

**PERAN DINAS KETENAGAKERJAAN DALAM  
PEMBERDAYAAN MASYARAKAT  
DI KOTA MAKASSAR**

**SKRIPSI**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2023**

**KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA**

**JUDUL PENELITIAN:  
PERAN DINAS KETENAGAKERJAAN DALAM  
PEMBERDAYAAN MASYARAKAT  
DI KOTA MAKASSAR**

**SKRIPSI**

**Disusun dan Diajukan oleh:**

**INDRA SETIAWAN  
NIM:105721112519**

*Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Manajemen Pada Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar*

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2023**

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO

“Sesungguhnya berserta kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh sungguh (untuk urusan yang lain) dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap “. (Q.S. Al Insyirah: 6-8)

### PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT atas Ridho-Nya serta karunianya sehingga skripsi ini telah terselesaikan dengan baik.

Alhamdulillah rabbil'alamin

**Skripsi ini kupersembahkan untuk kedua ;**

1. orang tuaku tercinta yang telah memberikan semangat dan Do'a sehingga saya bias menyelesaikan skripsi ini.
2. Keluarga besar saya yang telah memberikan dukunga untuk proses penyelesaian skripsi ini.
3. Bapak dan Ibu Dosen, Terkhusus kepada kedua dosen pembimbing yang selama ini telah banyak meluangkan banyak waktunya untuk memimbing, menuntun dan mengarahkan saya menyelesaikan skripsi ini.

### PESAN DAN KESAN

Tidak ada kesuksesan tanpa kerja keras. Tidak ada keberhasilan tanpa kebersamaan. Dan tidak ada kemudahan tanpa doa.



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**HALAMAN PERSETUJUAN**

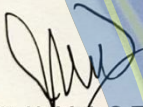
Judul Penelitian : Peran Dinas Ketenagakerjaan Dalam Pemberdayaan Masyarakat di Kota Makassar  
Nama Mahasiswa : Indra Setiawan  
No. Stambuk/NIM : 105721112519  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar


Menyatakan bahwa penelitian ini telah diperiksa, dan diujikan didepan panitia Penguji Skripsi strata satu (S1) pada tanggal 12 Agustus 2023 di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.  
Makassar, 12 Agustus 2023

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II

  
**Hj. Naidah, S.E., M.Si**  
NIDN : 0010026403

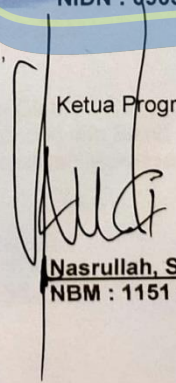
  
**Irwan Abdullah, S.Sos., M.M**  
NIDN : 0903117501

Mengetahui,

Ketua Program Studi



**Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si**  
NBM : 651 607

  
**Nasrullah, S.E., M.M**  
NBM : 1151 132



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi atas Nama : Indra Setiawan, Nim : 105721112519 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0011/SK-Y/6120709004/2023 M, Tanggal 25 Muharram 1445 H / 12 Agustus 2023 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Manajemen**. Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 25 Muharram 1445 H

12 Agustus 2023 M

Panitia Ujian

1. Pengawas Umum Prof. Dr. Ambo Asse, M. Ag  
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M. Si  
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris Agusdiwana Suarni, S. E., M. ACC  
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji
  1. Dr. Muh. Rum S.E., M.Si
  2. Dr. Rustan, S.E., M.Si., Ak., CA, CPAi., CPA., ASEAN CPA
  3. Hj. Naidah, S.E., M.Si
  4. Irwan Abdullah, S.Sos., M.M



Disahkan Oleh,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar

**Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si**  
NBM. 651 607



PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Indra Setiawan  
Stambuk : 105721112519  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Peran Dinas Ketenagakerjaan Dalam PEMBERDAYAAN Masyarakat Di Kota Makassar

Dengan ini menyatakan bahwa:

**Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.**

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 12 Agustus 2023

Yang Membuat Pernyataan,



**Indra Setiawan**  
MI 105721112519

Diketahui Oleh:



**Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si**  
NBM : 651 607

Ketua Program Studi

**Nasrullah, S.E., M.M**  
NBM : 1151 132

**HALAMAN PERNYATAAN  
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR**

---

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Indra Setiawan  
Nim : 105721112519  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jenis Karya : Skripsi

Demi mengembangkan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**Peran Dinas Ketenagakerjaan Dalam Pemberdayaan Masyarakat Di Kota Makassar**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 12 Agustus 2023

Yang Membuat Pernyataan,



  
**Indra Setiawan**  
Nim: 105721112519

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi berjudul “**Peran Dinas Ketenagakerjaan dalam Pemberdayaan Masyarakat di Kota Makassar**”. Skripsi ini merupakan tugas akhir yang saya ajukan untuk memenuhi syarat memperoleh gelar sarjana (S1) Manajemen pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Penulis sadar sepenuhnya bahwa skripsi ini mustahil terselesaikan tanpa pertolongan Allah SWT yang diwujudkan melalui makhluk-Nya. Oleh karena itu dengan tulus penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak seraya berdo'a semoga Allah selalu memberikan yang terbaik bagi mereka semua.

Secara khusus penulis sampaikan rasa terima kasih yang tak terhingga kepada kedua orang tua tercinta dan tersayang yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, dan yang sangat berjasa dalam membesarkan, merawat dan memberikan pendidikan sampai jenjang saat ini, yang tidak pernah bosan untuk mendoakan, menyemangati, memotivasi serta memberikan bantuan moril maupun materil dan doa restu yang diberikan sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.



Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengikuti pendidikan pada program S1 Universitas Muhammadiyah Makassar
2. Bapak Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, SE.,M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Ibu Hj. Naidah, SE.,M.Si selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak Irwan Abdullah, S.Sos., MM selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Seluruh Bapak dan Ibu dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang senantiasa meluangkan waktunya untuk memberi ilmu kepada penulis selama menempuh perkuliahan.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Pihak Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar yang telah banyak

memberikan informasi dan data yang dibutuhkan selama penelitian berlangsung.

9. Saudara(i)ku angkatan 2019 Manajemen HR 19 D Fakultas Ekonomi Dan Bisnis selaku teman seperjuangan dalam meraih cita-cita yang telah banyak memberikan saran, motivasi dalam penyusunan skripsi ini.
10. Seluruh sahabat-sahabat ku forum kapak 14, Miftahul Akhyar , Haidir Syam Dan Dimas Pramudya R yang telah memberikan support dan semangat kepada saya selaku penulis dalam pengerjaan penyusunan skripsi ini, dan selalu setia menemani saya dalam suka maupun duka, serta semua pihak yang penulis tidak sebutkan namanya satu persatu, penulis mengucapkan terima kasih tak terhingga telah membantu dan mendukung terselesaikannya skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang Budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritik yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Mudah-mudahan skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater tercinta

Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

*Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb.*

Makassar, 23 Mei 2023

**Penulis**

## ABSTRAK

**INDRA SETIAWAN. 2023. Peran Dinas Ketenagakerjaan Dalam Pemberdayaan Masyarakat Di Kota Makassar. Skripsi. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Ibu Hj Naidah dan Bapak ilrwan Abdullah.**

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui peran Dinas Ketenagakerjaan Dalam Pemberdayaan Masyarakat Di Kota Makassar. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Teknik Pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan observasi dan dokumentasi di lapangan. Dan teknik analisis data yang digunakan adalah reduksi data, penyajian, dan penarikan kesimpulan.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat diuraikan terkait peran Dinas ketenagakerjaan Dalam Pemberdayaan Masyarakat Di Kota Makassar yaitu Peran tersebut berupa kegiatan pemberdayaan masyarakat dengan memberikan informasi lapangan pekerjaan dan berupa program pelatihan sebagai peningkatan produktivitas tenaga kerja untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat. seperti pada hasil yang di capai dalam meningkatkan keterampilan masyarakat yaitu 95% lebih peserta terampil dalam mengikuti beberapa program pelatihan. Dengan adanya pelatihan memberikan kesempatan agar masyarakat dapat mengali potensi sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya yang menunjukkan bahwa upaya pemberdayaan masyarakat yang dilakukan oleh Dinas ketenagakerjaan Mendorong, serta memotivasi masyarakat untuk berkembang (*Enabling*), dan memperkuat potensi masyarakat (*Empowering*) dalam meningkatkan kemampuan masyarakat, sehingga masyarakat mampu meningkatkan sumber daya manusianya dan menciptakan lapangan kerja yang baru. Karena Dinas Ketenagakerjaan dapat berperan dalam pemberdayaan masyarakat yang bertujuan untuk menciptakan daya saing yang di tentukan oleh kemampuan. Namun kurangnya pengetahuan, serta kondisi dan keadaan masyarakat kurang mendukung, sehingga melalui kegiatan-kegiatan program pelatihan inilah yang dapat meningkatkan kemampuan, keterampilan dan memberikan kesempatan masyarakat dalam mencapai kemandirian yang lebih baik.

**Kata kunci:** *Dinas ketenagakerjaan, pemberdayaan masyarakat*

## **ABSTRACT**

**INDRA SETIAWAN. (2023). *The Role of the Manpower Office in Community Empowerment in Makassar City*. Thesis. Department of Management, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by: Mrs. Hj.Naidah and Mr. Irwan Abdullah.**

*This study aimed to determine the role of the Manpower Office in Community Empowerment in Makassar City. The type of research used in this research is qualitative. The data sources used are primary and secondary data. Data collection techniques used are interviews, observation, and documentation in the field. Moreover, the data analysis techniques are data reduction, presentation, and conclusion drawing.*

*Based on the results of research and discussion, it can be described related to the role of the Manpower Office in Community Empowerment in Makassar City, namely the role is in the form of community empowerment activities by providing employment information and in the form of training programs as an increase in labor productivity to improve the quality of life of the community. As in the results achieved in improving community skills, more than 95% of participants are skilled in participating in several training programs. The training provides opportunities for the community to multiply their potential in accordance with their abilities which shows that community empowerment efforts carried out by the Manpower Office Encourage, motivate the community to develop (Enabling), and strengthen community potential (Empowering)) in improving the ability of the community, so that the community is able to increase its human resources and create new jobs. Because the Manpower Office can play a role in community empowerment which aims to create competitiveness determined by ability. However, lack of knowledge, and community conditions and conditions are less supportive, so through these training program activities that can improve the abilities, skills and provide opportunities for the community to achieve better independence.*

**Keywords:** *Manpower office, community empowerment*

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL .....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN .....	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN .....	vi
KATA PENGANTAR .....	viii
ABSTRAK.....	xi
ABSTRACT.....	xii
DAFTAR ISI .....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah .....	12
C. Tujuan Penelitian .....	12
D. Manfaat Penelitian .....	12
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>14</b>
A. Landasan Teori.....	14
1. Pengertian Peran .....	14
2. Manajemen .....	16
3. MSDM.....	18
4. Ketenagakerjaan .....	20
5. Pemberdayaan Masyarakat.....	27
6. Informasi Tenaga Kerja .....	41
B. Penelitian Terdahulu .....	42
C. Kerangka Konseptual .....	47
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>50</b>
A. Jenis Penelitian.....	50
B. Fokus Penelitian .....	51
C. Tempat dan Waktu Penelitian .....	51

D. Jenis dan Sumber Data .....	51
E. Informan .....	52
F. Metode Pengumpulan Data.....	53
G. Metode Analisis Data.....	54
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>57</b>
A. Deskripsi Lokasi Penelitian .....	57
B. Hasil Penelitian .....	63
C. Pembahasan .....	79
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>87</b>
A. Kesimpulan.....	87
B. Saran.....	88
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>89</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>93</b>
<b>BIOGRAFI PENULIS.....</b>	<b>124</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	42
Tabel 3.1 Informan.....	52
Tabel 4.1 Jenis pelatihan.....	74



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	49
Gambar 4.1 Peta Administrasi Kota Makassar.....	58
Gambar 4.2 Struktur Organisasi.....	62





## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Dokumentasi Proses Penelitian.....	108
Lampiran 2 Surat Izin Penelitian.....	110
Lampiran 3 Surat Izin Ptsp.....	111
Lampiran 4 Surat Persetujuan Penelitian.....	112
Lampiran 5 Surat Keterangan Bebas Plagiasi.....	113



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Dinas Ketenagakerjaan merupakan instansi atau lembaga yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari pelaksanaan tugas pemerintah kota masing-masing, khususnya kota Makassar. Dinas Tenaga kerja merupakan bagian penunjang pemerintahan diberbagai kota yang memberikan fungsi dan tugas dalam tata kerja perangkat daerah khususnya pemerintahan. Dinas Ketenagakerjaan juga memiliki kewenangan untuk melakukan tugas-tugas yang didesentralisasikan tentang tenaga kerja yang ditugaskan oleh pemerintah daerah setempat khususnya pemerintah kota Makassar.

Menurut Anton (2005), Tenaga Kerja adalah sumber daya manusia yang memiliki potensi, kemampuan, berdaya guna, berpribadi dalam kategori tertentu untuk bekerja dan berperan serta dalam pembangunan, sehingga berhasil guna bagi dirinya sendiri dan membangun potensi kemampuan masyarakat secara keseluruhan.

Dalam era globalisasi dan perkembangan industri, peran dinas ketenagakerjaan sangat penting dalam pemberdayaan masyarakat di kota Makassar. Dinas ketenagakerjaan bertanggung jawab dalam mengatur dan mengawasi kegiatan ketenagakerjaan di wilayah tersebut. Pemberdayaan masyarakat melalui ketenagakerjaan bertujuan untuk meningkatkan kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan.

Pemberdayaan Masyarakat Bidang Ketenagakerjaan dapat menggambarkan strategi perencanaan pengembangan pelatihan

ketenagakerjaan yang dirancang oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar untuk meningkatkan kemampuan keterampilan dan membangun kemampuan tenaga kerja di era ekonomi masyarakat dan memetakan faktor-faktor yang menjadi penghambat perencanaan pengembangan ketenagakerjaan, dengan Penanggung Jawab Dinas tenaga kerja Kota Makassar. (Riyanda, Riko, and Atanasius Dula.2020).

Ketenagakerjaan dalam pemberdayaan masyarakat Menurut sastrohadiwiryono (2005:27) menyatakan bahwa tenaga kerja merupakan istilah yang identik dengan istilah personalia, didalamnya meliputi buruh, karyawan dan pegawai. Adioetomo (2010) Tenaga kerja merupakan seluruh penduduk yang dianggap memiliki potensi untuk bekerja secara produktif. Jadi seperti ini penduduk yang mampu menghasilkan barang dan jasa disebut tenaga kerja. Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) sebagai tempat para tenaga kerja mencari informasi mengenai lapangan pekerjaan atau lowongan pekerjaan yang melakukan pelayanan terhadap para calon tenaga kerja, dimana dapat dilihat dari banyaknya para calon tenaga kerja yang mendaftar dan siapa saja dilayanin oleh Dinas Tenaga Kerja itu sendiri. (Irvanto, Jeffri Chandra, et al.2017)

Dinas Tenaga kerja dapat ikut serta dalam memperjuangkan hak-hak warga Negara khususnya rakyat kota Makassar atas pekerjaan yang layak melalui penyediaan pelayanan dan persiapan di dunia kerja. Oleh karena itu, untuk dapat mencapai hal tersebut diperlukan fasilitas untuk mendukung pegawai atau karyawan untuk terus melakukan aktivitas kegiatan pelatihan atau perluasan tenaga kerja sesuai dengan tujuan yang akan ingin dicapai.(Gaol, jonner lumban,Hutabarat. 2020)

Dari pelaksanaan fungsi dan tanggung jawab Dinas Ketenagakerjaan memiliki tujuan implementasi, yaitu: Perencanaan dan pelaksanaan ketenagakerjaan, kesempatan kerja, pelatihan kerja dan manajemen ketenagakerjaan terpadu pendapatan masyarakat, dan program pelatihan antara perusahaan dan pekerja lainnya. (Fadillah. Soraya 2020)

Hal ini untuk mencapai keberhasilan pelaksanaan ketenagakerjaan, maka tujuan pelaksanaannya dilakukan dengan fungsi dan tugas yang dilaksanakan melalui Dinas Ketenagakerjaan sebagai suatu kegiatan lembaga pelatihan, dan dapat mengontrol di berbagai bidang tenaga kerja untuk memberikan semangat dan support bagi pelatihan para pencari kerja, memberikan suatu informasi pasar tenaga kerja dan juga mengenai kesempatan pelatihan kerja kepada para pekerja masa depan sesuai dengan keinginan pencari kerja masing-masing. Hal ini sangat membantu dalam membangun suasana sistem tenaga kerja yang baru atau meningkatkan kuliatas skil kerja sesuai pelaksanaan tugas dibidang ketenagakerjaan, Dinas ketenagakerjaan agar kiranya memberikan peluang pengembangan bagi masyarakat terhadap Keterampilan dan keahlian masyarakat sesuai dengan skil dan kemampuan untuk menigkatkan kualitas masyarakat mengenai pelatihan tenaga kerja khususnya masyarakat di kota Makassar.

Indonesia adalah Negara terpadat keempat di dunia, Diantara mereka, populasinya melebihi 258 juta orang. Dari jumlah penduduk Semakin tinggi dan rendah kualitas pendidikan, semakin besar tugasnya Pemerintah Berkomitmen pada Kemakmuran dan Pemberdayaan Masyarakat bangsa. Kekayaan Indonesia sering dianggap sebagai kekayaan SDA Padahal, bukan hanya itu, tapi juga kekayaan SDM. Bagaimana Pemerintah memfasilitasi

proses persiapan dan memainkan peran sumber daya manusia Memberikan kesempatan kerja bagi tenaga kerja agar tidak memicu pengangguran yang semakin meningkat. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik Sulawesi Selatan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) selama 3 tahun terakhir mengalami fluktuatif. Pada Tahun 2019 dengan TPT mencapai 9,67% , pada tahun 2020 mengalami kenaikan yang sangat tinggi dengan TPT 15,92%. Kenaikan TPT pada tahun 2020 penyebab utamanya adalah akibat pandemic Covid-19 membuat jumlah pengangguran meningkat dan banyaknya tenaga kerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Pada tahun 2021 dengan TPT mencapai 13,18% walaupun mengalami penurunan dari tahun sebelumnya 2020 pengangguran di Kota Makassar masih dapat dikatakan masih tinggi, angka pengangguran tetap ada menjadi masalah serius seperti jumlah pengangguran yang berada pada kota Makassar yang semakin meningkat dari tahun ke tahun karena tidak pernah bisa diselesaikan secara tuntas. Tingkat pengangguran cenderung berfluktuasi, dan tujuan seseorang adalah demikian Pekerjaan dipengaruhi oleh faktor kepuasan permintaan, sementara Komitmen individu terhadap pekerjaan tergantung pada tujuan dari pekerjaan tersebut. ( Hidayat, Akbar 2017)

Keberadaan Dinas Ketenagakerjaan ini memberikan Informasi mengenai kesempatan kerja atau pelatihan tenaga kerja bagi masyarakat baik masyarakat nondisabilitas ataupun masyarakat disabilitas atau masyarakat yang pengangguran untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja, mendorong dan memotivasi masyarakat untuk bisa membangun kemampuannya dan juga memperluas lapangan kerja serta dapat mengatur tenaga kerja untuk masyarakat yang lebih luas. Karena masih banyak masyarakat yang

kebingungan bagaimana cara meningkatkan kemampuannya dan juga adapun ketidak sesuaian imbalan dan pembagian waktu sering terjadi di dunia ketenagakerjaan, dan di kota Makassar sendiri masih ada masyarakat yang tidak mendapatkan haknya sebagai pekerja, dan masih ada perusahaan yang tidak mengikuti aturan yang diberlakukan oleh undang-undang yang diberlakukan oleh pemerintah. UU No. 13 Tahun 2003, Pasal 90 Ayat 1 UU Ketenagakerjaan, dimana “Pengusaha tidak boleh membayar upah di bawah upah minimum”. Namun pada kenyataannya, pekerja masih menerima upah yang tidak sesuai dengan peraturan pemerintah. Berdasarkan Pasal 33 UUD 1945 sebagai dasar keadilan, kesejahteraan dan Kemakmuran rakyat melalui peran dan penyesuaian Negara Menaikkan taraf hidup warga Negara.

Tujuan Pembangunan Nasional dan Pasal 33 UUD 1945 akan Hal ini dapat dicapai jika pemerintah dan masyarakat bekerja sama dalam Proses pembangunan termasuk di bidang Ketenagakejaan dalam pemberdayaan masyarakat dan kesejahteraan sosial dilingkungan masyarakat. Dalam permasalahan ini yang cukup krisual dalam bidang pemberdayaan masyarakat terhadap kesejahteraan social berada pada hal penanganan jumlah masyarakat pengangguran yang dimana mereka memiliki hambatan seperti kurangnya dukungan, kurangnya dorongan pengalaman atau keterampilan yang dimiliki sehingga mereka kesulitan mendapat pekerjaan, khususnya termasuk masyarakat disabilitas / nondisabilitas, dimana jumlah pengangguran hampir di setiap kecamatan di Kota Makassar itu semakin meningkat. Maka dari itu, pemerintah Dinas Ketenagakerjaan dapat memberikan suatu peluang informasi kerja mengenai pelatihan kerja khususnya kepada masyarakat tersebut.(Hayati, Suhailah. 2020)

Permasalahan yang dihadapi bangsa Indonesia adalah ketersediaan sumber daya manusia lebih besar daripada daya tampungnya (lapangan pekerjaan), sehingga menimbulkan permasalahan pengangguran. Selain itu, permasalahan antara lain Dengan besarnya jumlah penduduk Kota Makassar yang semakin bertambah menjadikan permasalahan bagi para pencari kerja yang sulit mendapatkan pekerjaan. Seiring dengan jumlah masyarakat yang semakin banyak tidak dapat diserap karena tidak memiliki keterampilan (skill), ataupun mereka memiliki kemampuan tetapi masih kebingungan cara meningkatkan kualitas yang mereka miliki. Hal ini Menyebabkan masalah yang timbul dari masyarakat dikarenakan minimnya peluang untuk mendapatkan pekerjaan. Antara ketersediaan tenaga kerja dengan pelatihan tidak seimbang. Keadaan ini ditentukan dengan tingkat keahlian tenaga kerja yang ada di Kota Makassar masih relatif rendah dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang ada sekarang. Oleh karena itu, Dinas Ketenagakerjaan menuangkan program kegiatan pelatihan ketenagakerjaan yang bertujuan untuk meningkatkan potensi kemampuan masyarakat dengan program kegiatan pemberdayaan masyarakat. Masalah ini tidak hanya menjadi masalah bagi pusat saja, tetapi juga bagi pemerintah daerah, seperti halnya yang dialami dan terjadi di Kota Makassar.

Untuk mengatasi kemampuan dan keterampilan (skill) maka Dinas Ketenagakerjaan menetapkan program pelatihan keterampilan bagi masyarakat untuk meningkatkan kemampuan sumberdaya manusianya. Menyusun dan menetapkan perencanaan tenaga kerja menjadi dasar dari pelaksanaan yang dilakukan pemerintah Kota Makassar dalam mengembangkan kualitas sumberdaya manusia sesuai dengan kemampuan

pada bidang pekerjaan yang dimiliki masyarakat. Ketenagakerjaan yang bersikembungan yang mengarahkan kepada kebutuhan masyarakat dalam bidang pelatihan dan pembinaan bagi masyarakat.

Winarni mengungkapkan bahwa inti dari pemberdayaan meliputi tiga hal, yaitu pengembangan (enabling), memperkuat potensi atau daya (empowering), dan terciptanya kemandirian. Pemberdayaan merupakan penciptaan suasana atau iklim yang memungkinkan potensi masyarakat berkembang (enabling) (Sulistiyani, 2004: 79). Setiap masyarakat pasti mempunyai daya, akan tetapi sebagian dari mereka tidak menyadari akan potensi daya yang mereka miliki. Oleh karena itu, daya harus digali dan kemudian dapat dikembangkan. Dengan begitu, pemberdayaan adalah upaya untuk membangun daya dengan cara mendorong, memotivasi dan membangkitkan kesadaran dan potensi yang dimiliki serta berupaya untuk mengembangkannya. Disamping itu, pemberdayaan hendaknya tidak menjebak masyarakat pada ketergantungan (charity), tetapi harus mengantarkan pada proses kemandirian.

Setiap program pemberdayaan menciptakan peluang, mendorong pengembangan keterampilan dan sumber daya yang menjadikan masyarakat lebih bertanggung jawab dalam tugas-tugas yang diberikan kepada masyarakat. Pemberdayaan masyarakat bertujuan terhadap penciptaan daya saing yang dimiliki ditentukan dengan kemampuan. Sebagai pendukung kegiatan maka Lembaga dan organisasi masyarakat memberikan peluang pada kegiatan pemberdayaan dengan memperoleh dan memanfaatkan hak masyarakat. Namun keterbatasan akses, kurangnya pengetahuan dan kondisi serta keadaan masyarakat yang kurang mendukung. Menjadikan masyarakat



tidak mampu bersaing dengan keterampilan yang dapat menyesuaikan dengan kebutuhan pasar kerja ataupun menjadi pelaku usaha mandiri yang bermanfaat bagi dirinya dan lingkungannya.

Pemberdayaan sebagai proses mengembangkan, menswadayakan, memperkuat posisi masyarakat lapisan bawah terhadap kekuatan penekan di segala bidang dan sektor kehidupan. Konsep pemberdayaan masyarakat dapat dipahami dengan dimaknai dalam konteks menempatkan posisi berdiri masyarakat. Posisi masyarakat bukanlah objek penerima manfaat (beneficiaries) yang tergantung pada pemberian dari pihak luar seperti pemerintah, melainkan dalam posisi sebagai subjek (agen atau partisipan yang bertindak) yang berbuat secara mandiri. Berbuat secara mandiri bukan berarti lepas dari tanggung jawab negara. Masyarakat yang mandiri sebagai partisipan berarti terbukanya ruang dan kapasitas mengembangkan potensi-kreasi, mengontrol lingkungan dan sumber dayanya sendiri, dan menyelesaikan masalah secara mandiri, Masyarakat ikut berpartisipasi dalam proses pembangunan dan pemerintahan. (Rizal, Derry Ahmad, 2022).

Dalam mengembangkan kemampuan masyarakat, Dinas Ketenagakerjaan melakukan kegiatan peran pemberdayaan masyarakat dengan memberikan berupa kegiatan program pelatihan keterampilan. Sebagai dorongan agar masyarakat dapat mengasah kemampuan yang dimiliki dan kemampuan yang dapat memenuhi kebutuhan sebagai peluang usaha mandiri. Karena inilah Dinas Ketenagakerjaan memberikan peluang kepada masyarakat sesuai dengan minat para peserta pelatihan kerja yang dibutuhkan. Adapun pelatihan yang diberikan adalah pelatihan berbasis kompetensi, seperti; pelatihan barbershop, tata kecantikan dan pelatihan

teknik komputer. Pelatihan ini melatih masyarakat untuk dapat mengembangkan kemampuan masyarakat yang sebelumnya memiliki keterampilan dan tidak memiliki keterampilan dapat mengikuti pelatihan untuk dilatih kembali keahliannya.

Upaya yang dilaksanakan Dinas ketenagakerjaan sejauh ini merupakan penciptaan dan perluasan lapangan kerja, peningkatan potensi dan kemampuan masyarakat dan jumlah penyediaan fasilitas kerja dan informasi pasar kerja yang memadai, peningkatan pelatihan keterampilan tenaga kerja baik di lingkungan tempat dia bekerja maupun di balai-balai latihan kerja dan penyesuaian kembali kurikulum pendidikan dengan kebutuhan pasar kerja menjadi agenda penting bagi pemerintah yang harus segera diwujudkan untuk mengatasi masalah pengangguran. Dengan adanya pelatihan keterampilan, memberikan kemudahan bagi masyarakat dalam mengembangkan kemampuan yang nantinya masyarakat mampu membuka peluang lapangan pekerja sendiri dari kemampuan yang dimiliki. Karena Pelatihan merupakan sesuatu hal yang harus berkembang kembali pada setiap kemampuan masyarakat dan menunjukkan bahwa masyarakat mampu bersaing di dunia pekerjaan dan mendorong masyarakat untuk berpikir lebih maju lagi untuk kehidupan yang lebih baik. Karena Pelatihan sebagai bentuk kegiatan yang dilakukan masyarakat untuk mengenal potensi dalam diri dan dapat berdaya guna untuk selalu berusaha meningkatkan kualitas dirinya secara kompeten dan profesional.

Kegiatan Pemberdayaan yang mengarahkan Kebutuhan masyarakat harus dipenuhi dan ditegakkan oleh Dinas Ketenagakerjaan di Kota Makassar seperti; kegiatan pemberdayaan masyarakat Biasanya terjadi dalam

kelompok, satuan sosial atau organisasi kemasyarakatan; lembaga pelatihan yang diberikan atau Menyediakan sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

Pemberdayaan didefinisikan sebagai peningkatan, kemampuan, energy dan kekuatan untuk melatih. Karena pemberdayaan membentuk Masyarakat lebih terarah tentang bersosialisasi. Pemberdayaan yang mengarah pada masyarakat, kelompok komunitas dan organisasi yang memiliki tujuan untuk membangun kemandirian pada masyarakat. Adapun tujuan utama pemberdayaan masyarakat adalah memberikan kekuatan kepada masyarakat, khususnya kelompok lemah yang memiliki ketidakberdayaan (Habib, 2021). Pada upaya memberdayakan masyarakat yang dimulai dari penciptaan keadaan dan suasana dalam kemampuan masyarakat agar dapat berkembang. Karena pemberdayaan yang tepat menjadikan kesadaran terhadap potensi dalam diri dan dapat memanfaatkan segala sesuatu yang dikelola dari kemampuan manusia dengan baik. Sebagaimana Allah menciptakan alam untuk dapat manusia kelola engan potensinya (Mardhiah, A., & Safrida, S 2022).

Seperti dijelaskan pada hadist dibawah ini, yang berkaitan dengan konsep pemberdayaan, yaitu:

Dari Abu Dzar RA, ia berkata. "Rasulullah SAW bersabda, '(Nisab) saudara-saudara kalian telah Allah jadikan berada di bawah tangan kalian. Maka berilah mereka makan seperti apa yang kalian makan, dan berilah mereka pakaian seperti apa yang kalian pakai, serta janganlah membebani mereka dengan sesuatu yang dapat memberatkan mereka. Dan jika kalian membebankan sesuatu kepada mereka, maka bantulah mereka." (HR. Ibnu Majah).

Maka kaitan dalam pemberdayaan masyarakat adalah mereka yang mau membantu satu sama lain yang hidup secara bersama-sama dan dapat merasakan kesulitan orang lain, dengan begitu sesama manusia saling memahami dalam setiap masalah dan dapat menyelesaikan masalah yang dihadapi untuk saling membantu satu sama lain. (Sadjuri 2019).

Sehubungan dengan kewenangan bidang ketenagakerjaan dalam otonomi daerah sedemikian luas, maka daerah dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas pengawasan ketenagakerjaan yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan untuk wilayah Kota Makassar. Terutama pelaksanaan pemberdayaan masyarakat yang sangat besar. pentingnya peran dinas ketenagakerjaan dalam pemberdayaan masyarakat di Kota Makassar sangat relevan dengan kondisi industri saat ini. Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, pemberdayaan masyarakat melalui ketenagakerjaan menjadi kunci untuk meningkatkan daya saing dan kualitas sumber daya manusia.

Dalam konteks industri saat ini, dinas ketenagakerjaan perlu berperan aktif dalam mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja yang sesuai dengan perkembangan industri di Kota Makassar. Selain itu, dinas ketenagakerjaan juga perlu menyediakan pelatihan keterampilan yang relevan agar masyarakat dapat bersaing di pasar kerja yang semakin kompetitif. Dengan adanya pemberdayaan masyarakat melalui dinas ketenagakerjaan, diharapkan dapat tercipta lapangan kerja yang lebih banyak, pengangguran dapat ditekan, dan kualitas hidup masyarakat dapat meningkat. Oleh karena itu, penelitian mengenai peran dinas ketenagakerjaan dalam pemberdayaan masyarakat di Kota Makassar memiliki relevansi yang tinggi dalam industri saat ini.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang peran Dinas Ketenagakerjaan di Kota Makassar, Penulis ingin melakukan penelitian mengenai pemberdayaan masyarakat dan mengangkat dari permasalahan yang sering terjadi pada bidang ketenagakerjaan. Dalam penelitian ini mengamati kegiatan pemberdayaan masyarakat dalam berbagai bidang, sebagai kegiatan pemberdayaan yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar dan berdasarkan atas pertimbangan, penulis memilih judul penelitian “ **Peran Dinas Ketenagakerjaan Dalam Pemberdayaan Masyarakat di Kota Makassar**”.

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu: Bagaimana peran Dinas Ketenagakerjaan dalam pemberdayaan masyarakat di Kota Makassar?

#### **C. Tujuan Penelitian**

Penulis ini memiliki tujuan pada permasalahan yang diangkat dalam penelitian, yaitu: Untuk mengetahui peran Dinas Ketenagakerjaan dalam pemberdayaan masyarakat di Kota Makassar.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### 1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk mengevaluasi peran Dinas Ketenagakerjaan di Kota Makassar dalam menerapkan pemberdayaan masyarakat mengenai informasi pelatihan tenaga kerja tersebut.

## 2. Manfaat praktis

- a. Bagi peneliti hasil penelitian ini bisa dijadikan pengalaman wawasan yang baru khususnya berkaitan dengan pemberdayaan masyarakat.
- b. Bagi Universitas Muhammadiyah Makassar, penelitian ini bisa dijadikan referensi bagi pihak-pihak yang membutuhkan, serta menambah jumlah kepustakaan, khususnya mengenai pemberdayaan masyarakat mengenai informasi kerja dalam pelatihan tenaga kerja.
- c. Sebagai saran dan masukan bagi Dinas Ketenagakerjaan agar lebih memperhatikan keadaan dan kebutuhan masyarakat dalam memberikan kesempatan kerja kepada masyarakat terkhusus bagi anak jalanan atau anak panti asuhan melalui pelatihan sebagai peningkatan kemampuan sesuai bidangnya masing-masing.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Landasan Teori

##### 1. Pengertian Peran

Menurut kamus Besar Bahasa Indonesia, Pengertian peran adalah seperangkat tingkah laku yang harus dimiliki oleh seseorang yang berstatus dalam masyarakat. Peran meliputi norma-norma yang berkaitan dengan posisi/kedudukan individu dalam masyarakat. Peran adalah sesuatu yang menjadi bagian atau memegang pimpinan terutama dalam terjadinya suatu hal atau peristiwa.

Peran adalah aktivitas yang dijalankan seseorang atau suatu lembaga/organisasi. Peran yang harus dijalankan oleh suatu lembaga / organisasi biasanya diatur dalam suatu ketentuan yang merupakan fungsi dari lembaga tersebut. Peran itu ada dua macam yaitu peran yang diharapkan (expected role) dan peran yang dilakukan (actual role). Dalam melaksanakan peran yang diembannya, terdapat faktor pendukung dan penghambat.(Alfiani 2022)

Peranan (role) merupakan aspek yang dinamis dari kedudukan (status). Artinya seseorang telah menjalankan hak dan kewajiban sesuai dengan kedudukannya, maka sebagai instansi Dinas Tenaga kerja dan masyarakat tersebut telah melaksanakan sesuatu peran. Keduanya tak dapat dipisahkan karena satu dengan yang lain saling tergantung, artinya tidak ada peran tanpa status dan tidak ada status tanpa peran. Sebagaimana kedudukan, maka setiap orang pun dapat mempunyai

macam-macam peran yang berasal dari pola pergaulan hidupnya. Hal tersebut peran yang dilakukan Dinas Ketenagakerjaan sebagai peran yang penting bagi kehidupan masyarakat, peran yang menjadikan masyarakat ikut terlibat dalam peran yang dimainkan, bahwa peran Dinas Ketenagakerjaan sangat berkaitan pada hak dan kewajiban masyarakat terhadap kehidupan. Karena masyarakat berhak mendapatkan kehidupan yang layak dan pekerjaan sebagai kebutuhan dalam memenuhi kehidupan bagi dirinya dan keluarganya. Karena peran yang diberikan sebagai suatu proses kegiatan dalam hal pemberdayaan masyarakat yang mengarahkan masyarakat dalam bidang pelatihan. (Siburian 2019)

Istilah peran diartikan sebagai pola perilaku yang diharapkan masyarakat dari satu orang memiliki status atau kedudukan Lebih banyak di masyarakat. Juga, istilah peran adalah aspek Dari dinamika posisi dapat dijelaskan sebagai pelaksanaan hak dan kewajiban yang sesuai kedudukannya. Selain itu, peran didefinisikan sebagai pola tingkah laku harapan masyarakat dari seseorang individu yang memiliki status atau Menempati posisi tertentu di dalam masyarakat. teori peran memberikan suatu kerangka konseptual dalam studi perilaku di dalam organisasi.

Peran Dinas Ketenagakerjaan harus diperkuat sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Ketenagakerjaan, agar kewenangan dan kewajiban Dinas Ketenagakerjaan dapat dijalankan secara optimal dan baik, sehingga pekerja dapat merasakan kehadiran negara untuk memperjuangkan hak tenaga kerja dan memberikan perlindungan bagi tenaga kerja. (Nialda, Kaawoan, & Sampe. 2022)



Peran yang dilakukan Dinas Ketenagakerjaan sebagai peran yang penting bagi kehidupan masyarakat, bahwa peran Dinas Ketenagakerjaan sangat berkaitan pada hak dan kewajiban masyarakat terhadap kehidupan. Karena masyarakat berhak mendapatkan kehidupan yang layak dan pekerjaan sebagai kebutuhan dalam memenuhi kehidupan bagi diri dan keluarganya. Karena peran yang diberikan sebagai suatu proses kegiatan dalam hal pemberdayaan masyarakat mengenai informasi kerja yang mengarahkan masyarakat dalam bidang pelatihan.

## 2. Manajemen

Menurut G.R. Terry (2010; 16) menjelaskan bahwa manajemen adalah proses khas yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian untuk menetapkan dan mencapai tujuan melalui penggunaan sumber daya manusia dan lainnya. Handoko (2009:8) mendefinisikan manajemen sebagai proses perencanaan atau pelaksanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian Kegiatan anggota organisasi, serta penggunaan sumber daya organisasi lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Namun menurut Hasibuan (2013:1) manajemen adalah ilmu dan seni mengelola sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien. Dari beberapa definisi di atas dapat diartikan bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pelaksanaan pengorganisasian, pengawasan dan pengendalian dengan tujuan mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

Adapun fungsi-fungsi manajemen yang dikemukakan oleh para ahli diantaranya: Menurut G.R. Terry dalam bukunya *Principles of Management* (Sukarna: 2011), membagi empat fungsi dasar manajemen, yaitu:

a) Planning (perencanaan)

Perencanaan adalah memilih fakta dan penghubungan fakta-fakta serta pembuatan dan penggunaan perkiraan-perkiraan atau asumsi-asumsi untuk masa yang akan datang dengan jalan menggambarkan dan merumuskan Kegiatann-Kegiatann yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

b) Organizing (pengorganisasian)

Pengorganisasian ialah penentuan, pengelompokan, dan penyusunan macam-macam Kegiatann yang diperlukan untuk mencapai tujuan, penempatan orang-orang (pegawai), terhadap Kegiatann-Kegiatann ini, penyediaan faktor-faktor fisik yang cocok bagi keperluan kerja dan penunjukan hubungan wewenang, yang dilimpahkan terhadap setiap orang dalam hubungannya dengan pelaksanaan setiap orang dalam hubungannya dengan pelaksanaan setiap Kegiatann yang diharapkan.

c) Actuating (pelaksanaan)

Penggerakan adalah membangkitkan dan mendorong semua anggota kelompok agar supaya berkehendak dan berusaha dengan keras untuk mencapai tujuan dengan ikhlas serta serasi dengan perencanaan dan usaha-usaha pengorganisasian dari pihak pimpinan.

d) Controlling (pengawasan)

Pengawasan dapat dirumuskan sebagai proses penentuan apa yang harus dicapai yaitu standard, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan, dan bilamana perlu melakukan

perbaikan-perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana, yaitu selaras dengan standard (ukuran).

Sedangkan menurut Handoko (2009:23) fungsi manajemen terdiri dari planning, organizing, staffing, leading, dan controlling. Dan menurut Henry Frayol (2010:179) manajer menjalankan fungsi manajemen, yaitu merencanakan, mengorganisasi, mengoordinasi, dan mengendalikan. Dan biasa juga dengan: perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian. Dari beberapa fungsi manajemen diatas, dapat dipahami bahwa semua manajemen diawali dengan perencanaan (*Planning*). Setelah itu pengorganisasian (*Organizing*). Selanjutnya menerapkan fungsi pengarahan yang diartikan dalam kata yang berbeda seperti *actuating* dan *leading*. Lalu fungsi yang terakhir dalam manajemen adalah pengendalian (*Controlling*).

### **3. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan pengorganisasian, pelaksanaan dan pengontrolan terhadap sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Perencanaan dan pelaksanaan yang dilaksanakan oleh Dinas Ketenagakerjaan merupakan kegiatan program pelatihan atau pemberian informasi kepada masyarakat terkait Tenaga kerja untuk bisa mengembangkan kemampuannya terhadap kehidupan yang baru, Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi atau instansi memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Berhasil atau tidaknya tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Manajemen Sumber Daya Manusia (*Human Resource Management*) adalah seperangkat Kegiatan organisasi yang bertujuan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki peran penting dalam mengarahkan orang-orang dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan termasuk memikirkan bagaimana manajemen sumber daya manusia (SDM) dapat bekerja secara efektif dan efisien. Bagian manajemen sumber daya manusia dapat memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada manajemen perusahaan, atau instansi kantor pemerintah, yang selain itu dapat mempengaruhi nilai perusahaan/kantor (*company value*) baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Untuk memperjelas pengertian *Human Resource Management* tersebut, maka dirumuskan definisi yang diberikan oleh para ahli dan dikutip berikut ini: Menurut Marwansyah (2014 :3) menyatakan bahwa HRM dapat diartikan sebagai penggunaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi yang dilakukan perencanaan personil, rekrutmen dan seleksi, pengembangan personil, perencanaan dan pengembangan potensi, keselamatan dan kesehatan, dan hubungan pasar tenaga kerja.

Selain itu, menurut Edy Sutrisno (2016: 6) manajemen sumber daya manusia adalah Perencanaan, perolehan, pengembangan, Kegiatan pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan, baik secara individu maupun organisasi." Menurut Hasibuan (2016:10) MSDM adalah ilmu dan seni mengelola hubungan kerja dan peran dengan cara yang efisien dan efektif dalam membantu perusahaan, karyawan dan mencapai tujuan masyarakat.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017 : 15) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan manajemen sumber daya manusia, disingkat HRM (*Human Resource Management*) adalah ilmu atau cara mengatur hubungan dan peranan sumber daya manusia (tenaga kerja) secara efektif dan efisien. Perusahaan, karyawan dan masyarakat agar tercapai dengan maksimal.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia mulai dari perencanaan, pengembangan hingga pemberhentian sumber daya manusia yang bertujuan untuk membantu dalam pencapaian tujuan organisasi.

#### **4. Ketenagakerjaan**

Manajemen Ketenagakerjaan merupakan suatu seni atau strategi untuk mengatur, mengelola sesuatu yang berkaitan dengan tenaga kerja. Manajemen Ketenagakerjaan merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya manusia atau tenaga kerja dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. MSDM merupakan salah satu aspek penting dalam ketenagakerjaan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia di suatu organisasi.

#### a. Pengertian ketenagakerjaan

Pengertian Tenaga Kerja berdasarkan undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai “Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang ingin melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.”

Dalam hal ini tenaga kerja mempunyai peranan sebagai salah satu kegiatan pelaksanaan pembangunan yang dapat mewujudkan kesejahteraan seluruh masyarakat Indonesia termasuk para tenaga kerja itu sendiri. Sebagai Pemerintah harus tetap menjalankan program-program pelatihan yang ada serta meningkatkan pelatihan-pelatihan bagi tenaga kerja agar terciptanya tenaga kerja yang produktif, mandiri dan berdaya saing. Meningkatkan kualitas dari tugas pokok dan fungsi adalah hal yang harus dilakukan sehingga terwujud pekerjaan layak di kota Makassar

Menurut Sastrohadiwirjo, ketenagakerjaan merupakan tenaga kerja yang terlibat dalam proses para pencari kerja atau calon pekerja baru yang sudah memiliki keahlian pada suatu kegiatan memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal. Ketenagakerjaan juga sebagai peluang dan penyediaan tenaga yang sesuai dengan perusahaan yang di butuhkan. Karena ketenagakerjaan menjamin kesejahteraan bagi pekerja dan keluarganya.(siswanto Sastrohadmirjo 2021)

Adapun informasi ketenagakerjaan meliputi.

##### 1). Penduduk dan tenaga kerja

Jumlah penduduk yang semakin bertambah selalu berkaitan pada masalah ketenagakerjaan, pertumbuhan yang lebih besar memberikan pengaruh dan keseimbangan pada penyediaan (supply) tenaga kerja.

Tenaga kerja sebagai suatu istilah yang berbeda, yang menunjukkan pada personal (individu), terdiri dari: pegawai, karyawan, dan buruh dengan makna yang berbeda dari ketiganya, sebagai berikut:

- a. Pegawai ialah individu memiliki syarat dalam ketentuan dan wewenang pada dirinya yang menjalankan tugas dan tanggung jawab yang ditugasi jabatan Negara berdasarkan undang-undang yang berlaku.
- b. Karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu badan usaha di perusahaan swasta atau pemerintahan, yang diberi imbalan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dan mendapatkan upah bersifat harian, mingguan atau bulanan, yang biasanya upah diberikan secara mingguan.
- c. Buruh ialah seseorang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapatkan upah harian dengan perjanjian antara dua orang, yaitu: bos dan pekerja yang disepakati bersama berdasarkan perjanjian awal kerja.

## 2). Pelatihan Kerja

Menurut flippo ( 2021) pelatihan (training) adalah proses melatih pada suatu kegiatan atau pekerjaan seseorang. Pelatihan mengarahkan pada proses pembelajaran dengan waktu relative singkat dengan sistem pembelajaran yang mengutamakan pada teori dan praktek.

Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan rangkaian kegiatan Meningkatkan keterampilan dan pengetahuan secara individual dan sistematis Agar mereka bisa tampil profesional di bidangnya. pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan karyawan untuk mengimplementasikan Pekerjaannya sekarang sudah normal.

Sementara menurut Sonny di Sinambela (2016: 169) pelatihan merupakan faktor yang sangat penting untuk pengembangan sumber daya manusia. pelatihan tidak Tidak hanya menambah pengetahuan, tetapi juga meningkatkan keterampilan kerja Dengan demikian meningkatkan efisiensi kerja (Puranti, zamzam & romli 2020)

Pelatihan adalah kegiatan yang perlu ditingkatkan Kemampuan kerja mendapatkan pengetahuan praktis dan menerapkan perbaikan keterampilan, kemampuan dan sikap organisasi perlu dicapai juga sesuai dengan target persyaratan pekerjaan dengan seorang pegawai. Jadi pelatihan dan Kinerja sangat erat kaitannya erat karena kemampuan untuk mencapai kinerja tinggi dengan kehadiran kemampuan dan keterampilan Pengetahuan staf juga tinggi Pelaksanaan pekerjaan dari hasil pelatihan.(Mutholib 2019)

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan beberapa pengertian yang terkait dengan pelatihan, yaitu:

1. Adanya proses pembelajaran yang dilakukan sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan.
2. Adanya proses pendidikan yang dilakukan secara teratur, sistematis dan terencana.
3. Orientasi belajar lebih menekankan pada hal-hal yang praktis, fungsional, aplikatif sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan Menggunakan waktu yang relatif singkat.
4. Memiliki tujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemandirian peserta pelatihan.(mufti 2021)



Pelatihan menjadi tempat dalam membangun sebuah kemampuan yang lebih kompeten dalam dirinya. Sasaran kemampuan pada pelatihan yaitu Terlihat dari kualitas perencanaan dan kebutuhan pekerja, Proses produktivitas meningkat, Mutu kualitas kerja pada tenaga kerja, Sumber daya manusia lebih kompeten, Mengutamakan kesehatan dan keselamatan kerja.

Adapun Tujuan pelatihan, menurut Suparyadi (2015), tujuan dari pelatihan adalah untuk:

- a. Meningkatkan produktivitas karyawan yang berpengetahuan dan terampil Bekerja dengan keterampilan di bidang pekerjaannya lebih baik daripada karyawan yang kurang informasi. Dan tidak memiliki keterampilan bidang pekerjaannya.
- b. Meningkatkan efektivitas dan efisiensi. menguasai ilmu dan Meningkatkan keterampilan sesuai dengan bidang pekerjaannya dua puluh empat karyawan mendapatkan dari program pelatihan yang akan memungkinkan mereka mampu bekerja lebih efisien.
- c. Meningkatkan daya saing Karyawan yang terlatih tidak hanya mungkin dapat meningkatkan produktivitas, tetapi juga akan dapat Bekerja lebih efektif dan efisien, meningkatkan tenaga Daya saing perusahaan.

Tujuan program pelatihan ialah menjadikan masyarakat lebih percaya diri, berani melakukan perubahan, mampu meningkatkan daya kemampuan, lebih kompeten dalam satu bidang ditekuni dan berjiwa mandiri (Mufti . 2021)

Adapun Masalah utama dalam pelaksanaan program pelatihan biasanya masalah pengeluaran biaya yang tidak kecil. Dinas tenaga kerja harus bisa memilih jenis-jenis pelatihan yang sesuai dengan kondisi masyarakat serta menimbang manfaat yang didapatkan setelah pelaksanaan program pelatihan ini dilaksanakan. Program pelatihan sangat berpengaruh bagi meningkatnya produktivitas kerja masyarakat di suatu organisasi atau perusahaan. Karena dengan pengetahuan, keterampilan dan kreativitas masyarakat saat bekerja akan berdampak positif bagi pekerjaannya. Dengan adanya peningkatan keahlian, pengetahuan, wawasan, dan sikap masyarakat ketika menjadi karyawan pada tugas tugasnya melalui program pelatihan yang sudah dilaksanakan dalam perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya tersebut.

Dan juga menunjukkan bahwa terdapat masalah dimana pelatihan kurang mendapat perhatian. Padahal bagi masyarakat dengan cakupan pelaksanaan pelatihan kerja dinilai sangat penting karena dapat memberikan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya kriteria produk yang layak untuk di kerjakan sehingga masyarakat tidak merasa sering salah tentang hasil kerja mereka.

### 3). Produktivitas kerja

Produktivitas merupakan sebuah kemampuan yang menjadikan sesuatu untuk menghasilkan keproduktivan dan daya produksi pada hasil masukan (input) dan hasil keluaran (output) terhadap hasil keseluruhan. Jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan dapat di sesuaikan pada banyaknya produktivitas kerja yang di berikan. (Indriyani, Safitri 2016)

#### 4). Kesempatan kerja

Kesempatan kerja adalah sebuah peluang yang dapat dimiliki masyarakat sebagai tenaga kerja yang dibutuhkan. Kesempatan kerja sebagai bentuk ketersediaan dan peluang yang ditawarkan oleh perusahaan dan disesuaikan dengan kebutuhan pasar kerja. Bertujuan sebagai perluasan lapangan kerja dari pemerintahan atau perusahaan swasta, yang membutuhkan tenaga kerja untuk ditempatkan sebagai karyawan dengan posisi yang berbeda-beda dari kebutuhan perusahaan yang membutuhkan. Peluang yang memberikan kesempatan bagi masyarakat untuk mendapatkan pekerjaan dan kehidupan yang layak.

Peran penting kesempatan kerja dalam meningkatkan ekonomi dan mengurangi tingkat kemiskinan berimplikasi bahwa kebijakan pembangunan berorientasi pada penciptaan lapangan kerja (Amri & Nazamuddin, 2018). Secara konseptual, hubungan antara kesempatan kerja dapat dianalisis baik secara makro maupun mikro. Karena hubungan antara kemiskinan dalam pendapatan dan kesempatan kerja dapat di konseptualisasikan dalam bentuk kurangnya ketersediaan lapangan kerja sehingga sebagian angkatan kerja tidak mampu menemukan pekerjaan. (Amri 2020)

#### b. Pembinaan dan Pelatihan

Pembinaan dikatakan sebagai tindakan, proses dan cara yang dapat dilakukan secara efektif, efisien dan mendapatkan hasil yang luar biasa. Sebagai pengembangan dan peningkatan dalam kegiatan yang terkait ketenagakerjaan.

Pembinaan dilakukan dengan kegiatan terkait ketenagakerjaan, yaitu:

1. Pembinaan sebagai unsur dalam kegiatan pada ketenagakerjaan, dan Pembinaan dilakukan dengan terpadu secara terencana.
2. Pembinaan mengikut sertakan serikat pekerja, pengusaha, dan organisasi berhubungan.

Pelatihan menjadi kegiatan pembelajaran dikembangkan dan didesain dengan memfasilitasi pada kegiatan pelatihan dengan mencapai kompetensi yang diharapkan. Pelaksanaan pelatihan dilakukan dengan memberikan dan meningkatkan suatu potensi masyarakat mengenai kemampuan diri. Untuk membentuk kesejahteraan dan produktivitas yang unggul. Memberikan kesejahteraan bagi tenaga kerja untuk terpenuhinya potensi yang dibutuhkan dalam pelatihan dan sesuai dengan apa yang dibutuhkan perusahaan.

## **5. Pemberdayaan Masyarakat**

### **a. Pengertian Pemberdayaan Masyarakat**

Pemberdayaan masyarakat adalah proses pembangunan sumber daya manusia / masyarakat itu sendiri dalam bentuk penggalan kemampuan pribadi, kreatifitas, kemampuan dan daya pikir serta tindakan pelatihan yang lebih baik dari waktu sebelumnya.

Pemberdayaan berasal dari kata dasar daya yang berarti kekuatan atau kemampuan. Sedangkan secara terminologi pemberdayaan dapat dimaknai sebagai suatu proses untuk dapat memperoleh daya atau kekuatan maupun kemampuan dari pihak yang memiliki daya kepada pihak yang belum berdaya. Pemberdayaan masyarakat merupakan proses pembangunan dimana masyarakat berinisiatif memulai proses aksi sosial untuk memperbaiki situasi dan kondisinya sendiri. Pemberdayaan

masyarakat hanya dapat terjadi jika masyarakat berpartisipasi. Pemberdayaan juga berarti memberi atau memberdayakan masyarakat yang memiliki tujuan dan dicapai melalui proses. (Tinggi 2021).

Winarni yang dikutip oleh Sulistiyani (2004: 79), mengungkapkan bahwa inti dari pemberdayaan meliputi Dua hal, yaitu pengembangan (enabling), memperkuat potensi atau daya (empowering), sehingga terciptanya kemandirian. Berdasarkan teori pemberdayaan masyarakat dari Suharto (2005:93) enabliing adalah menciptakan suasana atau iklim yang memungkinkan potensi masyarakat berkembang secara optimal. Pemungkinan itu sendiri merupakan salah satu fungsi yang berkaitan dengan pemberian kesempatan bagi masyarakat. Dimana pemberdayaan harus mampu membebaskan masyarakat dari sekat-sekat struktural dan kultural yang menghambat. Sedangkan empowering adalah suatu kegiatan memperkuat pemahaman mengenai pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki masyarakat dalam memenuhi kebutuhan terhadap masalah yang dihadapinya. Oleh karena itu dalam suatu penguatan dibutuhkan pelatihan maupun pembelajaran dalam melaksanakan proses pemberdayaan. Dimana pendamping berperan aktif sebagai agen yang memberi masukan positif dan direksi berdasarkan pengetahuan dan pengalamannya serta bertukar gagasan dengan pengetahuan dan pengalaman masyarakat yang didampinginya. (Ramadani, R., & Revida, E. 2022)

Setiap masyarakat pasti memiliki daya, akan tetapi sebagian dari mereka tidak menyadari akan potensi daya yang mereka miliki. Oleh karena itu, daya harus digali dan kemudian dikembangkan. Dengan begitu, pemberdayaan adalah upaya untuk mengembangkan daya dengan cara

mendorong, memotivasi dan membangkitkan kesadaran dan potensi yang dimiliki serta berupaya untuk mengembangkannya. Disamping itu, pemberdayaan hendaknya tidak menjebak masyarakat pada ketergantungan (charity), tetapi harus mengantarkan pada proses kemandirian.

Menurut Prijoko dan dan Pranaka, seperti yang diungkapkan Edi Suharto, Pemberdayaan Sebagai proses yang terencana dan sistematis yang dilakukan secara berkesinambungan baik bagi individu atau kolektif guna mengembangkan daya (potensi) kemampuan yang ada dalam diri sehingga mampu melakukan transformasi sosial dilingkungan masyarakat. Sedangkan masyarakat dalam bahasa Inggris disebut society yang artinya teman. Masyarakat merupakan sekelompok makhluk hidup yang terjalin erat karena sistem tertentu, Artinya adalah hubungan social setiap orang yang tinggal di daerah tertentu. Masyarakat merupakan kumpulan individu-individu yang terbentuk dan tinggal di suatu wilayah tertentu terjalin dalam ikatan sosial yang sangat kuat. (Saeful, Achmad 2020). Pemberdayaan dan masyarakat ialah dua kata yang berbeda yang mempunyai makna berbeda juga, dan dijelaskan pada masing-masing kata, yaitu;

#### 1. Pengertian Pemberdayaan

Pemberdayaan (empowerment) berasal dari kata dasar daya (power) yang berarti kemampuan atau kekuatan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, pemberdayaan merupakan proses, cara, perbuatan memberdayakan. Secara umum, pemberdayaan merupakan suatu proses memberikan daya (power) bagi suatu komunitas atau kelompok masyarakat untuk bertindak mengatasi masalahnya, serta mengangkat taraf hidup dan kesejahteraan mereka.

Prijono & Pranarka yang dikutip oleh Sulistiyani (2004: 77-78) menyatakan bahwa: "Pemberdayaan mengandung dua arti. Pengertian yang pertama adalah to give power or authority (memberikan kekuasaan, mengalihkan kekuatan atau mendelegasikan otoritas kepada pihak yang kurang/belum berdaya). Sedangkan pengertian yang kedua adalah to give ability to or enable (memberikan kemampuan atau keberdayaan serta memberikan peluang kepada pihak lain untuk melakukan sesuatu)." Kedua arti tersebut diatas sangat berbeda artinya jika ditelaah secara mendalam. Menurut peneliti, pemberdayaan yang dimaksud lebih cenderung pada pengertian yang kedua, yaitu memberikan kemampuan atau keberdayaan serta memberikan peluang kepada pihak lain untuk melakukan sesuatu.

(Suharto, 2010, 57-60) mendefinisikan pemberdayaan sebagai proses dan tujuan. Sebagai suatu proses, pemberdayaan merupakan rangkaian kegiatan yang ditujukan untuk memperkuat kekuatan atau keberdayaan kelompok dalam masyarakat, termasuk individu yang mengalami kemiskinan atau masyarakat yang pengangguran. Sebagai tujuan, pemberdayaan mengacu pada kondisi atau hasil yang ingin dicapai oleh perubahan social dan peningkatan kualitas tenaga kerja. sedangkan menurut Rappaport (1984), pemberdayaan adalah suatu cara dengan mana rakyat, organisasi, dan komunitas diarahkan agar mampu menguasai atau berkuasa atas kehidupannya , artinya yaitu orang berdaya, berdaya atau memiliki pengetahuan dan kemampuan untuk memenuhi kebutuhan fisik, ekonomi dan kehidupan sosialnya, seperti kepercayaan diri yang mampu mengungkapkan keinginannya, memiliki

pekerjaan, dan mampu berpartisipasi dalam kegiatan sosial, dan mampu menyelesaikan tugas hidup secara mandiri. pengertian pemberdayaan sebagai tujuan sering digunakan sebagai indikator keberhasilan sebuah proses. (Wantah, Kandori, & Magea 2021).

Pemberdayaan merupakan usaha yang dilakukan oleh sekelompok orang atau organisasi atau lembaga melalui pendidikan nonformal dengan berbagai bentuk. Salah satunya adalah dengan membentuk kelompok kerja kemudian dididik untuk kemajuan, Pengetahuan dan keterampilan untuk berwirausaha. Pemberdayaan adalah inti dari pelatihan, karena itulah namanya dengan pendidikan adalah sebuah usaha untuk memberdayakan orang, meningkatkan keterampilan individu dan mengembangkan lebih jauh potensi dalam diri seseorang.

Indikator Pemberdayaan Masyarakat adalah kemampuan dan kebebasan untuk membuat pilihan terbaik untuk mendefinisikan atau meningkatkan kehidupan mereka. Konsep pemberdayaan melibatkan pemahaman Berbasis pembangunan dan pengembangan masyarakat Masyarakat (pembangunan berbasis masyarakat). Ini berarti bahwa orang dididik dan dilatih dengan cara memiliki pengetahuan, keahlian, dan keterampilan yang dapat dimanfaatkan dengan baik secara ekonomis, sehingga masyarakat dapat berkembang dan Perkuat diri dengan usaha-usaha ekonomi yang produktif.

proses pemberdayaan masyarakat berarti kemampuan mereka untuk memahami dan mengelola kondisi sosial dan Ekonomi dan lingkungan sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kesejahteraan mereka



di masyarakat, dengan kata lain Proses pemberdayaan adalah setiap orang upaya pendidikan untuk membangkitkan kesadaran dan keinginan memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan fitur yang dapat diperbaiki dan meningkatkan kesejahteraan mereka. (Subekti, Setiati & Hanny 2018)

Pemberdayaan menurut Adams (2005:8) berarti cara dan metode yang digunakan individu, kelompok dan atau komunitas sehingga mereka menjadi mampu mengelola lingkungan dan mencapai tujuan mereka sendiri, dan dengan demikian mampu bekerja dan membantu satu sama lain untuk memaksimalkan kualitas hidup mereka. Pemberdayaan harus menanamkan kemandirian pada diri masyarakat yang diberdayakan. Hal ini guna menghindari tumbuhnya ketergantungan pada pemerintah atau organisasi yang melaksanakan pemberdayaan. Langkah ini telah ditegaskan Pada firman Allah SWT

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِن وَّالٍ

Artinya: Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya dan tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia. (QS Ar-Rad: 11 ).

Ayat di atas menegaskan bahwa Allah tidak akan mengubah keadaan dan martabat suatu masyarakat, kecuali mereka mengubah keadaan mereka sendiri. Manusia diminta untuk berusaha meningkatkan kompetensi dan bekerja keras demi mengubah nasib mereka sendiri. Ayat ini juga mendorong kemandirian dalam jiwa masyarakat. Tujuan pemberdayaan adalah menjadikan masyarakat mampu mengubah nasib

mereka dan meningkatkan kesejahteraan dan taraf hidup mereka. Derajat keberdayaan yang pertama adalah kesadaran dan keinginan untuk berubah (Firmansyah, 2012). Tanpa keinginan untuk memperbaiki diri, masyarakat akan sulit untuk dapat meningkatkan taraf hidupnya.

Jadi, pemberdayaan merupakan proses kegiatan yang bermanfaat bagi masyarakat untuk berdaya dan bersaing dengan pengetahuan, kemampuan membangun potensi dalam diri masyarakat. Masyarakat yang berdaya akan mendukung dan menciptakan keberadaan masyarakat dalam faktor yang mempengaruhi masyarakat lain. Kegiatan yang mengarah pada perubahan sosial pada masyarakat, sehingga masyarakat dapat memecahkan suatu masalah yang dihadapinya.

pemberdayaan membantu masyarakat untuk dapat memahami kemampuan yang dimiliki yang disesuaikan dengan kebutuhannya. Untuk dapat dikembangkan kembali kemampuan pada dirinya dan lingkungannya melalui Dinas Ketenagakerjaan. Pemberdayaan dalam penelitian penulis sebagai kegiatan yang mendukung untuk mengasah kemampuan dan membangun kemandirian masyarakat untuk memenuhi kebutuhan masyarakat lebih mandiri lagi. (Sany 2019)

## 2. Pengertian Masyarakat

Masyarakat adalah sekelompok makhluk hidup yang terjalin erat karena sistem tertentu, tradisi tertentu, konvensi, dan hukum tertentu yang sama, serta mengarah pada kehidupan kolektif. Sistem dalam masyarakat saling berhubungan antara satu manusia dengan manusia lainnya yang membentuk suatu kesatuan. Masyarakat terbagi menjadi dua golongan utama, yakni penguasa atau pengeksploitasi dan yang dikuasai atau yang

dieksploitasi. Kepribadian masyarakat terbentuk melalui penggabungan individu-individu dan aksi-reaksi budaya mereka.

Sedangkan kata masyarakat dimaknai sebagai sekumpulan orang yang sama dan terikat pada kebudayaan. Menurut Quraish Shihab, menjelaskan bahwa masyarakat adalah kumpulan sekian banyak individu kecil atau besar yang terikat oleh satuan adat istiadat, hukum ras dan hidup secara bersama-sama. ( Shihab,,Quraish 1996)

Masyarakat sebagai individu yang hidup disuatu wilayah, mandiri dan memiliki kebudayaan secara sosial dan berkumpul pada keadaan tertentu. Pendapat lain menjelaskan, bahwa masyarakat sebagai kumpulan kelompok manusia yang telah hidup dan bekerja bersama cukup lama sehingga mereka dapat mengatur diri mereka dan menganggap diri mereka sebagai suatu kesatuan sosial dengan batas-batas yang dirumuskan dengan jelas.

Jika kata pemberdayaan dan masyarakat disatukan maka maknanya adalah konsep pembangunan yang merangkum nilai-nilai sosial untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat menuju pada kemajuan, terutama dalam aspek ekonomi. Kemajuan masyarakat dapat dikatakan sebagai upaya untuk meningkatkan taraf hidup demi mencapai kesejahteraan dalam konsep pemberdayaan. karena sejatinya , konsep pemberdayaan masyarakat mencakup tiga dimensi, yaitu pengembangan, penguatan potensi dan kemandirian. Jika mereka hidup dalam budaya masyarakat yang bekerja keras dalam bidang kreatif , maka prioritas pembangunan harus didahulukan dari sektor kreatif, serta budaya sosial lainnya. Pemberdayaan masyarakat akan lebih tepat

sasaran jika didasarkan pada kondisi budaya masyarakat Peningkatan potensi merupakan aspek yang tidak kalah penting dari pemberdayaan masyarakat. Dalam penguatan ini, masyarakat yang belum berdaya diberikan motivasi tentang kecakapan hidup. sehingga dapat menciptakan tingkat optimis yang tinggi. (Saeful, A. 2020).

Pemberdayaan masyarakat menurut (Suhendra, 2006:74–75 (Margayaningsih, Dwi Iriani 2018) adalah “suatu kegiatan yang berkesinambungan, dinamis, secara sinergis mendorong keterlibatan semua potensi yang ada secara evolutif dengan keterlibatan semua potensi dan keterlibatan masyarakat dalam proses mengevaluasi perubahan yang terjadi. Pemberdayaan masyarakat sangat penting dan merupakan hal yang wajib untuk dilakukan mengingat pertumbuhan ekonomi karena akan sangat mempengaruhi kemampuan setiap individu dalam memenuhi kebutuhan hidupnya dalam mencari kerja serta dapat mengikuti pelatihan kerja. Dan juga dapat menyelesaikan segala masalah dibidang ketenagakerjaan.

Untuk itu, masyarakat diharapkan mampu mengikuti perkembangan ekonomi dan teknologi mengenai peran tenaga kerja dalam pemberdayaan masyarakat sehingga bertujuan untuk:

1. Menciptakan individu-individu mandiri dalam masyarakat untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja baru, dan masyarakat mampu memiliki kesadaran tinggi akan potensi diri dan lingkungannya;
2. Menciptakan lingkungan dengan etos kerja yang baik sehingga tercipta kondisi kerja yang sehat dan saling menguntungkan;
3. Melatih masyarakat untuk merencanakan dan bertanggung jawab

atas tindakan yang sesuai dengan kebutuhannya dalam mengikuti pelatihan kerja atau sudah melaksanakan dunia kerja yang baru;

4. Meningkatkan kemampuan berpikir untuk menemukan solusi atas masalah yang dihadapi dalam lingkungannya.

5. Mengurangi angka kemiskinan dengan meningkatkan potensi dan kemampuan dasar yang dimiliki masyarakat.

b. Konsep Pemberdayaan Masyarakat

Konsep pemberdayaan masyarakat akan terus berkembang seiring dengan perkembangan pemikiran manusia serta dinamisnya problematika didalam kehidupan yang dapat terjadi pada setiap masa. Berbagai terminologi dikembangkan dengan fokus dan cara yang berbeda. Akan tetapi, prinsip dasar pemberdayaan masyarakat sebagai sebuah upaya yang dilakukan agar suatu masyarakat memiliki kemampuan dan kekuatan untuk menjalani kehidupan dengan lebih berkualitas dan masih mendasari semua konsep tersebut.

Menurut Suhardono 2006 Secara konseptual, pemberdayaan masyarakat berasal dari kata power yang berarti daya atau keberdayaan. Pemberdayaan masyarakat mencakup tiga dimensi, yaitu kapasitas manusia, kapasitas sosial politik dan kapasitas partisipasi. Lebih lanjut, otorisasi mengacu pada tiga hal. Pertama, proses perkembangan dimulai dengan pertumbuhan pribadi dan berkembang menjadi perubahan sosial yang lebih besar. Yang kedua adalah keadaan psikologis percaya diri, berguna, dan mampu mengendalikan diri sendiri dan orang lain. Ketiga, pembebasan yang dibawa oleh gerakan sosial. Emansipasi ini dimulai dengan pendidikan yang lemah dan kemudian melibatkan upaya kolektif dari

yang lemah untuk mendapatkan kekuasaan dan mengubah struktur yang masih menindas mereka.( Sofia, Adib 2021 )

c. Tujuan Pemberdayaan Masyarakat

Melakukan perencanaan pasti memiliki tujuan yang telah terencana menjadikan kegiatan pemberdayaan dapat terlaksana sesuai pada tujuan yang tepat. Pemberdayaan sebagai hal meningkatkan pembangunan sumber daya manusia yang dimiliki.

Adapun Tujuan pemberdayaan masyarakat adalah untuk meningkatkan keberdayaan masyarakat dengan memperkuat kelembagaan dan organisasi masyarakat setempat, mengurangi kemiskinan dan perlindungan sosial di masyarakat, serta meningkatkan kemandirian masyarakat luas untuk membantu masyarakat meningkatkan kehidupan ekonomi, sosial dan politiknya, sehingga dapat mengembangkan masyarakat. Adapun Tujuan pemberdayaan yaitu: Mengembangkan kemampuan (berusaha, mencari informasi, dan mengelola kegiatan) masyarakat, Mengubah perilaku masyarakat, Mengorganisir diri masyarakat. (Margolang. (2018).

Oleh karena itu, diperlukan dukungan kebijakan dalam hal pemberdayaan. Sejauh menyangkut kebijakan pemberdayaan Negara kita sudah baik, mulai dari undang-undang yang lebih tinggi hingga peraturan yang lebih rendah darinya. Namun, poin penting adalah bahwa harus ada linearitas kebijakan dari undang-undang hingga turunannya. Agar selaras dengan identitas dan budaya masyarakat selama pelaksanaannya, inilah tujuan dari pemberdayaan.(Amri,Adia Ferisko 2020)

Tujuan utama pemberdayaan masyarakat adalah untuk memberikan kekuatan kepada masyarakat, khususnya kelompok masyarakat yang kurang beruntung yang tidak memiliki kekuatan. Ketidakberdayaan ini dapat disebabkan oleh kondisi internal (persepsi mereka sendiri) atau kondisi eksternal (penindasan struktur sosial yang tidak adil). Diharapkan setelah pemberdayaan, masyarakat dapat lebih sejahtera, berdaya untuk memenuhi kebutuhan hidup yang utama, dan pada akhirnya akan tercipta masyarakat yang mandiri. Kemandirian yang dimaksud bukan hanya aspek ekonomi, tetapi juga aspek sosial, budaya, bahkan aspek masyarakat dalam menentukan hak-hak politik. (Habib, Muhammad Alhada Fuadilah 2021)

#### d. Strategi Pemberdayaan Masyarakat

Mardikanto dan Soebianto (2017:170) menetapkan adanya beberapa program strategi pemberdayaan masyarakat yaitu Pengembangan sumber daya manusia (SDM), Pengembangan kelembagaan kelompok, Pemupukan modal masyarakat (swasta), Pengembangan usaha produktif, Penyediaan informasi tepatguna. Itulah strategi pemberdayaan masyarakat yang dikemukakan oleh Priyono, dalam Mardikanto & Soebianto.

Dalam pemberdayaan membutuhkan strategi yang tepat yang dilakukan pada upaya untuk mengembangkan kemampuan. Kegiatan pemberdayaan yang mendukung kegiatan dalam mengasah kemampuan bagi kelompok lemah untuk dapat berubah dan mengalami perubahan kehidupan. Dan menjadikan sebuah kesulitan sebagai suatu tantangan agar masyarakat mengalami perubahan sesuai harapan.

Pemberdayaan dilakukan untuk meningkatkan potensi masyarakat dari masyarakat lemah hingga ke masyarakat berdaya, yang memiliki keahlian dengan kemampuan yang dimiliki. Masyarakat harus mengalami perubahan kearah yang lebih baik untuk sesuatu yang menjadi tujuan dapat terlaksanakan dalam membangun budaya mandiri pada masyarakat.

Ada beberapa strategi pemberdayaan masyarakat, diantaranya:

1. Pemungkinan: pemberdayaan mampu memberikan kebebasan untuk menciptakan keadaan yang memungkinkan bagi kemampuan masyarakat dan dapat mengembangkan kemampuannya.
2. Penguatan: pemberdayaan mampu menciptakan kepercayaan diri dalam meningkatkan kemampuan pada masyarakat, untuk memperkuat pengetahuan yang dimiliki dalam memecahkan suatu masalah.
3. Perlindungan: pemberdayaan harus diarahkan kepada penghapusan segala jenis diskriminasi kelompok masyarakat yang lemah.
4. Pemeliharaan: pemberdayaan harus mampu menjamin keseimbangan distribusi kekuasaan antara berbagai kelompok masyarakat. sehingga memperoleh kesempatan untuk mandiri dan berusaha. (Soetomo 2006)

Hal ini menjadikan strategi pemberdayaan harus disesuaikan dengan kondisi dan keadaan yang terjadi dilapangan, sehingga kegiatan pemberdayaan lebih efisien dan berjalan sesuai tujuan, maka perlu memiliki kemampuan dalam merumuskan program kegiatan dan strategi



pemberdayaan yang lebih baik untuk menciptakan keadaan yang efektif dan berjalan sesuai perencanaan. Dan strategi yang diberikan memberikan kemudahan untuk masyarakat selama mengikuti kegiatan pemberdayaan yang diberikan.

e. Pemberdayaan Masyarakat Dalam Pelatihan

Pemberdayaan mengarah pada pelatihan. Dalam hal pemberdayaan, komunitas memberikan perubahan Hal-hal yang dilakukan untuk memberdayakan masyarakat adalah Pelatihan. Karena pelatihan adalah dorongan akses masyarakat terhadap berbagai peluang Tentukan arah hidup kita yang cocok untuk diri kita, masyarakat dan lingkungan. Kegiatan yang Melibatkan Masyarakat Fokus pada pemberdayaan sumber daya manusia Menciptakan peluang bisnis berdasarkan kebutuhan sosial, Keterlibatan masyarakat berkaitan langsung dengan kegiatan ikut serta dilingkungan masyarakat.

Masalah yang dihadapi masyarakat mengenai kesempatan untuk mendapat pekerjaan bagi pencari kerja. Hal ini yang menjadikan Dinas Ketenagakerjaan untuk lebih memprioritaskan keadaan masyarakat Kota Makassar dengan cara melakukan pemberdayaan masyarakat melalui pelatihan keterampilan dalam mengasah potensi dan kemampuan masyarakat. Masyarakat mampu menjadi tenaga kerja yang profesional sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Melalui pelatihan ini masyarakat lebih memahami dirinya terhadap pelatihan yang sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan masyarakat, baik untuk menjadi tenaga kerja, dan pencipta peluang usaha mandiri.

## 6. Informasi Tenaga Kerja

Informasi sangat penting dalam suatu organisasi, terutama dalam organisasi yang telah berkembang dan kompleks. Informasi yang digunakan dalam sistem perencanaan, pengambilan keputusan, evaluasi kerja, pengawasan dan pengendalian harus diatur, disusun dan disimpan secara teratur sehingga mudah diakses pada saat dibutuhkan. Pengelolaan informasi ini saat ini menentukan keberhasilan suatu organisasi, dan karena itu dikelola oleh suatu disiplin yang disebut MIS (Manajemen Information System).

Menurut Davis dalam Abdul Kadir (2003) penyebarluasan informasi adalah memberikan data yang telah dikelola menjadi informasi kepada masyarakat yang membutuhkan informasi. Dalam penyebarluasan informasi yang sangat penting untuk diperhatikan adalah ketepatan informasi, sarana tujuan dan keakuratan dari informasi tersebut. ( Kessi 2019).

Dalam menyebarluaskan informasi mengenai lowongan pekerjaan bagi pencari kerja maupun informasi-informasi lainnya, Disnaker memanfaatkan media sosial dan media cetak. Salah satu media social seperti instagram, facebook, dan juga digunakan berupa website dinas itu sendiri yaitu [www.dinsnaker.kota.makassar.go.id](http://www.dinsnaker.kota.makassar.go.id) yang dapat diakses oleh penyandang disabilitas dan masyarakat umum yang mencari kerja. Selain menggunakan website, informasi mengenai lowongan pekerjaan juga disebarluaskan melalui media cetak berupa koran harian. Demi memudahkan dinas dalam meningkatkan kesempatan kerja bagi para pencari kerja, peran aktif dari perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja juga harus ditingkatkan lagi. Sejauh ini ada beberapa perusahaan

yang menyampaikan langsung kepada dinas bahwa mereka membutuhkan tenaga kerja disabilitas dan nondisabilitas yang dilengkapi dengan persyaratan-persyaratan yang dibutuhkan. (Arzul 2019).

## B. Penelitian Terdahulu

Beberapa Penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan atau referensi dalam penelitian ini adalah sebagai pembeda dan pendukung serta tambahan untuk menganalisa kajian perbedaan maupun persamaan dalam penelitian ini. Adapun penelitian terdahulu yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NO	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	(Srilamenda Handayani pada Tahun 2014)	Analisis Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Pemberdayaan masyarakat Tenaga Kerja Lokal Di Kota Pekanbaru	Model penelitian yang digunakan model studi pustaka untuk memperdalam dan memperluas topic yang dipilih dengan menggunakan metode kualitatif yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi.	Dalam penelitian ini menjelaskan peran Dinas Tenaga kerja dalam pemberdayaan pada masyarakat tenaga kerja lokal lebih ditingkatkan lagi untuk masyarakat Kota Pekanbaru sangat menginginkan dan dalam penempatan tenaga kerja bagi masyarakat Pekanbaru. Dinas Tenaga Kerja kurang memprioritaskan kebutuhan masyarakat bagi tenaga kerja lokal yang memiliki kemampuan dalam bekerja.
2	(Daniel Rimbang simbolong tahun 2010)	Peran Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Provinsi Daerah Yogyakarta Dalam Penanggulangan Pengangguran Di Provimsi Deerah Istimewah	Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian hukum empiris dengan deskriptif kualitatif metode	Hasil penelitian tentang Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Daerah Istimewa Yogyakarta Dalam Mengatasinya Pengangguran di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, bisa jadi menyimpulkan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Yogyakarta

		Yogyakarta)	analisis data	pada mengatasi pengangguran di wilayah Yogyakarta dilakukan dengan beberapa cara, yaitu melakukan pelatihan standardisasi kerja yang dilaksanakan secara bertahap di keterampilan dasar, dan memberikan informasi pasar tenaga kerja melalui berbagai media yang dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja baik melalui website, Instagram dan Facebook.
3	(Jefri Candra Irvanto dan Melati Dama pada tahun 2017)	Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran Di Kota Samarinda	penelitian yang dilakukan penulis, maka penulis menggunakan jenis penelitian yang bersifat Deskriptif Kualitatif.	Dalam penelitian ini menjelaskan bahwa bentuk dalam penempatan pada Dinas Tenaga Kerja dengan pencari kerja dan membuka peluang pekerjaan dengan penempatan berdasarkan pada jumlah pencari dan tenaga kerja yang sudah memenuhi kriteria. Peluang kerja yang diberikan Dinas Tenaga Kerja dilakukan dalam bentuk kegiatan padat karya. Para pencari kerja mendapatkan kesempatan mengikuti program yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja. Sehingga peran yang dilakukan bisa membantu para pengangguran dan setengah pengangguran mendapatkan pekerjaan.
4	(Daraba & Subianto, 2018)	Kinerja Dinas Ketenagakerjaan dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Di Kota Makassar	Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dimana peneliti menjelaskan secara sistematis dan aktual tentang fakta khusus yang mempunyai sifat umum.	Dinas Ketenagakerjaan dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja dinilai belum optimal. Dapat dilihat dari proses pemberian pelayanan yang telah memiliki sistem informasi yang baik, metode pelatihan yang baik, sikap petugas yang ramah dan sopan, tanggap dalam menangani aduan masyarakat serta pelaksanaan kegiatan sosialisasi yang telah

				dilakukan secara efektif.
5	( Sufi pada tahun 2017)	Peran Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Dalam Mempersiapkan Tenaga Kerja Untuk MEA	Penelitian Ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan Metode deskriptif. Sumber data pada penelitian ini yang digunakan adalah data primer dan data sekunder.	Dalam penelitian ini menjelaskan bahwa Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru melalui pelaksanaan pelatihan dan peningkatan pada produktivitas sebagai peningkatan kualitas sumberdaya manusia, bagi pencari kerja masih kurang optimal dalam memperluas sumber informasi untuk masyarakat pencari kerja dan pemagangan bagi pencari kerja kurang optimal dan kegiatan pelatihan untuk masyarakat yang ada di Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru belum sepenuhnya terlaksanakan dengan baik.
6	(Ade fadlun Heluth tahun 2018)	Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Mengurangi angka Pengangguran Di Kota Ambon Provinsi Maluku	Penelitian ini menggunakan jenis penelitian yang bersifat Deskriptif kualitatif serta pendekatan induktif	Dalam penelitian ini menjelaskan bahwa peran Dinas tenaga kerja dalam mengurangi angka pengangguran di kota ambon provinsi Maluku masih belum efektif hal itu dapat dilihat bahwa sudah terdapat tiga dimensi yang dianggap sudah baik, yang dimana tiga dimensi tersebut yakni peran sebagai komunikasi, peran sebagai penyelesaian sengketa. Peran sebagai terapi. Namun, masih terdapat dua dimensi yang dinilai belum efektif, yakni Peran sebagai suatu kebijakan, di nilai belum efektif karena kebijakan-kebijakan yang mengatur khusus tentang pengangguran belum ada, sehingga Dinas Tenaga Kerja masih berpedoman kepada kebijakan-kebijakan yang lebih umum yang membutuhkan pendalaman

				terlebih dahulu, yang menyebabkan peran yang dilakukan dalam mengurangi angka pengangguran belum dapat berjalan dengan maksimal.
7	(Vina, 2016)	Perlindungan Pekerja / Buruh Dalam Hal Pemberian Upah Oleh Perusahaan Yang Terkena Putusan Pailit	Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif yaitu dengan cara meneliti bahan-bahan pustaka yang merupakan data sekunder.	Pekerja/buruh yang bekerja pada Pengusaha atau perusahaan, pada prinsipnya berhak atas imbalan dari pekerjaan yang telah dikerjakan. Oleh karena itu, Pekerja/buruh memiliki hak-hak dasar yang harus dipenuhi oleh setiap pengusaha agar peristiwa di pada masa perbudakan tidak lagi terulang di zaman sekarang ini. wujud perlindungan Negara terhadap hak-hak Pekerja/buruh saat ini, dituangkan di dalam UndangUndang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang ini menjamin perlindungan tenaga kerja untuk menjamin hak-hak dasar Pekerja/Buruh dan menjamin kesamaan serta perlakuan yang sama tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan Pekerja/Buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.
8	(Junita Marlina Manurung tahun 2021)	Peran Dinas Tenaga kerja Dalam Mengatasi tingkat pengangguran pada masa pandemi covid 19 Di Kota Batam	Jenis pendekatan penelitian yang digunakan peneliti adalah pendekatan deskriptif kualitatif dengan metode	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Dinas Tenaga Kerja Kota Batam telah berusaha untuk mengatasi pengangguran pada masa Pandemi Covid-19 melalui program-program kebijakan meskipun dalam pelaksanaannya mengalami beberapa kendala seperti terbatasnya sumber daya

			pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi.	manusia maupun dengan terbatasnya anggaran. Dinas Tenaga Kerja Kota Batam memiliki tanggung jawab untuk menjalankan program-program pelatihan dengan baik guna menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas, produktif, efektif dan efisien sehingga mampu bersaing dengan industri dan usaha.
9	(Zulkifli Alwil tahun 2022)	Analisis Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Upaya Mengurangi Masalah Pengangguran Terdiri Di Wilayah Kota Pekanbaru	Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif.	Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, diperoleh kesimpulan bahwa Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru memiliki peran dalam menjembatani dan mewadahi para pencari kerja dengan perusahaan sebagai pengguna tenaga kerja, namun dikarenakan berbagai faktor eksternal seperti pandemi membuat lonjakan pengangguran besar-besaran membuat Disnaker kualahan dalam mengendalikan angka pengangguran terdidik di Pekanbaru.
10	(Rindang Damai Mayomi Sahara tahun 2022)	Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Perluasan Kesempatan Kerja Di Kabupaten Mojokarto	Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto menjalankan beberapa peran dalam upaya perluasan kesempatan kerja. Peran-peran yang dijalankan meliputi pelaksanaan sosialisasi informasi kerja, melakukan rekomendasi tenaga kerja, melakukan koordinasi internal dan eksternal, melakukan fasilitasi pelatihan berbasis kompetensi, pembekalan tenaga kerja mandiri, dan pelaksanaan bursa kerja.

Titik fokus pembahasan penulis mengenai peran Dinas Ketenagakerjaan dalam pemberdayaan masyarakat di Kota Makassar, kegiatan pemberdayaan yang diberikan dalam bidang pelatihan keterampilan kegiatan yang memberikan kesempatan bagi masyarakat untuk mengasah kemampuannya dan meningkatkan potensi bagi masyarakat. Terutama bagi masyarakat yang tidak memiliki pekerjaan, anak putus sekolah dan pelatihan sebagai penciptaan lapangan pekerjaan dalam membangun usaha mandiri masyarakat, untuk lebih membangun kemampuan guna mendapatkan pekerjaan. Dinas Ketenagakerjaan memfasilitasi para peserta pelatihan yang ikut serta dalam kegiatan yang dilakukan. Dinas Ketenagakerjaan memprioritaskan pelatihan terhadap kebutuhan masyarakat Kota Makassar, kemampuan yang dapat tersalurkan pada peluang kerja yang diberikan kepada masyarakat. Baik dalam mendapatkan kesempatan kerja ataupun membuka peluang usaha masyarakat secara mandiri.

### **C. Kerangka Konseptual**

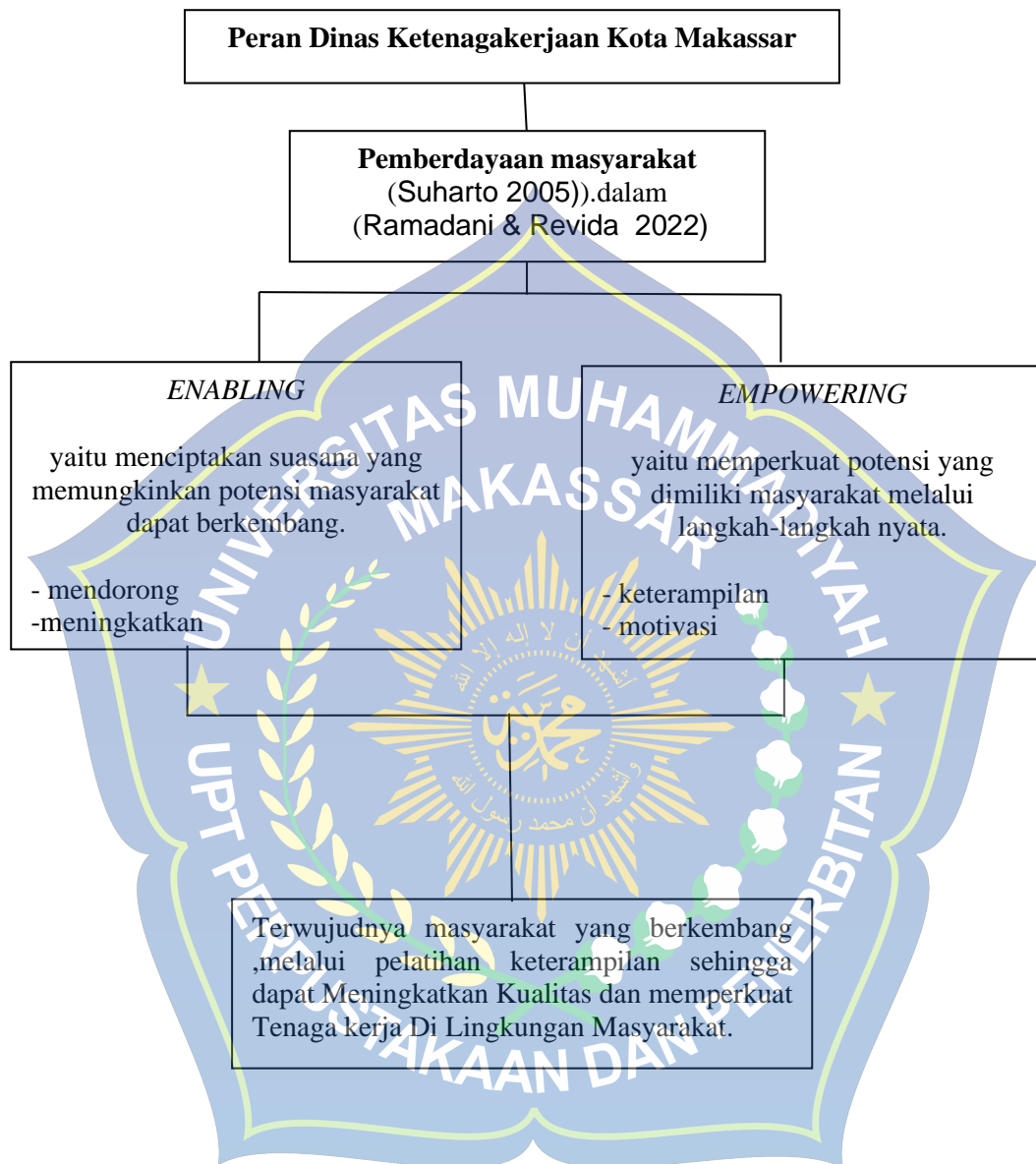
Pemerintah daerah, dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja Mereka memainkan peran penting dan harus diperkuat yang pada gilirannya dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat setempat khususnya warga Kota Makassar melalui kebijakan atau program dilaksanakan oleh pemerintah Daerah, dengan mempertimbangkan kondisi sosial budaya, Institusi bisnis, teknologi, dan komunitas. Di dalam Perda berdasarkan ketentuan Pasal 92(1) UU No. 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah, dalam melaksanakan pembangunan kota, Pemerintah Daerah bagian harus mengambil alih masyarakat dan di sektor swasta untuk memperkuat masyarakat. Di dalam menjalankan tugasnya, pemerintahan Daerah, dalam hal ini dinas Tentu saja,



ada berbagai tantangan yang menyertai pekerjaan Hambatan, baik internal maupun eksternal untuk memberdayakan masyarakat Kota Makassar. Diharapkan arah kebijakan atau program tersebut dapat terwujud Pemerintah daerah memberdayakan masyarakat yang mampu kesejahteraan masyarakat berdasarkan indikator keberhasilan program pemberdayaan yang di kemukakan oleh Gunawan Sumodiningrat mengurangi jumlah penduduk miskin, mengembangkan skil usaha untuk meningkatkan pendapatan dan peningkatan kesadaran masyarakat mengenai pelatihan kerja, dan kapasitas serta kesetaraan masyarakat yang lebih besar Penghasilan Penjelasan singkat tentang analisis peran berikut ini Persetujuan pemerintah daerah dilaksanakan Masyarakat di Kota Makassar.( Rajab, 2021).



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kualitatif. Menurut Caswell (2009), penelitian kualitatif biasanya bersifat eksploratif. Dengan kata lain, tidak banyak laporan penelitian tentang topik yang diteliti atau populasi yang diteliti dalam literatur. Oleh karena itu, dalam penelitian terencana, peneliti bermaksud untuk mendengarkan kata-kata atau cerita para partisipan untuk ditulis atau dilaporkan berdasarkan pemahaman dan interpretasi mereka. apa yang mereka dengar (Supratik 2022).

Melalui penelitian kualitatif ini, penulis dapat lebih memahami peristiwa dari data lapangan yang diperoleh untuk mendapatkan informasi yang lebih realistis tentang objek alam yang teridentifikasi dalam penelitian sebagai data dari fakta dan data lapangan. Penulis mendapatkan informasi dari Dinas Tenaga Kerja tentang kegiatan penguatan masyarakat yang dilakukan di berbagai bidang pendidikan. Pengkajian data dilakukan sesuai dengan kebenaran dan fakta yang disampaikan kepada penulis oleh Badan Ketenagakerjaan guna memperoleh gambaran suatu permasalahan di masyarakat yang saat ini sering terjadi dan terus berlangsung setiap tahunnya.

Dengan menggunakan penelitian ini, penulis mengoreksi data dan informasi lapangan yang diperoleh selama beroperasinya Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar berdasarkan hasil data tersebut. Untuk membuat pengumpulan data lebih relevan dan efektif.

## B. Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini berguna dalam menentukan batasan dari apa yang dikumpulkan atau dipelajari, memungkinkan peneliti untuk memilih informasi penting dari kumpulan data yang dihasilkan di area ini. Batasan penelitian kualitatif lebih ditentukan oleh pentingnya urgensi dan reliabilitas masalah yang harus dipecahkan. Penelitian ini berfokus pada peran dinas tenaga kerja dalam pemberdayaan masyarakat di kota Makassar.

## C. Tempat dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini tempat yang menjadi objek penelitian yaitu Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar di Jalan, A.P. Pettarani No.72, Makassar, 90222, Sulawesi Selatan. Penelitian ini dilakukan selama dua bulan yaitu bulan maret dan april 2023.

## D. Jenis Dan Sumber Data

Menurut sumbernya, data yang digunakan dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua, yaitu:

### 1. Data primer

Sebagai Data yang didapat secara langsung dari subjek penelitian dengan deskripsi, seperti pedoman wawancara yang di ajukan kepada subjek penelitian dalam beberapa pertanyaan yang sesuai pada penelitian yang berlangsung.

### 2. Data sekunder

Data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh atau dicatat oleh pihak lain). Data sekunder dapat diperoleh dari literatur-literatur, buku, jurnal, skripsi, dan sumber lainnya yang berkaitan dengan topik

dalam penelitian ini.

Berdasarkan jenis data yang diperlukan, maka dalam penelitian ini yang dijadikan partisipan oleh panitia adalah sekelompok objek yang dijadikan sumber data dalam penelitian yang bentuknya dapat berupa manusia, benda-benda, ataupun dokumen. Subjek penelitian menjadi responden yang akan memberikan berbagai informasi yang diperlukan selama proses penelitian.

#### E. Informan

Informan bisa juga dikatakan sebagai orang yang berada di ruang lingkup penelitian, maksudnya yaitu orang yang nantinya dapat memberikan informasi atau data mengenai situasi dan kondisi dari objek yang diteliti. Penentuan narasumber atau informan untuk diwawancarai secara mendalam dilakukan dengan cara peneliti memilih peran tertentu yang dipandang memiliki pengetahuan serta informasi mengenai permasalahan yang diteliti yakni pihak yang terkait sebagai partisipan dalam peran Dinas Ketenagakerjaan Dalam Pemberdayaan Masyarakat di Kota Makassar. Yang ditentukan dengan informan sebagai berikut:

**Tabel 3.1 Informan**

No	Informan	Jumlah
1	Kepala Dinas Ketenagakerjaan	1
2	Kepala Bidang Pelatihan kerja	1
3	Pegawai Dinas Ketenagakerjaan	2
4	Masyarakat atau peserta pelatihan kerja	1
Jumlah		5

## F. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini akan melakukan identifikasi dari sumber-sumber data yang diperoleh selama penelitian. Maka metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah sebagai berikut:

### a. Wawancara

Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyampaikan daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk meminta keterangan, jawaban dan informasi yang dibutuhkan. Dalam penelitian ini melakukan wawancara secara terstruktur dan tidak terstruktur. Maksud dari wawancara terstruktur ialah wawancara yang dilakukan dengan materi pertanyaan yang sudah disiapkan terlebih dahulu. Sehingga dalam memberikan pertanyaan dan narasumber dapat dilakukan secara mendalam karena sudah membuat pedoman wawancara terlebih dahulu. Sedangkan wawancara tidak terstruktur dilakukan ketika peneliti tidak mengetahui tentang suatu yang tidak penting dan berhubungan dengan penelitian sehingga wawancara dilakukan secara fleksibel untuk memperoleh data lebih mendalam dari informan..

### b. Observasi,

Observasi, yaitu peneliti melakukan pengamatan langsung ke objek penelitian untuk melihat kegiatan untuk dapatkan data. Dalam proses observasi dapat berupa pedoman pengamatan tes, rekaman gambar, dan rekaman suara. Teknik observasi ini digunakan untuk merinci segala hal yang terjadi, sesuai dengan pandangan peneliti.

### c. Dokumentasi

Dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mencatat / mengumpulkan data-data yang diperlukan. Pengumpulan dokumen dilakukan untuk melengkapi informasi yang telah diperoleh dari hasil wawancara atau observasi, sehingga hasil penelitian dapat lebih baik sebab penelitian dapat didukung dengan data data yang akurat. Dalam proses pengumpulan data dengan dokumentasi ini, peneliti melakukan telaah pustaka terkait peraturan-peraturan, arsip, buku, dokumen dan ketentuan lainnya yang dapat mendukung penelitian mengenai Peran Dinas Ketenagakerjaan dalam Pemberdayaan Masyarakat Di Kota Makassar.

### G. Metode Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dengan mengamati dan mencari data dari analisis yang dilakukan yang memperoleh hasil data wawancara dan temuan yang akan dianalisis kembali. Analisis dari hasil temuan berupa peristiwa dan fakta-fakta secara generalisasi yang bersifat umum dan jenis penelitian kualitatif.

Analisis data dalam proses menyusun suatu data pada tahap analisis yang bersifat kualitatif data, yaitu:

#### 1. Reduksi Data

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas. Dalam mereduksi data setiap peneliti akan dipandu oleh tujuan yang akan dicapai. Tujuan utama dari penelitian kualitatif adalah pada temuan.

## 2. Penyajian Data

kegiatan analisis data ini peneliti banyak terlibat dalam kegiatan penyajian atau penampilan (display) dari kata yang dikumpulkan dan dianalisis sebelumnya. Setelah mereduksi data sesuai dengan hal-hal pokok yang difokuskan pada permasalahan yang ingin dikaji, langkah selanjutnya adalah peneliti menyajikan data tersebut dalam bentuk narasi. Artinya, setiap fakta dan informasi yang didapatkan yang terjadi ataupun tidak ditemukan peneliti, kemudian dinarasikan dan diberikan interpretasi terhadap fenomena-fenomena tersebut.

Penyajian data dilakukan agar data hasil reduksi terorganisir, memberikan pemahaman kepada peneliti mengenai fenomena yang terjadi, setelah itu peneliti merencanakan tindakan selanjutnya yang harus diambil berdasarkan pemaknaan terhadap fenomena tersebut. Pada langkah ini peneliti berusaha menyusun atau menyajikan data sesuai dengan keadaan yang sebenarnya terjadi dengan Peran Dinas Ketenagakerjaan dalam Pemberdayaan Masyarakat di Kota Makassar.

## 3. Menarik Kesimpulan/ Verifikasi

Pengumpulan data pada tahap awal (kajian pustaka) mengarah pada kesimpulan awal yang setelah dikonfirmasi (menemukan bukti atau fakta yang terjadi dalam praktik), dapat memperkuat kesimpulan awal atau menghasilkan kesimpulan baru. Kesimpulan yang dibuat pada tahap awal didukung dengan bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke ruangan untuk mengumpulkan data, sehingga kesimpulan yang dihasilkan merupakan kesimpulan yang masuk akal. (Sugiono. 2007:99) dikutip dari (Sumarno. 2021). Kesimpulan ditangani secara longgar dan



dibiarkan terbuka, tetapi kesimpulan disajikan yang awalnya tidak jelas dan kemudian meningkat menjadi detail. Kesimpulan juga direvisi selama penelitian.



## BAB IV

### PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

#### A. Deskripsi Lokasi Penelitian

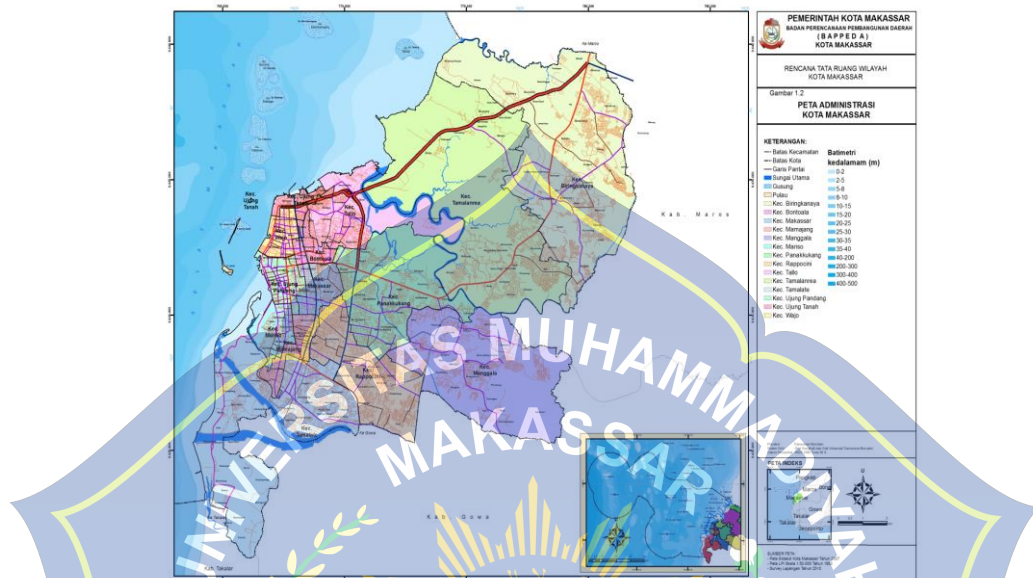
##### 1. Gambaran Umum Kota Makassar

Kota Makassar merupakan salah satu kota metropolitan Provinsi Sulawesi Selatan yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 29 Tahun 1959 tentang Penetapan Daerah Sekunder Sulawesi sebagaimana dinyatakan dalam Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 1959 dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia No. 1822. Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 1965 (Lembaran Negara No. 94 Tahun 1965), Kota Makassar menjadi ibu kota Provinsi Sulawesi Selatan, setelah itu Pembagian Kota Makassar diubah menjadi Kota Makassar dengan Undang-Undang No. 8 Tahun 1965. Daerah tingkat kedua kota Makassar.

Kota Makassar berubah nama menjadi Ujung Pandang pada tanggal 31 Agustus 1971, luas wilayahnya diperluas dari 21 kilometer persegi menjadi 175,77 kilometer persegi dan beberapa wilayah lainnya yaitu Kepulauan Gowa, Maros dan Pangkajene digabung berdasarkan Surat Keputusan Pemerintah No. 51 SK Tahun 1971 SK Tahun 1971 dan Majarivas Majarivas, dan Palajakarivas, atas Marjengsa Majenga dan Pangkajene. ngasa Areal Towns kota berubah. pergi perbatasan dan provinsi Sulawesi Selatan.

Gambar 4.1

### Peta administrasi Kota Makassar



Sumber :RTRW Kota Makassar tahun 2010-2030

## 2. Sejarah Singkat Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar

Departemen yang bertanggung jawab untuk menyelesaikan masalah ketenagakerjaan telah berkali-kali berubah, dalam bentuk pendirian baru, penyesuaian atau penggabungan. Perubahan organisasi terjadi karena perkembangan zaman.

Pada masa perang kemerdekaan yang berlangsung di bawah kabinet presidensial, soal perubahan berada di bawah kendali Kementerian Sosial. Situasi ini berlanjut hingga masa kabinet Syarif III. Pergantian kabinet yang berulang-ulang, serta lahirnya partai-partai politik yang mewarnai gerakan kaum buruh menjadikan penanganan masalah perburuhan semakin pelit, apalagi disertai oleh memburuknya keadaan ekonomi dalam keadaan perang.

Keputusan Presiden Nomor 7 Tahun 1947 tanggal 3 Juli 1947 mengumumkan tentang susunan kabinet Syarifuddin bahwa Menteri perburuhan tidak dapat menjalankan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan ketentuan yang terkait dengan tugas pokoknya. Dengan diterbitkannya SK No. 3 Th. Oleh karena itu, tanggal 25 Juli berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep.28/MEN/1992 telah ditetapkan sebagai “tanggal lahir” Departemen Tenaga Kerja.

Di era demokrasi liberal, Pemerintah Republik Indonesia Indonesia (RIS), organisasi Departemen perburuhan, tidak lagi membidangi urusan sosial. Pada masa RIS, negara kesatuan Republik Indonesia di Yogyakarta merupakan bagian dari RIS, sehingga pada saat itu terdapat Menteri perburuhan di Yogyakarta. Setelah RIS dibubarkan, struktur organisasi Kementerian perburuhan tampak lebih komprehensif karena mencakup struktur organisasi tingkat pusat hingga daerah dan stasiun dengan uraian tugas yang jelas. Pada tingkat organisasi pusat, kementerian perburuhan terdiri dari dua departemen sumber daya manusia (PMP 79 tahun 1954).

Era demokrasi dipimpin dengan dikeluarkannya dekrit presiden pada tanggal 5 Juli 1959 membuka babak baru dalam penyelenggaraan kehidupan bernegara pada masa awal demokrasi dipimpin. Kementerian Tenaga Kerja berada di bawah naungan Menteri Produksi pusat dan dipimpin oleh seorang Menteri berpangkat rendah yang menjadi Menteri Tenaga Kerja didukung oleh 4 Wakil Menteri yang kemudian naik menjadi 5 Wakil. Pada masa itu, kehidupan bernegara diselimuti oleh kehidupan partai yang berpusat pada model Nasakom, yang memberikan angin bagi PKI untuk bergerak dan berusaha menguasai setiap posisi dalam organisasi pemerintahan yang ada.

Masa Orde Baru merupakan masa transisi seiring dengan perubahan nama organisasi kementerian menjadi Kementerian Tenaga Kerja. Susunan organisasi Departemen Tenaga Kerja didasarkan pada Presidium Kabinet Ampera No. 75/U/II/1996 yang telah mengalami penyempurnaan, antara lain Departemen Tenaga Kerja diatur dengan keputusan presiden pada masa transisi, yaitu periode pemberlakuan dan pembersihan aparatur negara peserta G 30S/PKI yang mendaftar tiga kali Perubahan Kabinet.

Dalam perkembangannya, organisasi departemen Nakertranskop mengalami perubahan dengan dialihkannya urusan kerjasama ke Kementerian Perdagangan. Kemudian diselesaikan lagi setelah masalah rotasi diserahkan ke Kementerian Migrasi. Perbaikan organisasi awalnya mengadopsi pendekatan "Jenis Perusahaan", beralih ke pendekatan "Jenis Terpadu". Struktur organisasi yang baru diatur dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja NO. Kep-525/Men/1984 mengacu pada Keputusan Presiden tahun 1997 dan Kabinet Pembangunan VI.

Organisasi Kementerian Tenaga Kerja bertambah 2 (dua). Unit Tier I yaitu Direktorat Binalaftas dan Badan Perencanaan dan Pengembangan Tenaga Kerja. Berkembangnya organisasi karena beban kerja yang semakin meningkat, maka Pelita VI mengembangkan kebijakan SAPTA KARYA UTAMA, dan sekarang DASA KARYA. Dalam rangka pelaksanaan otonomi daerah secara efektif mulai tanggal 1 Januari 2001, berdasarkan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang kewenangan provinsi sebagai daerah otonom.

Departemen Tenaga Kerja Kota Makassar secara resmi menggabung pemerintah kota Makassar dengan nama Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar.

Berdasarkan Perda Kota Makassar tahun 2004 tentang pembentukan susunan organisasi dan Tata Kerja serta Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar.

### **3. Visi Dan Misi Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar**

a. Visi

Mewujudkan ketenagakerjaan yang mandiri, berdaya saing, harmonis dan sejahtera untuk semua.

b. Misi

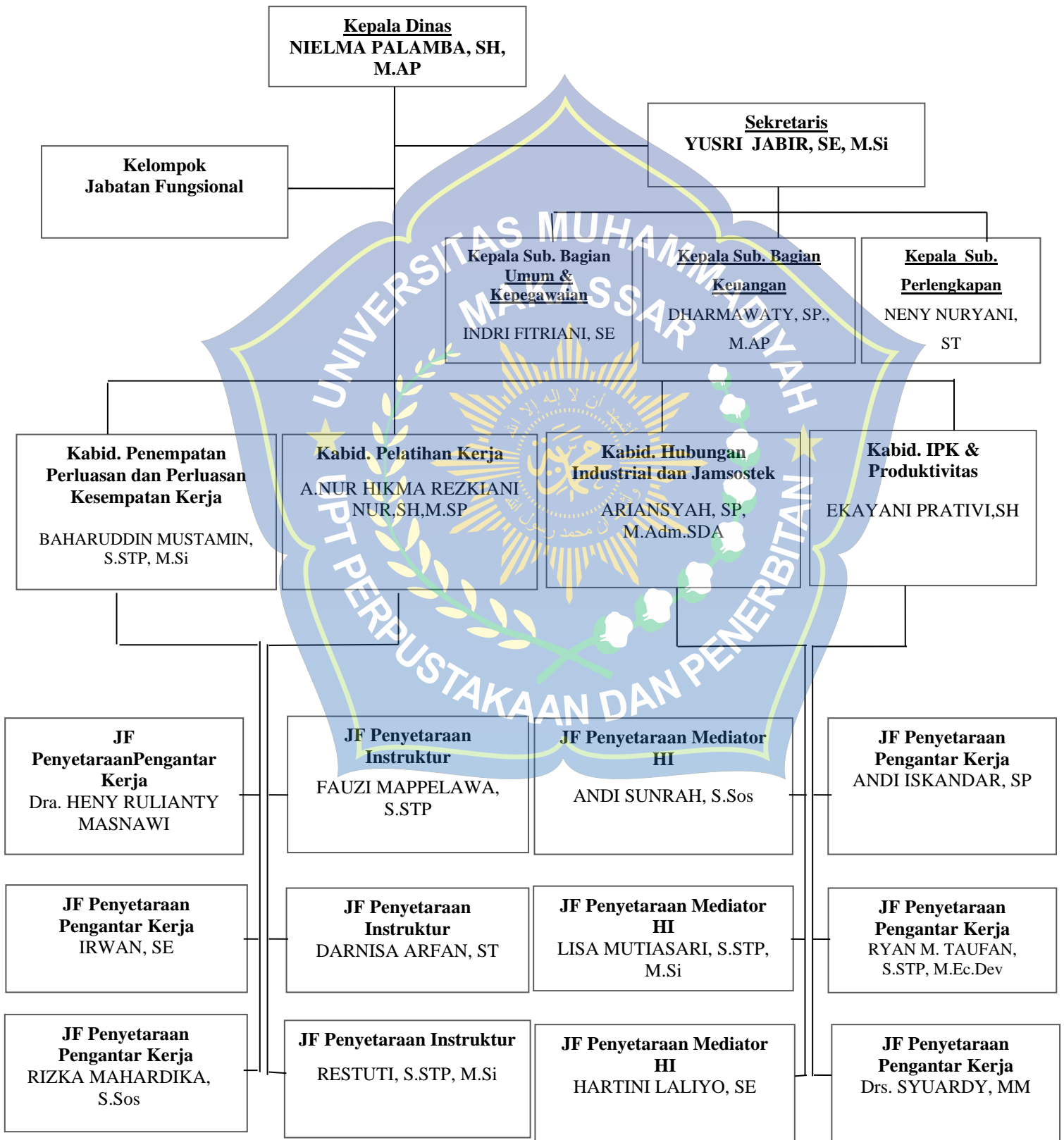
1. Meningkatkan peluang kesempatan kerja, perluasan lapangan kerja, dan penempatan tenaga kerja yang didukung oleh system pelatihan kerja sehingga terwujud tenaga kerja yang mandiri dan berdaya saing.
2. Terciptanya hubungan industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan, bertanggung jawab dan berkelanjutan.
3. Terwujudnya kepastian hukum dengan melaksanakan pembinaan, pengawasan dan perlindungan terhadap norma ketenagakerjaan.

### **4. Struktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar**

Berdasarkan Peraturan Walikota Makassar Nomor 90 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar Struktur Organisasi 4.2

Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar



## **B. Hasil Penelitian**

### **1. Konsep Pemberdayaan Masyarakat Oleh Dinas Ketenagakerjaan**

Dari hasil penelitian yang diperoleh peneliti di lapangan, konsep pemberdayaan masyarakat yang dilaksanakan oleh Dinas Ketenagakerjaan adalah penyaluran informasi lapangan pekerjaan dan peningkatan produktivitas tenaga kerja dalam bentuk program pelatihan keterampilan tenaga kerja bagi masyarakat. Kegiatan ini dilakukan sebagai bentuk pemberdayaan melalui pelatihan bagi masyarakat yang sudah memiliki kemampuan atau pun tidak memiliki kemampuan (tidak memiliki dasar pada bidang yang diikutinya). Dan kegiatan ini dilakukan mulai dari basis pembelajaran, sehingga peserta yang sudah memiliki kemampuan atau baru memulai kemampuan jadi lebih paham selama kegiatan berlangsung.

Peraturan walikota secara khusus mengatur perencanaan program pelatihan kerja dan pembagian tugas ke masing-masing daerah untuk melaksanakan tujuan dan rencana yang telah ditetapkan. Dalam proses pelaksanaannya, Pemerintah Kota Makassar dengan dukungan instansi terkait yaitu Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar mengadakan program pelatihan kerja yang meliputi beberapa jenis pelatihan. Pelatihan kerja bertujuan untuk membantu orang lain memperoleh keterampilan dan pengetahuan dalam bidang tertentu.

Seperti dalam hasil wawancara yang peneliti lakukan terhadap Kepala Dinas Ketenagakerjaan kota makassar, pelatih serta pegawai Dinas ketenagakerjaan, Dinas ketenagakerjaan memang memiliki tujuan untuk mendorong masyarakat melalui pelatihan-pelatihan yang diprogramkan serta



program yang lain agar masyarakat lebih berdaya. Kepala Dinas Ketenagakerjaan mengatakan:

“salah satu tugas pokok Disnaker itu melaksanakan pembinaan tenaga kerja, pelatihan kerja atau peningkatan produktivitas dan intinya adalah mendorong masyarakat agar lebih berdaya dengan mengembangkan bakat dan potensi yang telah mereka miliki” (wawancara dengan NP, 17 Mei 2023).

Menurut Ibu “Nielma Palamba” selaku Kepala Dinas Ketenagakerjaan kota makassar, Dinas Ketenagakerjaan sebagai pelaksana teknis di bidang pelatihan tenaga kerja, atau peningkatan produktivitas tenaga kerja pada bidang industri usaha kecil dan menengah di kota Makassar salah satu tugas pokoknya adalah mendorong masyarakat agar lebih berdaya dengan mengembangkan bakat dan potensi yang telah mereka miliki. Untuk mengetahui lebih luas Dinas Ketenagakerjaan telah melakukan beberapa hal dalam upaya pemberdayaan masyarakat, antara lain.

a. Menciptakan suasana iklim yang kondusif yang memungkinkan potensi masyarakat berkembang (*enabling*)

Dalam hal ini peneliti artikan bahwa menciptakan suasana iklim yang kondusif yang memungkinkan potensi masyarakat berkembang (*enabling*), Dinas Ketenagakerjaan telah melakukan beberapa hal dalam upaya pemberdayaan masyarakat diantaranya untuk mendorong masyarakat agar dapat menyadari dan mengembangkan kesadaran (*awareness*) akan potensi yang mereka miliki. Dinas Ketenagakerjaan telah mendorong masyarakat yang telah memiliki kemampuan atau bakat dalam bidang tertentu, tetapi dia tidak mampu mengembangkan atau mengaplikasikan bakat dan kemampuan yang mereka miliki. Tugas Dinas ketenagakerjaan dengan mengadakan penyaluran informasi tenaga kerja

berbagai jenis kegiatan pelatihan adalah untuk mendorong masyarakat agar meningkatkan bakat dan kemampuan mereka sekaligus membantu masyarakat agar mampu mengaplikasikan bakat dan kemampuannya yang telah mereka miliki dalam kehidupan yang mereka jalani. Salah satu peserta pelatihan mengungkapkan:

“sebenarnya Saya ikut pelatihan ini karena saya ingin mengembangkan kemampuan dalam mencukur, walaupun saya belum terlalu lincah tetapi saya punya niat dan bakat serta kemampuan ingin belajar. Jadi saya ikut pelatihan disini agar lebih mengembangkan pengetahuan dan kemampuan saya dalam mencukur, sehingga nanti saya lebih jago dan lebih mantap...hehe”. (Wawancara dengan NH, 23 Mei 2023).

“Nur Haimin” merupakan salah satu peserta pelatihan di Dinas Ketenagakerjaan, dia tertarik dengan penyaluran suatu informasi tenaga kerja terhadap peningkatan produktivitas atau kegiatan program pelatihan, dia mengikuti pelatihan tersebut karena memiliki bakat dan kemampuan dalam bidang mencukur tersebut. Dia adalah salah satu peserta yang ingin mewujudkan mimpinya untuk bisa meningkatkan kemampuan yang dia miliki. Sehingga dia mengikuti pelatihan barbershop agar dapat meningkatkan pengetahuan dan kemampuannya dalam bidang pelatihan mencukur sebagai bekal untuk mewujudkan mimpinya membuka usaha sendiri.

Pada kesempatan lain, dari hasil wawancara bersama Ibu” A.Nur Hikma Rezkiani Nur ” selaku Kabid Pelatihan kerja Disnaker mengatakan

“Setelah mereka ikut pelatihan disini kan bakat kemampuan mereka berkembang, kalau mereka punya kemampuan yang lebih tentu mereka akan mudah untuk mencari pekerjaan atau membuka usaha sendiri”. ( wawancara dengan AHR, 23 Mei 2023).

Menurut Ibu “A.Nur Hikma Rezkiani Nur” selaku Kepala bidang pelatihan kerja di Dinas Ketenagakerjaan kota makassar, dengan mengikuti pelatihan masyarakat dapat mengembangkan kemampuan atau skill yang mereka miliki, Dan mereka juga akan lebih mudah membuka lapangan pekerjaan dan lebih mudah membuka usaha mandiri. Dengan skill yang lebih matang maka diharapkan masyarakat akan lebih berdaya.

Dengan Kegiatan pelatihan yang diberikan oleh Dinas ketenagakerjaan, masyarakat mampu mengikuti pelatihan sesuai pelatihan yang diminati oleh masyarakat seperti dalam bentuk pelatihan tata boga , pelatihan barbershop, pelatihan bahasa, dan masih banyak lainnya. Dan kegiatan ini dilakukan diawali dari dasar pembelajaran , sehingga peserta yang sudah memiliki kemampuan ataupun baru memulai kemampuan jadi lebih paham selama kegiatan dilakukan.

Dari wawancara yang peneliti lakukan terhadap beberapa narasumber diatas, peran Dinas Ketenagakerjaan dalam mendorong masyarakat agar menyadari dan mengembangkan kesadaran (awareness) akan potensi yang mereka miliki adalah dengan pelatihan yang diadakan oleh Disnaker, diharapkan masyarakat yang telah memiliki bakat, kemampuan, keterampilan atau potensi yang mereka miliki sebelumnya dapat dikembangkan, Dengan perkembangan tersebut, maka dapat menjadikan masyarakat yang lebih berdaya.

Adapun Membangkitkan kesadaran (awareness) masyarakat akan potensi yang dimilikinya. Membangkitkan kesadaran” dalam hal ini peneliti artikan bahwa seseorang (masyarakat) dengan mengikuti pelatihan keterampilan pada Dinas ketenagakerjaan, maka menjadi sadar akan

potensi dan manfaat yang mereka miliki dan mereka dapatkan dalam kegiatan pelatihan pada bidang tertentu. Sehingga dengan adanya kesadaran akan potensi yang dimilikinya tersebut, seseorang akan dapat mengembangkan dan menggunakan potensi serta manfaat dan kemampuannya dalam menghadapi tantangan kehidupan. salah satu peserta mengatakan :

“sebelum saya mengikuti pelatihan ini, ada beberapa yang saya belum tahu dan belum paham atas pembelajaran mengikuti kegiatan ini, tetapi sekarang Banyak yang saya dapatkan dari pelatihan yang diberikan pada dasar pembelajaran terkhusus bagi pemula yang tidak memiliki keahlian dalam bidang barbershop. Yang awalnya tidak tahu memotong rambut sampai tahap sulit menyasak rambut juga diajarkan.dan syukur semoga bisa membuka usaha sendiri,heheh. Amiin. (wawancara dengan NH, 23 Mei 2023).

“Nur Haimin” salah satu peserta mengikuti pelatihan belum tahu bagaimana proses pembelajaran yang akan di ajarkan dalam kegiatan pelatihan tersebut. Dia juga tidak paham dasar dasar pembelajaran pelatihan, dia hanya mengikuti proses pelatihannya. Setelah pelatihan berjalan sampai tahap selesai, dia sudah paham dan suka dengan kegiatan barbershop ternyata mempunyai bakat mencukur. Dia ingin meningkatkan kemampuannya sendiri dan ingin membuka usaha sendiri.

Apa yang dialami “Nur Haimin” diatas juga pasti dirasakan oleh beberapa warga belajar yang lainnya. Meskipun pada awalnya mereka ikut pelatihan hanya ikut-ikutan saja, tidak ada tujuan yang pasti dan belum tahu proses pembelajarannya seperti apa dan kenapa mengikuti pelatihan tersebut, tetapi setelah mengikuti pelatihan mereka mulai menyadari akan potensi yang mereka miliki dalam bidang keterampilan yang mereka ikuti. Dengan potensi yang dapat dikembangkan, mereka

mulai ada tujuan dan rencana yang lebih pasti setelah selesai mengikuti pelatihan keterampilan di Dinas Ketenagakerjaan.

b. Memperkuat potensi atau daya yang dimiliki oleh masyarakat (*empowering*)

Peran yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan dalam mengupayakan memperkuat potensi Peningkatan taraf keterampilan skill dan Memotivasi masyarakat agar dapat mengembangkan dan juga menyadari akan potensi yang mereka miliki. Dari observasi yang peneliti lakukan, upaya meningkatkan keterampilan yaitu menyalurkan informasi tenaga kerja sebagai peningkatan produktivitas masyarakat dengan Memberikan berbagai macam pelatihan sesuai dengan keinginan masyarakat. Hal ini senada dengan penuturan Ibu "Nielma Palamba" Selaku Kepala Dinas Ketenagakerjaan kota Makassar.

"sebagai upaya pemberdayaan masyarakat, disnaker telah melakukan beberapa hal untuk dapat menciptakan potensi masyarakat berkembang, dalam menciptakan suasana tersebut kita bisa mendorong masyarakat untuk menyadari dan mengembangkan kemampuan atau kesadarannya terhadap potensi yang mereka miliki. Jadi itulah upaya disnaker dalam pemberdayaan masyarakat. (wawancara dengan NP, 17 Mei 2023).

Menurut Ibu "Nielma Palamba" selaku kepala Dinas Ketenagakerjaan kota makassar, dalam memperkuat potensi masyarakat dengan mempunyai keterampilan yang bagus, maka diharapkan masyarakat mampu menciptakan lapangan pekerjaan dan meningkatkan kualitas skill dan kemampuannya terhadap potensi yang mereka miliki. Hai ini juga dikatakan oleh dengan Ibu "A.Nur Hikma Rezkiani Nur":

"Kegiatan pelatihan termasuk dalam upaya pemberdayaan masyarakat karena kita tidak hanya mendorong masyarakat untuk

mengembangkan kemampuannya tetapi kita juga memotivasi masyarakat agar mereka dapat menyadari potensi yang mereka miliki dan juga dapat membangkitkan kesadaran masyarakat dengan mengikuti berbagai pelatihan sehingga potensi yang mereka miliki bisa menghadapi tantangan kehidupan kedepannya. (wawancara dengan AHR, 23 Mei 2023).

Menurut Ibu “A.Nur Hikma Rezkiani Nur” selaku Kepala Bidang pelatihan kerja. Masyarakat pelatihan itu tidak hanya di dorong tetapi kita juga memberi motivasi agar masyarakat dapat menyadari potensi yang mereka miliki, sehingga dengan potensi itu masyarakat mampu menghadapi tantangan kehidupan selanjutnya. Dengan membangkitkan kesadaran masyarakat untuk lebih mengembangkan kemampuan yang mereka miliki sehingga masyarakat itu berdaya.

Kakak “Muh Amrin Aalimuddin” mengatakan :

“pelatihan yang diselenggarakan oleh Disnaker itu adalah Pelatihannya sangat bagus, karena dengan pelatihan menjadi tempat untuk mengupgrade skill para peserta yang ikut dalam pelatihan. (wawancara dengan MAA, 24 Mei 2023)

Menurut kakak Muh Amri Alimuddin” selaku staff pegawai dan instruktur pelatihan, Dinas Ketenagakerjaan selalu menyelenggarakan pelatihan sebagai peningkatan produktivitas kemampuan masyarakat kepada para warga belajar supaya mereka dapat mengupgrade skil yang mereka punya sehingga bisa bermanfaat bagi mereka untuk bekal kehidupannya khususnya untuk kemajuan perekonomian mereka.

Jadi “memotivasi” dalam hal ini peneliti artikan bahwa seseorang (masyarakat) yang sudah memiliki bakat atau skil tetapi belum memiliki kemampuan dalam mengembangkan bakatnya dalam bidang tertentu, kemudian dengan adanya Dinas ketenagakerjaan yang mengadakan berbagai jenis pelatihan, maka menjadi salah satu motivasi bagi

masyarakat untuk menentukan pilihan terhadap salah satu jenis pelatihan keterampilan yang pada akhirnya menjadi salah satu skill (kemampuan) sebagai bekal hidup dalam kehidupan yang nyata. Salah satu peserta pelatihan” Nur Haimin” mengatakan :

“sebenarnya, secara pribadi saya termotivasi karena ingin menambah pengetahuan dan kemampuan saya dalam kegiatan pelatihan ini, karena kebutuhan saya memiliki keterampilan untuk bisa meningkatkan kemampuan saya agar bisa memiliki usaha barbell sendiri agar tidak bekerja sama orang. Dan saya juga ingin belajar untuk memiliki usaha sendiri. (wawancara dengan NH, 23 Mei 2023 )

Sebagai salah satu peserta pelatihan, dia masih bingung untuk menentukan bagaimana cara untuk lebih mengembangkan kemampuannya pada bidang yang akan dia tekuni sebagai bekal hidup nantinya. Hal ini hampir dialami oleh sebagian besar peserta pelatihan yang mengikuti pelatihan karena ingin mencari “jati diri” atau keterampilan sebagai bekal untuk mencari pekerjaan nantinya. Tetapi sebagian lagi juga ada keinginan untuk membuka usaha sendiri sesuai bidang pelatihan keterampilan yang diikuti di Dinas Ketenagakerjaan.

Dari hasil wawancara diatas, dapat terlihat bahwa keberadaan Disnaker telah mampu memotivasi masyarakat agar menyadari dan mengembangkan akan potensi yang mereka miliki. Dengan mengikuti pelatihan di Disnaker, masyarakat termotivasi untuk memiliki kemampuan atau skill dari jenis pelatihan keterampilan yang mereka ikuti. Dengan memiliki kemampuan atau skill yang bagus, maka masyarakat akan lebih siap untuk menghadapi tantangan, khususnya dalam hal pekerjaan. Dengan begitu, dapat dikatakan bahwa masyarakat akan menjadi lebih berdaya.

Begitulah peran Disnaker dalam meningkatkan kualitas potensi skill masyarakat dalam memotivasi agar masyarakat mampu mengembangkan potensi yang mereka miliki. Dinas ketenagakerjaan sangat membantu masyarakat untuk kemajuan mereka. Dengan upaya-upaya yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan tersebut, diharapkan dapat memberdayakan masyarakat. Adapun upaya-upaya pemberdayaan masyarakat antara lain:

1. Melindungi masyarakat dan membela kepentingan masyarakat yang lemah

Upaya yang dilakukan oleh Dinas ketenagakerjaan dalam melindungi kepentingan masyarakat dan selalu membela masyarakat lemah agar menjadi kuat adalah antara lain seperti yang dipaparkan oleh Bapak "Fauzi Mappelawa".

"Dinas ketenagakerjaan akan selalu berusaha berlaku adil terhadap semua warga belajar, diberikan sistem pelatihan dan fasilitas pelatihan yang sama, tidak ada yang dipilih kasih dek semua sama rata. ( wawancara dengan FM,17 Mei 2023).

Menurut Bapak "Fauzi Mappelawa" selaku pegawai coordinator pelatihan, Dinas ketenagakerjaan berusaha berlaku adil terhadap semua warga belajar. Mereka di informasikan terkait tenaga kerja atau mengenai lowongan kerja dan memberikan sistem pelatihan yang sama, mereka diberikan fasilitas pelatihan yang sama dan semua alumni juga diperlakukan sama.

Dengan upaya-upaya yang dilakukan oleh Dinas ketenagakerjaan tersebut diatas dalam rangka melindungi masyarakat yang lemah dengan tujuan utama yaitu untuk memberdayakan masyarakat. Demikian hasil penelitian tentang upaya pemberdayaan masyarakat yang dilakukan oleh



Dinas ketenagakerjaan melalui pelatihan keterampilan. Hasil penelitian tersebut akan peneliti bahas pada bagian selanjutnya. sedangkan gambaran proses berjalannya pelatihan keterampilan pada kantor Dinas Ketenagakerjaan kota makassar akan peneliti deskripsikan berikut ini.

## 2. Pelatihan keterampilan sebagai pemberdayaan masyarakat oleh Dinas Ketenagakerjaan kota Makassar

Pelatihan keterampilan yang diselenggarakan oleh Dinas ketenagakerjaan merupakan salah satu upaya dalam pemberdayaan masyarakat. Dalam rangka mencapai masyarakat yang berdaya, ada beberapa hal yang harus dirumuskan dan direncanakan dalam pelatihan keterampilan, mulai dari tujuan pelaksanaan pelatihan, perencanaan, dan factor penghambat dan pendukung pelatihan.

### a. Tujuan pelaksanaan Pelatihan

Seperti yang dikatakan oleh kakak “Muh Amri Alimuddin” Mengatakan:

“Jadi sebelum kita melaksanakan pelatihan, kita harus mempersiapkan berbagai fasilitas sesuai dengan pelatihan yang kita akan laksanakan seperti alat dan bahan yang di perlukan, karena sebagai penyelenggara kita harus sesuaikan dengan anggaran yang di ajukan oleh bidang teknis untuk mempersiapkan kegiatan yang kita peroleh. Jadi penyediaan bahan dan alat sebagai sarana atau fasilitas kegiatan pelatihan sesuai dengan anggaran dari APBN dan APBD yang ada. (wawancara dengan MAA, 24 Mei 2023).

Menurut kakak “Muh Amri Alimuddin” selaku staff pegawai dan instruktur pelatihan. Sebelum kegiatan itu dilaksanakan, maka hal yang pertama harus di persiapkan adalah fasilitas pelatihan seperti alat dan bahan yang diperlukan. Karena sebagai penyelenggara kegiatan pelatihan, kita dapat menyesuaikan dengan anggaran yang sesuai

dengan anggaran dari APBN dan APBD yang ada. Sehingga kegiatan pelatihan itu dapat terselenggara dengan baik.

Dari wawancara, dokumentasi hingga observasi peneliti dapatkan, tujuan pelaksanaan pelatihan yang diselenggarakan di Dinas Ketenagakerjaan adalah:

1. Terpenuhinya kebutuhan pengetahuan, keterampilan dan produktifitas kerja bagi para pencari kerja/pengangguran dengan tujuan agar mampu mengisi lowongan kerja yang ada, baik lokal maupun antar daerah. Dan mampu menciptakan lapangan kerja secara mandiri atau memperluas kesempatan kerja (wirausaha).
2. Terpenuhinya peningkatan pengetahuan dan keterampilan bagi para pekerja/karyawan usaha kecil dan menengah dengan tujuan agar Mampu meningkatkan produktifitas kerja. Dan Mampu meningkatkan dan mengembangkan skil dan kemampuannya.

Pelaksanaan pelatihan keterampilan merupakan salah satu program pelatihan (Sub Kejuruan/ bidang pelaksana) utama yang ada di Dinas ketenagakerjaan. Tujuan diadakannya pelatihan keterampilan adalah seperti yang dipaparkan oleh Ibu "Nielma Palamba" Selaku kepala Dinas ketenagakerjaan.

“Tujuannya pelatihan yang diselenggarakan oleh disnaker itu merupakan salah satu upaya dalam pemberdayaan masyarakat karena tujuannya untuk mencapai masyarakat berdaya dan lebih terampil karena kami menyakinkan bahwa mendorong masyarakat melalui pelatihan itu dimana jumlah masyarakat yg sudah lulus sudah 95% lebih dari target kita 90%, jadi masyarakat mampu menciptakan lapangan kerja secara mandiri atau memperluas kesempatan kerja sehingga potensi yang mereka miliki itu bisa bermanfaat kapan pun dan dimanapun. (wawancara dengan ibu NP, 17 Mei 2023).

Menurut Ibu “Nielma Palamba” selaku Kepala Dinas Ketenagakerjan, tujuan pelatihan yang diadakan di Disnaker adalah untuk dapat meningkatkan keterampilan masyarakat agar masyarakat lebih berdaya, mendorong masyarakat untuk ikut dalam pelatihan, sehingga dapat bermanfaat kapan pun dan dimanapun.

Adapun Persentase tenaga kerja yang terampil dan berkompotensi dasar. Capaian indikator ini sebesar 106,42% dimana dari target 90% tenaga kerja terampil lulus ujian yang diberikan pelatihan terealisasi sebesar 95,78%. Dari 6.876 tenaga kerja yang diberikan pelatihan yang mendapatkan predikat lulus ujian sebesar 6.586 orang. Jenis pelatihan yang diberikan tertuang dalam tabel berikut :

Tabel 4.1 Jenis Pelatihan kerja

no	Jenis pelatihan
1	Barista
2	Bahasa asing
3	Conten creator
4	Advertising
5	Daur ulang
6	Tata Rias
7	Menjahit
8	Operator muda
9	Administrasi perkantoran
10	Video editing
11	Tata Boga
12	Desain grafis

Peningkatan kualitas pelatihan keterampilan dan produktivitas tenaga kerja bertujuan untuk membangun tenaga kerja dengan keahlian, keterampilan dan kemampuan untuk mendapatkan pekerjaan dan memulai usaha. Pelatihan berbasis kompetensi adalah pelatihan di tempat kerja yang berfokus pada perolehan keterampilan kerja.

Untuk mencapai kapasitas kerja yang memadai, calon pekerja harus dilatih untuk bekerja. Pelatihan kerja dirancang untuk memperoleh, meningkatkan dan mengembangkan keterampilan tertentu dan tingkat profesional kemampuan kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja dalam persiapan kerja. Keterampilan/kompetensi sangat penting karena dapat mempengaruhi posisi tawar seseorang di pasar kerja, meningkatkan karir seseorang, atau mendapatkan gaji berdasarkan tingkat keterampilan/kompetensi yang dimiliki. Rumusan ini berangkat dari konsep kemampuan kerja, yaitu kemampuan kerja yang dimiliki setiap orang menurut standar kemampuan yang telah ditetapkan, meliputi pengetahuan, keterampilan/keahlian dan sikap kerja.

#### b. Perencanaan pelatihan

Dalam mengimplementasikan seluruh jenis pelayanan dan tugas Dinas Ketenagakerjaan Penyusunan Rencana Kerja (RENJA) Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar Tahun 2022 telah melalui tahapan-tahapan yang simultan dengan proses penyusunan Rencana Kerja Kota Makassar Tahun 2022 dengan melibatkan stakeholders pada saat dilaksanakannya Musyawarah Perencanaan. Adapun Program Prioritas dalam Rencana Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar Tahun 2022 seperti Program Pelatihan Kerja sehingga factor keberhasilan dapat

Meningkatkan keterampilan tenaga kerja yang berdaya saing. Seperti yang dikatakan oleh Bapak “Fauzi Mappelawa” selaku pegawai coordinator pelatihan mengatakan :

“Pelatihan itu dibentuk mulai dari adanya perencanaan karena kami termasuk dalam bidang teknis ( bidang pelaksana) yang di berikan kewenangan untuk melaksanakan pelatihan sesuai dengan perencanaan. dan kami mempersiapkan alat dan bahannya, serta fasilitas pelatihan yang sama, dan juga memberikan materi sesuai dengan kegiatan pelatihan yg dilaksanakan dan kemudia memberikan praktek dari awal sampai akhir. (wawancara dengan FM,17 Mei 2023).

Menurut Bapak “Fauzi Mappelawa” selaku salah satu pegawai coordinator pelatihan di Dinas Ketenagakerjaan, tujuan diadakannya pelatihan keterampilan sebagai factor pendukung perencanaan pelatihan kepada masyarakat sebagai upaya pemberdayaan masyarakat, yang melaksanakan kewenangan pelatihan yang dapat mempersiapkan alat dan bahan yang dipakai selama kegiatan pelatihan berlangsung. Dengan begitu, dapat disimpulkan bahwa pelatihan keterampilan yang diadakan di Dinas Ketenagakerjaan kota makassar bertujuan untuk Memberikan peluang dan bekal untuk kehidupannya nanti, Mendorong perekonomian masyarakat, Dan sebagai upaya pemberdayaan masyarakat.

#### c. Faktor pendukung dan penghambat

Menurut Bapak “Fauzi Mappelawa” selaku pegawai coordinator pelatihan dalam wawancara ketika peneliti bertanya tentang faktor pendukung pelatihan keterampilan sebagai upaya pemberdayaan masyarakat di Dinas ketenagakerjaan,

“Factor pendukung itu yang pertama kami menyediakan pelatih yang sangat berpengalaman, dan yang kedua antusiasme belajar walaupun kadang ada masyarakat yang susah kultul tetapi kami selalu antusiasme dengan warga belajar yang lainnya, dan

kerjasama antara pelatih dan warga belajar yang baik. (wawancara dengan FM,17 Mei 2023).

Menurut Bapak “Fauzi Mappelawa” selaku pegawai coordinator pelatihan, faktor pendukung pelatihan di Dinas ketenagakerjaan adalah pelatih yang berpengalaman, dan antusiasme warga belajar. Dan kerja sama antara pelatih dan warga belajar yang baik.

Berdasarkan hasil pendapat tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa faktor-faktor pendukung pelatihan sebagai upaya pemberdayaan masyarakat di Dinas ketenagakerjaan kota makassar yaitu Pelatih yang berpengalaman dan yang sabar, Antusiasme warga belajar, dan Kerjasama (kooperatif) antara pelatih dan warga belajar yang baik.

Sedangkan faktor-faktor penghambatnya, sesuai jawaban saat peneliti menanyakan tentang faktor-faktor penghambat pelatihan keterampilan sebagai upaya pemberdayaan masyarakat di Dinas ketenagakerjaan kota Makassar, seperti jawaban Ibu “A.Nur Hikma Rezkiani Nur” selaku Kabid pelatihan kerja, mengatakan:

“hambatan itu yah pasti ada, baik itu pada kebijakan kegiatan atau bisa juga pada anggaran untuk menyediakan sarana dan prasarana,bahan atau alatnya tetapi klo kita menjadikan semua itu dalam kendala otomatis kegiatan itu pasti tdk maksimal. Oleh karena itu kami memaksimalkan mungkin apa yang sudah disediakan kami melakukan secara maksimal dengan penyesuaian penyesuaian terhadap proses kegiatan tersebut. Sehingga walaupun dengan anggaran yang terbatas bisa mendapatkan hasil yang maksimal. (wawancara dengan AHR, 23 Mei 2023).

Menurut Ibu “A.Nur Hikma Rezkiani Nur” selaku Kepala Bidang pelatihan kerja, faktor penghambat pelatihan keterampilan itu merupakan hal yang biasa terjadi dalam melaksanakan kegiatan pelatihan seperti

terbatasnya anggaran sehingga fasilitas sarana prasarana atau bahan dan alat itu kurang maksimal. Tetapi walaupun hal itu terjadi, sebagai bidang pelaksana kegiatan dapat menyesuaikan untuk memaksimalkan kegiatan pelatihan agar berjalan dengan hasil yang semaksimal mungkin.

Hal yang hampir sama juga disampaikan oleh kakak "Muh Amri Alimuddin" Selaku staff atau instruktur pelatihan.

"hambatan itu menurut saya yang biasa terjadi adalah pendanaan karena pendanaan kami itu terbatas misalnya kita mau bikin pelatihan apa tapi kalo danannya terbatas yah tidak bisa di paksakan juga terus Jumlah pelatih belum cukup karena Cuma 1-2 orang jadi kami selalu menyesuaikan diri kepada peserta untuk memberikan materi atau praktek, kadang kadang juga masyarakat yang susah kultur yah, dan ndak bisa juga kita paksakan ikut dan berpartisipasi secara aktif itu susah jadi tidak bisa 100%. Dan juga cuaca kadang kala yah tidak mendukung. (wawancara dengan MAA, 24 Mei 2023).

Menurut kakak "Muh Amri Alimuddin" Selaku staff atau instruktur pelatihan, factor penghambat itu biasa terjadi pada pendanaan karena pendanaan pada kegiatan pelaksanaan pelatihan itu terbatas, jadi sebagai bidang pelaksana pelatihan harus melaksanakan kegiatan sesuai dengan dana ada, dan juga kadang masyarakat yang ikut pada kegiatan pelatihan itu susah kultur dan peserta pelatihan pun tidak 100% yang aktif sehingga sebagai pihak pelaksana kegiatan selalu memaksimalkan dengan kondisi yang ada agar kegiatan pelatihan berjalan dengan lancar.

Berdasarkan hasil pendapat tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa faktor-faktor penghambat pelatihan keterampilan sebagai upaya pemberdayaan masyarakat di Dinas ketenagakerjaan kota makassar yaitu Anggaran dana yang terbatas ,Masyarakat yang susah kultur , dan Jumlah pelatih belum cukup karena hanya 1-2 orang.

### C. Pembahasan

#### 1. Pemberdayaan masyarakat oleh Dinas ketenagakerjaan kota Makassar

Kegiatan pemberdayaan yang dilakukan Dinas Ketenagakerjaan dengan membentuk program pelatihan yang dianggap sebagai suatu keberadaan yang esensial bagi masyarakat. Pelatihan membentuk kemampuan untuk menjadikan masyarakat lebih mandiri dan memberikan manfaat kepada masyarakat untuk mampu bersaing hingga tingkat ASEAN. Kegiatan pelatihan yang dilakukan juga memiliki standar sertifikat pelatihan yang ditunjukkan sebagai bukti bahwa peserta menjadi tenaga ahli yang profesional dibidangnya.

Secara struktural, kebijakan tersebut umumnya dilimpahkan pada pemberian informasi tenaga kerja dan Bidang Pelatihan kerja sebagai meningkatkan Produktivitas kerja di lingkungan Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar. Bidang Pelatihan kerja dan Produktivitas merupakan unsur lini pada Dinas yang dipimpin oleh Kepala Bidang, yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas melalui Sekretaris. Bidang Pelatihan kerja mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Dinas lingkup pelatihan dan produktivitas.

Bidang Pelatihan membawahkan 3 (tiga) Seksi meliputi Seksi Lembaga dan Instruktur, Seksi Sertifikasi, dan Seksi produktivitas tenaga kerja dan pemagangan. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Bidang Pelatihan menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

- 1) Perencanaan program dan kegiatan Bidang dengan mempedomani Rencana Umum Kota, RENSTRA dan RENJA Dinas untuk terlaksananya sinergitas perencanaan berdasarkan peraturan



perundang-undangan;

- 2) Pelaksanaan penyusunan bahan kebijakan, Standar Operasional Prosedur (SOP) dan standar lainnya lingkup Bidang untuk terselenggaranya aktivitas dan tugas secara optimal dan berdasarkan peraturan perundang-undangan;
- 3) Penyelenggaraan pelatihan terhadap pencari kerja dan menyiapkan standarisasi, test kualifikasi dan memberikan perizinan kepada Lembaga Pelatihan Kerja Swasta;

Sebagai upaya pemberdayaan masyarakat dalam kegiatan lembaga pelatihan peningkatan produktivitas bagi pekerja atau masyarakat yang dilakukan oleh Dinas ketenagakerjaan dapat di jelaskan dalam pembahasan sebagai berikut :

- a. Menciptakan suasana iklim yang kondusif yang memungkinkan potensi masyarakat berkembang (*enabling*) dengan cara mendorong masyarakat agar menyadari dan mengembangkan potensi yang mereka miliki.

Masyarakat mendapatkan informasi lapangan pekerjaan dan juga program kegiatan terhadap peningkatan produktivitas atau kemampuan masyarakat dengan memilih jenis pelatihan sesuai kebutuhan mereka. Sebagian masyarakat (peserta pelatihan) mengikuti pelatihan karena mereka memiliki bakat sesuai bidang pelatihan yang mereka ikuti tersebut.

Dari hasil penelitian yang telah peneliti paparkan sebelumnya, masyarakat atau tenaga kerja mendapatkan dorongan dengan mengikuti pelatihan keterampilan sebagai kebutuhan peningkatan kesempatan kerja yang dilaksanakan di Dinas ketenagakerjaan kota Makassar. Bagi para

peserta pelatihan, dengan mengikuti pelatihan keterampilan di Dinas ketenagakerjaan kota makassar bertujuan untuk meningkatkan tingkat kualitas dan kuantitas produksi mereka. Misalnya para peserta yang sudah memiliki kemampuan dibidang barbershop, dengan mengikuti pelatihan keterampilan berharap dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka dalam mencukur. Dengan pengetahuan dan keterampilan mencukur yang lebih meningkat, maka diharapkan mampu meningkatkan kualitas dan kuantitas saat mereka membuka usaha cukur(barbershop).

Dari salah satu keterangan para warga belajar, mereka mendapatkan informasi mengenai kesempatan kerja sebagai peningkatan keterampilan dengan mengikuti pelatihan di Dinas ketenagakerjaan karena terdorong untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan yang mereka miliki sebelumnya, sehingga semakin memantapkan langkah-langkah maju yang telah mereka rencanakan. Secara tidak langsung, keberadaan Dinas ketenagakerjaan kota Makassar telah mendorong masyarakat untuk lebih berdaya.

Pihak Dinas ketenagakerjaan sendiri menyoroti hal ini lebih pada kemampuan warga belajar (masyarakat) untuk meningkatkan perekonomian mereka. Setelah warga belajar mengikuti pelatihan di Dinas ketenagakerjaan kota Makassar kemampuan mereka akan semakin berkembang, dengan kemampuan yang lebih tentu mereka akan lebih mudah untuk mencari pekerjaan atau membuka usaha sendiri. Dengan perkembangan tersebut, maka dapat menjadikan masyarakat lebih berdaya.

- b. Menciptakan suasana iklim yang kondusif yang memungkinkan potensi masyarakat berkembang dengan cara membangkitkan kesadaran masyarakat akan potensi yang dimilikinya.

Dengan adanya penyaluran informasi terkait peningkatan produktivitas tenaga kerja dalam mengikuti pelatihan keterampilan di Dinas ketenagakerjaan kota makassar, maka masyarakat akan menjadi sadar akan potensi yang mereka miliki dalam bidang tertentu. Sehingga dengan adanya kesadaran akan potensi yang dimilikinya tersebut, seseorang akan dapat mengembangkan dan menggunakan potensi dan kemampuannya dalam menghadapi tantangan kehidupan.

Salah satu peserta atau warga belajar yang mengikuti pelatihan karena ingin mengembangkan kemampuannya tetapi mereka bingung bagaimana cara membangkitkan atau mengembangkan kemampuan dan skil yang mereka miliki sehingga mereka dapat memilih mengikuti jenis pelatihan tersebut untuk bisa meningkatkan kemampuan yang mereka punya. Mereka juga selalu bingung dan tidak paham atas bidang pelatihan keterampilan yang mereka ikuti itu. Tetapi setelah mengikuti proses pelatihan, mereka mulai paham dan menyadari bahwa mereka mempunyai bakat dan skil yang mereka bisa tingkatkan atau kemampuan yang mereka miliki dalam bidang tersebut untuk bisa mendorong sebagai bekal usaha kedepan yang mereka akan jalani. Dengan potensi yang dapat dikembangkan, mereka mulai ada tujuan dan rencana yang lebih pasti setelah selesai mengikuti pelatihan keterampilan di Dinas ketenagakerjaan. Mereka dapat menjadi lebih berdaya.

c. Memperkuat potensi atau daya yang dimiliki oleh masyarakat (*empowering*).

Upaya yang amat pokok dari memperkuat potensi atau daya yang dimiliki oleh masyarakat (*empowering*) Salah satu peran yang dilakukan oleh Dinas ketenagakerjaan dalam mengupayakan hal tersebut adalah peningkatan taraf keterampilan dengan memberikan informasi kepada masyarakat untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi mereka dan memotivasi masyarakat agar dapat mengembangkan dan juga menyadari akan potensi yang mereka miliki. Peningkatan taraf keterampilan tersebut dilakukan oleh Dinas ketenagakerjaan kota Makassar dalam rangka meningkatkan sumber daya manusia (SDM) masyarakat. Dengan SDM yang berpendidikan tinggi, mempunyai berbagai bekal keterampilan yang bagus, serta kesehatan yang terjaga, maka diharapkan masyarakat kota Makassar mampu bekerja dan berkarya dengan maksimal. Dengan kerja dan karya dan maksimal maka peluang untuk meningkatkan taraf hidup (perekonomian) lebih terbuka.

Keterampilan dan memotivasi sangat berperang penting dalam kehidupan seseorang. Dengan keterampilan yang bagus, seseorang akan termotivasi yang lebih siap untuk menghadapi tantangan dan persaingan kehidupan. Seseorang dapat dengan mudah untuk memperoleh pekerjaan atau berpeluang besar untuk membuka usaha sendiri. Tingkat keberdayaan masyarakat juga dapat lebih baik. Dengan upaya-upaya yang dilakukan oleh Dinas ketenagakerjaan tersebut, diharapkan dapat masyarakat akan lebih berdaya.

Begitulah peran Disnaker dalam meningkatkan kualitas potensi keterampilan masyarakat dalam memotivasi agar masyarakat mampu mengembangkan potensi yang mereka miliki. Dinas ketenagakerjaan sangat membantu masyarakat untuk kemajuan mereka. Dengan upaya-upaya yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan tersebut, diharapkan dapat memberdayakan masyarakat.

d. Melindungi masyarakat dan membela kepentingan masyarakat yang lemah

Dalam menjalankan peran diatas, upaya yang dilakukan oleh Dinas ketenagakerjaan adalah berusaha berlaku adil terhadap semua warga belajar dan para alumni. Warga belajar diberikan sistem pelatihan yang sama dan mereka diberikan fasilitas pelatihan yang sama.

Upaya pemberdayaan masyarakat melalui pelatihan yang dilakukan oleh Dinas ketenagakerjaan tersebut diatas sesuai dengan pendapat Winarni yang dicuplik oleh Sulistiyani (2004: 79). Winarni mengungkapkan bahwa inti dari pemberdayaan meliputi tiga hal, yaitu pengembangan *enabling*, memperkuat potensi atau daya *empowering*, dan terciptanya kemandirian. Pemberdayaan merupakan penciptaan suasana atau iklim yang memungkinkan potensi masyarakat berkembang (*enabling*). Setiap masyarakat pasti memiliki daya, akan tetapi sebagian dari mereka tidak menyadari akan potensi daya yang mereka miliki. Oleh karena itu, daya harus digali dan kemudian dikembangkan. Dengan begitu, pemberdayaan adalah upaya untuk membangun daya dengan cara mendorong, memotivasi dan membangkitkan kesadaran dan potensi yang dimiliki serta berupaya untuk mengembangkannya.

e. Pelatihan keterampilan dalam pemberdayaan masyarakat oleh Dinas ketenagakerjaan

Dengan tujuan perencanaan dan pelaksanaan pelatihan yang diadakan oleh Disnaker merupakan hal yang memberikan peluang untuk membangkitkan kemampuan pelajar atau peserta dengan menghadapi tantangan berikutnya, dalam hal tersebut kegiatan pelaksanaan pelatihan dapat mendorong masyarakat sehingga masyarakat bisa membangkitkan potensi yang mereka miliki dan dapat memperluas lapangan pekerjaan sehingga bermanfaat kapan pun dan dimanapun.

Adapun pembahasan proses pelaksanaan dan perencanaan program pelatihan keterampilan di Dinas ketenagakerjaan kota Makassar sebagai upaya pemberdayaan masyarakat yang merupakan salah satu program pelatihan (Sub Kejuruan/ bidang pelaksana) utama yang ada di Dinas ketenagakerjaan kota Makassar. Kegiatan pelatihan tersebut dapat dilaksanakan dengan mempersiapkan calon tenaga kerja baru yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan peserta dalam bidang pekerjaan, dan juga guna untuk meningkatkan efektifitas dan produktivitas dalam suatu lingkungan masyarakat.

Dari Capaian indikator ini sebesar 106,42% dimana dari target 90% tenaga kerja terampil lulus ujian yang diberikan pelatihan terealisasi sebesar 95,78%. Dari 6.876 tenaga kerja yang diberikan pelatihan yang mendapatkan predikat lulus ujian sebesar 6.586 orang. Peningkatan Kualitas pelatihan keterampilan dan Produktifitas Tenaga Kerja bertujuan untuk menciptakan tenaga kerja yang memiliki keahlian, keterampilan dan kompetensi sebagai bekal untuk bekerja dan berwirausaha. Pelatihan

berbasis kompetensi merupakan pelatihan kerja yang di titikberatkan pada penguasaan kemampuan kerja.

Untuk mendapatkan kompetensi kerja yang memadai, calon tenaga kerja harus dibekali pelatihan agar dapat bekerja. Pelatihan kerja dimaksudkan untuk memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sebagai bekal untuk bekerja. Keterampilan/kompetensi sangat penting karena mempengaruhi posisi tawar seseorang di pasar kerja, meningkatkan karir, atau mendapatkan gaji sesuai tingkat keterampilan/kompetensi yang dimiliki. Rumusan ini didapat dari pengertian Kompetensi Kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan/keahlian dan sikap kerja yang sesuai dengan standar kompetensi yang ditetapkan.

f. Factor pendukung dan penghambat

Dalam pelaksanaan pelatihan keterampilan, Dinas ketenagakerjaan masih memiliki beberapa faktor penghambat meski juga ada beberapa faktor pendukung antara lain yaitu, pelatih yang berpengalaman, antusiasme pelajar dan kerja sama antara pelatih dan warga pelajar yang baik. Adapun factor penghambat seperti terbatasnya anggaran untuk menyediakan lebih lengkap sarana prasarana atau bahan dan alat. Tetapi itu tidak menjadikan semua kendala dalam melaksanakan suatu kegiatan, dan jumlah pelatih yng kurang banyak Cuma 1-2 orang,yang mungkin bisa jadi penghambat, dan factor cuacayang tidak mendukung. Itulah beberapa factor dalam pelaksanaan pelatihan yang di selenggarakan oleh Dinas ketenagakerjaan kota Makassar.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai peran Dinas Ketenagakerjaan dalam pemberdayaan masyarakat, maka dapat disimpulkan bahwa kegiatan pemberdayaan masyarakat yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan yaitu memberikan informasi lapangan kerja dan peningkatan produktivitas tenaga kerja berupa program pelatihan, dan kegiatan pelatihan inilah yang dapat memperoleh keterampilan dan kemampuan untuk memenuhi kebutuhan hidup masyarakat tenaga kerja, seperti pada hasil yang dicapai dalam meningkatkan keterampilan masyarakat, yaitu 95% lebih tenaga kerja terampil melalui beberapa program pelatihan. Oleh karena itu, peran Dinas Ketenagakerjaan adalah membentuk kegiatan terencana untuk memberdayakan masyarakat yang tidak memiliki pekerjaan dan mereka yang ingin mengembangkan kemandirian. seperti upaya pemberdayaan masyarakat yaitu mendorong masyarakat untuk dapat menciptakan keterampilan yang dimilikinya sehingga masyarakat dapat meningkatkan sumber daya manusia serta meningkatkan kualitas dan kuantitas produksinya. memotivasi masyarakat untuk ikut dalam pelatihan agar memiliki bekal kemampuan keterampilan dan mereka dengan mudah mencari pekerjaan atau membuka usaha sendiri. Dan kegiatan pemberdayaan inilah yang dapat bermanfaat bagi masyarakat dengan mengetahui potensi yang dimiliki masyarakat dalam bidang pelatihan seperti peningkatan produktivitas melalui kemampuannya.



Pelatihan menjadi hal penting yang perlu dibentuk dan ditingkatkan melalui kemampuan yang sering dilatih, karena pelatihan sebagai perencanaan untuk meningkatkan kualitas yang ada dalam diri. Karena pada saat mencoba dunia pekerjaan, masyarakat harus memiliki kualitas dan keterampilan kerja sebagai calon pekerja.

Adanya Dinas Ketenagakerjaan menjadi sebuah peluang yang dapat dimanfaatkan bagi masyarakat, karena ketika masyarakat mencari kerja mereka sudah memiliki bekal pelatihan yang sebelumnya pernah di ikuti pada kegiatan pelatihan di Dinas ketenagakerjaan kota Makassar. Pelatihan juga menjadikan masyarakat lebih berdaya dan mandiri.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka terdapat beberapa hal yang dapat dijadikan masukan atau saran diantaranya adalah:

1. Dinas ketenagakerjaan Agar selalu memperhatikan dengan lebih mendalam terhadap masyarakat masih kebingungan bagaimana cara membangkitkan kemampuan yang ada dalam diri mereka, agar lebih berdaya.
2. menjadikan masyarakat yang tidak memiliki pekerjaan tapi memiliki kemampuan kompeten dan keahlian lebih berkembang. Sehingga Dinas Ketenagakerjaan lebih meningkatkan kualitas dan keahlian para peserta pelatihan.
3. Semoga program pelatihan yang dilakukan Dinas Ketenagakerjaan terus berjalan sesuai dengan perencanaan dan anggaran dana yang diberikan pemerintah. Dan juga dapat membuka jaringan keluar daerah sekalipun untuk bekerjasama dalam mencari lowongan pekerjaan untuk masyarakat yang masih belum mendapatkan pekerjaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alfiani, Dhita Liana. 2022. "Peran Humas Kepolisian Resort Kota Besar Medan Dalam Meningkatkan Keamanan Dan Ketertiban Masyarakat." *Jimsipol* 2: 1–13.
- Amri, Khairul. 2020. "Pengaruh Zakat Dan Kesempatan Kerja Terhadap Tingkat Kemiskinan Di Aceh." *Al-Muzara'Ah* 7(2): 57–70.
- Amri, Khairul, and Adia Ferizko. 2020. "Manajemen Pemberdayaan Masyarakat Desa Di Kabupaten Bengkalis." *Jurnal Niara* 13(1): 227–36.
- Dinas, Peranan et al. 2020. "Oleh Soraya Fadillah Mahasiswa Magister Hukum Pascasarjana UNPAB Abstrak Kata Kunci : Peranan Dinas , Perjanjian Kerja , Pekerja , Outsourcing Sistem Outsourcing Biasanya Menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu Lebih Rendah Dari Pada Ketentuan D." 21(2).
- Dr.H.B.Siswanto Sastrohadiwirjo. 2021. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. ed. Dessy Marliani Listianingsih. Jakarta Timur: PT Bumi Aksara.
- Daraba, D., & Subianto, A. B. (2018). Kinerja Dinas Ketenagakerjaan dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Di Kota Makassar. *Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 5(1), 7-18.
- Edy, Siswanto, Titin, Ruliana, Ilmam, Nazaruddin Latif. (2019). "Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia
- Gaol, Jonner Lumban, Lamminar Hutabarat, and Endieni Meisari Bate'e. 2020. "Pengaruh Fasilitas Kantor Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan." *Jurnal Darma Agung* 28(2): 286.
- Hayati, Suhailah, and Maulana Andi Surya. 2020. "Peran Dinas Sosial Dalam Pemberdayaan Penyandang Disabilitas Di Kota Binjai." *Jurnal Pemberdayaan Masyarakat* 6(2): 16.
- Habib, M. A. F. (2021). Kajian teoritis pemberdayaan masyarakat dan ekonomi kreatif. *Ar Rehla: Journal of Islamic Tourism, Halal Food, Islamic Traveling, and Creative Economy*, 1(2), 82-110.
- Hidayat, A. (2017). *Peranan Dinas Tenaga Kerja Dalam Mengurangi Angka Pengangguran di Kota Makassar* (Doctoral dissertation, Universitas Bosowa).
- Ibnu, Al-Hafidh Hajar al-Asqalany. 2007. Terjemahan: Bulughul Maram Min Adillatil Ahkám. Jakarta: Akbar Media. Cet Pertama.

- Irvanto, J. C., Idris, H. A., Dama, M., & Sos, S. (2017). Peran Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran Kota Samarinda. *EJournal Ilmu Pemerintahan*, 5 (3), 1243, 1256.
- Indriyani, S. (2016). Pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada pt. paradise island furniture. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*, 5(1), 50-61.
- Margayaningsih, Dwi Iriani. 2018. "Peran Masyarakat Dalam Kegiatan Pemberdayaan Masyarakat Di Desa." *Jurnal Publiciana* 11(1): 72–88.
- Mardhiah, A., & Safrida, S. (2022). Peran Pemerintah Dalam Pemberdayaan Perempuan Untuk Meningkatkan Ekonomi Masyarakat Desa Pulau Kayu. *Dinamika Tata Kelola: Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 12 (3).
- Mutholib, Mutholib. 2019. "Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja." *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)* 2(3): 222–36.
- Margolang, N. (2018). Pemberdayaan masyarakat. *Dedikasi: Journal of Community Engagment*, 1, 2, 87-99.
- Nialda, R. A., Kaawoan, J. E., & Sampe, S. (2022). Peranan Dinas Tenaga Kerja Dalam Mewujudkan Sustainable Development Goals (SDGS) Pekerjaan Layak Di Kabupaten Minahasa Utara. *GOVERNANCE*, 2(1).
- Puranti, W. Y., Zamzam, F., & Romli, H. (2020). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, dan Penempatan Tenaga Ahli terhadap Capacity Building Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Palembang. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO)*, 1(1), 83-92.
- Rajab, M. (2021). *Analisis Peran Pemerintah Daerah Dalam Pemberdayaan Masyarakat Nelayang Di Kabupaten Majene* (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin).
- Riyanda, R., & Dula, A. (2020). Peran Dinas Tenaga Kerja Kota Batam Terhadap Perencanaan Pembangunan Ketenagakerjaan Dalam Meningkatkan Kompetensi Tenaga Kerja Pada Era Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA). *Menara Ilmu*, 14(2).
- Rizal, D. A., & Bahri, M. S. (2022). Konsep Pemberdayaan Masyarakat Dalam Pandangan Karl Marx dan Max Weber. *MAWA IZH JURNAL DAKWAH DAN PENGEMBANGAN SOSIAL KEMANUSIAAN*, 13(02), 189-209.
- Ramadani, R., & Revida, E. (2022). Pemberdayaan Masyarakat Melalui Program Kelompok Usaha Bersama (KUBE) Untuk Menanggulangi Kemiskinan Di Kelurahan Bandar Utama Kota Tebing Tinggi. *Professional: Jurnal Komunikasi dan Administrasi Publik*, 9(2), 375-382.
- Sany, Ulfi Putra. 2019. "Prinsip-Prinsip Pemberdayaan Masyarakat Dalam Perspektif Al Qur'an." *Jurnal Ilmu Dakwah* 39(1): 32.

- Siburian, S S B. 2019. "Program Studi Magister Ilmu Administrasi Publik Program Pascasarjana Universitas Medan Area Medan." *Repository.Uma.Ac.Id*. <http://repository.uma.ac.id/handle/123456789/11652>.
- Subekti, Priyo, Yanti Setianti, and Hanny Hafiar. 2018. "Pemberdayaan Masyarakat Berbasis Lingkungan Hidup Di Desa Margalaksana Kabupaten Bandung Barat." *Jurnal Kawistara* 8(2): 148.
- Shihab, Quraish. 1996. *Wawasan Al-Quran Tafsir Maudu'i atas Perbagai Persoalan Umat*. Bandung: Mizan.
- Supratiknya, A. (2022). *Metodologi penelitian kuantitatif & kualitatif dalam psikologi*. universitas Sanata Dharma.
- Sahanggamu, P. M., & Mandey, S. L. (2015). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(4).
- Sadjuri, K. (2019). Pemberdayaan Perempuan Dalam Pembangunan Berbasis Partisipasi. *Jurnal Muwazah*, 02(02), 275–286.
- Sofia, A. (2021). Konsep Awal Pemberdayaan Masyarakat Oleh 'Aisyiyah. *Aplikasia: Jurnal Aplikasi Ilmu-Ilmu Agama*, 21(1), 45-58.
- Suharto, Edi. "Membangun masyarakat memberdayakan rakyat, kajian strategis pembangunan kesejahteraan rakyat sosial dan pekerjaan sosial." *Bandung: PT. Refika Aditama* (2014).
- Soetomo. 2006. *Strategi-strategi Pembangunan Masyarakat*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Saeful, A. (2020). Konsep Pemberdayaan Masyarakat dalam Islam. *Syar'ie: Jurnal Pemikiran Ekonomi Islam*, 3(3), 1-17.
- Sulistiyani, A.T. (2004). *Kemitraan dan Model-Model Pemberdayaan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Soetrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Sedarmayanti (2017). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen*, 9(2), 952-962.
- Tinggi, S. H. A. S. B. (2021). Pemberdayaan Masyarakat. *Ekonomi Lingkungan*, 33.
- Wantah, E., Kandori, I., & Moge, Y. F. (2021). Pengembangan Materi Pemberdayaan Ekonomi Petani Salak Di Kecamatan Ratahan Timur Tenggara. *Literacy: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 2(1), 35-51.

Sumber Internet:

[https://id.wikipedia.org/wiki/Abu\\_Dzar\\_Al-Ghifari](https://id.wikipedia.org/wiki/Abu_Dzar_Al-Ghifari)

<https://id.wikipedia.org/wiki/Masyarakat>





## PEDOMAN WAWANCARA

### Biodata Informan

**Nama :**

**Umur :**

**Pekerjaan :**

### PERTANYAAN WAWANCARA

1. Apa saja yang telah dilakukan disnaker sebagai upaya pemberdayaan masyarakat?
2. Apasih tugas pokok Dinas Ketenagakerjaan kota Makassar ?
3. Apakah pelatihan keterampilan sebagai salah satu upaya pemberdayaan masyarakat yang dilakukan oleh Dinas ketenagakerjaan kota makassar ?
4. Sebagai salah satu upaya dalam pemberdayaan masyarakat, apa maksud dan tujuan pelatihan keterampilan yang diselenggarakan di Dinas ketenagakerjaan?
5. Apa saja hasil yang sudah di capai selama berdirinya Dinas Ketenagakerjaan?
6. Apa saja manfaat yang akan diperoleh oleh peserta ketika mengikuti pelatihan di Dinas ketenagakerjaan kota Makassar?
7. bagaimana bentuk upaya dinas ketenagakerjaan dalam melindungi masyarakat dan membela kepentingan masyarakat?
8. Bagaimana bentuk pelaksanaan pelatihan yang di selenggarakan oleh Dinas Ketenagakerjaan kota makassar?
9. Bagaimanakah proses pelaksanaan pelatihan keterampilan di Dinas ketenagakerjaan kota makassar?
10. Apa saja faktor pendukung pelatihan keterampilan di Dinas ketenagakerjaan ?
11. Apa saja faktor penghambat pelatihan keterampilan pada Dinas ketenagakerjaan?
12. Apa motivasi anda mengikuti kegiatan pelatihan pada Dinas Ketenagakerjaan?
13. bagaimana proses pembelajaran yang anda dapatkan selama mengikuti kegiatan pelatihan berlangsung?
14. Apa harapan anda kedepannya untuk peserta pelatihan dan Dinas ketenagakerjaan kota Makassar?

## LAMPIRAN CODING WAWANCARA

### CODING WAWANCARA

#### 1. Coding Indikator

I : Berkomunikasi dengan pengengar

I-A : Mempertimbangkan keinginan pendengar

II : Mendeskripsikan objek penelitian

II-A : Menjabarkan kelebihan objek penelitian

#### 2. Coding Key Informan

NP : NIELMA PALAMBA, SH, M.AP (Kepala Dinas Ketenagakerjaan)

AHR : A.NUR HIKMA REZKIANI NUR,SH,M.SP ( Kabid Pelatihan Kerja)

FM : FAUZI MAPPELAWA, iS.STP ( Sub Koordinator Pelatihan )

MAA : MUH AMRI ALIMUDDIN ( Staff dan instruktur pelatihan )

NH : NUR HAIMIN ( Peserta atau Masyarakat )

#### Wawancara Key Informan 1

Nama : Nielma Palamba, SH, M.AP

Kode : NP

Jabatan : Kepala Dinas Ketenagakerjaan

Kode	Data Wawancara	Baris	Penulisan
I	Disnaker telah melakukan beberapa hal untuk dapat menciptakan potensi masyarakat berkembang, dalam menciptakan suasana tersebut kita bisa mendorong masyarakat untuk menyadari dan mengembangkan kemampuan atau kesadaranya terhadap potensi yang mereka miliki.	4	NP/I/1/4



II-A	Disnaker itu melaksanakan pembinaan tenagakerja, pelatihan kerja dan intinya adalah mendorong masyarakat agar lebih berdaya dengan mengembangkan bakat dan potensi yang telah mereka miliki.	11	NP/I/1/11
II	pelatihan yang diselenggarakan oleh disnaker itu merupakan salah satu upaya dalam pemberdayaan masyarakat karena tujuannya untuk mencapai masyarakat berdaya mendorong masyarakat melalui pelatihan-pelatihan yang diprogramkan serta mampu menciptakan lapangan kerja secara mandiri atau memperluas kesempatan kerja sehingga potensi yang mereka miliki itu bisa bermanfaat kapan pun dan dimanapun.	16	NP/I/1/16
I-A	Hasil pelatihan kerja dapat disalurkan kepada perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja sesuai dengan keahliannya.	17	NP/I/1/17

## LAMPIRAN 1 TRANSKRIP WAWANCARA

**Informan 1 : NIELMA PALAMBA, SH, M.AP**

**Peneliti:** menurut ibu, Apa saja yang telah dilakukan disnaker sebagai upaya pemberdayaan masyarakat??

**NIELMA PALAMBA, SH, M.AP :** sebagai upaya pemberdayaan masyarakat, disnaker telah melakukan beberapa hal untuk dapat menciptakan potensi masyarakat berkembang, dalam menciptakan suasana tersebut kita bisa mendorong masyarakat untuk menyadari dan mengembangkan kemampuan atau kesadarannya terhadap potensi yang mereka miliki.( **I Baris 4**) Jadi itulah upaya disnaker dalam pemberdayaan masyarakat.

**Peneliti :** Oh iya bu.. Adapun pertanyaan selanjutnya apasih tugas pokok Dinas ketenagakerjaan?

**NIELMA PALAMBA, SH,M.AP :** salah satu tugas pokok disnaker itu melaksanakan pembinaan tenagakerja, pelatihan kerja dan intinya adalah mendorong masyarakat agar lebih berdaya dengan mengembangkan bakat dan potensi yang telah mereka miliki”( **II-A Baris 11**).

**Peneliti :** apa sih maksud dan tujuan pelatihan yang diselenggarakan oleh disnaker??

**NIELMA PALAMBA, SH, M.AP:** Tujuannya pelatihan yang diselenggarakan oleh disnaker itu merupakan salah satu upaya dalam pemberdayaan masyarakat karena tujuannya untuk mencapai masyarakat berdaya mendorong masyarakat melalui pelatihan-pelatihan yang diprogramkan serta mampu menciptakan lapangan kerja secara mandiri atau memperluas kesempatan kerja sehingga potensi yang mereka miliki itu bisa bermanfaat kpan pun dan dimanapun.( **II Baris 16** )

**Peneliti:** Apa saja hasil yang dicapai selama berdirinya Dinas Ketenagakerjaan ?

**NIELMA PALAMBA, SH, M.AP :** Dalam hal tenaga kerja Dinas ketenagakerjaan sudah banyak memberikan kontribusi kepada masyarakat baik kepada peserta ataupun tenaga kerja yang telah bekerja diperusahaan negeri atau swasta dan masyarakat juga melanjutkan kealihannya dengan cara membuka usaha dan menciptakan lapangan kerja secara mandiri.( **I-A Baris 17**) Dan menciptakan tenaga kerja yang profesional, mandiri dan bertanggung jawab. Hasil pelatihan kerja dapat disalurkan kepada perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja sesuai dengan keahliannya.

**Peneliti:** adapun pertanyaan terakhir ibu Apa harapan ibu kedepannya untuk peserta dan Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar??

**NIELMA PALAMBA, SH, M.AP :** Harapan saya kepada peserta yaitu ketika kita punya fasion harus kita sesuaikan dengan kebutuhan kerjanya dan mari kita memperbaiki etitud dan mengubah cara berfikir kita ke yang baik dan jangan menganggap bahwa bekerja itu hanya bekerja dikantor tetapi minsed itu harus di ubah karena kenapa bidang pekerjaan itu terbatas dan mari membuka bidang pekerjaan yang baru atau berwirausaha. dan kami juga akan selalu mendorong masyarakat untuk meningkatkan kualitas kemampuan dalam bekerja, dan selalu memotivasi mereka untuk selalu berusaha mencapai ke inginan masyarakat.



## Wawancara Key Informan 2

Nama : A.NUR HIKMA REZKIANI NUR,SH,M.SP

Kode : AHR

Jabatan : Kabid Pelatihan Kerja

KODE	Data Wawancara	Baris	Penulisan
I	Kegiatan pelatihan termasuk dalam upaya pemberdayaan masyarakat karena kita tidak hanya mendorong masyarakat untuk mengembangkan kemampuannya tetapi kita juga memotivasi masyarakat agar mereka dapat menyadari potensi yang mereka miliki dan juga dapat membangkitkan kesadaran masyarakat	7	AHR/I/2/7
I-A	Manfaat Setelah mereka ikut pelatihan disini kan bakat kemampuan mereka berkembang, kalau mereka punya kemampuan yang lebih tentu mereka akan mudah untuk mencari pekerjaan atau membuka usaha sendiri.	13	AHR/I-A/2/13
I-A	hambatan itu yah biasanya ada pada kebijakan dan anggaran untuk menyediakan sarana dan prasarana, tetapi klo kita menjadikan semua itu dalam kendala otomatis kegiatan itu pasti tdk maksimal.	15	AHR/I-A/2/15

## LAMPIRAN 2

### TRANSKRIP WAWANCARA

**Informan 2 : A.NUR HIKMA REZKIANI NUR,SH,M.SP**

**Peneliti:** menurut Ibu Apakah kegiatan pelatihan sebagai salah satu upaya pemberdayaan masyarakat yang dilakukan oleh disnaker??

**A.NUR HIKMA REZKIANI NUR,SH,M.SP:** Iya Kegiatan pelatihan termasuk dalam upaya pemberdayaan masyarakat karena kita tidak hanya mendorong masyarakat untuk mengembangkan kemampuannya tetapi kita juga memotivasi masyarakat agar mereka dapat menyadari potensi yang mereka miliki dan juga dapat membangkitkan kesadaran masyarakat ( I Baris 7) dengan mengikuti berbagai pelatihan sehingga potensi yang mereka miliki bisa menghadapi tantangan kehidupan kedepannya.

**Peneliti:** Oh iya bu. Terimakasih atas jawaban yang diberikan adapun pertanyaan lainnya apa saja manfaat yang diperoleh oleh peserta dalam mengikuti pelatihan keterampilan yang telah dilaksanakan oleh disnaker?

**A.NUR HIKMA REZKIANI NUR,SH,M.SP:** Jadi Manfaat Setelah mereka ikut pelatihan disini kan bakat kemampuan mereka berkembang, kalau mereka punya kemampuan yang lebih tentu mereka akan mudah untuk mencari pekerjaan atau membuka usaha sendiri. ( I-A Baris 13)

**Peneliti :** Baik Ibu pertanyaan selanjutnya Apa saja factor penghambat dalam kegiatan pelatihan yang dilaksanakan oleh disnaker?

**A.NUR HIKMA REZKIANI NUR,SH,M.SP:** Menurut saya hambatan itu yah pasti ada, baik itu pada kebijakan kegiatan atau bisa juga pada anggaran untuk menyediakan sarana dan prasarana,bahan atau alatnya tetapi klo kita menjadikan semua itu dalam kendala otomatis kegiatan itu pasti tdk maksimal. ( I-A Baris 15) Oleh karena itu kami memaksimalkan mungkin apa yang sudah disediakan kami melakukan secara maksimal dengan penyesuaian penyesuaian terhadap proses kegiatan tersebut. Sehingga walaupun dengan anggaran yang terbatas bisa mendapatkan hasil yang maksimal.

## Wawancara Key Informan 3

Nama : FAUZI MAPPELAWA, iS.STP

Kode : FM

Jabatan : Sub Koordinator Pelatihan

KODE	Data Wawancara	Baris	Penulisan
II	Dinas ketenagakerjaan akan selalu berusaha berlaku adil terhadap semua warga belajar, diberikan sistem pelatihan dan fasilitas pelatihan yang sama, tidak ada yang dipilih kasih dek semua sama rata.	7	FM/II/3/7
I	Pelatihan itu dibentuk mulai dari adanya perencanaan karena kami termasuk dalam bidang teknis (bidang pelaksana) yang di berikan kewenangan untuk melaksanakan pelatihan sesuai dengan perencanaan	10	FM/I/3/10
I-A	Factor pendukung itu yang pertama kami menyediakan pelatih yang sangat berpengalaman, dan yang kedua antusiasme belajar walaupun kadang ada masyarakat yang susah kultul tetapi kami selalu antusiasme dengan warga belajar yang lainnya, dan kerjasama antara pelatih dan warga belajar yang baik.	18	FM/I-A/3/18

### LAMPIRAN 3

#### TRANSKRIP WAWANCARA

##### Informan 3 : FAUZI MAPPELAWA, iS.STP

**Peneliti** : adapun pertanyaan saya Pak'.., menurut Bapak bagaimana sih peran Dinas ketenagakerjaan dalam upaya melindungi masyarakat dan membela kepentingan masyarakat yang lemah?

**FAUZI MAPPELAWA, iS.STP**: “menurut saya Dinas ketenagakerjaan akan selalu berusaha berlaku adil terhadap semua warga belajar, diberikan sistem pelatihan dan fasilitas pelatihan yang sama, tidak ada yang dipilih kasih dek semua sama rata.( II Baris 7)

**Peneliti**: Oke baik Terima kasih Pak atas jawaban yang telah diberikan adapun pertanyaan berikutnya yaitu Bagaimana bentuk pelaksanaan pelatihan yang di selenggarakan oleh disnaker?

**FAUZI MAPPELAWA, iS.STP**: Pelatihan itu dibentuk mulai dari adanya perencanaan karena kami termasuk dalam bidang teknis ( bidang pelaksana) yang di berikan kewenangan untuk melaksanakan pelatihan sesuai dengan perencanaan.( I Baris 10) dan kami mempersiapkan alat dan bahannya, serta fasilitas pelatihan yang sama, dan juga memberikan materi sesuai dengan kegiatan pelatihan yg dilaksanakan dan kemudia memberikan praktek dari awal sampai akhir.

**Peneliti** : oiye Pak terima kasih atas jawabannya ,dan pertanyaan selanjutnya Pak Apa saja factor pendukung dalam kegiatan pelatihan yang di laksanakan oleh disnaker.

**FAUZI MAPPELAWA, iS.STP**: Factor pendukung itu yang pertama kami menyediakan pelatih yang sangat berpengalaman, dan yang kedua antusiasme belajar walaupun kadang ada masyarakat yang susah kultul tetapi kami selalu antusiasme dengan warga belajar yang lainnya, dan kerjasama antara pelatih dan warga belajar yang baik.( I-A Baris 18)

## Wawancara Key Informan 4

Nama : MUH AMRI ALIMUDDIN

Kode : MAA

Jabatan : Staff dan instruktur pelatihan

KODE	Data Wawancara	Baris	Penulisan
II-A	sebelum kita melaksanakan pelatihan, kita harus mempersiapkan berbagai fasilitas sesuai dengan pelatihan yang kita akan laksanakan seperti alat dan bahan yang di perlukan.	5	MAA/II-A/4/5
II	Pelatihan yang diselenggarakan oleh Dinas ketenagakerjaan itu adalah pelatihan yang sangat bagus, karena dengan pelatihan menjadi tempat untuk menguprade skill para peserta yang ikut dalam pelatihan.	11	MAA/II/4/11
I-A	Hambatan itu menurut saya yang biasa terjadi adalah pendanaan karena pendanaan kami itu terbatas misalnya kita mau bikin pelatihan apa tapi kalo dananya terbatas yah tidak bisa di paksakan juga terus kadang kadang juga masyarakat yang susah kultur yah, dan ndak bisa juga kita paksakan ikut dan berpartisipasi secara aktif.	15	MAA/I-A/4/15



## LAMPIRAN 4 TRANSKRIP WAWANCARA

### Informan 4 : MUH AMRI ALIMUDDIN

**Peneliti:** menurut kakak, Apa saja sarana atau fasilitas yang di persiapan dalam bentuk kegiatan pelatihan?

**MUH AMRI ALIMUDDIN:** Jadi sebelum kita melaksanakan pelatihan, kita harus mempersiapkan berbagai fasilitas sesuai dengan pelatihan yang kita akan laksanakan seperti alat dan bahan yang di perlukan, **( II-A Baris 5)** karena sebagai penyelenggara kita harus sesuaikan dengan anggaran yang di ajukan oleh bidang teknis untuk mempersiapkan kegiatan yang kita peroleh. Jadi penyediaan bahan dan alat sebagai sarana atau fasilitas kegiatan pelatihan sesuai dengan anggaran dari APBN dan APBD yang ada.

**Peneliti :** Bagaimana menurut kakak dengan adanya pelaksanaan pelatihan ini?

**MUH AMRI ALIMUDDIN :** Pelatihan yang diselenggarakan oleh Dinas ketenagakerjaan itu adalah pelatihannya sangat bagus, karena dengan pelatihan menjadi tempat untuk mengupgrade skill para peserta yang ikut dalam pelatihan. **( II Baris 11)**

**Peneliti:** Oke baik Terima kasih kak atas jawaban yang telah diberikan adapun pertanyaan lainnya Seperti apa factor penghambat dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan kak?

**MUH AMRI ALIMUDDIN :** Jadi hambatan itu menurut saya yang biasa terjadi adalah pendanaan karena pendanaan kami itu terbatas misalnya kita mau bikin pelatihan apa tapi kalo danannya terbatas yah tidak bisa di paksakan juga terus kadang kadang juga masyarakat yang susah kultur yah, dan ndak bisa juga kita paksakan ikut dan berpartisipasi secara aktif **(I-A Baris 15)** itu susah jadi tidak bisa 100%. Dan juga cuaca kadang kala yah tidak mendukung.

## Wawancara Key Informan 5

Nama : Nur Haimin

Kode : NH

Jabatan : Masyarakat atau peserta pelatihan

KODE	Data Wawancara	Baris	Penulisan
I	Walaupun saya belum terlalu lincah tetapi saya punya niat ingin belajar jadi saya ikut pelatihan disini agar lenig mengembangkan pengetahuan dan kemampuan saya dalam mencukur,sehingga nanti saya lebih jago lebih mantap...hehe”	5	NH/I/5/5
I-A	saya termotivasi karena ingin menambah pengetahuan dan kemampuan saya dalam kegiatan pelatihan ini.	14	NH/I/5/14
I	Banyak yang saya dapatkan selama mengikuti kegiatan pelatihan yang diberikan, pada dasarnya proses pembelajaran terkhusus bagi pemula yang tidak memiliki keahlian dalam bidang barbershop. Yang awalnya tidak tahu memotong rambut sampai tahap sulit menyasak rambut juga diajarkan, dan syukur semoga bisa membuka usaha sendiri,heheh.	26	NH/I/5/26
II-A	Terus ketika selesai pelatihan itu kita diberikan sertifikat daan itu sangat mendorong saya untuk ikut juga dalam pelatihan ini.	30	NH/II-A/5/30
II	Pelatihan yang diberikan sangat bagus . harapan saya untuk Dinas ketenagakerjaan semoga saya bisa mengikuti pelatihan lagi. Karena kegiatan pelatihan ini sangat bagus membantu masyarakat untuk mendorong meningkatkan kualitasnya atau skil dan juga selalu memotivasi masyarakat.	47	NH/II/5/47

## LAMPIRAN 5

### TRANSKRIP WAWANCARA

#### **Informan 5 : Nur Haimin**

**Peneliti** : Oh iya kak. Adapun beberapa pertanyaan wawancara saya terkait penelitian saya kak... pertama Darimana anda mengetahui Lembaga Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar mengenai penyelenggaraan pelatihan ?

**Nur Haimin**: Saya mengetahui dari teman saya yang sedang magang di Disnaker dan Saya tertarik untuk mengikuti kegiatan bidang pelatihan tersebut yaitu pelatihan barbershop.

**Peneliti**: terima kasih kak atas jawabannya, adapun pertanyaan selanjutnya kenapa kakak tertarik mengikuti kegiatan pelatihan ini ?

**Nur Haimin** : “Saya ikut pelatihan ini karena saya ingin mengembangkan kemampuan dalam mencukur, walaupun saya belum terlalu lincah tetapi saya punya niat ingin belajar Jadi saya ikut pelatihan disini agar lebih mengembangkan pengetahuan dan kemampuan saya dalam mencukur, sehingga nanti saya lebih jago lebih mantap...hehe” **( I Baris 13)**.

**Peneliti** : Apa motivasi anda mengikuti kegiatan pelatihan pada Dinas Ketenagakerjaan?

**Nur Haimin** : sebenarnya, secara pribadi saya termotivasi karena ingin menambah pengetahuan dan kemampuan saya dalam kegiatan pelatihan ini **(I-A Baris 14)** karena kebutuhan saya memiliki keterampilan untuk bisa meningkatkan kemampuan saya agar bisa memiliki usaha barbers sendiri agar tidak bekerja sama orang. Dan saya juga ingin belajar untuk memiliki usaha sendiri.

**Peneliti** : Baik kak pertanyaan selanjutnya ,Menurut kakak bagaimana proses pembelajaran yang anda dapatkan selama mengikuti kegiatan pelatihan berlangsung?

**Nur Haimin**: sebelum saya mengikuti pelatihan ini, ada beberapa yang saya belum tahu dan belum paham atas pembelajaran mengikuti kegiatan ini, tetapi sekarang Banyak yang saya dapatkan selama mengikuti kegiatan pelatihan yang diberikan, pada dasarnya proses pembelajaran terkhusus bagi pemula yang tidak memiliki keahlian dalam bidang barbershop. Yang awalnya tidak tahu memotong rambut sampai tahap sulit menyasak rambut juga diajarkan.dan syukur semoga bisa membuka usaha sendiri,heheh.**(I Baris 26)** Amiin intinya Proses pembelajaran bagus dan sesuai dengan apa yang kita butuhkan.

**Peneliti:** Oke baik Terima kasih kak atas jawaban yang telah diberikan adapun pertanyaan lainnya apa Manfaat apa yang anda dapatkan atau anda rasakan setelah mengikuti pelatihan?

**Nur Haimin :** Manfaat yang saya dapatkan itu Banyak sih, karena pelatihan ini sangat membantu saya untuk mengembangkan skil dan kemampuan saya. Terus ketika selesai pelatihan itu kita di berikan sertifikat dan itu sangat mendorong saya untuk ikut juga dalam pelatihan ini,( **II-A Baris 30**) dan saya sangat bersyukur semoga ini bisa membantu saya dan sangat bermanfaat untuk bekal masa depan saya.

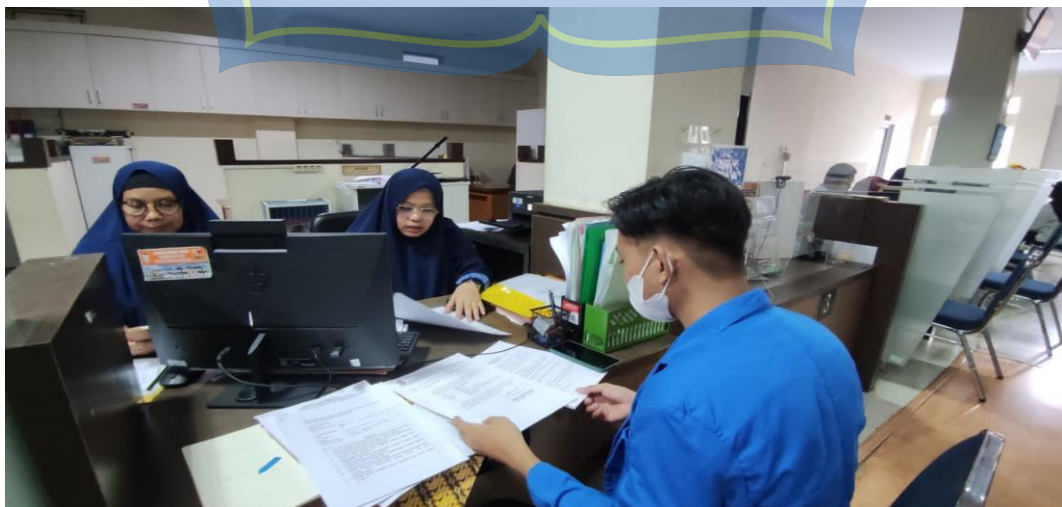
**Peneliti :** pertanyaan selanjutnya kak : Setelah mengikuti pelatihan, apakah sudah memenuhi kebutuhan anda?

**Nur Haimin:** ada beberapa sih yang Belum, karena dengan durasi waktu yang sangat singkat jadi belum semuanya dapat dipahami, tetapi dasar pelatihan mencukur saya sudah bisa. Untuk ketahap selanjutnya saya masih belajar lagi sampai selesai keluar dari pelatihan. Dan juga terus mengikuti berbagai arahan yang di ajarkan agar dapat pengalaman dan ilmunya yang lebih baik.

**Peneliti :** : oiya pertanyaan terakhir kak Apa kesan anda selama mengikuti pelatihan apa harapan anda untuk Dinas Ketenagakerjaan ?

**Nur Haimin :** Kesan saya pengalaman itu adalah cerita yang luar biasa dan juga mendapatkan hal yang baru tentang barbershop , mengenal orang baru dan belajar banyak dari lingkungan pelatihan. Memahami satu sama lain anggota yang saling belajar dan mengajarkan. Pelatihan yang diberikan sangat bagus. Harapan saya untuk dinas ketenagakerjaan Semoga saya bisa mengikuti kegiatan pelatihan lagi, karena kegiatan pelatihan ini sangat membantu masyarakat untuk mendorong meningkatkan kualitasnya atau skil dan juga selalu memotivasi masyarakat .( **II Baris 47**) semoga Dinas Ketenagakerjaan selalu ada dan selalu membantu meringankan beban anak putus sekolah, yang tidak melanjutkan kuliah dan masyarakat yang tidak bekerja bisa memiliki potensi yang dimulai dari dasar dalam mengasah kemampuan yang sesuai dengan dirinya. Berharap ada bantuan tambahan dari pemerintah dalam meningkatkan pelatihan yang lebih lama lagi pembelajarannya dan sarana dan prasarana yang lebih mendukung selama kegiatan pelatihan.

## Lampiran 1 Dokumentasi proses penelitian





**Lampiran 2**  
**Surat permohonan izin penelitian**



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT  
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp.866972 Fax (0411)865588 Makassar 90221 e-mail :lp3m@unismuh.ac.id

---

Nomor : 1259/05/C.4-VIII/IV/1444/2023 20 Ramadhan 1444 H  
Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal 11 April 2023 M  
Hal : Permohonan Izin Penelitian

*Kepada Yth,*  
Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel  
Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal & PTSP Provinsi Sulawesi Selatan  
di -  
Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 254/05/A.2-II/IV/44/2023 tanggal 11 April 2023, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : **INDRA SETIAWAN**  
No. Stambuk : **10572 1112519**  
Fakultas : **Fakultas Ekonomi dan Bisnis**  
Jurusan : **Manajemen**  
Pekerjaan : **Mahasiswa**

Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

**"PERAN DINAS KETENAGAKERJAAN DALAM PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DI KOTA MAKASSAR"**

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 14 April 2023 s/d 14 Juni 2023.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Ketua LP3M,

  
  
**Dr. Abubakar Idhan, MP.**  
**NBM 101 7716**

04-23

**Lampiran 3**  
**Surat izin penelitian ptsp**



**PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN**  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**  
Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936  
Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : [ptsp@sulselprov.go.id](mailto:ptsp@sulselprov.go.id)  
Makassar 90231

---

Nomor : **15310/S.01/PTSP/2023** Kepada Yth.  
Lampiran : - Walikota Makassar  
Perihal : **izin penelitian**

di-  
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 1259/05/C.4-VIII/V/1444/2023 tanggal 11 April 2023 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : **INDRA SETIAWAN**  
Nomor Pokok : **105721112519**  
Program Studi : **Manajemen**  
Pekerjaan/Lembaga : **Mahasiswa (S1)**  
Alamat : **Jl. Sultan Alauddin No. 259 Makassar**

PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

**" PERAN DINAS KETENAGAKERJAAN DALAM PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DI KOTA MAKASSAR "**

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **14 April s/d 14 Juni 2023**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini dibenkan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar  
Pada Tanggal 12 April 2023

A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN  
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU  
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN



**Ir. H. SULKAF S LATIEF, M.M.**  
Pangkat : **PEMBINA UTAMA MADYA**  
Nip : **19630424 198903 1 010**

Tembusan Yth

1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;
2. *Pertinggal.*



**Lampiran 4**  
**Surat persetujuan penelitian**



**PEMERINTAH KOTA MAKASSAR**  
**DINAS KETENAGAKERJAAN**  
Jl. Andi Pangeran Pettarani No. 72 Telp. / Fax. (0411) 853930 Makassar 90222  
Email : dinasketenagakerjaan.makassar@gmail.com Website : disnaker.makassar.go.id

---

Makassar, 11 Mei 2023

Kepada

Yth. Kepala Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Makassar

Di -  
Makassar

Nomor : 1409 /Disnaker/070/V/2023  
Lampiran : -  
Perihal : **Persetujuan Izin Penelitian**

Menindak lanjuti surat Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar Nomor : 070/126/SKP/DPM/1SP/IV/2023, Tanggal 18 April 2023, Perihal Izin Penelitian, maka bersama ini disampaikan kepada Bapak bahwa :

Nama : **INDRA SETIAWAN**  
NIM : 105721112519  
Jurusan : Manajemen  
Pekerjaan : Mahasiswa (S1) / UNISMUH  
Judul : **"PERAN DINAS KETENAGAKERJAAN DALAM PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DI KOTA MAKASSAR"**

Selubungan dengan itu, pada prinsipnya kami dapat menyetujui untuk melaksanakan Penelitian dalam rangka Penulisan Skripsi sesuai judul di atas pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar dengan tetap menaati peraturan dan tata tertib yang berlaku pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar.

**KEPALA DINAS**  
  
**NIELMA PALAMBA, SH. M.AP.**  
Pangkat : Pembina Utama Muda  
NIP : 19651210 199112 2 001

## Lampiran 5 Surat Keterangan bebas plagiasi



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN**

*Alamat kantor: Jl. Sultan Alauddin NO.259 Makassar 90221 Tlp. (0411) 866972,881593, Fax. (0411) 865588*

---

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT**

**UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,  
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:**

Nama : Indra setiawan  
Nim : 105721112519  
Program Studi: Manajemen  
Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	5 %	10 %
2	Bab 2	24 %	25 %
3	Bab 3	6 %	10 %
4	Bab 4	6 %	10 %
5	Bab 5	3 %	5%

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

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

Makassar, 25 Juli 2023  
Mengetahui,

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,



**Michaek S. Rum, M.I.P**  
NPM. 964 591

Jl. Sultan Alauddin no 259 makassar 90222  
Telepon (0411)866972,881 593,fax (0411)865 588  
Website: [www.library.unismuh.ac.id](http://www.library.unismuh.ac.id)  
E-mail : [perpustakaan@unismuh.ac.id](mailto:perpustakaan@unismuh.ac.id)

Scanned with CamScanner



**Submission date:** 24-Jul-2023 07:20AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2135639831

**File name:** BAB\_1\_SKRIPSI\_INDRA\_SETIAWAN\_105721112519.docx (54.91K)

**Word count:** 2323

**Character count:** 16334

^BAB 1 Indra Setiawan 105721112519

ORIGINALITY REPORT



MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

3%  
★ [digilib.uinsby.ac.id](http://digilib.uinsby.ac.id)  
Internet Source



Exclude quotes  Off  
Exclude bibliography  Off  
Exclude matches  < 2%





**Submission date:** 24-Jul-2023 07:20AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2135640083

**File name:** BAB\_2\_SKRIPSI\_INDRA\_SETIAWAN\_105721112519.docx (84.59K)

**Word count:** 5782

**Character count:** 40693

## BAB 2 Indra Setiawan 105721112519

### ORIGINALITY REPORT

**24%**

SIMILARITY INDEX

**24%**

INTERNET SOURCES

**0%**

PUBLICATIONS

**6%**

STUDENT PAPERS

### PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://repository.uinsu.ac.id">repository.uinsu.ac.id</a> Internet Source	14%
2	<a href="http://core.ac.uk">core.ac.uk</a> Internet Source	2%
3	<a href="http://eprints.ipdn.ac.id">eprints.ipdn.ac.id</a> Internet Source	2%
4	<a href="http://repository.unja.ac.id">repository.unja.ac.id</a> Internet Source	2%
5	<a href="http://repository.iainkudus.ac.id">repository.iainkudus.ac.id</a> Internet Source	2%
6	<a href="http://repository.stei.ac.id">repository.stei.ac.id</a> Internet Source	2%

Exclude quotes Off

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography Off



**Submission date:** 24-Jul-2023 07:20AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2135640292

**File name:** BAB\_3\_SKRIPSI\_INDRA\_SETIAWAN\_105721112519.docx (45.24K)

**Word count:** 923

**Character count:** 6218

### BAB 3 Indra Setiawan 105721112519

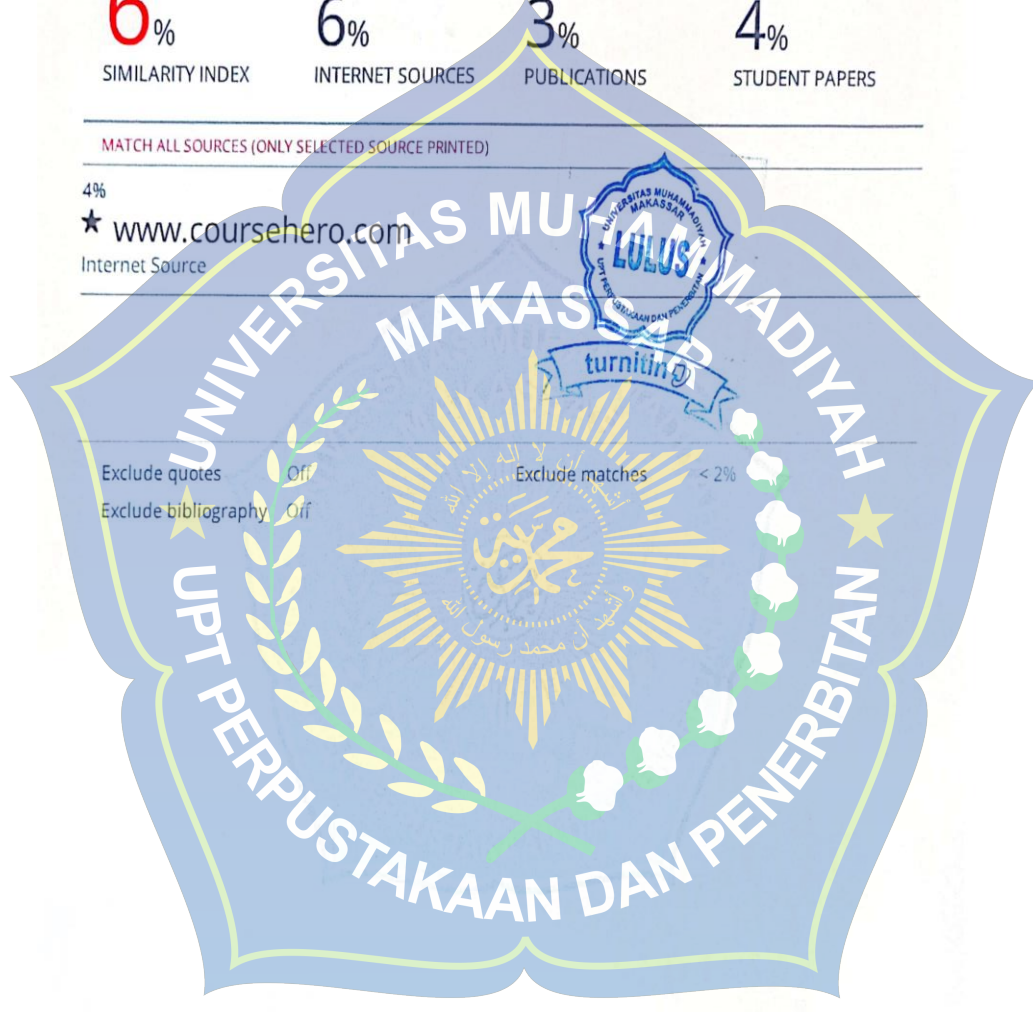
ORIGINALITY REPORT

<b>6%</b>	<b>6%</b>	<b>3%</b>	<b>4%</b>
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

4%  
★ [www.coursehero.com](http://www.coursehero.com)  
Internet Source

Exclude quotes  Off  
Exclude bibliography  Off  
Exclude matches  < 2%







**Submission date:** 24-Jul-2023 07:21AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2135640590

**File name:** BAB\_4\_SKRIPSI\_INDRA\_SETIAWAN\_105721112519.docx (349.4K)

**Word count:** 4298

**Character count:** 29552

BAB 4 Indra Setiawan 105721112519

ORIGINALITY REPORT



MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

2%  
★ adoc.pub  
Internet Source

Exclude quotes    
Exclude bibliography    
Exclude matches  2%   
turnitin





**Submission date:** 24-Jul-2023 07:22AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2135641131

**File name:** BAB\_5\_SKRIPSI\_INDRA\_SETIAWAN\_105721112519.docx (38.38K)

**Word count:** 248

**Character count:** 1744

BAB 5 Indra Setiawan 105721112519

ORIGINALITY REPORT

<b>3%</b>	<b>3%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

<b>1</b>	<a href="http://journal.widyamanggala.ac.id">journal.widyamanggala.ac.id</a>	<b>3%</b>
Internet Source		

Exclude quotes  Off  
Exclude bibliography  Off  
Exclude matches  < 2%



## BIOGRAFI PENULIS



INDRA SETIAWAN atau biasa di panggil Indra lahir di Jeneponto pada tanggal 05 Desember 2001 dari pasangan suami istri Bapak Baharuddin dan Ibu Irawati. Penulis adalah anak pertama dari anak tunggal sekarang bertempat tinggal di Jl. Kumala, Kecamatan Tamalate, Kota Makassar, Sulawesi-Selatan. Pendidikan yang di tempuh oleh peneliti yaitu SD Inpres 140 Kalumpang Lompoa, dan lulus pada tahun 2013, Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 1 Satu Binamu dan lulus pada tahun 2016. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 5 Jeneponto dan lulus pada tahun 2019. Pada tahun 2019 penulis melanjutkan pendidikan Strata satu (S1) dan telah terdaftar sebagai mahasiswa Universitas Muhammadiyah Makassar, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program studi Manajemen hingga selesai tepat pada tahun 2023. Selama memasuki bangku perkuliahan penulis menjadi kader Organisasi Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM).