

**PERAN PEMERINTAH DALAM PERLUASAN LAPANGAN  
KERJA KOTA MAKASSAR**

MUTAWADIA

Nomor stambuk : 105610426111



**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

**2016**

## PERSETUJUAN

Judul Proposal Penelitian : Peran Pemerintah Dalam Perluasan Lapangan Kerja  
Kota Makassar  
Nama Mahasiswa : Mutawadia  
Nomor Stambuk : 10561 0426 111  
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

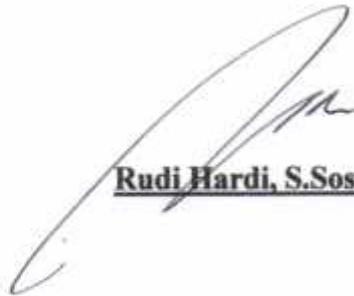
Menyetujui:

Pembimbing I



Abdul Kadir Adys, S.H, M. M

Pembimbing II



Rudi Hardi, S.Sos, M. Si

Mengetahui:

Dekan  
Fisipol Unismuh Makassar



Dr.H. Muhtis Madani, M.Si

Ketua Jurusan  
Ilmu Administrasi Negara



Dr. Burhanuddin, S.Sos. , M.Si

## PENERIMAAN TIM

Telah diterima oleh TIM Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, berdasarkan Surat Keputusan /undangan menguji ujian skripsi Dekan Fisipol Universitas Muhammadiyah Makassar, Nomor: 0492/FSP/A.1-VIII/II/37/2016 sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana (S.1) dalam program studi Ilmu Administrasi Negara di Makassar pada hari Rabu tanggal 24 bulan Februari tahun 2016.

## TIM PENILAI

Ketua



Dr. H. Muhlis Madam, M.Si

Sekretaris



Drs. H. Muhammad Idris, M.Si

Penguji:

1. Drs. H. Ansysari Mone, M.Pd (Ketua) (  )
2. Drs. H. Muhammad Idris, M.Si (  )
3. Dr. Burhanuddin, S.Sos., M.Si (  )
4. Rudi Hardi. S.Sos., M.Si (  )

## PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Mutawadia  
Nomor Stambuk : 10561 04261 11  
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyatakan bahwa benar karya ilmiah ini adalah penelitian saya sendiri tanpa bantuan dari pihak lain atau telah ditulis / dipublikasikan orang lain atau melakukan plagiat. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari pernyataan ini tidak benar , maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai aturan yang berlaku, sekalipun itu pencabutan gelar akademik.

Makassar, 3 Febbruari 2016

Yang menyatakan,



Muttawadia

# **PERAN PEMERINTAH DALAM PERLUASAN LAPANGAN KERJA KOTA MAKASSAR**

**Mutawadia<sup>1</sup>, Abdul Kadir Adys<sup>2</sup>, Rudi Hardi<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Jurusan Ilmu administrasi negara Fisipol Unismuh

<sup>2</sup>Jurusan Ilmu administrasi negara Fisipol Unismuh

<sup>3</sup>Jurusan Ilmu administrasi negara Fisipol Unismuh

## ***ABSTRACT***

*The objective of this research is to know the role of government toward job field extension in Makassar city. This research is qualitative which describes the role of government toward job field extension in Makassar city. The study applies phenomenological type. The data collecting techniques used are interview, observation, and documentation. The result reveals that there are four roles of government: (a) as regulator, (b) as dinamisator, government as dinamisator is giving direction intensively by guidance to society, (c) as facilitator, government as facilitator is to give supporting facility in job field extension, (d) as motivator, government as motivator is to give information.*

***Keyword: Government, Job Field***

## **ABSTRAK**

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui Peran Pemerintah Dalam Perluasan Lapangan Kerja Kota Makassar. Jenis penelitian adalah kualitatif dengan menggambarkan tentang peran pemerintah dalam perluasan lapangan kerja kota Makassar. Penelitian menggunakan tipe fenomenologis. Teknik pengumpulan data menggunakan instrumen berupa wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada empat yaitu : (a) sebagai regulator, (b) peran sebagai dinamisator yaitu mengarahkan secara intensif dengan memberikan bimbingan kepada masyarakat,(c) peran sebagai fasilitator yakni memberikan fasilitas yang mendukung dalam perluasan lapangan kerja,(d) peran sebagai motivator yakni memberikan penyuluhan.

**Kata Kunci :Pemerintah, Lapangan Kerja**

## KATA PENGANTAR



*Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “peran pemerintah kota Makassar dalam perluasan lapangan kerja”.

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar sarjana Ilmu Administrasi Negara Pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.

Sembah sujud dan kupersembahkan skripsi ini terkhusus kepada kedua orang tua tercinta Ayahanda dan Ibunda tercinta, terima kasih atas segala pengorbanan, kesabaran, doa dukungan dan semangat yang tak ternilai hingga penulis dapat menyelesaikan studi, kiranya amanah yang diberikan kepada penulis tidak tersia-siakan. Terima kasih juga kepada adikku tercinta, dan seluruh keluarga besarku.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari beberapa pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Abdul Kadir Adys, S.H, M. M selaku pembimbing I dan Rudi Hardi, S.Sos, M. Si selaku pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktunya

membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

2. Bapak Dr. H. Muhlis Madani, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Dr. Burhanuddin, S.Sos., M.Si selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Para Dosen yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama menjadi Mahasiswa di Universitas Muhammadiyah Makassar.
5. Kepada keluargaku Ibu Bapak dan saudara-saudaraku yang senantiasa mendoakan sehingga segala urusan penulis selama ini dapat berjalan dengan lancar.
6. Pihak Dinas ketenagakerjaan dan masyarakat yang telah membantu dalam pengambilan data, penulis mengucapkan banyak terima kasih.
7. Teman-teman Ilmu Administrasi Negara angkatan 2011 khususnya kelas 8f serta teman-teman dan kakanda yang tak sempat penulis sebut satu persatu terima kasih karena telah mengisi hari-hari penulis dengan suka dan duka sehingga penulis mengerti arti sebuah kebersamaan.
8. Spesial buat sandy saputra yang selalu mendampingi dalam penyelesaian tugas akhir ini.
9. Semua pihak yang telah membantu penyusunan skripsi dari awal hingga akhir yang penulis tidak dapat sebut satu persatu.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca maupun pihak lain. Akhir kata semoga karya skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

*Wassalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Makassar, 3 Februari 2016



Penulis

## DAFTAR ISI

Halaman Pengajuan Skripsi .....	i
Halaman Persetujuan.....	ii
Halaman pernyataan Keaslian Karya Ilmiah.....	iii
Abstrak .....	iv
Kata Pengantar .....	v
Daftar Isi.....	viii
Daftar tabel .....	ix
<b>BAB I.PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masaah .....	6
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Kegunaan Penelitian.....	6
<b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>8</b>
A. Pengertian, Konsep dan Teori .....	8
B. Kerangka Pikir .....	27
C. Fokus Penelitian .....	27
D. Deskripsi Fokus Penelitian.....	28
<b>BAB III. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>30</b>
A. Waktu dan Lokasi Penelitian .....	30
B. Jenis dan Tipe Penelitian.....	30
C. Sumber Data.....	30
D. Informan Penelitian .....	31
E. Tehnik Pengumpulan Data.....	32
F. Tehnik Analisis Data.....	32
G. Pengabsahan Data .....	33
<b>BAB IV HASIL PENELITIANANA DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>35</b>
A. Deskripsi Objek Penelitian.....	35
B. Koordinasi Pemerintah dalam Perluasan lapangan kerja.....	39
C. Faktor – faktor yang mempengaruhi dalam perluasan lapangan kerja ...	45
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>75</b>
A. Kesimpulan .....	75
B. Saran Penulis.....	76
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>78</b>

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 1. Daftar Informan Penelitian .....	34
Tabel 2. Keadaan pegawai menurut kepangkatan .....	47
Tabel 3. Keadaan pegawai menurut tingkat pendidikan .....	48
Tabel 4. Jumlah pegawai telah mengikuti pelatihan .....	48
Tabel 5. Jumlah pegawai menduduki jabatan fungsional & struktural .....	49

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Keberadaan Makassar sebagai kota metropolitan terbesar di Indonesia Timur memberikan gambaran kehidupan yang menjanjikan bagi sebagian orang untuk mengais rezeki di segala bidang dalam rangka meningkatkan taraf hidup. Peningkatan arus urbanisasi merupakan fenomena yang tidak bisa dihindari, bahkan setiap tahun terus mengalami peningkatan. Fenomena ini semakin menambah keragaman kota Makassar dalam bidang ekonomi, sosial, politik, dan budaya, namun di sisi lain juga mendatangkan masalah baru khususnya dalam hal pengangguran.

Kota Makassar merupakan Ibu kota Provinsi Sulawesi Selatan dan salah satu kota yang memiliki jumlah penduduk yang besar. Berdasarkan hasil Survei Sosial Ekonomi Nasional (SUSENAS) pada tahun 2014 menunjukkan bahwa penduduk Kota Makassar tercatat sebesar 1.612.413 jiwa. Sementara itu pertumbuhan penduduk tahun 2014 dibandingkan penduduk pada tahun 2013 tercatat mengalami pertumbuhan sebesar 0,48 %. Pertumbuhan ini mengalami peningkatan dibandingkan pertumbuhan penduduk Kota Makassar pada tahun 2013 yang mengalami pertumbuhan negatif sebesar -4,05 %. Hal ini terjadi karena semakin padatnya kota Makassar dan semakin berkembangnya wilayah sekitar kota Makassar yang semakin diminati sebagai lahan untuk tempat tinggal maupun tempat usaha.

Upaya pemerintah kota makassar melalui Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi selaku lembaga yang mengurus masalah ketenagakerjaan. Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi dituntut untuk selalu meningkatkan pelayanannya kepada masyarakat. Pelayanan Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi kepada masyarakat ini antara lain dalam hal penyediaan dan perluasan lapangan kerja, pembuatan kartu angkatan kerja (kartu kuning), penyediaan informasi lapangan kerja, pengurusan jamsostek bagipara tenaga kerja, pendaftaran lowongan kerja, pemberian pelatihan dan keterampilan bagi calon tenaga kerja, dan perlindungan terhadap hak-hak pekerja serta menanggapi keluhan permasalahan yang dihadapi tenaga kerja yang berkaitan dengan dunia kerja.

Selain itu, upaya perluasan lapangan kerja, peningkatan 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 terutama di kota Makassar ini. Untuk itulah, tepat kiranya apabila Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai lembaga pemerintah yang menangani masalah ketenagakerjaan harus turut berupaya dalam menentukan dan menerapkan strategi mengatasi masalah perluasan lapangan kerja untuk mengurangi pengangguran di kota Makassar ini.

Sejalan dengan hal di atas, untuk mengembangkan penyediaan fasilitas dan informasi pasar kerja secara terstruktur serta dalam upaya penyaluran tenaga kerja yang diarahkan untuk menyerap tenaga kerja maka Pemerintah Kota Makassar melalui Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi mengadakan kegiatan berupa Perluasan Lapangan kerja untuk Para pencari kerja demi kesejahteraan masyarakat. Kegiatan ini dilakukan setiap tahun dengan berbagai jenis lapangan pekerjaan yang disediakan oleh para penyedia kerja. Dalam hal ini pemerintah melakukan kerja dengan perusahaan-perusahaan swasta sebagai penyedia lapangan kerja. Hal ini sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 8 yang menyebutkan bahwa Informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), diperoleh dari semua pihak yang terkait, baik instansi pemerintah maupun swasta.

Dengan demikian tepat kiranya apabila Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Makassar sebagai penyedia fasilitas dan informasi pasar kerja untuk terus meningkatkan kualitas pelayanannya kepada masyarakat maka pemerintah melakukan perluasan lapangan kerja untuk menjawab kebutuhan masyarakat. Diharapkan melalui Perluasan Lapangan kerja ini dapat menyerap tenaga kerja dan mengurangi angka pengangguran khususnya di Kota Makassar ini. Apalagi mengingat masih banyaknya tenaga kerja di Indonesia yang memiliki kemampuan dan pendidikan yang tinggi tetapi belum terserap oleh pasar kerja karena tidak tersosialisasinya informasi mengenai pasar kerja yang disediakan oleh penyedia kerja.

Pelaksanaan pembangunan nasional, sumber daya manusia (SDM) mempunyai kedudukan dan peran yang sangat penting sebagai pelaku dalam mencapai tujuan pembangunan. Sejalan dengan itu, pembangunan tenaga kerja sebagai salah satu unsur pembangunan sumber daya manusia (*human resources*) diarahkan untuk dapat meningkatkan kualitas dan partisipasinya dalam pembangunan serta melindungi hak dan kepentingannya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Hal ini sesuai dengan pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang menyebutkan bahwa Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Ini berarti bahwa semua warga negara Indonesia mempunyai pekerjaan sesuai dengan kemampuannya sehingga diharapkan dapat memperoleh penghasilan yang cukup untuk hidup layak.

Terkait dengan hal diatas, pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dan kemitraan sebagaimana ditetapkan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk :

1. memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
2. menciptakan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah
3. memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
4. meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Namun upaya pencapaian tujuan tersebut tidaklah mudah, karena jumlah penduduk Indonesia yang besar tanpa didukung oleh tingkat pertumbuhan ekonomi yang pesat. Dari data statistik tahun 2014 jumlah penduduk Indonesia pada Agustus 2013 adalah 2,222 juta jiwa dengan laju pertumbuhan penduduk 1,34 % pertahun. Dengan adanya jumlah penduduk yang semakin besar telah membawa akibat jumlah angkatan kerja yang semakin besar pula ( Mulyadi S, 2003 ;55 ). Jumlah penduduk yang besar ini akan merupakan potensi bagi pembangunan nasional jika secara kualitas mempunyai kemampuan untuk menggerakkan roda perekonomian nasional. Namun di sisi lain ini berarti bahwa semakin besar pula jumlah orang yang mencari pekerjaan yang akan menimbulkan masalah ketenagakerjaan khususnya masalah penyediaan lapangan pekerjaan yang memadai. Untuk mencapai tata pemerintahan yang baik (*Good Governance*) merupakan salah satu konsep yang akhir-akhir ini di pergunakan secara regular dalam ilmu politik dan administrasi public yang merupakan suatu kondisi yang menjamin adanya proses kesejajaran, kesamaan, kohesi dan keseimbangan peran serta adanya saling mengontrol yang di lakukan oleh komponen yakni, pemerintah, rakyat dan usahawan yang berada di sector swasta. Ke tiga komponen ini mempunyai tata hubungan yang sama dan seadil ( Miftah Thoha, 2012:61)

Selain itu, adanya kesenjangan dalam penyampaian informasi lapangan pekerjaan yang tersedia kepada pencari kerja telah mengakibatkan angka pengangguran semakin besar. Kurangnya komunikasi antara penyedia kerja dengan pencari kerja telah mengakibatkan pencari kerja kesulitan untuk

mendapatkan informasi mengenai lapangan pekerjaan yang ditawarkan oleh penyedia kerja. Akibatnya, kesempatan kerja yang tersedia tidak dimanfaatkan dan jumlah pengangguran semakin besar.

Sehingga dengan adanya jurang pemisah antara penyedia kerja dengan pencari kerja dalam penyampaian informasi kesempatan kerja, mendorong pemerintah untuk menyediakan jembatan untuk mempermudah penyampaian informasi mengenai lapangan pekerjaan kepada pencari kerja salah satunya melalui bursa kerja. Dengan adanya bursa kerja, penyampaian informasi mengenai kesempatan kerja semakin mudah diperoleh dan semakin memudahkan pencari kerja untuk mengirimkan lamaran pekerjaannya. Perluasan lapangan kerja ini merupakan salah satu upaya untuk mengatasi masalah ketenaga kerjaan mengingat amat kompleksnya masalah ketenagakerjaan, mulai dari meningkatnya jumlah angkatan kerja, pengangguran, penempatan tenaga kerja baik di dalam maupun di luar negeri, meningkatnya mobilitas penduduk usia produktif sampai rendahnya kualitas tenaga kerja. Siregar (1983:210) kembali mengemukakan Strategi ketenaga kerjaan yang harus diperlukan adalah kebijaksanaan pendidikan dan pemberian fasilitas pendidikan serta sumber daya manusia melalui transmigrasi yang semakin meningkat. Permasalahan ini ternyata tidak hanya ada di tingkat nasional, namun juga ada di tingkat daerah salah satunya di Kota Makassar.

Berdasarkan permasalahan di atas tentang perluasan lapangan pekerjaan yang dilakukan pemerintah kota Makassar untuk mengatasi pengangguran demi tercapainya kesejahteraan masyarakat maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul tentang *Peran Pemerintah Dalam Perluasan Lapangan Kerja*.

*Kota Makassar*

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu Bagaimana peran pemerintah kota Makassar dalam perluasan lapangan kerja ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun beberapa tujuan yang di dapat dari penulisan ini yaitu untuk mengetahui peran pemerintah kota Makassar dalam perluasan lapangan kerja.

## **D. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana strategi dan manfaat Pemerintah kota Makassar Dalam Perluasan Lapangan Kerja . Untuk itu penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Secara teori adalah untuk memperkaya dan menambah pengetahuan tentang Peran pemerintah, sehingga dengan penelitian ini sedapat mungkin berguna, bermanfaat, sebagai tambahan wacana dan salah satu masukan bagi yang berminat untuk mengetahui dan meneliti lebih jauh tentang Peran pemerintah kota Makassar Dalam Perluasan Lapangan Kerja.
2. Secara praktis adalah sebagai bahan masukan bagi pihak-pihak yang terkait secara langsung guna penetapan kebijakan selanjutnya khususnya dalam Perluasan Lapangan kerja Dikota Makassar.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Peran Pemerintah**

Sebelum meninjau masalah peran pemerintah, terlebih dahulu kita ketahui pengertian apa yang dimaksud dengan Peran. Peran yang berarti sesuatu yang menjadi bagian atau memegang pimpinan yang terutama. Peran atau Role juga diartikan sebagai suatu kelakuan yang diharapkan dari oknum dalam antara hubungan sosial tertentu yang berhubungan dengan status sosial tertentu. Melihat pengertian ini, jika dikaitkan dengan pengertian peran dalam Dinas Pariwisata adalah tugas dan wewenang Dinas Pariwisata sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Untuk itu supaya supaya Dinas Pariwisata dapat menjalankan perannya. Hal ini senada dengan apa yang dikemukakan oleh Soekanto (2002:243), yaitu: peran merupakan aspek dinamis kedudukan (status), apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka ia menjalankan suatu peranan.

Istilah peran dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia mempunyai arti pemain sandiwara (film), tukang lawak pada permainan makyong, perangkat tingkah yang diharapkan dimiliki oleh orang yang berkedudukan di masyarakat. Menurut Ahmadi (1982:55) peran adalah suatu kompleks pengharapan manusia terhadap caranya individu harus bersikap dan berbuat dalam situasi tertentu yang berdasarkan status dan fungsi sosialnya.

Peran pemerintah adalah badan public atau lembaga Negara yang memegang fungsi birokrasi menjadi bagian atau memegang pimpinan yang

terutama dalam suatu proses pelayanan kepada warga Negara atau masyarakat. Dalam rangka pembangunan nasional, peran pemerintah tidak hanya melaksanakan tugas-tugas umum pembangunan secara lancar, serta meningkatkan peran aktif masyarakat dalam pembangunan (Afifiddi, 2010 : 107).

Menurut Ryaas Rasyid dalam Saddam Rafsanjani (2011), tujuan utama di bentuknya pemerintahan adalah menjaga ketertiban dan kehidupan masyarakat sehingga setiap warga menjalani kehidupan secara tenang, tentram dan damai. Pemerintah modern pada hakekatnya adalah pelayanan kepada masyarakat, pemerintahan tidak diadakan untuk melayani diri sendiri. Pemerintah di tuntut mampu memberikan pelayanan kepada masyarakat dan menciptakan kondisi yang memungkinkan setiap orang dapat mengembangkan kemampuan dan kreativitasnya demi mencapai kemajuan bersama. Secara umum fungsi pemerintahan mencakup tiga fungsi pokok yang seharusnya dijalankan oleh pemerintah baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah (Saddam Rafsanjani dalam Muh. Rizal, 2011).

Peran merupakan aspek dinamis dari kedudukan (status) yang dimiliki oleh seseorang, sedangkan status merupakan sekumpulan hak dan kewajiban yang dimiliki seseorang apabila seseorang melakukan hak-hak dan kewajiban-kewajiban sesuai dengan kedudukannya, maka ia menjalankan suatu fungsi. Hakekatnya peran juga dapat dirumuskan sebagai suatu rangkaian perilaku tertentu yang ditimbulkan oleh suatu jabatan tertentu. Kepribadian seseorang juga mempengaruhi bagaimana peran itu harus dijalankan. Peran yang dimainkan

hakekatnya tidak ada perbedaan, baik yang dimainkan / diperankan pimpinan tingkat atas, menengah maupun bawah akan mempunyai peran yang sama.

Lavinson (dalam Soekanto 2007: 231) , peranan dapat mencakup tiga hal berikut:

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

Melekatnya peran pada individu dalam kondisi sebuah masyarakat kadang menimbulkan ketidak sesuaian yang diakibatkan tidak dijalankannya peran tersebut oleh individu yang bersangkutan. Inilah oleh Soekanto disebut dengan *role distance* keterpisahan antara individu dengan perannya kadang ditimbulkan dengan ketidak mampuan individu dalam melaksanakan peran yang diberikan oleh masyarakat. Cenderung menyembunyikan diri dan akhirnya peran yang dibebankan tidak berjalan atau berjalan dengan tidak sempurna.

Maka dengan dasar uraian diatas kita dapat membahas peran pemerintah yang berjalan sekarang ini dan memberikan sasaran-sasaran perbaikan untuk masa-masa mendatang. Menurut Ryaas Rasyid (dalam Labolo, 2010:32) mengemukakan peran pemerintah yaitu :

1. Pemerintah sebagai regulator

Peran pemerintah sebagai regulator adalah menyiapkan arah untuk menyeimbangkan penyelenggaraan pembangunan melalui penerbitan peraturan-peraturan. Sebagai regulator, pemerintah memberikan acuan dasar kepada masyarakat sebagai instrumen untuk mengatur segala kegiatan pelaksanaan pemberdayaan.

2. Pemerintah sebagai dinamisator

Peran pemerintah sebagai dinamisator adalah menggerakkan partisipasi masyarakat jika terjadi kendala-kendala dalam proses pembangunan untuk mendorong dan memelihara dinamika pembangunan daerah. Pemerintah berperan melalui pemberian bimbingan dan pengarahan secara intensif dan efektif kepada masyarakat. Biasanya pemberian bimbingan diwujudkan melalui tim penyuluh maupun badan tertentu untuk memberikan pelatihan.

3. Pemerintah sebagai fasilitator

Peran pemerintah sebagai fasilitator adalah menciptakan kondisi yang kondusif bagi pelaksanaan pembangunan untuk menjembatani berbagai kepentingan masyarakat dalam mengoptimalkan pembangunan daerah. Sebagai fasilitator, pemerintah bergerak di bidang pendampingan melalui pelatihan, pendidikan, dan peningkatan keterampilan, serta di bidang pendanaan atau permodalan melalui pemberian bantuan modal kepada masyarakat yang diberdayakan.

4. Pemerintah Sebagai motivator,

Motivator yaitu Fungsi Pemerintah sebagai pendorong dan pemberi semangat kepada masyarakat setempat, agar agar ikut melakukan tindakan-tindakan yang positif sehingga apa yang diharapkan dapat lebih berkembang dan suatu saat dapat menjadi penopang perekonomian yang ada.

Menurut Siagian (2012:142) mengatakan bahwa pemerintah memainkan peranan yang dominan, yaitu :

1. Sebagai stabilitator, pemerintah selaku stabilitator, yaitu dalam hal mewujudkan perubahan tidak berubah jadi gejolak sosial, apalagi yang dapat merupakan ancaman bagi kebutuhan nasional serta kesatuan dan persatuan bangsa.
2. Sebagai inovator, inovator merupakan salah satu produk dari kreativitas ditinjau dari administrasi pembangunan, inovasi berarti penemuan baru metode baru, sistem baru, dan yang terpenting cara berfikir yang baru. Jadi prakondisi yang harus terpenuhi tingkat keabsahan (*legitimacy*) yang tinggi.
3. Sebagai modernisator, pemerintah bertugas untuk menggiring masyarakat kearah kehidupan modern, pengalaman dibanyak negara menunjukan bahwa agar pemerintah mampu memainkan peranan penting itu, maka proses modernisasi harus terjadi di lingkungan birokrasi pemerintah sendiri.
4. Sebagai pelopor, pemerintah harus memainkan peranan sebagai pelopor dalam berbagai segi kehidupan bernegara, dengan perkataan lain, selaku pelopor pemerintah harus menjadi panutan bagi seluruh masyarakat.

5. Sebagai Pelaksana sendiri, pemerintah masih dituntut untuk memainkan peranan selaku pelaksana sendiri barbagai kegiatan meskipun diharapkan bahwa makin maju suatu masyarakat makin kurang pula identitas peranan tersebut.

Menurut Sarungdajang (2000: 16) mengemukakan Peran pemerintah adalah menciptakan keamanan dasar hingga perhatian dalam urusan keagamaan dan kepercayaan serta mengontrol ekonomi dan menjamin keamanan kehidupan sosial.

Istilah pemerintah menunjukkan pada suatu proses pemerintahan, di mana kekuasaan dioperasionalisasikan oleh mereka yang memegang kekuasaan secara sah (Labobo, 2011 : 14). Salah satu model pemerintahan di era *New Publik Management* adalah model pemerintahan yang di kenal dengan *reinventing government* (Osborne dalam Delly Mustafa, 2011 : 202), yakni :

- a. Pemerintahan katali : fokus pada pemberian pengarahan bukan produksi pelayanan public, menyediakan beragam pelayanan public, tetapi tidak harus melihat secara langsung dengan proses produksnya. Seharusnya pemerintah daerah memfokuskan dirinya pada pada pemberian arahan.
- b. Pemerintah milik masyarakat :Memberi wewenang (pada masyarakat) dari pada melayni sehingga mereka mampu menjadi masyarakat yang dapat menolong dirinya sendiri (*community self-help*).
- c. Pemerintah yang kompetitif :Menyuntikkan semangat kompetisi dalam pelayanan public. Kompetisi adalah salah satunya cara untuk menghemab biaya sekaligus eningkatkan kualitas pelayanan.

- d. Pemerintah yang di gerakkan oleh misi : Mengubah organisasi yang di gerakkan oleh peraturan menjadi organisasi yang di gerakkan oleh misi.
- e. Pemerintah yang berorientasi hasil : Membiayai hasil bukan masukan. Besarnya alokasi anggaran pada suatu unit kerja di tentukan kompleksitas masalah yang di hadapi.
- f. Pemerintah berorientasi pada pelanggan : Memenuhi kebutuhan pelanggan bukan birokrasi.
- g. Pemerintahan wirausaha : Mampu memberikan pendapatan dan tidak sekedar membelanjakan
- h. Pemerintah antisipatif : Berupaya mencegah atau mengobati
- i. Pemerintah Desentralisasi : dari hierarki menuju partisipatif dan tim kerja
- j. Pemerintah berorientasi pada mekanisme pasar : mengadakan perubahan dengan mekanisme pasar (system insentif) dan bukan dengan mekanisme administrative (system prosedur dan pemaksaan). Dalam mewujudkan pemerintahan yang efisien dan efektif para pejabat memainkan fungsi dan peran dengan menggunakan kekuasaan pejabat kewenangan dan legitimasi.

## **B. Konsep Tenaga Kerja Dan Lapangan Kerja**

### **1. Pengertian Tenaga Kerja**

Tenaga kerja adalah penduduk usia kerja yang mampu bekerja. Usia angkatan kerja di Negara berkembang >15 tahun tetapi usia tersebut sebenarnya masih tergolong anak-anak. Idealnya seseorang dapat bekerja mencari penghasilan rendah karena sebagian besar lulusan tidak tamat SD(Sekolah Dasar)& SMP(Sekolah menengah Pertama).

Tenaga kerja adalah penduduk yang telah memasuki usia kerja, baik yang sudah bekerja maupun aktif mencari kerja, yang masih mau dan mampu untuk melakukan pekerjaan. Tenaga kerja merupakan faktor produksi yang sangat penting bagi setiap negara di samping faktor alam dan faktor modal. meskipun suatu negara memiliki sumber daya alam dan modal yang besar ia tetap membutuhkan tenaga kerja sebagai salah satu faktor produksinya. Contoh, Malaysia yang kaya akan sumber daya alam dan modal harus mendatangkan tenaga kerja dari Indonesia untuk mengisi kekurangan tenaga kerja berbagai sektor ekonominya.

Tenaga kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Menurut Mulyadi S (2003:59) mengemukakan bahwa tenaga kerja (*manpower*) adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

Hamalik (2000:7) mengemukakan bahwa, Tenaga kerja adalah sumber daya manusia yang memiliki potensi, kemampuan, yang tepat guna, berdaya guna, berpribadi dalam kategori tertentu untuk bekerja dan berperan serta dalam pembangunan, sehingga berhasil guna bagi dirinya dan masyarakat secara keseluruhan.”

Menurut Dr. Payaman dikutip A.Hamzah (1990), tenaga kerja adalah (man power) adalah produk yang sudah atau sedang bekerja. Atau sedang mencari pekerjaan , serta yang sedang melaksanakan pekerjaan lain. Seperti bersekolah, ibu rumah tangga. Secara praktis, tenaga kerja terdiri atas dua hal, yaitu angkatan kerja dan bukan angkatan kerja: a) angkatan kerja (labour force) terdiri atas golongan yang bekerja dan golongan penganggur atau sedang mencari kerja; b) kelompok yang bukan angkatan kerja terdiri atas golongan yang bersekolah, golongan yang mengurus rumah tangga, dan golonganlain lain atau menerima penghasilan dari pihak lain, seperti pensiunan dll.

Para ahli ekonomi memandang tenaga kerja sebagai pelaku yang pasif dalam proses produksi, dengan pengusaha kapitalis yang menjadi pengambil keputusan dan penerimaan resiko (Don Bellante and Mark Jackson, 1983:166)

Secara lebih lanjut, Hamalik (2000:7) mengemukakan bahwa tenaga kerja pada hakikatnya mengandung aspek-aspek sebagai berikut :

- a. Aspek potensial, bahwa setiap tenaga kerja memiliki potensipotensiherediter yang bersifat dinamis, yang terus berkembangdan dapat dikembangkan.
- b. Aspek profesional, dan/atau vokasional, bahwa setiap tenaga kerjamemiliki kemampuan dan keterampilan kerja atau kejuruan dalambidang tertentu, dengan kemampuan dan keterampilan itu, diadapat mengabdikan dirinya dalam lapangan kerja tertentu danmenciptakan hasil yang baik secara optimal.
- c. Aspek fungsional, bahwa setiap tenaga kerja melaksanakanpekerjaannya secara tepat guna, artinya bekerja sesuai dengantugas dan fungsinya dalam bidang yang sesuai pula.

- d. Aspek operasional, bahwa setiap tenaga kerja dapat memanfaatkan kemampuan dan keterampilannya dalam proses dan prosedur pelaksanaan kegiatan kerja yang sedang ditekuninya.
- e. Aspek personal, bahwa tiap tenaga kerja harus memiliki sifat-sifat kepribadian yang menunjang pekerjaannya.
- f. Aspek produktivitas, bahwa tiap tenaga kerja harus memiliki motif berprestasi, berupaya agar berhasil, dan memberikan hasil dari pekerjaannya, baik kuantitas maupun kualitas.

Menurut mazhab klasik (dalam Mulyadi S, 2003 :191) mengemukakan penduduk (dalam hal tenaga kerja) merupakan salah satu faktor perekonomian, selain tanah, modal, dan kewirausahaan.

Pengertian-pengertian tenaga kerja yang telah dikemukakan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa tenaga kerja adalah sumber daya manusia yang memiliki potensi, kemampuan, yang tepat guna, berdayaguna, berpribadi untuk menghasilkan barang dan jasa untuk kepentingan dirinya sendiri maupun masyarakat luas.

## **2. Pendekatan perencanaan tenaga kerja**

Tenaga kerja merupakan masalah yang serius yang dihadapi oleh pemerintah saat ini beberapa cara telah dilakukan oleh pemerintah untuk mengatasi permasalahan ketenaga kerja di Indonesia. Perencanaan tenaga kerja tidak dapat dipisahkan dengan peranan pemerintah dalam melaksanakan kebijakan ketenagakerjaan. Sebagaimana diketahui tujuan negara secara nasional adalah tercapainya masyarakat adil dan makmur, adapun tujuan di bidang ketenagakerjaan

dimuat dalam pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945, yaitu tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan. Kemudian sekarang kita kenal Undang-Undang Nomor 13 tahun 2013 Ketenagakerjaan. Mengenai masalah perencanaan tenaga dijelaskan kembali Dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2013 Pasal 7 ayat 2, Perencanaan tenaga kerja meliputi: perencanaan tenaga kerja makro dan perencanaan tenaga kerja mikro. Dalam hal ini Siregar (1983:31) mengemukakan ada lima bagian dalam hal pendekatan perencanaan tenaga kerja yaitu :

a. The Mediterranean Regional Project Technique

Adalah suatu teknik atau metodologi yang dipelopori bapak yaitu *Manpower Planning School* asumsi yang digunakan adalah hubungan antara pertumbuhan ekonomi dan output dari sistem pendidikan, dalam perbandingan tetap.

b. Rate Of Return Approach

Pendekatan ini berdasarkan pemikiran biaya yang dikeluarkan untuk keperluan pendidikan dan latihan merupakan investasi bagi tenaga kerja agar bisa mendapatkan pekerjaan yang sebanding dengan apa yang dikeluarkan pada saat menempuh dunia pendidikan.

c. Pendekatan input-output

Pendekatan ini merupakan pendekatan yang berharga karena kita mampu mengetahui jumlah tenaga kerja yang diperlukan disebuah industri atau perusahaan dan tenaga kerja bisa ditempatkan keahlian-ahliannya masing-masing.

d. Pendekatan Fungsi Produksi/Kesempatan Kerja

Pendekatan ini merupakan pendekatan melalui jenis keahlian tenaga kerja yang nanti bisa ditempatkan sesuai dengan keahliannya.

e. Social Demand Approach

Pendekatan ini lebih menekankan pada aspek SDA, agar mampu memenuhi permintaan masyarakat.

f. Persediaan Tenaga Kerja

Persediaan tenaga kerja merupakan keinginan tahu berapa jumlah tenaga kerja (bekerja dan menganggur), jumlah tenaga kerja baru masuk dan jumlah tenaga kerja yang pindah.

Berdasarkan beberapa penjelasan diatas terkait masalah pendekatan perencanaan ketenagakerjaan maka tujuan perencanaan tenaga kerja dapat menjangkau hal-hal berikut :

1. Kebutuhan Tenaga kerja
2. Perencanaa latihan kejujuran dan pendidikan
3. Pelaksanaan antar kerja(employment service)
4. Kebijaksanaan perluasan lapangan kerja.

Menurut Arifin M Siregar (1983:45) mengemukakan dalam pendekatan perencanaan tenaga kerja ada beberap dimensi yang perlu diperhatikan. Pertama, dimensi waktu ; perencanaan tenaga kerja harus dapat memberikan indakasi untuk masa kini dan masa akan datang. Kedua, dimensi nasional ; dalam arti bahwa perencanaan ketenaga kerjaan harus dapat memberikan indakasi ketenaga kerjaan

secara nasional. Ketiga, dimensi regional, perencanaan tenaga kerja harus dapat memberikan indikasi ketenaga kerjaan regional.

### **C. Campur Tangan Pemerintah Dalam Ketenaga Kerjaan**

Berbicara dalam soal ketenaga kerja tidak dapat dipisahkan dengan campur tangan pemerintah karena hal ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketentuan pokok mengenai tenaga kerja. Sehingga dalam persoalan ketenaga kerja pemerintah harus mampu mengatasi masalah tenaga kerja dengan jalan menyediakan lapangan kerja.

Menurut Don Bellante And Mark Jackson (1983: 368), campur tangan pemerintah sangatlah penting karena pemerintah menentukan dan mengatur pasar tenaga kerja seperti :

#### **a. Upah Dan Jam Kerja**

Pemerintah telah menetapkan upah dan jam kerja untuk penggunaan tenaga kerja, sehingga para pengguna tenaga kerja tidak lagi melakukan hal-hal yang merugikan tenaga kerja karena sudah ada dalam Undang-Undang.

#### **b. Menyediakan jaminan pendapatan**

Pemerintah telah mengundangkan sejumlah program untuk membuat pendapatan para pekerja lebih terjamin. Ada tiga tipe program pemerintah yaitu :

- a) Asuransi pengangguran, program ini untuk melindungi para pekerja terhadap kesulitan keuangan pada saat dilanda pengangguran, akan tetapi juga mempunyai pengaruh lain lagi. Tunjangan pengangguran dibiayai melalui pajak pendapatan karyawan.

- b) Jaminan sosial, program ini bertujuan untuk memberikan pendapatan hari tua bagi karyawan, perorangan yang bekerja sekarang dikenakan pajak, demikian pula majikan mereka, dan penerimaan ini dipakai untuk membiayai tunjangan yang berlaku perorangan yang sudah pensiun karena lanjut usia.
- c) Kompensasi pekerja, program ini bertujuan untuk memberikan jaminan pendapatan bagi pekerja yang mendapatkan cedera pada waktu melakukan tugas atau menderita penyakit tertentu selama memaku jabatan.

c. Perundangan-Undangan Anti Diskriminasi

Persoalan diskriminasi pemerintah mengeluarkan Undang-Undang tentang anti Diskriminasi bagi para pekerja sesuai dengan Undang-Undang Equal Pay Act tahun 1963 yang melarang majikan membayar upah yang tidak sesuai dengan apa yang dia kerjakan.

d. Keselamatan Dan Kesehatan Jabatan

Sesuai dengan undang occupational safety and health alt tahun 1970 tentang menciptakan dan menjalankan standar keselamatan kerja, sasaran untuk memajukan keselamatan para pekerja.

Berdasarkan penjelasan diatas kita dapat menarik kesimpulan bahwa campur pemerintah sangatlah penting karena para pencari pekerja eban para tenaga kerja menjadi karena setiap kegiatan ditempat maupun dalam kehidupan sehari-hari selalu dilindungi oleh pemerintah dan para tenaga kerja tidak lagi takut masalah jaminan hidup dihari tua nanti.

**D. Kebijakan Tenaga Kerja Indonesia**

Sebelum meninjau masalah kebijaksanaan ketenagakerjaan di Indonesia, terlebih dahulu kita ambil satu pengertian apa yang dimaksud dengan kebijaksanaan, dalam hal ini kebijaksanaan ketenagakerjaan. Kalau kebijaksanaan tersebut diartikan sebagai semua langkah dan program yang ditujukan untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan dengan jalan mempengaruhi variabel-variabelnya, maka dengan dasar uraian diatas kita dapat membahas kebijaksanaan ketenagakerjaan yang berjalan sekarang ini dan memberikan sasaran-sasaran perbaikan untuk masa-masa mendatang.

Sehingga di dalam GBHN Repelita III, dinyatakan bahwa kebijaksanaan ketenagakerjaan tersebut diarahkan kepada perluasan kesempatan kerja, perlindungan tenaga kerja dan pemerataan pendapatan yang sifatnya menyeluruh disemua sektor. Dalam hal ini program-program pembangunan sektoral maupun regional perlu arahkan untuk mengusahakan terciptanya perluasan kesempatan kerja sebanyak mungkin dengan imbalan jasa yang sepadan. Dengan jalan demikian maka disamping peningkatan produksi sekaligus dapat dicapai pemerataan hasil pembangunan, karena adanya perluasan partisipasi masyarakat secara aktif di dalam pembangunan.

Selain itu ditetapkan bahwa kebijaksanaan tenaga kerja diarahkan kepada penyaluran, penyebaran dan pemanfaatan tenaga kerja yang lebih baik melalui perbaikan informasi serta pembinaan dan peningkatan keterampilan. Demikian pula kebijaksanaan dibidang perlindungan tenaga kerja ditujukan kepada perbaikan upah, syarat kerja, kondisi kerja dan hubungan kerja, kesempatan kerja, jaminan sosial didalam rangka perbaikan kesejahteraan tenaga kerja secara

menyeluruh. Melalui perluasan dan pemerataan lapangan kerja dan peningkatan mutu lapangan kerja diharapkan akan dapat dikurangi perbedaan penghasilan diantara tenaga kerja yang berpenghasilan tinggi dengan tenaga kerja yang berpenghasilan rendah. Dengan demikian dapat ditingkatkan pemerataan pendapatan.

Adapun cara pendekatan yang dilakukan di dalam mencapai sasaran di atas adalah pendekatan yang menyeluruh, dalam rangka mengembangkan dan melaksanakan perencanaan tenaga kerja secara nasional dan komprehensif. Dalam hubungan ini dipergunakan tiga jenis kebijaksanaan. Pertama, adalah kebijaksanaan umum yang ditujukan untuk menciptakan iklim, suasana, serta kerangka pengambilan keputusan secara menyeluruh, sedemikian rupa sehingga kegiatan pembangunan yang bersifat intensif tenaga kerja dapat lebih mudah terwujud. Di bidang ekonomi keuangan peralatan yang dipergunakan anatara lain perkreditan, perpajakan, dan bea masuk. Bentuk kebijaksanaan yang kedua, adalah kebijaksanaan sektor. Tujuannya adalah agar pilihan produk dan pilihan cara produksi di masing-masing sektor bersifat padat karya baik langsung maupun tidak langsung. Bentuk kebijaksanaan, yang ketiga adalah kebijaksanaan khusus. Kebijakan ini merupakan langkah-langkah yang khusus yang dilaksanakan dalam rangka perluasan lapangan kerja, pengurangan pengangguran baik yang terbuka maupun yang tersembunyi dan usaha meningkatkan mutu tenaga kerja. Dalam hubungan ini ditingkatkan perencanaan dan pelaksanaan usaha perluasan kesempatan kerja berdasarkan perencanaan daerah yang terpadu khususnya didaerah-daerah yang padat penduduk, minus dan miskin dan daerah-daerah

pemukiman baru. Dalam perencanaan dan pelaksanaan pembangunan ditingkatkan partisipasi golongan masyarakat yang langsung terlibat didalam usaha dan perluasan lapangan kerja. Dengan demikian diciptakan satu kebijaksanaan perencanaan tenaga kerja yang menyeluruh (Siregar 1983: 197)

Pada masa yang akan datang perlu lebih ditekankan lagi bahwa kebijaksanaan ketenagakerjaan hendaknya dijadikan suatu issue nasional tidak saja karena sifatnya yang umum dan berada disemua sektor, tetapi untuk merubah kearah strategi perluasan kesempatan kerja ini perlu diadakan beberapa penyempurnaan terhadap kebijaksanaan-kebijaksanaan Departemen Teknis yang orientasinya adalah output. Perluasan kesempatan kerja yang sesuai kebutuhan pada masa-masa mendatang akan sukar dicapai. Kita sama-sama mengetahui bahwa kesempatan kerja sifatnya ditimbulkan oleh perkembangan sektor-sektor ekonomi yang bersifat padat modal atau padat karya. Memang diakui tidak semua jenis industri atau perusahaan dapat bersifat padat karya seperti industri-industri dasar. Tetapi jumlah industri yang semikian ini tidak begitu banyak dibandingkan dengan industri-industri atau perusahaan-perusahaan yang sebenarnya dapat lebih padat karya.

## **E. Lapangan Kerja**

### **1. Penyebab kurangnya lapangan kerja**

Masa sekarang dan dimasa depan masalah- masalah yang diakibatkan pertumbuhan pendudukan yang semakin meningkat pertahunnya mengakibatkan kurang lapangan kerja, sehingga meningkatkan banyak orang tidak mendapat pekerjaan yang sesuai. karena jumlah penduduk Indonesia yang besar tanpa

didukung oleh tingkat pertumbuhan ekonomi yang pesat. Dari data statistik tahun 2014 jumlah penduduk Indonesia pada Agustus 2013 adalah 222,2 juta jiwa dengan laju pertumbuhan penduduk 1,34 % pertahun. Dengan adanya jumlah penduduk yang semakin besar telah membawa akibat jumlah angkatan kerja yang semakin besar pula ( Mulyadi S, 2003 ;55 ). Jumlah penduduk yang besar ini akan merupakan potensi bagi pembangunan nasional jika secara kualitas mempunyai kemampuan untuk menggerakkan roda perekonomian nasional. Namun di sisi lain ini berarti bahwa semakin besar pula jumlah orang yang mencari pekerjaan yang akan menimbulkan masalah ketenagakerjaan khususnya masalah penyediaan lapangan pekerjaan yang memadai.

Sehubungan persoalan penyebab kurangan lapangan kerja diakibatkan, karena jumlah tenaga kerja yang besar sehingga lapangan kerja semkin kurang karena tidak mampu menampung seluruh pekerja, dan masing kurang maksimalnya campur tangan pemerintah dalam urusan penyedia lapangan kerja sehingga menyebabkan kurangnya lapangan kerja.

Pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa penyebab kurangnya lapangan kerja diakibat oleh pertumbuh penduduk yang semakin meningkat sehingga penyediaan lapangan kerja kewalahan menerima pekerja,dan masih kurangnya perhatian pemerintah terhadap masalah tenaga kerja dan mengakibatkan banyak tenaga kerja yang emngalami pengangguran,

## **2. Strategi ketenaga Kerjaan**

Mengingat masalah kesempatan kerja semakin penting dan mendesak yang dikarenakan pertumbuhan angkatan kerja selalu lebih cepat dari pertumbuhan

kesempatan kerja, sehingga masyarakat pencari kerja sangat membutuhkan informasi lowongan pekerjaan yang tersedia. Demikian pula dengan perusahaan pemberi kerja, mereka sangat membutuhkan informasi ketersediaan tenaga kerja beserta kualifikasi yang dimilikinya sehingga perekrutan tenaga kerja dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien. Untuk itu strategi ketenaga kerjaan sangatlah penting karena sangat membantu dan dan pemberi kerja dalam mendapatkan pekerjaan maupun tenaga kerja.

Sebelum meninjau masalah strategi ketenaga kerjaan, terlebih dahulu kita ambil beberapa pengertian apa yang dimaksud dengan strategi, dalam hal ini Strategi ketenagakerjaan. Pengertian strategi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (1994: 964) yaitu siasat perang, ilmu siasat perang, tempat yang baik menurut siasat perang, atau dapat pula diartikan sebagai rencana yang cermat mengenai kegiatan untuk mencapai sasaran khusus. Dalam J. Salusu (2003:104), Koteen membagi strategi menjadi 4 tipe. Tipe-tipe strategi yang dimaksud adalah:

1. *Corporate Strategy* (strategi organisasi). Strategi ini berkaitan dengan perumusan misi, tujuan, nilai-nilai dan inisiatif-inisiatif tujuan strategik yang baru.
2. *Program Strategy* (strategi program). Strategi ini lebih memberiperhatian pada implikasi-implikasi strategik dari suatu program tertentu,
3. *Resource Support Strategy* (strategi pendukung sumber daya). Memusatkan perhatian pada memaksimalkan pemanfaatan sumber-sumber daya esensial yang tersedia guna meningkatkan kualitas kinerja organisasi. Sumber daya berupa tenaga, keuangan, teknologi.

4. *Institutional Strategy* (strategi kelembagaan). Fokus dari strategi ini adalah mengembangkan kemampuan organisasi untuk melaksanakan inisiatif-inisiatif strategis.

Sehingga dengan dasar uraian di atas kita dapat membahas strategi ketenagakerjaan yang berjalan sekarang ini dan memberikan sasaran-sasaran perbaikan untuk masa-masa mendatang.

Menurut Siregar (1983: 205) menyebutkan sebenarnya untuk menghilangkan pengangguran dalam rangka pendek dan menengah adalah suatu hal yang tidak mungkin, akan tetapi untuk memperkecil tingkat pengangguran dapat diusahakan berbagai strategi sebagai berikut:

- a. Memperbesar jumlah pendidikan keterampilan yang dibutuhkan, utamanya melalui lembaga-lembaga sosial.

Pendidikan keterampilan yang banyak dibutuhkan dewasa ini adalah dibidang pertukaran dan perbengkelan. Pertukaran dibutuhkan banyak sebagai akibat peningkatan volume pembangunan yang dilaksanakan baik oleh pemerintah maupun oleh swasta., tetapi usaha ini sebaiknya dibatasi penggunaan alat-alat mekanis yang dipergunakan.

- b. Investasi pada bidang-bidang kegiatan ekonomi sejauh mungkin diarahkan pada padat karya.

Disamping pemilihan alat yang dapat mengurangi pengangguran, maka pemerintah melakukan pengembangan industri dan mencipta pekerjaan yang memerlukan keahlian-keahlian untuk para pencari kerja.

- c. Peningkatan mobilitas tenaga kerja antara daerah dan antar negara.

Di negara kita ini diakui rendahnya tingkat mobilitas tenaga kerja, sehingga semakin banyak potensi yang tersedia diberbagai daerah masih belum dimanfaatkan.

Berdasarkan beberapa pengertian mengenai strategi ketenaga kerjaan maka saya dapat menarik kesimpulan bahwa dalam mengurangi pengangguran perlu adanya strategi ketenaga kerjaan supaya mampu mendapatkan pekerjaan yang layak bagi pencari kerja.

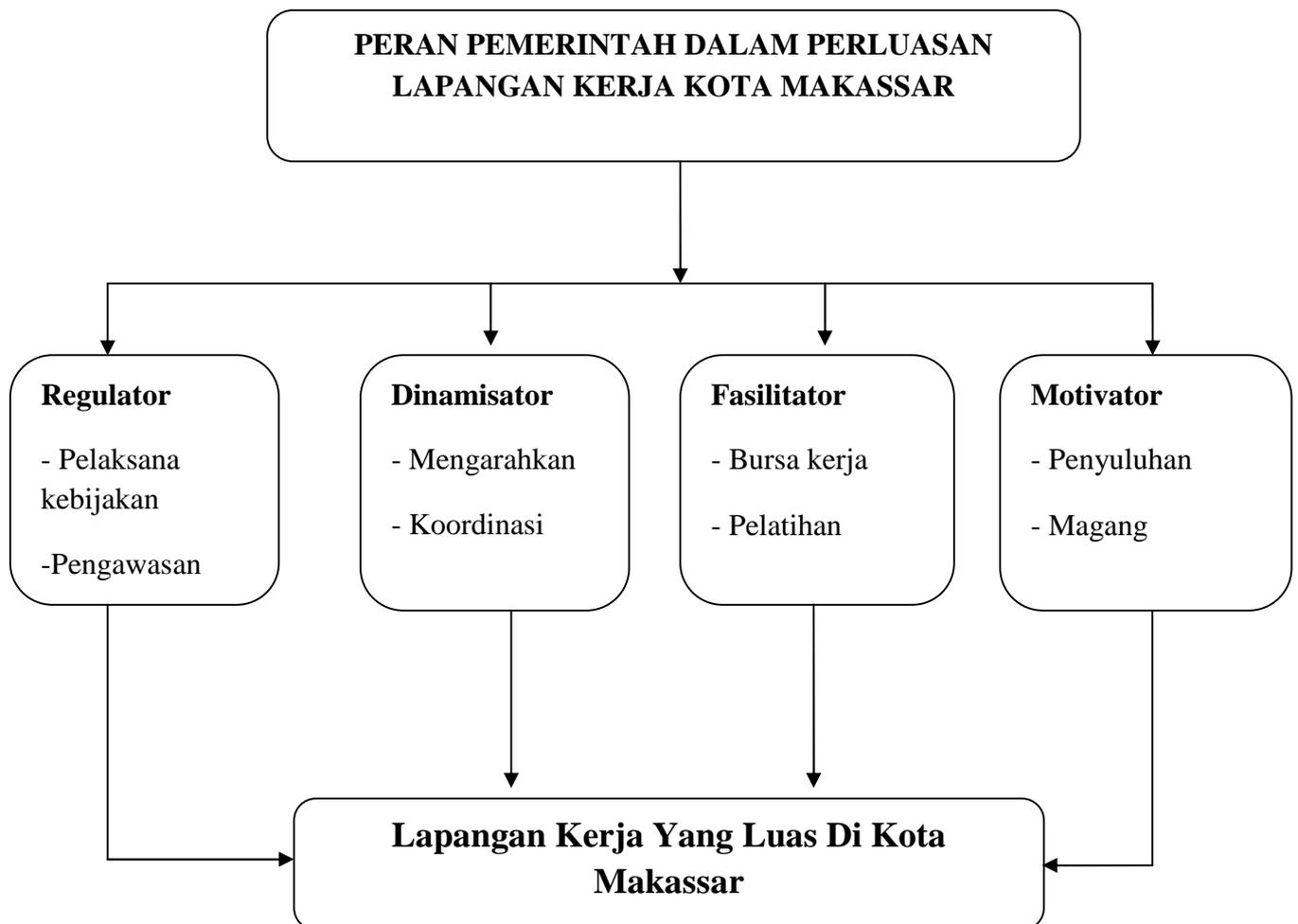
#### **F. Kerangka Pikir**

Pengangguran merupakan suatu permasalahan ketenagakerjaan yang selalu ditemui di setiap daerah, khususnya di wilayah Kota Makassar. Oleh karena itu, Pemerintah Kota Makassar melalui Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi melakukan kegiatan perluasan Lapangan kerjadengan perusahaan-perusahaan sebagai salah satu upaya untuk mengurangi angka pengangguran di Kota Makassar demi kesejahteraan masyarakat. Sasaran dari kegiatan Perluasan Lapangan Kerja adalah masyarakat pencari kerja dengan tujuan membantu mereka dalam mendapatkan pekerjaan, perusahaan pencari tenaga kerja dengan tujuan membantu mereka untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan jabatan yang ada, dan pemerintah dengan tujuan untuk mengurangi angka pengangguran melalui peningkatan Perluasan Lapangan kerja.

Sedangkan target yang ingin dicapai dari dilaksanakannya Perluasan Lapangan kerja ini adalah untuk mengurangi pengngguran dikota makassar dan mempermudah pencari kerja untuk cepat mendapatkan pekerjaan dan mampu memenuhi kebutuhan hidup masyarakat.

Perluasan Lapangan kerja yang dilakukan oleh Pemerintah Kota Makassar Melalui Dinas Sosial, Dalam pelaksanaan Perluasan Lapangan kerja pastinya tidak terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan program. Ketika perluasan lapangan kerja yang dilakukan berjalan oleh pemerintah maka angka pengangguran akan berkurang di kota di kota makassar dan masyarakat akan mendapatkan kehidupan yang layak.

***BAGAN KERANGKA PIKIR***



### **G. Fokus Penelitian**

Fokus penelitian ini adalah pada Peran Pemerintah Kota Makassar Dalam melakukan Perluasan Lapangan Kerja di kota makassar.

### **H. Deskripsi fokus penelitian**

#### 1. Pemerintah sebagai regulator

Peran pemerintah sebagai regulator adalah menyiapkan arah untuk menyeimbangkan penyelenggaraan pembangunan melalui penerbitan peraturan-peraturan. Sebagai regulator, pemerintah memberikan acuan dasar kepada masyarakat sebagai instrumen untuk mengatur segala kegiatan pelaksanaan pemberdayaan. Dalam hal ini pemerintah sebagai regulator a) pelaksana kebijakan dan b) melakukan pengawasan.

#### 2. Pemerintah sebagai dinamisator

Peran pemerintah sebagai dinamisator adalah menggerakkan partisipasi masyarakat jika terjadi kendala-kendala dalam proses pembangunan untuk mendorong dan memelihara dinamika pembangunan daerah. Pemerintah berperan melalui a) pemberian bimbingan dan pengarahan secara intensif dan efektif kepada masyarakat dan b) melakukan koordinasi biasanya pemberian bimbingan diwujudkan melalui tim penyuluh maupun badan tertentu untuk memberikan pelatihan.

#### 3. Pemerintah sebagai fasilitator

Peran pemerintah sebagai fasilitator adalah menciptakan kondisi yang kondusif bagi pelaksanaan pembangunan untuk menjembatani berbagai kepentingan masyarakat dalam mengoptimalkan pembangunan daerah.

Sebagai fasilitator, pemerintah bergerak di bidang pendampingan melalui pelatihan, pendidikan, dan peningkatan keterampilan, serta di bidang pendanaan atau permodalan melalui pemberian bantuan modal kepada masyarakat yang diberdayakan. Pemerintah di sini menyediakan a) bursa kerja dan b) melakukan pelatihan.

4. Pemerintah Sebagai motivator,  
Motivator yaitu Fungsi Pemerintah sebagai pendorong dan pemberi semangat kepada masyarakat setempat, agar agar ikut melakukan tindakan-tindakan yang positif sehingga apa yang diharapkan dapat lebih berkembang dan suatu saat dapat menjadi penopang perekonomian yang ada. Dalam hal ini pemerintah melakukan penyuluhan.
5. Memperbesar jumlah pendidikan keterampilan yang dibutuhkan, utamanya melalui lembaga-lembaga sosial.
6. Investasi pada bidang-bidang kegiatan ekonomi sejauh mungkin diarahkan pada padat karya. Disamping pemilihan alat yang dapat mengurangi pengangguran, maka pemerintah pemerintah melakukan pengembangan industri dan mencipta pekerjaan yang memerlukan keahlian-keahlian untuk para pencari kerja.
7. Peningkatan mobilitas tenaga kerja antara daerah dan antar negara. Di negara kita ini diakui rendahnya tingkat mobilitas tenaga kerja, sehingga semakin banyak potensi yang tersedia diberbagai daerah masih belum dimanfaatkan.
8. Faktor yang mempengaruhi pemerintah Kota Makassar dalam Perluasan Lapangan Kerja adalah masih belum maksimalnya komunikasi pemerintah

dengan perusahaan-perusahaan yang ada dikota Makassar sehingga perluasan Lapangan Kerja belum berjalan dengan baik.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Waktu dan Lokasi Penelitian**

Waktu yang dibutuhkan dalam penelitian ini selama kurang lebih dua bulan setelah seminar proposal. Adapun lokasinya yaitu di Dinas Sosial dan Ketenaga Kerjaan Kota Makassar.

#### **B. Jenis dan Tipe penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh kebenaran pengetahuan yang bersifat ilmiah, melalui prosedur yang telah ditetapkan.

##### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah kualitatif yaitu suatu penelitian yang menggunakan analisis terhadap informasi berupa narasi yang berkaitan dengan objek penelitian yang dikumpulkan dari informan yang telah ditentukan.

##### **2. Tipe Penelitian**

Adapun tipe penelitian adalah deskriptif kualitatif yakni penelitian yang bermaksud mendeskripsikan tentang bagaimana peran Pemerintah Kota Makassar dalam Perluasan Lapangan Kerja

#### **C. Sumber Data**

Sumber data penelitian ini terutama dijangkau dari sumber data primer dan data sekunder dengan proporsi sesuai dengan tujuan penelitian ini.

### 1. data primer

Data primer adalah sumber data utama yang digunakan untuk menjangkau berbagai data dan informasi yang terkait dengan fokus yang dikaji. Hal ini dilakukan melalui metode wawancara dan observasi.

### 2. data sekunder

Data sekunder adalah sumber data pendukung yang diperlukan untuk melengkapi data primer yang dikumpulkan. Hal ini dilakukan sebagai upaya penyesuaian dengan kebutuhan data lapangan yang terkait dengan objek yang dikaji. Data sekunder terutama diperoleh melalui dokumentasi.

## D. Informan Penelitian

Dalam penelitian ini yang dijadikan informan dalam penelitian ini sebanyak 8 orang, yaitu :

Tabel 1. Informan penelitian

No.	Nama	Jabatan	Inisial	Jumlah
1.	Andi Iskandar	Kepala seksi perluasan kerja	AI	1
2.	Nursalim S.Pd	Staf perluasan lapangan kerja	NS	1
3.	Drs. Nasruddin	Staf perluasan lapangan kerja	NR	1
4.	Wahdania	Staf perluasan lapangan kerja	WD	1
5.	Sri Fadillah	Masyarakat	SF	1
6.	Madi Rahmadi	Masyarakat	MR	1
7.	Saleh	Masyarakat	S	1
8.	Nur alam	Masyarakat	NA	1

Total = 8 orang

Alasan dalam memilih informan diatas dengan tujuan agar data-data yang diperoleh mengenai Strategi Dinas Sosial tepat dan akurat tentang kebenarannya berdasarkan informan yang dipilih langsung.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan, yaitu :

1. Observasi adalah penelitian yang dilakukan dengan cara melakukan pengamatan secara langsung diDinas Sosial Dan Ketenaga Kerjaan Kota Makassar.
2. Wawancara yang digunakan adalah wawancara bebas terpimpin, artinya peneliti mengadakan pertemuan langsung dan wawancara bebas artinya peneliti bebas mengajukan pertanyaan kepada informan sesuai dengan jenis data daninformasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini.
3. Dokumen, yaitu pemanfaatan informal melalui dokumen-dokumen tertentu yang dianggap pendukung yang bersumber dari laporan-laporan yang berkaitan dengan Perluasan Lapangan Kerja di Kota Makassar.

#### **F. Teknik Analisis Data**

Analisis data ialah langkah selanjutnya untuk mengelolah data dimana data yang diperoleh, dikerjakan dan dimanfaatkan sedemikian rupa untuk menyimpulkan persoalan yang diajukan dalam menyusun hasil penelitian. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis interaktif Dalam model ini terdapat komponen pokok. Menurut Miles dan Huberman dalam Sugiono (2012) komponen tersebut yaitu :

### 1. Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka penelitian tidak akan mendapat data yang memenuhi standar data yang ditetapkan

### 2. Reduksi data

Reduksi data merupakan komponen pertama analisis data yang mempertegas, memperpendek, membuat fokus, membuang hal yang tidak penting, dan mengatur data sedemikian rupa sehingga simpulan peneliti dapat dilakukan.

### 3. Sajian Data

Sajian data merupakan suatu rangkaian informasi yang memungkinkan membuat kesimpulan yang singkat agar makna peristiwanya menjadi lebih baik dan mudah dipahami.

### 4. Penarikan Simpulan

Dalam awal pengumpulan data, peneliti sudah harus mulai apa arti dari hal-hal yang ditemui dengan mencatat peraturang-peraturan, sebab akibat dan berbagai proporsi sehingga penarikan kesimpulan dapat dipertanggung jawabkan.

## **G. Keabsahan Data**

Salah satu cara paling penting dan mudah dalam uji keabsahan hasil penelitian ini adalah dengan melakukan triangulasi. Menurut Sugiyono, (2012:127), teknik pengumpulan data triangulasi diartikan sebagai teknik

pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada.

Menurut Sugiyono ada 3 macam triangulasi, yaitu :

1. Triangulasi sumber

Triangulasi sumber berarti membandingkan dengan cara mengecek derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui sumber yang berbeda. Misalnya membandingkan hasil pengamatan dengan wawancara, membandingkan antara apa yang dikatakan umum dengan yang dikatakan secara pribadi, membandingkan hasil wawancara dengan dokumen yang ada.

2. Triangulasi teknik. Triangulasi teknik untuk menguji kreabilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Misalnya data dapat diperoleh dengan wawancara, lalu dicek dengan observasi, dokumentasi atau kuisioner.

3. Triangulasi waktu. Waktu juga sering mempengaruhi kreabilitas data. Data yang dikumpulkan dengan teknik wawancara di pagi hari pada saat narasumber masih segar, belum banyak masalah, akan memberikan data yang lebih valid sehingga lebih kredibel. Triangulasi dapat juga dilakukan dengan cara mengecek hasil penelitian, dari tim peneliti lain yang diberi tugas melakukan pengumpulan data.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Lokasi Penelitian**

##### **Sejarah singkat Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar**

Departemen yang disertai tugas untuk menangani masalah Tenaga Kerja berulang kali mengalami perubahan, baik berupa pembentukan baru, penyesuaian maupun penggabungan. Perubahan organisasi tersebut disebabkan oleh perkembangannya. Dalam periode perang kemerdekaan yang terjadi pada masa kabinet presidensial, masalah perubahan berada pada di bawah dan ditangani oleh kementerian sosial. Keadaan ini terus berlanjut sampai pada masa kabinet Syarif III. Pergantian kabinet yang berulang kali serta lahirnya partai-partai politik yang mewarnai gerakan kaum buruh menjadikan penanganan masalah perburuan semakin pelit, apalagi disertai oleh memburuknya keadaan ekonomi dalam keadaan perang.

Maklumat presiden no. 7 th. 1947 yang diumumkan pada tanggal 3 Juli 1947 tentang susunan kabinet Syarifuddin bahwa menteri perburuan belum dapat melakukan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan ketetapan mengenai apa yang menjadi tugas pokoknya. Dengan dikeluarkannya penetapan pemerintah no. 3 th. 1947 tanggal 25 Juli 1947, eksistensi tugas pokok kementerian sosial, termasuk di dalamnya pelimpahan organisasi jawatan perburuan personil dan mata anggarannya. Oleh karena itu, tanggal 25 Juli berdasarkan keputusan menteri tenaga kerja No. Kep. 28/MEN/1992 ditetapkan sebagai "hari jadi" Departemen Tenaga Kerja.

Pada periode demokrasi liberal, Pemerintah Republik Indonesia Serikat (RIS), Organisasi Kementrian Pemburuan tidak lagi mencakup urusan sosial. Pada masa RIS, NKRI di Yogyakarta merupakan Negara bagian dari RIS, sehingga pada masa itu ada menteri pemburuan di Yogyakarta. Setelah RIS bubar struktur organisasi kementrian perburuan tampak lebih lengkap karena mencakup struktur organisasi tingkat pusat sampai tingkat daerah dan resort dengan uraian tugas yang jelas. Ditingkat pusat organisasi kementrian perburuan terdiri dari dua direktorat tenaga kerja.

Periode demokrasi dipimpin dengan dikeluarkannya dekrit presiden 5 juli 1959 telah membuat babak baru dalam tata kehidupan kenegaraan pada awal demokrasi dipimpin. Kementrian perburuan berada dalam naungan menteri inti bidang produksi dan dipimpin oleh seorang menteri muda berubah menjadi menteri perburuan dengan dibantu oleh 4 pembantu menteri yang kemudian bertambah menjadi 5 pembantu menteri. Dalam periode ini kehidupan kenegaraan diwarnai oleh kehidupan partai yang terpusat dalam pola nasakon yang memberikan angin kepada PKI untuk bergerak dan berupaya untuk mendominasi segala posisi dalam organisasi pemerintahan yang ada.

Periode orde baru merupakan transisi, sejalan dengan itu terjadi perubahan nama organisasi kementrian berubah menjadi Departemen Tenaga Kerja. Struktur Organisasi Departemen Tenaga Kerja berdasarkan Presidium Kabinet Ampera No.75/U/II/1996 mengalami penyempurnaan termasuk Departemen Tenaga Kerja yang diatur dengan keputusan Presiden pada masa transisi yaitu masa penerbitan dan pembersihan aparatur pemerintah dari yang terlibat G 30 S/PKI tercatat tiga

kali pergantian cabinet. Dalam perkembangannya organisasi Departemen Nakertranskop mengalami perubahan dengan dipindahlan urusan koperasi ke Departemen Perdagangan. Kemudian disempurnakan kembali setelah masalah urusan transmigrasi dilimpahkan ke Departemen Transmigrasi. Penyempurnaan organisasi semula menganut pendekatan “Holding Company Type” beralih kependekatan “Integrated Type”. Struktur organisasi yang baru diatur dalam keputusan Menteri Tenaga Kerja NO.Kep-525/Men/1984 yang mengacu pada Kepres Tahun 1997, dan masa Kabinet Pembangunan VI.

Organisasi Departemen Tenaga Kerja bertambah 2 unit eselon I yakni Departemen Jendral Binalattas dan Badan Perencanaan dan Pengembangan Tenaga Kerja. Perkembangan organisasi tersebut disebabkan oleh berkembangnya beban kerja, sehingga Pelita VI telah dirumuskan kebijaksanaan SAPTA KARYA UTAMA dan sekarang menjadi DASA KARYA.

Sehubungan dengan pelaksanaan otonomi daerah secara efektif 1 Januari 2001, sesuai undang-undang no.22 tahun 1999 tentang kewenangan propinsi sebagai daerah otonomi. Depertemen tenaga kerja Kota Makassar secara resmi menggabung pemerintah kota Makassar dengan nama Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. Berdasarkan PERDA Kota Makassar tahun 2004 pembentukan susunan organisasi dan Tata Kerja serta Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar.

### **Letak geografis dan topografi Kota Makassar**

Kota Makassar terletak antara 1190 24'17'38" bujur Timur dan 508'6'19" Lintang Selatan yang berbatasan sebelah utara dengan Kabupaten Maros, sebelah

timur Kabupaten Maros, sebelah selatan Kabupaten Gowa dan sebelah barat adalah selat Makassar. Luas wilayah kota makassar tercatat 175,77 km persegi yang meliputi 14 kecamatan. Dan memiliki batas-batas wilayah administratif dari letak Kota Makassar, antara lain :

- Sebelah Utara berbatasan dengan Kabupaten Pangkep
- Sebelah Timur berbatasan dengan Kabupaten Maros
- Sebelah Selatan berbatasan dengan Kabupaten Gowa
- Sebelah Barat berbatasan dengan Selat Makassar

Secara geografis, letak Kota Makassar berada di tengah diantara pulau-pulau besar lain dari wilayah kepulauan nusantara sehingga menjadikan Kota Makassar dengan sebutan “angin mammiri” ini menjadi pusat pergerakan spasial dari wilayah Barat ke bagian Timur maupun Utara ke Selatan Indonesia. Dengan posisi ini menyebabkan Kota Makassar memiliki daya tarik kuat bagi para imigran dari daerah Sulawesi Selatan itu sendiri maupun daerah lain seperti provinsi yang ada di kawasan Timur Indonesia untuk datang mencari tempat tinggal dan lapangan pekerjaan.

Kota Makassar cukup unik dengan bentuk mnyudut di bagian Utara, sehingga mencapai dua sisi pantai yang saling tegak lurus di bagian Utara dan Barat. Di sebelah Utara kawasan pelabuhan hingga Tallo telah berkembang kawasan campuran termasuk di dalamnya armada angkutan laut, perdagangan, pelabuhan rakyat dan samudera, Sebagai rawa-rawa, tambak, dan empang dengan perumahan kumuh hingga sedang. Kawasan pesisir dari arah Tengah ke bagian Selatan berkembang menjadi pusat kota (Centre Busines District – CBD) dengan

fasilitas perdagangan, pendidikan, pemukiman, fasilitas rekreasi dan resort yang menempati pesisir pantai membelakangi laut yang menggunakan lahan hasil reklamasi pantai.

Kenyataan di atas menjadikan beban kawasan pesisir Kota Makassar saat ini dan dimasa mendatang akan semakin berat terutama dalam hal daya dukung dan aspek fisik lahan termasuk luasnya yang terbatas. Ditambah lagi pertumbuhan dan perkembangan penduduk sekitarnya yang terus berkompetisi untuk mendapatkan sumber daya di dalamnya.

## 1. Penduduk dan Tenaga Kerja

### **a. Penduduk**

Penduduk adalah orang-orang yang berada di dalam suatu wilayah yang terikat oleh aturan-aturan yang berlaku dan salingberinteraksi satu sama lain secara terus menerus / kontinu. Dalam sosiologi, penduduk adalah kumpulan manusia yang menempati wilayah geografi dan ruang tertentu.

Penduduk Kota Makassar tahun 2009 tercatat sebanyak 1.272.349 jiwa yang terdiri dari 610.270 laki-laki dan 662.079 perempuan. Sementara itu jumlah penduduk Kota Makassar tahun 2008 tercatat sebanyak 1.253.656 jiwa.

Komposisi penduduk menurut jenis kelamin dapat ditunjukkan dengan rasio jenis kelamin penduduk Kota Makassar yaitu sekitar 92,17 persen, yang berarti setiap 100 penduduk wanita terdapat 92 penduduk laki-laki.

Penyebaran penduduk Kota Makassar dirinci menurut kecamatan, menunjukkan bahwa penduduk masih terkonsentrasi di wilayah Kecamatan Tamalate, yaitu sebanyak 154.464 atau sekitar 12,14 persen dari total penduduk,

disusul Kecamatan Rappocini sebanyak 145.090 jiwa (11,40 persen). Kecamatan Panakkukang sebanyak 136.555 jiwa (10,73 persen), dan yang terendah adalah Kecamatan Ujung Pandang sebanyak 29.064 jiwa (2,28 persen).

Ditinjau dari kepadatan penduduk Kecamatan Makassar adalah terpadat yaitu 33.390 jiwa per km persegi, disusul Kecamatan Mariso (30.457 jiwa per km persegi), Kecamatan Bontoala (29.872 jiwa per km persegi). Sedang Kecamatan Biringkanaya merupakan Kecamatan dengan kepadatan penduduk terendah yaitu sekitar 2.709 jiwa per km persegi, kemudian Kecamatan Tamanlarea (2.841 jiwa per km persegi), Manggala (4.163 jiwa per km persegi), Kecamatan Ujung Tanah (8.266 jiwa per km persegi), Kecamatan Panakkukang (8.009 jiwa per km persegi). Wilayah-wilayah yang kepadatan penduduknya masih rendah tersebut memungkinkan untuk pengembangan daerah pemukiman terutama di 3 (tiga) Kecamatan yaitu Biringkanaya, Tamanlarea, Manggala.

#### **b. Tenaga Kerja**

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut UU No. 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Pada tahun 2009 pencari kerja yang tercatat pada Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar sebanyak 5.884 orang yang terdiri dari laki-laki sebanyak 2.858 orang dan perempuan 3.026 orang. Dari jumlah tersebut dapat dilihat bahwa pencari kerja menurut tingkat pendidikan terlihat bahwa tingkat pendidikan sarjana yang

menempati peringkat pertama yaitu sekitar 41,13 persen disusul tingkat pendidikan SMA sekitar 38,92 persen.

### **1. Profil instansi terkait**

Dinas Tenaga Kerja atau biasa disingkat Disnaker Kota Makassar terletak di tengah-tengah Kota Makassar Jln. A. P. Pettarani Makassar (90222).

#### **1) Tugas Pokok Dinas Tenaga Kerja**

Menekan angka pengangguran dan memperluas kesempatan kerja

#### **2) Visi**

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

#### **3) Misi**

Meningkatkan peluang tenaga kesempatan kerja, perluasan lapangan kerja, dan pemempatan tenaga kerja yang didukung oleh system pelatihan kerja sehingga terwujud tenaga kerja yang mandiri dan berdaya saing. Terciptanya hubungan industrial yang harmonis, dinamis berkeadilan, bertanggung jawab dan berkelanjutan. Serta terwujudnya kepastian hokum dengan melaksanakan pembinaan, pengawasan dan perlindungan terhadap norma ketenagakerjaan.

#### **4) Struktur organisasi**

Susunan organisasi Dinas Tenaga Kerja terdiri dari :

- a. Kepala Dinas
- b. Sekretariat :
  1. Sekretaris
  2. Kasubag. Umum dan kepegawaian

3. Kasubag. Keuangan
  4. Kasubag. Perlengkapan
  5. Staf Subag. Keuangan
  6. Staf Subag. Umum dan kepegawaian
- c. Bidang Perencanaan, Perluasan, dan Penempatan Kerja
1. Kabid. Perencanaan, perluasan, dan penempatan tenaga kerja
  2. Kasi. Perluasan kerja
  3. Kasi. Perencanaan tenaga kerja
  4. Kasi. Penempatan tenaga kerja
  5. Fungsional pengantar kerja penyelia
  6. Staf seksi perluasan kerja
  7. Staf seksi penempatan tenaga kerja
  8. Staf seksi perencanaan tenaga kerja
- d. Bidang Pembinaan, Pelatihan, dan Produktivitas Tenaga Kerja
1. Kabid. Pembinaan pelatihan dan produktivitas tenaga kerja
  2. Kasi. Pelatihan dan keterampilan kerja
  3. Kasi. Peningkatan produktivitas tenaga kerja
  4. Kasi. Pembinaan lembaga pelatihan kerja
  5. Staf. Bidang Lattas
  6. Staf seksi peningkatan produktivitas tenaga kerja
  7. Staf seksi pembinaan lembaga pelatihan kerja
  8. Staf seksi pelatihan keterampilan kerja
  9. Staf seksi pembinaan lembaga pelatihan

10. Staf seksi peningkatan produktivitas tenaga kerja
- e. Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Syarat-Syarat Kerja
1. Kabid. Pembinaan HI dan syarat-syarat kerja
  2. Kasi kesejahteraan pekerja
  3. Kasi. Hubungan industrial dan syarat-syarat kerja
  4. Kasi penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial
  5. Fungsional perantara HI madya
  6. Mediator Hubungan Industrial
  7. Staf seksi penyelesaian perselisihan HI
  8. Staf seksi kesejahteraan pekerja
  9. Staf seksi hubungan industrial dan syarat-syarat kerja
- f. Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan
1. Kabid. Pengawasan ketenagakerjaan
  2. Kasi perlindungan ketenagakerjaan
  3. Kasi pengawasan norma kerja
  4. Kasi pengawasan k3
  5. Fungsional pengawas ketenagakerjaan madya
  6. Staf kasi perlindungan ketenagakerjaan
  7. Fungsional pengawas ketenagakerjaan muda
  8. Staf seksi pengawasan norma kerja
  9. Staf bidang pengawasan ketenagakerjaan
  10. Staf kasi pengawas k3

## g. Pegawai non organik

1. Operator kompt. Subag keuangan
2. Operator kompt. Seksi penyelesaian perselisihan hubungan industrial
3. Operator kompt. Bidang Lattas
4. Operator kompt. Seksi kesejahteraan pekerja
5. Staf subag umum dan kepegawaian
6. Staf seksi perlindungan ketenagakerjaan
7. Staf seksi pengawasan norma kerja
8. Staf seksi pengawasan k3
9. Staf subag perlengkapan
10. Staf seksi pelatihan kerja
11. Staf bidang penta
12. Staf bidang lattas
13. Staf bidang syaker

**5) Keadaan Pegawai**

Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar dalam melakukan tugas dan fungsinya memiliki Struktur organisasi yang dapat digambarkan keadaan sumber daya aparatur yang dimiliki yakni :

Tabel 2. Keadaan pegawai menurut kepangkatan sebagai berikut :

No.	Pangkat	Golongan	Jumlah		
			L	P	Total
1.	Pembina	IV	16	6	22
2.	Penata	III	25	10	35
3.	Pengatur	II	3	3	6
4.	Juru	I	0	0	0
5.	Tenaga Kontrak	-	21	16	37
<b>J U M L A H</b>			<b>33</b>	<b>8</b>	<b>41</b>

*Sumber data : Kantor Dinas Tenaga Kerja*

Hasil dari tabel tersebut di atas dapat dilihat bahwa dalam tingkat kepangkatan ada sebanyak 22 golongan IV, ada 35 pegawai pada tingkat golongan III, dan sebanyak 6 orang yang berada pada golongan II. Untuk golongan I tak ada satupun pegawai pada golongan tersebut. Namun yang paling mendominasi yakni pegawai yang tak punya golongan sebanyak 37 orang. Hal itu karena status mereka hanya sebagai tenaga kontrak.

Tabel 3. Keadaan pegawai menurut tingkat pendidikan :

No.	Pendidikan	Jumlah		
		L	P	Total
1.	Strata 2 (S-2)	11	9	20
2.	Strata 1 (S-1)	23	31	54
3.	Diploma 3 (D-3)	1	2	3
4.	SMA	3	4	7
5.	SMP	0	0	0
J U M L A H		38	46	84

Sumber data : Kantor Dinas Tenaga Kerja

Berdasarkan tabel tersebut di atas dapat di lihat bahwa tingkat pendidikan pegawai di kantor Dinas Tenaga Kerja mayoritas adalah tingkatan strata 1 ( S.1) sebanyak 54 dari jumlah pegawai yang ada di kantor. Pendidikan tertinggi strata 2 (S.2) sebanyak 20 orang, dan pada tingkat pendidikan diploma 3 (D.3) sebanyak 3 orang. Sedangkan untuk jenjang pendidikan SMA sebanyak 7 orang saja. Dapat pula di lihat bahwa tingkat pendidikan pegawai di kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar yang terendah yaitu tingkatan SMA.

Tabel 4. Jumlah pegawai yang telah mengikuti pelatihan :

No.	Pendidikan Penjenjangan / Diklat	Jumlah		
		L	P	Total
1.	SPAMEN / Pim. Tk. II	1	0	1
2.	SPAMA / Pim. Tk. III	9	5	14
3.	ADUM / ADUMLA	8	6	14
4.	Bendaharawan	0	2	2
J U M L A H		18	13	31

Sumber data : Kantor Dinas Tenaga Kerja

Tabel di atas dapat dilihat dan disimpulkan bahwa pegawai-pegawai yang ada di kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar sebanyak 31 orang yang pernah mengikuti pelatihan. Hal tersebut dapat dilihat masing-masing sebanyak 14 orang telah mengikuti SPAMA/Pim.Tk III dan pelatihan ADUM/ADUMLA. Hanya ada satu orang yang telah mengikuti pelatihan pada Pim.Tk II. Dan untuk pelatihan bendaharaan hanya 2 orang saja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak cukup setengah dari jumlah pegawai Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar yang telah mengikuti pelatihan.

Tabel 5. Jumlah pegawai menduduki jabatan struktural dan fungsional :

No.	Menurut Eselonering	Jumlah		
		L	P	Total
1.	Eselon II	1	0	1
2.	Eselon III	5	10	15
3.	Eselon IV	4	9	13
4.	Non Eselon	14	7	21
J U M L A H		24	26	50

*Sumber data : Kantor Dinas Tenaga Kerja*

Tabel di atas menunjukkan jika pegawai di kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar memiliki tingkat eselon yang bervariasi. Hal itu dapat dilihat bahwa pegawai yang berada pada eselon II hanya 1 orang, sedangkan pada eselon III sebanyak 15 orang dan pada eselon ke IV hanya 13 orang. Serta pegawai yang tidak memiliki tingkat eselon sebanyak 21 orang dari seluruh jumlah pegawai yang ada.

## **B. Peran pemerintah dalam perluasan lapangan kerja**

Peran adalah serangkaian perilaku yang diharapkan pada seseorang sesuai dengan posisi yang diberikan baik secara formal maupun secara informal. Peran

didasarkan pada ketentuan dan harapan, peran yang menerangkan apa saja yang individu-individu harus lakukan dalam suatu situasi tertentu agar dapat memenuhi harapan-harapan mereka sendiri atau harapan orang lain yang menyangkut dari peran tersebut. Menurut Ryaas Rasyid, tujuan utama dibentuknya pemerintahan adalah menjaga ketertiban dalam kehidupan masyarakat sehingga setiap warga dapat menjalani kehidupan secara tenang, tenteram dan damai. Pemerintahan modern pada hakekatnya adalah pelayanan kepada masyarakat, pemerintahan tidak diadakan untuk melayani dirinya sendiri. Pemerintah dituntut mampu memberikan pelayanan kepada masyarakatnya dan menciptakan kondisi yang memungkinkan setiap orang dapat mengembangkan kemampuan dan kreativitasnya demi mencapai kemajuan bersama (dalam Haryanto dkk,1997: 73).

### **1. Peran pemerintah sebagai regulator**

Peran pemerintah yang paling terasa tentu saja di bidang pembuatan kebijakan yang mempengaruhi dunia usaha secara keseluruhan, seperti kebijakan moneter/fiskal, perpajakan, tenaga kerja, atau kemudahan persyaratan pendirian usaha baru, atau kebijakan yang berpengaruh terhadap industri tertentu. Melalui regulasi (atau deregulasi) pemerintah, peta persaingan bisa berubah dalam sekejap. Tentunya regulasi atau deregulasi pada tingkatan industri sangat berpengaruh terhadap upaya-upaya perusahaan dalam melakukan terobosan-terobosan baru pada bidang industri yang digeluti. Regulasi yang dimaksud untuk kepentingan rakyat banyak bisa menjadi penghambat inovasi bila pemerintah tidak sensitif pada impact suatu kebijakan yang akan atau telah dibuatnya

Pemerintah sebagai regulator adalah posisi dimana pemerintah bertindak sebagai pembuat peraturan. Sehingga peraturan-peraturan yang dikeluarkan pemerintah dapat berpengaruh kepada masyarakat. Fungsi ini dilaksanakan pemerintah dengan membuat peraturan perundang-undangan untuk mengatur hubungan manusia dalam masyarakat. Pemerintah adalah pihak yang mampu menerapkan peraturan agar kehidupan dapat berjalan secara baik dan dinamis. Seperti halnya fungsi pemerintah pusat, pemerintah daerah juga mempunyai fungsi pengaturan terhadap masyarakat yang ada di daerahnya. Perbedaannya, yang diatur oleh Pemerintah Daerah lebih khusus, yaitu urusan yang telah diserahkan kepada Daerah. Untuk mengatur urusan tersebut diperlukan Peraturan Daerah yang dibuat bersama antara DPRD dengan eksekutif.

Tentunya regulasi atau deregulasi pada tingkatan industri sangat berpengaruh terhadap upaya-upaya perusahaan dalam melakukan terobosan-terobosan baru pada bidang industri yang digeluti. Regulasi yang dimaksud untuk kepentingan rakyat banyak bisa menjadi penghambat inovasi bila pemerintah tidak sensitif pada impact suatu kebijakan yang akan atau telah dibuatnya.

#### **a. Pelaksana kebijakan**

Terdapat beberapa kebijakan pemerintah yang berkaitan dengan perluasan kesempatan kerja yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Hal yang sama juga diungkapkan dalam Peraturan Pemerintah no. 33 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan Pasal 8 yang menyebutkan bahwa Informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), diperoleh dari semua pihak yang terkait, baik instansi pemerintah maupun swasta.

Hasil wawancara yang dilakukan dengan Kepala Seksi Perluasan Kerja di kantor Dinas Tenaga Kerja :

“Peraturan yang kami pakai dalam perluasan lapangan kerja berpusat pada peraturan pemerintah no. 33 tahun 2013 tentang perluasan kesempatan kerja yang juga diatur dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang ketenagakerjaan.....” ( hasil wawancara dengan A.I, tanggal 20/9/2015 )

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa selaku Kepala seksi perluasan kerja, dalam perumusan peraturan tentang kepadatan penduduk menggunakan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2013 tentang ketenagakerjaan. Dimana ketenagakerjaan di sini adalah masalah utama di kalangan masyarakat sehingga sangatlah penting jika hal tersebut memang harus diatur dalam undang-undang yang ada di Indonesia.

Hal yang sama juga dijelaskan oleh staf perluasan lapangan pekerjaan di kantor Dinas Tenaga Kerja :

“peraturan yang kami gunakan disini adalah peraturan pemerintah nomor 33 tahun 2013 tentang perluasan kesempatan kerja. Peraturan tersebut mengenai ketenagakerjaan..” ( hasil wawancara dengan N.S tanggal 20/9/2015 )

Hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa regulasi yang digunakan sebagai acuan dalam perluasan lapangan pekerjaan ataupun mengenai ketenagakerjaan diatur dalam undang-undang peraturan pemerintah nomor 33 tahun 2013 tentang perluasan kesempatan kerja.

Hasil wawancara dengan staf perluasan lapangan pekerjaan :

“...dinas tenaga kerja melaksanakan tugasnya dengan membuat program kerja seperti menjalankan program yakni menciptakan 500 kesempatan kerja berdasarkan peraturan pemerintah...” (hasil wawancara dengan N.R tanggal 20/11/2015)

Hasil wawancara di atas dapat pula di jelaskan bahwa Undang-Undang tersebut merupakan peraturan pemerintah no. 33 tahun 2013. Dinas tenaga kerja ingin menjalankan program pemerintah yaitu menciptakan 500 kesempatan kerja yang merupakan visi misi walikota.

Hasil wawancara dengan masyarakat :

“...saya pernah mendengar program pemerintah yakni menciptakan 500 kesempatan kerja. Saya pribadi sangat setuju karena dengan begitu maka akan lebih meminimalisir jumlah pengangguran yang ada di kota Makassar...” (hasil wawancara dengan S.F tanggal 21/11/2015)

Dalam hal ini, pemerintah sebagai regulator yang menyiapkan arah unruk menyeimbangkan penyelenggaraan melalui peraturan-peraturan yang ada. Sebagai regulator pemerintah memberikan acuan dasar dan selanjutnya di terjemahkan oleh masyaraat. Sehingga dalam hal ini, pemerintah dan masyarakat mampu bekerja sama.

#### **b. Pengawasan**

Pengawasan yaitu suatu proses pengamatan dari berbagai organisasi bahwa semua kegiatan yang dicapai sesuai dengan rencana selanjutnya. Sasaran pengawasan itu adalah untuk menunjukkan kelemahan dan kesalahan dengan maksud untuk memperbaiki dan mencegah agar tidak terulang kembali. Pengawasan di sini di maksudkan bahwa Dinas Tenaga Kerja sebagai pemerintah mengawasi dalam hal melakukan perluasan lapangan pekerjaan di Kota Makassar.

Hasil wawancara dengan Staf Perluasan Lapangan Kerja di Kantor Dinas Tenaga Kerja yakni:

“...pengawasan di sini dimaksudkan bahwa hal-hal yang berkaitan dengan perluasan lapangan kerja juga harus menjamin efektifitas pelaksanaan UU

nomor 13 tahun 2013 tentang ketenaga kerjaan dalam hal perlindungan Tenaga Kerja...”(hasil wawancara dengan W.D tanggal 11/10/2015)

Hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja yakni menjamin efektivitas UU nomor 13 tahun 2013 tentang ketenaga kerjaan di mana isinya yakni tentang pemberian perlindungan tenaga kerja dimana pengawasan ini bertujuan untuk mengetahui apakah pelaksanaan sesuai dengan yang telah ditetapkan ataukah tidak dan untuk mengetahui kesulitan yang dijumpai oleh para pelaksana agar nantinya dapat diambil langkah perbaikan.

Hasil wawancara dengan staf bagian perluasan lapangan pekerjaan di kantor dinas tenaga kerja :

“...pengawasan yang kami lakukan di sini tidak sembarang karena ada undang-undang yang mengatur jalannya kegiatan maupun program yang akan dilaksanakan. Sehingga apa yang dilakukan tetap dalam jalurnya...”  
(hasil wawancara dengan N.R tanggal 21/9/2015)

Hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa pengawasan sebagai bagian integral dari system perlindungan tenaga kerja diselenggarakan guna mewujudkan keadilan sosial melalui pembentukan, penerapan, dan penegakan hokum ketenaga kerjaan. Oleh karena itu, pengawasan ketenaga kerjaan merupakan suatu system yang berlaku secara universal dan bersifat independen.

Hasil wawancara juga dilakukan dari kalangan masyarakat mengenai pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja :

“...dalam hal perluasan lapangan kerja , staf-staf yang ada dalam Dinas Tenaga Kerja menjalankan tugasnya dengan baik karena pelaksanaannya sangatlah bermanfaat bagi masyarakat lainnya dan sesuai dengan aturan yang ada..” (hasil wawancara dengan S tanggal 21/9/2015)

Hasil wawancara dengan masyarakat di atas dapat disimpulkan bahwa memang program maupun kegiatan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dijalankan sesuai dengan regulasi yang ada. Hal tersebut memanglah perlu sehingga nantinya kegiatan itu sesuai dengan aturan yang berlaku.

Hasil wawancara dengan masyarakat :

“...pengawasan yang dilakukan oleh pemerintah itu tidak sembarang karena memang ada undang-undang yang khusus menangani masalah perlindungan terhadap tenaga kerja...”(hasil wawancara dengan N.A tanggal 21/9/2015)

Hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa masyarakat memang sudah mengetahui jaminan yang diberikan kepada mereka jika ingin menjadi tenaga kerja. Sehingga dalam hal ini, masyarakat dapat merasa aman dalam memulai wirausaha atau mencari lapangan pekerjaan.

Hal tersebut juga didukung oleh wawancara dengan masyarakat :

“...dalam hal ini segala sesuatu yang dijalankan memang harus memiliki undang-undang yang berlaku khususnya dalam melindungi tenaga kerja yang mencari pekerjaan...” (hasil wawancara dengan MR tanggal 25/9/2015).

Hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa undang-undang yang berlaku dalam melakukan perlindungan khususnya kepada masyarakat yang menjadi tenaga kerja memang sangat didukung oleh masyarakat. Karena undang-undang tersebut dapat menjadi senjata bagi masyarakat jika suatu saat terjadi sesuatu yang tak disangka terhadap tenaga kerja misalnya kekerasan dan sebagainya.

## **2. Peran pemerintah sebagai dinamisator**

Peran pemerintah sebagai dinamisator adalah menggerakkan partisipasi masyarakat jika terjadi kendala-kendala dalam proses pembangunan untuk mendorong dan memelihara dinamika pembangunan daerah. Pemerintah berperan melalui pemberian bimbingan dan pengarahan secara intensif dan efektif kepada masyarakat. Biasanya pemberian bimbingan diwujudkan melalui tim penyuluh maupun badan tertentu untuk memberikan pelatihan. Pemerintah memiliki dua fungsi dasar, yaitu fungsi primer atau pelayanan, dan fungsi sekunder atau pemberdayaan. Fungsi primer secara terus menerus berjalan dan berhubungan positif dengan keberdayaan yang diperintah. Artinya semakin berdaya masyarakat, maka semakin meningkat pula fungsi primer pemerintah. Sebaliknya fungsi sekunder berhubungan negatif dengan tingkat keberdayaan yang diperintah. Artinya semakin berdaya masyarakat, maka semakin berkurang fungsi sekunder pemerintah dari rowing (pengaturan) ke steering (pengendalian). Fungsi sekunder atau pemberdayaan secara perlahan dapat diserahkan kepada masyarakat untuk memenuhi kebutuhannya sendiri. Pemerintah berkewajiban untuk secara terus-menerus berupaya memberdayakan masyarakat agar meningkatkan keberdayaannya sehingga pada gilirannya mereka memiliki kemampuan untuk hidup secara mandiri dan terlepas dari campur tangan pemerintah. Oleh sebab itu, pemberdayaan mampu mendorong kemandirian masyarakat dan pembangunan akan menciptakan kemakmuran dalam masyarakat. Seiring dengan itu, hasil pembangunan dan pemberdayaan yang dilaksanakan pemerintah, serta dengan

keterbatasan yang dimilikinya, maka secara perlahan masyarakat mampu untuk hidup mandiri mencukupi kebutuhannya.

Fungsi ini untuk mendukung terselenggaranya otonomi daerah, fungsi ini menuntut pemberdayaan Pemerintah Daerah dengan kewenangan yang cukup dalam pengelolaan sumber daya daerah guna melaksanakan berbagai urusan yang didesentralisasikan. Untuk itu Pemerintah Daerah perlu meningkatkan peranserta masyarakat dan swasta dalam kegiatan pembangunan dan penyelenggaraan pemerintahan. Kebijakan pemerintah, pusat dan daerah, diarahkan untuk meningkatkan aktifitas ekonomi masyarakat, yang pada jangka panjang dapat menunjang pendanaan Pemerintah Daerah. Dalam fungsi ini pemerintah harus memberikan ruang yang cukup bagi aktifitas mandiri masyarakat, sehingga dengan demikian partisipasi masyarakat di Daerah dapat ditingkatkan. Lebih-lebih apabila kepentingan masyarakat diperhatikan, baik dalam peraturan maupun dalam tindakan nyata pemerintah.

Berbicara mengenai dinamisator yakni pemberian bimbingan maupun sosialisasi dalam bentuk koordinasi dengan pihak-pihak yang terkait untuk membantu masyarakat khususnya anak muda yang terkendala dalam pencaharian kerja di Kota Makassar.

#### **a. Mengarahkan**

Pengarahan adalah suatu tindakan maka pengarahan meliputi pemberian perintah-perintah pada personalia yang penjelasan, pertimbangan dan bimbingan kepada petugas yang terlibat agar pelaksanaan tugas berjalan dengan lancar. Dari

definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin bertugas untuk mengarahkan, mendorong dan memberikan keyakinan kepada orang yang dipimpinnya dalam suatu entitas atau kelompok, baik itu individu sebagai entitas terkecil sebuah komunitas ataupun hingga skala Negara, untuk mencapai tujuan sesuai dengan kapasitas kemampuan yang dimilikinya.

Sehingga dalam hal ini pemerintah bertugas mengarahkan masyarakat ke arah yang lebih baik merupakan tanggung jawab pemerintah dalam mengayomi dan melayani masyarakat. Pemerintah berperan melalui pemberian bimbingan dan pengarahan secara intensif dan efektif kepada masyarakat. Biasanya pemberian bimbingan diwujudkan melalui tim penyuluh maupun lewat media sosial untuk memberikan informasi kepada masyarakat.

Hasil wawancara dengan kepala seksi bagian perluasan lapangan kerja di kantor dinas ketenaga kerja :

“...pengarahan yang kami lakukan di sini yakni dengan mengadakan beberapa kegiatan ataupun program yang dapat mendukung sehingga masyarakat dapat berinovasi dan mandiri nantinya..” (hasil wawancara dengan A.I tanggal 10/10/2015)

Hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa pengarahan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja yakni melakukan program kerja yang nantinya dapat diikuti oleh kalangan masyarakat dimana kegiatan tersebut memang ditujukan untuk memberdayakan masyarakat untuk menjadi wira usaha yang mandiri.

Hasil wawancara juga dilakukan dengan staf perluasan lapangan kerja :

“...bentuk pengarahan yang kami lakukan yakni dengan menggunakan teknologi tepat guna yakni memanfaatkan teknologi serta mengadakan

semacam kegiatan tenaga kerja mandiri yaitu memberdayakan masyarakat yang tidak punya pekerjaan untuk dilatih menjadi wira usaha pemula...”  
(hasil wawancara dengan N.S tanggal 10/10/2015 )

Berdasarkan hasil wawancara di atas maka dapat dilihat bahwa bentuk pengarahan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja yaitu dengan melaksanakan program teknologi tepat guna dan tenaga kerja mandiri. Program tersebut dijalankan dengan harapan mampu melatih masyarakat untuk dapat melihat peluang kesempatan kerja dengan memanfaatkan ketersediaan sumber daya alam atau lingkungan yang ada disekitar kita untuk dijadikan produk yang ternilai ekonomis dengan memanfaatkan teknologi atau peralatan-peralatan yang sederhana yang pada akhirnya menjadi wirausaha yang mandiri.

Hasil wawancara dengan masyarakat :

“...saya pernah mengikuti program yang dilaksanakan oleh dinas tenaga kerja yaitu program kerja mandiri, saya begitu tertarik karena di sana kita diajar bagaimana memulai menjadi wirausaha mandiri, banyak pengetahuan yang saya dapat dari mengikuti kegiatan tersebut...”  
(hasil wawancara dengan S.F tanggal 15/10/2015)

Berdasarkan hasil wawancara tersebut di atas dapat dilihat bahwa pengarahan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja yaitu kegiatan kerja mandiri yang sangatlah berpengaruh dan bermanfaat bagi masyarakat yang ingin menjadi wirausaha pemula mandiri. Kegiatan ini dapat memberikan sedikit banyak gambaran kepada masyarakat untuk bagaimana menjadi wirausaha mandiri.

Hasil wawancara dengan masyarakat :

“...saya pernah mengikuti program kerja mandiri yang infonya saya dapat di surat kabar, saya sangat tertarik mengikuti kegiatan-kegiatan seperti ini karena dengan mengikuti kegiatan seperti ini banyak ilmu dan informasi yang saya dapat...”( hasil wawancara dengan M.R tanggal 18/10/2015)

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa memang kegiatan kerja mandiri yang dijalankan oleh Dinas Tenaga Kerja memang sangat penting bagi masyarakat. Selain memberi ilmu, informasi juga di dapat oleh masyarakat yang memang memiliki semangat untuk mencari lowongan pekerjaan. Dengan adanya kegiatan seperti itu maka akan menimbulkan semangat masyarakat untuk tidak bermalas-malasan.

Hasil wawancara di atas juga didukung oleh wawancara dengan masyarakat :

“...saya pernah mendengar adanya program teknologi tepat guna, saya pribadi sangat setuju apalagi banyak masyarakat saat ini yang kurang memanfaatkan teknologi yang ada, banyak yang menyalahgunakan teknologi saat ini...” (hasil wawancara dengan S tanggal 11/10/2015)

Hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa memang program kerja yakni teknologi tepat guna memang sangatlah bermanfaat bagi masyarakat sehingga nantinya masyarakat dapat lebih tau bagaimana memanfaatkan teknologi yang ada bagi mereka. Selain itu, program kerja mandiri ini nantinya dapat menciptakan wirausaha pemula yang kreatif dan inovatif, peningkatan taraf hidup dengan memanfaatkan sumber daya alam yang tersedia. Mampu menekan eksese dampak sosial di masyarakat dan yang terpenting akan mengurangi angka pengangguran di Kota Makassar. Selain itu wirausaha yang telah dilatih dan diarahkan dalam kegiatan ini akan dapat merekrut teman-teman di luar sana yang masih belum bekerja dan menularkan ilmu yang mereka miliki sehingga kegiatan ini dapat berkesinambungan.

## **b. Koordinasi**

Koordinasi merupakan proses pengintegrasian tujuan dan aktivitas di dalam suatu perusahaan atau organisasi agar mempunyai keselarasan di dalam mencapai tujuan yang ditetapkan, pengkoordinasian dimaksudkan agar para manajer mengkoordinir sumber daya manusia dan sumber daya lain yang dimiliki organisasi tersebut. Kekuatan suatu organisasi tergantung pada kemampuannya untuk menyusun berbagai sumber dayanya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Sehingga nantinya tujuan yang telah direncanakan akan tercapai sesuai target.

Koordinasi adalah pengaturan tata hubungan bersama untuk memperoleh kesatuan tindakan dalam usaha pencapaian tujuan bersama pula. Koordinasi adalah suatu proses yang mengatur agar pembagian kerja dari berbagai orang atau kelompok dapat tersusun menjadi suatu kebutuhan yang terintegrasi dengan cara seefisien mungkin.

Hasil wawancara dengan kepala seksi perluasan lapangan kerja :

“...koordinasi yang kami lakukan di sini yakni bersama pemerintah setempat seperti camat, LSM, Dinas Sosial, Dinas Perinda, serta media-media seperti tribun timur dan sebagainya untuk menyebar luaskan informasi tentang lowongan kerja yang ada di Kota Makassar atau pembagian informasi mengenai kegiatan-kegiatan apapun yang akan dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar...”(hasil wawancara dengan W.D tanggal 5/10/2015 )

Berdasarkan hasil wawancara di atas maka dapat disimpulkan bahwa koordinasi yang dilakukan itu ternyata melibatkan banyak instansi dan media-media sosial yang ada. Dengan begitu maka informasi yang ingin diberikan kepada masyarakat dapat tersebar luas, di samping itu masyarakat juga dengan

mudah mengakses lowongan-lowongan kerja yang ada di Kota Makassar. Selain menggunakan media sosial, bentuk koordinasi lainnya juga dilakukan secara langsung.

Hasil wawancara dengan masyarakat :

“...saya selalu melihat informasi yang diberikan serta kegiatan yang dibuat oleh DTK melalui media surat kabar dan internet. Saya selalu menunggu informasi terbaru mengenai lowongan pekerjaan atau sekedar ingin menambah pengetahuan...” (hasil wawancara dengan N.A tanggal 20/10/2015)

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa koordinasi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dengan media memang diperlukan untuk pembagian informasi kepada masyarakat. Dengan begitu maka masyarakat dapat mengetahui hal-hal apa saja yang dilakakukan atau akan dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja sehingga masyarakat dapat mengikuti kegiatannya dan mendapatkan informasinya. Selain itu hasil wawancara dengan staf perluasan kerja di kantor Dinas Tenaga Kerja :

“...selain media sosial yang kami libatkan, kami juga di sini mengadakan pelatihan dengan mengundang pemateri, melakukan sosialisasi, menyebarkan informasi melalui madding dan membuka usaha koperasi untuk nantinya akan dimanfaatkan oleh masyarakat yang ingin memulai usahanya...” ( hasil wawancara dengan N.R tanggal 13/10/2015).

Hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa selain melalui media sosial, Dinas Tenaga Kerja juga melakukan kesempatan lapangan kerja dalam bentuk koperasi dan perdagangan. Koperasi di sini di maksudkan agar masyarkat yang ingin memulai usaha kecil-kecilan dapat meminjam modal di koperasi. Sedangkan perdagangan di sini dilakukan yakni berupa barang-barang yang

diperadakan untuk nantinya masyarakat yang ingin akan mendagangkan barang atau produk tersebut dan hasilnya akan dibagi kepada pemilik produk tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara di atas , maka penulis dapat simpulkan bahwa tugas pemerintah dalam hal ini sebagai dinamisator yakni memberikan pengarahan dan melakukan koordinasi telah berjalan dengan baik. Meskipun sejauh ini masih perlu pengoptimalan lagi dalam melakukan koordinasi dengan pihak terkait agar informasi yang ingin disampaikan dapat tersebar luas di kalangan masyarakat dan mampu di akses oleh masyarakat.

### **3. Peran pemerintah sebagai fasilitator**

Fasilitator bermakna pemberi/penyedia fasilitas dan pelayanan publik bisa difahami sebagai pemberi layanan kepada publik/masyarakat. Terkait dengan peran pemerintah sebagai fasilitator, kalau dilihat dalam prakteknya sering bias karena tidak semua masyarakat bisa menikmati fasilitas yang disediakan oleh pemerintah. Peran pemerintah sebagai fasilitator adalah menciptakan kondisi yang kondusif bagi pelaksanaan pembangunan untuk menjembatani berbagai kepentingan masyarakat dalam mengoptimalkan pembangunan daerah. Sebagai fasilitator, pemerintah bergerak di bidang pendampingan melalui pelatihan, pendidikan, dan peningkatan keterampilan, serta di bidang pendanaan atau permodalan melalui pemberian bantuan modal kepada masyarakat yang diberdayakan.

Sebagai fasilitator, pemerintah bergerak di bidang pendampingan melalui penyediaan fasilitas-fasilitas yang dapat mempermudah akses masyarakat dalam mencari informasi yang diinginkan. Perbedaan pelaksanaan fungsi pelayanan

yang dilakukan Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah terletak pada kewenangan masing-masing. Kewenangan pemerintah pusat mencakup urusan Pertahanan Keamanan, Agama, Hubungan luar negeri, Moneter dan Peradilan. Secara umum pelayanan pemerintah mencakup pelayanan publik (Public service) dan pelayanan sipil (Civil service) yang menghargai kesetaraan.

#### **a. Bursa kerja**

Merupakan bentuk pertemuan penjual dan pembeli tenaga kerja kepada pencari kerja (pemilik tenaga kerja) sedangkan pembelinya adalah orang-orang yang memerlukan tenaga kerja. Pasar tenaga kerja atau bursa tenaga kerja ini diselenggarakan dengan maksud untuk mengkoordinasi pertemuan antara para pencari kerja dan orang-orang yang membutuhkan tenaga kerja.

Hasil wawancara dengan kepala bagian perluasan kerja :

“...ada beberapa fasilitas yang kami berikan seperti job feir yaitu setiap tahunnya kami menetapkan informasi lowongan pekerjaan kepada masyarakat pada satu item...” ( hasil wawancara dengan A.I tanggal 13/10/2015 )

Hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa job feir yang disediakan oleh Dinas Tenaga Kerja sebagai bagian dari bursa kerja di sini yaitu memberikan informasi dengan rutin pada setiap tahunnya kepada masyarakat pada satu item sehingga nantinya masyarakat akan lebih gampang memilih lowongan pekerjaan sesuai dengan bakat atau keahlian yang dimiliki. Selain job feir, fasilitas yang dilakukan juga yaitu pemberian informasi lewat media seperti hasil wawancara dengan staf perluasan kerja di kantor Dinas Tenaga Kerja :

“...kami di sini juga melakukan kerjasama dengan media sosial UPEKS dalam informasi lowongan pekerjaan....”  
( hasil wawancara dengan W.D tanggal 25/10/2015 )

Hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa Dinas Tenaga Kerja juga melakukan perluasan informasi lewat media sosial tentang adanya lowongan pekerjaan. Hal itu akan membantu masyarakat yang ingin mencari pekerjaan terlebih lagi saat ini untuk kalangan pemuda yang lebih eksis di media sosial akan lebih cepat mendapatkan informasi.

Hasil wawancara dengan masyarakat :

“...job feir di sini secara pribadi sangat berguna bagi saya karena dengan adanya job feir ini maka saya dapat mengetahui lowongan-lowongan kerja yang ada dengan melihat beberapa perusahaan yang ingin melakukan perekrutan...” (hasil wawancara dengan M.R tanggal 5/10/2015)

Hasil wawancara dengan masyarakat tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa job feir ini bermanfaat bagi kalangan-kalangan muda yang mencari pekerjaan. Dengan adanya kegiatan ini maka akan mempermudah masyarakat untuk melihat kesempatan kerja yang ada pada perusahaan-perusahaan yang melakukan rekrutmen bagi perusahaan mereka.

Hasil wawancara dengan masyarakat juga mendukung pernyataan di atas :

“...job feir sangat perlulah untuk memberikan ruang bagi masyarakat agar mampu mengetahui dimana dan kapan adanya lowongan pekerjaan di Makassar...” (hasil wawancara dengan S tanggal 5/10/2015)

Hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa memang dengan adanya job feir ini akan berguna untuk masyarakat yang ingin mencari pekerjaan pada perusahaan-perusahaan yang memang sedang mencari pekerjaan.

## **b. Pelatihan**

Pelatihan di sini dapat diartikan sebagai satu interaksi yang terus menerus antara pendamping dengan anggota kelompok atau masyarakat hingga terjadinya proses perubahan kreatif yang diprakarsai oleh anggota kelompok atau masyarakat

yang sadar diri dan terdidik. Dalam hal ini pelatihan dilakukan untuk mengajarkan atau mendampingi masyarakat untuk melakukan inovasi dengan memberinya sebuah dorongan. Pelatihan mempersiapkan peserta latihan untuk mengambil jalur tindakan tertentu yang dilukiskan oleh teknologi dan organisasi tempat bekerja, dan membantu peserta memperbaiki prestasi dalam kegiatannya terutama mengenai pengertian dan keterampilan. (Rolf P. Lynton dan Udai Pareek- Pelatihan dan Pengembangan Tenaga Kerja, Pustaka Binaman Jakarta 1998).

Hasil wawancara dengan staf perluasan kerja :

“...hal yang kami lakukan dalam memberikan motivasi yakni mengadakan semacam pelatihan atau seminar kepada masyarakat dengan mengundang pemateri...” ( hasil wawancara dengan N.S tanggal 3/11/2015 )

Hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa Dinas Tenaga Kerja melakukan semacam seminar atau pelatihan kepada masyarakat agar memahami dan mengerti pentingnya pekerjaan untuk kelangsungan hidup kita nantinya sehingga masyarakat akan mengurangi sifat malas dalam mencari pekerjaan. Dorongan yang diberikan kepada masyarakat melalui seminar atau pelatihan ini diharapkan nantinya mampu menginspirasi masyarakat untuk tidak hanya mencari pekerjaan saja tetapi mampu menghasilkan pekerjaan dengan membuka usaha-usaha kecil terlebih dahulu.

Hasil wawancara dengan staf perluasan lapangan pekerjaan :

“...di sini kami melakukan pelatihan dengan mengadakan seminar-seminar yang nantinya dapat menambah wawasan serta ilmu kepada masyarakat agar lebih berfikir luas dalam memasuki dunia kerja..” (hasil wawancara dengan N.R tanggal 3/11/2015)

Hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa dengan pelatihan seperti seminar maka itu akan dapat bermanfaat bagi masyarakat karena akan menambah wawasan tentang bagaimana dan apa yang harus dilakukan dalam memulai mencari pekerjaan atau menjadi wira usaha muda. Sehingga masyarakat nantinya dapat lebih dalam mencari inspirasi.

Hasil wawancara dengan masyarakat :

“...pelatihan di sini juga pernah saya ikuti bersama teman-teman. Banyak masukan serta pengetahuan yang saya dapat. Selain pengetahuan, kami juga lebih banyak tahu bagaimana strategi dalam mencari pekerjaan di Kota Makassar ini...” ( hasil wawancara dengan S.F tanggal 5/11/2015 )

Hasil wawancara dengan masyarakat di atas dapat dilihat bahwa memang dengan adanya seminar atau semacam pelatihan ini sangatlah bermanfaat bagi masyarakat. Di samping memberikan motivasi, dengan adanya seminar atau pelatihan ini akan memperkaya ilmu dan bathin. Sehingga masyarakat yang memiliki wawasan yang cukup akan mampu berfikir ke depan dan pada akhirnya akan membuat bangsa kita pun menjadi lebih maju dengan banyaknya pemikir-pemikir yang ada.

Hasil wawancara yang lain dengan masyarakat yakni ;

“...saya senang dalam mengikuti seminar yang diadakan oleh dinas tenaga kerja. Karena dengan adanya seminar tersebut dapat mengajarkan saya bagaimana langkah awal dalam memulai menjadi pengusaha..” (hasil wawancara dengan N.A tanggal 5/11/2015)

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa peran pemerintah sebagai fasilitator dijalankan dengan memberikan atau menyediakan fasilitas-fasilitas yang nantinya akan dimanfaatkan oleh masyarakat. Di sisi yang lain, pemerintah baik di pusat/di daerah harus bisa memberikan pelayanan publik

yang baik, cepat, tepat, transparan dan akuntabel kepada seluruh masyarakat dalam berbagai keperluannya sesuai dengan koridor hukum. Peran pemerintah sebagai fasilitator adalah menciptakan kondisi yang kondusif bagi pelaksanaan pembangunan untuk menjembatani berbagai kepentingan masyarakat dalam mengoptimalkan pembangunan daerah. Sebagai fasilitator, pemerintah bergerak di bidang pendampingan melalui pelatihan, pendidikan, dan peningkatan keterampilan, serta di bidang pendanaan atau permodalan melalui pemberian bantuan modal kepada masyarakat yang diberdayakan.

#### **4. Peran pemerintah sebagai motivator**

Sebuah era pemerintahan yang baru, pasti ada sesuatu inovasi yang baru pula dalam penyelenggaraan pemerintahannya. Sebuah inovasi sangat penting dilakukan karena akan sangat membantu dalam proses kerja yang lebih variatif dan efisien, namun tentunya pula harus secara normatif. Inovasi dalam pemerintahan telah terjadi pada proses pelayanan publik yaitu adanya semacam strategi dalam memberikan motivasi lain untuk melakukan kegiatan pelayanan publik. Untuk itu, dalam pemberian motivasi pelayanan publik perlu adanya strategi-strategi khusus yang menunjang merasuknya motivasi tersebut kedalam jiwa pelaksana penyelenggaraan pelayanan publik. Motivasi baru ini tidak akan tercipta begitu saja, tentunya harus ada pihak-pihak yang mau dan bisa berpartisipasi dalam pemberian motivasi pelayanan publik yang lebih inovatif. Yang berarti pula harus ada *stakeholders* yang nantinya berkepentingan. Semua hal yang telah dijelaskan di atas memanglah sangat penting dan berkaitan dengan pelayanan publik khususnya pemberian motivasi lain dalam pelaksanaan

pelayanan publik. Oleh karena hal itu, maka sangat penting juga untuk mengetahui bagaimana motivasi dalam pelayanan publik, dan apa saja strategi dalam pemberian motivasi tersebut.

Sehingga dalam pemberian motivasi pelayanan publik perlu adanya strategi-strategi khusus yang menunjang merasuknya motivasi tersebut kedalam jiwa pelaksana penyelenggaraan pelayanan publik. Hal inilah yang menjadi penting untuk diketahui lebih jauh terutama oleh pelaksana pelayanan publik karena dapat membantu menciptakan motivasi baru selain dari motivasi utama pelayanan publik yaitu untuk melayani kepentingan publik.

Motivasi baru ini tidak akan tercipta begitu saja, tentunya harus ada pihak-pihak yang mau dan bisa berpartisipasi dalam pemberian motivasi pelayanan publik yang lebih inovatif. Yang berarti pula harus ada stakeholders yang akan berkepentingan nantinya. Stakeholder tersebut bisa pemerintah sebagai penyelenggara pelayanan publik, atau masyarakat sebagai yang dilayani kebutuhannya, atau pihak lain yang juga berkepentingan dalam kegiatan pelayanan publik.

Semua hal yang telah dijelaskan di atas memanglah sangat penting dan berkaitan dengan pelayanan publik khususnya pemberian motivasi lain dalam pelaksanaan pelayanan publik. Oleh karena hal itu, maka sangat penting juga untuk mengetahui bagaimana motivasi dalam pelayanan publik, dan apa saja strategi dalam pemberian motivasi tersebut.

Sebagai motivator, pemerintah di sini bertugas untuk memberikan dorongan kepada masyarakat untuk selalu melakukan kreatifitas dalam melakukan

sesuatu dengan mengikuti segala kegiatan atau fasilitas yang disediakan oleh pemerintah. Pemerintah tidak hanya sekedar mampu membuat keputusan atau menyediakan segala sesuatunya tapi juga harus bisa menggerakkan atau memacu masyarakat atau bawahannya untuk menimbulkan keinginan-keinginan yang nantinya mampu mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Penyuluhan yaitu sebuah intervensi sosial yang melibatkan penggunaan komunikasi informasi secara sadar untuk membantu masyarakat membentuk pendapat mereka sendiri dan mengambil keputusan dengan baik.

Hasil wawancara dengan staf bidang perluasan lapangan pekerjaan di Kantor Dinas Tenaga Kerja :

“...kami melakukan penyuluhan dalam bentuk bimbingan konseling kepada para pencari pekerjaan, sehingga nantinya para pekerja ini mampu mengubah pandangannya di dunia bisnis saat ini” (hasil wawancara dengan A.I tanggal 5/11/2015).

Hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa penyuluhan yang dilakukan dengan cara bimbingan konseling kepada para pencari pekerjaan dimaksudkan agar mereka mampu mempersiapkan diri untuk memasuki dunia kerja yang amat berbeda dengan sewaktu mereka masih di bangku kuliah.

Hasil wawancara dengan staf perluasan lapangan pekerjaan :

“...penyuluhan yang kami lakukan yakni dengan cara memberikan bimbingan konseling kepada masyarakat sehingga nantinya masyarakat yang ingin memulai dalam mencari pekerjaan dapat paham tentang langkah awal yang harus dijalani...” (hasil wawancara dengan W.D tanggal 5/11/2015)

Hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa bimbingan yang dilakukan tersebut penting karena selama ini masih banyak yang tidak tahu harus melakukan apa saat berkompetisi untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai.

Penyuluhan ini dimaksudkan agar para pencari pekerjaan sukses memasuki dunia kerja dengan mempersiapkan terlebih dahulu apa-apa yang mesti mereka persiapkan.

Hasil wawancara dengan masyarakat :

“...dengan adanya bimbingan konseling saya lebih merasa siap masuk ke dunia kerja, karena ini merupakan pengalaman pertama saya dalam mencari kerja, jadi bimbingan seperti ini sangat penting untuk sayapribadi...” (hasil wawancara dengan N.A tanggal 22/11/2015)

Hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa bimbingan konseling yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja ini sedikit banyak dapat membantu para pencari kerja untuk lebih siap dalam memasuki dunia kerja. Apalagi saat ini banyaknya pendatang baru dari daerah-daerah yang bisa dibilang masih belum memiliki kesiapan dalam dunia kerja. Karena itu bimbingan ini diperlukan agar nantinya para pencari kerja dapat mandiri dan tidak canggung dalam dunia kerja.

Hasil wawancara dengan masyarakat :

“...saya setuju dengan adanya bimbingan konseling ini karena kalau saya pribadi masih belum paham dalam dunia pekerjaan ini...(hasil wawancara dengan S.F tanggal 20/11/2015)

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat dilihat bahwasanya peran pemerintah sebagai motivator ini dalam perluasan lapangan kerja dilakukan agar sekiranya masyarakat mampu mandiri dengan segala persiapan matang yang telah dilakukan sebelum memasuki dunia kerja yang berbeda.

### **C. Kendala-kendala dalam perluasan lapangan kerja di Kota Makassar**

Selama proses penelitian dilakukan, terdapat beberapa faktor – faktor yang muncul dalam perluasan lapangan kerja di Kota Makasar. Faktor-faktor tersebut terbagi ke dalam dua kelomok, yakni factor pendukung, dan faktor penghambat.

Untuk memahami lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi selama proses perluasan lapangan kerja. Maka di bawah ini akan dibagi menjadi 2 yakni :

#### 1) Faktor Pendukung

Faktor pendukung merupakan suatu hal yang dapat membantu proses terjadinya suatu kegiatan yang berlangsung. Dalam proses perluasan lapangan kerja terdapat beberapa faktor pendukung yakni adanya usaha-usaha yang menjanjikan, adanya perdagangan dan jasa serta perusahaan-perusahaan pencari karyawan.

Hasil wawancara dengan staf perluasan lapangan kerja ;

“...faktor pendukung dalam hal ini yakni sarana dan prasarana dalam hal perdagangan dan jasa, adanya usaha yang menjanjikan serta perusahaan pencari karyawan...” (hasil wawancara dengan N.R tanggal 15/10/2015)

Berdasarkan hasil wawancara di atas maka dapat disimpulkan bahwa ada beberapa faktor pendukung dalam perluasan lapangan pekerjaan yaitu pada sarana dan prasarananya. Hal itu memungkinkan untuk masyarakat dapat memanfaatkannya agar nantinya masyarakat mampu menjadi wirausaha yang mandiri. Sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud atau tujuan. Sedangkan prasarana adalah segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses (usaha, pembangunan, proyek). Untuk lebih memudahkan membedakan keduanya. Sarana lebih ditujukan untuk benda-benda yang bergerak seperti komputer dan mesin-mesin, sedangkan prasarana lebih ditujukan untuk benda-benda yang tidak bergerak seperti gedung.

Sarana dan prasarana dalam hal ini yaitu alat penunjang keberhasilan suatu proses upaya yang dilakukan di dalam pelayanan publik, karena apabila kedua hal ini tidak tersedia maka semua kegiatan yang dilakukan tidak akan dapat mencapai hasil yang diharapkan sesuai dengan rencana. Karena dengan adanya sarana dan prasarana maka akan mempermudah proses pelaksanaan pekerjaan dengan mengefisienkan waktu, menimbulkan rasa nyaman dan puas kepada orang yang menggunakannya. Selain itu, akan meningkatkan produktivitas baik berupa barang maupun jasa yang telah disediakan.

## 2) Faktor penghambat

Faktor penghambat merupakan suatu hal atau kejadian yang dapat menjadi kendala proses terjadinya suatu kegiatan yang berlangsung dalam proses pelaksanaan perluasan lapangan pekerjaan. Dalam hal ini faktor penghambatnya yaitu kemalasan.

Hasil wawancara dengan kepala seksi perluasan kerja :

“...sejauh ini faktor penghambatnya yaitu sifat malas para kalangan pemuda yang malas untuk berusaha mencari sehingga akibatnya banyak yang menjadi pengangguran...” ( hasil wawancara dengan A.I tanggal 5/10/2015 )

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa memang saat ini yang menjadi faktor penghambat adalah karena kurangnya minat masyarakat untuk berusaha dan mandiri untuk mencari lowongan pekerjaan meskipun dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja telah melakukan semaksimal mungkin untuk memberikan informasi tentang lowongan pekerjaan yang ada di Kota Makassar.

Siapa pun yang dihindangi rasa malas akan kacau kinerjanya dan ini jelas-jelas sangat merugikan. Sukses dalam karir, bisnis, dan kehidupan umumnya tidak pernah datang pada orang yang malas. Rasa malas juga menggambarkan hilangnya motivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan atau apa yang sesungguhnya dia inginkan. Menurut (Edy Zaqeus: 2008) Rasa malas diartikan sebagai keengganan seseorang untuk melakukan sesuatu yang seharusnya atau sebaiknya dia lakukan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

Setelah memahami BAB I pendahuluan, BAB II pembahasan, BAB III metode penelitian, dan BAB IV hasil dan pembahasan, maka tahap terakhir adalah BAB V penutup. Pada tahap ini akan dibahas tentang kesimpulan mengenai apa yang menjadi hasil penelitian dan saran yang akan diberikan penulis untuk para subjek dan objek kegiatan.

#### **A. Kesimpulan**

peran pemerintah dalam perluasan lapangan kerja di Kota Makassar telah menuai keberhasilan. Dari hasil observasi di lapangan dan hasil wawancara dengan beberapa informan yang ditemui, maka penulis mengambil kesimpulan bahwa peran pemerintah dalam perluasan lapangan kerja di Kota Makassar telah berjalan dengan baik meskipun dalam hal ini, masih perlu di optimalkan lagi dalam segala fungsi dari pemerintah itu sendiri. Dari hasil penelitian tentang peran pemerintah dalam perluasan lapangan kerja dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Peran pemerintah dalam perluasan lapangan kerja a) sebagai regulator yaitu pelaksana kebijakan peraturan pemerintah nomor 33 tahun 2013 tentang perluasan kesempatan kerja dan undang-undang nomor 13 tahun 2013 tentang ketenaga kerjaan. Selain itu, melakukan pengawasan yaitu mengawasi efektifitas dan perlindungan terhadap para tenaga kerja. b) peran sebagai dinamisator yaitu mengarahkan secara intensif dengan memberikan bimbingan kepada masyarakat juga melakukan koordinasi kepada pihak yang dilakukan untuk memberikan pelatihan. c) peran sebagai fasilitator yakni memberikan

fasilitas yang mendukung dalam perluasan lapangan kerja seperti mengadakan bursa kerja dan pelatihan kepada calon wirausaha. d) peran sebagai motivator yakni memberikan penyuluhan dimana nantinya dalam penyuluhan ini sebagai pendorong dan pemberian semangat kepada masyarakat agar dapat melakukan tindakan-tindakan positif yang nantinya diharapkan dapat menjadi penopang perekonomian yang ada.

2. Faktor-faktor yang menghambat peran pemerintah dalam perluasan lapangan kerja di Kota Makassar masih menjadi kendala sampai saat ini. Namun dengan adanya program-program yang dijalankan oleh Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar diharapkan mampu meminimalisir faktor penghambat yang ada. Adapun faktor pendukung dalam perluasan lapangan kerja di Kota Makassar yaitu sarana dan prasarana sejauh ini telah berjalan dengan baik. Meskipun dalam hal ini masih perlu dimaksimalkan lagi.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada peran pemerintah dalam perluasan lapangan kerja ada hal-hal yang perlu dibenahi maka peneliti mencoba memberikan beberapa saran atau rekomendasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam upaya untuk meningkatkan pemahaman kepada masyarakat, beberapa saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Peran pemerintah dalam hal ini sebagai fasilitator harus lebih dimaksimalkan lagi pengadaannya agar masyarakat lebih mudah mengakses fasilitas yang disediakan oleh pemerintah Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar.

2. Pemerintah sebagai motivator juga harus lebih memperhatikan perannya, pemerintah harus lebih mengfokuskan untuk memberikan motivasi kepada masyarakat baik itu secara langsung maupun tidak agar masyarakat bisa dapat termotivasi untuk memulai hal-hal baru sebagai wirausaha yang mandiri.

## DAFTAR PUSTAKA

- Budiardjo. 2009. “*dasar-dasar ilmu politik*”. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Burhan, Bungin. 2001. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta. Raja Grafindo Persada
- Don Bellante dan Mark Jackson, 1983. *Ekonomi Ketenaga Kerjaan*, Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Hartini & G. Kartasapoetra. 2002. *Kamus Sosiologi dan Kependudukan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- H. B Sutopo. 2002. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Surakarta : Sebelas Maret University Press.
- Hamalik, Oemar. 2000. *Pengembangan Sumber Daya Manusia : Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua, Cetakan Kelima belas. BPFE: Yogyakarta.
- H. B Sutopo. 2002. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Surakarta : Sebelas Maret University Press.
- Labolo, 2010. *Memahami Ilmu Pemerintahan*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Labolo Muhadam, 2011. “*memahami ilmu pemerintahan*”. Rajawali Pers. Jakarta
- Muslan Abdurahman. 2009, *Sosiologi Dan Metode Penelitiian*. Malang: UMM Press.
- Moekijat. 1996. *Pengantar Sistem Informasi*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi Subri. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia : Perspektif Pembangunan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Maleong, Lexy. 2000. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosda
- Patton. 2006. “*Metode Evaluasi Kualitatif*”. Pustaka Pelajar. Yogyakarta
- Rianton Adi. 2004. “*Metodelogi Sosial Dan Hukum*” Jakarta: Granat

- Soekanto Soerjono, 2007. *“Role Personality And Social Structure”* Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Siregar, 1983. *Sumber Daya Manusia, Kesempatan Kerja dan Pembangunan Ekonomi*, Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sarungdajang. 2000. *Arus Balik Kekuasaan Pusat Kedaerah*, Jakarta : Sinar Harapan
- Soelaeman. 2006.” *Sistem Pemerintahan Indonesia*”. Alfabeta. Bandung
- Siagian, Sondang P. 2012. *Adminitrasi Pembangunan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiono. 2013, *Metode Penelitian Adminitrasi*. (Cet, XX: Bandung: Alfabeta)
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Dokumentasi  
Wawancara Kepala Bidang Perluasan Lapangan Kerja



Dokumentasi  
Wawancara Kepala Bidang Perluasan Lapangan Kerja



Dokumentasi  
Wawancara Kepala Bidang Perluasan Lapangan Kerja



Dokumentasi  
Wawancara Kepala Bidang Perluasan Lapangan Kerja



Dokumentasi  
Wawancara Kepala Bidang Perluasan Lapangan Kerja



## RIWAYAT HIDUP



Nama Lengkap Penulis **MUTAWADIA** yang biasa dipanggil dengan sapaan **WIDHIYA**, Lahir di meeto Pada tanggal 28 agustus 1992 merupakan anak pertama dari tiga bersaudara buah kasih sayang dari pasangan bapak alimin dode dan ibu mutmainnah. Penulis berkebangsaan Indonesia, beragama Islam dan berasal dari Kabupaten gowa tepatnya di Kota makassar.

Penulis menempuh pendidikan Sekolah Dasar (SD) di SD Negeri tombolo pao kabupaten gowa pada tahun (1999) dan tamat pada tahun (2005), Kemudian terdaftar sebagai siswa Sekolah madrasah tsanawiyah muhammadiyah pertama (MTS) di MTS madrasah tsanawiyah muhammadiyah datarang pada tahun (2005) dan tamat pada tahun (2008), Kemudian melanjutkan Pendidikan kejenjang Sekolah Madrasah aliyah muhammadiyah datarang (MAM) di MAM MADRASAH ALIYAH MUHAMMADIYAH DATARANG pada Jurusan Ilmu pengetahuan sosial (ips) pada tahun (2008) dan tamat pada tahun (2011), Kemudian pada tahun (2011) Penulis terdaftar sebagai Mahasiswa pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) di Universitas MuhammadiyahMakassar.

Berkat Rahmat Allah SWT, dengan iringan doa dari orang tua, keluarga dan sahabat, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi pada tahun (2016) dengan judul Skripsi “**PERAN PEMERINTAH DALAM PERLUASAN LAPANGAN KERJA DI KOTA MAKASSAR**”.