

BAB II KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Relevan

Sebagai langkah awal dalam pembahasa penelitian ini, maka penulis perlu melakukan review terhadap kajian penelitian terdahulu yang dianggap mendekati dari aspek variabel-variabel yang ada. Setelah melihat hasil review penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka dapat dinilai bahwa penelitian yang berjudul Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal di PT. Waja Inti Lestari Perspektif Peraturan Daerah Kabupaten Kolaka Nomor 19 Tahun 2022 (Studi Kecamatan Wolo Kabupaten Kolaka), ini belum pernah diteliti karena objek dan fokus kajiannya berbeda dengan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang dikaji oleh peneliti diantaranya sebagai berikut:

1. Skripsi penelitian berjudul “Implementasi Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2017 tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batubara” yang diteliti oleh Tita Nurhaliza tahun 2019. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dan hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Implementasi Peraturan Daerah No. 5 Tahun 2017 tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batubara belum terimplementasikan dengan baik. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah penelitian ini lebih fokus mengkaji secara objektif pengimplementasian Peraturan Daerah No. 5 Tahun 2017 tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batubara. Sedangkan penelitian penulis sebatas pada menganalisis realitas dan kendala dalam Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal di PT. Waja Inti Lestari Kecamatan Wolo Kabupaten

Kolaka. Dan juga meninjau berdasarkan perspektif Peraturan Daerah Kabupaten Kolaka Nomor 19 Tahun 2022 terhadap pemberdayaan tenaga kerja lokal.

2. Skripsi penelitian berjudul “ Peranan Sektor Basis Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Riau” yang diteliti oleh Willy Dio Prakoso tahun 2019. Penelitian ini menggunakan metode *location Quotient*. Dan hasil dari penelitian ini yaitu, mengetahui faktor-faktor penentu seberapa besar peranan sektor basis dalam penyerapan tenaga kerja di Provinsi Riau. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah penelitian ini mencoba memaparkan tentang bentuk peranan sektor basis terhadap tenaga kerja di Provinsi Riau. Sedangkan penelitian penulis sebatas pada menganalisis realitas dan kendala dalam Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal di PT. Waja Inti Lestari Kecamatan Wolo Kabupaten Kolaka. Dan juga meninjau berdasarkan perspektif Peraturan Daerah Kabupaten Kolaka Nomor 19 Tahun 2022 terhadap pemberdayaan tenaga kerja lokal.
3. Jurnal yang berjudul “Analisis Dampak Pengelolaan Pertambangan Nikel terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Lokal di Kabupaten Konawe Utara” yang diteliti oleh Burhan, Rosnawintang dan Wali Ayu Rumbia tahun 2021. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan hasil dari penelitian ini yaitu, menunjukkan bahwa pengelolaan tambang nikel berpengaruh signifikan dan positif terhadap penyerapan tenaga kerja lokal di Kabupaten Konawe Utara. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah penelitian ini berfokus pada dampak yang di

timbulkan dari pengelolaan pertambangan nikel terhadap penyerapan tenaga kerja lokal di Kabupaten Konawe Utara. Sedangkan penelitian penulis sebatas pada menganalisis realitas dan kendala dalam Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal di PT. Waja Inti Lestari Kecamatan Wolo Kabupaten Kolaka. Dan juga meninjau berdasarkan perspektif Peraturan Daerah Kabupaten Kolaka Nomor 19 Tahun 2022 terhadap pemberdayaan tenaga kerja lokal.

4. Jurnal yang berjudul “Implementasi Peraturan Daerah tentang Tenaga Kerja Lokal pada Perusahaan Pertambangan Batubara di Kabupaten Berau Provinsi Kalimantan Timur” yang diteliti oleh Aprilla, Haris Sumiyanti, Erna Susanti tahun 2019. Penelitian ini menggunakan metode penelitian pendekatan *socio legal research* hasil penelitian ini yaitu dalam usaha mengurangi angka pengangguran di Kabupaten Berau dengan apa yang dilakukan pemerintah Daerah dengan kewenangannya mengeluarkan Peraturan Daerah Kabupaten Berau No 8 Tahun 2018 yang mana mengatur kewajiban mempekerjakan tenaga kerja lokal sebanyak 80% dalam perusahaan walaupun belum sepenuhnya terimplementasikan dengan baik. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah penelitian ini fokus mengkaji secara objektif mengenai kewajiban mempekerjakan tenaga kerja lokal berdasarkan implementasi Peraturan Daerah tentang tenaga kerja lokal pada perusahaan pertambangan batubara di Kabupaten Berau Provinsi Kalimantan Timur. Sedangkan penelitian penulis sebatas pada menganalisis realitas dan kendala dalam Pemberdayaan Tenaga Kerja

Lokal di PT. Waja Inti Lestari Kecamatan Wolo Kabupaten Kolaka. Dan juga meninjau berdasarkan perspektif Peraturan Daerah Kabupaten Kolaka Nomor 19 Tahun 2022 terhadap pemberdayaan tenaga kerja lokal.

5. Jurnal yang berjudul “Analisis Yuridis Implementasi Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2017 Tentang Perlindungan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal Terhadap Perusahaan yang tidak Mempekerjakan Pekerja Lokal Di Kabupaten Panajam Pasar Utara” yang diteliti oleh Khusnul Khotima, Bruce Anzwar, Sri Endang Rayung Wulan tahun 2019. Penelitian ini menggunakan metode Yuridis Normatif dan hasil penelitian ini yaitu, mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi Perda No. 8 Tahun 2017 tentang perlindungan tenaga kerja lokal terhadap perusahaan yang tidak mempekerjakan tenaga kerja lokal di Kabupaten Panajam Pasar Utara. Perbedaan penelitian ini dan penelitian penulis adalah penelitian ini menganalisa implementasi Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2017 Tentang Perlindungan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal terhadap Perusahaan yang tidak Mempekerjakan Pekerja Lokal Di Kabupaten Panajam Pasar Utara. Sedangkan penelitian penulis sebatas pada menganalisis realitas dan kendala dalam Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal di PT. Waja Inti Lestari Kecamatan Wolo Kabupaten Kolaka. Dan juga meninjau berdasarkan perspektif Peraturan Daerah Kabupaten Kolaka Nomor 19 Tahun 2022 terhadap pemberdayaan tenaga kerja lokal.

2.2 Kajian Teori

2.2.1 Teori Pemberdayaan

2.2.1.1 Teori Andragogi dalam Pemberdayaan Masyarakat

Pemberdayaan ialah sebuah pengembangan secara menyeluruh seperti halnya pembangunan ekonomi masyarakat, apabila tujuan pengembangan masyarakat adalah tercapainya peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) bukan sekedar pemenuhan kebutuhan primer dan materi, maka perubahan yang diharapkan terjadi dalam kegiatan pengembangan masyarakat harus dapat menyentuh aspek perubahan kualitas.

Masyarakat harus didorong agar mampu menyelesaikan masalah mereka sendiri. Tugas pemerintah sebagai fasilitator mendorong proses membangun kesadaran masyarakat, membangun sistem, menyusun pedoman, dan melatih tenaga-tenaga masyarakat agar handal. Pemberdayaan menekankan bahwa orang memperoleh keterampilan, pengetahuan, dan kekuasaan yang cukup untuk mempengaruhi kehidupannya dan kehidupan orang lain yang menjadi perhatiannya.

Kerjasama dalam sebuah pengembangan masyarakat dengan pendekatan andragogi dapat dilakukan dalam keseluruhan tahapan-tahapan pengembangan yang meliputi: Menemukan masalah dalam masyarakat, menyusun perencanaan, merumuskan tujuan pengembangan masyarakat, melaksanakan kegiatan pengembangan, mengevaluasi hasil (pemenuhan minat, kebutuhan, dan pencapaian nilai-nilai). Lebih bersifat pemberian dan atau penataan pengalaman mereka. Jika yang

disampaikan dalam proses pengembangan tersebut adalah kegiatan praktik, maka subyek yang lakukan pengembangan hendaknya memilih metode yang menekankan pada perbaikan kualitas dan semangat kerja, peningkatan produktivitas kerja, ketepatan penggunaan alat dan pengembangan ketrampilan baru. (A. Hanifah, 2011, hal 29).

Kemudian Surjadi (1989:95) menjelaskan bahwa pendidikan orang dewasa harus bekerja dalam setiap cara untuk mengembangkan kelompok-kelompok kecil yang informil di dalam masyarakat, menolong mereka tumbuh dewasa, mempersiapkan mereka untuk menerima tugas-tugas yang menantang, untuk menolong mereka melihat hubungan antara masalah-masalah mereka dan kelompok-kelompok lainnya dan menolong mereka memahami keuntungan mengadakan kerja di dalam memecahkan problem-problem masyarakat.

2.2.1.2 Teori “Actors” Dalam Pemberdayaan Masyarakat

Teori “ACTORS” tentang pemberdayaan yang dikemukakan oleh Sarah Cook dan Steve Macaulay (Sarah Cook dan Steve Macaulay, 1997:64) memandang masyarakat sebagai subyek yang dapat melakukan perubahan dengan cara membebaskan seseorang dari kendali yang kaku dan memberi orang tersebut kebebasan untuk bertanggung jawab terhadap ide-ide, keputusan-keputusannya, dan tindakan-tindakannya. Pemberdayaan yang dimaksudkan oleh Cook dan Macaulay lebih mengarah pada pendelegasian secara sosial dan etika/moral, antara lain: (a) mendorong adanya ketabahan; (b) mendelegasikan wewenang sosial; (c) mengatur kinerja; (d) mengembangkan organisasi (baik lokal maupun eksteren); (e)

menawarkan kerjasama; (f) berkomunikasi secara efisien; (g) mendorong adanya inovasi; dan (h) menyelesaikan masalah-masalah yang terjadi. Kerangka kerja pemberdayaan dapat dilihat dari akronim “ACTORS” antara lain terdiri dari :

A= *authority* (wewenang) dengan memberikan kepercayaan

C= *confidence and competence* (rasa percaya diri dan kemampuan)

T= *trust* (keyakinan)

O= *opportunities* (kesempatan)

R= *responsibilities* (tanggung jawab)

S = *support* (dukungan)

Dengan menggunakan konsep pemberdayaan yang ditawarkan Cook dan Macaulay ini, maka perubahan yang akan dihasilkan merupakan suatu perubahan yang bersifat terencana karena input yang akan digunakan dalam perubahan telah diantisipasi sejak dini sehingga output yang akan dihasilkan mampu berdayaguna secara optimum. Kajian pengelolaan pemberdayaan masyarakat dengan menggunakan kerangka kerja “ACTORS” adalah sebagai berikut:

1. *Authority*, kelompok/masyarakat diberikan kewenangan untuk merubah pendirian atau semangat (etos kerja) menjadi sesuatu yang menjadi sesuatu milik mereka sendiri. Dengan demikian mereka merasa perubahan yang dilakukan adalah hasil produk dari keinginan mereka untuk menuju perubahan yang lebih baik;
2. *Confidence and competence*, menimbulkan rasa percaya diri dengan melihat kemampuan mereka untuk dapat merubah keadaan;

3. *Trust*, menimbulkan keyakinan bahwa mereka mempunyai potensi untuk merubah dan mereka harus bisa (mampu) untuk merubahnya;
4. *Oppurtunities*, memberikan kesempatan pada masyarakat untuk memilih apa yang menjadi keinginannya sehingga mereka dapat mengembangkan diri sesuai dengan potensi yang ada dalam diri masyarakat itu sendiri;
5. *Responsibilities*, dalam melakukan perubahan harus melalui pengelolaan sehingga dilakukan dengan penuh tanggung jawab untuk berubah menjadi lebih baik; dan
6. *Support*, perlu adanya dukungan dari berbagai pihak untuk menjadikan lebih baik. Dalam hal ini dukungan yang diharapkan selain dari sisi ekonomis, sosial dan budaya juga dukungan dari berbagai stakeholders (pemerintah, masyarakat, dan dunia usaha) yang dilakukan secara simultan tanpa didominasi oleh salah satu pihak/faktor.

Dengan menggunakan kerangka kerja ACTORS tersebut, guna menumbuhkan keberdayaan masyarakat, akan dapat dilakukan dengan mengacu pada pemberdayaan yang berasal dari inner dan inter masyarakat. Di mana pemerintah dan organisasi non pemerintah sebagai aktornya. Di negara-negara berkembang peranan pemerintah sangatlah penting karena pemerintah berperan: menggali, menggerakkan, dan mengombinasikan faktor sumber daya yang tersedia seperti tenaga kerja, biaya, peralatan, partisipasi dan kewenangan yang sah. Pemerintah memegang peran sentral dalam pembangunan masyarakat yaitu dengan menetapkan kebijakan yang

bersifat strategis, operasional, dan teknis; (2) pemerintah berperan memberi bimbingan dan bantuan teknis kepada masyarakat dengan maksud agar pada suatu saat masyarakat mampu melakukannya sendiri, misalnya dalam hal perencanaan, awalnya pemerintah melakukan perencanaan untuk masyarakat (planning for the community), kemudian perencanaan bersama masyarakat (planning with the community), dan akhirnya perencanaan oleh masyarakat (planning by the community); dan (3) pemerintah dapat juga melakukan pembinaan terhadap organisasi masyarakat yang dapat berfungsi memudahkan komunikasi antara pemerintah dengan masyarakat dan melakukan hal-hal lain guna meningkatkan keberhasilan pembangunan.

2.2.2 Teori Pertambangan

Pertambangan yaitu sebagian atau seluruh tahapan kegiatan dalam rangka penelitian, pengelolaan dan pengusahaan mineral atau batubara yang meliputi penyelidikan umum, eksplorasi, studi kelayakan konstruksi, penambangan pengelolaan dan pemurnian, pengangkutan dan penjualan, serta kegiatan pasca tambang. Dalam kamus besar bahasa Indonesia, yang dimaksud tambang adalah kegiatan menggali (mengambil) barang tambang dari tanah. Kemudian, Abrar Saleng menyatakan bahwa usaha pertambangan pada hakikatnya ialah usaha pengambilan bahan galian dari dalam bumi.

Hakikat pembangunan sektor pertambangan dan energi mengupayakan suatu proses pengembangan sumber daya mineral dan energi yang potensial untuk dimanfaatkan secara benar dan optimal bagi sebesar-besarnya kemakmuran rakyat.

Sumber daya mineral adalah suatu sumber yang sifatnya tidak dapat diperbaharui. Oleh karena itu penerapannya diharapkan mampu menjaga keseimbangan serta keselamatan kinerja dan kelestarian lingkungan hidup maupun masyarakat sekitar.

a. Menurut George W. (Rock) Priting

Pertambangan adalah kegiatan yang syarat dan resiko pencemaran dan/ atau kerusakan lingkungan. Tidak ada kegiatan pertambangan yang tidak berpotensi mencemeri dan/ atau merusak lingkungan. Peratambangan adalah interaksi (tak Terpisahkan) dengan degradasi lingkungan, tidak ada aktivitas pertambangan yang ramah lingkungan. Aktivitas sumber daya mineral mempengaruhi semua media lingkungan, yaitu tanah, udarah, air, dan flora dan faunanya, juga lingkungan manusia, keamanan dan kesehatan individu, gaya hidup masyarakat lokal, kelangsungan budaya, tatanan sosial, dan kesejahteraan ekonomi. Ketika sementara menganggap bahwa mayoritas dampak pertambangan dikatakan bersifat lokal, pertambangan dapat menyebabkan persoalan lingkungan secara internasional, bersifat lintas batas dan bahkan global. (George W. (Rock) Pring, hal 7)

b. Menurut Sukandarmudi

Pertambangan merupakan usaha yang dilakukan oleh seseorang atau badan hukum atau badan usaha untuk mengambil bahan galian dengan tujuan untuk dimanfaatkan lebih lanjut bagi kepentingan manusia. Sedangkan kegiatan penambangan adalah serangkaian kegiatan dari mencari dan mempelajari kelayakan sampai dengan pemanfaatan mineral

baik untuk kepentingan perusahaan, masyarakat sekitar, maupun pemerintah (daerah atau pusat). (Sukandarmudi, hal 38)

Menerapkan teori pertambangan dengan baik serta tepat, akan meminimalisir adanya dampak negatif yang disebabkan oleh kegiatan penambangan tersebut kedalam lingkungan. Teori pertambangan ini berkaitan dengan segala bentuk kegiatan dan prosedur yang harus dijalankan oleh setiap perusahaan tambang yang bergerak di bidang tambang dalam melakukan proses industrinya.

Dengan tetap memperhatikan semua hal, baik dalam proses penambangan dilakukan dan tetap mengacu pada teori pertambangan. Tentunya kegiatan pertambangan yang dilakukan tetap dapat memberikan perhatian besar terhadap lingkungan dan kelestarian.

Hal ini berkaitan dengan pencemaran lingkungan dan juga kerusakan lingkungan yang dapat diminimalisir. Jika satu perusahaan tambang Indonesia tetap memperhatikan teori pertambangan dengan baik. Kerana teori ini tentu saja sangat menjaga lingkungan agar tidak rusak dan tidak ada pencemaran lingkungan.

2.3 Tinjauan Umum Pemberdayaan Masyarakat

2.3.1 Pengertian Pemberdayaan

Makna dari “pemberdayaan” ialah upaya peningkatan kemampuan atau penguatan diri dalam pencapaian sesuatu yang diinginkan. Pemberdayaan juga bisa diartikan sebagai pemanfaatan sumberdaya untuk memiliki manfaat lebih dari potensi sebelumnya. (Aziz Muslimi, 2009, hal.3)

Pemberdayaan masyarakat adalah segala upaya fasilitas yang bersifat non instruksi, guna meningkatkan pengetahuan dan kemampuan masyarakat, agar mampu mengidentifikasi masalah yang dihadapi, potensi yang dimiliki, merencanakan dan melakukan pemecahannya dengan memanfaatkan potensi setempat. Dalam melaksanakan berbagai kegiatan pemberdayaan masyarakat perlu dilakukan sebuah evaluasi apakah pemberdayaan masyarakat yang dilaksanakan sudah efektif dalam memberdayakan masyarakat suatu bidang tertentu. (Oos, M. Anwas, 2014, hal. 48)

2.3.2 Prinsip-Prinsip Pemberdayaan

Prinsip pada umumnya dapat difahami sebagai ketentuan yang harus ada atau harus dijalankan. Prinsip berfungsi sebagai dasar (pedoman) bertindak atau sebagai acuan dalam sebuah proses dan sebagai target capaian. Menurut Mathew dalam Mardikanto “Prinsip adalah suatu pernyataan tentang kebijakan yang dijadikan pedoman dalam pengambilan keputusan dan melaksanakan kegiatan secara konsisten”. Oleh Karena itu, prinsip akan berlaku secara umum, dapat diterima secara umum sehingga prinsip dapat dijadikan sebagai landasan pokok yang benar bagi pelaksanaan kegiatan yang akan dilaksanakan.

Pendapat lain yang disampaikan oleh Mardikanto menyatakan bahwa prinsip-prinsip pemberdayaan adalah mengerjakan artinya harus melibatkan masyarakat sebanyak mungkin untuk mengerjakan sesuatu akibat artinya pemberdayaan harus memberikan akibat atau manfaat yang baik, asosiasi artinya setiap kegiatan pemberdayaan harus

dikaitkan dengan kegiatan lainnya. Sedangkan menurut Dahama dan Bhatnagar, prinsip-prinsip pemberdayaan yaitu minat dan kebutuhan masyarakat, melibatkan organisasi masyarakat bawah (keluarga), pemberdayaan harus menyesuaikan keragaman budaya lokal, kegiatan pemberdayaan jangan sampai menimbulkan *shock culture* atau perubahan budaya yang mengejutkan masyarakat, kerjasama dan partisipasi, demokrasi dalam penerapan ilmu yaitu memberikan kesempatan kepada masyarakat dalam menawarkan penggunaan metode pemberdayaan ataupun dalam pengambilan keputusan. (Totok Mardikanto, 2014, hal. 105).

Terdapat empat prinsip yang sering digunakan untuk suksesnya program pemberdayaan, yaitu prinsip kesetaraan, partisipasi, keswadayaan atau kemandirian, dan berkelanjutan (Najiati, Asmana, dan Suryadiputra, 2005) Adapun lebih jelasnya adalah sebagai berikut:

1. Prinsip Kesetaraan. Prinsip utama yang harus dipegang dalam proses pemberdayaan masyarakat adalah adanya kesetaraan atau kesejajaran kedudukan antara masyarakat dengan lembaga yang melakukan program-program pemberdayaan masyarakat, baik laki-laki maupun perempuan. Dinamika yang dibangun adalah hubungan kesetaraan dengan mengembangkan mekanisme berbagai pengetahuan, pengalaman, serta keahlian satu sama lain. Masing-masing saling mengakui kelebihan dan kekurangan, sehingga terjadi proses saling belajar.
2. Partisipasi. Program pemberdayaan yang dapat menstimulasi kemandirian masyarakat adalah program yang

sifatnya partisipatif, direncanakan, dilaksanakan, diawasi, dan dievaluasi oleh masyarakat. Namun, untuk sampai pada tingkat tersebut perlu waktu dan proses pendampingan yang melibatkan pendamping yang berkomitmen tinggi terhadap pemberdayaan masyarakat.

3. Keswadayaan atau kemandirian. Prinsip keswadayaan adalah menghargai dan mengedepankan kemampuan masyarakat daripada bantuan pihak lain. Konsep ini tidak memandang orang miskin sebagai objek yang tidak berkemampuan (*the have not*), melainkan sebagai subjek yang memiliki kemampuan sedikit (*the have little*). Mereka memiliki kemampuan untuk menabung, pengetahuan yang mendalam tentang kendala-kendala usahanya, mengetahui kondisi lingkungannya, memiliki tenaga kerja dan kemauan, serta memiliki norma-norma bermasyarakat yang sudah lama dipatuhi. Semua itu harus digali dan dijadikan modal dasar bagi proses pemberdayaan. Bantuan dari orang lain yang bersifat materiil harus dipandang sebagai penunjang, sehingga pemberian bantuan tidak justru melemahkan tingkat keswadayaannya.

4. Berkelanjutan. Program pemberdayaan perlu dirancang untuk berkelanjutan, sekalipun pada awalnya peran pendamping lebih dominan dibanding masyarakat sendiri. Tapi secara perlahan dan pasti, peran pendamping akan makin berkurang, bahkan akhirnya dihapus, karena masyarakat sudah mampu mengelola kegiatannya sendiri.

2.3.3 Tujuan Pemberdayaan

Pemberdayaan merupakan implikasi dari strategi pembangunan yang berbasis pada masyarakat (people centered development). Terkait dengan hal ini, pembangunan merujuk pada upaya perbaikan terutama perbaikan mutu hidup manusia baik secara fisik, mental, ekonomi maupun sosial budaya.

Menurut Mardikanto, terdapat enam tujuan pemberdayaan masyarakat. Yaitu:

1. Perbaikan Kelembagaan (*better institution*). Dengan perbaikan kegiatan atau tindakan yang dilakukan diharapkan akan memperbaiki kelembagaan termasuk pengembangan jejaring kemitraan usaha.
2. Perbaikan Usaha (*better business*). Perbaikan pendidikan (semangat belajar), perbaikan aksesibilitas, kegiatan dan perbaikan kelembagaan diharapkan akan memperbaiki bisnis yang dilakukan.
3. Perbaikan Pendapatan (*better income*). Dengan terjadinya perbaikan bisnis yang dilakukan, diharapkan akan memperbaiki pendapatan yang diperoleh termasuk pendapatan keluarga dan masyarakat.
4. Perbaikan Lingkungan (*better environment*). Perbaikan pendapatan diharapkan dapat memperbaiki lingkungan (fisik dan sosial) karena kerusakan lingkungan seringkali disebabkan oleh kemiskinan atau pendapatan yang terbatas.

5. Perbaiki Kehidupan (*better living*). Tingkat pendapatan dan keadaan lingkungan yang baik, diharapkan dapat memperbaiki keadaan kehidupan setiap keluarga dan masyarakat. (Totok Mardikanto dan Poerwoko Soebiato, 2015, hal. 109)

2.3.4 Tahapan Pemberdayaan

Adapun beberapa tahapan dalam pemberdayaan menurut Wilson dalam Mardikanto, yaitu:

1. Menumbuhkan keinginan pada diri seseorang untuk berubah dan memperbaiki yang merupakan titik awal perlunya pemberdayaan. Tanpa adanya keinginan untuk berubah dan memperbaiki maka semua upaya pemberdayaan masyarakat yang dilakukan tidak memperoleh perhatian atau simpati dan partisipasi masyarakat.
2. Menumbuhkan kemauan dan keberanian untuk melepaskan diri dari kesenangan dan hambatan-hambatan yang dirasakan untuk kemudian mengambil keputusan mengikuti pemberdayaan demi terwujudnya perubahan dan perbaikan yang diinginkan.
3. Mengembangkan kemauan untuk mengikuti atau mengambil bagian dalam kegiatan pemberdayaan yang memberikan manfaat atau perbaikan keadaan.
4. Peningkatan peran atau partisipasi dalam kegiatan pemberdayaan yang telah dirasakan manfaat/perbaikannya

5. Peningkatan peran dan kesetiaan pada kegiatan pemberdayaan yang ditunjukkan berkembangnya motivasi untuk melakukan perubahan.
6. Peningkatan efektivitas dan efisiensi kegiatan pemberdayaan
7. Peningkatan kompetensi untuk melakukan perubahan melalui kegiatan pemberdayaan baru. (Totok Mardikanto dan Poerwoko Soebiato, 2015, hal. 109)

2.3.5 Indikator Keberhasilan Pemberdayaan

Menurut Parson (dalam Suharto, 2010:63) bahwa mengajukan tiga dimensi pemberdayaan yang merujuk pada: a) Sebuah proses pembangunan bermula dari pertumbuhan individual yang kemudian berkembang menjadi sebuah perubahan sosial yang lebih besar, b) Sebuah keadaan psikologis yang ditandai oleh rasa percaya diri, berguna dan mampu mengendalikan diri dan orang lain, c) Pembebasan yang dihasilkan oleh gerakan sosial, yang dimulai dari pendidikan dan politisasi orang-orang lemah dan kemudian melibatkan upaya-upaya kolektif dari orang-orang lemah tersebut untuk memperoleh kekuasaan dan mengubah struktur-struktur yang masih menekan.

Untuk mengetahui fokus dan tujuan pemberdayaan secara operasional, maka perlu diketahui berbagai indikator keberdayaan yang dapat menunjukkan seseorang itu berdaya atau tidak. Sehingga ketika sebuah program pemberdayaan diberikan, segenap upaya dapat dikonsentrasikan pada aspek-aspek apa saja dari sasaran perubahan (misalnya keluarga miskin) yang perlu dioptimalkan.

UNICEF mengajukan 5 dimensi sebagai tolak ukur keberhasilan pemberdayaan masyarakat, terdiri dari kesejahteraan, akses, kesadaran kritis, partisipasi dan kontrol. Lima dimensi tersebut adalah kategori analisis yang bersifat dinamis, satu sama lain berhubungan secara sinergis, saling menguatkan dan melengkapi. Berikut adalah uraian lebih rinci dari masing-masing dimensi:

1. Kesejahteraan. Dimensi ini merupakan tingkat kesejahteraan masyarakat yang diukur dari tercukupinya kebutuhan dasar seperti sandang, papan, pangan, pendapatan, pendidikan dan kesehatan.
2. Akses. Dimensi ini menyangkut kesetaraan dalam akses terhadap sumber daya dan manfaat yang dihasilkan oleh adanya sumber daya. Tidak adanya akses merupakan penghalang terjadinya peningkatan kesejahteraan. Kesenjangan pada dimensi ini disebabkan oleh tidak adanya kesetaraan akses terhadap sumber daya yang dimiliki oleh mereka yang berada di kelas lebih tinggi dibanding mereka dari kelas rendah, yang berkuasa dan dikuasai, pusat dan pinggiran. Sumber daya dapat berupa waktu, tenaga, lahan, kredit, informasi, keterampilan, dan sebagainya.
3. Kesadaran kritis. Kesenjangan yang terjadi dalam kehidupan masyarakat bukanlah tatanan alamiah yang berlangsung demikian sejak kapanpun atau semata-mata memang kehendak Tuhan, melainkan bersifat struktural sebagai akibat dari adanya diskriminasi yang melembaga. Keberdayaan

masyarakat pada tingkat ini berarti berupa kesadaran masyarakat bahwa kesenjangan tersebut adalah bentukan sosial yang dapat dan harus diubah.

4. Partisipasi. Keberdayaan dalam tingkat ini adalah masyarakat terlibat dalam berbagai lembaga yang ada di dalamnya. Artinya, masyarakat ikut andil dalam proses pengambilan keputusan dan dengan demikian maka kepentingan mereka tidak terabaikan.

5. Kontrol. Keberdayaan dalam konteks ini adalah semua lapisan masyarakat ikut memegang kendali terhadap sumber daya yang ada. Artinya, dengan sumber daya yang ada, semua lapisan masyarakat dapat memenuhi hak-haknya, bukan hanya segelintir orang yang berkuasa saja yang menikmati sumber daya, akan tetapi semua lapisan masyarakat secara keseluruhan. Masyarakat dapat mengendalikan serta mengelola sumber daya yang dimiliki.

Indikator keberhasilan yang dipakai untuk mengukur keberhasilan program pemberdayaan masyarakat mencakup hal-hal sebagai berikut:

1. Berkurangnya jumlah penduduk miskin.
2. Berkembangnya usaha peningkatan pendapatan yang dilakukan oleh penduduk miskin dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia.
3. Meningkatnya kepedulian masyarakat terhadap upaya peningkatan kesejahteraan keluarga miskin di lingkungannya.
4. Meningkatnya kemandirian kelompok yang ditandai dengan makin berkembangnya usaha produktif anggota dan

kelompok, makin kuatnya permodalan kelompok, makin rapinya sistem administrasi kelompok, serta makin luasnya interaksi kelompok dengan kelompok lain di dalam masyarakat.

5. Meningkatnya kapasitas masyarakat dan pemerataan pendapatan yang ditandai oleh peningkatan pendapatan keluarga miskin yang mampu memenuhi kebutuhan pokok dan kebutuhan sosial dasarnya (Gunawan Sumodiningrat, 1999).

2.4 Tinjauan Umum Tenaga Kerja Lokal

2.4.1 Definisi Tenaga Kerja Lokal

Menurut Mulyadi, tenaga kerja lokal adalah tenaga kerja yang memiliki kartu tanda penduduk (KTP) dan berada dalam usia kerja (15-64 tahun) yang dapat memproduksi barang dan jasa, jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut. (Mulyadi S, 2014, 71)

Menurut Murti, tenaga kerja adalah individu yang menawarkan keterampilan dan kemampuan untuk memproduksi barang atau jasa agar perusahaan dapat meraih keuntungan dan untuk itu individu tersebut akan memperoleh gaji atau upah sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya. (Murti Sumami dan John Suprianto, 2014, 5).

Dengan demikian yang dimaksud tenaga kerja yaitu individu yang memiliki kartu tanda penduduk yang sedang mencari atau sudah melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang atau jasa yang sudah memenuhi persyaratan ataupun batasan usia yang telah ditetapkan Undang-Undang yang bertujuan untuk memperoleh hasil ataupun upah untuk kebutuhan hidup sehari-hari.

Pendekatan mencakup angkatan kerja yang secara aktif bekerja ataupun sedang mencari pekerjaan yang mana dalam kedua aktivitas tersebut berada dalam jangka waktu tertentu dengan demikian dalam pendekatan ini mampu membedakan angkatan kerja yang menjadi dua kelompok bekerja dan sedang mencari pekerjaan. Dengan kategori yang termasuk dalam tenaga kerja yang sudah memasuki usia kerja yang dalam hal ini di Indonesia batas usia yang berlaku adalah usia 15 tahun sampai 64 tahun. (BPS.2010)

Teori yang dikemukakan oleh Solow bahwasanya pertumbuhan ekonomi tidak lepas dari peranan tenaga kerja, sejalan dengan itu usaha untuk penyerapan tenaga kerja tidak lepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya, seperti perkembangan jumlah penduduk dan angkatan kerja, pertumbuhan ekonomi, tingkat produktivitas tenaga kerja dan kebijaksanaan mengenai penyerapan tenaga kerja itu sendiri disamping itu perluasan penyerapan tenaga kerja juga tidak mengabaikan usaha-usaha lain yang mampu memberikan produktivitas yang lebih tinggi melalui beberapa program. Salah satu cara untuk memperluas penyerapan tenaga kerja adalah melalui pengembangan industri yang bersifat padat karya. Perkembangan dapat terwujud melalui investasi swasta maupun pemerintah. (Roswita Hafni & Ahmad Rozali, 2017, 82).

Beberapa klasifikasi tenaga kerja tersusun berdasarkan kriteria yang telah ditentukan, antara lain: (Sendjun H Manululang, 1998, h.3)

a. Tenaga Kerja

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

b. Bukan Tenaga Kerja

Bukan tenaga kerja adalah mereka yang dianggap tidak mampu dan tidak mau bekerja. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja, mereka adalah penduduk di luar usia, yaitu mereka yang berusia dibawah 15 tahun dan berusia diatas 64 tahun. Contoh yang termasuk dalam kelompok ini adalah para pensiunan, para lansia (lanjut usia) dan anak-anak.

c. Tenaga Kerja Berdasarkan Kualitasnya

- 1) Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki suatu keahlian atau kemahiran dalam bidang tertentu dengan cara sekolah atau pendidikan formal dan nonformal.
- 2) Tenaga kerja terampil adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu dengan melalui pengalaman kerja.
- 3) Tenaga kerja tidak terdidik adalah tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja.

d. Tenaga Kerja Berdasarkan Batasan Kerja

- 1) Angkatan kerja adalah penduduk usia produktif yang berusia 15-64 tahun yang sudah mempunyai pekerjaan maupun sementara mencari pekerjaan.
- 2) Bukan angkatan kerja adalah mereka yang tidak termasuk usia produktif untuk bekerja dan tidak mempunyai pekerjaan yakni orang-orang yang kegiatannya bersekolah (pelajar, mahasiswa), mengurus rumah tangga. Keduanya termasuk golongan dalam bukan angkatan kerja yang sewaktu-waktu akan dapat menawarkan jasa untuk berkerja. (Firman Permana, 2020 : 40)

2.4.2 Tenaga Kerja dibidang Pertambangan

Tenaga Kerja dibidang Pertambangan merupakan perkerja yang mampu melakukan pekerjaan yang beresiko tinggi dan tingkat stress yang tinggi. Adanya aktivitas drill dan blasting, maneuver alat berat, cuaca panas atau dingin, maupun medan geografis yang berat mempunyai resiko bahaya yang menginti keselamatan para pekerjanya. Hal itu ditambah dengan target produksi yang harus tercapai sehingga mengakibatkan para perkerja tambangan rentang mengalami tingkat stress yang tinggi. (Sudibyo Aji Narendra Bunawan, 2019 : 21).

Menurut lapangan usaha menunjukkan adanya perubahan struktur. Jumlah tenaga kerja yang bekerja di sektor pertambangan dan penggalian menunjukkan trend yang semakin menurun, sebaliknya tenaga kerja yang bekerja diluar sektor pertambangan dan penggalian menunjukkan trend yang meningkat. Menurut keterampilan dan kualitas tenaga kerja yang semakin

tinggi. Hal ini disebabkan oleh semakin cepatnya perkembangan teknologi informasi yang dikombinasikan dengan globalisasi, sehingga semua jenis pekerjaan akan semakin kompleks. Beberapa jenis pekerjaan akan hilang disebabkan adanya otomatisasi berbasis teknologi informasi, namun demikian beberapa jenis pekerjaan akan tetap bertahan khususnya bidang pekerjaan yang berkaitan dengan kemampuan atau keahlian yang bersifat individu. Bidang *sales manager*, *human resources manager* dan *psychologists* (psikologi). (Rini Sulistiawati, 2018,210)

2.5 Tinjauan Umum Pertambangan

2.5.1 Konsep Pertambangan

2.5.1.1 Pengertian Pertambangan

Pertambangan merupakan sebagian atau seluruh tahapan kegiatan dalam rangka penelitian, pengolahan dan pengusahaan mineral atau batu bara yang meliputi penyelidikan umum, eksplorasi, studi kelayakan konstruksi, penambangan, pengelolaan dan pemurnian, pengangkutan dan penjualan, serta kegiatan pasca tambang atau pertambangan adalah sebuah usaha untuk mendapatkan bahan berharga dari perut bumi. Seperti mineral, logam dan batubara agar dapat dimanfaatkan oleh manusia.

Dalam kamus besar bahasa Indonesia, yang dimaksud dengan menambang adalah menggali (mengambil) barang tambang dari dalam tanah. Pengertian tersebut dalam arti luas karena meliputi berbagai kegiatan pertambangan yang ruang lingkungannya dapat dilakukan sebelum penambangan, proses penambangan, dan sesudah proses penambangan. (Kbbi, 2021)

2.5.1.2 Wilayah Pertambangan

Wilayah pertambangan merupakan wilayah yang memiliki potensi mineral atau batubara dan tidak terkait dengan batasan administrasi pemerintah yang merupakan bagian dari tata ruang nasional. Wilayah Usaha Pertambangan (WUP) adalah bagian dari Wilayah Pertambangan (WP) yang telah memiliki ketersediaan data, potensi, dan informasi geologi. Wilayah Izin Usaha Pertambangan (WUIP) adalah wilayah yang diberikan kepada pemegang IUP atau IPPKH. Dalam pengertian tersebut dikatakan wilayah pertambangan tidak terkait dengan batasan administrasi pemerintahan, karena wilayah pertambangan tidak mengikuti wilayah administrasi pemerintahan (provinsi, kabupaten/kota), sehingga diperlukan koordinasi dan kerja sama antar pemerintah daerah apabila pertambangan terjadi di lintas batas pemerintahan daerah.

2.5.1.3 Izin Pinjam Pakai Kawasan Hutan (IPPKH)

Izin pinjam pakai kawasan hutan merupakan perizinan yang diperuntukan untuk penggunaan kawasan hutan untuk sektor non kehutanan atau penggunaan kawasan hutan untuk kepentingan diluar sektor kehutanan tanpa mengubah fungsi dan peruntukan kawasan hutan. Izin pinjam pakai kawasan hutan merupakan salah satu bentuk pelaksanaan dari pengaturan yang bersifat pengendalian yang dimiliki oleh pemerintah terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh masyarakat dan izin untuk melakukan suatu tindakan atau kegiatan usaha yang biasanya harus dimiliki atau diperoleh suatu organisasi perusahaan atau seseorang sebelum yang bersangkutan dapat melakukan suatu kegiatan atau usaha. (Niliya, 2017:42)

Definisi Izin Pinjam Pakai Kawasan Hutan menurut Pasal 1 angka 15 Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Republik Indonesia Nomor 27/Menlhk/Sekjen/Kum.1/7/2018 Tentang Pedoman Pinjam Pakai Kawasan Hutan adalah izin yang diberikannuntuk menggunakan kawasan hutan untuk kepentingan pembangunan di luar kegiatan kehutanan tanpa mengubah fungsi dan peruntukan hutan. Dalam pasal 16 Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Republik Indonesia Nomor 27/Menlhk/Sekjen/Kum.1/7/2018 Tentang Pedoman Pinjam Pakai Kawasan Hutan yaitu pemohon LPPKH diajukan oleh:

- a. Pelaku Usaha Perseorangan
- b. Pelaku Usaha Non Perseorangan; atau
- c. Instansi Pemerintah.

Macam-macam Izin Pinjam Pakai Kawasan Hutan (IPPKH) yang diberikan kepada pemegang izin untuk melakukan kegiatan di luar kegiatan kehutanan yang dimaksud antara lain, meliputi:

- a. Pembangunan tempat ibadah, wisata, pemakaman
- b. Pertambangan mineral dan batubara, Instalasi pembangkit jaringan telekomunikasi
- c. Pembangunan jalan umum, jalan tol, dan
- d. Fasilitas umum, prasarana pertahanan dan keamanan

Pertambangan mineral dan batubara jelas perbedaannya. Pertambangan mineral adalah pertambangan kumpulan mineral yang berupa biji atau batuan diluar panas bumi, minyak dan gas bumi, serta air tanah. Sedangkan pertambangan batubara adalah pertambangan endapan karbon

yang terdapat didalam bumi, termasuk butimen padat, gambut dan batuan aspal. (Gatot Supramono, 2012. Hlm 23)

2.5.1.4 Izin Usaha Pertambangan

Istilah izin usaha pertambangan berasal dari bahasa Inggris yaitu *mining permit*. Perizinan merupakan salah satu bentuk pelaksanaan dari pengaturan yang bersifat pengendalian yang dimiliki oleh pemerintah terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh masyarakat dan izin untuk melakukan suatu tindakan atau kegiatan usaha yang biasanya harus dimiliki atau diperoleh suatu organisasi perusahaan atau seseorang sebelum yang bersangkutan dapat melakukan suatu kegiatan atau usaha. (Niliya, 2017:22)

Izin usaha pertambanga (IUP) merupakan izin untuk melaksanakan usaha pertambangan. Apabila dianalisis definisi ini, maka terdapat dua unsure penting pada IUP, yaitu:

- a. Adanya Izin
- b. Usaha Pertambangan

Macam-macam IUP yang diberikan kepada pemega izin untuk melakukan dua kegiatan pertambangan, kedua kegiatan pertambangan itu, meliputi:

- a. Pertambangan Mineral, dan
- b. Pertambangan Batubara

Pertambangan mineral dan batubara jelas perbedaannya. Pertambangan mineral adalah pertambangan kumpulan mineral yang berupa biji atau batuan diluar panas bumi, minyak dan gas bumi, serta air tanah. Sedangkan pertambangan batubara adalah pertambangan endapan karbon

yang terdapat didalam bumi, termasuk butimen padat, gambut dan batuan aspal. (Gatot Supramono, 2012. Hlm 6)

Definisi IUP menurut Pasal 1 angka 7 Undang-undang Nomor 3 Tahun 2020 adalah izin untuk melakukan usaha pertambangan. Pasal 35 ayat (1) Undang-undang Nomor 3 Tahun 2020 tentang Pertambangan Mineral dan Batubara bahwa usaha pertambangan dilaksanakan berdasarkan perizinan berusaha dari pemerintah pusat. Dalam pasal 38 Undang-undang Nomor 3 Tahun 2020 tentang Pertambangan Mineral dan Batubara, IUP diberikan Kepada:

- a. Badan Usaha
- b. Koperasi, atau
- c. Perusahaan Perseorangan

2.5.2 Jenis-Jenis Pertambangan

Secara garis besar, metoda penambangan dapat digolongkan menjadi 3 (tiga) jenis, yaitu:

- a. Tambang terbuka (Surface Mining)

Tambang terbuka adalah metode penambangan yang segala kegiatan atau aktivitas penambangannya dilakukan di atas atau relative dekat dengan permukaan bumi, dan tempat kerjanya berhubungan langsung dengan udarah luar dan iklim. Tambang terbuka juga disebut open cut mining adalah metode penambangan yang dipakai untuk mengali mineral deposit yang ada pada suatu batuan yang berada atau dekat dengan permukaan. Hasil galiannya seperti batubara, ore (bijih), nikel dan sebagainya.

b. Tambang dalam/bawah tanah (Underground Mining)

Tambang dalam/bawah tanah atau (Underground Mining) adalah metode penambangan yang segala kegiatan atau aktivitasnya dilakukan dibawah permukaan bumi, dan tempat bekerjanya tidak langsung berhubungan dengan udah luar. Tambang bawah tanah atau disebut juga shrinkage stoping yaitu metoda penambangan ini dipakai untuk mengeluarkan hasil galian dengan cara tiap bagian dibor dan diledakkan dari bawah, kemudia dibiarkan sebagai tempat berpijak untuk engeboran berikutnya. Penyangga yang bertambah volumenya itu dikeluarkan dari tambang. Setelah selesai seluruh hasil galian diambil dan bekas galian dibiarkan kosong. Hasil galiannya seperti batubara, emas, dan lain sebagainya.

c. Tambang bawah air (Underwater Mining)

Tambang bawah air atau (Underwater Mining) adalah metode penambangan yang kegiatan penggaliannya dilakukan dibawah permukaan air atau endapan mineral berharganya terletak dibawah permukaan air. Tambang bawah air atau disebut juga penambangan deepsea adalah metoda untuk mengambil mineral dari dasar laut. Operasi penambangan deepsea biasanya terjadi pada kedalaman 4500 kaki hingga 12.000 kaki di sekitar area nodul logam, serta area dengan tingkat aktivitas panas bumi yang tinggi. Hasil galiannya berupa emas, perak, kobalt dan sebagainya. (Gandung Yustiadi, 2022 :33-35)

2.5.3 Dasar Hukum Pertambangan

Hukum pertambangan merupakan seperangkat hukum Negara dan normayang hidup dimasyarakat yang mengatur aktivitas pertambangan secara keseluruhan dengan berbasis pada keadilan sosial sumber daya alam. Pengertian ini berbasis pada pemahaman hukum sebagai teks sekaligus perilaku. Jadi pertambangan tidak hanya diliat dari produk hukum negara, tetapi juga norma dan perilaku dimasyarakat. Apakah itu tentang kearifan lokal, maupun sikap, perilaku dan nilai-nilai yang dianut oleh masyarakat sekitar area tambang. Bersifat keseluruhan, karena hukum pertambangan harus secara lengkap mengatur tentang aktivitas pertambangan maulai pra sampai pasca tambang dan berbasis pada keadilan sosial sumber daya alam, mengandung prinsip hasil pengelolaan SDA (Sumber Daya Alam) sebesar-besarnya untuk kemakmuran rakyat, prinsip berkelanjutan dan berwawasan lingkungan. (Dwi haryadi, 2018 : 14)

Menurut Salim HS hukum pertambangan adalah keseluruhan kaidah-kaidah hukum yang mengatur kewenangan Negara dalam pengelolaan bahan galian (tambang) dan mengatur hubungan hukum antara Negara dengan orang dan atau badan hukum dalam pengelolaan dan pemanfaatan bahan galian (tambang). (Salim HS, 2012 : 8)

Dasar hukum pertambangan yakni pada Undang-Undang (UU) ini adalah pasal 20, pasal 21, dan pasal 33 ayat (2) dan ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2009 Tentang Pertambangan Mineral dan Batubara diubah oleh Undang-Undang Negara Republik

Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 Tentang Pertambangan Mineral dan Batubara.

2.6 Kerangka Teori



Berdasarkan kerangka teori diatas, penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa Peraturan Perundang-Undangan tertuang pada Peraturan Daerah Kabupaten Kolaka yang mengatur tentang Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal untuk mengetahui apakah pemberdayaan tenaga kerja lokal di PT. Waja Inti Lestari Kecamatan Wolo Kabupaten Kolaka sudah sesuai aturan yang berlaku. Dan menggunakan data jumlah tenaga kerja setempat yang telah bekerja di

perusahaan PT. Waja Inti Lestari, sehingga peneliti dapat mengetahui berapa jumlah tenaga kerja lokal yang diutamakan atau diprioritaskan dan juga mengetahui bagaimana realitas pemberdayaan tenaga kerja lokal di PT. Waja Inti Lestari Kecamatan Wolo Kabupaten Kolaka. Serta meninjau perspektif Peraturan Daerah Kabupaten Kolaka Nomor 19 Tahun 2022 kewajiban perusahaan dalam pemberdayaan tenaga kerja lokal dengan merekrut tenaga kerja lokal dengan perbandingan 70% dan tenaga kerja luar daerah 30% serta mampu memberikan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja lokal.

