaan tipe ini bertujuan mengukur secara cermat dengan menggunakan metode kualitatif melalui penggambaran sistematis dan menghimpun fakta-fakta yang ada pada penelitian ini.

Creswell (1994:1) mendefinisikan penelitian kualitatif adalah sebagai sebuah proses penyelidikan untuk memahami masalah sosial atau masalah manusia, berdasarkan pada penciptaan gambaran holistic lengkap yang dibentuk dengan kata-kata, melaporkan pandangan, informan secara terperinci, dan disusun dalam sebuah latar alamiah.

Sebagaimana dinyatakan Garna (1999:32) pendekatan kualitatif dicirikan oleh tujuan penelitian yang berupaya memahami gejala-gejala yang sedemikian rupa tidak selalu memerlukan kuantifikasi, atau karena gejala yang didapatkan.

Metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif ini dipilih antara lain karena:

- a. Jenis pendekatan tersebut dianggap lebih cocok untuk mengungkap secara tajam dan mendalam terkait pertanyaan bagaimana penyelenggaraan program membina tenaga kerja lokal dan hambatannya. Pendekatan ini berusaha mengungkap pandangan, sikap dan pengalaman informan dan narasumber yang langsung terlibat dalam proses tersebut.

- b. Metode ini dianggap lebih mampu memberikan hasil penelitian yang bersifat aktual dan kontekstual sehingga dapat dijadikan landasan empirik untuk menyusun suatu konsep baru yang lebih akurat.

## **B. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis sebagai lokasi penelitian. Alasan pemilihan lokasi ini disebabkan rendahnya daya saing tenaga kerja lokal terhadap tenaga kerja luar daerah, sehingga banyak tenaga kerja lokal tidak mendapat kesempatan kerja di perusahaan-perusahaan yang ada.

## **C. Informan atau Subjek/Objek Penelitian**

Sehubungan dengan permasalahan penelitian di atas, maka yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah informan utama dan informan tambahan.

- a. Informan utama terdiri dari Kepala Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas, Kepala Balai Pelatihan Tenaga Kerja Mandau Kabupaten Bengkalis.
- b. Informan tambahan yakni masyarakat Kecamatan Mandau.

## **D. Teknik Perancangan dan Penetapan Informan**

Dalam memilih dan menentukan informan sebagai narasumber dalam penelitian ini harus sesuai dengan tujuan penelitian yang akan dilakukan penulis. Informan haruslah pihak yang memiliki informasi yang memadai dan relevan dengan masalah pokok penelitian.

Pemilihan informan sebagai sumber data penelitian menggunakan teknik *snowball sampling*. Menurut Sugiyono (2012: 97) *snowball sampling* adalah teknik penentuan sampel yang mula-mula jumlahnya kecil, kemudian membesar. Dengan teknik penarikan sampel ini diharapkan mampu menjawab rumusan masalah penelitian mengenai Penyelenggaraan Program Pemerintah Kabupaten Bengkalis dalam Membina Tenaga Kerja Lokal di Kecamatan Mandau.

Dengan demikian, informan yang penulis tetapkan dalam penelitian ini yakni Informan utama adalah Kepala Pelatihan Kerja dan Produktivitas, Kepala Balai Pelatihan Tenaga Kerja Mandau Kabupaten Bengkalis, dan Informan tambahan yakni masyarakat Kecamatan Mandau dengan mempertimbangkan kebutuhan informasi yang diperlukan untuk menjawab tujuan dari penelitian ini, sehingga dengan menetapkan informan di atas mampu menjawab permasalahan dalam penelitian ini.

#### **E. Jenis dan Sumber Data**

##### **a. Data Primer**

Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden dalam hal ini adalah Kepala Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas, Kepala Balai Pelatihan Tenaga Kerja Mandau Kabupaten Bengkalis, dan masyarakat Kecamatan Mandau. Adapun data primer tersebut adalah: identitas responden, indikator memberikan bimbingan, memberikan pengarahan, memberikan pendidikan dan pelatihan, memberikan instruksi-instruksi, dan memberikan penghargaan).

#### b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data dari pihak yang kedua yang berupa keterangan-keterangan yang relevan yang dapat menunjang objek penelitian ini meliputi:

1. Badan Pusat Statistik tentang Keadaan geografis lokasi penelitian.
2. Peraturan Bupati Bengkalis Tentang Struktur organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis
3. Keadaan Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis
4. Bentuk Pembinaan
5. Jumlah Tenaga Kerja Lokal
6. Kebijakan Tenaga Kerja Lokal

#### F. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Creswell (2014:206) pengumpulan data adalah sebagai rangkaian aktivitas yang saling terkait yang bertujuan untuk mengumpulkan informasi untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan risert yang muncul.

Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah melalui studi lapangan, yaitu dengan melakukan penelitian langsung, yang dilakukan dengan cara:

- a. Wawancara yaitu dengan melakukan tanya jawab langsung dengan informan yang mengacu pada pedoman wawancara yang telah ditetapkan. Wawancara dilaksanakan dengan teknik terstruktur, dimana peneliti menyediakan pedoman pertanyaan dan pertanyaan diajukan kepada informan untuk mendapat jawaban atas permasalahan yang diteliti. Wawancara dilakukan secara mendalam (*in*

*depth interview*) untuk berupa mencari data sebanyak mungkin dari para informan, terutama informan utama. Peneliti memberikan pertanyaan sedetil mungkin untuk mengetahui pembinaan tenaga kerja lokal yang diselenggarakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis di Kecamatan Mandau.

- b. Observasi yaitu pengumpulan data faktual terhadap masalah-masalah yang dihadapi berkaitan dengan penelitian, dengan cara melakukan pengamatan langsung pada objek studi yang telah ditetapkan. Dimana observasi dilaksanakan untuk melihat aktivitas pembinaan yang diberikan kepada tenaga kerja lokal di Kecamatan Mandau.
- c. Dokumentasi yaitu melakukan pengumpulan dan penghimpunan dokumen-dokumen, baik tertulis, gambar, maupun elektronik. Dokumentasi ini juga dilakukan sebagai bukti dari hasil observasi yang peneliti lakukan.

#### **G. Instrumen Penelitian**

Untuk memandu/memudahkan peneliti sebagai instrumen dalam pengumpulan data maka beberapa cara peneliti lakukan: *pertama*, mempersiapkan daftar pertanyaan sesuai dengan permasalahan dan tujuan penelitian yang hendak dicapai; *kedua*, mengidentifikasi subyek/informan yang hendak diwawancarai; *ketiga*, mempersiapkan alat-alat kelengkapan untuk menulis atau merekam hasil wawancara; *keempat*, mencari alamat/nomor kontak dan menghubungi informan untuk dimintai kesediaan waktu diwawancarai; *kelima*, mewawancarai informan; *keenam*, meminta kesediaan informan untuk memberikan data/dokumen sesuai bidangnya.

## H. Uji Validitas Data

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2012:117). Jadi data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian.

Adapun langkah yang digunakan untuk menguji validitas data dalam penelitian ini sebagai berikut:

### a. Reduksi Data

Data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencarinya bila diperlukan. Reduksi dalam penelitian ini dilakukan dan berlangsung sejak penetapan pokok permasalahan, rumusan masalah dan teknik pengumpulan data yang dipakai.

### b. Penyajian Data

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowcart, dan sejenisnya. Dengan demikian untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.

### c. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif yang diharapkan adalah merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deksripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap

sehingga setelah diteliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan klausal atau interaktif, hipotesis atau teori.

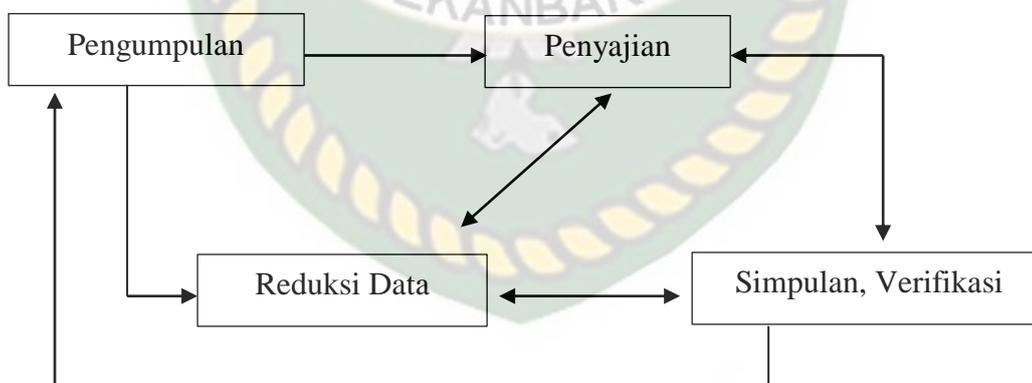
Ketiga aktivitas dalam analisis data tersebut memperkuat penelitian kualitatif yang dilakukan oleh peneliti karena sifat data dikumpulkan dalam bentuk laporan, uraian dan proses untuk mencari makna sehingga mudah dipahami keadaannya baik oleh peneliti sendiri maupun orang lain

### I. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini digunakan metode deskriptif, yaitu data yang terkumpul diklasifikasikan menurut jenis dan bentuknya kemudian disajikan secara deskriptif.

Proses analisa data dilakukan dengan alur sebagaimana tergambar di bawah ini:

Gambar III.1 : Komponen-Komponen Analisis Data: Model Interaktif



(Miles dan Huberman, 2014:20)

Teknik ini dipilih dengan pertimbangan untuk mensinkronkan proses analisis data dari berbagai sumber dan dari teknik yang berbeda sejak pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan kemudian ditarik kesimpulan.

Dengan alur ini data akan disederhanakan untuk melihat keterkaitan, kategori dan sifat data sehingga dapat ditarik kesimpulan dengan tepat. Adapun penjelasan mengenai komponen tersebut menurut Miles dan Huberman (2014:16-19), yaitu:

*Pertama*, Tahap pengumpulan data: peneliti akan melakukan proses aktivitas pengumpulan data yang bersumber dari wawancara, observasi dan dokumentasi disesuaikan dengan persoalan penelitian yang sedang dibahas.

*Kedua*, Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis lapangan. Sebagaimana kita ketahui, reduksi data berlangsung terus-menerus selama penelitian berlangsung. Reduksi data bukanlah suatu hal yang tersusah dari analisis. Ia merupakan bagian dari analisis. Pilihan-pilihan peneliti tentang bagian data mana yang dikode, mana yang dibuang, pola-pola mana yang meringkas sejumlah bagian yang tersebar, cerita-cerita apa yang sedang berkembang, semuanya itu merupakan pilihan-pilihan analitis. Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu, dan mengorganisasi data dengan cara sedemikian rupa sehingga kesimpulan-kesimpulan akhirnya dapat ditarik dan diverifikasi.

*Ketiga*, Penyajian data sebagai sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Dalam pelaksanaannya penyajian-penyajian yang lebih baik merupakan suatu cara yang utama bagi analisis kualitatif yang valid. Penyajian yang dibahas meliputi berbagai jenis matriks, grafik, jaringan dan bagan. Semuanya dirancang guna

menggabungkan informasi yang tersusun dalam suatu bentuk yang padu dan mudah diraih, dengan demikian seorang penganalisis dapat melihat apa yang sedang terjadi dan menentukan apakah menarik kesimpulan yang benar ataukah terus melangkah melakukan analisis yang menurut saran yang dikiaskan oleh penyajian sebagai suatu yang mungkin

*Keempat*, Menarik kesimpulan/verifikasi adalah sebagian dari suatu kegiatan dari konfigurasi yang utuh. Kesimpulan-kesimpulan juga diverifikasi selama penelitian berlangsung. Verifikasi itu mungkin sesingkat pemikiran kembali yang melintas dalam pikiran penganalisis selama ia menulis, suatu tinjauan ulang pada catatan-catatan lapangan, atau mungkin menjadi seksama dan makan tenaga dengan peninjauan kembali serta tukar pikiran di antara teman sejawat untuk mengembangkan “kesepakatan intersubjektif”, atau juga upaya-upaya yang luas untuk menempatkan salinan suatu temuan dalam seperangkat data yang lain.

Analisis data kualitatif merupakan upaya yang berlanjut, berulang dan terus menerus. Masalah reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan verifikasi menjadi gambaran keberhasilan secara berurutan sebagai rangkaian kegiatan analisis yang saling susul menyusul.

#### **J. Jadwal Waktu Penelitian**

Penelitian ini dimulai pada bulan Februari tahun 2019. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel III.1 Jadwal Waktu Penelitian Tentang Penyelenggaraan Program Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkalis dalam Membina Tenaga Kerja Lokal di Kecamatan Mandau.

No	Jenis Kegiatan	Bulan dan Minggu ke 2019																				
		Februari				April				Juni				Agustus				November				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Persiapan dan penyusunan UP		x	x	x	x	x	x	x	x												
2	Seminar UP									x												
3	Revisi UP									x												
4	Revisi Kuisisioner										x	x	x									
5	Rekomendasi Survey											x	x									
6	Survay Lapangan													x	x	x						
7	Analisis data													x								
8	Penyusunan Laporan Hasil Penelitian (Skripsi)															x	x					
9	Konsultasi Revisi Skripsi															x						
10	Ujian Konferehensif Skripsi																x	x				
11	Revisi Skripsi																	x	x			
12	Penggandaan Skripsi																		x	x		

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

#### A. Gambaran Singkat Kabupaten Bengkalis

##### 1. Keadaan Geografis

Kabupaten Bengkalis berlokasi di pesisir timur Pulau Sumatra yang berada pada garis lintang antara 2°7'3" lintang utara - 0°55'33,6" lintang utara dan 100°57'57,6" - 102°30'25,2" bujur timur. Kabupaten Bengkalis memiliki batas :

- Sebelah Utara berbatasan dengan Selat Malaka
- Sebelah Selatan berbatasan dengan Kabupaten Siak dan Kabupaten Kepulauan Meranti
- Sebelah Barat berbatasan dengan Kabupaten Rokan Hilir, Rokan Hulu dan Kota Dumai
- Sebelah Timur berbatasan Kabupaten Kepulauan Meranti dan Selat Malaka

Kabupaten Bengkalis secara geografis terdiri dari gugusan pulau Bengkalis dan Rupa serta sebagian lagi berada di pulau besar Sumatera. Dengan demikian Kabupaten Bengkalis memiliki geografis yang sangat menguntungkan karena memiliki perairan laut dan sungai serta daratan yang begitu luas.

##### 2. Administrasi

Kabupaten Bengkalis dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 12 tahun 1956 Lembaran Negara Nomor 25 tahun 1956 dengan ibukotanya Bengkalis. Pada tahun 1999 terjadi pemekaran Kota Administratif Dumai

meningkat statusnya menjadi Kota Dumai. Pada tahun 2000 terjadi lagi pemekaran, Kabupaten Bengkalis dimekarkan menjadi tiga Kabupaten yaitu Kabupaten Bengkalis, Kabupaten Siak dan Kabupaten Rokan Hilir. Dan Pada awal 2009 Kabupaten Bengkalis kembali dimekarkan menjadi Kabupaten Bengkalis dan Kabupaten Kepulauan Meranti.

Saat ini Kabupaten Bengkalis terdiri dari 11 kecamatan yang didalamnya terdapat 155 desa/kelurahan. Kecamatan yang memiliki jumlah desa/kelurahan terbanyak adalah Kecamatan Bengkalis dengan 28 desa/kelurahan dan kecamatan dengan jumlah desa/kelurahan terkecil adalah Kecamatan Rupa Utara dengan 8 desa/kelurahan.

### **3. Kependudukan**

Penduduk merupakan modal pembangunan tetapi juga beban dalam pembangunan, karena itu pembagunan sumber daya manusia perlu diarahkan agar mempunyai ciri dan karakteristik yang mendukung pembangunan.

Berdasarkan Badan Pusat Statistik Kabupaten Bengkalis jumlah penduduk pada tahun 2018 berjumlah 538.651 jiwa yang terdiri dari 276.967 jiwa laki-laki dan 261.684 jiwa perempuan. Kecamatan yang paling banyak penduduknya adalah Kecamatan Mandau yaitu 149.664 jiwa dan Kecamatan yang paling sedikit adalah Rupa Utara yaitu 13.534 jiwa.

Tabel IV. 1 Jumlah Penduduk Kabupaten Bengkalis 2018

No.	Kecamatan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah	Kepala Keluarga
1	Mandau	76.899	72.765	149.664	40.803
2	Pinggir	30.656	28.462	59.118	16.749
3	Bathin Solapan	43.202	40.785	83.987	22.741
4	Talang Mandau	11.197	10.188	21.385	6.049
5	Bukit Batu	10.000	9.710	19.710	5.834
6	Siak Kecil	12.033	11.327	23.360	7.016
7	Bandar Laksamana	7.143	6.688	13.831	3.832
8	Rupat	16.254	15.352	31.606	9.271
9	Rupat Utara	6.953	6.581	13.534	3.723
10	Bengkalis	41.175	39.714	80.889	23.712
11	Bantan	21.455	20.112	41.567	12.731
	Jumlah/Total	276.967	261.684	538.651	152.461

Sumber: Bengkalis Dalam Angka 2018

Berdasarkan data di atas jelas terlihat perbandingan antara penduduk laki-laki dan perempuan terdapat perbedaan yang tidak terlalu jauh, sehingga dapat dikatakan komposisi penduduk di Kabupaten Bengkalis masih seimbang antar laki-laki dan perempuan.

#### 4. Pendidikan

Pendidikan merupakan salah satu indikator yang kerap ditelaah dalam mengukur tingkat pembangunan manusia suatu negara. Pendidikan berkontribusi terhadap perubahan perilaku masyarakat. Pendidikan menjadi pelopor utama dalam rangka penyiapan sumber daya manusia dan merupakan salah satu aspek pembangunan yang merupakan syarat mutlak untuk mewujudkan tujuan pembangunan nasional. Untuk peningkatan peran pendidikan dalam pembangunan, maka kualitas pendidikan harus ditingkatkan salah satunya dengan meningkatkan rata-rata lama sekolah.

Pada tahun 2016 di Kabupaten Bengkalis terdapat sebanyak 143 Taman Kanak-kanak, 340 Sekolah Dasar, 22 Madrasah Ibtidaiyah, 96 Sekolah Menengah Pertama, 53 Madrasah Tsanawiyah, 47 Sekolah Menengah Atas, 30 Madrasah Aliyah, 20 Sekolah Menengah Kejuruan, dan 6 perguruan tinggi. Sedangkan tenaga pengajar di Kabupaten Bengkalis sebanyak 444 orang guru Taman Kanak-kanak, 4.578 orang guru Sekolah Dasar, 297 guru Madrasah Ibtidaiyah, 1.701 orang guru Sekolah Menengah Pertama, 919 guru Madrasah Tsanawiyah, 1.138 orang guru Sekolah Menengah Atas, 521 guru Madrasah Aliyah, 314 orang guru Sekolah Menengah Kejuruan, dan 255 dosen.

Jumlah murid Taman Kanak Kanak di Kabupaten Bengkalis pada tahun 2016 sebanyak 4.605 orang, murid Sekolah Dasar sebanyak 73.999 orang, 3.625 orang murid Madrasah Ibtidaiyah, 22.662 orang murid Sekolah Menengah Pertama, 6.331 orang murid Madrasah Tsanawiyah, 25.779 orang murid Sekolah Menengah Atas, 2.658 orang murid Madrasah Aliyah, 3.023 orang murid Sekolah Menengah Kejuruan, dan 4.056 mahasiswa.

#### **B. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis**

Sesuai dengan Visi dan Misi RPJMD Kabupaten Bengkalis periode 2016-2021, maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis telah menyusun Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis Tahun 2016-2021. Secara ringkas substansi Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis sebagai berikut :

Visi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis adalah :  
***“Terwujudnya Tenaga Kerja Yang Handal dan Mandiri dalam Hubungan Industrial Yang Harmonis Serta Pemukiman Transmigrasi Yang Mandiri”.***

Misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis adalah :

1. Mewujudkan Lembaga Ketenagakerjaan yang Produktif dan Inovatif.
2. Mewujudkan Sumberdaya Tenaga Kerja yang Sejahtera
3. Mewujudkan Transmigrasi yang Mandiri

Tujuan yang ingin dicapai dalam pembangunan bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi adalah :

1. Menyediakan tenaga kerja yang kompeten, produktif dan berdaya saing yang sesuai dengan perkembangan pasar kerja serta menciptakan wirausaha baru.
2. Meningkatkan penempatan tenaga kerja yang efektif, dan perluasan penciptaan lapangan kerja.
3. Menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan meningkatnya peran keseimbangan hubungan industrial.
4. Menciptakan pengawasan ketenagakerjaan secara mandiri, tidak memihak, profesional, dan seragam seluruh di Indonesia.
5. Mengembangkan kawasan transmigrasi menjadi tempat tinggal dan usaha yang layak.
6. Mengembangkan masyarakat transmigrasi yang mandiri dan kawasan transmigrasi sebagai pusat pertumbuhan baru.

7. Mewujudkan Good Governance di lingkungan kementerian tenaga kerja, dan transmigrasi, efektifitas pengawasan kerja, memanfaatkan hasil penelitian dan pengembangan, serta menyediakan data dan informasi untuk kebijakan/manajemen dan informasi publik

### **1. Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi**

Berdasarkan Peraturan Bupati Bengkalis Nomor 43 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Eseloneering, Tugas, Fungsi dan Uraian Tugas serta Tata Kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis telah disusun struktur organisai berikut ini:

1. Kepala
2. Sekretaris
  - a. Sub Bagian Penyusunan Program
  - b. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
  - c. Sub Bagian Keuangan dan Perlengkapan
3. Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas
  - a. Seksi Kelembagaan Pelatihan
  - b. Seksi Penyelenggaraan Pelatihan
  - c. Seksi Peningkatan dan Analisis Produktivitas
4. Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja
  - a. Seksi Penempatan Tenaga Kerja
  - b. Seksi Perlindungan Tenaga Kerja Luar Negeri
  - c. Seksi Pengembangan dan Perluasan Kesempatan Kerja
5. Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

- a. Seksi Persyaratan Kerja
  - b. Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja
  - c. Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
6. Bidang Transmigrasi
- a. Seksi Perencanaan Kawasan Transmigrasi
  - b. Seksi Pembangunan Permukiman Transmigrasi dan Penataan Persebaran Penduduk
  - c. Seksi Pengembangan Masyarakat Transmigrasi
7. Unit Pelaksanaan Teknis
8. Kelompok Jabatan Fungsional
2. Bidang Pelatihan dan Produktivitas

Susunan organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis di atas, maka diketahui bahwa salah satu Bidang yang memiliki kewenangan menangani masalah pembina tenaga kerja lokal adalah Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas. Dimana Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas memiliki tugas dan fungsi sebagai berikut:

- (1) Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas mempunyai tugas melaksanakan pengkoordinasian di bidang pelatihan kerja dan produktivitas yang meliputi kelembagaan pelatihan, penyelenggaraan pelatihan dan peningkatan dan analisis produktivitas.
- (2) Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas dalam menjalankan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyelenggarakan fungsi:
  - a. Pengkoordinasian, penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi (PBK)

- b. Pelaksanaan verifikasi informasi regulasi di bidang pelatihan kerja yang akan disebarluaskan kepada lembaga pelatihan kerja swasta.
- c. Pengkoordinasian peningkatan kompetensi sumber daya manusia lembaga pelatihan kerja swasta.
- d. Pelaksanaan pemberian izin kepada lembaga pelatihan kerja swasta
- e. Penyebarluasan informasi produktivitas kepada perusahaan kecil.
- f. Pengkoordinasian pemberian konsultasi produktivitas kepada perusahaan kecil.
- g. Pengkoordinasian pengukuran produktivitas
- h. Pengkoordinasian pemantauan tingkat produktivitas
- i. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan Kepala

(3) Susunan organisasi Bidang Pelatihan Tenaga Kerja, terdiri dari:

a. Seksi Kelembagaan Pelatihan

Seksi Kelembagaan Pelatihan mempunyai tugas menyiapkan bahan bimbingan, melakukan bimbingan, menyiapkan pedoman, dan kebijakan serta petunjuk teknis di bidang kelembagaan pelatihan dengan ketentuan yang berlaku.

Uraian tugas tersebut pada ayat (1) sebagai berikut :

1. Mengumpulkan bahan informasi regulasi bidang pelatihan kerja yang akan disebarluaskan;
2. Merencanakan pelaksanaan sosialisasi regulasi di bidang pelatihan kerja kepada lembaga pelatihan kerja swasta;
3. Menganalisis kebutuhan pelatihan kerja bagi sumber daya manusia lembaga pelatihan kerja swasta;

4. Merancang kesiapan materi pelatihan kerja;
5. Memimpin kegiatan pemantauan dan evaluasi lembaga pelatihan kerja swasta;
6. Mengumpulkan bahan verifikasi informasi regulasi di bidang pelatihan kerja yang akan disebarluaskan kepada lembaga pelatihan kerja swasta;
7. Menyusun kebutuhan Sumber Daya Manusia dalam pemberian izin lembaga pelatihan kerja swasta;
8. Menyusun kesiapan sarana dan prasarana perizinan lembaga pelatihan kerja swasta;
9. Menentukan pemberian tanda daftar lembaga pelatihan kerja;
10. Memberikan saran dan pertimbangan kepada Kepala Bidang Pelatihan dan Produktivitas tentang langkah-langkah atau tindakan yang diambil di bidang tugasnya;
11. Membuat laporan hasil pelaksanaan tugas Seksi Kelembagaan Pelatihan dan Produktivitas berdasarkan kegiatan yang telah dilakukan untuk diperlukan sebagai bahan masukan, pertimbangan dan sebagai bahan pertanggung jawaban bagi atasan; dan
12. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang secara lisan maupun tertulis guna memperlancar pelaksanaan tugas.

b. Seksi Penyelenggaraan Pelatihan

Seksi penyelenggaraan pelatihan mempunyai tugas menyiapkan bahan bimbingan, melakukan bimbingan, menyiapkan pedoman dan kebijakan serta

petunjuk teknis di bidang penyelenggaraan pelatihan. Uraian tugas tersebut pada ayat (1) sebagai berikut :

1. Menyiapkan pelaksanaan analisis kebutuhan pelatihan;
2. Menyiapkan program pelatihan;
3. Menyiapkan sarana dan prasarana;
4. Menyiapkan instruktur dan tenaga pelatihan;
5. Menyiapkan calon peserta pelatihan kerja;
6. Membuat konsep pemantauan dan evaluasi pelaksanaan pelatihan kerja;
7. Memberikan saran dan pertimbangan kepada Kepala Bidang Pelatihan dan Produktivitas tentang langkah-langkah atau tindakan yang diambil di bidang tugasnya;
8. Membuat laporan hasil pelaksanaan tugas Seksi Kelembagaan Pelatihan dan Produktivitas berdasarkan kegiatan yang telah dilakukan untuk diperlukan sebagai bahan masukan, pertimbangan dan sebagai bahan pertanggung jawaban bagi atasan; dan
9. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang secara lisan maupun tertulis guna memperlancar pelaksanaan tugas Bidang.

c. Seksi Peningkatan dan Analisis Produktivitas

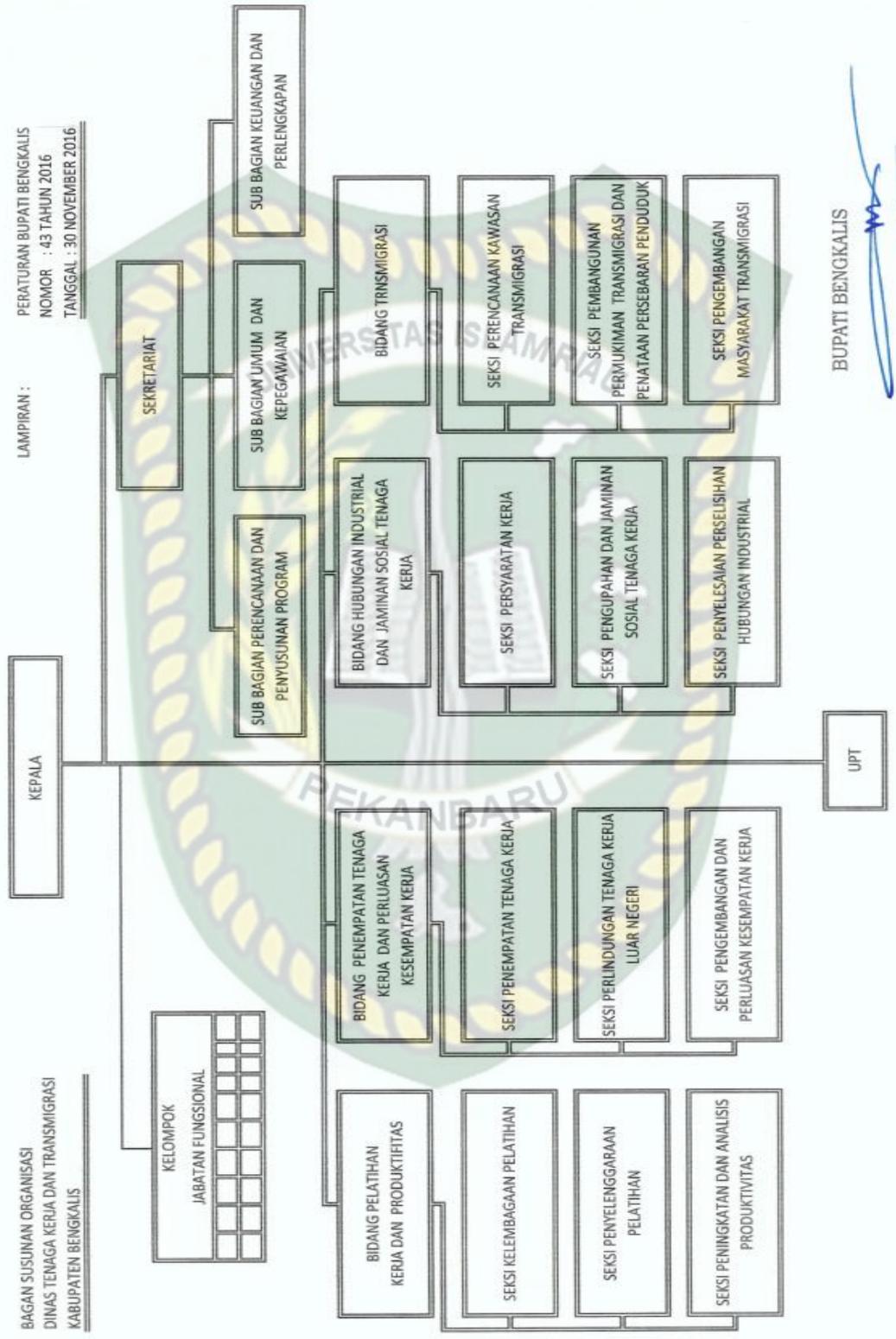
Seksi peningkatan dan analisis produktivitas mempunyai tugas menyiapkan bahan bimbingan, melakukan bimbingan, menyiapkan pedoman dan kebijakan serta petunjuk teknis di bidang peningkatan dan analisis produktivitas.

Uraian tugas tersebut pada ayat (1) sebagai berikut :

1. Menyiapkan promosi peningkatan produktivitas;

2. Menyiapkan sumber daya manusia bidang konsultasi produktivitas;
3. Menyiapkan alat, teknik, metode peningkatan dan pengukuran produktivitas;
4. Melaksanakan pemantauan peningkatan produktivitas;
5. Merencanakan pemantauan tingkat produktivitas;
6. Memberikan saran dan pertimbangan kepada Kepala Bidang Pelatihan dan Produktivitas tentang langkah-langkah atau tindakan yang diambil di bidang tugasnya;
7. Membuat laporan hasil pelaksanaan tugas Seksi Kelembagaan Pelatihan dan Produktivitas berdasarkan kegiatan yang telah dilakukan untuk diperlukan sebagai bahan masukan, pertimbangan dan sebagai bahan pertanggung jawaban bagi atasan; dan
8. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang secara lisan maupun tertulis guna memperlancar pelaksanaan tugas Bidang.

Gambar IV.1 Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis



## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Penyelenggaraan Program Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkalis dalam Membina Tenaga Kerja Lokal di Kecamatan Mandau

Penyelenggaraan program pelatihan kerja yang dilaksanakan pemerintah daerah Kabupaten Bengkalis adalah untuk memberikan bekal keahlian dan kemampuan serta legalitas atas keahlian yang dimiliki pada setiap angkatan tenaga kerja lokal yang mengikuti program diklat. Pendidikan dan pelatihan kerja merupakan program kerja yang dilaksanakan pemerintah daerah untuk menyiapkan tenaga kerja lokal yang berkualitas dan mampu bersaing dengan tenaga kerja luar daerah untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada di wilayahnya. Jenis Pendidikan dan pelatihan kerja yang dilakukan oleh BLK yaitu *welding, pipe, fitter*, komputer, peningkatan keahlian usaha, tata busana, tata boga, dan sebagainya.

Pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan BLK setiap tahunnya hanya mampu melatih peserta rata-rata 50 – 300 orang, yaitu keterampilan dasar komputer, pengelasan logam dan pengetahuan dasar migas. Dimana perusahaan yang bergerak di sektor migas selalu mengutamakan tenaga keahlian dan bukan dasar-dasar pengetahuan pengelasan serta keterampilan lainnya yang dibutuhkan dunia usaha maupun pengembangan usaha rumah tangga atau UMKM.

Pelatihan kerja yang dilaksanakan memperhatikan kebutuhan pasar kerja difasilitasi oleh pemerintah daerah melalui Balai Latihan Kerja (BLK) dalam bentuk pelatihan yang bersifat teknis. Dengan demikian pendidikan dan pelatihan

kerja yang diselenggarakan tersebut memang dibutuhkan perusahaan dalam bursa tenaga kerja, sehingga tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan akan memiliki keterampilan dan kemampuan sesuai kebutuhan bursa kerja yang ada dan bisa bersaing dalam merebut pekerjaan dengan tenaga kerja luar daerah.

Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan bagi tenaga kerja. Program pelatihan kerja juga bertujuan menyiapkan tenaga kerja untuk mengisi kesempatan /lowongan kerja.

Jenis Pelatihan kerja yang dilakukan oleh Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Bengkalis, yaitu sebagai berikut:

Tabel IV.1 : Jenis Pelatihan keterampilan dan Jumlah yang dilatih Periode tahun 2017 – 2019

No.	Jenis Bidang Diklat	Jumlah Peserta		
		2017	2018	2019
1	Welder	25	50	120
2	Rigger	-	-	120
3	Pipe Fitter	-	-	75
4	Komputer	-	-	20
5	Analisis/Kajian Peningkatan Pelaku Usaha	-	-	10
6	Perhotelan	10	-	-
7	Menjahit	20	-	-

Sumber: Balai Latihan Kerja Kabupaten Bengkalis, 2019.

Data yang tertuang pada tabel di atas menunjukkan bahwa upaya yang telah dilakukan pemerintah khususnya untuk Kabupaten Bengkalis dalam menjalankan fungsinya tetapi pelatihan kerja masih belum berorientasi pada kebutuhan pasar kerja yang ada khususnya di Kecamatan Mandau. Masalah ini dapat dilihat dari bidang-bidang pelatihan yang dilaksanakan belum berorientasi

pada penyiapan tenaga kerja untuk mengisi jabatan tertentu yang berkembang di sektor industri migas, perkebunan, dan sebagainya.

Paparan data yang tertuang pada tabel di atas terlihat jelas gambaran jenis pekerjaan atau keterampilan untuk pelatihan dan jumlah tenaga kerja lokal yang dibina. Di mana pada tahun 2019 terdapat jenis keterampilan dan jumlah tenaga kerja lokal yang jauh lebih besar dari tahun-tahun sebelumnya dikarenakan adanya kontribusi perusahaan dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang berkoordinasi dengan pemerintah daerah, salah satu perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja lokal dengan kemampuan teknis yakni seperti Pertamina dan PT. Cevron.

Proses globalisasi akan menimbulkan perubahan-perubahan yang berskala makro yang mempengaruhi hampir semua sendi kehidupan warga dunia, perubahan yang terjadi menyangkut pola produksi barang dan jasa, pola keuangan, pola perdagangan. Pola pasar yang semula tersegmentasi dan cenderung tertutup berubah menjadi pasar global yang bersifat terbuka dengan ciri persaingan sempurna. Dalam konteks ini setiap negara boleh masuk ke suatu negara tanpa ada hambatan, hal ini tentunya sangat menguntungkan negara maju menghasilkan barang secara efisien sehingga mampu menekan biaya produksi, sehingga harga barang dapat ditekan menjadi murah.

Kondisi ini akan berdampak pada terhadap pola pasar kerja baik secara sektoral, nasional maupun internasional, pada era sebelumnya pasar kerja nasional relatif tertutup dengan pengaturan-pengaturan tertentu, dengan cara membatasi Tenaga Kerja Asing untuk masuk ke suatu negara dan juga begitu

sebaliknya. Namun dengan adanya proses globalisasi pasar tenaga kerja berubah menjadi pasar global yang memungkinkan arus tenaga kerja baik ke dalam maupun keluar negeri tidak bisa dihambat selama tenaga kerja tersebut memenuhi persyaratan pasar kerja tersebut.

Untuk memenuhi persyaratan pasar kerja tersebut maka harus memenuhi standar yang wajib dipenuhi oleh setiap tenaga kerja dalam hal ini disusun oleh sebuah lembaga yang bernama Badan Nasional sertifikasi Profesi (BNSP) yang bersifat independen yang anggotanya terdiri dari asosiasi Profesi.

### **1. Pemberian Bimbingan**

Pemberian bimbingan dalam penelitian ini adalah memberikan kepuasan kepada masyarakat yang menerima bimbingan dengan mengedepankan kejelasan dan kepastian program bimbingan. Pada penelitian ini bimbingan yang diberikan berupa bimbingan tenaga kerja kepada masyarakat yang tergolong dalam angkatan kerja dengan memberikan pelatihan peningkatan kemampuan dan keahliannya dalam bersaing di bursa kerja yang ada di Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis.

Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis diperoleh keterangan sebagai berikut:

Sebenarnya yang memberikan Pembinaan & Pelatihan kita mendatangkan instruktur-instruktur ahli di bidang pelatihan yang sedang kita lakukan di tahun ini (Wawancara pada tanggal 16 Juni 2019).

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis dalam menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja lokal yang

berpotensi sesuai dengan bidang-bidang pelatihan yang ditetapkan untuk dibimbing diberikan peningkatan kualitas ataupun kemampuan dengan mengikuti kegiatan diklat yang dibina oleh tenaga instruktur ahli dan berpengalaman dari luar institusi pemerintahan. Dengan adanya bimbingan dari tenaga ahli berpengalaman yang didatangkan pemerintah, tentunya diharapkan keahlian dan kemampuan tenaga kerja lokal bisa bersaing dengan tenaga kerja luar dari serta memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan lapangan pekerjaan yang ada. Selain itu dengan adanya keterampilan dan kemampuan yang dimiliki tenaga kerja lokal akan mampu mengisi kesempatan pekerjaan yang ada, sehingga tenaga kerja lokal memiliki peluang yang besar untuk mendapatkan pekerjaan di daerahnya masing-masing.

Sementara dari hasil wawancara dengan salah seorang Peserta Diklat Bidang Rigger, Welder, dan Pipper Fitter diketahui bahwa:

Untuk yang memberikan pelatihan dan membina itu instruktur Ahli yang di datangkan oleh Disnaker Kabupaten Bengkalis, Instruktur Ahli yang memiliki Sertifikat ahli (Wawancara pada tanggal 20 Juni 2019).

Dalam memberikan Diklat kepada tenaga kerja lokal, pemerintah telah menyediakan tenaga ahli berpengalaman yang didatangkan dari berbagai institusi sesuai dengan bidang yang akan diberikan diklat. Pengamatan yang peneliti lakukan terlihat bahwa pada saat pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan Disnaker Kabupaten Bengkalis terlihat bahwa seluruh tenaga pengajar atau pemateri berasal dari berbagai daerah dalam Provinsi Riau maupun dari Provinsi Riau yang memiliki keahlian sesuai bidang pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan.

Dengan demikian, jelaslah bahwa pemerintah Kabupaten Bengkalis dalam melaksanakan program pembinaan tenaga kerja lokal telah melakukan pendidikan dan pelatihan dengan menghadirkan tenaga ahli yang berpengalaman pada masing-masing bidang diklat agar tenaga kerja lokal yang dibina mampu menyerap ilmu yang diberikan dan bisa di implementasikan pada saat memperoleh pekerjaan ditempat kerja yang menerima tenaga kerja tersebut. Hal ini menggambarkan bahwa pemerintah daerah telah serius dalam usaha meningkatkan kemampuan tenaga kerja lokal agar bisa bersaing dengan tenaga kerja luar daerah dan merebut peluang kerja yang ada di daerah terutama di Kecamatan Mandau.

Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis diperoleh keterangan sebagai berikut:

Untuk di tahun 2019 program pelatihan yang dilaksanakan yakni ada 4 bidang yaitu Welder, Pipe Fitter, Rigger & Komputer (Wawancara pada tanggal 16 Juni 2019)

Disnaker Kabupaten Bengkalis dalam upaya untuk meningkatkan kualitas dari tenaga kerja lokal adalah dengan memberikan pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja lokal yang bersedia mengikuti program pendidikan dan pelatihan tersebut sesuai dengan bidang yang ada. Dimana dalam program ini dilaksanakan diklat teknis berupa 4 bidang yakni welder, pipe fitter, riger, dan komputer. Sementara bidang non teknis yakni analisis usaha. Di mana dari bidang diklat tersebut, bidang yang paling besar berkontribusi membuka kesempatan kerja yakni bidang perminyakan dan gas. Dengan demikian jelaslah bahwa Disnaker

Kabupaten Bengkalis telah berupaya meningkatkan kemampuan tenaga kerja lokal melalui pemberian diklat sesuai dengan bidang yang dibutuhkan pada dunia usaha saat ini.

Sementara dari hasil wawancara dengan salah seorang Peserta Diklat Bidang Rigger diketahui bahwa:

Saya Mengambil program pelatihan di bidang Rigger (Wawancara pada tanggal 20 Juni 2019).

Sedangkan dari hasil wawancara dengan Peserta Diklat Bidang Welder mengatakan bahwa:

Saya Mengambil program pelatihan di bidang Welder (Wawancara pada tanggal 21 Juni 2019).

Wawancara dengan Peserta Diklat Pipper Fitter diperoleh informasi sebagai berikut:

Saya Mengambil program pelatihan di bidang Pipe Fitter (Wawancara pada tanggal 24 Juni 2019)

Pada tahun 2019 telah dilaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi calon tenaga kerja lokal yang berpotensi untuk dibina melalui balai pelatihan kerja dengan menyediakan berbagai bidang keahlian yakni welder, pipper fitter, rigger, komputer, dan ditambahkan lagi dengan peningkatan analisis usaha bagi wiraswasta untuk mengembangkan usaha yang berpotensi untuk dikembangkan di Bengkalis. Kegiatan diklat ini dengan menghadirkan tenaga pembimbing yang ahli dan berpengalaman pada bidangnya masing-masing, sehingga transfer ilmu dalam kegiatan ini dapat sesuai dengan yang diharapkan.

Dengan demikian jelaslah bahwa pada tahun 2019 telah dilaksanakan berbagai bidang pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan

keahlian tenaga kerja lokal dan keahlian berwiraswasta bagi calon wirausahawan-wirausahawan baru. Diharapkan dengan adanya pendidikan dan pelatihan yang telah dilaksanakan ini bisa membuka peluang dan kesempatan bagi tenaga kerja lokal untuk bersaing dan menjadi tuan rumah di daerah sendiri.

Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis diperoleh keterangan sebagai berikut:

Untuk Kapasitas kita selalu mengharapkan adanya peningkatan setiap tahunnya. Tapi itu semua tergantung anggaran yang kita terima juga dari daerah (Wawancara pada tanggal 16 Juni 2019).

Pada tahun 2019 jumlah pelaksanaan diklat dari segi bidang-bidang pelatihan dan juga jumlah pesertanya paling banyak dari tahun-tahun sebelumnya, sehingga diharapkan dengan adanya pemberian diklat ini setidaknya bisa mengurangi angka penangguran di masyarakat terutama pada masyarakat usia kerja dan selain itu tenaga kerja lokal bisa memainkan perannya dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja di perusahaan-perusahaan yang ada di daerah ini. Pelaksanaan kegiatan pendidikan dan pelatihan tenaga kerja di Kabupaten Bengkalis yang diselenggarakan BLK dengan seluruhnya anggaran berasal dari APBD Kabupaten Bengkalis.

Sementara dari hasil wawancara dengan salah seorang Peserta Diklat Bidang Rigger diketahui bahwa:

Untuk Rigger pesertanya ada 120 orang dan terbagi menjadi 2 kelompok (Wawancara pada tanggal 20 Juni 2019).

Sedangkan dari hasil wawancara dengan Peserta Diklat Bidang Welder mengatakan bahwa:

Untuk Welder pesertanya ada 120 orang dan terbagi menjadi 4 kelompok (Wawancara pada tanggal 21 Juni 2019).

Wawancara dengan Peserta Diklat Pippet Fitter diperoleh informasi sebagai berikut:

Untuk Pipe Fitter pesertanya ada 75 orang dan di bagi menjadi 3 kelompok (Wawancara pada tanggal 24 Juni 2019).

Banyak peserta yang mengikuti pendidikan dan pelatihan tenaga kerja yang diselenggarakan pemerintah daerah, memberikan angin segar bagi tenaga kerja lokal untuk mendapatkan pekerjaan di daerahnya. Di mana jumlah peserta dan jumlah bidang keahlian yang diberikan pelatihan pada berbagai kategori bidang sesuai dengan kemampuan calon tenaga tenaga lokal. Dengan demikian seluruh kegiatan diklat diprioritaskan pada calon tenaga kerja lokal atau daerah yang berpotensi untuk bersaing dan diberikan diklat, sehingga kemampuan calon tenaga kerja lokal bisa bersaing dan mampu terserap di dunia kerja yang ada di Kecamatan Mandau.

Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis diperoleh keterangan sebagai berikut:

Setiap tahunnya pasti ada kekurangan saat melaksanakan kegiatan, jadi kami selalu belajar dari kekurangan tersebut kita perbaiki di tahun kedepannya (Wawancara pada tanggal 16 Juni 2019).

Walapun sudah dilaksanakan berbagai kegiatan diklat oleh BLK Kabupaten Bengkalis tentunya masih saja terdapat kelebihan dan kekurangan. Dimana BLK selalu menganalisis kelebihan dan kekurangan penyelenggaraan diklat untuk perbaikan pada masa mendatangnya, sehingga penyelenggaraan diklat

akan semakin baik dan mampu meningkatkan memberikan kontribusi nyata bagi pengurangan angka pengangguran dan menyediakan tenaga kerja lokal yang berkualitas serta siap bersaing di dunia kerja.

Dari hasil wawancara dengan salah seorang Peserta Diklat Bidang Rigger diketahui bahwa:

Untuk waktu pelatihan dibidang kami itu 10 hari. Dimulai dari tanggal 15 April sampai dengan tanggal 26 April (Teori 2 hari, Praktek 6 hari & ujian 2 Hari) (Wawancara pada tanggal 20 Juni 2019).

Sedangkan dari hasil wawancara dengan Peserta Diklat Bidang Welder mengatakan bahwa:

Untuk waktu pelatihan dibidang kami itu selama 22 hari. Dimulai dari tanggal 8 April sampai dengan tanggal 1 Mei. (Teori 7 hari, Praktek 13 hari & ujian 2 hari) (Wawancara pada tanggal 21 Juni 2019).

Wawancara dengan Peserta Diklat Pippet Fitter diperoleh informasi sebagai berikut:

Untuk waktu pelatihan dibidang kami itu 20 hari, dimulai pada tanggal 8 april 2019 sampai dengan tanggal 29 april 2019 (Teori 6 hari, praktek 12 hari & ujian 2 hari) (Wawancara pada tanggal 24 Juni 2019).

Kegiatan diklat diselenggarakan dalam berbagai bidang pada masa yang berbeda-beda, sehingga setiap bidang yang diberikan diklat memiliki waktu pelatihan yang berbeda-beda. Dengan demikian jelaslah bahwa penyelenggaraan diklat yang diberikan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis dilaksanakan setiap tahunnya dengan bidang keahlian yang didiklat berbeda sesuai dengan kebutuhan dunia usaha. Namun pada kenyataannya terdapat beberapa bidang yang sebenarnya lebih potensi untuk digarap dan diberikan

pelatihan agar kebutuhan tenaga kerja dapat diserap dari tenaga kerja lokal seperti bidang perkebunan.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis telah memberikan pendidikan dan pelatihan kepada setiap calon tenaga kerja yang membutuhkan bimbingan, sehingga bimbingan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan dunia usaha dan pemerintah daerah menyiapkan tenaga kerja yang berkompeten sesuai bidangnya.

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan yang penulis laksanakan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis telah melaksanakan bimbingan kepada calon tenaga kerja lokal untuk meningkatkan kemampuan atau keahliannya dengan mendatangkan pengajar ahli sesuai bidang-bidang yang dibutuhkan dunia usaha. Dengan demikian pada indikator pemberian bimbingan dalam penelitian ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis telah melaksanakan dengan cukup baik untuk meningkatkan kemampuan tenaga kerja lokal.

## **2. Memberikan Pengarahan**

Memberikan pengarahan dalam penelitian ini proses yang dilalui dalam membina tenaga kerja lokal berupa meningkatkan kemampuan tenaga kerja lokal sesuai bidangnya, melakukan evaluasi atas program pembinaan tenaga kerja lokal.

Dari hasil wawancara dengan salah seorang Peserta Diklat Bidang Rigger, Welder, dan Pipper Fitter diketahui bahwa:

Menurut saya pribadi pengarahan dari Tim ahli sangat bagus baik itu penyampaian teori maupun dalam praktek. Karena mereka instruktur

mereka sangat menguasai bidang tersebut (Wawancara pada tanggal 20 Juni 2019).

Pada saat melaksanakan pendidikan dan pelatihan tenaga kerja lokal oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis telah menyiapkan tempat, peralatan, sarana dan prasarana, materi, dan tenaga ahli yang berkompentensi sesuai bidang yang akan diberikan pelatihan. Kemudian seluruh peserta diklat diberikan pelatihan sesuai dengan bidang masing-masing yang diikutinya. Pada saat mengikuti kegiatan diklat, semua peserta mengikuti kegiatan praktek sesuai dengan bidang yang diikutinya sehingga kemampuan dan keahlian peserta tidak hanya berlandaskan teori semata tetapi pada prakteknya memang sudah siap untuk bekerja.

Dalam pelaksanaan diklat seluruh peserta diklat diberikan pengarahan yang bisa diterima dan diterapkan peserta dengan menggunakan berbagai metode yakni teori dan praktek, sehingga peserta diklat bisa memahami dan menyerap seluruh ilmu diklat yang diberikan pada kegiatan diklat ini. Pemberian materi diklat dilaksanakan oleh tenaga ahli yang berpengalaman didatangkan dari berbagai daerah sesuai dengan keahlian yang didiklatkan.

Hasil ini mengindikasikan bahwa pemerintah Kabupaten Bengkalis telah berupaya melakukan pembinaan terhadap tenaga kerja lokal dengan menghadirkan tenaga-tenaga ahli yang memiliki kemampuan untuk menstransfer ilmu pengetahuannya. Di mana dengan adanya tenaga ahli yang didatangkan tersebut tenaga kerja lokal bisa mendapatkan pengetahuan yang lebih luas dan mampu mengaplikasikannya pada saat bekerja nantinya. Dengan begitu jelaslah

bahwa kehadiran tenaga ahli sangat penting dalam meningkatkan kemampuan dan keahlian tenaga kerja lokal yang dilatih.

Pengamatan lapangan yang penulis laksanakan pada pelaksanaan pendidikan dan pelatihan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis terlihat jelas bahwa semua instruktur atau tenaga pengajar telah memberikan pengarahan yang intensif kepada calon tenaga kerja lokal berupa peningkatan pengetahuan melalui teori dan peningkatan kemampuan melalui praktek atas teori yang diberikan serta menyelesaikan berbagai kasus yang biasa terjadi pada pekerjaan sesuai bidangnya masing-masing. Hal ini menjelaskan bahwa pada saat melaksanakan kegiatan diklat ini, instruktur-instruktur yang ada telah memberikan pengarahan dengan menggunakan teori dan praktek kepada peserta diklat.

Dengan demikian jelaslah bahwa indikator pemberian pengarahan pada pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja lokal yang dilaksanakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis telah berjalan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan yakni meningkatkan pengetahuan berupa teori dan peningkatan kemampuan dengan mengadakan praktek dan memberikan solusi atau penyelesaian atas permasalahan yang ditimbulkan pada saat bekerja pada bidang masing-masing. Namun kegiatan diklat belum diikutsertakan dalam kegiatan pemagangan untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian peserta diklat, sehingga lebih siap bila bersaing dengan tenaga kerja luar daerah.

### 3. Memberikan Pendidikan dan Pelatihan

Memberikan pendidikan dan pelatihan dalam penelitian ini adalah upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan tenaga kerja lokal dalam bentuk pendidikan dan pelatihan, workshop. Dimana upaya yang dilakukan dalam membina salah satunya berupa memberikan pendidikan dan pelatihan kepada tenaga kerja lokal untuk meningkatkan keterampilan, kemampuan, dan keahlian serta pengetahuan tentang bidang pekerjaan yang akan digelutinya.

Dari hasil wawancara dengan salah seorang Peserta Diklat Bidang Bidang Rigger, Welder, dan Pipper Fitter diketahui bahwa:

Mereka tim ahli memberikan pemahaman baik itu teori dan praktek lapangan beserta ujian teori dan praktek tersebut (Wawancara pada tanggal 20 Juni 2019).

Pada kegiatan diklat ini seluruh peserta diwajibkan mengikuti semua rangkaian kegiatan yang telah disusun pelaksanaannya. Dimana kegiatan tersebut dimulai dari mengikuti seleksi yakni tes awal, pembagian bidang sesuai kemampuan, mengikuti materi diklat secara teori maupun praktek, penguatan materi, dan kemudian mengikuti tes akhir sebagai bentuk pengakuan atas kemampuan yang diserapkan tenaga kerja. Rangkaian kegiatan tersebut bertujuan untuk membina tenaga kerja yang memiliki kompetensi sesuai bidangnya dan diakui keahlian yang telah diperolehnya.

Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis diperoleh keterangan sebagai berikut:

Kalau Work Shop kita cuman ada untuk Welder dan 1 Aula untuk digunakan melakukan pelatihan di bidang lain (Wawancara pada tanggal 16 Juni 2019).

Sementara dari hasil wawancara dengan salah seorang Peserta Diklat

Bidang Rigger diketahui bahwa:

Workshop khusus Rigger tidak ada didisnaker, saat teori kami melaksanakan di aula hotel surya sedangkan praktek kami melaksanakan di lokasi cevron. Untuk praktek riger alat yang tersedia ada 60 unit, jadi saat praktek lapangan kami terbagi menjadi 2 kelompok (Wawancara pada tanggal 20 Juni 2019).

Sedangkan dari hasil wawancara dengan Peserta Diklat Bidang Welder mengatakan bahwa:

Workshop khusus Welder hanya memiliki alat pengelasan yaitu 30 unit, jadi saat praktek kami terbagi menjadi 4 kelompok (Wawancara pada tanggal 21 Juni 2019).

Wawancara dengan Peserta Diklat Pipper Fitter diperoleh informasi sebagai berikut:

Workshop khusus Pipe Fitter tidak ada didisnaker, saat teori kami melaksanakan di Salah satu Sekolah Menengah atas sedangkan praktek kami melaksanakan di Halaman belakang Hotel Surya. alat yang tersedia ada 25 unit, jadi saat praktek lapangan kami terbagi menjadi 3 kelompok (Wawancara pada tanggal 24 Juni 2019).

Peserta diklat tenaga kerja lokal yang telah mengikuti dan diberikan pembinaan pada BLK dilaksanakan pada tempat yang berbeda-beda sesuai dengan fasilitas dan sarana prasarana pendukung yang dibutuhkan dalam pembinaan tersebut. Dimana ada sebagian peserta mengikuti kegiatan diklat di gedung BLK sesuai dengan sarana prasarana yang ada dan ada juga yang berada diluar gedung BLK seperti di hotel dan workshop perusahaan-perusahaan.

Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis diperoleh keterangan sebagai berikut:

Tidak ada pemagangan setelah pelatihan, Pemagangan setelah pelatihan ada hanya di Provinsi dan Pusat saja. Anggaran dari APBD untuk pemagangan jugak tidak ada (Wawancara pada tanggal 16 Juni 2019).

Tanggapan di atas memberikan penjelasan bahwa selama proses kegiatan pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan pemerintah Kabupaten Bengkalis diberikan penguatan materi dan peningkatan kemampuan melalui praktek. Sementara untuk pemagangan pada perusahaan-perusahaan sesuai dengan bidangnya saat ini belum dapat dilaksanakan, dikarenakan belum adanya kerja sama dengan perusahaan untuk penempatan peserta diklat untuk praktek lapangan (magang).

Sementara dari hasil wawancara dengan salah seorang Peserta Diklat Bidang Rigger, Welder, dan Pipper Fitter diketahui bahwa:

Setelah melaksanakan pelatihan, tidak ada pemagangan yang diberikan oleh disnaker (Wawancara pada tanggal 20 Juni 2019).

Pada kegiatan pembinaan tenaga kerja melalui pemberian pendidikan dan pelatihan kerja bagi calon tenaga kerja. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis memberikan pendidikan dan pelatihan tanpa ada kegiatan pemagangan, sehingga peserta diklat setelah selesai mengikuti kegiatan diklat hanya diberikan sertifikasi keahlian dan sertifikat kompetensi apabila lulus ujian kompetensi BSN. Kemudian peserta diklat dianjurkan untuk melamar kerja pada perusahaan tertentu yang membutuhkan tenaga kerja sesuai bidang yang telah diberikan pelatihan tersebut.

Dengan demikian dari hasil wawancara dan pengamatan yang telah penulis laksanakan terlihat bahwa indikator pemberian pendidikan dan pelatihan kepada tenaga kerja lokal oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis telah berjalan dengan baik, sehingga dapat dikatakan bahwa dengan adanya program diklat ini bisa memberikan harapan bagi tenaga kerja lokal untuk bersaing dengan tenaga kerja lainnya.

#### **4. Memberikan Instruksi-Instruksi**

Memberikan instruksi-instruksi dalam penelitian ini adalah cara-cara yang dilakukan dalam pembinaan berupa memotivasi, meningkatkan etos kerja, menjalin koordinasi.

Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis diperoleh keterangan sebagai berikut:

Ada saya sendiri yang memberikan Motivasi secara Lisan, dan untuk meningkatkan kepercayaan diri tenaga kerja local untuk dapat bersaing kami menyelenggarakan pelatihan ini agar tenaga kerja local mampu bersaing karna mereka memiliki skill di bidang masing-masing (Wawancara pada tanggal 16 Juni 2019).

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis selalu berusaha memberikan motivasi kepada seluruh peserta diklat untuk bisa menyerap materi yang diberikan dan mengamalkan ilmu yang diperoleh agar kedepannya bisa bersaing dengan tenaga kerja luar daerah yang sama-sama bersaing untuk mendapatkan pekerjaan di Kabupaten Bengkalis.

Sementara dari hasil wawancara dengan salah seorang Peserta Diklat Bidang Rigger, Welder, dan Pipper Fitter diketahui bahwa:

Upaya motivasi yang disampaikan oleh kapid pelatihan yaitu bersungguh-sungguhlah dalam mengikuti pelatihan. Pahami setiap instruktur yang diberikan oleh tim ahli. Jangan ada kata minder saat akan bertanya bila ada hal yang tidak dimengerti agar semua mendapatkan ilmu dan menambah skill dibidang riger, dan jadikan pelatihan ini sebagai kompetisi untuk mendapatkan nilai yang bagus agar mendapatkan sertifikat BNSP, maka dengan adanya tambahan sertifikat BNSP kalian akan mudah bersaing didunia industri dengan tenaga kerja non local dan tenaga kerja asing (Wawancara pada tanggal 20 Juni 2019).

Semua peserta diberikan instruksi oleh penyelenggara diklat, dimana pemerintah berusaha memberikan motivasi agar peserta terus berusaha dan bersungguh-sungguh menjalankan pelatihan dan mengikuti semua kegiatan diklat agar seluruh materi bisa diserap dan nantinya bisa diterapkan pada saat bekerja.

Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis diperoleh keterangan sebagai berikut:

Untuk meningkatkan etos kerja tentu dengan pelatihan tersebut dengan didukung intruktur ahli (Wawancara pada tanggal 16 Juni 2019).

Sementara dari hasil wawancara dengan salah seorang Peserta Diklat Bidang Rigger, Welder, dan Pipper Fitter diketahui bahwa:

Upaya dinas tenaga kerja meningkatkan etos tenaga kerja local salah satunya dengan memberikan pelatihan (Wawancara pada tanggal 20 Juni 2019).

Dengan demikian jelaslah bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis terus berusaha memberikan motivasi dan instruksi-instruksi kepada semua peserta diklat agar bersungguh-sungguh menjalankan kegiatan diklat dan menyerap semua materi yang diberikan, sehingga kegiatan diklat yang diikuti semua peserta yang merupakan tenaga kerja lokal tidak menjadi sia-sia. Tujuan instruksi ini tidak lain adalah memberikan motivasi kepada peserta diklat

agar bisa percaya diri untuk bersaing di dunia kerja pada saat mendapatkan pekerjaan.

## 5. Memberikan Penghargaan

Memberikan penghargaan dalam penelitian ini adalah pembaharuan-pembaharuan yang dilakukan dalam upaya membina tenaga kerja lokal berupa memberikan penghargaan dengan menempatkan tenaga kerja lokal yang siap kerja di perusahaan-perusahaan dan memberikan sertifikat keahlian.

Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis diperoleh keterangan sebagai berikut:

Penghargaan ada berupa hadiah untuk peringkat 1,2 & 3. Serta ada Sertifikat Disnaker untuk Seluruh peserta pelatihan. Dan ada sertifikat BNSP apabila hasil ujian peserta sesuai standar nilai yang telah ditentukan (Wawancara pada tanggal 16 Juni 2019).

Sementara dari hasil wawancara dengan salah seorang Peserta Diklat Bidang Rigger, Welder, dan Pipper Fitter diketahui bahwa:

Penghargaan bagi peserta terbaik akan mendapatkan hadiah dari DISNAKER, untuk sertifikat DISNAKER semua peserta berhak mendapatkannya. Untuk sertifikat BNSP hanya peserta yang lulus ujian teori maupun praktek (Wawancara pada tanggal 20 Juni 2019).

Setiap peserta diklat yang mengikuti seluruh proses kegiatan diklat yang telah ditetapkan setelah selesai akan memperoleh hadiah dan sertifikasi dari Disnaker Kabupaten Bengkalis. Sementara tidak seluruh peserta mendapatkan BSNP, karena sertifikasi BSNP hanya diperoleh setelah lulus dari ujian teori dan praktek yang diselenggarakan pada saat kegiatan diklat selesai dan memperoleh nilai sesuai standar yang ditetapkan.

Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis diperoleh keterangan sebagai berikut:

Untuk mendapatkan Sertifikat dengan mengikuti pelatihan, dan untuk Sertifikat BNSP dengan mendapatkan Nilai sesuai standarnya (Wawancara pada tanggal 16 Juni 2019).

Peserta diklat seluruhnya diberikan kesempatan untuk mengikuti ujian mendapatkan sertifikasi BNSP dan peserta yang memperoleh nilai sesuai dengan standar BNSP dinyatakan lulus dan mendapatkan sertifikasi BNSP. Sedangkan peserta yang tidak lulus BNSP hanya mendapatkan sertifikasi dari Dinaker sebagai bukti memiliki kemampuan dan keahlian sesuai bidang diklat yang diikutinya.

Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis diperoleh keterangan sebagai berikut:

Sertifikat Disnaker berlaku hanya secara Nasional sedangkan BNSP berlaku secara Internasional tetapi ada batas berlakunya (Wawancara pada tanggal 16 Juni 2019).

Sementara dari hasil wawancara dengan salah seorang Peserta Diklat Bidang Rigger, Welder, dan Pipper Fitter diketahui bahwa:

Sertifikat DISNAKER hanya berlaku ditingkat nasional dan masa berlakunya 5 tahun. Sedangkan sertifikat BNSP berlaku ditingkat internasional, tetapi hanya berlaku selama 3 tahun (Wawancara pada tanggal 20 Juni 2019).

Sertifikat yang berikan dan diterima peserta diklat baik itu dari Disnaker maupun BNSP seluruhnya memiliki masa berlakunya. Dimana sertifikasi

Disnaker berlaku hingga 5 tahun, sedangkan sertifikasi BSNP berlaku hanya 3 tahun.

Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis diperoleh keterangan sebagai berikut:

Untuk Tingkat kepercayaan dari sertifikat Disnaker cukup tinggi. Tetapi lebih Tinggi apabila mendapatkan Sertifikat BNSP, kemarin salah satu Perusahaan yang bergerak di sector Migas menghubungi kami dan mereka ingin merekrut peserta yang mendapatkan sertifikat BNSP dibidang Welder, Pipe Fitter & Rigger (Wawancara pada tanggal 16 Juni 2019).

Sementara dari hasil wawancara dengan salah seorang Peserta Diklat Bidang Rigger, Welder, dan Pipper Fitter diketahui bahwa:

Tingkat kepercayaan perusahaan lebih tinggi kepada pemilik sertifikat BNSP (Wawancara pada tanggal 20 Juni 2019).

Kegiatan diklat yang telah diselenggarakan pemerintah Kabupaten Bengkalis melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi berusaha meminimalis angka pengangguran dengan memberikan diklat kepada masyarakat usia produktif yang membutuhkan pelatihan dan pengalaman untuk menambahkan keterampilan agar bisa bersaing dengan tenaga kerja luar daerah. Dimana dengan kegiatan diklat ini setiap peserta diberikan sertifikat Disnaker dan BSNP bagi peserta yang memiliki nilai yang ditetapkan BSNP.

**B. Faktor Penghambat Penyelenggaraan Program Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkalis dalam Membina Tenaga Kerja Lokal di Kecamatan Mandau.**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijalankan, diperoleh beberapa faktor penghambat dan pendukung penyelenggaraan program pembinaan tenaga kerja lokal di Kabupaten Bengkalis.

Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis diperoleh keterangan sebagai berikut:

Faktor Penghambat yaitu Alat yang belum mencukupi untuk jumlah Peserta (Wawancara pada tanggal 16 Juni 2019).

Sementara dari hasil wawancara dengan salah seorang Peserta Diklat Bidang Rigger diketahui bahwa:

Untuk factor penghambat yaitu tidak adanya workshop khusus rigger dan alat yang masih kurang mencukupi (Wawancara pada tanggal 20 Juni 2019).

Sedangkan dari hasil wawancara dengan Peserta Diklat Bidang Welder mengatakan bahwa:

Factor penghambat saat pelatihan Welder yaitu alat yang tersedia hanya  $\frac{1}{4}$  dari jumlah peserta, dan baju yang harusnya kami terima berlengan panjang, tetapi saat pembagian baju kami menerima baju berlengan pendek. Sehingga saat pengelasan kami merasa tidak nyaman (Wawancara pada tanggal 21 Juni 2019).

Wawancara dengan Peserta Diklat Pipper Fitter diperoleh informasi sebagai berikut:

Untuk factor penghambat yaitu tidak adanya workshop khusus Pipe Fitter, Sarung tangan yang kurang bagus (Wawancara pada tanggal 24 Juni 2019).

Kegiatan diklat yang telah diselenggarakan terdapat kekurangan pada bidang sarana prasarana pendukung kegiatan. Dengan demikian jelaslah bahwa sarana prasarana yang dimiliki Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis belum terpenuhi keseluruhannya untuk berbagai kegiatan diklat yang dilaksanakan, sehingga pada saat kegiatan diklat dilaksanakan diluar BLK.

Selain sarana dan prasarana pendukung yang menjadi penghambat dalam pendidikan dan pelatihan ini. Terdapat juga hambatan mengenai pemagangan, sehingga seluruh peserta diklat tidak mendapatkan pemagangan untuk mengaplikasikan ilmunya di dunia kerja. Hal ini menjadi satu hambatan, dikarenakan peserta diklat tidak mendapatkan keadaan yang sebenarnya dalam mempraktekkan ilmu yang didapatnya selama diklat.

Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis diperoleh keterangan sebagai berikut:

Faktor pendukung mulai dari instruktur ahli, Dan Kebutuhan selama penyelenggaraan dapat kami penuhi (Wawancara pada tanggal 16 Juni 2019).

Sementara dari hasil wawancara dengan salah seorang Peserta Diklat Bidang Rigger diketahui bahwa:

Untuk factor pendukungnya yaitu instruktur yang didatangkan oleh disnaker sangat baik dalam memberikan arahan serta akomodasi saat melaksanakan kegiatan (Wawancara pada tanggal 20 Juni 2019).

Wawancara dengan Peserta Diklat Pippet Fitter diperoleh informasi sebagai berikut:

Untuk factor pendukungnya yaitu instruktur yang didatangkan oleh disnaker sangat baik dalam memberikan arahan serta akomodasi saat melaksanakan kegiatan (Wawancara pada tanggal 24 Juni 2019).

Dari faktor pendukung penyelenggaran kegiatan diklat ini, terdapat faktor yang paling penting yakni pemateri atau tenaga pengajarnya memiliki kemampuan dan keahlian sesuai dengan bidang diklat yang diselenggarakan, sehingga peserta diklat mampu menyerapkan ilmu dari pemateri yang ditetapkan.



## BAB VI

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan mengenai Penyelenggaraan program pemerintah daerah Kabupaten Bengkalis dalam membina tenaga kerja lokal sebagai berikut:

1. Penyelenggaraan program pemerintah daerah Kabupaten Bengkalis dalam membina tenaga kerja lokal yang dilihat dari indikator pemberian bimbingan, pemberian pengarahan, pemberian pendidikan dan pelatihan, pemberian instruksi-instruksi, dan pemberian penghargaan. a) Pemberian bimbingan pada pembinaan tenaga kerja lokal telah dilaksanakan dengan menghadirkan tenaga-tenaga ahli sesuai bidangnya, sehingga transfer ilmu pengetahuan dan praktek yang diberikan sesuai dengan bidangnya masing-masing. b) Pemberian pengarahan dalam pelaksanaan diklat tenaga kerja lokal dilaksanakan dengan pemberian materi berupa teori dan peningkatan keterampilan/keahlian melalui praktek. c) Pemberian pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan sebagian berada di BLK sementara sebagian lagi berada di luar BLK, dikarenakan adanya keterbatasan sarana prasarana pendukung pelaksanaan pelatihan yang dimiliki BLK. d) Pemberian instruksi-instruksi yang diberikan selama masa diklat sangat baik, sehingga memberikan motivasi

kepada peserta diklat tenaga kerja lokal untuk berusaha meningkatkan kemampuan dan keahliannya. e) Pemberian penghargaan yang dilakukan dalam pelaksanaan kegiatan diklat ini berupa pemberian sertifikasi keahlian dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis serta pemberian sertifikasi kompetensi dari BSN bagi peserta yang lulus ujian standar dari BSN. Secara keseluruhan dari indikator yang ditetapkan pada penelitian ini telah berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Namun kegiatan diklat ini tidak setiap tahunnya bisa diselenggarakan dengan jumlah peserta dan bidang pelatihan yang banyak, hal ini disebabkan ketergantungan pemerintah daerah dari anggaran APBD. Selain itu belum adanya kerja sama pemagangan pada perusahaan-perusahaan yang berkompeten sesuai bidang-bidang keahlian yang menjadi bidang diklat, sehingga pemantapan kemampuan dan keahlian tenaga kerja lokal belum terasah.

- b. Faktor penghambat dari pelaksanaan pembinaan tenaga kerja lokal yakni sarana prasarana atau fasilitas di BLK dalam menyelenggarakan pelatihan belum memadai seperti peralatan yang kurang, belum adanya workshop khusus. Faktor penghambat ini menyebabkan kegiatan pelatihan banyak dilakukan diluar BLK seperti di hotel maupun di gedung workshop perusahaan-perusahaan besar yang memiliki peralatan. Selain itu belum adanya sistem pemagangan yang diberikan setelah proses diklat dilaksanakan. Faktor pendukung ada saat menyelenggarakan kegiatan pendidikan dan pelatihan dalam mendukung kemampuan tenaga kerja

lokal terdapat kelebihan dari segi tenaga ahli yang didatangkan memiliki kemampuan dan keahlian sesuai bidang pelatihan yang dilaksanakan, sehingga tenaga kerja lokal yang mengikuti kegiatan diklat bisa menyerap semua ilmu yang telah disampaikan pemateri.

### **B. Saran-saran**

Berdasarkan kondisi yang ditemui dilapangan dan berdasarkan hasil penelitian, maka penulis ingin memberikan sedikit masukan :

1. Untuk Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis diharapkan selalu menganalisis bidang-bidang atau keterampilan kerja yang dibutuhkan dunia usaha dan berusaha maksimal memenuhi fasilitas sarana prasarana di Balai Pelatihan Kerja serta mengusulkan anggaran diklat pada APBD setiap tahunnya.
2. Untuk Pemerintah Kabupaten Bengkalis diharapkan lebih memperhatikan pemberdayaan tenaga kerja lokal yang lebih baik agar mampu bersaing dengan tenaga kerja luar. Kemudian melakukan evaluasi terhadap kebijakan Peraturan Bupati Bengkalis Nomor 04 Tahun 2004 tentang Penempatan Tenaga kerja Lokal.
3. Untuk perusahaan diharapkan mampu memberikan kesempatan kepada tenaga kerja lokal untuk bersaing dan memperoleh tempat di perusahaan sama seperti tenaga kerja non lokal.
4. Bagi peserta diklat diharapkan serius dalam memperhatikan dan mengikuti seluruh rangkaian diklat serta aktif dalam bertanya, sehingga semua materi diklat dapat dipahami untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian.

## DAFTAR KEPUSTAKAAN

### Buku-buku:

- Abdullah, Rozali. 2007. *Pelaksanaan Otonomi Luas Dengan Pemilihan Kepala Daerah Secara Langsung*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Agus, Dwiyanto, 2006, *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*, Yogyakarta : Gadjah Mada University Press
- Agustino, Leo, 2012. *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*. Bandung: Alfabeta
- Al-Amin, Mufham, 2006. *Manajemen Pengawasan*. Jakarta: Kalam Indonesia.
- Badjuri, Abdulkahar dan Teguh Yuwono. 2003. *Kebijakan Publik Konsep dan Strategi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Budiardjo, Miriam. 2003. *Menggapai Kedaulatan untuk Rakyat*. Bandung: Mizan.
- Beratakusumah, Deddy Supriadi. 2004. *Otonomi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Depdiknas. 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Djoyohadikusumo, Sumitro. 2002. *Pengantar Analisis Ekonomi Pertanian*. Jakarta: Erlangga.
- Dunn, William N, 2003. *Analisa Kebijaksanaan Publik*. Yogyakarta: Hanin Data.
- Cresswell, John W. 1994. *Research Design Qualitative & Quantitative Approaches*. Thousand Oaks: Sage Publication.
- Cresswell, John W. 2014. *Penelitian Kualitatif & Riset. Memilih di Antara Lima Pendekatan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Efendi, Mahrizal. 2003. *Pembinaan Ekonomi dan budaya Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Garna, Judistira K., 1999. *Metoda Penelitian Pendekatan Kualitatif*, Bandung: Primaco Akademika
- Gomes Faustino Agustino, 2001. *Kepemimpinan yang baik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan, Nurimansyah. 2008. *Ekonomi Industri*. FE Universitas Sriwijaya
- Hessel, Nogi S Tangkilisin. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: Grasindo.

Lubis, M. Solly, 2007. *Kebijakan Publik*. Bandung: Mandar Maju.

Mahfud MD. 2000. *Demokrasi dan Konstitusi di Indonesia : Studi tentang Interaksi Politik dan Kehidupan Ketatanegaraan*. Jakarta: Rineka Cipta.

89

Mathis, Robert L dan John H. Jakson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Salemba Empat.

Miles, Matthew & Huberman, A Michael. 2014. *Analisis Data Kualitatif: Buku Sumber Tantang Metode-Metode Baru*. Jakarta: UI Press.

Moleong, Lexy, J. 2005. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mustamin DG. Matutu dkk. 1999. *Mandat, Delegasi, Attribusi dan Implementasinya di Indonesia*. Yogyakarta: UII Press..

Ndraha, Taliziduhu. 2011. *Kybernology Jilid 1 dan 2 (Ilmu Pemerintahan Baru)*. Jakarta: Rineka Cipta..

Nugroho, D Riant, 2008. *Analisis Kebijakan Negara*. Jakarta: Elexmedia.

Nurcholis, Hanif. 2005. *Teori dan Praktik Pemerintahan dan Otonomi Daerah*. Jakarta: Grasindo.

Rasyid, Muhammad Ryaas. 2005. *Makna Pemerintahan "Tinjauan dari Segi Etika dan Kepemimpinan"*. Jakarta: Mutiara Sumber Widya. 2007.

Santoso. 2005. *Pembinaan Dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia.

Sastrohadiwirjo. Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Saydam, Gouzalli, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Djambatan.

Simanjuntak, Payaman. 2005. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Fakultas Ekonomi UI.

- Sitanggang Dan Nachrowi, 2004. *Pengaruh Struktur Ekonomi Pada Penyerapan Tenaga Kerja Sektoral: Analisis Model Demometrik Di 30 Propinsi Pada 9 Sektor Di Indonesia*. Jakarta:
- Situmorang. 1994. *Reformasi Pelayanan Publik. Teori Kebijakan, dan Implementasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Subarsono, AG, 2009. *Analisis Kebijakan Publik Konsep, Teori, dan Aplikasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sudarsono dkk. 2007. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Karunia
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharto, Edi, 2008. *Analisis Kebijakan Publik, Panduan Praktis Mengkaji Masalah Kebijakan Sosial*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarsono, Sony. 2012. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Supriyatno, Budi. 2009. *Manajemen Pemerintahan (Plus Dua Belas Langkah Strategis)*. Tangerang: Media Brilian
- Syafiie, Inu Kencana. 2003. *Ilmu Pemerintahan*. Bandung: Mandar Maju.
- Syafiie, Inu Kencana. 2005. *Pengantar Ilmu Pemerintahan*. Bandung: Rineka Cipta.
- Syaukani, Affan Gaffar, dan Ryass Rasyid. 2002. *Otonomi Daerah Dalam Negara Kesatuan*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Thoha, Miftah, 2003. *Pembinaan Organisasi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Widjaja, A.W. 2001. *Pemerintahan Desa dan Administrasi Desa*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Widjaja, HAW. 2007. *Penyelenggaraan Otonomi Daerah di Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Winarno, Budi. 2007. *Kebijakan Publik Teori dan Proses*. Jakarta: Media Presindo
- Winkel, 2002. *Dampak Pembangunan dan Pendidikan Terhadap Kehidupan Sosial Budaya Masyarakat Daerah*. Yogyakarta: Depdikbud.

**Peraturan Perundang-Undangan:**

Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah

Peraturan Menteri (PERMEN) No. 07 Tahun 2008 tentang ketenagakerjaan

Peraturan Bupati Bengkalis Nomor 43 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Eselonering, Tugas, Fungsi, dan Uraian Tugas Serta Tata Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis.

**Jurnal/Skripsi/Tesis**

Margaretha Riauni, 2014. Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Penempatan Tenaga Kerja Lokal Di Kota Pekanbaru Tahun 2012-2013. Jom FISIP Volume 1 No. 2- Oktober 2014

Ogi Mardiansyah, 2015. Peran Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Dalam Penyelenggaraan Hubungan Industrial Di Kab. Indragiri Hulu. Jom FISIP Volume 2 No 1-Februari 2015

Jeffri Chandra Irvanto. 2017. Peran Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran Kota Samarinda. eJournal Ilmu Pemerintahan, 2017, 5 (3): 1243-1256