

SKRIPSI

**PERAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN
PINRANG DALAM MENEKAN ANGKA PENGANGGURAN
MELALUI PELATIHAN KEPADA MASYARAKAT**



OLEH

MUH.IKRAM

2120203874235040

**PROGRAM STUDI HUKUM TATA NEGARA
FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PAREPARE**

2025

**PERAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN
PINRANG DALAM MENEKAN ANGKA PENGANGGURAN
MELALUI PELATIHAN KEPADA MASYARAKAT**



OLEH

MUH IKRAM

2120203874235040

Skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H.)
pada Program Studi Hukum Tata Negara Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam
Institut Agama Islam Negeri Parepare

**PROGRAM STUDI HUKUM TATA NEGARA
FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PAREPARE**

2025

PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul Skripsi : Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Kabupaten Pinrang Dalam Menekan Angka
Pengangguran Melalui Pelatihan Kepada
Masyarakat

Nama Mahasiswa : Muh Ikram

NIM : 2120203874235040

Fakultas : Syariah dan Ilmu Hukum Islam

Program Studi : Hukum Tata Negara

Dasar Penetapan Pembimbing : SK Dekan Fakultas Syariah Dan Ilmu Hukum
Islam Nomor 636 Tahun 2024

Disetujui oleh:

Pembimbing Utama : Badruzzaman, S.Ag., M.H (.....)

NIP : 19700917 199803 1 002

Mengetahui:

Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam
Dekan,



Dr. Rahmawati, M.Ag
NIP. 1976091 200604 2 001

PENGESAHAN KOMISI PENGUJI

Judul Skripsi : Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Kabupaten Pinrang Dalam Menekan Angka
Pengangguran Melalui Pelatihan Kepada Masyarakat

Nama Mahasiswa : Muh Ikram

Nomor Induk Mahasiswa : 2120203874235040

Program Studi : Hukum Tata Negara

Fakultas : Syariah Dan Ilmu Hukum Islam

Dasar Penetapan Pembimbing : Surat Dekan Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam
Nomor 636 Tahun 2024

Tanggal Kelulusan : 17 Juni 2025

Disahkan oleh Komisi Penguji:

Badruzzaman., S.Ag., M.H. (Ketua) (.....)

Prof. Dr. Fikri., S.Ag., M.Hi. (Anggota) (.....)

Hasanuddin Hasim., M.Hi. (Anggota) (.....)

Mengetahui :

Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam
Dekan



Dr. Rohmawati, M.Ag. (0)
1976091 200604 2 001

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT. berkat hidayah, taufik dan maunah-Nya, penulis dapat menyelesaikan tulisan ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Syariah Dan Ilmu Hukum Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare.

Rasa syukur yang tiada henti-hentinya penulis haturkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada Ayahanda dan Ibunda tercinta H.Beddu dan Hj Nadira serta seluruh keluarga tercinta yang senantiasa memberi semangat, nasihat, dan berkah doa tulusnya, penulis mendapatkan kemudahan dalam menyelesaikan tugas akademik tepat pada waktunya.

Penyusunan dan penulisan skripsi ini tidak akan terlaksana apabila tidak ada bantuan, kerjasama, serta dukungan pihak-pihak yang berbaik hati mengorbankan waktu, tenaga, dan pikiran secara sukarela membantu serta mendukung penulis sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan. Penulis dengan kerendahan hati mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Hannani, M.Ag, selaku Rektor IAIN Parepare yang telah bekerja keras mengelola pendidikan di IAIN Parepare.
2. Ibu Dr. Rahmawati, M.Ag selaku Dekan Fakultas Syariah Dan Ilmu Hukum Islam atas pengabdianya telah menciptakan suasana yang positif bagi mahasiswa.
3. Bapak Badruzzaman, S.Ag., M.H, selaku pembimbing yang penuh kesabaran telah meluangkan waktu dan pikirannya untuk memberikan bimbingan, pengarahan dan masukan yang sangat berharga kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Bapak Dr.H.Syafaat Anugrah Pradana, S.H., M.H ,Bapak Azlan Thamrin, S.H., M.H, Bapak Prof Dr. Fikri S.Ag, M.Hi dan Bapak Hasanuddin Hasim M.Hi

selaku dosen penguji, yang telah memberikan arahan, bimbingan, motivasi dan tak henti-hentinya untuk mendorong sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

5. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam yang telah memberikan ilmu dan wawasannya kepada penulis selama studi di IAIN Parepare. Segenap staf dan karyawan Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam atas segala arahan dan bantuannya.
6. Kepada Teman seperjuangan penulis Muh Asrul, Muh Faisal Istam, Elsa Wulandari, dan Alfiana Napira Juwa yang menjadi bagian penting dalam perjalanan akademik penulis, yang saling memberi semangat, dan dukungan dalam melewati setiap tantangan di bangku perkuliahan
7. Ucapan terima kasih juga yang tulus penulis sampaikan kepada keluarga besar serta seluruh rekan sekelas dan seperjuangan penulis di Program Studi Hukum Tata Negara angkatan 2021, yang telah menjadi bagian penting dalam perjalanan akademik ini. Terima kasih telah membantu dan juga memberikan semangat selama proses penyusunan skripsi ini
8. Kepada teman-teman KKN Reguler angkatan 35 posko 52 Desa Lembang-Lembang tahun 2024, yang meski namanya tak dapat saya sebutkan satu per satu, terima kasih telah memberikan warna dan kenangan berharga, dan arti kebersamaan kepada penulis
9. Saya ingin menyampaikan rasa terimakasih kepada diri saya sendiri yaitu Muh.Ikram yang telah tulus dan sabar atas kerja keras dan komitmen yang tidak pernah surut dalam menyelesaikan skripsi ini di tengah banyaknya tantangan yang menghampiri. Perjalanan ini tidaklah muda namun penulis bangga telah menjalaninya dengan penuh kesabaran dan juga tekad. Semoga segala pengalaman, pelajaran dan proses yang penulis peroleh selama proses studi di IAIN PAREPARE menjadi bekal untuk langkah-langkah kehidupan penulis selanjutnya

Penulis tak lupa pula mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, baik moril maupun material hingga tulisan ini dapat diselesaikan. Semoga Allah swt. berkenan menilai segalanya sebagai amal jariyah dan memberikan rahmat dan pahala-Nya.

Akhirnya penulis menyampaikan kiranya pembaca berkenan memberikan saran konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini.

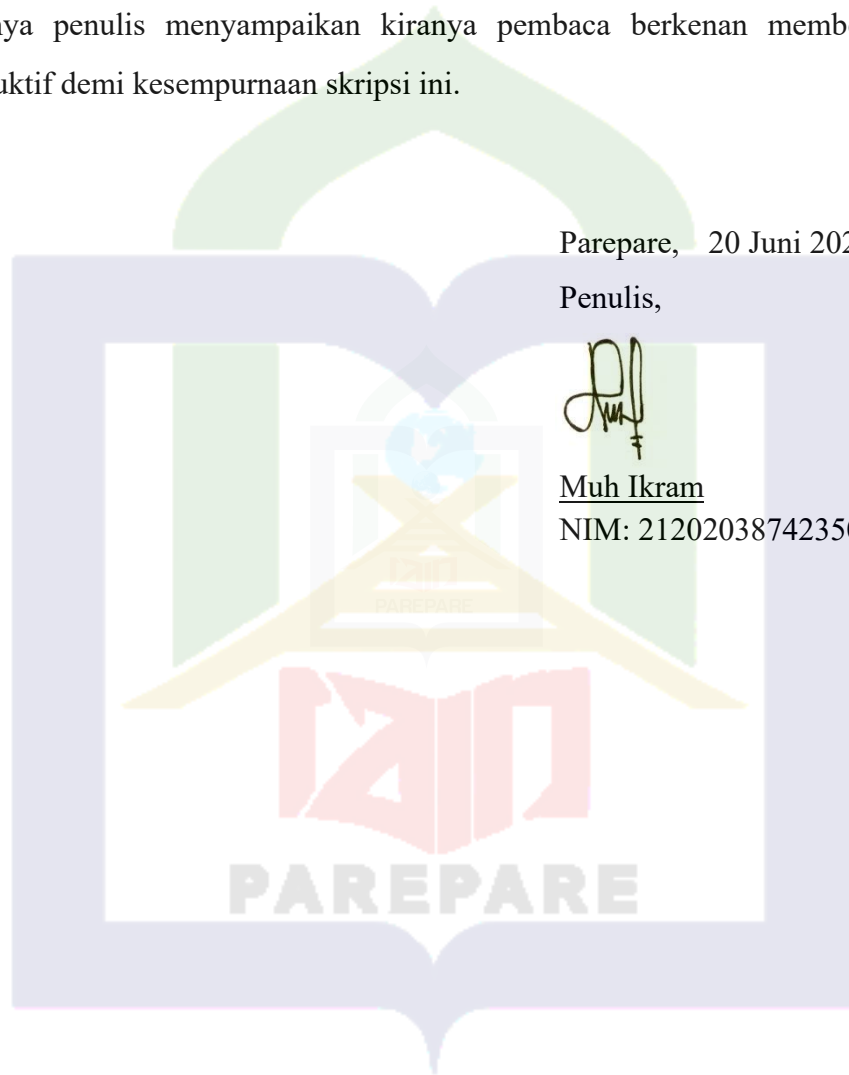
Parepare, 20 Juni 2025

Penulis,



Muh Ikram

NIM: 2120203874235040



PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Muh Ikram
NIM : 2120203874235040
Tempat/Tgl. Lahir : Lapalopo, 18 Juni 2002
Program Studi : Hukum Tata Negara
Fakultas : Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam
Judul Skripsi : Peran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pinrang Dalam
Menekan Angka Pengangguran Melalui Pelatihan
Kepada Masyarakat

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar merupakan hasil karya saya sendiri. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Pinrang, 20 Juni 2025

Penulis,



Muh Ikram

NIM: 2120203874235040

ABSTRAK

Muh Ikram. *Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang Dalam Menekan Angka Pengangguran Melalui Pelatihan Kepada Masyarakat.* (di bimbing oleh : Bapak Badruzzaman)

Penelitian ini membahas tentang Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang dalam Menekan Angka Pengangguran Melalui Pelatihan Kepada Masyarakat. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah (1) Bagaimana Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang dalam Menyediakan Pelatihan Kepada Masyarakat (2) Bagaimana Pelaksanaan Program Pelatihan Kerja Yang Diselenggarakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang (3) Bagaimana Pelaksanaan Pelatihan Kerja Oleh Dinas Transmigrasi Kabupaten Pinrang Dalam Upaya Menekan Angka Pengangguran Menurut Perspektif Siyasa Dusturiyyah.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian digunakan adalah penelitian empiris dengan data kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi.

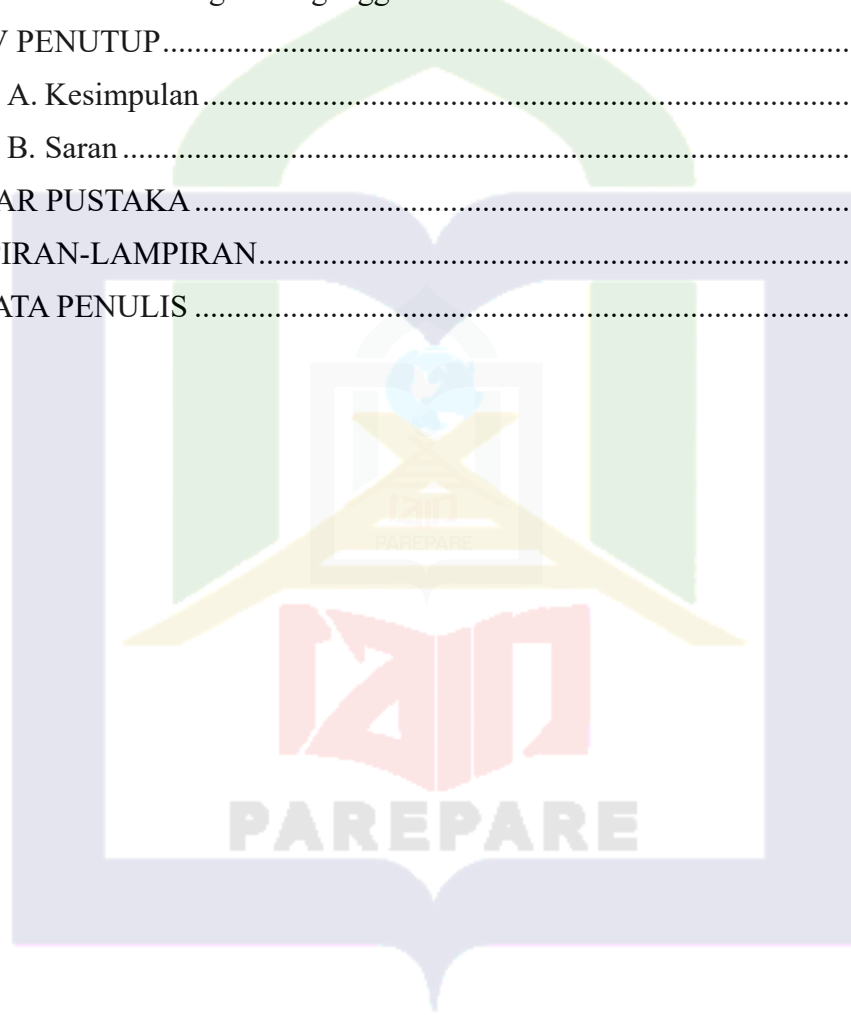
Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten pinrang menjalankan peran penting dalam penyediaan pelatihan kerja kepada masyarakat dalam upaya peningkatan keterampilan atau sumber daya manusia dalam penanggulangan pengangguran 2) Pelaksanaan Program Pelatihan kerja yang dilaksanakan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pinrang berdasarkan regulasi yang sah dan sejauh ini pelaksanaan pelatihan kerja oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pinrang telah menunjukkan komitmen dalam meningkatkan kapasitas tenaga kerja daerah dengan melaksanakan berbagai jenis pelatihan berbasis kompetensi, namun dalam pelaksanaannya mengalami beberapa hambatan yaitu pada segi anggaran dan juga infrastruktur yang memadai 3) Pelaksanaan Pelatihan kerja oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pinrang cukup efektif dalam meningkatkan keterampilan atau kompetensi kerja dan daya saing masyarakat dalam upaya menekan angka pengangguran, Namun secara keseluruhan pelatihan kerja yang dilaksanakan belum bisa mengurangi angka pengangguran secara efektif karna berdasarkan data Badan Pusat Statistika Angka Pengangguran pada Tahun 2023 ke 2024 hanya turun 0.27 persen.

Kata Kunci : Pengangguran, Pelatihan Kerja, Dinas Tenaga Kerja

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
PERSETUJUAN SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
PENGESAHAN KOMISI PENGUJI.....	iii
KATA PENGANTAR.....	v
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	viii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
TRANSILITERASI DAN SINGKATAN	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Kegunaan Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
A. Tinjauan Penelitian Terdahulu.....	10
B. Tinjauan Teori.....	12
C. Tinjauan Konseptual.....	17
D. Kerangka Berpikir	34
BAB III METODE PENELITIAN.....	36
A. Jenis Penelitian	36
B. Waktu dan Lokasi Penelitian	36
C. Sumber Data	37
D. Teknik Pengumpulan Data dan Pengolaan Data.....	37
E. Keabsahan Data	39
F. Teknik Analisis Data.....	40

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	43
A. Peranan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang Dalam Penyediaan Pelatihan Kepada Masyarakat	43
B. Pelaksanaan Pelatihan Kerja Yang Diselenggarakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang	49
C. Pelaksanaan Pelatihan Kerja Oleh Disnaker Kabupaten Pinrang Dalam Menekan Angka Pengangguran	57
BAB V PENUTUP	64
A. Kesimpulan	64
B. Saran	64
DAFTAR PUSTAKA	67
LAMPIRAN-LAMPIRAN	70
BIODATA PENULIS	93



DAFTAR TABEL

No	Judul Tabel	Halaman
1	Daftar Program Pelatihan Kerja Disnaker Pinrang 2024-2025	52



DAFTAR GAMBAR

No	Judul Gambar	Halaman
1	Bagan Kerangka Pikir	35



DAFTAR LAMPIRAN

No	Keterangan	Halaman
1.	Surat Keterangan Izin Penelitian Dari Fakultas	Terlampir
2.	Surat Izin Penelitian Dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang	Terlampir
3.	Intrumen Penelitian	Terlampir
4.	Surat Keterangan Selesai Meneliti	Terlampir
5.	Surat Keterangan Wawancara	Terlampir
6.	Dokumentasi	Terlampir
7.	Absen Pelatihan Kerja	Terlampir
8.	Biodata Penulis	Terlampir

PEDOMAN TRANSLITERASI DAN SINGKATAN

a. Transliterasi

Fenomenan konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan bahasa Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dan sebagian dilambangkan dengan tandadan sebagian yang lain dilambangkan dengan huruf dan tanda.

Dalam huruf bahasa Arab dengan translitarasinya ke dalam bahasa Latin

Huruf	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Tha	Th	te dan ha
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	h	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Dhal	Dh	de dan ha
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es

ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Shad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ta	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	koma terbalik ke atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	’	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

Hamzah (ء) yang diawal kata mengikuti voalnya tanpa mengikuti tanda apapun. Jika terletak ditengah atau diakhir, ditulis dengan tanda (').

a. Vokal

- 1) Vokal tunggal (*monoftong*) bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasi sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Fathah	A	A
إ	Kasrah	I	I
أ	Dammah	U	U

- 2) Vokal rangkap (*diftong*) bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
يَـ	fathah dan ya	Ai	a dan i
وَـ	fathah dan wau	Au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ : kaifa

حَوْلَ : haula

b. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
------------------	------	-----------------	------

آ / اَ	fathah dan alif atau ya	Ā	a dan garis di atas
يَ	kasrah dan ya	Ī	i dan garis di atas
وُ	dammah dan wau	Ū	u dan garis di atas

Contoh:

مَاتَ :māta

رَمَى :ramā

قِيلَ :qīla

يَمُوتُ :yamūtu

c. Ta Marbutah

Transliterasi untuk *ta murbatah* ada dua:

- 1) *Ta marbutah* yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah dan dammah, transliterasinya adalah [t].
- 2) *Ta marbutah* yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang terakhir dengan *ta marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta marbutah* itu ditransliterasikan dengan *ha* (h).

Contoh:

رَوْضَةُ الْجَنَّةِ :rauḍah al-jannah atau rauḍatul jannah

الْمَدِينَةُ الْقَاضِيَاةُ :al-madīnah al-fāḍilah atau al- madīnatul fāḍilah

الْحِكْمَةُ : al-hikmah

d. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda tasydid (ـ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda syaddah. Contoh:

رَبَّنَا :*Rabbanā*

نَجَّيْنَا :*Najjainā*

الْحَقُّ :*al-haqq*

الْحَجُّ :*al-hajj*

نُعَمَّ :*nu‘‘ima*

عُدُّوْ :*‘aduwwun*

Jika huruf bertasydid diakhiri sebuah kata dan didahului oleh huruf kasrah (ِ), maka ia transliterasi seperti huruf *maddah* (i). Contoh:

عَرَبِيٌّ : ‘Arabi (bukan ‘Arabiyy atau ‘Araby)

عَلِيٌّ : ‘Ali (bukan ‘Alyy atau ‘Aly)

e. Kata Sandang

Kata sandang dalam tulisan bahasa Arab dilambangkan dengan huruf لا (*alif lam ma‘arifah*). Dalam pedoman transliterasi ini kata sandang ditransliterasi seperti biasa, *al-*, baik ketika diikuti oleh huruf *syamsiah* maupun huruf *qamariah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan oleh garis mendatar (-), contoh:

الشَّمْسُ :*al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)

الزَّلْزَلَةُ :*al-zalزالah* (bukan *az-zalزالah*)

الْفَلَسَفَةُ :*al-falsafah*

البلادُ :*al-bilādu*

f. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof ('), hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Namun bila hamzah terletak diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif. Contoh:

تَأْمُرُونَ :*ta'murūna*

النَّوْءُ :*al-nau'*

شَيْءٌ :*syai'un*

أَمِرْتُ :*Umirtu*

g. Kata Arab yang lazim digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang di transliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibukukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari pembendaharaan bahasa Indonesia, atau sudah sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya kata *Al-Qur'an* (dar *Qur'an*), *sunnah*. Namun bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka mereka harus ditransliterasikan secara utuh. Contoh:

Fī zilāl al-qur'an

Al-sunnah qabl al-tadwin

Al-ibārat bi 'umum al-lafẓ lā bi khusus al-sabab

h. *Lafẓ al-Jalalah* (الله)

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf jar dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudaf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah. Contoh:

دَيْنُ اللَّهِ *Dīnullah* بِاللَّهِ *billah*

Adapun *ta marbutah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafẓ al-jalālah*, ditransliterasi dengan huruf [t]. Contoh:

هُمُ فِي رَحْمَةِ اللَّهِ *Hum fī rahmatillāh*

i. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga berdasarkan pada pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (*al-*), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (*Al-*). Contoh:

Wa mā Muhammadun illā rasūl

Inna awwala baitin wudi‘a linnāsi lalladhī bi Bakkata mubārakan

Syahru Ramadan al-ladhī unzila fih al-Qur‘an Nasir al-Din al-Tusī

Abū Nasr al-Farabi

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata *Ibnu* (anak dari) dan *Abū* (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi. Contoh:

Abū al-Walid Muhammad ibnu Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abū al-Walīd Muhammad (bukan: Rusyd, Abū al-Walid Muhammad Ibnu) Naşr Ḥamīd Abū Zaid, ditulis menjadi: Abū Zaid, Naşr Ḥamīd (bukan: Zaid, Naşr Ḥamīd Abū)

1. Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

swt.	=	<i>subḥānahū wa ta‘āla</i>
saw.	=	<i>ṣallallāhu ‘alaihi wa sallam</i>
a.s.	=	<i>‘alaihi al- sallām</i>
H	=	Hijriah
M	=	Masehi
SM	=	Sebelum Masehi
QS .../...4	=	QS al-Baqarah/2:187 atau QS Ibrahim/ ..., ayat 4
HR	=	Hadis Riwayat

Beberapa singkatan dalam bahasa Arab:

ص	=	صفحة
دون	=	بدون مكان
صهه	=	صلی الله علیه وسلم
ط	=	طبعة
دن	=	بدون ناشر
الخ	=	إلى آخرها/إلى آخره
خ	=	جزء

Beberapa singkatan yang digunakan secara khusus dalam teks referensi perlu dijelaskan kepanjangannya, diantaranya sebagai berikut:

ed. : Editor (atau, eds [dari kata editors] jika lebih dari satu editor), karena dalam bahasa Indonesia kata “editor” berlaku baik untuk satu atau lebih editor, maka ia bisa saja tetap disingkat ed. (tanpa s).

Et al.: “Dan lain-lain” atau “dan kawan-kawan” (singkatan dari *et alia*). Ditulis dengan huruf miring. Alternatifnya, digunakan singkatan dkk. (“dan kawan-kawan”) yang ditulis dengan huruf biasa/tegak.

Vol. : Volume, Dipakai untuk menunjukkan jumlah jilid sebuah buku atau ensiklopedia dalam bahasa Inggris. Untuk buku-buku berbahasa Arab biasanya digunakan kata juz.

No. : Nomor. Digunakan untuk menunjukkan jumlah nomor karya ilmiah berskala seperti jurnal, makalah, dan sebagainya.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan nasional merupakan suatu proses strategis yang bertujuan untuk meningkatkan taraf hidup, kesejahteraan, dan kemakmuran seluruh lapisan masyarakat secara berkeadilan dan berkesinambungan. Dalam rangka mempercepat tercapainya tujuan pembangunan, baik di wilayah perkotaan yang padat maupun di daerah perdesaan yang terpencil, dibutuhkan sumber daya manusia yang tidak hanya tersedia dalam jumlah besar, tetapi juga memiliki kompetensi tinggi serta produktivitas kerja yang optimal. Sayangnya, meskipun Indonesia mempunyai jumlah tenaga kerja yang melimpah, kenyataannya sebagian besar angkatan kerja tersebut masih menghadapi tantangan besar dalam hal keterampilan teknis maupun non-teknis. Rendahnya kualitas kompetensi tenaga kerja ini menjadi hambatan serius yang harus diatasi agar potensi pembangunan dapat dimaksimalkan secara merata di seluruh wilayah Tanah Air.¹

Persoalan ketenagakerjaan merupakan isu krusial yang menyentuh sendi-sendi kehidupan sosial, ekonomi dan pembangunan nasional di Indonesia. Salah satu tantangan utama dalam persoalan ini adalah meningkatnya angka pengangguran yang cenderung terus bertambah setiap tahunnya. Fenomena ini mencerminkan adanya ketimpangan antara pertumbuhan penduduk usia kerja dengan kapasitas penyerapan tenaga kerja yang tersedia. Oleh karena itu, penyelesaian masalah

¹ Saffa Indah Salsabila and Diana Hertati, "Efektivitas Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Di UPTD BLK Kabupaten Kotawaringin Timur," *PERSPEKTIF* 11, no. 4 (2022): 1360–68.

pengangguran menjadi tanggung jawab bersama seluruh elemen bangsa, baik pemerintah pusat dan daerah, sektor swasta, maupun antar lembaga lintas sektor. Kolaborasi dan sinergi antar pihak sangat dibutuhkan untuk merumuskan strategi penanggulangan pengangguran yang terintegrasi dan berkelanjutan.²

Di Indonesia, pengangguran telah menjadi permasalahan struktural yang mengakar sejak lama dan mencerminkan ketidaksesuaian antara kondisi riil masyarakat dengan harapan terhadap kesejahteraan. Keberadaan pengangguran menunjukkan adanya kesenjangan dalam sistem ekonomi dan sosial yang berlaku. Meskipun sulit untuk sepenuhnya menghapuskan pengangguran dari kehidupan manusia, bukan berarti permasalahan ini dapat dibiarkan tanpa penanganan serius. Sebab, pengangguran kerap menjadi pemicu lahirnya berbagai persoalan sosial seperti kemiskinan, kriminalitas, dan ketimpangan ekonomi. Beberapa faktor yang menyebabkan tingginya tingkat pengangguran di Indonesia antara lain adalah tingginya jumlah angkatan kerja yang tidak sebanding dengan jumlah lapangan pekerjaan yang tersedia, serta masih rendahnya tingkat pendidikan dan keterampilan yang dimiliki sebagian besar penduduk usia produktif.³

Menurut Badan Pusat Statistika Sulawesi Selatan (BPS) angka tingkat pengangguran Sulawesi Selatan pada Tahun 2022 2,79%, Tahun 2023 3,29% dan 2024, dan angka pengangguran terbuka di Kabupaten Pinrang pada Agustus 2024 yaitu 3,12%. Sementara itu, tingkat pengangguran terbuka merujuk pada proporsi individu yang tidak bekerja dalam keseluruhan angkatan kerja, yang mencakup

² Didin Kurniawan, "Peran Dinas Transmigrasi Dan Tenaga Kerja Kabupaten Siak Dalam Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal," *Jom Fisip* 7, no. 1 (2019): 1–8.

³ Rina Nur Azizah, Sosesilo Zauhar, and M Saleh Soeaidy, "Pemberdayaan Masyarakat Dalam Mengurangi Angka Pengangguran Di Kabupaten Sampang," *Wacana, Jurnal Sosial Dan Humaniora* 18, no. 3 (2015).

mereka yang aktif mencari pekerjaan namun belum berhasil mendapatkannya. Kategori pengangguran terbuka meliputi beberapa kelompok, seperti individu yang sedang mempersiapkan usaha sendiri, mereka yang belum memiliki pekerjaan dan memilih untuk tidak mencarinya karena merasa tidak ada peluang, serta orang-orang yang secara administratif sudah diterima bekerja namun belum mulai menjalankan tugas atau aktivitas kerjanya.⁴

Untuk mencapai efektivitas dalam pelaksanaan kebijakan ketenagakerjaan, peran strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sangatlah penting sebagai institusi yang berwenang dalam membina, mengatur, serta mengawasi berbagai aktivitas di bidang ketenagakerjaan. Lembaga ini memiliki tanggung jawab utama dalam menyediakan berbagai program pelatihan kerja yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi masyarakat, membuka akses terhadap peluang kerja, dan membina keterampilan tenaga kerja agar selaras dengan kebutuhan pasar. Dalam upayanya, Dinas Tenaga Kerja memberikan ruang bagi masyarakat untuk mengembangkan potensi diri melalui pelatihan vokasional, kursus keterampilan, dan program pembinaan lainnya yang diharapkan dapat mendorong produktivitas individu serta memperkuat daya saing tenaga kerja nasional.

Setiap program pemberdayaan yang diinisiasi bertujuan untuk menciptakan peluang dan mengembangkan sumber daya manusia agar lebih mandiri, profesional, serta bertanggung jawab dalam peran-peran sosial dan ekonomi. Melalui penguatan keterampilan dan pemberian akses terhadap informasi serta sumber daya, masyarakat didorong untuk memiliki daya saing yang tinggi, baik dalam sektor formal maupun informal. Dalam mendukung program tersebut, keberadaan lembaga

⁴ Badan Pusat Statistik Sulawesi Selatan, November 2024

dan organisasi kemasyarakatan sangat berperan dalam memberikan fasilitas, peluang pelatihan, dan pendampingan kepada warga agar mampu mengakses hak-haknya secara optimal. Namun demikian, tantangan berupa keterbatasan akses terhadap pendidikan, minimnya informasi, serta kondisi sosial-ekonomi masyarakat yang masih belum stabil, seringkali menjadi penghambat partisipasi aktif masyarakat dalam program peningkatan keterampilan. Oleh karena itu, kehadiran Dinas Tenaga Kerja dalam menyediakan pelatihan yang relevan, memperluas kesempatan kerja, dan meningkatkan kualitas tenaga kerja menjadi faktor krusial dalam menekan angka pengangguran dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara menyeluruh.⁵

Pengangguran memang tidak bisa dihapuskan secara total dalam waktu singkat tetapi setidaknya dapat ditekan sehingga mengurangi pengangguran di kabupaten pinrang. Untuk mengatasi permasalahan ini dibutuhkan peran pemerintah dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang, Karena Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi memberi pengaruh besar terhadap pengangguran yang ada.⁶

Kewenangan dan kewajiban Dinas Ketenagakerjaan dalam memberikan pelatihan kepada masyarakat untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilannya,⁷ diatur dalam beberapa peraturan perundang-undangan. Pasal 11 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa Pemerintah wajib menyelenggarakan pelatihan kerja bagi tenaga kerja. Ayat (1) pasal

⁵ Faisal, "Peran Pelatihan Oleh Disnaker Dalam Pemberdayaan Masyarakat Berdasarkan Pasal 9 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Di Kota Sabang," *As-Siyadah* Vol 04 No (2024).

⁶ Bayu Prasetyo Mariono, Michael Mantiri, and Frans Singkoh, "Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Menanggulangi Angka Pengangguran Di Kabupaten Minahasa," *Jurnal Eksekutif* 2, no. 2 (2017).

⁷ Badruzzaman, *Pengantar Ilmu Hukum* (Jusuf Kalla School of Govenment, 2019).

ini menyebutkan bahwa “Pemerintah dan pemerintah daerah wajib menyelenggarakan pelatihan ketenagakerjaan”. Dinas Tenaga Kerja sebagai lembaga pemerintah daerah berwenang menyelenggarakan program pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan daya saing tenaga kerja.⁸

Lebih lanjut, Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional Pasal 12 “Pelatihan kerja diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah yang telah memiliki tanda daftar atau lembaga pelatihan kerja swasta yang telah memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota.” Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi berwenang menyelenggarakan pelatihan kerja sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam peraturan ini.⁹

Serta pada Peraturan Bupati Pinrang Nomor 21 Tahun 2023 Tentang , Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pasal 9 :

Ayat 1 :”Bidang Pelatihan dan Produktifitas Tenaga Kerja dipimpin oleh Kepala bidang Pelatihan dan Produktifitas tenaga kerja mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam merencanakan, mengkordinasikan, melaksanakan pembinaan kelembagaan pelatihan, penyelenggaraan pelatihan, peningkatan dan analisis produktifitas

Ayat 2 :”Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Kepala Bidang Pelatihan dan Produktifitas T enaga Kerja menyelenggarakan fungsi :
a Penyusunan kebijakan teknis dan penyelenggaraan tugas program dan kegiatan bidang pelatihan dan produktifitas tenaga kerja b. Pembinaan, pengkordinasian, pengendalian dan pengawasan program dan kegiatan bidang pelatihan dan produktifitas tenaga kerja c. penyelenggaraan, monitoring, evaluasi dan pelaporan tugas program dan kegiatan bidang pelatihan dan produktifitas tenaga kerja d. Penyelenggaraan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dang fungsinya.

⁸ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁹ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2006 Tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional

Sebagai lembaga pemerintah yang bertanggung jawab dan pengembangan ketenagakerjaan, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi memiliki kewenangan merancang dan melaksanakan program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan pasar kerja. ¹⁰Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang ini juga bertanggung jawab untuk menyediakan sarana pelatihan, mengembangkan kurikulum, dan mengevaluasi hasil pelatihan untuk memastikan efektivitas program yang dilaksanakan. Dengan program yang tepat sasaran dan kerja sama yang kuat dengan berbagai pemangku kepentingan, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi tidak hanya membantu masyarakat dalam mencari pekerjaan, tetapi juga berkontribusi terhadap pembangunan ekonomi daerah secara keseluruhan.

Berdasarkan Data Badan Pusat Statistika menunjukkan bahwa angka pengangguran terbuka di Kabupaten Pinrang masih tergolong tinggi, Karena dalam empat tahun terakhir mengalami kenaikan pada tahun 2023 dan penurunan pada tahun 2024 sebesar 0,27 persen.¹¹ Kondisi ini mengindikasikan bahwa sebagian besar masyarakat belum sepenuhnya memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja, baik di sektor formal maupun informal. Program pelatihan yang ada belum sepenuhnya mampu menjawab tantangan tersebut secara optimal.

Seharusnya, Disnakertrans Kabupaten Pinrang mampu menyelenggarakan program pelatihan kerja yang lebih terarah, tepat sasaran, dan relevan dengan kebutuhan industri serta berbasis pada potensi lokal masyarakat. Pelatihan yang dirancang dengan pendekatan berbasis kebutuhan dan potensi daerah diharapkan

¹⁰ Peraturan Bupati Pinrang Nomor 21 Tahun 2023 Tentang , Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

¹¹ Badan Pusat Statistik Sulawesi Selatan, November 2024

dapat menciptakan tenaga kerja yang terampil, adaptif, dan mampu bersaing di pasar kerja, sekaligus mendorong masyarakat untuk menciptakan peluang usaha mandiri. Dengan demikian, peran Disnakertrans dalam menekan angka pengangguran melalui pelatihan masyarakat menjadi sangat vital dan strategis.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang dalam Menekan angka Pengangguran melalui Pelatihan Kepada Masyarakat. Berdasarkan data Badan Pusat Statistika Angka pengangguran di Kabupaten Pinrang masih cukup signifikan, walupun sedikit mengalami penurunan berdasarkan data Badan Pusat Statistika. Kondisi ini menunjukkan bahwa masyarakat belum sepenuhnya memiliki keterampilan yang dibutuhkan oleh pasar kerja. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi seharusnya mampu secara optimal menyelenggarakan pelatihan kerja sesuai dengan kebutuhan industri dan berbasis pada potensi masyarakat.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah yang diangkat adalah :

1. Bagaimana Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang dalam Menyediakan Pelatihan Kerja Kepada Masyarakat?
2. Bagaimana Pelaksanaan Program Pelatihan Kerja yang Diselenggarakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang?
3. Bagaimana Pelaksanaan Pelatihan Kerja Oleh Disnakertrans Kabupaten Pinrang Dalam Upaya Menekan Angka Pengangguran menurut perspektif Siyasah Dusturiyah?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penulis dapat menentukan tujuan penelitian ini, yaitu :

1. Untuk Mengetahui Bagaimana Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang dalam Menyediakan Pelatihan Kerja Kepada Masyarakat
2. Untuk Mengetahui Bagaimana Pelaksanaan Program Pelatihan Kerja Yang Diselenggarakan Oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang
3. Untuk Mengetahui Bagaimana Pelaksanaan Pelatihan Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang Dalam Menekan Angka Pengangguran

D. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini, mencakup dua hal yaitu kegunaan teoritis dan kegunaan praktis yang dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang ketenagakerjaan menambah ilmu pengetahuan di bidang sistem informasi, khususnya pada penerapannya dalam pengelolaan pelatihan kerja dan kebijakan ketenagakerjaan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis yang signifikan, terutama bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Kabupaten Pinrang. Hasil penelitian ini dapat menjadi landasan dalam perumusan strategi peningkatan efektivitas program pelatihan kerja yang berbasis pada kebutuhan riil masyarakat dan didukung oleh sistem informasi yang terintegrasi. Dengan adanya masukan dari penelitian ini, diharapkan Disnakertrans dapat mengoptimalkan perencanaan, pelaksanaan, serta evaluasi pelatihan secara lebih efisien.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Peneliti yang lalu merupakan acuan mendasar dalam mengarahkan eksplorasi yang diharapkan dapat meningkatkan spekulasi yang digunakan dalam penelitian yang akan diselesaikan. Peneliti menemukan beberapa referensi penelitian sebelumnya yang terkait dengan penelitian yang mereka lakukan berdasarkan tinjauan pustaka. Sejak saat itu, peneliti mendukung dan melengkapi referensi, memberikan gambaran awal penelitian yang berkaitan dengan masalah penelitian ini. Penelitian terdahulu penting dilakukan karena menjadi acuan yang membantu peneliti membentuk hipotesis dasar untuk mengembangkan penelitian.

1. Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Faisal dan Analiansyah, Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, dengan judul “Pelatihan Oleh Disnaker dalam Pemberdayaan Masyarakat Berdasarkan Pasal 9 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 di Kota Sabang”.

Persamaan penelitian Faisal dan Analiansyah dengan penulis, yaitu Peran Dinas Tenaga Kerja Melalui Pelatihan. Perbedaan dalam penelitian Faisal dan Analiansyah lebih fokus kepada Pelatihan Oleh Disnaker dalam Pemberdayaan Masyarakat Berdasarkan Pasal 9 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 di Kota Sabang, sedangkan penulis sekarang lebih fokus Peran Dinas Tenaga Kerja

dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang dalam menekan angka pengangguran melalui pelatihan dan pembinaan kepada masyarakat¹².

2. Ke dua, penelitian yang dilakukan Ryan Abdul Muhit, Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam Institut Agama Islam Negeri Syekh Nurjati Cirebon, yang berjudul “Upaya UPT LTK Disnaker Cirebon Dalam Mengurangi Pengangguran Melalui Program Pelatihan Kerja Bernasis Kompetensi”

Persamaan penelitian Ryan Abdul Muhit dengan Penulis, yaitu Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam mengurangi pengangguran. Perbedaan penelitian dilakukan Ryan Abdul Muhit berfokus pada Upaya UPT LTK Disnaker dalam mengurangi pengangguran di Cirebon, sedangkan pada peneliti sekarang berfokus Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang dalam menekan angka pengangguran melalui pelatihan kepada masyarakat.¹³

3. Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Natashya Rizkia Putri Mustari, Gabriella Putri Kezia Hutasoit, Putri Rizky Yanti, Dian Fitriani Afifah Universitas Padjajaran yang berjudul “Peran Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung dalam Meningkatkan Keterampilan Tenaga Kerja Lokal: Isu Pengangguran”.

Persamaan penelitian Natashya Rizkia Putri Mustari, Gabriella Putri Kezia Hutasoit, Putri Rizky Yanti, Dian Fitriani Afifah dengan Penulis yaitu Peran Dinas Tenaga Kerja. Sedangkan Perbedaannya penelitian Natashya Rizkia Putri Mustari, Gabriella Putri Kezia Hutasoit, Putri Rizky Yanti, Dian Fitriani Afifah berfokus Peran Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung dalam Meningkatkan

¹² Faisal, “Peran Pelatihan Oleh Disnaker Dalam Pemberdayaan Masyarakat Berdasarkan Pasal 9 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Di Kota Sabang.”

¹³ Ryan Abdul Muhit, “Upaya UPT LTK DISNAKER Kota Cirebon Dalam Mengurangi Pengangguran Melalui Program Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi,” *Jurnal. Minartis. Com* 1 (2021): 66–70.

Keterampilan Tenaga Kerja Lokal: Isu Pengangguran sedangkan peneliti sekarang berfokus pada Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang dalam menekan angka pengangguran melalui pelatihan dan pembinaan kepada masyarakat.¹⁴

B. Tinjauan Teori

Pada bagian ini, pembahasan difokuskan pada perspektif teoritik yang menjadi dasar dalam menjelaskan peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang dalam menekan angka pengangguran melalui pelatihan kerja. Teori utama yang digunakan meliputi teori peran dan teori kewenangan, yang menjelaskan pentingnya kesesuaian antara fungsi institusi, pelaksanaan program, dan tanggung jawab pelayanan publik. Untuk memperkuat dimensi etis dan normatif, digunakan pula teori siyasah dusturiyyah yang menekankan prinsip keadilan, kemaslahatan umum, dan kewajiban negara dalam menjamin hak-hak dasar warga, termasuk akses terhadap pekerjaan dan pemberdayaan masyarakat melalui pelatihan kerja. Ketiga teori ini membentuk kerangka pemahaman yang utuh untuk menganalisis pelaksanaan pelatihan kerja sebagai instrumen strategis dalam menurunkan angka pengangguran secara berkelanjutan.

1. Teori Peran

Menurut Riyadi, konsep peran dapat dimaknai sebagai suatu bentuk pemahaman dan orientasi terhadap posisi atau fungsi yang dijalankan oleh individu maupun kelompok dalam struktur sosial. Setiap pihak akan bertindak

¹⁴ Natashya Rizkia Putri Mustari et al., “Peran Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung Dalam Meningkatkan Keterampilan Tenaga Kerja Lokal: Isu Pengangguran,” *Jurnal Kolaboratif Sains* 8, no. 1 (2025): 314–33.

dan bersikap sesuai dengan ekspektasi sosial yang melekat pada peran tersebut, baik secara eksplisit maupun implisit. Peran juga mencerminkan kewajiban-kewajiban yang ditetapkan secara sistematis melalui norma, nilai, dan tanggung jawab yang telah dibentuk oleh tatanan masyarakat. Oleh karena itu, peran bukan hanya sekadar aktivitas, melainkan juga mencakup tanggung jawab moral dan sosial yang mengikat individu agar dapat menjalankan fungsinya secara proporsional sesuai dengan konteks lingkungan sosial tempat ia berada.¹⁵

Sementara itu, Rober Linton mengembangkan gagasan Teori Peran yang menekankan bahwa interaksi sosial dapat dipahami melalui peran-peran yang dimainkan oleh individu dalam masyarakat berdasarkan aturan budaya yang berlaku. Dalam kerangka teori ini, peran diposisikan sebagai seperangkat harapan sosial yang telah disepakati bersama dan berfungsi sebagai pedoman perilaku dalam kehidupan sehari-hari. Peranan dianggap sebagai dimensi aktif dari suatu kedudukan sosial; artinya, ketika seseorang menjalankan hak-hak dan melaksanakan kewajiban-kewajiban yang melekat pada status sosialnya, maka ia sedang menjalankan peran yang telah ditentukan oleh norma dan struktur masyarakat.¹⁶

Secara hukum peran ideal adalah peran yang seharusnya dilakukan adalah peran yang diinginkan, diantisipasi, dan diputuskan oleh undang-undang. Sedangkan peran yang dipertimbangkan dan fungsi yang dijalankan adakah

¹⁵ Yahya Usman, Nilawaty Yusuf, and Ayu Rakhma Wuryandini, "Pengelolaan Dana Desa Dalam Perspektif Teori Peran," *Jurnal Mirai Management* 8, no. 2 (2023): 41–47.

¹⁶ Haqiqi Rafsanjani, "Peran Dewan Pengawas Syariah (DPS) Pada Lembaga Keuangan Syariah (Pendekatan Psikologi Sosial)," *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah* 6, no. 1 (2021): 267–78.

dengan memperhatikan kemauan hukum tertulis dan kenyataan yang ada. Peran memiliki tugas fungsi dan wewenang bagi penegak hukum dalam menjalankan tanggung jawabnya, secara yuridis aspek peran itu dibagi senagai berikut.

- a. Peran normatif adalah peran yang dilakukan oleh seseorang atau organisasi yang didasarkan pada seperangkat norma masyarakat.
- b. Peran ideal adalah peran yang dimainkan oleh seseorang atau organisasi yang didasarkan pada nilai nilai ideal atau harus dilaksanakan sejalan dengan posisinya dalam suatu sistem
- c. Peran faktual adalah peran yang dimainkan oleh individu yang di dasarkan pada fakta yang nyata di lapangan atau dalam kehidupan bermasyarakat yang terjadi dalam kenyataan.

Dalam konteks penelitian ini, teori peran menjadi landasan untuk memahami bagaimana Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang memainkan perannya dalam menekan angka pengangguran melalui pelatihan. Peran dinas tidak hanya bersifat administratif atau simbolik, melainkan operasional dan strategis dalam membentuk daya saing tenaga kerja lokal.¹⁷

¹⁷ Editia Ari Putra, “Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Dalam Mengurangi Pengangguran Di Kota Banda Aceh” (UIN Ar-raniry, 2022).

2. Teori Kewenangan

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, istilah "kewenangan" disamakan dengan "wewenang", yang diartikan sebagai hak serta otoritas untuk mengambil tindakan, menetapkan keputusan, memberi perintah, maupun mendelegasikan tanggung jawab kepada individu atau lembaga lain. Meskipun kerap disamakan dalam penggunaan sehari-hari, dalam konteks hukum, makna wewenang memiliki nuansa berbeda dibandingkan dengan kekuasaan. Kekuasaan cenderung menggambarkan kebebasan untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu, sedangkan wewenang dalam terminologi hukum tidak hanya mencakup hak untuk bertindak, tetapi juga mengandung unsur kewajiban yang melekat pada pemegang otoritas tersebut.

Philipus M. Hadjon dalam Teori Kewenangan menyatakan bahwa setiap tindakan pemerintah harus didasarkan pada kewenangan yang sah secara hukum. Kewenangan ini berasal dari peraturan perundang-undangan dan diperoleh melalui tiga cara:

1. Atribusi merujuk pada proses pemberian kewenangan pemerintahan secara langsung dari pembentuk undang-undang kepada suatu organ pemerintahan tertentu. Kewenangan ini bersifat asli, dalam arti bahwa kewenangan tersebut secara hukum melekat pada organ yang bersangkutan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan. Pelaksanaannya dilakukan oleh organ yang menerima atribusi, namun dapat pula dijalankan oleh pihak lain atas nama organ tersebut, selama tetap dalam kerangka kewenangan yang telah ditetapkan secara normatif.

2. Delegasi adalah bentuk pelimpahan kewenangan dari satu unsur pemerintahan kepada unsur pemerintahan lainnya yang berada dalam struktur berbeda. Dalam hal ini, tidak tercipta kewenangan baru, melainkan hanya terjadi transfer pelaksanaan kewenangan dari pejabat asal kepada pejabat penerima. Menurut Philipus M. Hadjon dalam karyanya, delegasi hanya dapat dilakukan apabila memenuhi sejumlah ketentuan, yakni: pelimpahan tersebut harus bersifat tetap sehingga pejabat pemberi delegasi tidak lagi memiliki hak untuk menggunakan kewenangan yang telah dilimpahkan, serta pelimpahan tersebut wajib didasarkan pada dasar hukum yang sah dan diatur dalam peraturan perundang-undangan..
3. Mandat adalah pemberian kuasa dari satu organ pemerintahan kepada bawahannya untuk melaksanakan tugas tertentu atas nama pemberi mandat. Dalam praktiknya, penerima mandat tidak menjalankan kewenangan sebagai milik sendiri, melainkan bertindak sebagai pelaksana bagi pihak yang memberinya mandat. Oleh sebab itu, tanggung jawab hukum dan administratif atas keputusan atau tindakan yang dilakukan tetap berada sepenuhnya pada pemberi mandat.¹⁸

Pemahaman terhadap kewenangan penting agar tidak terjadi tindakan *ultra vires*, yakni pelaksanaan tugas di luar batas kewenangan. Di sisi lain, kurangnya pemanfaatan kewenangan juga bisa menimbulkan

¹⁸ Rusdianto Sudirman, *Pengantar Hukum Tata Negara* (Beruang Cipta Literasi, 2021).

maladministrasi atau ketidakefektifan layanan publik. Maka, diperlukan pemetaan kewenangan yang jelas, serta penguatan kapasitas institusi dalam menjalankan fungsi-fungsinya

Terkait dengan penelitian ini, teori kewenangan menjadi dasar untuk melihat apakah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang telah menggunakan kewenangannya secara optimal dalam menjalankan program pelatihan kerja. Penelitian ini berupaya mengevaluasi bagaimana kewenangan yang dimiliki oleh dinas diimplementasikan dalam kebijakan, perencanaan, dan pelaksanaan pelatihan serta bagaimana kewenangan tersebut digunakan untuk membangun kemitraan dan kolaborasi demi menekan angka pengangguran secara efektif.

3. Teori Siyasah Dusturiyyah

Secara etimologis, istilah *siyasah dusturiyah* terdiri dari dua kata, yakni “siyasah” dan “dusturiyah”. Kata *siyasah* berasal dari akar kata Arab *sasa*, yang bermakna mengatur, mengelola, atau memerintah. Dalam konteks yang lebih luas, kata ini merujuk pada konsep pemerintahan, pengelolaan negara, serta pembuatan kebijakan politik. Sementara itu, kata *dusturiyah* diturunkan dari kata *dustur*, yang mengandung arti seperangkat prinsip atau aturan dasar yang menjadi fondasi hubungan sosial dan kerja sama antarindividu dalam suatu negara. *Dustur* juga merujuk pada konstitusi, baik dalam bentuk tertulis seperti undang-undang dasar maupun

dalam bentuk tidak tertulis seperti konvensi dan tradisi ketatanegaraan yang hidup dalam masyarakat.¹⁹

Siyasah dusturiyah dapat dijelaskan sebagai konsep yang mengacu pada system pemerintahan yang berlandaskan pada konstitusi atau undang-undang dasar. Tiap Negara memiliki system politik yang beragam. Namun, ajaran islam telah memiliki system politik yang dikenal sebagai *fiqh siyasah*. Tujuan dari aturan *fiqh siyasah* tersebut adalah sebagai bagian penting dalam mendapatkan keadilan dan pemenuhan hak-hak rakyat dalam suatu Negara. dasan penting dalam membentuk tatanan masyarakat yang beradab dan berperadaban. Pendekatan ini menegaskan bahwa Islam tidak semata-mata terbatas pada ajaran teologis dan moralitas, melainkan juga merupakan sistem kehidupan yang menyeluruh dan komprehensif. Islam tidak mengenal dikotomi antara ranah sakral dan profan, antara nilai-nilai yang bersifat kekal dengan yang temporal, atau antara spiritualitas dan realitas sosial. Justru, Islam hadir sebagai paradigma holistik yang mengatur seluruh dimensi kehidupan manusia—politik, sosial, ekonomi, budaya, dan spiritual—secara harmonis dan terpadu, sehingga mampu membentuk masyarakat yang seimbang antara nilai-nilai duniawi dan ukhrawi.²⁰

Siyasah dusturiyah merupakan cabang dari *fiqh siyasah* yang secara khusus mengkaji aspek-aspek konstitusional dan sistem perundang-undangan

¹⁹ Miftahol Fajar Sodik and Dimas Bima Setiyawan, “Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Prespektif Siyasah Dusturiyah Dan Fikih Lingkungan:(Klaster Ligkungan Hidup),” *Jurnal Darussalam: Jurnal Pendidikan, Komunikasi Dan Pemikiran Hukum Islam* 13, no. 1 (2021): 173–92.

²⁰ M Eza Helyatha Begouvic, “Pembuatan Undang-Undang Dalam Perspektif Siyasah Dusturiyah,” *LEX SUPERIOR* 1, no. 1 (2022): 58–75.

dalam suatu negara. Pembahasan dalam bagian ini mencakup beragam topik penting seperti teori dan konsep dasar konstitusi, termasuk Undang-Undang Dasar sebagai landasan utama penyelenggaraan negara, serta proses historis terbentuknya perangkat hukum dalam suatu pemerintahan. Selain itu, *siyasah dusturiyah* juga mendalami mekanisme legislasi, yakni tahapan dan metode dalam penyusunan undang-undang, serta peran strategis lembaga-lembaga demokrasi dan prinsip *syura* sebagai elemen fundamental dalam pembentukan sistem hukum yang adil dan partisipatif. Tidak hanya itu, pembahasan ini turut mengangkat konsep negara hukum dalam perspektif Islam, serta menyoroti hubungan timbal balik yang harmonis antara pemerintah dan rakyat, termasuk pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak warga negara sebagai bagian integral dari keadilan sosial dalam kerangka pemerintahan yang berlandaskan syariat.²¹

Pelaksanaan pelatihan kerja oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dapat dilihat dari kacamata *Siyasah Dusturiyyah* sebagai perwujudan prinsip dasar hukum Islam dalam konteks pemerintahan modern. Berdasarkan sumber hukum Islam yang bersumber dari Al-Qur'an, Sunnah Rasul, Ijma' dan Qiyas. Keempat sumber ini tidak hanya mengatur ibadah tetapi juga aspek sosial dan kemasyarakatan, termasuk dalam penyelenggaraan pelatihan kerja yang bertujuan meningkatkan kualitas hidup masyarakat.²²

Siyasah Dusturiyyah tidak hanya berbicara tentang konstitusi formal pada negara, tetapi juga nilai-nilai etis dalam pengelolaan kekuasaan. Dalam

²¹ Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyasah Konstektualisasi Doktrin Politik Islam* (Kencana, 2016).

²² Azlan Thamrin, *Pengantar Hukum Indonesia* (Parepare: Kaaffah Learning Center, 2019).

perspektif islam, pemimpin termasuk pejabat publik adalah khalifah yang memiliki mandat dari rakyat dan bertanggung jawab. Oleh karena itu, pelaksanaan kewenangan publik harus didasarkan pada prinsip :

- a. Masalah (Kemaslahatan umum)
- b. Adalah (keadilan)
- c. Syura (musyawarah)
- d. Amanah (tanggung jawab)

Dalam konteks peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang, siyasah dusturiyah memberikan perspektif spritual dan moral bahwa setiap kebijakan harus berpihak pada masyarakat kecil, menjunjung keadilan sosial, dan menghindari praktik diskriminatif.

Selain itu siyasah dusturiyyah menekankan bahwa negara wajib menyediakan pelatihan kerja sesuai dengan kebijakan yang berlaku sebagai hak dasar pada rakyat. Oleh karena itu, pelatihan kerja bukanlah sekedar program teknis, tetapi bagian dari implementasi keadilan sosial dalam Islam.

Teori ini juga memberikan dasar legitimasi bagi partisipasi rakyat dalam mengontrol jalannya pemerintahan. Pemerintah yang menyimpang dari nilai-nilai keadilan dan mengabaikan kepentingan rakyat dianggap tidak sah menurut perspektif siyasah dusturiyyah. Hal ini menjadi landasan moral bagi rakyat untuk melakukan koreksi terhadap penyimpangan dalam penyelenggaraan negara.²³

²³ Wiwin Saputra, Abdur Rahim, and Siti Ngainnur Rohmah, "Penerapan Pancasila Sila Keempat Di Ma'had Al-Zaytun Berdasarkan Pasal 1 Ayat 2 Undang Undang Dasar 1945 Dan Siyasah Dusturiyah," *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 7, no. 9 (2024): 10298–308.

Dalam aplikasinya pada birokrasi seperti Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, prinsip siyasah dusturiyyah dapat menjadi tolok ukur dalam mengevaluasi kinerja birokrat. Program pelatihan kerja harus mencerminkan prinsip kemaslahatan keterlibatan masyarakat, dan keadilan distribusi akses. Program pelatihan yang hanya dinikmati oleh kelompok terbatas bertentangan dengan prinsip keadilan sosial Islam

C. Tinjauan Konseptual

1. Peran

e. Pengertian Peran

Peran dalam kamus bahasa Indonesia merujuk pada pelaku, serangkaian tingkah laku yang diharapkan dari masyarakat. Peran yaitu perilaku yang diharapkan seseorang yang memiliki otoritas dalam masyarakat, baik yang berada pada posisi tinggi rendah, atau sedang-sedang saja. Posisi tersebut berfungsi sebagai wadah yang mencakup hak dan kewajiban tertentu yang dikenal sebagai peran sehingga seseorang yang memiliki posisi tertentu disebut dengan pemegang peran.²⁴

Menurut pandangan Soerjono Soekanto, peran merupakan manifestasi dinamis dari kehidupan sosial, di mana seseorang dikatakan menjalankan peran apabila ia melaksanakan hak dan kewajibannya selaras dengan posisi atau kedudukan yang disandangnya dalam struktur masyarakat.²⁵ Sementara itu, Abu Ahmadi mendefinisikan peran sebagai

²⁴ Sintani Lelo, "Dasar Kepemimpinan," *Jakarta: Yayasan Cendikia Mulia Mandiri*, 2022.

²⁵ Yulianus Rahawarin, "Peran Pemerintah Desa Dalam Mengatasi Konflik Masyarakat Di Desa Kumo Kecamatan Tobelo Kabupaten Halmahera Utara," *Jurnal Administrasi Publik* 4, no. 63 (2018).

seperangkat ekspektasi sosial mengenai bagaimana individu seharusnya bertindak dan bersikap dalam situasi tertentu, sesuai dengan status sosial dan fungsi yang diembannya. Koentjaraningrat turut menambahkan bahwa peran merujuk pada perilaku yang melekat pada suatu posisi tertentu dalam masyarakat. Dengan demikian, konsep peran dapat dipahami sebagai pola tindakan atau sikap yang diharapkan dari seseorang yang menempati suatu status dalam suatu sistem atau organisasi sosial. Kesimpulannya, peran tidak sekadar tindakan, tetapi juga representasi dari ekspektasi sosial terhadap individu berdasarkan posisi atau kedudukannya dalam tatanan sosial.²⁶

Lebih lanjut, peran juga dimaknai sebagai seperangkat tuntutan yang bersifat struktural, yang memuat berbagai tekanan sekaligus dukungan dalam pelaksanaannya, dan yang secara langsung berkaitan dengan tugas serta tanggung jawab dalam sistem organisasi. Dalam realitas sosial, peran muncul sebagai rangkaian perilaku yang dijalankan oleh individu maupun kelompok, baik dalam skala kecil maupun besar, yang masing-masing memiliki fungsinya sendiri-sendiri. Pada hakikatnya, peran adalah cerminan dari suatu jabatan atau posisi tertentu yang menuntut perilaku khas yang sesuai dengan ekspektasi masyarakat. Tidak dapat dipungkiri bahwa karakter atau kepribadian individu sangat memengaruhi cara seseorang dalam menafsirkan dan melaksanakan peran yang diembannya,

²⁶ Mustari et al., "Peran Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung Dalam Meningkatkan Keterampilan Tenaga Kerja Lokal: Isu Pengangguran."

karena personalitas akan memberi warna pada bagaimana peran tersebut dijalankan dalam kehidupan sosial.²⁷

f. Jenis-Jenis Peran

- 1) Peran Normatif adalah peran yang dijalankan oleh individu atau lembaga berdasarkan norma-norma sosial yang berlaku dalam masyarakat. Peran ini mengacu pada aturan atau pedoman yang mengatur perilaku agar selaras dengan harapan masyarakat, demi terciptanya ketertiban sosial.
- 2) Peran Ideal sering kali dijadikan acuan. Seorang pejabat publik idealnya bertindak responsif, inovatif, dan berpihak pada kebutuhan masyarakat. Namun, peran ini kadang sulit tercapai sepenuhnya karena keterbatasan sumber daya atau tekanan birokrasi.
- 3) Peran faktual adalah cerminan realitas sehari-hari. Dalam praktiknya, pelatihan kerja mungkin dijalankan dengan keterbatasan fasilitas, tidak semua peserta memperoleh pekerjaan, atau koordinasi dengan pihak swasta kurang optimal. Meski tidak sesuai dengan peran ideal, peran faktual ini menggambarkan sejauh mana program benar-benar dilaksanakan.

g. Fungsi Peran

Fungsi peran dalam organisasi publik memiliki kedudukan strategis sebagai alat manajemen sosial yang menjembatani antara struktur

²⁷ P Febyanti, A Murniasih, and I Suarsana, "Peran Masyarakat Terhadap Tempat Olah Sampah Setempat (TOSS) Di Desa Paksebali," *Sunari Penjor: Journal Of Anthropology* 5, no. 2 (2022): 54–61.

kelembagaan dan individu pelaksana. Dalam praktiknya, fungsi peran membantu mengarahkan perilaku pegawai atau pejabat agar bertindak sesuai dengan tanggung jawab, aturan, dan ekspektasi kelembagaan. Tanpa pemahaman yang jelas tentang fungsi peran, organisasi publik dapat kehilangan arah dan menjadi tidak efektif dalam menjalankan program kerja

Menurut Narwoko, peran berfungsi sebagai pembimbing perilaku individu dalam kehidupan sosial. Fungsinya mencakup:

- 1) Memberi arahan pada proses sosialisasi agar individu dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan sosial.
- 2) Mewariskan budaya, seperti tradisi, nilai, norma, dan pengetahuan kepada generasi berikutnya.
- 3) Menciptakan kesatuan sosial dengan mempererat hubungan antaranggota masyarakat.
- 4) Menjadi alat kontrol sosial untuk menjaga keteraturan dan kelangsungan hidup masyarakat.

Menurut Hamalik, peran adalah pola tingkah laku tertentu yang menjadi ciri khas dari setiap petugas dalam pekerjaan yang khas dilakukan oleh seseorang dalam konteks pekerjaan atau jabatan mereka, yang sering kali mencerminkan tanggung jawab dan fungsi yang harus mereka laksanakan.²⁸

²⁸ Diana Sari, "Peran Orang Tua Dalam Memotivasi Belajar Siswa," in *Prosiding Seminar Nasional Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang*, 2017.

Fungsi peran juga dapat mendorong inovasi dalam layanan publik. Ketika peran dijalankan tidak hanya sebagai kewajiban, tetapi sebagai wujud kepedulian sosial, maka muncul ruang kreativitas. Misalnya, mengembangkan program pelatihan berbasis digital atau kolaborasi dengan dunia industri sebagai respons terhadap kebutuhan pasar kerja.

2. Pengangguran

a. Pengangguran

Menurut Sukirno, pengangguran dapat diartikan sebagai kondisi di mana seseorang yang telah tergolong dalam angkatan kerja secara aktif mencari pekerjaan dengan harapan memperoleh upah tertentu, namun belum berhasil memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan keinginannya. Sementara itu, Murni menegaskan bahwa pengangguran tidak dapat dilepaskan dari konsep angkatan kerja, yaitu kelompok penduduk dalam usia produktif, umumnya berkisar antara 15 hingga 65 tahun yang memiliki kemampuan serta kemauan untuk bekerja. Termasuk di dalamnya adalah individu yang tengah berupaya mencari pekerjaan namun belum mendapatkan kesempatan kerja yang sesuai, sehingga belum terserap oleh pasar tenaga kerja secara optimal.

Pengangguran juga dapat dikategorikan berdasarkan penyebabnya, seperti pengangguran friksional, struktural, dan musiman. Pengangguran friksional terjadi karena individu berpindah antar pekerjaan atau baru memasuki pasar kerja. Pengangguran Struktural disebabkan oleh perubahan dalam struktur ekonomi yang mengakibatkan ketidaksesuaian antara keterampilan tenaga kerja dan kebutuhan industri. Sementara

pengangguran musiman terkait dengan fluktuasi pekerjaan yang bergantung pada musim atau periode tertentu dalam setahun.²⁹

Selain ketiga jenis tersebut, terdapat pula pengangguran siklis, yang terjadi akibat penurunan aktivitas ekonomi secara keseluruhan, seperti saat terjadi krisis ekonomi. Dalam situasi ini, permintaan terhadap barang dan jasa menurun, sehingga perusahaan mengurangi produksi dan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK), yang berujung pada meningkatnya angka pengangguran. Di sisi lain, terdapat pula pengangguran tersembunyi (*disguised unemployment*), yaitu kondisi di mana jumlah tenaga kerja yang terlibat dalam suatu pekerjaan sebenarnya melebihi kebutuhan, sehingga sebagian dari mereka tidak memberikan kontribusi produktif.

Pengangguran membawa dampak serius bagi perekonomian dan kehidupan sosial masyarakat. Tidak hanya menurunkan tingkat kesejahteraan individu akibat hilangnya sumber pendapatan, pengangguran juga berpotensi meningkatkan angka kemiskinan, memperbesar kesenjangan sosial, serta memicu permasalahan sosial lainnya seperti kriminalitas dan gangguan keamanan. Oleh karena itu, pengangguran menjadi salah satu indikator penting dalam mengukur stabilitas ekonomi suatu negara.³⁰

Upaya penanggulangan pengangguran memerlukan peran aktif dari berbagai pihak, termasuk pemerintah, dunia usaha, dan masyarakat. Salah

²⁹ Putra, “Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Dalam Mengurangi Pengangguran Di Kota Banda Aceh.”

³⁰ Hapid Maulana, “Implementasi Balai Latihan Kerja Komunitas (BLKK) Al-Istiqomah Dalam Pengentasan Pengangguran: Penelitian (CBR) Community Based Research Di Desa Maruyung Kecamatan Pacet Kabupaten Bandung” (UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2025).

satu langkah strategis adalah dengan menyediakan pelatihan kerja berbasis kompetensi yang relevan dengan kebutuhan pasar tenaga kerja. Melalui program pelatihan ini, diharapkan para pencari kerja mampu meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan perkembangan dunia industri, sehingga mampu bersaing dan memperoleh pekerjaan yang layak. Pemerintah melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) berperan penting dalam merancang dan melaksanakan program pelatihan kerja yang tidak hanya fokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga membekali peserta dengan soft skills dan sertifikasi kompetensi yang diakui oleh dunia usaha.

Melalui kolaborasi yang sinergis antara pemerintah, sektor swasta, institusi pendidikan, dan elemen masyarakat, persoalan pengangguran dapat ditangani dengan lebih optimal. Upaya peningkatan kapasitas dan kompetensi sumber daya manusia, khususnya melalui program pelatihan kerja yang berkesinambungan, diharapkan mampu menurunkan tingkat pengangguran secara signifikan. Selain itu, langkah ini juga berpotensi meningkatkan efisiensi dan produktivitas tenaga kerja, yang pada gilirannya akan mendorong terciptanya pertumbuhan ekonomi yang inklusif, berdaya saing, dan berkelanjutan.³¹

b. Tenaga Kerja

Istilah "tenaga kerja" dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (KBBI) merujuk pada bagian penduduk usia kerja (minimal 15 tahun

³¹ Mustari et al., "Peran Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung Dalam Meningkatkan Keterampilan Tenaga Kerja Lokal: Isu Pengangguran."

ke atas) yang mampu dan bersedia bekerja untuk menghasilkan barang atau jasa, bila tersedia kesempatan. Definisi ini mencakup dua elemen penting: kapasitas fisik dan mental untuk bekerja, serta kesediaan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. Dalam praktik ketenagakerjaan nasional, pengertian ini menjadi acuan resmi dalam sensus dan survei tenaga kerja seperti yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik (BPS). Istilah ini juga mencakup individu yang belum bekerja tetapi sedang mencari kerja atau bersedia bekerja, sehingga tidak terbatas hanya pada pekerja aktif saja.³²

2. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah sebuah instansi pemerintah daerah yang mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja dan transmigrasi. Fungsi utama Dinas ini adalah melaksanakan sebagian urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi Pemberdayaan Masyarakat dan Transmigrasi.

Sebagai lembaga pelaksana,³³ Disnakertrans memiliki kewenangan dalam merancang, mengimplementasikan, dan mengevaluasi berbagai program ketenagakerjaan seperti pelatihan, sertifikasi kompetensi, dan fasilitasi hubungan industrial. Kewenangan ini tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga substantif dalam mendukung agenda pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas

³² Amelia Syafira Parinduri, "Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dalam Perjanjian Kerja Outsourcing," *Restitusi: Jurnal Mahasiswa Ilmu Hukum* 1, no. 1 (2019): 83–103.

³³ Hasanuddin Hasim, *Hukum Kelembagaan Negara* (Parepare: IAIN Parepare Nusantara Press, 2022).

Selain itu, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi juga memiliki peran strategis dalam pemberdayaan masyarakat melalui program pelatihan kerja berbasis kompetensi, pengembangan wirausaha mandiri, dan perluasan kesempatan kerja. Prinsip pelaksanaannya mengacu pada asas otonomi daerah, dimana kebijakan disesuaikan dengan kebutuhan dan potensi sumber daya manusia di wilayah masing-masing. Melalui fungsi ini, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi diharapkan mampu menekan angka pengangguran, meningkatkan daya saing tenaga kerja lokal.³⁴

Lebih jauh, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi tidak hanya berperan sebagai pelaksana regulasi, tetapi juga sebagai fasilitator yang menjembatani kebutuhan dunia usaha dengan potensi tenaga kerja lokal. Program pelatihan kerja yang dirancang berbasis kompetensi bertujuan untuk mengatasi tantangan ketenagakerjaan, terutama ketidaksesuaian antara keterampilan pencari kerja dengan kebutuhan industri. Program-program ini juga diarahkan agar sejalan dengan perkembangan teknologi dan dinamika pasar tenaga kerja, sehingga lulusan pelatihan memiliki kesiapan kerja yang lebih baik dan mampu bersaing secara profesional.

Selain pelatihan kerja, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi juga mendorong pengembangan wirausaha mandiri melalui program pelatihan kewirausahaan, akses permodalan, dan pendampingan bisnis. Langkah ini bertujuan agar masyarakat tidak hanya bergantung pada ketersediaan lapangan kerja formal, tetapi juga mampu menciptakan lapangan kerja

³⁴ Disnakerstrans Cianjur, “Profil Dinas,” n.d., <https://disnaker.sidoarjo.kab.go.id/?page=tupoksi>.

secara mandiri melalui usaha kecil dan menengah (UKM). Dengan demikian, upaya ini tidak hanya mengurangi angka pengangguran, tetapi juga mendorong pertumbuhan ekonomi berbasis kerakyatan.

3. Pelatihan

Menurut pendapat Mathis, pelatihan merupakan suatu proses sistematis yang bertujuan untuk membekali individu dengan kemampuan dan keterampilan tertentu guna mendukung pencapaian visi dan misi organisasi secara optimal. Dalam konteks ini, Mangkunegara menguraikan bahwa dimensi pelatihan mencakup beberapa aspek penting, yakni: kualitas instruktur yang ditunjukkan melalui tingkat pendidikan serta penguasaan materi pelatihan; partisipasi peserta yang tercermin dari antusiasme dan kesungguhan dalam mengikuti kegiatan pelatihan; serta substansi materi pelatihan yang harus disusun sesuai dengan tujuan pelatihan, relevansi terhadap karakteristik peserta, serta kejelasan sasaran yang ingin dicapai. Pelatihan yang efektif akan berorientasi pada peningkatan keterampilan teknis maupun non-teknis yang dibutuhkan dalam dunia kerja.³⁵

Salah satu penyebab utama tingginya angka pengangguran adalah ketidakseimbangan antara jumlah tenaga kerja yang tersedia dengan jumlah kesempatan kerja yang ada di pasar tenaga kerja. Ketimpangan ini menimbulkan dampak serius terhadap kondisi sosial-ekonomi masyarakat, seperti menurunnya tingkat pendapatan, meningkatnya angka

³⁵ Desnirita Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YAI, "Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Karir Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Perdana Prima Bhakti Mandiri," *Jurnal Manajemen Dan Perbankan (JUMPA)* 7, no. 2 (2020): 1–10.

kemiskinan, dan munculnya berbagai persoalan sosial lainnya seperti kriminalitas dan ketimpangan sosial. Dalam menghadapi tantangan ini, masyarakat sangat membutuhkan pelatihan yang relevan dan berbasis kebutuhan, yang mampu menyesuaikan minat serta potensi keterampilan individu dengan permintaan dunia kerja, sehingga mereka memiliki daya saing dan mampu menciptakan peluang kerja, baik sebagai pekerja profesional maupun pelaku usaha mandiri.

Pelatihan kerja merupakan salah satu instrumen penting dalam upaya meningkatkan keterampilan dan daya saing tenaga kerja. Dalam literatur pembangunan, pelatihan digolongkan sebagai investasi non-fisik yang berdampak langsung terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia. Oleh karena itu, pelatihan kerja menjadi bagian integral dari strategi pengurangan pengangguran dan kemiskinan.

Secara konsep, pelatihan kerja bertujuan untuk memberikan kompetensi teknis dan non-teknis kepada pencari kerja agar mereka mampu bersaing di pasar kerja atau membangun usaha sendiri. Oleh sebab itu, desain pelatihan harus berbasis kebutuhan riil pada lapangan kerja.

Dalam menjalankan fungsinya, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi memiliki peran strategis dalam mendorong peningkatan mutu sumber daya manusia melalui berbagai inisiatif pembinaan dan pelatihan ketenagakerjaan. Salah satu bentuk nyata dari peran tersebut adalah perancangan serta implementasi program pelatihan kerja berbasis kompetensi, yang dirancang secara spesifik untuk menyesuaikan dengan

tuntutan dan kebutuhan dunia industri dan pasar kerja, sehingga mampu meningkatkan daya saing tenaga kerja secara optimal.³⁶

4. Masyarakat

a. Pengertian Masyarakat

Masyarakat secara umum diartikan sebagai sekelompok individu yang hidup bersama dan saling berinteraksi dalam suatu lingkungan sosial. Istilah *society* mencerminkan interaksi sosial, perubahan sosial, dan rasa kebersamaan antaranggota. Menurut Emile Durkheim, masyarakat adalah realitas objektif yang berdiri mandiri, tidak tergantung pada individu yang menjadi anggotanya. Ia menggambarkan masyarakat sebagai sekelompok manusia yang hidup bersama dalam waktu yang lama, memiliki kesadaran sebagai satu kesatuan, dan menjalani kehidupan dalam suatu sistem sosial yang teratur.

Lebih jauh Durkheim menyeroti pentingnya solidaritas sosial dalam kehidupan bermasyarakat, dia membedakan dua bentuk solidaritas, solidaritas mekanik yang muncul dalam masyarakat tradisional dengan ikatan kuat karena kesamaan nilai dan kepercayaan, serta solidaritas organik yang berkembang dalam masyarakat modern yang kompleks dan berbeda fungsi. Dalam masyarakat organik, ketergantungan antar individu justru meningkat karena adanya spesialis kerja. Konsep ini menegaskan bahwa keberagaman dalam masyarakat bukan menjadi

³⁶ Titi Stiawati, “Efektifitas Program Pelaksanaan Pelatihan Tenaga Kerja Di Balai Besar Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas (BBPVP) Di Kota Serang,” *Jurnal Ilmiah Niagara* Vol.15.No (2023).

penghalang persatuan, tetapi menjadi dasar kerjasama sosial yang lebih kompleks.³⁷

Konsep masyarakat memiliki aspek empiris dan abstrak. Secara empiris, masyarakat dipandang sebagai entitas yang terdiri dari individu-individu yang dapat menginternalisasi nilai-nilai sosial, norma-norma, dan pengetahuan teknologi komunitas mereka. Individu-individu ini menjalin hubungan satu sama lain, dan ketika seseorang menjadi objek sosialisasi, mereka disebut sebagai 'orang'. Secara sederhana, individu yang tersosialisasi yang mempelajari cara hidup bersama menjadi seorang orang. Hubungan antarpribadi ini membentuk jalinan dasar masyarakat. Aristoteles menciptakan frasa, 'manusia adalah hewan (sosial) politik', yang menekankan bahwa manusia secara alami hidup bersama dalam konteks sosial. Manusia tidak diciptakan untuk hidup dalam isolasi, dan kurungan isolasi dianggap sebagai hukuman berat.³⁸

Pemikiran Aristoteles bahwa manusia adalah *zoon politikon* atau makhluk sosial-politik, menegaskan sifat kodrati manusia untuk hidup bersama dalam tatanan masyarakat. Pandangan ini sejalan dengan pemikiran Thomas Hobbes dan Jean-Jacques Rousseau, yang menegaskan bahwa kehidupan bermasyarakat lahir dari kebutuhan untuk menciptakan keteraturan dan menghindari "*perang semua melawan semua*". Melalui

³⁷ Donny Prasetyo and I Irwansyah, "Memahami Masyarakat Dan Perspektifnya," *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 1, no. 1 (2019): 163–75.

³⁸ PureSociology, "Https://Puresociology.Com/Society-Meaning-and-Characteristics/," n.d., <https://puresociology.com/society-meaning-and-characteristics/>.

kontrak sosial, individu menyerahkan sebagian kebebasannya kepada otoritas bersama demi menciptakan ketertiban dan keamanan.

b. Aspek Struktural dan Kultural Masyarakat

Secara konseptual, masyarakat tidak hanya dipahami sebagai kumpulan individu, namun sebagai *struktur sosial* dan *sistem kultural* yang kompleks:

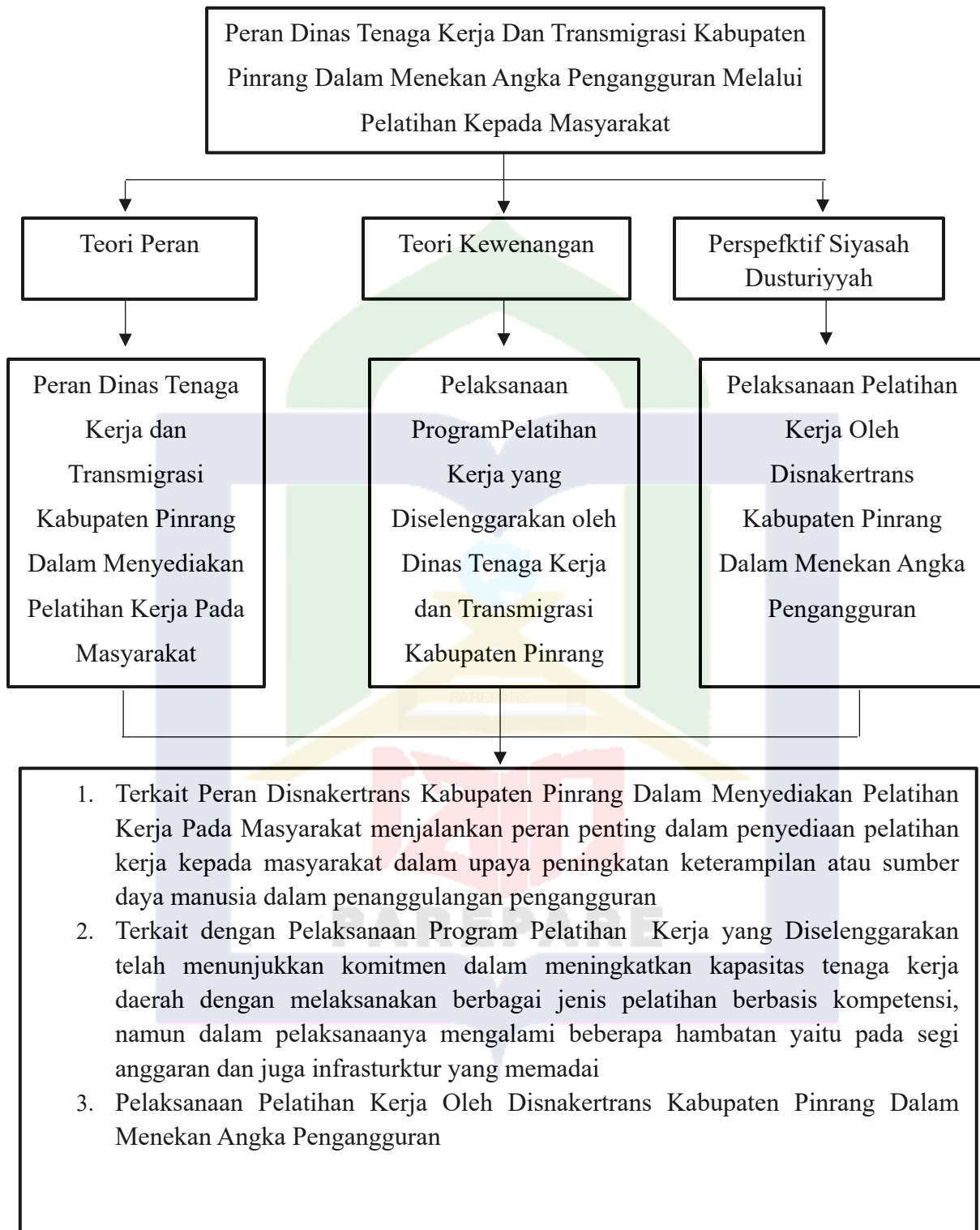
1. Struktur Sosial merujuk pada pola-pola hubungan sosial yang relatif stabil, mencakup status, peran, institusi, serta lapisan sosial.
2. Sistem Kultural meliputi nilai, norma, kepercayaan, dan simbol-simbol yang menjadi acuan bagi perilaku masyarakat.

Interaksi antara struktur dan budaya ini menciptakan dinamika sosial yang memungkinkan terjadinya perubahan sosial (*social change*) seiring waktu. Partisipasi masyarakat juga dapat mencerminkan tingkat kepercayaan terhadap pemerintah. Ketika masyarakat percaya bahwa program pelatihan dirancang untuk kepentingan mereka, maka antusiasme dan keterlibatan akan tinggi. Sebaliknya, jika masyarakat menganggap program hanya formalitas atau sarat kepentingan elit, maka resistensi dan apatisme akan muncul³⁹

4. Kerangka Berpikir

Sesuai dengan judul penelitian ini, kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut:

³⁹ Andina Prasetya, Muhammad Fadhil Nurdin, and Wahyu Gunawan, "Perubahan Sosial Masyarakat Dalam Perspektif Sosiologi Talcott Parsons Di Era New Normal," *Sosietas: Jurnal Pendidikan Sosiologi* 11, no. 1 (2021): 1–12.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif, yaitu suatu pendekatan yang bertujuan memahami realitas sosial melalui perspektif subjek yang diteliti. Pendekatan ini memungkinkan peneliti menggali lebih dalam makna, dinamika, dan konteks sosial yang membentuk perilaku dan kebijakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang dalam menekan angka pengangguran melalui pelatihan kepada masyarakat

Penelitian kualitatif menempatkan peneliti sebagai instrumen utama dalam proses pengumpulan dan interpretasi data. Peneliti terlibat secara aktif dalam pengamatan lapangan, wawancara, serta analisis dokumentasi, untuk memahami proses sosial secara , mendalam, dan kontekstual. Tujuan utama dari metode ini adalah untuk menangkap makna dari fenomena sosial. Metode ini dipilih karena fokus kajian bersifat eksploratif, yaitu menggali pemahaman terhadap strategi, kebijakan, serta efektivitas pelaksanaan pelatihan yang dilakukan oleh dinas terkait⁴⁰.

B. Waktu dan Lokasi Penelitian

Waktu penelitian dilakukan pada Maret – Mei. Lokasi penelitian dilakukan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang sebagai intitusi utama yang menjadi subjek penelitian.

⁴⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif (Untuk Penelitian Dan Bersifat: Eksploratif, Enterpretif, Interaktif Dan Konstruktif)* (CV Alfabeta, 2023).

C. Sumber Data

1. Data Sekunder

Data sekunder merujuk pada informasi yang telah tersedia dan bisa diperoleh melalui pembacaan, pengamatan, atau pendengaran. Biasanya, data ini berasal dari data primer yang telah diolah oleh peneliti sebelumnya. Sumbernya beragam, seperti dokumen, buku, dan hasil penelitian, termasuk jurnal, skripsi, dan laporan.

2. Data Primer

Data ini diperoleh secara langsung dari informan atau subjek di lapangan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Informan utama terdiri dari pejabat struktural Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang atau staf pelaksanaan program pelatihan kerja. Data ini bersifat kontekstual dan menggambarkan pengalaman langsung maupun interpretasi mereka sebagai pelaksana kebijakan.

D. Teknik Pengumpulan Data dan Pengolaan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah valid dan dapat dipertanggung jawabkan. Metode-metode ini mencakup:

a. Observasi

Observasi merupakan salah satu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat fakta-fakta yang diperlukan melalui keterlibatan langsung di lapangan. Peneliti akan melakukan pengamatan langsung terhadap fenomena atau peristiwa di lapangan atau di lokasi. Pengamatan tersebut akan

memastikan bahwa setiap kejadian di lokasi penelitian diperhatikan dengan cermat untuk mendukung analisis data dalam penulisan.

b. Wawancara

Menurut Arikunto, wawancara merupakan suatu bentuk interaksi verbal berupa percakapan yang dilakukan secara sengaja oleh pewawancara dengan tujuan untuk menggali informasi dari pihak yang diwawancarai. Proses ini bertujuan untuk mendapatkan data yang bersifat mendalam dan relevan dengan topik penelitian, melalui komunikasi langsung antara dua pihak dalam suasana yang terarah dan sistematis.

Dalam konteks penelitian ini, metode wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data primer yang dilakukan secara langsung dan terpimpin antara peneliti dengan narasumber yang memiliki informasi penting, yakni pihak dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas, akurat, dan komprehensif mengenai peran institusi tersebut dalam bidang ketenagakerjaan⁴¹

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menelusuri dan mengkaji berbagai sumber tertulis, seperti buku, jurnal ilmiah, arsip, laporan resmi, serta catatan harian yang

⁴¹ Samsu, *Metode Penelitian Teori Dan Aplikasi Penelitian Kualitatif ,Kuantitatif, Mixed Methods, Serta Research & Development* (PUSAKA JAMBI, 2017).

memuat informasi relevan dengan topik penelitian. Pendekatan ini bertujuan untuk memperoleh data sekunder yang mendukung analisis, memperkaya temuan, serta memberikan konteks teoritis maupun empiris terhadap permasalahan yang dikaji.⁴²

E. Keabsahan Data

Keabsahan data dalam suatu penelitian, khususnya dalam pendekatan kualitatif, mengacu pada tingkat kepercayaan dan ketepatan data yang diperoleh serta sejauh mana hasil analisis tersebut merefleksikan realitas yang sebenarnya di lapangan. Validitas data menjadi elemen krusial dalam menjamin bahwa temuan penelitian benar-benar mencerminkan kondisi yang diteliti, sehingga mampu memberikan pemahaman yang mendalam, autentik, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah terhadap fenomena yang dikaji.

Kesalahan data dapat mengakibatkan ketidakakuratan dalam hasil penelitian. Dalam penelitian kualitatif, validitas data sangat penting dan untuk memastikan bahwa temuan penelitian akurat, dapat dipercaya, dan mencerminkan realitas yang dialami oleh responden, sehingga meningkatkan kredibilitas dan integritas penelitian.

1. Pertama, memperpanjang waktu kehadiran penelitian, dalam hal ini peneliti memperpanjang waktu yang digunakan untuk meneliti data di lapangan, melakukan wawancara mendalam terhadap subjek lain tidak hanya sekali tetapi peneliti melakukan praktiknya berkali-kali. Hal ini dilakukan peneliti untuk mendapatkan data yang akurat, sehingga perlu

⁴² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (CV Alfabeta, 2013).

dilakukan verifikasi terhadap data tersebut hingga akurat dan dapat dibuktikan secara ilmiah.

2. Kedua, untuk memastikan bahwa hasil penelitian yang memandang fenomena sebagai realitas subjektif dalam pendekatan fenomenologis dapat diterapkan pada konteks atau situasi lain yang memiliki tipologi serupa, sehingga temuan bersifat relevan dan dapat ditransfer.
3. Ketiga, digunakan untuk menilai kualitas proses dalam penelitian kualitatif, terutama terkait konsistensi, transparansi, dan ketelusuran langkah-langkah penelitian yang dilakukan oleh peneliti.
4. Keempat, dimanfaatkan untuk mengevaluasi kualitas hasil penelitian. Jika reliabilitas menilai proses, maka konfirmabilitas memastikan bahwa hasil penelitian objektif, berbasis data, dan dapat diverifikasi oleh pihak lain.

F. Teknik Analisis Data

Menurut Mudjiarahardjo, analisis data merupakan suatu proses sistematis yang mencakup kegiatan mengorganisasi, menyusun ulang, mengelompokkan, memberi kode, serta mengkategorikan data agar dapat ditemukan pola atau temuan yang relevan dengan permasalahan atau fokus penelitian. Melalui tahapan ini, data kualitatif yang awalnya tersebar dan kompleks dapat disederhanakan, diolah secara terstruktur, dan diinterpretasikan dengan lebih jelas, sehingga memudahkan peneliti dalam memahami makna dan keterkaitan antar informasi yang terkumpul.⁴³

- a. Reduksi Data, merupakan tahap awal dalam proses analisis, di mana data yang telah dikumpulkan dalam bentuk uraian atau laporan terperinci

⁴³ V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian* (Pustaka Baru Press, 2023).

disederhanakan dan diringkas. Proses ini mencakup pemilihan informasi penting, penyusunan ulang, serta pengorganisasian data berdasarkan konsep, tema, dan kategori tertentu yang relevan dengan fokus penelitian. Tujuannya adalah untuk menyaring data yang esensial, menghilangkan informasi yang tidak relevan, dan menyusun data secara lebih sistematis agar mempermudah peneliti dalam memahami hasil temuan serta memudahkan pencarian data tambahan di tahap selanjutnya.

- b. Proses penarikan kesimpulan dalam penelitian ini dilakukan melalui tahapan verifikasi data yang bersifat berkelanjutan dan sistematis selama seluruh rangkaian kegiatan penelitian berlangsung. Verifikasi ini tidak dilakukan secara instan, melainkan melalui pengamatan mendalam terhadap dinamika di lapangan serta refleksi kritis terhadap data yang telah terkumpul. Peneliti membangun pemahaman menyeluruh terkait pelaksanaan *Lesson Study* dalam pembelajaran tematik dengan mengkaji secara rinci pola-pola interaksi yang muncul, pendekatan yang digunakan guru, serta dampaknya terhadap proses belajar mengajar. Seluruh data dianalisis dengan pendekatan interpretatif untuk memastikan bahwa kesimpulan yang dihasilkan benar-benar mencerminkan kondisi empiris yang terjadi selama proses pembelajaran berlangsung.

Dalam praktiknya, peneliti melakukan pengumpulan data melalui observasi langsung, wawancara mendalam, yang secara kolektif memberikan gambaran komprehensif terhadap fokus penelitian. Setiap temuan awal tidak langsung dijadikan kesimpulan, melainkan terlebih dahulu dikaji ulang melalui triangulasi data dan konfirmasi silang

terhadap berbagai sumber informasi. Proses ini menghasilkan kesimpulan sementara yang kemudian diuji validitasnya dengan menemukan bukti-bukti yang lebih kuat, akurat, dan konsisten. Dengan demikian, kesimpulan akhir yang ditarik bukan sekadar asumsi, melainkan hasil dari proses analisis berlapis yang dapat dipertanggungjawabkan secara akademik dan metodologis.⁴⁴



⁴⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif (Untuk Penelitian Dan Bersifat: Eksploratif, Enterpretif, Interaktif Dan Konstruktif*.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini memaparkan hasil temuan penelitian berdasarkan data yang telah dikumpulkan sebagaimana dijelaskan dalam Bab Tiga, dengan fokus utama pada wawancara mendalam terhadap informan terpilih. Data dianalisis menggunakan pendekatan analisis tematik, yang memungkinkan peneliti untuk mengenali dan mengelompokkan pola-pola penting (tema) secara sistematis dari data kualitatif, sehingga makna dari pengalaman informan dapat diungkap secara terstruktur.

Analisis dalam bab ini tidak hanya bersumber dari data empiris, tetapi juga dikaitkan dengan tiga kerangka teori utama, yaitu Teori Peran, Teori Kewenangan, dan perspektif *siyasa dusturiyah*. Ketiga teori ini digunakan untuk menafsirkan bagaimana para aktor menjalankan perannya, membentuk otoritas, dan merespons kebijakan dalam konteks pembangunan sumber daya manusia.

Temuan disajikan dalam tema-tema utama hasil proses kodifikasi data, yang dianalisis secara mendalam dengan menyertakan kutipan langsung dari informan. Pendekatan ini bertujuan menjaga kekayaan data dan memberikan pemahaman yang jernih serta transparan tentang realitas sosial yang menjadi fokus kajian penelitian

A. Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang Dalam Menyediakan Pelatihan Kepada Masyarakat

Peran Dinas Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Kabupaten Pinrang dalam menyediakan pelatihan kerja pada masyarakat tidak hanya mnggambarkan pelaksanaan tugas administratif, tetapi juga merupakan manifestasi nyata dari fungsi pelayanan publik yang strategis. Pelatihan kerja menjadi salah satu instrumen penting terhadap upaya membekali masyarakat dengan keterampilan yang sesuai

dengan kebutuhan pasar tenaga kerja dan sekaligus menjadi jembatan untuk meningkatkan produktifitas dan mengurangi pengangguran.

Dalam sistem ketenagakerjaan nasional, peran Dinas Ketenagakerjaan dalam menyelenggarakan pelatihan kerja diatur secara jelas dalam sejumlah peraturan perundang-undangan. Salah satunya adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada Pasal 13 ayat (1) disebutkan bahwa:

“Pelatihan kerja diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah, dan/atau masyarakat.”⁴⁵

Bunyi pasal ini menunjukkan bahwa pemerintah daerah, dalam hal ini Dinas Ketenagakerjaan di tingkat kabupaten/kota maupun provinsi, memiliki otoritas sekaligus kewajiban untuk menyelenggarakan pelatihan kerja. Hal ini menjadi dasar hukum bahwa Disnaker harus berperan aktif dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja lokal sesuai dengan kebutuhan pasar kerja, baik di sektor formal maupun informal.

Lebih lanjut, dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2017 tentang Standar Pelayanan Minimal (SPM) Bidang Ketenagakerjaan, pelatihan kerja juga dinyatakan sebagai pelayanan dasar yang harus disediakan oleh pemerintah daerah. Pada Lampiran I angka 4 tertulis bahwa: Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional Pasal 12 Bahwa

“Pelatihan kerja diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah yang telah memiliki tanda daftar atau lembaga pelatihan kerja swasta yang telah

⁴⁵ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota.”⁴⁶

Maksud dari ketentuan ini adalah bahwa penyediaan pelatihan kerja tidak hanya bersifat opsional, tetapi merupakan kewajiban minimal (SPM) yang harus dilakukan oleh Disnaker. Pelatihan ini bertujuan untuk membantu pencari kerja memperoleh keterampilan yang dibutuhkan dalam dunia kerja dan mengurangi angka pengangguran secara berkelanjutan.

Berdasarkan hasil wawancara mendalam dengan Bapak Rais, Disnakertrans Kabupaten Pinrang memegang peran penting dalam menyediakan pelatihan kerja bagi masyarakat sebagai upaya mengurangi angka pengangguran dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) di daerah. Disnakertrans bertindak sebagai pelaksana kebijakan ketenagakerjaan di tingkat daerah, dengan tugas utama memfasilitasi masyarakat agar memiliki keterampilan yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja. Bapak Rais menjelaskan bahwa pelatihan yang diberikan bertujuan meningkatkan kompetensi dan daya saing tenaga kerja lokal agar lebih siap memasuki pasar kerja, baik di sektor formal maupun informal. Bapak Rais mengatakan Bahwa

“Dinas Tenaga Kerja memiliki peran dalam mengurangi angka pengangguran melalui pemberian pelatihan dan pembinaan kepada masyarakat. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi, sehingga

⁴⁶Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2017 tentang Standar Pelayanan Minimal (SPM)

masyarakat lebih siap untuk memasuki dunia kerja dan memiliki daya saing lebih tinggi.”⁴⁷

Selain sebagai pelaksana program, Disnakertrans juga berperan sebagai fasilitator yang aktif membangun kemitraan strategis dengan lembaga lain, Seperti yang dikatakan oleh Bapak Rais

“Disnaker Kabupaten Pinrang menjalin kerjasama dengan berbagai pihak dalam penyelenggaraan pelatihan. Kerja sama ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan efektifitas pelatihan, serta menjangkau lebih banyak peserta, kerjasama yang dilakukan disnaker adalah : Lembaga Permasyarakatan (Lapas), Balai Pelatihan vokasi dan peroduktifitas pangkep, lembaga pelatihan kerja swasta”

Kerjasama ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelatihan sekaligus memperluas jangkauan peserta. Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa Disnakertrans tidak bekerja secara terisolasi, melainkan mengembangkan jaringan kerjasama guna mengatasi keterbatasan sumber daya internal, baik dari sisi anggaran, tenaga pengajar, maupun fasilitas pelatihan. Peran Disnakertrans ini sejalan dengan teori peran dalam organisasi publik. Menurut peran adalah seperangkat perilaku yang diharapkan dari seseorang atau lembaga yang menempati posisi tertentu dalam suatu sistem sosial. Dalam konteks lembaga pemerintah, peran ini melekat pada tugas dan fungsi yang diatur oleh regulasi, namun dalam praktiknya, peran dapat berkembang sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan tantangan di lapangan.

⁴⁷ Rais M.Sos, M.Si Asn Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang Bidang Pelatihan dan Produtifitas Tenaga Kerja, Wawancara di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang, Tanggal 2 Mei 2025

Lebih lanjut, Katz dan Kahn mengembangkan teori peran dalam organisasi yang menegaskan bahwa peran tidak bersifat statis, melainkan dinamis, bergantung pada interaksi antara organisasi, lingkungan eksternal, serta ekspektasi pemangku kepentingan.⁴⁸ Dalam hal ini, Disnakertrans Kabupaten Pinrang menjalankan beberapa dimensi peran secara simultan:

1. Peran Normatif → Melaksanakan kebijakan dan regulasi terkait pelatihan kerja sesuai ketentuan pemerintah pusat dan daerah.
2. Peran Instrumental → Mewujudkan kebijakan dalam bentuk program pelatihan yang relevan dan aplikatif bagi masyarakat.
3. Peran Adaptif → Menyesuaikan jenis dan metode pelatihan dengan kebutuhan lokal, kondisi pasar kerja, dan perkembangan teknologi.
4. Peran Inovatif → Menggagas kemitraan strategis dengan berbagai lembaga untuk meningkatkan efektivitas program.

Dalam perspektif teori peran, keberhasilan Disnakertrans dalam menyediakan pelatihan kerja tidak hanya diukur dari terlaksananya program, tetapi juga dari kemampuannya untuk memenuhi harapan masyarakat sebagai penerima manfaat. Oleh karena itu, peran Disnakertrans menjadi krusial dalam menjembatani kebutuhan pasar kerja dengan peningkatan kualitas SDM lokal.

Teori peran juga menekankan pentingnya peran aktual di lapangan. Artinya, meskipun secara formal Disnakertrans memiliki kewajiban melaksanakan pelatihan kerja, keberhasilan perannya ditentukan oleh sejauh mana lembaga tersebut mampu

⁴⁸ Catherina Rosally, "Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor" (Petra Christian University, 2015).

mengelola sumber daya, beradaptasi dengan perubahan, serta membangun kemitraan untuk mendukung pelaksanaan program.

Kondisi riil di Kabupaten Pinrang menunjukkan bahwa peran Disnakertrans mengalami perkembangan dari sekadar pelaksana administratif menjadi aktor kunci dalam pembangunan SDM daerah. Peran ini diwujudkan melalui program-program pelatihan berbasis potensi lokal, seperti pelatihan pengolahan ikan di wilayah pesisir, serta pelatihan otomotif dan tata boga untuk mendukung sektor informal.

Namun demikian, efektivitas peran ini tidak terlepas dari tantangan. Keterbatasan anggaran, fasilitas, serta masih rendahnya partisipasi masyarakat menjadi kendala yang dihadapi Disnakertrans. Dalam teori peran, tantangan semacam ini sering kali menyebabkan *role conflict* dan *role overload*, di mana organisasi menghadapi tekanan antara tugas yang diemban dengan sumber daya yang tersedia. Untuk mengatasi hal ini, Disnakertrans Kabupaten Pinrang menerapkan strategi kolaborasi dengan lembaga eksternal dan terus berupaya menyesuaikan program pelatihan agar lebih responsif terhadap kebutuhan lokal.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa peran Disnakertrans Kabupaten Pinrang dalam penyediaan pelatihan kerja mencerminkan implementasi nyata dari konsep peran normatif, instrumental, adaptif, dan inovatif dalam organisasi publik. Dengan memanfaatkan kewenangan yang dimiliki serta membangun kemitraan strategis, Disnakertrans berperan penting dalam mendorong peningkatan kualitas SDM dan berkontribusi pada penanggulangan pengangguran di daerah.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disnakertrans Kabupaten Pinrang menjalankan peran yang sangat penting dalam penyediaan pelatihan kerja sebagai bagian dari upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) dan

penanggulangan pengangguran. Peran ini tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga mencerminkan kombinasi antara peran normatif (berdasarkan regulasi), instrumental (pengelolaan program), adaptif (merespons kebutuhan lokal), dan inovatif (pengembangan metode pelatihan). Disnakertrans secara aktif membangun kemitraan dengan lembaga pelatihan, sektor swasta, dan instansi lain, serta mengembangkan program pelatihan berbasis potensi lokal seperti otomotif, pengolahan ikan, dan tata boga.

B. Pelaksanaan Program Pelatihan Kerja Yang Diselenggarakan Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang

Pelaksanaan pelatihan kerja oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang didasarkan pada kerangka regulasi kelembagaan yang kuat, sebagaimana ditetapkan dalam dua peraturan penting, yakni Peraturan Bupati Pinrang Nomor 21 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi⁴⁹ serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan Peraturan Bupati Pinrang Nomor 11 Tahun 2023 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi⁵⁰. Dalam Peraturan Bupati Nomor 21 Tahun 2023, pada Pasal 3 ayat (1) huruf c ditegaskan bahwa “Susunan organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi terdiri atas: c. Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja.” Bidang ini berfungsi sebagai pelaksana teknis yang bertanggung jawab atas penyusunan dan pelaksanaan program-

⁴⁹ Peraturan Bupati Pinrang Nomor 21 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi

⁵⁰ Peraturan Bupati Pinrang Nomor 11 Tahun 2023 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

program pelatihan yang ditujukan untuk meningkatkan keterampilan dan daya saing tenaga kerja lokal”.

Lebih lanjut, dalam Pasal 4 ayat (2) huruf n peraturan yang sama, disebutkan bahwa Kepala Dinas bertugas

“menyelenggarakan monitoring, evaluasi dan pengawasan penyelenggaraan kebijakan teknis di Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja, Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja, dan Transmigrasi.”

Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan kerja tidak hanya dilakukan secara administratif, tetapi juga dikawal melalui sistem evaluasi dan pengawasan yang sistematis guna memastikan efektivitas dan dampaknya terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia di Kabupaten Pinrang.

Untuk mendukung pelaksanaan teknis kegiatan pelatihan tersebut, Pemerintah Kabupaten Pinrang juga membentuk Unit Pelaksana Teknis (UPT) Balai Latihan Kerja melalui Peraturan Bupati Pinrang Nomor 11 Tahun 2023 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Dalam Pasal 2 ayat (1) peraturan ini ditegaskan bahwa

“Dengan Peraturan Bupati ini dibentuk Balai Latihan Kerja, Kelas A, pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.”

Artinya, UPT BLK memiliki kedudukan resmi sebagai unit pelaksana teknis yang langsung bertanggung jawab kepada kepala dinas. Selanjutnya, dalam Pasal 4 ayat (1) disebutkan bahwa

“Kepala UPT mempunyai tugas melaksanakan kegiatan teknis operasional meliputi Pelatihan Kejuruan Teknik Las, Teknik Otomotif, Teknologi Informasi dan Komunikasi, Refrigerasi, Garmen Apparel, Listrik, dan Tata Kecantikan.”

Kehadiran UPT BLK menjadi bentuk nyata dari implementasi kebijakan pelatihan kerja yang bersifat aplikatif dan berbasis kebutuhan lapangan. Sinergi antara Bidang Pelatihan dan Produktivitas sebagai perumus kebijakan, dengan UPT BLK sebagai pelaksana teknis, menjadikan sistem pelatihan kerja di Kabupaten Pinrang lebih terintegrasi dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Hubungan fungsional ini penting karena menjamin bahwa pelatihan kerja tidak hanya berhenti pada pelaksanaan program, tetapi juga menghasilkan output berupa tenaga kerja terampil yang siap bersaing di dunia kerja. Dengan demikian, peran Disnakertrans Kabupaten Pinrang dalam pelaksanaan pelatihan kerja menjadi sangat strategis dalam menekan angka pengangguran dan mendorong kemandirian ekonomi masyarakat.

Pelaksanaan program pelatihan kerja oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Pinrang merupakan salah satu bentuk implementasi kebijakan ketenagakerjaan daerah dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) dan menekan angka pengangguran. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Rais, pelaksanaan program pelatihan oleh Disnakertrans dilakukan secara sistematis, mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi program. Sebagaimana disampaikan oleh Bapak Rais bahwa :

“Disnaker memiliki kewenangan untuk memberikan pelatihan kepada masyarakat dalam rangka meningkatkan kompetensi kerja, produktivitas, dan kesejahteraan, serta mempersiapkan tenaga kerja yang terampil dan mandiri. Kewenangan ini mencakup penyusunan program pelatihan, pelaksanaan pelatihan bagi pencari kerja, bimbingan terhadap penyelenggara pelatihan, serta bimbingan terhadap pelatihan kerja swasta.”⁵¹

⁵¹ Rais, ,Wawancara di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang, Tanggal 2 Mei 2025

Pernyataan ini memperjelas bahwa pelaksanaan pelatihan oleh Disnakertrans tidak hanya sebatas rutinitas administratif, melainkan merupakan bagian dari kewenangan formal yang dilandasi peraturan, sekaligus wujud tanggung jawab institusi dalam meningkatkan kapasitas dan kemandirian masyarakat pencari kerja. Selanjutnya Disnaker Kabupaten Pinrang menyelenggarakan berbagai pelatihan kerja sebagaimana di sebutkan oleh bapak Suharto Sultan :

“Disnaker Pinrang telah menyelenggarakan berbagai jenis pelatihan, antara lain pelatihan otomotif, tata boga, tata rias, pengelasan, pengolahan ikan, komputer, hingga alat berat.”⁵²

Daftar Program Pelatihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pinrang 2024-2025

Tahun	Nama Program Pelatihan Kerja	Jumlah Kuota Peserta
2024	Pelatihan Teknik Otomotif	16
	Pelatihan Menjahit	16
	Pelatihan Pengelasan	16
	Pelatihan Tata Rias	16
	Pelatihan Tata Boga	16
2025	Pelatihan Pengoperasian Alat Berat	16
	Pelatihan Tata Rias	16
	Pelatihan Tata Boga	16
	Pelatihan Pengolahan Ikan	16
	Pelatihan Teknik Otomotif	16
	Pelatihan Komputer	16
	Pelatihan Menjahit	16
	Pelatihan Pengelasan	16

Sumber Data : Disnaker Kabupaten Pinrang

⁵² Suharto Sultan Kabid Bidang Pelatihan dan Produktifitas Tenaga Kerja, Wawancara di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang, Tanggal 2 Mei 2025

Program-program pelatihan tersebut dirancang berdasarkan pemetaan kebutuhan lokal dan hasil koordinasi dengan dunia usaha, sehingga jenis pelatihan yang diselenggarakan relevan dengan potensi ekonomi daerah dan kebutuhan pasar kerja. Pelatihan otomotif, misalnya, dilaksanakan karena tingginya kebutuhan tenaga kerja di sektor bengkel dan jasa servis kendaraan bermotor. Sementara pelatihan pengolahan ikan ditujukan bagi masyarakat pesisir untuk mendukung sektor perikanan dan usaha kecil. Namun untuk mendukung pelatihan kerja yang telah dilaksanakan agar dapat di implementasikan oleh peserta yang telah mengikuti pelatihan, disnaker perlu memberikan pinjaman modal kepada peserta yang mengikuti pelatihan kerja agar dapat mengimplementasikan keterampilan yang telah diperoleh dengan membuka usaha mandiri dan dapat membuka lapangan pekerjaan yang baru, sehingga nantinya dapat mengurangi angka pengangguran yang ada.

Disnakertrans Kabupaten Pinrang juga menekankan pentingnya proses evaluasi program sebagai bagian dari pelaksanaan pelatihan. Evaluasi dilakukan dengan berbagai metode, antara lain survei kepuasan peserta, tes kompetensi sebelum dan sesudah pelatihan, observasi langsung terhadap penerapan keterampilan peserta, serta analisis kinerja secara menyeluruh.

“Disnaker Kabupaten Pinrang mengukur keberhasilan program pelatihan dengan menggunakan berbagai metode evaluasi, seperti survei kepuasan peserta, tes sebelum dan sesudah pelatihan, observasi langsung, penerapan keterampilan kerja, dan analisis tata kinerja.”⁵³ (Bapak Rais)

Hasil observasi menunjukkan bahwa pelaksanaan program pelatihan oleh Disnakertrans berjalan dengan pendekatan berbasis kompetensi, di mana peserta tidak

⁵³ Rais M.Sos, M.Si Wawancara di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang, Tanggal 2 Mei 2025

hanya diberikan teori, tetapi juga difasilitasi dengan praktik langsung agar keterampilan yang diajarkan dapat diaplikasikan secara nyata di lapangan. Proses pelaksanaan pelatihan ini juga melibatkan instruktur yang berasal dari Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) Pangkep, serta praktisi dari lembaga pelatihan swasta.

Namun demikian, dalam pelaksanaannya, Disnakertrans juga menghadapi sejumlah kendala. Keterbatasan anggaran menjadi salah satu hambatan utama yang membatasi jumlah program pelatihan yang dapat dilaksanakan setiap tahun. Pada tahun 2024, Disnakertrans hanya mampu menyelenggarakan 5 program pelatihan, namun pada tahun 2025, jumlah ini berhasil ditingkatkan menjadi 8 program pelatihan sebagai bentuk upaya memperluas jangkauan dan meningkatkan kualitas pelaksanaan. Berdasarkan hasil wawancara mendalam dengan Bapak Rais, selaku narasumber dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang, terungkap bahwa pelaksanaan pelatihan kerja tidak terlepas dari sejumlah kendala struktural dan teknis yang cukup signifikan. Beliau menyampaikan bahwa:

“Kendala yang dihadapi adalah keterbatasan anggaran, kurangnya infrastruktur yang memadai, kurangnya sosialisasi program, rendahnya kualitas tenaga kerja, dan kurangnya kolaborasi dengan pihak terkait.”⁵⁴

Dalam perspektif Teori kewenangan, pelaksanaan program pelatihan kerja oleh Disnakertrans merupakan bentuk manifestasi dari kewenangan formal yang diberikan melalui peraturan perundang-undangan, baik di tingkat nasional maupun daerah. Menurut Max Weber, kewenangan legal-rasional adalah bentuk kewenangan

⁵⁴ Rais M.Sos, M.Si Wawancara di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang, Tanggal 2 Mei 2025

yang didasarkan pada sistem hukum formal, di mana pejabat atau lembaga melaksanakan tugasnya berdasarkan wewenang yang sah.⁵⁵

Disnakertrans Kabupaten Pinrang memiliki kewenangan legal untuk menyelenggarakan program pelatihan kerja sebagai pelaksana kebijakan ketenagakerjaan di daerah. Kewenangan ini mencakup perencanaan, pelaksanaan, hingga pengawasan program pelatihan. Namun, teori kewenangan juga menegaskan bahwa kewenangan formal harus diiringi dengan kemampuan organisasi (*organizational capacity*) untuk mengelola sumber daya, menyesuaikan diri dengan tantangan lingkungan, serta merespons kebutuhan masyarakat.

Dalam pelaksanaan pelatihan, Disnakertrans tidak hanya menjalankan kewenangan administratif, tetapi juga menjalankan fungsi sebagai fasilitator dan koordinator yang menjembatani kebutuhan tenaga kerja lokal dengan peluang di pasar kerja. Hal ini sejalan dengan konsep *effective authority*, di mana kewenangan tidak hanya bersifat legalistik, tetapi juga fungsional dan adaptif.

Namun, tantangan yang dihadapi Disnakertrans menunjukkan adanya kesenjangan antara kewenangan formal dan kapasitas aktual lembaga. Keterbatasan anggaran, sarana prasarana, serta minimnya dukungan stakeholder eksternal menjadi faktor yang mempengaruhi efektivitas pelaksanaan kewenangan. Dalam konteks ini, Disnakertrans perlu memperkuat aspek kolaborasi dengan dunia usaha dan lembaga pelatihan swasta sebagai strategi untuk mengoptimalkan kewenangannya.

⁵⁵ Indra Devi et al., "Birokrasi Dan Struktur Kekuasaan Dalam Organisasi Pendidikan Modern: Dengan Pendekatan Max Weber," *Concept: Journal of Social Humanities and Education* 2, no. 4 (2023): 268–81.

Relevansi teori kewenangan dalam pelaksanaan program pelatihan kerja oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang Pinrang tercermin dalam beberapa hal:

1. Kewenangan Legal → Didasarkan pada regulasi formal (UU Ketenagakerjaan, Peraturan Bupati Pinrang).
2. Kewenangan Fungsional → Diterjemahkan dalam bentuk program pelatihan kerja yang disesuaikan dengan kebutuhan daerah.
3. Kewenangan Adaptif → Disnakertrans berusaha menyesuaikan pelaksanaan program dengan tantangan lapangan, seperti kolaborasi dengan BPVP dan Sektor swasta.
4. Kewenangan Responsif → Ditingkatkan melalui evaluasi berkelanjutan untuk mengukur efektivitas program dan memperbaiki pelaksanaan di masa mendatang.

Dari hasil temuan penelitian, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan program pelatihan kerja oleh Disnakertrans Kabupaten Pinrang mencerminkan pelaksanaan kewenangan yang bersifat legal rasional, namun dihadapkan pada tantangan kapasitas kelembagaan. Disnakertrans telah berupaya menjalankan kewenangannya secara efektif melalui inovasi dan kemitraan, meskipun efektivitas pelaksanaan masih bergantung pada ketersediaan sumber daya dan dukungan eksternal.

Pelaksanaan pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang sejauh ini telah menunjukkan komitmen dalam meningkatkan kapasitas tenaga kerja daerah atau lokal. Berbagai jenis pelatihan yang telah dilakukan menjadi bentuk konkret dari upaya pemerintah dalam menyediakan

pelatihan untuk meningkatkan keterampilan masyarakat dengan kebutuhan pasar tenaga kerja.

Keberhasilan pelaksanaan program pelatihan kerja oleh Disnakertrans Kabupaten Pinrang tidak hanya diukur dari jumlah program yang diselenggarakan, tetapi juga dari sejauh mana program tersebut mampu meningkatkan kompetensi peserta dan mendorong penyerapan tenaga kerja. Dalam perspektif teori kewenangan, efektivitas pelaksanaan tugas publik memerlukan kombinasi antara kewenangan formal, kapasitas organisasi, dan responsivitas terhadap kebutuhan masyarakat. Oleh karena itu, strategi penguatan kolaborasi lintas sektor dan peningkatan kapasitas internal menjadi kunci bagi Disnakertrans Pinrang dalam mengoptimalkan pelaksanaan program pelatihan kerja di masa depan.

C. Pelaksanaan Pelatihan Kerja Oleh Disnaker Kabupaten Pinrang Dalam Menekan Angka Pengangguran Perspektif Siyasa Dustusiyyah

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Pinrang merupakan salah satu instansi pemerintah daerah yang memiliki peran strategis dalam menurunkan angka pengangguran. Salah satu bentuk implementasinya adalah penyelenggaraan pelatihan kerja berbasis kebutuhan lokal. Pelatihan-pelatihan ini diarahkan tidak hanya untuk mempersiapkan tenaga kerja yang siap pakai di sektor formal, tetapi juga untuk menciptakan individu yang mampu berwirausaha secara mandiri.

Hasil wawancara dengan Bapak Rais menunjukkan bahwa pelatihan kerja dinilai sebagai salah satu strategi efektif untuk meningkatkan kompetensi masyarakat. Namun, beliau juga menegaskan bahwa efektivitas program dalam menurunkan angka pengangguran sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal, seperti kualitas

pelatihan, kualitas peserta, serta kondisi pasar kerja yang dinamis. Bapak Rais menyatakan bahwa :

“Secara umum program pelatihan yang dilakukan Disnaker Pinrang dinilai efektif dalam menekan angka pengangguran, meskipun beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitasnya. Pelatihan dapat membantu peserta meningkatkan kompetensi dan daya saing di pasar kerja yang lebih baik, namun efektivitasnya bisa dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kualitas pelatihan, kualitas peserta, dan kondisi pasar kerja.”⁵⁶

Dalam perspektif *Siyasah Dusturiyyah* pelatihan kerja yang dilakukan Disnakertrans adalah bagian dari kewajiban negara dalam menjamin kemaslahatan umum dan pemenuhan hak dasar rakyat atas pekerjaan dan kehidupan yang layak. Sebagaimana yang ditegaskan oleh Imam al-Mawardi dalam *al-Ahkam al-Sultaniyyah*, pemerintah bertanggung jawab untuk menyediakan sarana yang menjamin keberlangsungan hidup rakyat. Maka, pelatihan kerja tidak hanya dimaknai sebagai program administratif, melainkan sebagai bagian dari tanggung jawab syar’i pemerintah daerah untuk memberdayakan masyarakat melalui keterampilan yang relevan.

Disnakertrans Kabupaten Pinrang juga berupaya mendukung pelaksanaan pelatihan dengan pemanfaatan sistem informasi dan teknologi digital, seperti Sistem Manajemen Pelatihan (SIM) dan platform e-learning. Penggunaan teknologi ini diharapkan mampu memperluas akses pelatihan serta meningkatkan efisiensi pengelolaan data peserta:

“Sistem informasi yang digunakan untuk mendukung pelatihan kerja

⁵⁶ Rais M.Sos, M.Si, Wawancara di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang, Tanggal 2 Mei 2025

mencakup sistem manajemen pelatihan, SIM, dan e-learning. Kendala yang dihadapi adalah keterbatasan anggaran, infrastruktur, sosialisasi program, kualitas tenaga kerja, dan kolaborasi dengan pihak terkait.”⁵⁷

Dalam konteks Siyasa Dusturiyyah, digitalisasi layanan pelatihan adalah bentuk kebijakan progresif yang sesuai dengan tuntutan zaman. Namun demikian, efektivitas implementasi kebijakan ini tetap membutuhkan kesiapan infrastruktur, literasi digital masyarakat, serta sinergi lintas sektor sebagai bentuk kerja sama sosial.

Selain melaksanakan pelatihan, Disnaker Kabupaten Pinrang juga secara berkala melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan program-program pelatihan kerja. Berdasarkan wawancara dengan bapak Rais evaluasi ini bertujuan untuk mengetahui :

“Disnaker kab pinrang, melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan program-program pelatihan kerja, evaluasi ini bertujuan untuk mengetahui efektifitas program kepuasan peserta, dan dampak program terhadap pencari kerja dan dunia usaha”. Evaluasi ini penting untuk memastikan bahwa pelatihan yang dilaksanakan benar-benar memberikan kontribusi terhadap penurunan angka pengangguran dan memenuhi kebutuhan pasar kerja.”⁵⁸

Berdasarkan hasil wawancara, program pelatihan kerja oleh Disnakertrans memang mampu meningkatkan keterampilan teknis peserta, namun dampaknya terhadap penyerapan tenaga kerja di sektor formal masih terbatas. Banyak peserta pelatihan memanfaatkan keterampilan yang diperoleh untuk membuka usaha kecil-kecilan secara mandiri. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan lebih berdampak pada peningkatan kapasitas individu dan mendukung sektor informal dibandingkan mampu secara langsung menurunkan angka pengangguran secara makro.

⁵⁷ Rais M.Sos, M.Si, Wawancara di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang, Tanggal 2 Mei 2025

⁵⁸ Rais M.Sos, M.Si, Wawancara di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang, Tanggal 2 Mei 2025

Perspektif Siyasah Dusturiyyah hasil ini merupakan bentuk pembangunan sosial masyarakat yang berfokus pada pemberdayaan rakyat agar mandiri secara ekonomi melalui jalur kewirausahaan.

Penekanan terhadap keadilan sosial, keberpihakan kepada rakyat kecil, dan upaya pemerintah dalam memberdayakan masyarakat melalui pelatihan kerja juga merupakan bentuk implementasi dari firman :

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ﴾

Terjemahnya :

“Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil, berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Dia melarang dari perbuatan keji, kemungkaran, dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.” (Qs-An Nahl : 90)

Ayat ini menjadi landasan utama prinsip *Siyasah Dusturiyyah* karena memuat tiga aspek penting yang wajib dipenuhi oleh negara: keadilan, kebajikan, dan perhatian terhadap kelompok lemah. Maka, pelatihan kerja yang diselenggarakan Disnakertrans dapat dipandang sebagai upaya untuk mewujudkan nilai-nilai tersebut melalui kebijakan nyata yang berpihak kepada masyarakat.

Al-siyasah al-adilah (kebijakan yang adil) dalam Islam menuntut agar pemerintah tidak hanya menjalankan program, tetapi juga menjamin keberlanjutan dan integrasi kebijakan tersebut melalui dukungan regulasi, kerja sama lintas sektor, dan pemantauan efektivitas. Pemerintah berkewajiban untuk menciptakan lingkungan ekonomi yang kondusif agar hasil pelatihan bisa diterjemahkan menjadi pekerjaan nyata atau usaha mandiri yang berkelanjutan.

Meskipun dampak skala mikro terhadap pengangguran masih terbatas, keberhasilan individu dalam membangun usaha kecil menjadi indikator penting

bahwa pelatihan mampu meningkatkan kemandirian ekonomi masyarakat. Ini sejalan dengan prinsip *tamkin al-muwatini* (pemberdayaan warga) dalam teori siyasah Islam.⁵⁹

Di tengah terbatasnya lapangan kerja formal, pelatihan kerja yang diselenggarakan Disnakertrans Dari beberapa program pelatihan kerja terdapat program pelatihan kerja mendorong peserta untuk mengembangkan usaha mandiri, terutama di sektor informal, seperti :

- a. Tata Boga
- b. Tata Rias
- c. Menjahit
- d. Pengolahan Ikan

Dari Poin si atas menunjukkan bahwa sebagian besar peserta pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh Disnakertrans Kabupaten Pinrang cenderung mengaplikasikan keterampilan yang diperoleh untuk membuka usaha kecil secara mandiri, terutama di sektor informal seperti menjahit, tata rias, dan kuliner. Fakta ini menunjukkan bahwa pelatihan tidak hanya menghasilkan peningkatan kompetensi, tetapi juga mendorong lahirnya pelaku usaha baru di tingkat masyarakat bawah.

Dalam perspektif *Siyasah Dusturiyyah*, realitas ini merupakan bentuk keberhasilan negara dalam mewujudkan keadilan sosial dan pemberdayaan ekonomi umat melalui instrumen kebijakan publik . Ketika negara melalui perangkat daerahnya mampu menciptakan kondisi yang memungkinkan rakyat untuk mandiri secara ekonomi, maka hal ini sejalan dengan prinsip *maslahah* dan *tamkin* (pemberdayaan) yang menjadi fondasi utama dalam pemerintahan Islam.

⁵⁹ Nurhasni Maulidiya and Sita Ratnaningsih, “Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Peningkatan Kinerja Pendidik,” *Tadbir Muwahhid* 8, no. 2 (2024): 269–83.

Pemerintah dalam hal ini tidak sekadar menciptakan program pelatihan kerja sebagai bentuk formalitas, melainkan menunaikan peran sebagai wakil syar'ī dalam menjamin hak-hak dasar rakyat. Menurut tokoh-tokoh klasik seperti Imam al-Māwardī dan Ibn Taymiyyah, salah satu tugas utama penguasa adalah menjamin akses terhadap pekerjaan dan penghasilan yang layak untuk seluruh lapisan masyarakat. Oleh karena itu, fakta bahwa banyak peserta justru lebih memilih membangun usaha mandiri dibanding menunggu terserap ke dalam sektor formal, menunjukkan adanya dinamika positif dalam pembangunan masyarakat berbasis akar rumput (*grassroots development*).

Lebih jauh, pendekatan ini mencerminkan nilai kemandirian ekonomi umat yang ditegaskan dalam maqāsid al-syarī'ah, terutama dalam menjaga keberlangsungan hidup dan kekayaan. Negara yang membiarkan rakyatnya tidak berdaya tanpa akses pelatihan atau peluang kerja telah abai terhadap prinsip-prinsip tersebut. Maka, kebijakan pelatihan kerja di Kabupaten Pinrang dapat dipandang sebagai *ijtihad Siyasiy* yang kontekstual dan solutif terhadap tantangan pengangguran.

Meski demikian, fakta bahwa sektor informal menjadi penampung utama hasil pelatihan kerja juga menandakan bahwa struktur pasar kerja formal belum mampu menyerap tenaga kerja secara maksimal. Hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi pelaksanaan *Siyasah Dusturiyyah*, karena idealnya negara juga menciptakan sistem ekonomi dan investasi yang mampu mendukung perluasan lapangan kerja formal yang produktif dan berkeadilan.

Disnakertrans sebagai pelaksana kebijakan perlu melakukan:

1. Evaluasi pasca pelatihan untuk memastikan keberhasilan program dan kebutuhan peserta.
2. Pendampingan wirausaha agar pelatihan berlanjut ke peningkatan ekonomi.

3. Kemitraan lintas sektor dengan UMKM, koperasi, dan lembaga keuangan syariah agar usaha kecil hasil pelatihan dapat berkembang secara berkelanjutan.
4. Regulasi yang mendukung sektor informal, seperti perizinan usaha mikro yang mudah, insentif pajak, dan akses modal.

Dengan langkah-langkah tersebut, negara tidak hanya menjadi fasilitator pelatihan, tetapi juga sebagai pembina ekonomi rakyat .

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang telah menunjukkan komitmen dalam menekan angka pengangguran di Kabupaten Pinrang melalui penyelenggaraan berbagai program pelatihan kerja yang disesuaikan dengan kebutuhan lokal. Pelatihan ini tidak hanya menyiapkan peserta untuk pasar kerja formal, tetapi juga memberikan kemandirian melalui kewirausahaan

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber seperti Bapak Rais, pelatihan yang dilaksanakan Disnakertrans dinilai cukup efektif dalam meningkatkan kompetensi kerja dan daya saing peserta. Banyak peserta pelatihan yang memanfaatkan keterampilan yang diperoleh untuk membuka usaha mandiri di sektor informal, seperti menjahit, tata boga, tata rias, dan pengolahan ikan. Ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja berdampak positif terhadap pemberdayaan ekonomi masyarakat dan penurunan angka pengangguran secara mikro, meskipun dampaknya terhadap sektor formal masih terbatas.

Dalam perspektif Siyasah Dusturiyyah pelatihan kerja ini merupakan bentuk pelaksanaan tanggung jawab negara dalam menjamin kemaslahatan umum dan menjaga harta dan jiwa sebagai bagian dari kemaslahatan manusia

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang dalam penyediaan pelatihan kerja dan upaya menekan angka pengangguran, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Peran Disnakertrans Kabupaten Pinrang dalam Penyediaan Pelatihan Kerja dalam menekan angka pengangguran sangat signifikan, khususnya melalui pelatihan kerja kepada masyarakat. Dinas ini secara aktif menyediakan program pelatihan berbasis kompetensi yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan atau kemampuan masyarakat agar dapat memasuki dunia kerja atau menciptakan usaha mandiri. Pelatihan tersebut dilaksanakan dengan bekerja sama dengan berbagai pihak terkait, seperti balai pelatihan vokasi, lembaga pelatihan swasta.
2. Pelaksanaan Program Pelatihan Kerja oleh Disnakertrans Kabupaten Pinrang sudah berjalan dengan cukup baik, meskipun masih terdapat berbagai kendala, seperti keterbatasan anggaran, minimnya fasilitas pelatihan, Walau demikian, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang tetap berupaya maksimal untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pelatihan kerja yang relevan dengan kebutuhan industri dan potensi lokal.
3. Pelaksanaan Pelatihan Kerja Oleh Disnakertrans Kabupaten Pinrang Dalam Upaya Menekan Angka Pengangguran menurut perspektif Siyasah Dusturiyah menunjukkan bahwa pemerintah daerah melalui Disnakertrans, telah

menjalankan kewajibannya dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui penyediaan pelatihan kerja. Hal ini selaras dengan prinsip keadilan sosial dan tanggung jawab negara dalam Islam, yaitu menjamin akses masyarakat terhadap pengembangan diri dan kesempatan kerja sebagai bagian dari perlindungan hak-hak dasar warga negara.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang telah menunjukkan komitmen dalam menekan angka pengangguran di Kabupaten Pinrang melalui penyelenggaraan berbagai program pelatihan kerja yang disesuaikan dengan kebutuhan lokal. Namun secara keseluruhan pelatihan kerja yang dilaksanakan belum bisa mengurangi angka pengangguran secara efektif karena berdasarkan data Badan Pusat Statistik Angka Pengangguran pada Tahun 2023 ke 2024 hanya turun 0.27 persen.

Program pelatihan Disnakertrans ini tidak hanya bertujuan meningkatkan kompetensi tenaga kerja secara formal, tetapi juga diarahkan untuk memberdayakan masyarakat agar mampu menciptakan lapangan kerja sendiri melalui kewirausahaan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti memberikan beberapa saran yang ditujukan kepada Disnakertrans Kabupaten Pinrang dan Pemerintah Daerah Kabupaten Pinrang agar upaya penanggulangan pengangguran melalui program pelatihan kerja dapat berjalan lebih optimal.

1. Disnakertrans Kabupaten Pinrang, diharapkan disarankan untuk lebih aktif dalam menjalin kemitraan dengan dunia industri dan lembaga pelatihan

swasta agar pelatihan yang disediakan benar-benar sesuai dengan kebutuhan pasar kerja serta dapat menjangkau lebih banyak peserta

2. Dinas Tenaga Kerja perlu melakukan evaluasi rutin dan menyeluruh terhadap setiap program pelatihan, termasuk dengan melibatkan alumni peserta pelatihan untuk mengetahui efektifitas program dalam meningkatkan kompetensi peserta serta relevansinya dengan kebutuhan di lapangan. Dinas Tenaga Kerja juga perlu memberikan modal kepada alumni peserta pelatihan agar dapat mengimplementasikan keterampilan yang diperoleh pasca pelatihan dengan membuka usaha mandiri sehingga dapat menciptakan lapangan kerja baru.
3. Dinas Tenaga Kerja diharapkan memperkuat pelatihan berbasis kompetensi dengan keadilan sosial pada setiap kebutuhan masyarakat, sesuai dengan prinsip masalah dalam siyasah duisturiyyah, dengan mengutamakan kelompok rentan sebagai peserta pelatihan dengan memastikan pemerataan akses di semua wilayah kecamatan.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an al karim

Azizah, Rina Nur, Sosesilo Zauhar, and M Saleh Soeaidy. "Pemberdayaan Masyarakat Dalam Mengurangi Angka Pengangguran Di Kabupaten Sampang." *Wacana, Jurnal Sosial Dan Humaniora* 18, no. 3 (2015).

Azlan Thamrin. *Pengantar Hukum Indonesia*. Parepare: Kaaffah Learning Center, 2019.

Badruzzaman. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jusuf Kalla School of Govenment, 2019.

Begouvic, M Eza Helyatha. "Pembuatan Undang-Undang Dalam Perspektif Siyash Dusturiyah." *LEX SUPERIOR* 1, no. 1 (2022)

Cianjur, Disnakerstrans. "Profil Dinas," n.d.
<https://disnaker.sidoarjokab.go.id/?page=tupoksi>.

Devi, Indra, Silfia Hanani, Aisyah Syafitri, and Nur Indri Yani Harahap. "Birokrasi Dan Struktur Kekuasaan Dalam Organisasi Pendidikan Modern: Dengan Pendekatan Max Weber." *Concept: Journal of Social Humanities and Education* 2, no. 4 (2023)

Faisal. "Peran Pelatihan Oleh Disnaker Dalam Pemberdayaan Masyarakat Berdasarkan Pasal 9 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Di Kota Sabang." *As-Siyadah* Vol 04 No (2024).

Febyanti, P, A Murniasih, and I Suarsana. "Peran Masyarakat Terhadap Tempat Olah Sampah Setempat (TOSS) Di Desa Pakseballi." *Sunari Penjor: Journal Of Anthropology* 5, no. 2 (2022)

Hasanuddin Hasim. *Hukum Kelembagaan Negara*. Parepare: IAIN Parepare Nusantara Press, 2022.

Iqbal, Muhammad. *Fiqh Siyash Konstektualisasi Doktrin Politik Islam*. Kencana, 2016.

Kurniawan, Didin. "Peran Dinas Transmigrasi Dan Tenaga Kerja Kabupaten Siak Dalam Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal." *Jom Fisip* 7, no. 1 (2019)

Lelo, Sintani. "Dasar Kepemimpinan." *Jakarta: Yayasan Cendikia Mulia Mandiri*, 2022.

Mariono, Bayu Prasetyo, Michael Mantiri, and Frans Singkoh. "Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Menanggulangi Angka Pengangguran Di Kabupaten Minahasa." *Jurnal Eksekutif* 2, no. 2 (2017).

Maulana, Hapid. "Implementasi Balai Latihan Kerja Komunitas (BLKK) Al-Istiqomah Dalam Pengentasan Pengangguran: Penelitian (CBR) Community

Based Research Di Desa Maruyung Kecamatan Pacet Kabupaten Bandung.” UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2025.

Maulidiya, Nurhasni, and Sita Ratnaningsih. “Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Peningkatan Kinerja Pendidik.” *Tadbir Muwahhid* 8, no. 2 (2024)

Muhit, Ryan Abdul. “Upaya UPT LTK DISNAKER Kota Cirebon Dalam Mengurangi Pengangguran Melalui Program Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi.” *Jurnal. Minartis. Com* 1 (2021)

Mustari, Natashya Rizkia Putri, Gabriella Putri Kezia Hutasoit, Putri Rizky Yanti, and Dian Fitriani Afifah. “Peran Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung Dalam Meningkatkan Keterampilan Tenaga Kerja Lokal: Isu Pengangguran.” *Jurnal Kolaboratif Sains* 8, no. 1 (2025)

Peraturan Bupati Pinrang Nomor 21 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi

Peraturan Bupati Pinrang Nomor 11 Tahun 2023 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Parinduri, Amelia Syafira. “Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dalam Perjanjian Kerja Outsourcing.” *Restitusi: Jurnal Mahasiswa Ilmu Hukum* 1, no. 1 (2019)

Prasetya, Andina, Muhammad Fadhil Nurdin, and Wahyu Gunawan. “Perubahan Sosial Masyarakat Dalam Perspektif Sosiologi Talcott Parsons Di Era New Normal.” *Sosietas: Jurnal Pendidikan Sosiologi* 11, no. 1 (2021)

Prasetyo, Donny, and I Irwansyah. “Memahami Masyarakat Dan Perspektifnya.” *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 1, no. 1 (2019)

PureSociology. “<https://Puresociology.Com/Society-Meaning-and-Characteristics/>,” n.d. <https://puresociology.com/society-meaning-and-characteristics/>.

Putra, Editia Ari. “Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Dalam Mengurangi Pengangguran Di Kota Banda Aceh.” UIN Ar-raniry, 2022.

Rafsanjani, Haqiqi. “Peran Dewan Pengawas Syariah (DPS) Pada Lembaga Keuangan Syariah (Pendekatan Psikologi Sosial).” *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah* 6, no. 1 (2021)

Rahawarin, Yulianus. “Peran Pemerintah Desa Dalam Mengatasi Konflik Masyarakat Di Desa Kumo Kecamatan Tobelo Kabupaten Halmahera Utara.” *Jurnal Administrasi Publik* 4, no. 63 (2018).

Rosally, Catherina. “Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Dan Komitmen

- Organisasi Terhadap Kinerja Auditor.” Petra Christian University, 2015.
- Rusdianto Sudirman. *Pengantar Hukum Tata Negara*. Beruang Cipta Literasi, 2021.
- Salsabila, Saffa Indah, and Diana Hertati. “Efektivitas Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Di UPTD BLK Kabupaten Kotawaringin Timur.” *PERSPEKTIF* 11, no. 4 (2022)
- Samsu. *Metode Penelitian Teori Dan Aplikasi Penelitian Kualitatif ,Kuantitatif, Mixed Methods, Serta Research & Development*. PUSAKA JAMBI, 2017.
- Saputra, Wiwin, Abdur Rahim, and Siti Ngainnur Rohmah. “Penerapan Pancasila Sila Keempat Di Ma’had Al-Zaytun Berdasarkan Pasal 1 Ayat 2 Undang Undang Dasar 1945 Dan Siyasah Dusturiyah.” *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 7, no. 9 (2024)
- Sari, Diana. “Peran Orang Tua Dalam Memotivasi Belajar Siswa.” In *Prosiding Seminar Nasional Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang*, 2017.
- Sodik, Miftahol Fajar, and Dimas Bima Setiyawan. “Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Prespektif Siyasah Dusturiyah Dan Fikih Lingkungan:(Klaster Llgkungan Hidup).” *Jurnal Darussalam: Jurnal Pendidikan, Komunikasi Dan Pemikiran Hukum Islam* 13, no. 1 (2021).
- Stiawati, Titi. “Efektifitas Program Pelaksanaan Pelatihan Tenaga Kerja Di Balai Besar Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas (BBPVP) Di Kota Serang.” *Jurnal Ilmiah Niagara* Vol.15.No (2023).
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kualitatif (Untuk Penelitian Dan Bersifat:Eksploratif,Enterpretif, Interaktif Dan Konstruktif*. CV Alfabeta, 2023.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- . *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. CV Alfabeta, 2013.
- Usman, Yahya, Nilawaty Yusuf, and Ayu Rakhma Wuryandini. “Pengelolaan Dana Desa Dalam Perspektif Teori Peran.” *Jurnal Mirai Management* 8, no. 2 (2023):
- Wiratna Sujarweni, V. *Metodologi Penelitian*. Pustaka Baru Press, 2023.
- YAI, Desnirita Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi. “Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Karir Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Perdana Prima Bhakti Mandiri.” *Jurnal Manajemen Dan Perbankan (JUMPA)* 7, no. 2 (2020).

LAMPIRAN-LAMPIRAN





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE
FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM ISLAM**

Alamat : Jl. Amal Bakti No. 8, Soreang, Kota Parepare 91132 ☎ (0421) 21307 📠 (0421) 24404
PO Box 909 Parepare 9110, website : www.iainpare.ac.id email: mail.iainpare.ac.id

Nomor : B-708/In.39/FSIH.02/PP.00.9/04/2025
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Permohonan Izin Pelaksanaan Penelitian

17 April 2025

Yth. BUPATI PINRANG
Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
di
KAB. PINRANG

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Dengan ini disampaikan bahwa mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Parepare :

Nama : MUH. IKRAM
Tempat/Tgl. Lahir : LAPALOPO, 18 Juni 2002
NIM : 2120203874235040
Fakultas / Program Studi : Syariah dan Ilmu Hukum Islam / Hukum Tata Negara (Siyasah)
Semester : VIII (Delapan)
Alamat : LAPALOPO, KEC. MATTIRO, BULU, KEL. MANARANG, JALAN POROS
PINRANG PARE

Bermaksud akan mengadakan penelitian di wilayah KAB. PINRANG dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul :

PERAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN PINRANG DALAM MENEKAN ANGKA PENGANGGURAN MELALUI PELATIHAN KEPADA MASYARAKAT

Pelaksanaan penelitian ini direncanakan pada tanggal 21 April 2025 sampai dengan tanggal 16 Juni 2025.

Demikian permohonan ini disampaikan atas perkenaan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalamu Alaikum Wr. Wb.

Dekan,



Dr. Rahmawati, S.Ag., M.Ag.
NIP 197609012006042001



PEMERINTAH KABUPATEN PINRANG
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
UNIT PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Jl. Jend. Sukawati Nomor 40. Telp/Fax : (0421)921695 Pinrang 91212

KEPUTUSAN KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL
DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN PINRANG
Nomor : 503/0191/PENELITIAN/DPMTSP/04/2025

Tentang

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Menimbang : bahwa berdasarkan penelitian terhadap permohonan yang diterima tanggal 30-04-2025 atas nama MUH. IKRAM, dianggap telah memenuhi syarat-syarat yang diperlukan sehingga dapat diberikan Surat Keterangan Penelitian

Mengingat :
1. Undang - Undang Nomor 29 Tahun 1959;
2. Undang - Undang Nomor 18 Tahun 2002;
3. Undang - Undang Nomor 25 Tahun 2007;
4. Undang - Undang Nomor 25 Tahun 2009;
5. Undang - Undang Nomor 23 Tahun 2014;
6. Peraturan Presiden RI Nomor 97 Tahun 2014;
7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 3 Tahun 2018 terkait Penerbitan Surat Keterangan Penelitian;
7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2014;
8. Peraturan Bupati Pinrang Nomor 48 Tahun 2016; dan
9. Peraturan Bupati Pinrang Nomor 38 Tahun 2019.

Memperhatikan :
1. Rekomendasi Tim Teknis PTSP : 0302/R/T.Teknis/DPMTSP/04/2025, Tanggal : 30-04-2025
2. Berita Acara Pemeriksaan (BAP) Nomor : 0196/BAP/PENELITIAN/DPMTSP/04/2025, Tanggal : 30-04-2025

MEMUTUSKAN

Menetapkan :
KESATU : Memberikan Surat Keterangan Penelitian kepada :
1. Nama Lembaga : INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PAREPARE
2. Alamat Lembaga : Jl. Amal Bakti No. 8 Soreang Parepare
3. Nama Peneliti : MUH. IKRAM
4. Judul Penelitian : PERAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN PINRANG DALAM MENEKAN ANGKA PENGANGGURAN MELALUI PELATIHAN KEPADA MASYARAKAT
5. Jangka waktu Penelitian : 1 Bulan
6. Sasaran/target Penelitian : Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Pinrang
7. Lokasi Penelitian : Kecamatan Watang Sawitto
KEDUA : Surat Keterangan Penelitian ini berlaku selama 6 (enam) bulan atau paling lambat tanggal 30-10-2025.
KETIGA : Peneliti wajib mentaati dan melakukan ketentuan dalam Surat Keterangan Penelitian ini serta wajib memberikan laporan hasil penelitian kepada Pemerintah Kabupaten Pinrang melalui Unit PTSP selambat-lambatnya 6 (enam) bulan setelah penelitian dilaksanakan.
KEEMPAT : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan, apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan, dan akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Pinrang Pada Tanggal 30 April 2025



Ditandatangani Secara Elektronik Oleh :
ANDI MIRANI, AP., M.Si
NIP. 197406031993112001
Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP
Selaku Kepala Unit PTSP Kabupaten Pinrang

Blaya : Rp 0,-



Balai
Sertifikasi
Elektronik



ZONA
HIJAU



OMBUDSMAN
REPUBLIC INDONESIA

© Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSIE

DPMTSP



PEMERINTAH KABUPATEN PINRANG
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
Jalan Jend. Sukowati No. 40 Telp./Fax. (0421) 924 755 - 923 470
PINRANG 91212

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Nomor : 560 / 222 / Disnakertrans / 2025

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Drs. E D I A, M.Si.
Jabatan : Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang
Unit Kerja : Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa yang beridentitas :

Nama : MUH. IKRAM
Nim : 2120203874235040
Jurusan : Hukum Tata Negara
Perguruan Tinggi : Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare

Telah selesai melaksanakan penelitian di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang selama 1 (satu) bulan terhitung mulai 30 April sampai dengan 29 Mei 2025 untuk memperoleh data dan dokumen dalam penyusunan skripsi dengan judul " **PERAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN PINRANG DALAM MENEKAN ANGKA PENGANGGURAN MELALUI PELATIHAN KEPADA MASYARAKAT** " .

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pinrang, 28 Mei 2025



KEPALA DINAS,

Drs. E D I A, M.Si

Pangkat : Pembina Utama Muda
No. 19700604 199603 1 008

	KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
	INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE
	FAKULTAS SYARIAH DAN IKMU HUKUM ISLAM
Jl. Amal Bakti No.8 Soreang 91131 Telp. (0421) 21307	
VALIDASI INSTRUMEN PENELITIAN	

NAMA MAHASISWA : Muh Ikram

NIM : 2120203874235040

FAKULTAS : Syariah dan Ilmu Hukum Islam

PRODI : Hukum Tata Negara

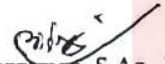
JUDUL : Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten
Pinrang Dalam Menekan Angka Pengangguran Melalui
Pelatihan Kepada Masyarakat

**Wawancara untuk Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten
Pinrang**

1. Bagaimana Kewenangan Disnakertrans Kabupaten Pinrang dalam Memberikan Pelatihan dan Pembinaan Kepada Masyarakat?
2. Bagaimana Peran Disnakertrans Kabupaten Pinrang dalam Menekan Angka Pengangguran Melalui Pemberian Pelatihan dan Pembinaan Kepada Masyarakat?
3. Apa Saja Pelatihan Yang Telah Dilaksanakan Disnakertrans Kabupaten Pinrang Dalam Beberapa Tahun Terakhir?
4. Apakah Disnakertrans Menjalinkan Kerja Sama atau Berkolaborasi Dengan Pihak Lain Dalam Menyelenggarakan Pelatihan?

5. Bagaimana Sistem Informasi Yang Digunakan Dalam Mendukung Proses Pelaksanaan Pembinaan dan Pelatihan Kerja?
6. Sejauh Manakah Efektivitas Keberhasilan Program Pelatihan Yang Dilaksanakan Disnakertrans Kabupaten Pinrang Dalam Menekan Angka Pengangguran?
7. Apa Saja Kendala Yang Dihadapi Disnakertrans dalam Melaksanakan Pembinaan dan Pelatihan Kerja?
8. Bagaimana Disnakertrans Mengukur Keberhasilan Program Pelatihan yang Telah Dilaksanakan?
9. Apakah Ada Evaluasi Yang Dilakukan Disnakertrans Terhadap Pelaksanaan Program-Program Pelatihan Kerja?

Mengetahui,
Pembimbing Utama


Badruzzaman, S.Ag., M.H
NIP. 19700917 199803 1 002

PAREPARE

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : RAIS S.SOS M.Si
TTL : PINRANG, 22 DECEMBER 1970
Pekerjaan : ASN
Agama : ISLAM
Alamat : Jl. A. YANIB No 48 PINRANG

Menyatakan telah di wawancarai oleh:

Nama : Muh Ikram
NIM : 2120203874235040
Jurusan : Hukum Tata Negara

Judul Penelitian : Peran Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang
Dalam Menekan Angka Pengangguran Melalui Pelatihan Kepada Masyarakat

Alamat : Lalalopo, Kelurahan Manarang, Kabupaten Pinrang

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sungguh-sungguh untuk
dipergunakan sebagaimana mestinya .

Pinrang, 2-5 2025

Responden

RAIS S.SOS M.Si

PAREPARE

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : SUHARTO SULTAN
TTL : PINRANG 1967
Pekerjaan : PNS
Agama : ISLAM
Alamat : JL JEND SULOAWATI

Menyatakan telah di wawancarai oleh:

Nama : Muh Ikram
NIM : 2120203874235040
Jurusan : Hukum Tata Negara

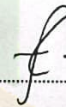
Judul Penelitian : Peran Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang
Dalam Menekan Angka Pengangguran Melalui Pelatihan Kepada Masyarakat

Alamat : Lalalopo, Kelurahan Manarang, Kabupaten Pinrang

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sesungguhnya-sungguhnya untuk
dipergunakan sebagaimana mestinya .

Pinrang, 2025

Responden



PAREPARE

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : RAIC S-SOS M.Si
TTL : PINRANG, 22 DECEMBER 1970
Pekerjaan : ASN
Agama : ISLAM
Alamat : Jl. A-yani No 40 PINRANG

Menyatakan telah di wawancarai oleh:

Nama : Muh Ikram
NIM : 2120203874235040
Jurusan : Hukum Tata Negara

Judul Penelitian : Peran Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang
Dalam Menekan Angka Pengangguran Melalui Pelatihan Kepada Masyarakat

Alamat : Lalalopo, Kelurahan Manarang, Kabupaten Pinrang

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sungguh-sungguh untuk
dipergunakan sebagaimana mestinya .

Pinrang, 2-5 2025

Responden

RAIC S-SOS M.Si

PAREPARE

Dokumentasi



Wawancara Dengan Kabid Seksi Pelatihan Kerja dan Produktifitas Tenaga Kerja,
Disnaker Kabupaten Pinrang



Wawancara Dengan Asn Bagian Seksi Pelatihan Kerja dan Produktifitas Pelatihan
Kerj Disnaker Kabupaten Pinrang





Pelatihan Kerja Tata Boga Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigras Kabupaten Pinrang (Balai Latihan Kerja).





Pelatihan Kerja Tat Rias Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang



PEMERINTAH KABUPATEN PINRANG
BIDANG PELATIHAN DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA
Jl. Jend. SUKAWATI NO 40 TELP (0421) 924755

DAFTAR HADIR PESERTA PELATIHAN TATA BOGA

HARI / TANGGAL : SENIN / 21 APRIL 2025
JAM : 08.00 S/D 15.15 WITA
TEMPAT PELAKSANAAN : BLK PINRANG

NO.	NAMA	JENIS KELAMIN	ALAMAT	TANDA TANGAN
		L / P		
1	ANUGRAH	P	Leppangan Selatan	1
2	ATIFA NURFINANSYAH	P	Jln. Jend. Sudirman	2
3	EPI AGUSTINA RUKMAN	P	Pallameang	3
4	EKA SUYUTI	P	Alecalimpo B Kec. Tiroang	4
5	FITRIANI	P	Jl. Bulu Paleteang	5
6	JULIA ANRIANI	P	Alecelimpo Timur	6
7	MASRIANI	P	Bulu, Kec. Mattiro Bulu	7
8	MAY DWI RESKY MAKMUR	P	Ling. Bulu Kec. Mattiro Bulu	8
9	MUSFIRAH SARI IQBAL	P	Jl. Kakatua	9
10	NELLY RAIS	P	Alacelimpo Barat	10
11	NUR ANISA	P	Jl. DR. W.S Husodo	11
12	NURJANNAH SUARDI	P	BTN Pebabri Sawitto	12
13	RAHIMI	P	Alecalimpo Timur	13
14	SRI WAHYUNI	P	Jln. Bulu Paleteang	14
15	SURYANTI	P	Jl. Beruang Kec. Paleteang	15
16	SUSAN ANANDA	P	Jl. Teuku Cik Ditiro	16

Mengetahui
PPTK


Suharto Sultan, SE
Nip : 19671231 200212 1 031

Mengetahui
Instruktur


Nanda Wahdana Azhar



PEMERINTAH KABUPATEN PINRANG
BIDANG PELATIHAN DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA
Jl. BENDU SUKAWATI NO 40 TELP (0471) 924755

DAFTAR HADIR PESERTA PELATIHAN TATA BOGA

HARI / TANGGAL : SELASA / 22 APRIL 2025
JAM : 08.00 S/D 15.15 WITA
TEMPAT PELAKSANAAN : BLK PINRANG

NO.	NAMA	JENIS KELAMIN L / P	ALAMAT	TANDA TANGAN
1	ANUGRAH	P	Leppangan Selatan	¹
2	ATIFA NURFINANSYAH	P	Jln. Jend. Sudirman	²
3	EPI AGUSTINA RUKMAN	P	Pallameang	³
4	EKA SUYUTI	P	Alecalimpo B Kec. Tiroang	⁴
5	FITRIANI	P	Jl. Bulu Paleteang	⁵
6	JULIA ANRIANI	P	Alecelimpo Timur	⁶
7	MASRIANI	P	Bulu, Kec. Mattiro Bulu	⁷
8	MAY DWI RESKY MAKMUR	P	Ling. Bulu Kec. Mattiro Bulu	⁸
9	MUSFIRAH SARI IQBAL	P	Jl. Kakatua	⁹
10	NELLY RAIS	P	Alecalimpo Barat	¹⁰
11	NUR ANISA	P	Jl. DR.W.S Husodo	¹¹
12	NURJANNAH SUARDI	P	BTN Pebabri Sawitto	¹²
13	RAHMI	P	Alecalimpo Timur	¹³
14	SRI WAHYUNI	P	Jln. Bulu Paleteang	¹⁴
15	SURYANTI	P	Jl. Beruang Kec. Paleteang	¹⁵
16	SUSAN ANANDA	P	Jl.Teuku Cik Ditiro	¹⁶

Mengetahui
PPTK

Suharto Sultan, SE
Nip : 19671231 200212 1 031

Mengetahui
Instruktur

Nanda Wahdana Azhar



PEMERINTAH KABUPATEN PINRANG
BIDANG PELATIHAN DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA
Jl. JEND. SUKAWATI NO. 40 TELP (0471) 924755

DAFTAR HADIR PESERTA PELATIHAN TATA BOGA

HARI / TANGGAL : RABU / 23 APRIL 2023
JAM : 08.00 S/D 15.15 WITA
TEMPAT PELAKSANAAN : BLK PINRANG

NO.	NAMA	JENIS KELAMIN L / P	ALAMAT	TANDA TANGAN
1	ANUGRAH	P	Leppangan Selatan	¹
2	ATIFA NURFINANSYAH	P	Jln. Jend. Sudirman	²
3	EPI AGUSTINA RUKMAN	P	Pallameang	³
4	EKA SUYUTI	P	Alecalimpo B Kec. Tiroang	⁴
5	FTIRIANI	P	Jl. Bulu Paleteang	⁵
6	JULIA ANRIANI	P	Alecclimpo Timur	⁶
7	MASRIANI	P	Bulu, Kec. Mattiro Bulu	⁷
8	MAY DWI RESKY MAKMUR	P	Ling. Bulu Kec. Mattiro Bulu	⁸
9	MUSFIRAH SARI IQBAL	P	Jl. Kakatua	⁹
10	NELLY RAIS	P	Alacalimpo Barat	¹⁰
11	NUR ANISA	P	Jl. DR. W.S Husodo	¹¹
12	NURJANNAH SUARDI	P	BTN Pebabri Sawitto	¹²
13	RAHMI	P	Alecalimpo Timur	¹³
14	SRI WAHYUNI	P	Jln. Bulu Paleteang	¹⁴
15	SURYANTI	P	Jl. Beruang Kec. Paleteang	¹⁵
16	SUSAN ANANDA	P	Jl. Teuku Cik Ditiro	¹⁶

Mengetahui
PPTK

Suhanto Sultan, SE
Nip : 19671231 200212 1 031

Mengetahui
Instruktur

Nanda Wahdana Azhar



PEMERINTAH KABUPATEN PINRANG
BIDANG PELATIHAN DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA
Jl. BEND. SUKAWATI No. 40 TELP (0471) 954755

DAFTAR HADIR PESERTA PELATIHAN TATA BOGA

HARI / TANGGAL : SENIN / 28 APRIL 2025
JAM : 08.00 S/D 15.15 WITA
TEMPAT PELAKSANAAN : BLK PINRANG

NO.	NAMA	JENIS KELAMIN	ALAMAT	TANDA TANGAN
		L / P		
1	ANUGRAH	P	Leppangan Selatan	¹
2	ATIFA NURFINANSYAH	P	Jln. Jend. Sudirman	²
3	EPI AGUSTINA RUKMAN	P	Pallameang	³
4	EKA SUYUTI	P	Alecalimpo B Kec. Tiroang	⁴
5	FITRIANI	P	Jl. Bulu Paleteang	⁵
6	JULIA ANRIANI	P	Alecelimpo Timur	⁶
7	MASRIANI	P	Bulu, Kec. Mattiro Bulu	⁷
8	MAY DWI RESKY MAKMUR	P	Ling. Bulu Kec. Mattiro Bulu	⁸
9	MUSFIRAH SARI IQBAL	P	Jl. Kakatua	⁹
10	NELLY RAIS	P	Alacelimpo Barat	¹⁰
11	NUR ANISA	P	Jl. DR.W.S Husodo	¹¹
12	NURJANNAH SUARDI	P	BTN Pebabri Sawitto	¹²
13	RAHMI	P	Alecalimpo Timur	¹³
14	SRI WAHYUNI	P	Jln. Bulu Paleteang	¹⁴
15	SURYANTI	P	Jl. Beruang Kec. Paleteang	¹⁵
16	SUSAN ANANDA	P	Jl.Teuku Cik Ditiro	¹⁶

Mengetahui
PPTK

Suharto Sultan, SE
Nip : 19671231 200212 1 031

Mengetahui
Instruktur

Nanda Wahdana Azhar



PEMERINTAH KABUPATEN PINRANG
BIDANG PELATIHAN DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA
Jl. Jend. Sukawati No. 40 Telp. (0411) 924755

DAFTAR HADIR PESERTA PELATIHAN TATA BOGA

HARI / TANGGAL

: SELASA / 29 APRIL 2025

JAM

: 08.00 S/D 15.15 WITA

TEMPAT PELAKSANAAN

: BLK PINRANG

NO.	NAMA	JENIS KELAMIN	ALAMAT	TANDA TANGAN
		L / P		
1	ANUGRAH	P	Leppangan Selatan	¹
2	ATIFA NURFINANSYAH	P	Jln. Jend. Sudirman	²
3	EPI AGUSTINA RUKMAN	P	Pallamcang	³
4	EKA SUYUTI	P	Alecalimpo B Kec. Tiroang	⁴
5	FITRIANI	P	Jl. Bulu Paleteang	⁵
6	JULIA ANRIANI	P	Alecelimpo Timur	⁶
7	MASRIANI	P	Bulu, Kec. Mattiro Bulu	⁷
8	MAY DWI RESKY MAKMUR	P	Ling. Bulu Kec. Mattiro Bulu	⁸
9	MUSFIRAH SARI IQBAL	P	Jl. Kakatua	⁹
10	NELLY RAIS	P	Alacelimpo Barat	¹⁰
11	NUR ANISA	P	Jl. DR. W.S Husodo	¹¹
12	NURJANNAH SUARDI	P	BTN Pebabri Sawitto	¹²
13	RAHMI	P	Alecalimpo Timur	¹³
14	SRI WAHYUNI	P	Jln. Bulu Paleteang	¹⁴
15	SURYANTI	P	Jl. Beruang Kec. Paleteang	¹⁵
16	SUSAN ANANDA	P	Jl. Teuku Cik Ditiro	¹⁶

Mengetahui
PPTK

Suhady Sultan, SE
Nip : 19771231 200212 1 031

Mengetahui
Instruktur

Nanda Wahdana Azhar



PEMERINTAH KABUPATEN PINRANG
BIDANG PELATIHAN DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA
Jl. REND. SUKAWATI NO. 40 TELP (0471) 934755

DAFTAR HADIR PESERTA PELATIHAN TATA BOGA

HARI / TANGGAL : JUM'AT / 25 APRIL 2025
JAM : 08.00 S/D 15.15 WITA
TEMPAT PELAKSANAAN : BLK PINRANG

NO.	NAMA	JENIS KELAMIN	ALAMAT	TANDA TANGAN
		L / P		
1	ANUGRAH	P	Leppangan Selatan	¹
2	ATIFA NURFINANSYAH	P	Jln. Jend. Sudirman	²
3	EPI AGUSTINA RUKMAN	P	Pallameang	³
4	EKA SUYUTI	P	Alecalimpo B Kec. Tiroang	⁴
5	FITRIANI	P	Jl. Bulu Paleteang	⁵
6	JULIA ANRIANI	P	Alecelimpo Timur	⁶
7	MASRIANI	P	Bulu, Kec. Mattiro Bulu	⁷
8	MAY DWI RESKY MAKMUR	P	Ling. Bulu Kec. Mattiro Bulu	⁸
9	MUSFIRAH SARI IQBAL	P	Jl. Kakatua	⁹
10	NELLY RAIS	P	Alacelimpo Barat	¹⁰
11	NUR ANISA	P	Jl. DR.W.S Husodo	¹¹
12	NURJANNAH SUARDI	P	BTN Pebabri Sawitto	¹²
13	RAHMI	P	Alecalimpo Timur	¹³
14	SRI WAHYUNI	P	Jln. Bulu Paleteang	¹⁴
15	SURYANTI	P	Jl. Beruang Kec. Paleteang	¹⁵
16	SUSAN ANANDA	P	Jl.Teuku Cik Ditiro	¹⁶

Mengetahui
PPTK

Suharto Sultan, SE
Nip : 1971231 200212 1 031

Mengetahui
Instruktur

Nanda Wahdana Azhar



PEMERINTAH KABUPATEN PINRANG
BIDANG PELATIHAN DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA
Jl. JEND. SUKAWATI NO 40 Telp (0471) 934735

DAFTAR HADIR PESERTA PELATIHAN TATA BOGA

HARI / TANGGAL : RABU / 14 MEI 2025
JAM : 08.00 S/D 15.15 WITA
TEMPAT PELAKSANAAN : BLK PINRANG

NO.	NAMA	JENIS KELAMIN	ALAMAT	TANDA TANGAN
		L / P		
1	ANUGRAH	P	Leppangan Selatan	1.
2	ATIFA NURFINANSYAH	P	Jln. Jend. Sudirman	2.
3	EPI AGUSTINA RUKMAN	P	Pallameang	3.
4	EKA SUYUTI	P	Alcalimpo B Kec. Tiroang	4.
5	FITRIANI	P	Jl. Bulu Paleteang	5.
6	JULIA ANRIANI	P	Alecelimpo Timur	6.
7	MASRIANI	P	Bulu, Kec. Mattiro Bulu	7.
8	MAY DWI RESKY MAKMUR	P	Ling. Bulu Kec. Mattiro Bulu	8.
9	MUSFIRAH SARI IQBAL	P	Jl. Kakatua	9.
10	NELLY RAIS	P	Alacelimo Barat	10.
11	NUR ANISA	P	Jl. DR. W. S. Husodo	11.
12	NURJANNAH SUARDI	P	BTN Pebabri Sawitto	12.
13	RAHMI	P	Alecalimpo Timur	13.
14	SRI WAHYUNI	P	Jln. Bulu Paleteang	14.
15	SURYANTI	P	Jl. Benuang Kec. Paleteang	15.
16	SUSAN ANANDA	P	Jl. Teuku Cik Ditiro	16.

Mengetahui
PPTK

Suharti Sultan, SE
Nip : 19671231 200212 1 031

Mengetahui
Instruktur

Nanda Wahdana Azhar

Absen Pelatihan Tata Boga Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang



PEMERINTAH KABUPATEN PINRANG
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
Jalan Jendral Sukowati No. 40 Kabupaten Pinrang
Telp/Fax (0421) 924 755 923 470

DAFTAR HADIR PESERTA PELATIHAN OPERATOR ALAT BERAT EXCAVATOR
BIDANG PELATIHAN DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA TAHUN ANGGARAN 2025

HARI / TANGGAL
JAM
TEMPAT PELAKSANAAN

Senin / 21 April 2025
08.00 S/D 15.15 WITA
BLK PINRANG

NO.	NAMA	JENIS KELAMIN L / P	ALAMAT	TANDA TANGAN
1	ASDAR SAKKA	L	SALUSAPE, KEC. LEMBANG	1
2	ARMAN MAULANA	L	SEKKANG, KEC. WATANG SAWITTO	2
3	ASRI	L	SALIPOLO, KEC. CEMPA	3
4	BUDIMAN	L	LEPPANGANG SELATAN, KEC. PATAMPANUA	4
5	DIMAS JUDDING	L	BULISU, KEC. BATULAPPA	5
6	HAMDANUL MAULAH	L	PUNNIA, KEC. MATTIRO BULU	6
7	HUSNUL KHULUQ	L	PUNNIA, KEC. MATTIRO BULU	7
8	IRWAN SYARMA	L	CEMPA TONRONG, KEC. CEMPA	8
9	JUNAIDI	L	JL. AMBO DAMING, KEC. PALETEANG	9
10	MUHAMMAD ADAM	L	LEPPANGANG SELATAN, KEC. PATAMPANUA	10
11	MUH. ARIF NUR BUSTAN	L	PALLAMEANG, KEC. MATTIRO SOMPE	11
12	MUH. IKBAL	L	SALUDEDEKO, KEC. LEMBANG	12
13	MUH. RIFKI RAMADAN	L	BUTTU SAPPA, KEC. LEMBANG	13
14	MUHAMMAD AFDHAL	L	SOROE, KEC. LANRISANG	14
15	MUHAMMAD ALAMSYAH	L	KAMALI, KEC. DUAMPANUA	15
16	YUSRIL GILANG RAMADHAN	L	CEMPA, KEC. CEMPA	16

Mengetahui
Kepala Bidang Pelatihan dan Produktivitas
Tenaga Kerja

SUHARTO SULTAN, SE
NIP : 19671231 200212 1 031

Pinrang, 21 April 2025

Instruktur Alat Berat

WAHYU ILAH



PEMERINTAH KABUPATEN PINRANG
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
Jalan Jendral Sukowati No. 40 Kabupaten Pinrang
Telp/Fax (0421) 924 755, 923 470

DAFTAR HADIR PESERTA PELATIHAN OPERATOR ALAT BERAT EXCAVATOR
BIDANG PELATIHAN DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA TAHUN ANGGARAN 2025

HARI / TANGGAL : Selasa / 22 April 2025
JAM : 08.00 S/D 15.15 WITA
TEMPAT PELAKSANAAN : BLK PINRANG

NO.	NAMA	JENIS KELAMIN L / P	ALAMAT	TANDA TANGAN
1	ASDAR SAKKA	L	SALUSAPE, KEC. LEMBANG	1
2	ARMAN MAULANA	L	SEKKANG, KEC. WATANG SAWITTO	2
3	ASRI	L	SALIPOLO, KEC. CEMPA	3
4	BUDIMAN	L	LEPPANGANG SELATAN, KEC. PATAMPANUA	4
5	DIMAS JUDDING	L	BULISU, KEC. BATULAPPA	5
6	HAMDANUL MAULAH	L	PUNNIA, KEC. MATTIRO BULU	6
7	HUSNUL KHULUQ	L	PUNNIA, KEC. MATTIRO BULU	7
8	IRWAN SYARMA	L	CEMPA TONRONG, KEC. CEMPA	8
9	JUNAIDI	L	JL. AMBO DAMING, KEC. PALETEANG	9
10	MUHAMMAD ADAM	L	LEPPANGANG SELATAN, KEC. PATAMPANUA	10
11	MUH. ARIF NUR BUSTAN	L	PALLAMEANG, KEC. MATTIRO SOMPE	11
12	MUH. IKBAL	L	SALUDEDEKO, KEC. LEMBANG	12
13	MUH. RIFKI RAMADAN	L	BUTTU SAPPA, KEC. LEMBANG	13
14	MUHAMMAD AFDHAL	L	SOROE, KEC. LANRISANG	14
15	MUHAMMAD ALAMSYAH	L	KAMALI, KEC. DUAMPANUA	15
16	YUSRIL GILANG RAMADHAN	L	CEMPA, KEC. CEMPA	16

Pinrang, 22 April 2025

Mengetahui
Kepala Bidang Pelatihan dan Produktivitas
Tenaga Kerja

Instruktur Alat Berat

SUHARTO SULTAN, SE
NIP : 19671231 200212 1 031

WAHYU LLAH



PEMERINTAH KABUPATEN PINRANG
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
Jalan Jendral Sukowati No. 40 Kabupaten Pinrang
Telp/Fax (0421) 924 755, 923 470

DAFTAR HADIR PESERTA PELATIHAN OPERATOR ALAT BERAT EXCAVATOR
BIDANG PELATIHAN DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA TAHUN ANGGARAN 2025

HARI / TANGGAL : Rabu / 30 April 2025
JAM : 08.00 S/D 15.15 WITA
TEMPAT PELAKSANAAN : Pakkie, Kec. Tiroang, Kab. Pinrang

NO.	NAMA	JENIS KELAMIN L / P	ALAMAT	TANDA TANGAN
1	ASDAR SAKKA	L	SALUSAPE, KEC. LEMBANG	1
2	ARMAN MAULANA	L	SEKKANG, KEC. WATANG SAWITTO	2
3	ASRI	L	SALIPOLO, KEC. CEMPA	3
4	BUDIMAN	L	LEPPANGANG SELATAN, KEC. PATAMPANUA	4
5	DIMAS JUDDING	L	BULISU, KEC. BATULAPPA	5
6	HAMDANUL MAULAH	L	PUNNIA, KEC. MATTIRO BULU	6
7	HUSNUL KHULUQ	L	PUNNIA, KEC. MATTIRO BULU	7
8	IRWAN SYARMA	L	CEMPA TONRONG, KEC. CEMPA	8
9	JUNAIIDI	L	JL. AMBO DAMING, KEC. PALETEANG	9
10	MUHAMMAD ADAM	L	LEPPANGANG SELATAN, KEC. PATAMPANUA	10
11	MUH. ARIF NUR BUSTAN	L	PALLAMEANG, KEC. MATTIRO SOMPE	11
12	MUH. IKBAL	L	SALUDEDEKO, KEC. LEMBANG	12
13	MUH. RIFKI RAMADAN	L	BUTTU SAPPA, KEC. LEMBANG	13
14	MUHAMMAD AFDHAL	L	SOROE, KEC. LANRISANG	14
15	MUHAMMAD ALAMSYAH	L	KAMALI, KEC. DUAMPANUA	15
16	YUSRIL GILANG RAMADHAN	L	CEMPA, KEC. CEMPA	16

Mengetahui
Kepala Bidang Pelatihan dan Produktivitas
Tenaga Kerja

SUHARTO SULTAN, SE
NIP : 19671231 200212 1 031

Pinrang, 30 April 2025

Instruktur Alat Berat

WAHYU LLAH

Absen Pelatihan Pengoperasian Alat Berat Yang Dilaksanakan Oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang.



BIODATA PENULIS

Muh Ikram lahir di Pinrang, Sulawesi Selatan, pada 18 Juni 2002, Anak Tunggal dari pasangan Bapak H.Beddu dan Ibu Hj. Nadirah. Penulis berkebangsaan Indonesia dan beragama Islam. Riwayat pendidikan penulis dimulai dari Sekolah Dasar di SDN 190 Pinrang, dilanjutkan dengan Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMPN 1 Mattiro Bulu, dan kemudian melanjutkan Sekolah Menengah Kejuruan di SMKN 3 Pinrang. Penulis melanjutkan pendidikan tinggi di Institut Agama Islam Negeri Parepare dengan Program Studi Hukum Tata Negara (Siyasah). Selama masa perkuliahan, penulis memperoleh banyak pengalaman berharga dari pemikiran dosen maupun teman-teman. Selain aktif di bidang akademik, penulis juga terlibat dalam organisasi mahasiswa, yaitu HM-PS Hukum Tata Negara dan SEMA Fakhsi IAIN Parepare. Penulis telah melaksanakan Kuliah Pengabdian Masyarakat (KPM) dan Praktik Pengalaman Lapangan (PPL). Pada semester akhir, penulis menyelesaikan skripsi pada tahun 2025 sebagai tugas akhir untuk meraih gelar sarjana dengan judul skripsi “Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang dalam Menekan Angka Pengangguran Melalui Pelatihan Kepada Masyarakat”.

