

DISERTASI

**ANALISIS JARINGAN PENGEMBANGAN KAPASITAS
PEMERINTAH DAERAH DALAM IMPLEMENTASI KEBIJAKAN
PEMBERDAYAAN PEDAGANG KAKI LIMA DI KOTA
MAKASSAR**

***ANALYSIS OF LOCAL GOVERNMENT CAPACITY BUILDING
NETWORK IN EMPOWERING HAWKERS POLICY
IMPLEMENTATION IN MAKASSAR CITY***

OLEH:
RULINAWATY KASMAD
P0900312007



**PROGRAM DOKTOR ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2015**

DISERTASI

**ANALISIS JARINGAN PENGEMBANGAN KAPASITAS
PEMERINTAH DAERAH DALAM IMPLEMENTASI KEBIJAKAN
PEMBERDAYAAN PEDAGANG KAKI LIMA DI KOTA
MAKASSAR**

***ANALYSIS OF LOCAL GOVERNMENT CAPACITY BUILDING
NETWORK IN EMPOWERING HAWKERS POLICY
IMPLEMENTATION IN MAKASSAR CITY***

**OLEH:
RULINAWATY KASMAD
P0900312007**



**PROGRAM DOKTOR ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2015**

**ANALISIS JARINGAN PENGEMBANGAN KAPASITAS
PEMERINTAH DAERAH DALAM IMPLEMENTASI KEBIJAKAN
PEMBERDAYAAN PEDAGANG KAKI LIMA DI KOTA
MAKASSAR**

Disertasi

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar Doktor

Program Studi

Administrasi Publik

Disusun dan Diajukan Oleh

RULINAWATY KASMAD

Kepada

**PROGRAM DOKTOR ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2015**

DISERTASI

**ANALISIS JARINGAN PENGEMBANGAN KAPASITAS PEMERINTAHAN
DAERAH DALAM IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PEMBERDAYAAN
PEDAGANG KAKI LIMA DI KOTA MAKASSAR**

disusun dan diajukan oleh

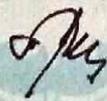
RULINAWATY KASMAD
Nomor Pokok P0900312007

telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Disertasi

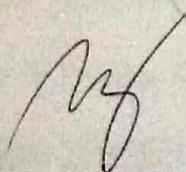
pada tanggal 27 Januari 2015

dan dinyatakan telah memenuhi syarat

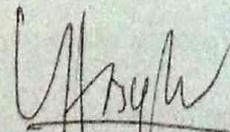
Menyetujui
Komisi Penasihat,



Prof. Dr. Suratman Nur, M.Si
Promotor

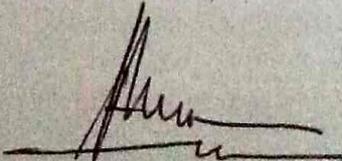


Dr. Alwi, M.Si
Kopromotor



Dr. Hj. Gita Susanti, M.Si
Kopromotor

Ketua Program Studi S3
Administrasi Publik,



Prof. Dr. Haselman, M.Si

Direktur Program Pascasarjana
Universitas Hasanuddin,



Prof. Dr. Syamsul Bachri, S.H., M.S.

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas berkat rahmat, karunia, lindungan, dan Bimbingan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan disertasi ini.

Ide dalam penyusunan disertasi ini berawal dari keterlibatan penulis dalam proyek Penelitian Prioritas Nasional Masterplan Percepatan Dan Perluasan Pembangunan Ekonomi Indonesia 2011-2025 (Penprinas MP3EI 2011-2025) DP2M Dikti Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan yang diketuai oleh Dr. Alwi, M.Si dan Prof.Dr.H.Suratman Nur, M.Si dengan topik penelitian Model Jaringan Pengembangan Kapasitas Pemerintah Daerah Dalam Kebijakan Pengembangan Kakao Di Koridor Ekonomi Sulawesi (Studi Kasus Pada Kebijakan Pemberdayaan Petani Kakao Di Provinsi Sulawesi Selatan). Proyek penelitian tersebut dibiayai dari dana PENPRINAS MP3EI 2011-2025. Dengan Surat Perjanjian No. 257/SP2H/PL/Dit.Litabmas/VII/2012, dan surat perjanjian No.3357/UN4.20/PL.09/2013. Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional. Oleh karena itu penyusunan disertasi ini merupakan bagian rangkaian proyek PENPRINAS MP3EI tersebut. Sehingga judul disertasi ini adalah : **ANALISIS JARINGAN PENGEMBANGAN KAPASITAS PEMERINTAH DAERAH DALAM IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PEMBERDAYAAN PEDAGANG KAKI LIMA DI KOTA MAKASSAR.** Dimana disertasi ini juga merupakan

persyaratan akhir dalam menyelesaikan pendidikan doktoral penulis pada Pasca Sarjana Universitas Hasanuddin Program Studi Administrasi Publik.

Penulis menyadari bahwa dalam menyusun disertasi ini penuh dengan tantangan dan cobaan baik secara fisik maupun psikis. Namun kesyukuran dan keikhlasan tetap terpatri dalam sanubari penulis. Keberhasilan dalam menyusun disertasi ini juga berkat bantuan dan bimbingan serta motivasi berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih dan rasa hormat penulis kepada:

1. Prof. Dr. H.Suratman Nur, M.Si selaku Promotor utama yang dengan sangat profesional dan penuh perhatian memberikan arahan, memberikan kritik konsep serta tak lupa memberikan motivasi dan nasehat kepada penulis selama proses penyelesaian disertasi.
2. Dr.Alwi, M.Si selaku Ko-Promotor sekaligus Ketua Program Studi (KPS) S2 Administrasi Pembangunan Universitas Hasanuddin, yang selalu meluangkan waktu untuk membimbing penulis dengan penuh kesabaran dan ketulusan untuk memberi bimbingan, saran, dorongan dan nasehat serta pengetahuan kepada penulis mulai dari pengembangan minat terhadap permasalahan penelitian, pelaksanaan penelitian sampai penulisan disertasi ini.
3. Dr.Hj.Gita Susanti,M.Si selaku Ko-Promotor, yang telah memberikan masukan-masukan yang sangat bermanfaat dalam proses penulisan disertasi ini, perhatian dari beliau-beliau kepada penulis tidak hanya

sekedar seorang “guru” tetapi juga sebagai “Keluarga”. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan Karunia-Nya kepada Promotor dan Ko-Promotor Penulis.

Ucapan terima kasih pula penulis sampaikan kepada Dr. Muhlis Madani, M.Si, Selaku penguji eksternal yang banyak memberikan kontribusi dari segi konsep maupun metodologi demi kesempurnaan disertasi ini. Kepada Prof.Dr.Juanda Nawawi,M.Si, Dr.H.Tahir Haning, M.Si dan Dr H.Muhammad Farid,M.Si selaku penguji internal yang memberikan kontribusi dan arahan dalam penyempurnaan disertasi ini.

Ucapan terima kasih yang sama penulis ucapkan kepada Prof. Dr. Dwia Aries Tina Palubuhu selaku Rektor Universitas Hasanuddin, Prof Dr. H. Hamka Naping, MA sebagai Dekan Fakultas FISIP Universitas Hasanuddin, Prof Dr.Haselman,M.Si selaku Ketua Program Studi (KPS) S3 Administrasi Publik Universitas Hasanuddin serta Prof.Dr. Ir. Mursalim, MS selaku Direktur Pasca Sarjana Universitas Hasanuddin.

Kepada segenap Informan penelitian penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada Camat dan Lurah Kecamatan Ujung Pandang, Kecamatan Makassar serta Kecamatan Bontoala, terima kasih juga kepada Kepala Badan Pemberdayaan Masyarakat Kota Makassar, Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Makassar, LPM Kelurahan Mangkura, LPM Kelurahan Losari, LPM Kelurahan Lae-lae, LPM KelurahanLariang Bangi, LPM Kelurahan Maradekaya Utara, LPM Kelurahan Bara-Baraya, LPM Kelurahan Timung Lompoa, LPM Kelurahan

Malimongan Baru, LPM Kelurahan Baraya dan Para Pedagang Kaki Lima di Kecamatan Ujung Pandang, Makassar, dan Bontoala yang telah memberikan bantuan data dan informasi yang dibutuhkan selama proses penelitian disertasi.

Terima kasih yang tulus kepada Rektor Universitas Negeri Makassar Prof.Dr.H.Arismunandar,M.Pd yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh jenjang pendidikan tertinggi hingga terselesaikannya disertasi ini. Kepada kolega-kolega penulis di Universitas Negeri Makassar yang tidak sempat disebut satu persatu namanya dalam pengantar ini, penulis ucapkan banyak terima kasih atas bantuan selama ini.

Kepada sahabat mahasiswa Program Doktor Ilmu Administrasi Publik Universitas Hasanuddin, penulis mengucapkan terima kasih sedalam-dalamnya masing-masing H. Aras Solong, Syahrir Ramadan, Raja Ali, Asriadi, Madalle Agil, A. Burhanuddin, A.Anti, Sahaya Ningsi atas hari-hari terbaik selama kita menempuh pendidikan doktoral ini.

Sembah sujud dan terima kasih kepada kedua orang tua tercinta Prof.Dr.H.Kasmad Yahya (Almarhum) dan Hj.Bau Nurliawaty yang telah banyak memberikan dukungan dan doa serta nasehat-nasehatnya untuk senantiasa mendekatkan diri kepada Allah SWT dimanapun berada dan juga kedua orangtua/mertua H.Latawe (Almarhum) dan I Samboteng (Almarhum), Prof Dr.H.Sulaiman Asang. Saudara-saudara kandung tercinta Asmar Jaya Kasmad,ST, Dr.M.Rachmat Kasmad,M.Pd, Merna

Asvani Kasmad,S.Sos, Reri Astari Kasmad,S.Sos, Achmar Moamar Kasmad, SPd. yang selalu siap mendengar segala curahan hati dan keluh kesah penulis,selalu memberi nasehat kapanpun penulis membutuhkan. Serta semua saudara ipar Ir. H.Pamasseri Tawe, Hj.Lina Herlina,SE, M.Iqbal ST, dr.Mutmainna Basit,M.Kes,SpKJ, Masri Tajuddin Ros,S.Sos,M.Si, Hj.Gusnah Tawe, SE yang senantiasa mendoakan dan menyemangati penulis untuk menyelesaikan studi. Terima kasih kepada Allah SWT yang memberiku rezki tak ternilai sebuah keluarga yang penuh kasih sayang.

Teristimewa kepada suami tercinta Dr.H.Lukman samboteng,M.Si. Kasih sayang, cinta dan pengorbanan yang tulus senantiasa diberikan kepada penulis terutama selalu mengingatkan di saat-saat penulis kehilangan motivasi untuk menyelesaikan pendidikan doktoral ini. Kepada buah cinta kami Muhammad Mufarrij Lukman penulis memohon maaf atas waktu yang telah tersita dan perhatian yang kurang terutama ketika penulis berjuang menyelesaikan disertasi ini.

Akhirnya kepada semua pihak yang telah banyak membantu penyelesaian disertasi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu, penulis ucapkan banyak terima kasih. Semoga bantuan-bantuan dan keiklasan yang diberikan kepada penulis, mendapat balasan dengan penuh berkah dari Allah SWT. Amin

Makassar, 2014

Rulinawaty Kasmad

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam kehidupan organisasi yang serba kompleks, strategi jaringan tidak dapat dihindarkan. Strategi ini dikembangkan untuk mengatasi masalah-masalah yang kompleks (Pennan, 2005; Robert, 2000) dan untuk memperoleh sumber-sumber daya penting di lingkungannya (Jones, 2004; Sydow, 2002; Jaffee, 2001). Pemerintah daerah sebagai organisasi penyelenggara dan penanggung jawab keberhasilan pembangunan di daerah tidak terlepas masalah tersebut. Dalam hal ini, kemampuan Pemerintah Daerah sangat dibutuhkan dalam penyelenggaraan pelayanan publik dan penyediaan barang-barang publik. Dalam penyelenggaraan tersebut Pemerintah Daerah tidak dapat lagi berperan sebagai aktor yang mampu menyediakan semuanya sebagaimana peran yang dimainkan pada era paradigma birokrasi klasik (Hughes, 2004: 2).

Saat ini peran Pemerintah Daerah telah bergeser sebagai akibat perubahan lingkungan strategis terutama tuntutan pelanggan yang menginginkan pelayanan yang memuaskan. Pemerintah Daerah sebagai organisasi publik harus berubah menyesuaikan tuntutan tersebut. Perubahan drastis terjadi pada saat terjadi krisis ekonomi yang melanda dunia di era 1980 an, sehingga organisasi publik harus menyelenggarakan pelayanan publik sebagaimana tuntutan pelanggan dengan sumber-

sumber daya yang minim (*do more with less*). Beban yang selama ini dipikul oleh Pemerintah harus diberikan sebagian kepada pihak lain yang lebih kompeten dalam penyelenggaraan pelayanan publik.

Salah satu bentuk dari hal tersebut di atas adalah desentralisasi. Pemerintah sudah saatnya mendesentralisasikan penyelenggaraan pelayanan publik dan penyediaan barang-barang publik kepada organisasi-organisasi yang berada digaris depan atau organisasi-organisasi yang bersentuhan langsung dengan pelanggan. Hal ini seiring dengan apa yang dilakukan oleh Pemerintah Indonesia dalam hal kebijakan desentralisasi kepada Pemerintah Daerah dalam penyelenggaraan pelayanan dan penyediaan barang-barang publik. Kebijakan desentralisasi yang ditempuh oleh Pemerintah Pusat merupakan hasil dari adanya tuntutan perubahan mendasar, yang menandakan bergesernya sistem pemerintahan sentralisasi ke sistem desentralisasi. Kebijakan ini didasari oleh UU No. 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah, telah mengalami penyempurnaan melalui UU No. 32 Tahun 2004, yang berwujud otonomi seluas-luasnya. Adanya kebijakan ini merupakan suatu upaya Pemerintahan Pusat dalam pelaksanaan pemerintahan yang demokratis di daerah, dan bertujuan terselenggaranya pelayanan masyarakat yang lebih efisien, efektif, ekonomis, dan keadilan sosial (Frederickson, 1984: 9).

Di samping hal di atas, pemberian kewenangan pemerintahan daerah di arahkan untuk pembangunan daerah termasuk pembangunan

ekonomi untuk kesejahteraan masyarakat (tersirat dalam UU No. 32 Tahun 2004, pasal 14 ayat 1). Adanya otonomi daerah yang seluas-luasnya ini menunjukkan bahwa keberhasilan pembangunan daerah terletak sepenuhnya kepada pemerintahan daerah. Oleh karena itu, kemampuan dan kreativitas pemerintah daerah menjadi sangat penting dalam hal ini.

Adanya pendelegasian kewenangan dari Pemerintahan Pusat ke pemerintahan daerah, yang merupakan perwujudan dari UU ini adalah untuk mendorong pengambilan keputusan kepada unit bawah dalam organisasi pemerintahan di Indonesia. Hal ini dimaksudkan untuk dapat merespon dengan cepat masalah-masalah yang timbul dan demikian juga dapat merespon tuntutan atau kebutuhan masyarakat sehingga pembangunan ekonomi dan pelayanan publik dapat terselenggara dengan efektif dan efisien (Osborne dan Plastrik, 2000; Osborne dan Gaebler, 1995; Burns et.al., 1994; Leach et.al., 1994; Hughes, 1994; Barzelay & Armajani, 1992; Esman, 1991).

Secara pendekatan ada kecenderungan organisasi, baik dalam organisasi privat maupun dalam organisasi publik, untuk memperoleh sumber-sumber daya penting yang dibutuhkannya melalui sistem jaringan antar organisasi. Dalam hal ini, jaringan antar organisasi ini merupakan kerja sama antara pemerintah daerah dengan pemerintah daerah lainnya, pemerintah daerah dengan pihak swasta/organisasi bisnis, dan pemerintah daerah dengan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) (Jones,

2004; Page, 2003; Hill, 2002; Sydow, 2002; Jaffee, 2001; Cordero-Guzman, 2001; Powers, 2001; Tjokroamidjojo; 2000; Becerra, 1999; Eggs & Englert, 1999; Gulati & Gargiulo, 1998; Bardach, 1994; Esman, 1991; Hodge & Anthony, 1988). Dalam hal ini, sistem jaringan antar organisasi merupakan suatu pilihan strategis untuk mendapatkan sumber-sumber daya penting yang dibutuhkannya dalam meningkatkan kemampuan organisasi mencapai tujuannya dengan efektif dan efisien.

Dalam pendekatan jaringan, organisasi bekerja secara bersama untuk mencapai tujuannya akan jauh lebih efektif ketimbang organisasi secara sendiri (Jones, 2004; Sydow, 2002; Jaffee, 2001). Hal ini menunjukkan pentingnya suatu organisasi membangun suatu jaringan untuk mencapai tujuan secara bersama, karena organisasi secara sendiri memiliki keterbatasan sumber daya untuk mengimplementasikan program-program yang telah dirancang sebelumnya. Dalam era serba persaingan saat ini, organisasi yang dapat bekerja dengan efisien akan dapat mengungguli organisasi-organisasi yang tidak dapat bekerja dengan efisien. Oleh karena itu, tampak adanya kecenderungan organisasi-organisasi untuk membangun kerja sama dengan organisasi lainnya untuk mencapai tujuannya. Hal ini terjadi, karena mereka yang tidak melakukan hal tersebut akan kalah dalam kancah persaingan yang serba ketat.

Berkaitan dengan hal di atas, jaringan antar organisasi yang dalam tulisan ini disingkat menjadi jaringan merupakan suatu strategi

untuk memperoleh sumber-sumber daya dan atau mendapatkan legitimasi dari organisasi lainnya (Scott, 2001: 26) termasuk pengembangan kapasitas organisasi agar organisasi tersebut dapat meningkatkan kinerjanya dalam pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Pengembangan kapasitas organisasi, menurut Grindle (1997: 11) “..... *tending to focus instead on the most concrete expression of incapacity – official who do not fulfill their responsibilities and organizations that do not perform their assigned function well.*” Pengembangan kapasitas organisasi lebih berfokus pada ketidak mampuan organisasi yang meliputi ketidak mampuan para pejabat menjalankan tanggungjawabnya dan ketidak mampuan organisasi menjalankan fungsinya dengan baik. Hal yang sama dikemukakan oleh GTZ (2005:14) Pengembangan kapasitas organisasi merujuk pada proses meningkatkan kapabilitas organisasi dan orang-orang yang bekerja didalamnya sehingga organisasi dapat melaksanakan fungsinya secara lebih efektif dan efisien. Hal ini ditunjukkan bahwa ketidak mampuan suatu organisasi (*incapable*) menjalankan tugasnya disebabkan oleh organisasi tersebut tidak memiliki sumber-sumber daya penting yang dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi dengan efektif dan efisien. Sumber-sumber daya penting yang dimaksud di sini adalah bukan hanya dana berupa uang tetapi juga termasuk ketrampilan (*skills*) para pejabat dan para pegawai yang ada dalam organisasi tersebut (Jones, 2004: 60).

Pengembangan kapasitas meliputi berbagai strategi yang perlu dilakukan untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, daya tanggap pada kinerja pemerintah. Efisiensi berkaitan dengan waktu dan sumber-sumber daya yang dibutuhkan untuk menghasilkan suatu hasil tertentu. Kemudian, efektivitas berkaitan dengan kesesuaian upaya-upaya yang dilakukan untuk menghasilkan hasil yang diinginkan. Daya tanggap berhubungan dengan keterkaitan antara komunikasi berbagai kebutuhan dengan kapasitas yang diharapkan (Grindle, 1997: 7). Sehubungan dengan itu, pengembangan kapasitas selalu di arahkan pada kinerja pemerintah. Untuk mencapai kinerja organisasi/pemerintah, maka yang selalu diintervensi adalah pengembangan sumber daya manusia, penguatan organisasi, dan pembaruan institusi (Grindle, 1997: 9).

Pengembangan sumber daya lebih difokuskan pada pengadaan tenaga-tenaga profesional dan teknis. Pengadaan pegawai-pegawai yang seperti ini dapat dilakukan melalui pelatihan, pemberian gaji, kondisi pekerjaan, dan rekrutmen pegawai. Kemudian, aspek penguatan organisasi diarahkan pada sistem manajemen untuk memperbaiki kinerja tugas-tugas dan fungsi-fungsi tertentu, dan memperbaiki struktur mikronya. Aspek reformasi institusi lebih berpusat pada institusi-institusi dan sistem-sistemnya, demikian pula struktur-struktur makronya.

Berdasarkan konsep dan pendekatan jaringan dan pengembangan kapasitas di atas, maka penulis menggabungkannya menjadi suatu konsep jaringan pengembangan kapasitas. Jaringan

pengembangan kapasitas sebagai suatu konsep yang dimaksudkan dalam tulisan ini merupakan penyelenggaraan pengembangan kapasitas suatu organisasi berbasis jaringan dengan *resources sharing* oleh para pemangku kepentingan. Pemanfaatan sumber-sumber daya bersama akan jauh lebih efektif dan efisien ketimbang dengan memanfaatkan sumber-sumber daya secara sendiri dalam mengimplementasikan berbagai program pemerintah. Dalam hal ini, pemanfaatan sumber-sumber daya penting dalam pengembangan kapasitas pemerintah daerah dalam mengimplementasikan kebijakan pemberdayaan pedagang kaki lima.

Studi jaringan pengembangan kapasitas pemerintah daerah merupakan pengembangan atau lanjutan dari hasil penelitian Alwi dan Suratman (2013) yang berjudul “Model Jaringan Pengembangan Kapasitas Pemerintah Daerah Dalam Kebijakan Pengembangan Kakao di Koridor Ekonomi Sulawesi: Studi Kasus Pada Kebijakan Pemberdayaan Petani Kakao di Provinsi Sulawesi Selatan.” Hasil penelitian ini baru mengungkapkan persepsi dan harapan para pemangku kepentingan yang berkaitan dengan pemberdayaan petani kakao, dan mengidentifikasi kebijakan-kebijakan pemerintah dan implementasinya yang berkaitan dengan pemberdayaan petani kakao. Adanya hasil penelitian tersebut sehingga penulis memfokuskan diri pada jaringan pengembangan kapasitas organisasi pemerintah daerah dalam implementasi kebijakan.

Selain hasil penelitian tersebut diatas, studi ini pula didasari oleh dua penelitian yang berkaitan dengan pengembangan kapasitas, yaitu: penelitian yang telah dilakukan oleh Ferkesi (2012) yang lebih menekankan model sistem dalam pengembangan kapasitas pemerintah daerah untuk perencanaan pembangunan partisipatif di Kabupaten Wajo, dan penelitian yang telah dilakukan Tawai (2013) yang lebih berfokus pada aspek budaya dalam pengembangan kapasitas daerah dalam implementasi kebijakan Jamkesmas-Bahteramas di Provinsi Sulawesi Tenggara. Penelitian yang berkaitan dengan jaringan didasari oleh dua penelitian yaitu penelitian oleh Gita Susanti (2012) yang lebih menekankan pada Jaringan Pelayanan Publik yang Demokratis (Studi Kasus Penentuan Strategi Pelayanan Pendidikan Berbasis Jaringan di Kota Makassar), dan penelitian yang dilakukan oleh Rahmanur yang menekankan pada Jaringan Pelayanan Publik yang Demokratis (Studi Kasus Pelayanan Kesehatan Berbasis Jaringan pada Forum Desa Siaga di Kabupaten Donggala). Kelima penelitian tersebut di atas belum melakukan studi pada aspek jaringan pengembangan kapasitas organisasi, sehingga penulis lebih memfokuskan pada aspek tersebut.

Studi tentang jaringan antar organisasi (disebut jaringan di sini) merupakan studi yang sedang berkembang saat ini tidak hanya dalam studi organisasi-organisasi bisnis tetapi juga pada organisasi-organisasi publik. Organisasi yang menggunakan pendekatan jaringan merupakan organisasi yang selalu meyakini bahwa sumber-sumber daya penting

yang dibutuhkannya dikendalikan oleh organisasi-organisasi lain, sehingga diperlukan suatu strategi jaringan untuk memperolehnya (teori ketergantungan sumber daya).

Berdasarkan hal di atas, studi ini lebih diarahkan jaringan pengembangan kapasitas pemerintah daerah dalam pemberdayaan pedagang kaki lima di Kota Makassar. Pedagang kaki lima (PKL) merupakan kelompok masyarakat yang bergerak dalam bidang usaha skala kecil dan rentan terhadap kemiskinan. Namun, mereka juga perlu *survive* termasuk dalam kehidupan ekonomi, sebagaimana diatur dalam konstitusi pasal 27, bahwa setiap orang berhak mendapatkan hidup dan pekerjaan yang layak. Di satu sisi, dalam menjalankan usaha ekonomi PKL merupakan tuntutan konstitusi dan di sisi lain PKL merupakan salah satu sumber masalah, yang menyebabkan terjadinya kemacetan lalu lintas jalan raya yang terjadi di semua kota besar di Indonesia, termasuk Kota Metropolitan Makassar.

Sehubungan dengan hal di atas, Pemerintah perlu melakukan intervensi berupa kebijakan pemberdayaan kepada mereka, karena di samping mereka miskin atau rentan terhadap kemiskinan, juga mereka sumber masalah kesemrawutan kota dan kemacetan lalu lintas. Upaya ini telah dilakukan oleh Pemerintah dengan terbitnya Peraturan Presiden No. 125 tahun 2012 tentang Koordinasi Penataan dan Pemberdayaan Pedagang Kaki Lima. Kebijakan bersifat top-down yang berlaku kepada semua level pemerintahan di bawahnya. Adanya kebijakan ini di Kota

Makassar belum membuahkan hasil, seperti yang terlihat di sekitar Jalan Cokroaminoto, kesemrawutan dan kemacetan lalu lintas terjadi setiap saat seperti lokasi Pasar Sentral karena PKL telah mengambil sebagian badan jalan tersebut. Pemandangan yang sama juga dapat disaksikan lapak-lapak pedagang kaki lima yang semrawut menyebabkan pemandangan kota yang tidak bersih. Masalah yang sama terjadi di Jalan Hertasing Kota Makassar, masyarakat terutama para pengguna jalan tersebut sudah merasa resah dengan adanya para PKL yang menjadi penyebab terjadinya kemacetan lalu lintas (*rakyat sulsel.com, sabtu, 07/Juli/2012*). Kemudian, jumlah pedagang kaki lima dari tahun semakin bertambah. Pada tahun 2007 jumlah PKL di Kota Makassar sebanyak 10.426. Pada tahun 2008 PKL berjumlah 11.328, dan pada tahun 2014 PKL di Kota Makassar sekitar 14.000, (www.makassar.go.id).

Berdasarkan fenomena di atas, maka penulis akan memverifikasi model jaringan kapasitas organisasi dalam mengimplementasikan kebijakan pemberdayaan PKL di Kota Makassar. Model teoritis ini di samping merupakan suatu model pencapaian kinerja pemerintah dalam implementasi kebijakan tersebut juga merupakan suatu model yang meningkatkan efisiensi penggunaan sumber-sumber daya melalui *resources sharing*. Model ini merupakan gabungan dari teori Grindel tentang pengembangan kapasitas organisasi dan teori jaringan antar organisasi. Penggabungan kedua teori tersebut menjadi teori jaringan pengembangan kapasitas organisasi yang terintegrasi, meliputi

pengembangan sumber daya manusia yang terintegrasi, penguatan organisasi yang terintegrasi, dan pembaruan institusi yang terintegrasi.

Teori ini dianggap sebagai teori yang mampu menjelaskan fenomena pemberdayaan PKL di Kota Makassar, karena masalah yang terjadi di PKL merupakan masalah yang melibatkan banyak pemangku kepentingan. Oleh karena itu, yang menjadi focus pada penelitian ini adalah teori jaringan pengembangan kapasitas organisasi yang terintegrasi. Teori atau model pengembangan kapasitas organisasi terintegrasi merupakan model yang dianggap mampu mengatasi masalah-masalah pemberdayaan PKL yang diidentifikasi sebagai masalah publik yang kompleks dan model ini juga mampu mencapai kinerja kebijakan tersebut dengan efisiensi pemanfaatan sumber-sumber daya penting yang tinggi. Efisiensi terjadi melalui resources sharing dengan para pemangku kepentingan pemberdayaan PKL.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengembangan sumber daya manusia yang terintegrasi dalam implementasi kebijakan pemberdayaan PKL di Kota Makassar?
2. Bagaimana penguatan organisasi yang terintegrasi dalam implementasi kebijakan pemberdayaan PKL di Kota Makassar?

3. Bagaimana pembaruan institusi yang terintegrasi dalam implementasi kebijakan pemberdayaan PKL di Kota Makassar?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini secara umum memverifikasi model teoritis jaringan pengembangan kapasitas organisasi terintegrasi dalam implementasi kebijakan PKL di Kota Makassar. Model teoritis tersebut meliputi:

1. Pengembangan sumber daya manusia yang terintegrasi dalam implementasi kebijakan pemberdayaan PKL di Kota Makassar
2. Penguatan organisasi yang terintegrasi dalam implementasi kebijakan pemberdayaan PKL di Kota Makassar
3. Pembaruan institusi yang terintegrasi dalam implementasi kebijakan pemberdayaan PKL di Kota Makassar

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Akademis

Hasil penelitian ini bermanfaat untuk membangun teori *baru* dalam administrasi publik. Teori ini merupakan penggabungan teori jaringan dan model pengembangan kapasitas organisasi yang dikembangkan oleh Grindle. Teori ini juga di samping peningkatan kinerja organisasi sebagai tujuan pengembangan kapasitas juga

adanya efisiensi dan efektivitas pemanfaatan sumber-sumber daya secara bersama dalam implementasi kebijakan.

2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian bermanfaat bagi penentu kebijakan atau pengambil keputusan untuk meningkatkan kinerja organisasi yang berbasis jaringan dan meningkatkan efisiensi organisasi melalui pemanfaatan sumber-sumber daya secara bersama.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Perbandingan Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

Pada bagaian ini menunjukkan pemetaan hasil-hasil penelitian yang berkaitan dengan penelitian jaringan dan penelitian pengembangan kapasitas organisasi. Berdasarkan pemetaan ini, penelitian jaringan pengembangan kapasitas organisasi terintegrasi merupakan penelitian yang memiliki posisi tersendiri dari penelitian-penelitian yang berkaitan dengan ini. Hal ini dapat dilihat pada tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1

Perbandingan Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

No. Nama	Tahun	Judul Penelitian	Tujuan penelitian
1. Alwi dan Suratman	2013	Model Jaringan Pengembangan Kapasitas Pemerintah Daerah Dalam Kebijakan Pengembangan Kakao di Koridor Ekonomi Sulawesi: Studi Kasus Pada Kebijakan Pemberdayaan Petani Kakao di Provinsi Sulawesi Selatan	Tujuan Tahap 1: 1) Untuk mengungkap persepsi dan harapan para pemangku kepentingan yang berkaitan dengan pemberdayaan petani kakao. 2) Untuk mengidentifikasi kebijakan pemerintah dan implementasinya yang berkaitan dengan pemberdayaan petani kakao
2. Adrian Tawai	2013	Pengembangan Kapasitas Daerah Dalam Kebijakan Publik: Studi Terhadap Implementasi Kebijakan Jamkesmas-Bahteramas di Provinsi Sulawesi Tenggara	1) mistik organisasi dalam implementasi kebijakan Jamkesmas- Bahteramas di Provinsi Sulawesi Tenggara 2) gaya manajemen dalam implementasi kebijakan Jamkesmas- Bahteramas di Provinsi Sulawesi Tenggara 3) harapan kinerja dalam implementasi kebijakan Jamkesmas- Bahteramas di Provinsi Sulawesi Tenggara 4) peranan otonomi kepegawaian dalam implementasi kebijakan Jamkesmas Bahteramas di Provinsi Sulawesi Tenggara

3. Firdaus Parekesi	2012	Pengembangan Kapasitas Pemerintah Daerah Dalam Perencanaan Pembangunan Partisipatif (Studi Kasus pada Musrembang di Kabupaten Wajo)	Untuk mengetahui sistem perencanaan dan sistem pengembangan SDM serta sistem reward & punishment dalam pengembangan kapasitas pemerintah daerah untuk perencanaan pembangunan partisipatif di Kabupaten Wajo.
4. Gita Susanti	2012	Jaringan Pelayanan Publik yang Demokratis (Studi Kasus Penentuan Strategi Pelayanan Pendidikan Berbasis Jaringan di Kota Makassar)	1) Menganalisis sistem informasi pelayanan pendidikan berbasis jaringan di Kota Makassar 2) Menganalisis koordinasi pelayanan pendidikan berbasis jaringan di Kota Makassar
5. Rahmanur	2012	Jaringan Pelayanan Publik yang Demokratis (Studi Kasus Pelayanan Kesehatan Berbasis Jaringan pada Forum Desa Siaga di Kabupaten Donggala)	1) Mekanisme peniruan dalam pelayanan kesehatan berbasis jaringan demokratis 2) Mekanisme normatif dalam pelayanan kesehatan berbasis jaringan demokratis 3) Mekanisme pemaksaan dalam pelayanan kesehatan berbasis jaringan demokratis
6. Anwar P	2011	Implementasi Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat: Studi Pengembangan Infrastruktur Sosial Ekonomi Wilayah di Sulawesi Selatan	1) Menggambarkan proses implementasi program PISEW pada KSK 2) Menjelaskan perilaku organisasi dan antar organisasi 3) Menjelaskan perilaku birokrasi level bawah 4) Menjelaskan perilaku kelompok sasaran
7. Rosman Ilato	2011	Kajian Pengembangan Kapasitas Pemerintah Daerah Dalam Penyelenggara-raan Pemerintah Daerah di Kota Gorontalo	1) Mengaetaahui & menganalisis pengembangan kapasitas pemerintah daerah pada level sistem, organisasi, dan individu 5) Mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kapasistas pemerintah daerah pada level sistem, organisasi, dan individu
8. Suryaningati Abdi, dkk	2009	Peninjauan Kapasitas/ Strategi Pengembangan Kapasitas (Tinjauan Kapasitas 10 SKPD Pemerintah Provinsi Gorontalo)	2) Untuk mengetahui pengembangan kapasitas organisasi di 10 SKPD di Provinsi Gorontalo
9. Vivio	2004	Alliance Strategies: Case Studies	1) Evaluasi staregi-strategi & kebiasaan-kebiasaan aliansi dari tiga perusahaan di negara-negara sedang berkembang 2) kebiasaan-kebiasaan aliansi dari dua perusahaan di negara-negara maju

10.Powers	2001	The Formation of Interorganizational Relationships & the Development of Trust	Faktor-faktor yang mempengaruhi organisasi dalam jaringan kerjasama khususnya berbagi informasi di antara mereka
11.Subhan Djaya	2014	Model Pengembangan Kapasitas Kelembagaan Perusahaan Daerah (Studi Kasus pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar)	<ol style="list-style-type: none"> 1) untuk mengetahui dan menganalisis kemampuan aspirasi (visi, misi, dan tujuan) dalam pengembangan kapasitas kelembagaan PDAM Kota Makassar 2) untuk mengetahui dan menganalisis kemampuan strategi dalam pengembangan kapasitas kelembagaan PDAM Kota Makassar 3) Untuk mengetahui dan menganalisis keterampilan organisasi dalam pengembangan kapasitas kelembagaan PDAM Kota Makassar 4) Untuk mengetahui dan menganalisis sumber daya manusia dalam pengembangan kapasitas kelembagaan PDAM Kota Makassar 5) Untuk mengetahui dan menganalisis system dan infrastruktur dalam pengembangan kapasitas kelembagaan PDAM Kota Makassar 6) Untuk mengetahui dan menganalisis struktur organisasi dalam pengembangan kapasitas kelembagaan PDAM Kota Makassar 7) Untuk mengetahui dan menganalisis budaya dalam pengembangan kapasitas kelembagaan PDAM Kota Makassar 8) Untuk merancang model pengembangan kapasitas kelembagaan PDAM Kota Makassar

Berdasarkan tabel 1 di atas, *Perbedaan Penelitian ini* adalah Penelitian ini berfokus pada jaringan pengembangan kapasitas Pemerintah Daerah. Penelitian ini merupakan pengembangan dari semua hasil-hasil penelitian terdahulu yang berfokus pada pengembangan kapasitas pemerintah daerah yang terintegrasi dengan semua pemangku kepentingan PKL di Kota Makassar. Demikian pula, dengan adanya hasil-hasil penelitian tersebut di atas semakin menunjukkan kejelasan *state of the art* studi ini, di mana jaringan pengembangan kapasitas yang terintegrasi merupakan model teoritis yang *baru* yang tidak menjadi focus penelitian terdahulu.

B. Perspektif Jaringan dalam Paradigma Administrasi Publik

Kemampuan organisasi untuk bertahan hidup (*survive*) sangat tergantung pada lingkungannya (*external environment*), baik organisasi privat maupun organisasi publik. Kedua jenis organisasi ini berbeda dalam akselerasi adaptasi perubahan lingkungan, karena kedua organisasi berbeda dalam banyak hal, salah satu di antaranya adalah perbedaan orientasi. Organisasi privat orientasinya pada profit motif, sedangkan organisasi publik berorientasi pada pelayanan publik.

Perubahan lingkungan yang begitu cepat dan *unpredictable* menyebabkan paradigma administrasi negara tradisional tidak dapat lagi dipertahankan baik secara teori maupun secara praktek. Teori Weber mengenai birokrasi yang menekankan pada peraturan secara rigid dan

pengawasan secara ketat, demikian pula teori Taylor mengenai *Time and Motion Study* dan *One Best Way*, dan teori-teori lain yang termasuk pada teori-teori birokrasi klasik atau yang tergolong paradigma administrasi negara klasik telah terbukti tidak mampu mengatasi permasalahan-permasalahan publik yang dinamis dan kompleks (Hughes, 1994: 22).

Oleh karena itu *shifting paradigm* tidak dapat lagi dihindari, suatu keharusan dalam mengatasi berbagai permasalahan publik seperti yang disebutkan di atas. Tentunya, salah satu paradigma yang cara kerja dan orientasinya mampu membawa organisasi publik ke arah yang lebih efisien dan efektif. Paradigma ini disebut *New Public Management* (dalam berbagai literatur manajemen organisasi publik memiliki berbagai nama yang biasanya digunakan saling bergantian). Paradigma ini telah banyak mengadopsi teknik-teknik manajemen yang digunakan dalam organisasi privat, tetapi tetap berbeda dengan organisasi privat.

Adanya pergeseran paradigma dalam administrasi publik, secara garis besar dapat dikategorikan menjadi paradigma administrasi publik klasik, *New Public Management*, *New Public Service*, dan *Governance*. Paradigma administrasi publik klasik telah dijelaskan di atas secara garis besar. Demikian pula halnya paradigma administrasi publik lainnya, seperti di bawah ini.

1. Paradigma Administrasi Publik Klasik

Munculnya administrasi publik sebagai suatu studi, tahun 1887, yang dipelopori oleh Wilson. Wilson mengamati ketidakefisienan dan ketidakefektivan pemerintahan di Amerika pada saat itu sehingga ia menyatakan bahwa *the field of administration is a field of business* (Wilson, dalam Shafritz et.al, 2004: 28). Hal ini menunjukkan bahwa studi administrasi publik tidak lagi menjadi bagian dari studi politik tetapi merupakan bidang studi tersendiri yang lebih berfokus pada implementasi kebijakan. Sebagai suatu studi yang lebih menekankan pada profesionalisme birokrasi sebagai pelaksana kebijakan yang terlepas dari intervensi politik.

Pada saat itu para pemikir-pemikir yang tergolong pada perspektif klasik lebih menekankan studinya pada birokrasi sebagai organisasi yang memiliki tipe tertentu sebagai pelaksana fungsi pemerintahan. Tokoh utama dalam hal ini adalah Max Weber. Weber (2006: 236-238) menyebutkan karakteristik birokrasi sebagai berikut:

- a. Terdapat prinsip area yurisdiksional yang sudah ditetapkan dan resmi, yang pada umumnya diatur dengan kaidah, yakni dengan hukum atau ketentuan administrative.
- b. Prinsip-prinsip hirarki jabatan dan tingkat-tingkat kewenangan berjenjang menunjukkan sebuah sistem supraordinasi dan subordinasi yang tertata rapi di mana berlaku pengawasan terhadap jabatan rendah oleh jabatan yang lebih tinggi.

- c. Manajemen jabatan modern didasarkan pada dokumen-dokumen tertulis (berkas), yang disimpan dalam bentuk aslinya atau draft.
- d. Manajemen jabatan, setidaknya manajemen jabatan yang benar-benar terspesialisasi – dan manajemen semacam itu sungguh sangat modern – biasanya mengandalkan pelatihan yang sangat cermat dan ahli. Hal ini semakin berlaku bagi eksekutif dan karyawan modern perusahaan swasta sama seperti yang berlaku bagi pejabat Negara.
- e. Ketika jabatan sudah sepenuhnya dikembangkan, aktivitas resmi menuntut kapasitas kerja penuh pegawai, tanpa mengindahkan fakta bahwa waktu wajibnya di biro mungkin sangat terbatas.
- f. Manajemen jabatan mengikuti aturan-aturan umum, yang sedikit banyaknya stabil, menyeluruh, dan bias dipelajari.

Berbagai karakteristik birokrasi yang ditunjukkan oleh Weber di atas merupakan representasi dari karakteristik administrasi publik klasik, seperti lebih berorientasi pada aturan perundang-undangan (rule of law), berfokus pada peraturan-aturan dan pedoman pelaksanaan, dan hegemoni profesionalisme birokrasi dalam implementasi kebijakan dan program publik, serta penyelenggaraan pelayanan publik. Karakteristik ini pula menunjukkan administrasi publik klasik sangat rigid karena orientasi utamanya pada aturan. Kekakuan inilah yang menjadi dasar utama bagi Bennis (dalam Shafritz et.al, 2004: 238) memprediksi birokrasi akan mati kelak. Sebagai seorang futurolog birokrasi kekakuan ini menyebabkan kurang adaptabilitas birokrasi terhadap lingkungannya. Suatu organisasi

yang tidak mampu beradaptasi terhadap lingkungan yang berubah sangat sangat cepat dan sulit diprediksi pasti akan mengalami kematian.

2. Paradigma *New Public Management*

Salah satu paradigma administrasi publik yang muncul sebagai jawaban dari ketidakmampuan paradigma administrasi publik klasik mengatasi berbagai masalah publik, terutama dalam hal penyediaan barang-barang dan pelayanan publik adalah Paradigma *New Public Management*. Paradigma ini muncul berkaitan dengan 4 “megatrend” administrasi yang lain (Hood, dalam Shafritz et.al, 2004: 503), yaitu:

- a. *Attempt to slow down or reverse government growth* in terms of overt public spending and staffing. Bagi kaum status quo, ada kecenderungan memperlambat perkembangan pemerintahan kearah yang lebih efektif dan efisien terutama dalam hal keterbukaan pengeluaran pemerintah dan penyusunan staf. Pengeluaran pemerintah selalu berorientasi pada aturan yang ketat sehingga tidak memungkinkan melakukan inovasi dalam organisasi pemerintahan. Sistem pengeluaran atau pembelanjaan pemerintah tidak berorientasi output melainkan orientasi input dan proses sehingga sulit untuk menilai kinerja organisasi pemerintahan.
- b. The shift toward *privatization and quasi-privatization* and away from core government institutions, with renewed emphasis on “subsidiarity” in service provision.

- c. The development of *automation*, particularly in information technology, in the production and distribution of public services; and
- d. The development of a more *international agenda*, increasingly focused on general issues of public management, policy design, decision styles, and inter-governmental cooperation, on top of the older tradition of individual country specialisms in public management.

Hal di atas menunjukkan masalah-masalah besar yang terjadi yang diidentifikasi oleh Hood sebagai “megatrend” yang tidak mampu diatasi oleh paradigma administrasi publik sebelumnya. Dalam menyelesaikan masalah-masalah tersebut, Hood (dalam Shafritz et.al, 2004: 504) mengidentifikasi dokterin-dokterin dalam paradigma New Public Managemen (NPM). Dokterin-dokterin perlu diperhatikan dan diterapkan dalam penyediaan barang-barang publik dan pelayanan publik, sekaligus penyelenggaraannya yang efektif dan efisien. Dokterin-dokterin tersebut dapat ditunjukkan pada tabel 2 di bawah ini.

Tabel 2
Doctrinal components of New Public Management

No.	Doctrine	Meaning	Typical Justification
1	"Hands-on professional management" in the public sector	Active, visible, discretionary control of an organizations from named persons at the top, "free to manage"	Accountability requires clear assignment of responsibility for action, not diffusion of power
2	Explicit standards and measures of performance	Definition of goals, targets, indicators of success, preferably expressed in quantitative terms, especially for professional services	Accountability requires clear statement of goals, efficiency requires "hard look" at objectives
3	Greater emphasis on output control	Resource allocation and rewards linked to measured performance; breakup of centralized bureaucracy-wide personnel management	Need to stress <i>results</i> rather than <i>procedures</i>
4	Shift to disaggregation of units in the public sector	Break up of formerly "monolithic" units, unbudling of U-form management systems into corporatized units around products, operating on decentralized "one-line" budgets and dealing with one another on an "arms-length" basis	Need to craete "manageable" units, separate <i>provision</i> and <i>production</i> interersts, gain efficiency advantages of use contract or franchise arrangement <i>inside</i> as well as <i>outside</i> the public sector
5	Shift to greater competition in public sector	Move to term contract and public tendering procedures	<i>Rivalry</i> as the key to lower costs and better standards
6	Stress on private-sector styles of management practice	Move away from military-style "public service ethic," greater flexibility in hiring and rewards; greater use of PR techniques	Need to use "proven" private sector management tools in the public sector
7	Stress on greater discipline and parsimony in resource use	Cutting direct cost, raising labor discipline, resisting union demands, limiting "compliance costs" to business	Need to check resource demands of public sector and "do more with less"

Sumber: Hood (dalam Shafritz et.al, 2004: 504)

3. Paradigma New Public Service

Dalam studi administrasi publik terdapat banyak perspektif atau paradigma yang menjelaskan fenomena administrasi publik. Namun, pada saat ini, setidaknya dimulai akhir dekade 80 an dan awal tahun 1990 an yang memperlihatkan "upaya-upaya besar" dalam manajemen atau administrasi publik, terdapat tiga perspektif yang mendapat perhatian banyak ahli dalam bidang ini, yaitu perspektif administrasi publik klasik – *old public administration*, manajemen publik baru, - *new public management*, dan pelayanan publik baru – *new public service*. Sebagai suatu paradigma, tentunya, memiliki perbedaan sudut pandang terutama dari sisi epistemologis.

Perspektif administrasi publik klasik atau birokrasi klasik lebih memfokuskan pada penyelenggaraan pelayanan publik yang efisien dengan penekanan lebih pada pengaturan (Weber dalam shafritz et.al, 2004: 50). Penyelenggara (birokrasi pemerintahan) yang menentukan dan menyediakan pelayanan dan barang-barang publik (Leach et.al, 1994). Hal yang sama dikemukakan oleh Wilson (shafritz et.al, 2004: 22), penyelenggaraan pelayanan publik yang efisien dilakukan dengan pemisahan fungsi politik dan fungsi administrasi. Fungsi politik memusatkan perhatian pada perumusan kebijakan sedangkan fungsi administrasi adalah menjalankan atau mengimplementasikan kebijakan yang telah dirumuskan oleh politik.

Perspektif *new public mangement* merupakan suatu perspektif dalam administrasi publik yang menitik beratkan penyelenggaraan pelayanan publik yang efisien dengan menggunakan teknik-teknik manajemen yang banyak dipergunakan pada organisasi bisnis, - *run government like a business* (Hughes, 1994: 21). Dalam hal ini, penyelenggaraan pelayanan publik berdasarkan pada mekanisme pasar. Program-program pelayanan publik dirancang dan dilaksanakan tergantung pada kebutuhan pasar, - *customers*.

Perspektif *new public service* merupakan suatu paradigma dalam administrasi publik yang menekankan penyelenggaraan pelayanan publik yang demokratis. Dalam hal ini, penyelenggara berusaha memahami kepentingan publik (*public intrest*) dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Kepentingan publik yang menjadi dasar dalam penyusunan berbagai program pelayanan publik.

Perspektif ini berbeda dengan kedua pendekatan di atas, khususnya pendekatan *new public mangement* yang menekankan penyelenggaraan pelayanan publik seperti yang dilakukan pada organisasi bisnis. Dalam perspektif ini, penyelenggaraan pelayanan publik tidak menekankan penggunaan teknik-teknik manajemen pada organisasi bisnis, karena organisasi bisnis dan publik masing-masing memiliki orientasi yang berbeda, sebagaimana yang dikemukakan oleh Denhardt & Denhardt (2007: 3), "*government shouldn't run like a business; it should be run like a democracy.both elected and appointed public servants are*

acting on this principle and expressing renewed commitment to such ideals as the public interest, the governance process, and expanding democratic citizenship.”

Terdapat 7 hal penting yang dapat dijadikan pedoman praktis atau pelajaran praktis dalam penyelenggaraan pelayanan publik demokratis berdasarkan pendekatan *new public service* (Denhard & Denhardt, 2007: 42-43), yaitu:

a. Serve citizens, not customers

Kepentingan publik merupakan hasil dari suatu dialog tentang nilai-nilai bersama dari pada agregasi kepentingan diri sendiri yang bersifat individual. Oleh karena itu, penyelenggara pelayanan publik jangan hanya merespon tuntutan "customers," tetapi lebih fokus pada pembangunan hubungan-hubungan kepercayaan dan kolaborasi dengan dan antara warga.

b. Seek the public interest

Administrator publik harus memberikan kontribusi pada pembangunan kepentingan publik yang kolektif dan pembangunan gagasan bersama. Tujuannya adalah tidak mendapatkan suatu solusi yang cepat yang diarahkan oleh pilihan-pilihan individual, melainkan ia menciptakan kepentingan-kepentingan bersama dan tanggung jawab bersama.

c. *Value citizenship over entrepreneurship*

Kepentingan publik lebih baik dikembangkan oleh penyelenggara pelayanan publik dan warga berkomitmen untuk memberikan kontribusi yang berarti terhadap masyarakat daripada dikembangkan oleh para manajer yang wirausaha yang seolah-olah uang publik itu miliknya.

d. *Think strategically*

Kebijakan-kebijakan dan program-program memenuhi kebutuhan publik akan sangat efektif dan responsibel dicapai melalui usaha-usaha kolektif dan proses kolaboratif.

e. *Recognize that accountability is not simple*

Penyelenggara pelayanan publik perlu penuh perhatian dari pada pasar; mereka juga harus mengikuti undang-undang dan hukum tata negara, nilai-nilai masyarakat, norma-norma politik, standar profesional, dan kepentingan-kepentingan warga.

f. *Serve rather than steer*

Sangat penting untuk penyelenggara pelayanan publik mengenai penggunaan bersama, kepemimpinan yang didasarkan nilai dalam membantu warga untuk mengartikulasi dan memenuhi kepentingannya bersama daripada mengendalikan atau mengarahkan masyarakat dalam arahan-rahan baru.

g. Value people, not just productivity

Organisasi publik dan jaringannya dalam mana mereka berpartisipasi kelihatannya lebih sukses dalam jangka panjang jika mereka dioperasikan melalui proses kolaborasi dan kepemimpinan bersama yang didasarkan pada rasa hormat kepada semua orang.

4. Paradigma Publik Governance:

a. Konsep Governance

Pada abad 21 ini, perubahan-perubahan yang terjadi begitu cepat dan sering tidak dapat diprediksi (*unpredictable*). Terjadinya perubahan-perubahan yang demikian itu, tentunya, berpengaruh terhadap organisasi publik. Agar tetap *survive*, maka organisasi publik perlu beradaptasi dengan perubahan-perubahan tersebut. Perubahan lingkungan yang seperti ini akan “memaksa” terjadinya perubahan paradigma dalam organisasi publik menuju suatu paradigma baru administrasi publik, yaitu, *modern governance* (Kooiman, 1993: 1). Paradigma ini merupakan pola interaksi baru antara pemerintah dan masyarakat. Paradigma ini tidak lagi menghendaki penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan publik didominasi oleh pemerintah, karena beban negara/pemerintah semakin banyak dan berat dalam hal mengatasi berbagai masalah yang sangat kompleks seiring dengan perkembangan jaman dan perubahan lingkungan yang sangat cepat dan sulit diprediksi. Fenomena ini mendorong pemerintah untuk

tidak jalan sendiri dalam pengelolaan negara, melainkan perlunya keterlibatan swasta dan masyarakat itu sendiri. Sinergisasi dari ketiga pilar bangsa/ negara tersebut (pemerintah, swasta, dan masyarakat) merupakan fokus utama dalam pendekatan *governance* (Tjokroamidjojo, 2000; Kooiman, 1993).

Governance dipahami di sini sebagaimana disebutkan oleh Jun (2002) *governance is a way of enhancing civil society not just through the participation of individuals, but through the broad participation of groups, associations, and institutions*. Governance ini mencakup keterlibatan semua komponen bangsa mulai dari individu, kelompok, asosiasi sampai pada tingkat lembaga. Kemudian Pendekatan *governance* berfokus pada pelibatan warga negara, kelompok, dan organisasi yang dikonstruksi dari realitas antar subyektif dengan berbagi pengalaman dan perhatian. Selanjutnya, Jun (2002) menyebutkan bahwa terdapat 2 tujuan utama *governance*, yaitu: (1) *to share the power in community decision-making* and (2) *to encourage not only autonomy and independence in local citizens, but also to provide the process to developing the common good through civic engagement*.

b. Dimensi Governance

1) Articulating a common set of priorities for societies

Tugas pertama dan utama *governance* adalah artikulasi serangkaian prioritas dan tujuan bagi masyarakat yang telah disetujui bersama oleh

masyarakat. Serangkaian tujuan ini memberikan tempat utama bagi pemerintah dalam governance. Governance merujuk pada mekanisme dan proses melalui suatu konsensus, atau minimal, suatu keputusan mayoritas yang muncul dalam masyarakat. Artikulasi serangkaian prioritas dan tujuan merupakan tugas yang sangat berat, sehingga tidak ada suatu lembaga yang dapat melakukannya, kecuali governance. Lembaga pasar misalnya, menyediakan mekanisme pertukaran tetapi semua faktor-faktor pendukung telah tersedia. Demikian juga, jaringan antar organisasi memiliki tujuan bersama di antara para anggota tetapi tidak memiliki kemampuan menyusun tujuan yang lebih luas.

2) Coherence

Setelah tujuan diartikulasikan dengan jelas, tujuan-tujuan tersebut perlu konsisten dan dikoordinasikan. Tujuan ini mungkin dapat disampaikan kepada level terendah dengan melalui proses yang tidak koheren dan tidak terkoordinasikan ke seluruh sektor-sektor kebijakan, tetapi hal ini tidak efisien dan biaya yang sangat besar. Jika warga negara percaya bahwa institusi pemerintahan tidak mampu bertanggung jawab mereka akan cenderung kehilangan kepercayaan dalam dirinya, kemudian menemui kesulitan dalam berkepemintahan (governing). Kewenangan dan legitimasi yang ada membuat berkepemintahan melalui instrumen yang relatif tidak mahal seperti informasi yang lebih memungkinkan dari pada mempertahankan kepercayaan yang merupakan tujuan penting bagi institusi berkepemintahan.

Jaringan dan pasar merupakan bentuk-bentuk alternatif governance pada umumnya, bukan utama, mampu menciptakan terutama koherensi kepada semua area kebijakan yang luas. Dalam konteks tersebut, pemerintah perlu menciptakan koherensi guna menyediakan suatu visi yang luas dan menyeimbangkan seluruh kepentingan yang ada. Pemerintah dalam pelaksanaan aktivitas ini hanyalah sebagai alternatif (Pierre and Peters, 2005).

3) Steering

Dimensi ketiga governance adalah pengendalian. Setelah tujuan telah disepakati, maka perlu mengendalikan masyarakat untuk mencapai tujuan tersebut. Sarana-sarana kebijakan konvensional yang digunakan pemerintah untuk pengendalian masyarakat adalah menggunakan regulasi, penyediaan langsung, dan subsidi. Salamon dalam Pierre and Peters (2005) menegaskan bahwa dengan berubahnya pola-pola pengendalian dan implementasi kebijakan maka instrumen-instrumen yang digunakan perlu mencakup sejumlah hubungan-hubungan kerja dengan aktor-aktor sektor privat.

4) Accountability

Dimensi keempat governance adalah Akuntabilitas. Akuntabilitas ini mempertanyakan kemampuan aktor atau pejabat publik menyelenggarakan pemerintahan kepada masyarakat. Pierre and Peters (2005) menegaskan bahwa akuntabilitas adalah sangat penting bagi *governance* yang demokratis. Tanpa sarana akuntabilitas yang ditetapkan dengan tegas dan berfungsi

dengan baik, demokrasi dapat mengalami kesulitan-kesulitan dalam memelihara komitmennya terhadap publik.

Pierre and Peters (2005) menegaskan bahwa pemerintahan kontemporer mempunyai setumpuk masalah dalam implementasi akuntabilitas. Namun demikian, konsep akuntabilitas ini masih mempunyai akar yang dalam pada sektor publik. Hal ini disebabkan aktor-aktor nonpemerintah dan sektor privat yang terlibat dalam proses *governance* cenderung mempunyai sedikit atau tidak mempunyai konsep tentang akuntabilitas.

Governance merupakan pelibatan semua pemangku kepentingan dalam proses penentuan dan implementasi kebijakan publik. Dalam pelibatan tersebut, pemerintah telah menunjukkan bahwa ia bukan lagi pemain utama dalam kebijakan publik dan penyelenggaraan pelayanan publik, sebagaimana diidentifikasi oleh paradigma klasik administrasi publik. Kebersamaan ini, baik pemerintah, masyarakat, maupun swasta menunjukkan adanya dukungan dan pemanfaatan sumber-sumber daya penting dalam pembangunan bangsa dan penyelenggaraan pelayanan publik. Dukungan dan pemanfaatan sumber-sumber daya bersama merupakan inti konsep dan teori jaringan yang dibahas di bawah ini.

C. Konsep Jaringan Antar Organisasi

Dalam era globalisasi ini, suatu organisasi tidak terkecuali organisasi publik tidak lagi berdiri sendiri dalam menghadapi lingkungan yang

serba kompetitif ini. Dalam hal ini, organisasi selalu berhubungan dengan organisasi lain untuk memperoleh sumber-sumber daya penting yang dibutuhkannya agar ia tetap *survive*. Oleh karena itu, organisasi-organisasi perlu mengelola dengan efektif hubungan-hubungan tersebut melalui jaringan antar organisasi. Secara teoritis, hubungan-hubungan organisasi yang berbentuk jaringan antar organisasi merupakan suatu fenomena mutakhir dalam agenda teori organisasi (Leach, et.al. 1994 : 46).

Sebenarnya, studi jaringan antar organisasi merupakan pengembangan dari manajemen ilmiah, sebagaimana yang dikemukakan oleh Seufert, et.al. (tanpa tahun : 2), *“Taking a very wide perspective, one could assume the work of Fayol in 1916 to be origin of research on network structures.”* Hal ini juga ditegaskan oleh Sydow¹ bahwa,

“Inter-organizational relation ...have always been a management concern. This is because via these relations both profit-making and non-profit organizations acquire know-how, material, services, personnel, capital and other resources they require for transforming input into output and marketing this output, thereby satisfying the interest of external and internal stakeholders.”

Berdasarkan kedua pandangan di atas menunjukkan pentingnya organisasi membentuk jaringan antar organisasi dalam menghadapi persaingan yang sangat ketat.

Para pakar dalam bidang ini, konsep jaringan, hubungan, dan kerja sama sering digunakan bergantian, namun dalam tulisan ini penulis hanya menggunakan konsep jaringan antar organisasi. Jaringan antar organisasi

¹ Sydow, Jörg. 2002. Inter-Organizational Relations. Dalam Arndt Sorge (Editor). 2002. *Organization*. London : Thomson Learning. hlm. 127

mempunyai banyak pengertian atau definisi dan sering menimbulkan ambiguitas serta implisit sehingga pengertian tersebut menjadi kurang jelas (Bardach, 1994 :4). Menurut Bardach, jaringan kerja sama antar organisasi adalah :

“a set of self-organizing working relationships among actors such that any relationship has the potential both to elicit action and to communicate information efficiently. This definition aims to convey the idea that the potency of a network lies in its fusion of two capacities, the capacity to organize working relationships and the capacity to transmit information efficiently.”

Definisi yang dikemukakan oleh Bardach di atas hanya menyebutkan keunggulan dari jaringan antar organisasi dalam penggabungan dua potensi jaringan, tetapi tidak memberikan penjelasan pada aspek lain dari jaringan antar organisasi, seperti pada bagaimana melepaskan pada ketergantungannya pada lingkungan.

Selanjutnya, menurut Roberts (2000 : 6), *“collaboration, translated as working together is premised on the principle that by joining forces parties can accomplish more as a collective than they can achieve by acting as independent agents”*.

Sebagaimana halnya dengan definisi sebelumnya, Robert juga hanya mengemukakan keunggulan organisasi yang seperti ini dalam hal pencapaian tujuan, sehingga tidak menggambarkan karakteristik konsep ini secara komprehensif.

Menurut Gulati & Gargiulo (1998 :9), *“interorganizational cooperation is thus a means by which organization manage their dependence on other organizations in their environment and attempt to mitigate the uncertainty generated by that dependence”*.

Definisi yang dikemukakan oleh Gulati & Gargiulo memiliki perbedaan mendasar dengan kedua definisi jaringan antar organisasi sebelumnya, yaitu Gulati & Gargiulo menunjukkan keunggulan eksternal organisasi, - berusaha mengurangi ketergantungannya terhadap lingkungannya, sedangkan kedua definisi sebelumnya memperlihatkan keunggulan internal organisasi. Namun, Gulati juga tidak mengungkapkan karakteristik konsep secara komprehensif.

Hal yang sama juga diakui oleh Becerra (1999 : 3) bahwa terjadi kesulitan dalam mendefinisikan jaringan kerja sama antar organisasi, karena konsep ini memiliki banyak variasi nama dan definisi yang diberikan oleh para ahli, seperti aliansi, sistem pelayanan yang terorganisir, jaringan proyek, jaringan fungsional, dan sistem pasangan yang longgar. Namun, ia tetap memberikan suatu definisi mengenai konsep ini, yaitu *“that they were organizations brought together to achieve some organizational objectives”*.

Sebagaimana diakuinya sendiri bahwa terjadi kesulitan dalam mendefinisikannya, sehingga definisinya tidak memperlihatkan karakteristik khusus dari konsep jaringan antar organisasi.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas telah menunjukkan bahwa, *pertama*, jaringan kerja sama antar organisasi memiliki suatu tujuan bersama yang ingin dicapai; *kedua*, dalam mencapai tujuan tersebut diperlukan kebersamaan melalui kerja sama; *ketiga*, kerja sama ini dilakukan karena adanya ketidak pastian lingkungan organisasi sebagai tempat memperoleh sumber-sumber daya atau ada ketergantungan sumber daya; *keempat*, suatu premis yang berlaku bahwa bergabung dengan berbagai organisasi sangat efektif dalam mencapai tujuan dari pada melakukannya secara sendiri-sendiri; *kelima*, pada umumnya suatu organisasi melakukan kerja sama dengan organisasi lain karena melihat ada potensi yang besar dimiliki organisasi tersebut.

Oleh karena itu, untuk memahami konsep tersebut dengan komprehensif, penulis memaparkan karakteristik dari konsep tersebut. Dari hasil penelusuran literatur mengenai hal ini, Hill (2002 : 6) mengemukakan karakteristik jaringan antar organisasi, yaitu :

1) *Oriented to higher purpose/common vision.*

Sistem jaringan antar organisasi merupakan visi yang dibangun secara bersama, bukan visi organisasi secara individu.

2) *Activity affects the whole system (assumption).*

Aktivitas-aktivitas jaringan berdampak terhadap masyarakat dan juga terhadap internal organisasi.

3) *Horizontal organization.*

Dalam sistem jaringan tidak berorientasi pada struktur hirarkis, melainkan setiap anggota memiliki kedudukan yang sama.

4) *Voluntary participation.*

Para anggota jaringan berpartisipasi secara sukarela, terutama bagi organisasi-organisasi LSM.

5) *Decentralized.*

Kekuasaan terdistribusi pada para anggota, dalam hal ini pengambilan keputusan ada pada anggota.

6) *Member-controlled.*

Organisasi yang berbasis jaringan, para anggota mengendalikan semua kegiatan-kegiatan organisasi.

7) *Self-regulating.*

Dalam sistem jaringan, para anggota menentukan peraturan, proses, dan prosedur jaringan.

8) *Collaborative.*

Semua kegiatan direncanakan dan dilakukan dalam proses interaksi.

9) *Cognitive.*

Para anggota memiliki pengetahuan dan keahlian dalam bidang tugasnya, sehingga tugas-tugas dapat diselesaikan dengan baik tanpa petunjuk dari pimpinan, - organisasi pembelajar.

10) *Involves a division of labour.*

Semua anggota memiliki tugas tertentu dan keahlian tertentu, sehingga tugas-tugas terselesaikan dengan efisien dan efektif.

11) *Autonomous members.*

Setiap anggota memiliki kewenangan dalam pengambilan keputusan yang otonom.

12) *Deleberative.*

Dalam menentukan keputusan dilakukan dengan konstruktif sehingga penetapan suatu keputusan menjadi akurat.

Nampak bahwa terjadinya hubungan kerja sama antar organisasi karena adanya keinginan untuk mendapatkan sumber-sumber daya yang dibutuhkan organisasi, dalam hal ini sumber-sumber daya langka (*scarce resources*). Sumber-sumber daya langka yang dimaksud di sini sebagaimana yang dikemukakan oleh Jones (2004 : 60), yaitu :

“scarce resources include the raw materials and skilled workers the organization needs to produce goods and services; the information it needs to improve its technology or decide on its competitive strategy; and the support of outside stakeholders, such as the cutomers who buy its goods and services, and the bank and financial institutions that supplay the capital that sustain it.”

Pentingnya sumber-sumber daya langka ini bagi organisasi karena menyebabkan hidup matinya suatu organisasi (*survive*), sehingga tidak mengherankan organisasi-organisasi akan berjuang untuk mendapatkannya.

Selain sumber-sumber daya langka, ada beberapa kondisi atau alasan yang mendorong organisasi membentuk hubungan kerja sama dengan organisasi lainnya (Hodge dan Anthony, 1988 : 197), yaitu:

(1) *Cost-benefit (inducement-contribution)*

Suatu organisasi atau kelompok organisasi melakukan kerja sama dengan organisasi lainnya, jika keuntungan yang diperoleh lebih besar dari biaya dari kerja sama tersebut. Keuntungan utama yang diperoleh adalah melepaskan ketergantungan terhadap lingkungan. Hal ini dilakukan, karena mereka percaya bahwa dengan melakukan kerja sama akan jauh lebih menguntungkan dari pada melakukan secara sendiri-sendiri, dalam hal ini tanpa melakukan kerja sama.

(2) *Power*

Organisasi bergabung dengan organisasi lainnya akan menjadi kuat berkompetisi dengan kompetitornya dan akan terbebas dari ketergantungan sumber daya dari organisasi lain.

(3) *Resource Scarcity or Performance Distress*

Kerja sama antar organisasi dilakukan untuk mengurangi ketergantungan sumber daya langka dari organisasi lain yang menguasai sumber-sumber daya tersebut. Strategi ini ditempuh untuk dapat mempertahankan hidupnya dalam lingkungan organisasi yang tidak pasti.

(4) *Reaction to Superordinate Goal or Outside Force*

Ketika ada tekanan-tekanan dari kekuatan luar dan untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi, maka jalan keluar yang perlu dilakukan adalah berkoalisi dengan organisasi lainnya yang dapat memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan tersebut dan pencapaian tujuan tersebut.

(5) *Structural Conduciveness of the Environment*

Kerja sama antar organisasi dapat dilakukan dengan baik, kalau lingkungan mendorong terjadinya hal tersebut. Dalam suatu lingkungan/masyarakat terdiri dari hukum-hukum, kebiasaan-kebiasan, dan tradisi-tradisi yang kesemuanya ini akan menjadi kontributor utama dalam terciptanya kerja sama tersebut.

(6) *Boundary Permeability*

Suatu organisasi atau kelompok organisasi akan dapat melakukan kerja sama antar organisasi, kalau mereka tidak menutup diri terhadap lingkungannya (*boundary permeability*). Kerja sama antar organisasi akan memungkinkan terjadi, kalau mereka memiliki fleksibilitas dan kedinamisan, karena organisasi akan tetap *survive* dengan memiliki karakteristik yang seperti itu.

(7) Organization Goals

Organisasi akan melakukan kerja sama kalau mereka memiliki tujuan atau kepentingan yang sama. Tanpa hal ini tidak mungkin terjadi satu kerja sama diantaranya.

(8) Opportunities to Cooperate

Adanya kerja sama antar organisasi karena ia sudah memiliki norma-norma yang mendorong untuk itu. Demikian pula karena sebelumnya telah melakukan kerja sama dengan yang lainnya sehingga memudahkan membentuk kerja sama tersebut.

Teori-teori dalam perspektif jaringan antar organisasi menjelaskan fenomena jaringan dari sudut pandang yang berbeda, seperti yang disebutkan di bawah ini.

a. Teori Ketergantungan Sumber Daya

Teori ketergantungan sumber daya adalah teori yang menyatakan bahwa tujuan suatu organisasi adalah untuk mengurangi ketergantungan pada organisasi lain yang mensuplay sumber-sumber daya di lingkungannya dan berusaha menemukan cara atau strategi untuk memperoleh sumber-sumber daya tersebut. Teori ketergantungan sumber daya ini berusaha menghadapi kekuatan lingkungannya dengan menggunakan strategi-strategi proaktif untuk mengakses sumber-sumber daya yang ada di lingkungannya (Jones, 2004; Jaffee, 2001; Powers, 2001; Beccerra, 1999; Gulati & Gargiulo, 1998).

Dasar utama teori ini adalah mengurangi ketergantungan sumber-sumber daya terhadap organisasi-organisasi lain yang mengendalikan sumber-sumber daya yang dibutuhkannya. Organisasi tidak dapat memainkan peranan yang penting dalam lingkungannya, kalau tidak menguasai sumber-sumber daya yang dibutuhkannya karena penguasaan sumber-sumber daya merupakan power untuk berkompetisi dalam lingkungan yang serba tidak pasti.

Ketergantungan sumber daya terhadap organisasi lain perlu dikelola dengan baik melalui, *pertama*, bahwa ia harus mempengaruhi organisasi lain agar ia dapat memperoleh sumber-sumber daya, dan *kedua*, ia perlu merespon kebutuhan dan tuntutan dari organisasi lain dalam lingkungannya. Kemudian, tingkat ketergantungan suatu organisasi terhadap sumber daya tertentu adalah merupakan suatu fungsi dua faktor, yaitu: *pertama*, bagaimana pentingnya sumber daya itu terhadap kelangsungan hidup organisasi. *Kedua*, sejauh mana sumber daya itu dikendalikan oleh organisasi-organisasi lain (Jones, 2004).

Oleh karena itu, organisasi perlu memiliki strategi untuk mengurangi ketergantungannya terhadap sumber-sumber daya yang dikuasai oleh organisasi-organisasi lain melalui jaringan kerja sama antar organisasi (*interorganizational network/collaboration*).

Kelebihan teori ketergantungan sumber daya adalah berusaha mempengaruhi organisasi-organisasi lain untuk mengurangi ketergantungan sumber-sumber daya terhadap organisasi-organisasi lain

yang menguasai sumber-sumber daya yang dibutuhkannya, melalui pembentukan strategi jaringan/kerja sama antar organisasi.

Kekurangan teori ketergantungan sumber daya adalah pertama, Penilaian efisiensi dan efektivitas kerja sama tidak dapat ditentukan, karena kerja sama belum terjadi. Saling ketergantungan sendiri tidak dapat memberikan informasi yang cukup bagi pengambil keputusan dalam membangun kerja sama dengan organisasi lainnya. Perlu ada informasi lain yang dijadikan rujukan dalam menentukan kerja sama tersebut, yaitu kerja sama yang telah dilakukan yang telah dibangun sebelumnya dengan organisasi lain, atau jaringan kemitraan yang telah ada sebelumnya untuk dijadikan petunjuk dalam menentukan kerja sama di masa depan. *Kedua,* dalam banyak hal organisasi-organisasi semakin menciptakan ketergantungan di antaranya.

b. Teori Institusi

Teori intitusi ini berbeda dengan teori ketergantungan sumber daya yang disebutkan di atas. Teori ini mengandalkan pentingnya penentuan strategi jaringan untuk mendapatkan sumber daya, sedangkan teori institusi mengandalkan pentingnya nilai-nilai dan norma-norma dalam suatu organisasi untuk dapat memperoleh sumber-sumber daya penting yang dibutuhkan untuk *survive*. Untuk memperoleh sumber-sumber daya yang dibutuhkan, maka organisasi tersebut perlu mendapatkan akseptabilitas dan legitimasi dari lingkungannya.

Teori institusi dan teori kontingensi, dalam menghadapi lingkungannya mereka “mengintervensi” internal organisasinya dengan menyesuaikan struktur dan strateginya pada teori kontingensi, dan memperkuat nilai-nilai dan norma-norma organisasi pada teori institusi. Kedua teori ini berpandangan “internal looking” dalam menghadapi lingkungan yang serba kompetitif.

Pada dasarnya organisasi sama dengan institusi, namun kedua konsep ini menjadi berbeda pada saat menganut model ekonomi dan birokrasi, yang dalam hal pencapaian tujuannya melalui instrumen-instrumen tertentu dan formal secara rasional. Organisasi sebagai institusi sudah mengandung muatan-muatan sosiologis yang di dalamnya terdapat nilai-nilai, norma-norma, dan budaya yang secara langsung mempengaruhi perilaku manusia di dalam organisasi. Suatu organisasi dipandang sebagai institusi, menurut teori ini dianggapnya kurang rasional dan kurang formal karena manusia dalam organisasi dikendalikan oleh emosi dan tradisi, bukan instrumen-instrumen formal rasional untuk mencapai tujuannya sebagaimana disebutkan dalam model birokrasi (Jaffee, 2001).

Teori institusi ini merupakan suatu teori yang mempelajari bagaimana organisasi-organisasi dapat meningkatkan kemampuannya untuk tumbuh dan bertahan hidup dalam suatu lingkungan yang serba kompetisi dengan menjadi terpercaya (*legitimate*) di mata para *stakeholdersnya* (Jones, 2004). Tentunya, nilai-nilai normatif organisasi,

seperti efisiensi, efektivitas, dan ekonomis sebagai landasan dalam pencapaian tujuan organisasi perlu menjadi perhatian untuk meningkatkan kemampuan kompetisinya agar mampu bertahan hidup dalam era globalisasi ini.

Institusi, menurut Scott (2001), adalah *“institutions consist of cognitive, normative, and regulative structures and activities that provide stability and meaning to social behavior. Institutions are transported by various carriers – cultures, structures, and routines – and they operate at multiple levels of jurisdiction”*.

Berdasarkan pengertian institusi tersebut di atas, bahwa ada tiga pilar institusi yang dijadikan dasar pembentukan legitimasi bagi organisasi, yaitu pilar kognitif, pilar normatif, dan pilar regulatif. Pilar kognitif meliputi simbol-simbol, kepercayaan-kepercayaan, dan identitas-identitas sosial. Pilar normatif meliputi kewajiban-kewajiban, norma-norma, dan nilai-nilai sosial. Pilar regulatif meliputi aturan-aturan, hukum-hukum, dan sanksi-sanksi (Powers, 2001).

Kelebihan teori institusi adalah kemampuannya menjelaskan organisasi-organisasi menjadi terpercaya di mata *stakeholdersnya* sehingga dapat memperoleh sumber-sumber daya penting yang dibutuhkannya, dan pada akhirnya organisasi-organisasi tersebut tumbuh dan berkembang menjadi organisasi-organisasi yang mampu bersaing di era globalisasi.

Kekurangan teori institusi adalah tidak mampu menentukan strategi jaringan seperti apa yang perlu dibangun untuk mendapatkan sumber-sumber daya yang dikuasai oleh organisasi-organisasi lain.

Suatu institusi menjadi terpercaya di pemangku kepentingan, menurut Meyer & Rowan (Jaffee, 2001), diperlukan *institutional isomorphism*. Isomorfisme adalah suatu bentuk tunggal yang berfokus pada mekanisme kesamaan organisasi dalam bidang atau populasi yang sama. Keberhasilan suatu lembaga menjadikan contoh lembaga yang berhasil dalam bidangnya diperlukan mekanisme *mimetic, normative, & coercive*.

Mimetic mechanisms adalah kecenderungan organisasi untuk mengimitasi prosedur dan struktur organisasi yang dijadikan model, yang mencapai prestasi yang tinggi, atau memiliki kesuksesan yang diterima oleh lingkungannya.

Normative mechanisms adalah mekanisme perilaku dan prosedur organisasi yang memiliki arah yang jelas, diharapkan, dan terpercaya.

Coercive mechanism adalah mekanisme formal yang menunjukkan konsekuensi-konsekuensi apabila tidak mematuhi prosedur-prosedur yang telah ditetapkan lembaga.

c. Teori Jaringan

Teori jaringan memusatkan perhatiannya pada pola objektif ikatan yang menghubungkan anggota masyarakat (individual dan

kolektivitas). Satu ciri khas teori jaringan adalah pemusatan perhatiannya pada struktur mikro hingga makro. Artinya, teori jaringan, aktor dapat individu, kelompok, perusahaan, dan masyarakat. Hubungan dapat terjadi di tingkat struktur sosial skala luas maupun di tingkat yang lebih mikroskopik. Hubungan ini berlandaskan gagasan bahwa setiap aktor (individu atau kolektivitas) mempunyai akses berbeda terhadap sumber daya bernilai (kekayaan, kekuasaan, informasi). Akibatnya adalah bahwa system yang terstruktur cenderung terstratifikasi, komponen tertentu tergantung pada komponen lainnya (Ritzer dan Goodman, 2004: 382-383).

Berbagai pemikiran dalam teori jaringan, namun Wellman (Ritzer dan Goodman, 2004: 384) mengemukakan sekumpulan prinsip yang berkaitan logis, seperti di bawah ini.

- 1) ikatan antara aktor biasanya adalah sistematis baik dalam kadar maupun intensitasnya. Aktor saling memasok dengan sesuatu yang berbeda dan mereka berbuat demikian dengan intensitas yang makin besar atau makin kecil;
- 2) ikatan dalam individu harus dianalisis dalam konteks struktur jaringan yang lebih luas;
- 3) terstrukturnya ikatan sosial menimbulkan berbagai jenis jaringan nonacak. Di satu pihak, jaringan adalah transitif: bila ada ikatan antara A dan B dan C, ada kemungkinan ada ikatan antara A dan

C. Akibatnya adalah bahwa lebih besar kemungkinan adanya jaringan yang meliputi A, B, dan C. Di lain pihak, ada keterbatasan tentang berapa banyak hubungan yang dapat muncul dan seberapa kuatnya hubungan itu dapat terjadi. Akibatnya adalah juga ada kemungkinan terbentuknya kelompok-kelompok jaringan dengan batas tertentu, yang saling terpisah satu sama lain;

- 4) adanya kelompok jaringan menyebabkan terciptanya hubungan silang antara kelompok jaringan maupun antara individu;
- 5) ada ikatan asimetris antara unsur-unsur di dalam sebuah system jaringan dengan akibat bahwa sumber daya yang terbatas akan terdistribusikan secara tak merata; dan
- 6) distribusi yang timpang dari sumber daya yang terbatas menimbulkan baik itu kerja sama maupun kompetisi. Beberapa kelompok akan bergabung untuk mendapatkan sumber daya yang terbatas itu dengan bekerja sama, sedangkan kelompok lain bersaing dan memperebutkannya.

d. Teori Biaya Transaksi

Teori biaya transaksi merupakan suatu teori yang menyatakan bahwa tujuan suatu organisasi adalah untuk meminimalisir biaya-biaya pertukaran sumber-sumber daya dalam lingkungan organisasi dan biaya-biaya mengelola pertukaran dalam organisasi. Biaya-biaya transaksi adalah sebagai biaya-biaya negosiasi, monitoring dan menentukan

pertukaran-pertukaran antar organisasi. Jadi, biaya transaksi meliputi biaya-biaya yang terjadi dalam pertukaran sumber-sumber daya dalam organisasi dan biaya-biaya yang terjadi dalam organisasi itu sendiri (Jones, 2004; Jaffee, 2001; Beccerra, 1999, Gulati & Gargiulo, 1998).

Biaya-biaya yang terjadi dalam organisasi merupakan biaya-biaya yang perlu diperhitungkan, karena sangat mempengaruhi keberhasilan pelaksanaan berbagai kegiatan yang berhubungan dengan itu. Biaya-biaya ini biasa disebut dengan “*bureaucratic costs*” (Jones, 2004 : 85). Biaya-biaya birokrasi ini nampak bahwa sulitnya melakukan integrasi dan komunikasi di dalam organisasi, dan bahkan mahal, karena manajer harus mencurahkan banyak waktu dalam berbagai pertemuan dari pada menciptakan kegiatan-kegiatan konkrit yang lebih bernilai.

Biaya-biaya yang muncul dalam pertukaran sumber-sumber daya dengan organisasi lain yang menguasai sumber-sumber daya tersebut perlu diperhitungkan dengan cermat, karena akan berdampak terhadap penentuan strategi kerja sama yang perlu dibangun suatu organisasi. Peranan pemimpin sangat menentukan dalam hal ini untuk menghitung semua biaya-biaya yang terjadi atau mungkin terjadi dalam menentukan strategi kerja sama yang akan di bangun. Demikian pula, dalam hal menilai atau menentukan organisasi-organisasi yang potensial diajakan kerja sama.

Teori ini juga sangat berkaitan dengan *bounded rationality* (Simon, 1984 : 139), yang memperlihatkan keterbatasan seseorang untuk

memilih alternatif pilihan pada saat informasi yang tidak tersedia atau tidak lengkap di lingkungan. Ketidak sempurnaan atau ketidak lengkapan informasi yang tersedia pada lingkungan akan menimbulkan biaya-biaya transaksi yang tinggi pula dalam menentukan strategi kerja sama.

Kelebihan teori biaya transaksi adalah kemampuannya mengidentifikasi semua biaya transaksi dalam menentukan strategi kerja sama antar organisasi, dan menilai organisasi-organisasi yang potensial untuk kerja sama.

Kekurangan teori biaya transaksi adalah perubahan lingkungan yang serba cepat dan tidak tersedianya informasi yang memadai atau tidak lengkapnya informasi mengenai organisasi yang menguasai sumber-sumber penting yang dibutuhkan, sehingga akan semakin meningkatnya biaya transaksi dalam menentukan strategi kerja sama tersebut.

D. Pengembangan Kapasitas Organisasi

Model pengembangan kapasitas organisasi yang dijadikan dasar dalam tulisan ini adalah model Grindle (1997). Model ini dirancang untuk meningkatkan kinerja organisasi. Adapun model pengembangan kapasitas organisasi, yaitu: 1) *human resourc development*, 2) *organizational strengthening*; dan 3) *institutional reform* (Grindle, 1997: 9). Model pengembangan kapasitas ini dapat dilihat pada tabel 3 di bawah ini.

Tabel 3

Dimensions and Focus of Capacity-Building Initiatives

Dimension	Focus	Types of Activities
Human Resource Development	Supply of professional and technical personnel	Training, salaries, condition of work, recruitment
Organizational Strengthening	Management system to improve performance of specific tasks and functions; microstructures	Incentive systems, utilization of personnel, leadership, organizational culture, communications, managerial structures
Institutional Reform	Institutions and systems; macrostructures	Rules of the game for economic and political regimes, policy and legal change, constitutional reform

Sumber: Grindle 1997: 9

Pengembangan kapasitas sebagaimana di gambarkan pada model di atas meliputi tiga komponen atau dimensi, yaitu dimensi pengembangan sumber-sumber daya manusia, penguatan organisasi, dan pembaharuan institusi.

Pengembangan sumber-sumber daya lebih berfokus pada pengadaan tenaga-tenaga profesional dan tenaga-tenaga yang memiliki kemampuan teknis. Pengadaan tenaga-tenaga yang seperti ini dapat diperoleh melalui aktivitas pelatihan-pelatihan, pemberian insentif yang memadai, penyediaan kondisi pekerjaan yang baik, dan rekrutmen.

Dimensi penguatan organisasi memfokuskan diri pada sistem pengelolaan untuk memperbaiki kinerja tugas-tugas dan fungsi-fungsi tertentu dan mikrostruktur. Penguatan organisasi dapat dilakukan melalui aktivitas seperti sistem insentif yang mendukung, dan pemanfaatan

pegawai, kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi, serta struktur manajer.

Pembaharuan institusi lebih berorientasi institusi dan sistem, dan makrostruktur. Dimensi ini dapat dicapai apabila terdapat aturan-aturan permainan penguasa ekonomi dan politik, perubahan kebijakan dan hukum, dan pembaruan konstitusi.

E. Jaringan Pengembangan Kapasitas Organisasi

Jaringan pengembangan kapasitas organisasi merupakan suatu model teoritis yang berasal dari teori jaringan dan model pengembangan kapasitas dari Grindle. Teori jaringan bertujuan memformulasi, menyelenggarakan atau mengimplementasikan kebijakan dan pelayanan publik yang efisien dan efektif melalui pemanfaatan sumber-sumber daya secara bersama (*resources sharing*). Model pengembangan kapasitas bertujuan untuk meningkatkan kinerja organisasi. Pemanfaatan sumber-sumber daya secara bersama hanya dapat ditemukan pada organisasi yang berbasis jaringan, sehingga jauh lebih efektif dan efisien ketimbang pada organisasi secara individu. Demikian pula, penyelesaian masalah-masalah kompleks dan penyelenggaraan atau implementasi kebijakan dan pelayanan publik yang melibatkan banyak pemangku kepentingan memerlukan model teoritis jaringan pengembangan kapasitas organisasi. Masalah PKL merupakan masalah yang kompleks dan kebijakan pemberdayaan PKL ini juga melibatkan banyak pemangku kepentingan

sehingga tepat kalau hal ini menggunakan teori jaringan pengembangan kapasitas organisasi dalam menjelaskan fenomena tersebut. Dalam hal ini, organisasi ini perlu memiliki kemampuan atau kapasitas yang memadai untuk mengsinergikan kemampuan para pemangku kepentingan dalam memformulasikan dan mengimplementasikan kebijakan pemberdayaan PKL.

Teori jaringan pengembangan kapasitas merupakan suatu teori yang meningkatkan kinerja organisasi yang berbasis jaringan dengan pemanfaatan sumber-sumber daya secara bersama. Teori ini mampu menjelaskan fenomena-fenomena kompleks dalam pengembangan kapasitas organisasi dan sekaligus menjadi acuan bagi organisasi yang berbasis jaringan dalam pengembangan kapasitasnya. Teori ini menjelaskan pengembangan sumber daya manusia secara terintegrasi, penguatan organisasi secara terintegrasi, dan pembaruan institusi secara terintegrasi dengan para pemangku kepentingan dalam suatu organisasi yang berbasis jaringan. Komponen-komponen teori ini meliputi di bawah ini.

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia Terintegrasi

Dalam suatu organisasi, apakah organisasi itu secara individu atau organisasi yang berbasis jaringan, pengembangan sumber daya manusia merupakan sesuatu yang mutlak, karena sumber daya manusia menempati posisi yang penting dalam suatu organisasi. Hidup dan berkembangnya suatu organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan

sumber daya organisasi tersebut. Pengembangan sumber daya manusia terintegrasi yang dimaksud di sini adalah mekanisme atau program pengembangan sumber daya manusia yang didesain oleh organisasi yang berbasis jaringan untuk meningkatkan kinerja organisasi tersebut.

Dalam kerangka pengembangan kapasitas organisasi, pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi secara individu berbeda dengan pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi yang berbasis jaringan. Pengembangan sumber daya secara individu berfokus pada penyediaan tenaga-tenaga profesional dan tenaga-tenaga yang memiliki kemampuan teknis dalam organisasi itu. Pada umumnya program-program pengembangan sumber daya manusia yang dirancang melalui pelatihan-pelatihan, peningkatan pendapatan (salaries), perbaikan kondisi kerja, dan rekrutmen yang tepat (Grindle, 1997:9). Program-program pengembangan sumber daya manusia tersebut ditujukan untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia organisasi tersebut sehingga profesional dalam menjalankan pekerjaannya.

Pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi berbasis jaringan lebih diarahkan pada pengembangan sumber daya manusia kelompok sasaran, LPM dan jaringannya bukan pada sumber daya manusia dalam organisasinya. Hal ini dilakukan karena organisasi ini telah memiliki sumber-sumber daya manusia yang memiliki kemampuan profesional dan teknis yang cukup memadai, sehingga organisasi ini hanya merancang suatu mekanisme atau program yang dapat

meningkatkan sumber daya manusia kelompok sasarannya. Program-program pengembangan sumber daya manusia tersebut merupakan program-program pengembangan sumber daya manusia terintegrasi yang dapat meningkatkan kemampuan kelompok sasaran tersebut.

2. Penguatan Organisasi Terintegrasi

Penguatan organisasi terintegrasi yang dimaksud di sini adalah suatu sistem organisasi yang dibangun bersama dengan pemangku kepentingan yang memungkinkan pelaksanaan tugas dengan efektif dan efisien. Penguatan organisasi dirancang bersama dengan pemangku kepentingan melalui sistem insentif, pemanfaatan pegawai, kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi, dan struktur manajer (Grindle, 1997: 9). Sistem insentif dalam kerangka jaringan pengembangan kapasitas organisasi perlu dibangun secara bersama dengan pemangku kepentingan, karena walaupun salah satu karakteristik organisasi memiliki visi bersama tetapi ia dapat digunakan sebagai pemberi motivasi bagi mereka untuk mencapai visi organisasi. Adanya sistem insentif yang disepakati bersama dapat menjadi pola atau pedoman dalam membangun program-program kerja organisasi dan menciptakan inovasi-inovasi dalam pelaksanaan pekerjaan. Merancang program-program kerja yang dapat dilaksanakan oleh mereka dan menciptakan inovasi-inovasi kerja yang dapat dilaksanakan oleh mereka merupakan salah satu kelebihan dari organisasi berbasis jaringan.

Aktivitas lain yang menjadi perhatian penguatan organisasi adalah pemanfaatan pegawai. Pemanfaatan pegawai dalam organisasi berbasis jaringan dilakukan secara bersama. Pada umumnya pegawai yang ada dalam organisasi berbasis jaringan adalah actor atau pemangku kepentingan yang satu visi dengan lainnya dalam mengembang tugas dan fungsi organisasi tersebut. Setiap pegawai yang ada dalam organisasi tersebut memiliki kedudukan yang sama sehingga organisasi ini dikenal tidak hirarkis. Semua pegawai memiliki sumber daya penting dalam pengembangan dan pencapaian visi organisasi.

Salah satu komponen penting dalam penguatan organisasi yang berbasis jaringan adalah kepemimpinan. Kempimpinan yang dikembangkan di sini adalah kepemimpinan kolektif yang disepakati bersama oleh mereka. Tugas pemimpin hanya mengorganisir tugas-tugas organisasi dan merencanakan pemanfaatan sumber-sumber daya bersama, tidak menjalankan fungsi komando sebagaimana yang dilakukan oleh organisasi secara individu.

Selain hal di atas, budaya organisasi merupakan komponen penting penguatan organisasi. Budaya organisasi di maksudkan di sini adalah semua aktivitas yang dirancang dan perilaku aktor dalam organisasi ini mengikuti atau berdasarkan budaya organisasi yang berbasis jaringan. Nilai-nilai kebersamaan perlu dijunjung tinggi, karena terbentuknya organisasi ini didasarkan pada perhatian atau kepentingan bersama. Visi yang dibangun bersama menjadi dasar atau pedoman

merancang program-program kerja organisasi dan menjadi pedoman perilaku dan kerja para pemangku kepentingan di dalamnya.

Komunikasi merupakan salah satu kunci dalam penguatan organisasi berbasis jaringan. Komunikasi yang berjalan dalam organisasi ini adalah komunikasi dua arah yang bersifat horizontal. Hal ini terjadi karena setiap aktor atau pemangku kepentingan memiliki otonomi yang sama sehingga komunikasi personal yang sangat kental.

Salah satu komponen penting dalam penguatan organisasi berbasis jaringan dalam mengembangkan kapasitas adalah struktur manajerial. Organisasi secara individu sangat rigid dengan struktur manajerial, namun organisasi berbasis jaringan struktur manajerial hanya merupakan pola organisasi yang disepakati secara bersama, bukan pola yang menunjukkan hubungan atasan dan bawahan, bukan pola yang menunjukkan garis komando.

3. Pembaruan Institusi Terintegrasi

Pembaruan institusi terintegrasi yang dimaksudkan di sini adalah perubahan visi sebagai perwujudan nilai dalam organisasi dalam pengembangan kapasitas organisasi yang berbasis jaringan. Perubahan nilai ini disebabkan oleh perubahan lingkungan sosial organisasi ini. Perubahan lingkungan ini menuntut terjadinya perubahan nilai organisasi termasuk organisasi berbasis jaringan. Perubahan ini berfokus pada perubahan institusi dan sistem, dan struktur makro organisasi. Perubahan

ini juga menuntut perubahan aturan permainan bagi rezim ekonomi dan politik, perubahan kebijakan dan hukum, pembaruan institusi.

Perubahan lingkungan sosial suatu organisasi menuntut perubahan besar bagi suatu organisasi. Perubahan peta politik dan ekonomi suatu negara menuntut perubahan aturan permainan bagi suatu organisasi yang berkaitan dengan itu. Suatu organisasi akan menyesuaikan kebijakan makro ekonomi dan politik suatu negara. Perubahan sistem pemerintahan dari sistem sentralisasi ke sistem desentralisasi menuntut perubahan kewenangan suatu organisasi publik yang di bawahnya. Organisasi level bawah dituntut memiliki kemampuan mengambil keputusan yang cepat dan melahirkan kebijakan-kebijakan tepat yang merupakan solusi terhadap masalah publik.

Perubahan terhadap aturan permainan dalam organisasi memaksa terjadinya perubahan kebijakan dan aturan-aturan hukum dalam organisasi. Perubahan ini merupakan perubahan penyesuaian terhadap kebijakan yang telah ditetapkan sebelumnya dan perubahan kebijakan untuk menghadapi perubahan kebijakan makro ekonomi dan politik.

F. Implementasi Kebijakan

The Implementation Game, Eugene Bardach dalam bukunya yang provokatif mengutarakan bahwa cukup sulit untuk membuat sebuah program dan kebijakan umum yang kelihatannya bagus diatas kertas. Lebih sulit merumuskannya dalam kata-kata dan slogan-slogan yang

kedengarannya mengenai bagai telinga para pemimpin dan para pemilih yang mendengarkannya. Dan lebih sulit lagi untuk melaksanakannya dalam bentuk dan cara yang memuaskan semua orang termasuk mereka yang dianggap klien. Bardach melukiskan kesulitan-kesulitan dalam mencapai kesepakatan didalam proses implementasi kesepakatan tersebut.

Implementasi kebijakan memiliki banyak pengertian dari berbagai ahli, seperti Masmanian dan Sabatier (1983 : 71) melihat implementasi kebijakan sebagai pelaksanaan berbagai keputusan, baik yang berasal dari legislatif, eksekutif, dan yudikatif. Menurut Van Meter dan Van Horn (1978 : 447), implementasi kebijakan merupakan tindakan-tindakan yang dilakukan baik oleh individu/pejabat atau kelompok pemerintah atau swasta, yang diarahkan pada tercapainya tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijakan. Selanjutnya, Wahab (1997:50) mendefinisikannya sebagai “suatu proses melaksanakan keputusan kebijakan”. Definisi yang sama juga dikemukakan oleh Edward III (1980:1), yaitu : *“policy implementation... is the stage of policy making between the establishment of a policy... and the consequences of the policy for the people whom it affects”*. Sedangkan menurut Jones (1996:126) Implementasi kebijakan merujuk pada pelaksanaan secara efektif, sehingga implementasi kebijakan memuat tentang aktivitas-aktivitas program yang akan dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang

telah ditetapkan dan dirasakan manfaatnya oleh kelompok sasaran yang dituju.

Pengertian implementasi kebijakan tersebut mengandung unsur-unsur, sebagai berikut : 1) proses, yaitu rangkaian aktivitas atau aksi nyata yang dilakukan untuk mewujudkan sasaran / tujuan yang telah ditetapkan; 2) tujuan, yaitu sesuatu yang hendak dicapai melalui aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan, dan 3) hasil atau dampak, yaitu manfaat nyata yang dirasakan oleh kelompok sasaran. Dengan demikian studi implementasi kebijakan publik pada prinsipnya berusaha memahami apa yang senyatanya terjadi sesudah sesuatu program dirumuskan, yaitu peristiwa-peristiwa dan kegiatan-kegiatan yang terjadi setelah proses kebijakan ditetapkan, baik menyangkut usaha-usaha mengadministrasikan maupun usaha-usahan untuk memberikan dampak tertentu pada masyarakat ataupun peristiwa-peristiwa.

Selanjutnya menurut Syukur (1986:396) ada tiga unsur penting dalam proses implementasi, yaitu :

“1) adanya program atau kebijakan yang dilaksanakan; 2) target group, yaitu kelompok masyarakat yang menjadi sasaran dan diharapkan akan menerima manfaat dari program ini, perubahan atau peningkatan, 3) unsur pelaksana (implementor), baik organisasi maupun perorangan untuk bertanggung jawab dalam memperoleh pelaksanaan dan pengawasan dari proses implementasi tersebut. Adapun implementasi program pemerintah dapat dipandang dari tiga sudut yang berbeda, yaitu : pertama, pemrakarsa kebijakan/ pembuat kebijakan; kedua, pejabat-pejabat pelaksana di lapangan, dan ketiga, aktor-aktor

perorangan di luar badan-badan pemerintahan kepada siapa program itu dituju, yakni kelompok sasaran.”

Kebijakan publik selalu mengandung setidaknya-tidaknya tiga komponen dasar, yaitu tujuan, sasaran dan cara mencapai sasaran dan tujuan tersebut (Wibawa, 1994:5). Interaksi antara ketiga komponen inilah yang biasa disebut sebagai implementasi. Dalam suatu proses kebijakan publik, implementasi merupakan suatu tahap yang harus senantiasa ada dan merupakan tahap yang esensial dan tak mungkin terpisahkan dari keseluruhan proses kebijakan sebagai suatu sistem.

Berbagai tahap kebijakan yang dikemukakan oleh berbagai ahli (Jones, 1996:27– 28; Anderson 2000:23-24; Lane, 1986: x, Islami, 1984:82), tak satupun yang melewatkan tahap implementasi sebagai tahapan terpenting dalam sistem kebijakan publik. Hal ini disebabkan karena aspek implementasi inilah yang menentukan untuk merealisasikan kebijakan publik menjadi upaya nyata untuk memenuhi kepentingan publik, dalam arti tidak hanya menjadi rencana bagus di atas kertas belaka. Dengan demikian implementasi mempunyai kedudukan penting dalam kebijakan negara, karena betapapun baiknya suatu kebijakan dirumuskan tidak akan bermakna jika tidak dilaksanakan. Bahkan menurut Wahab (1997:45), pelaksanaan kebijakan adalah sesuatu yang penting dari pada pembuatan kebijakan itu sendiri. Kebijakan-kebijakan akan sekedar berupa impian atau rencana bagus yang tersimpan rapi dalam arsip kalau tidak diimplementasikan.

Implementasi kebijakan merupakan salah satu tahap dalam proses kebijakan selain tahap formulasi kebijakan dan evaluasi kebijakan. Lengkapnya proses kebijakan publik akan terdiri dari langkah-langkah, (Dye,1981:340),yaitu:1) *problem identification* (identifikasi masalah kebijakan), 2) *formulation* (tahap formulasi kebijakan), 3) *legitimation* (legitimasi kebijakan), 4) *implementation* (implementasi kebijakan), dan 5) *evaluation* (evaluasi kebijakan). Oleh karena itu, semua tahapan dalam proses kebijakan publik sama pentingnya dengan pihak-pihak yang berperan dalam proses itu, karena semuanya memiliki peran masing-masing yang saling melengkapi dan mendukung satu dengan yang lainnya. Kartasasmita (1996:64) berpendapat bahwa dari pengalaman pembangunan selama ini, makin jelas banyak persoalan yang menghambat pembangunan adalah dalam pelaksanaannya.

Adapun pelaksana dari setiap kebijakan itu adalah birokrasi dan justeru dalam pelaksanaan itulah sesungguhnya suatu kebijakan diberi bentuk (Rasyid, 1997b:5). Sedangkan Siagian (1995:225) mengatakan bahwa :

“implementasi kebijakan dan strategi merupakan desain pengelolaan berbagai sistem yang berlaku dalam organisasi untuk mencapai tingkat integrasi yang tinggi dari seluruh unsur yang terlibat yaitu : manusia, struktur, proses administrasi dan manajemen, dana serta daya. Kesemuanya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi. Dengan kata lain ruang lingkup dari kegiatan manajerial yang dihubungkan dengan implementasi dapat dikatakan sama dengan seluruh proses administrasi dan manajemen yang terlaksana dalam suatu organisasi.”

Berdasarkan pandangan tersebut diketahui bahwa implementasi kebijakan adalah suatu aktivitas atau kegiatan dalam rangka mewujudkan atau merealisasikan kebijakan yang telah ditetapkan sebelumnya, yang dilakukan oleh organisasi, badan pelaksana melalui proses administrasi dan manajemen dengan memanfaatkan segala sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan tertentu.

Dengan demikian organisasi, badan pelaksana (birokrasi) besar sekali perannya dalam tahap implementasi ini, sehingga terdapat pula kendala-kendala dari para implementor itu. Kendala dalam implementasi kebijakan yang dinamakan oleh Dunsire (1978:87) sebagai *implementation gap* yaitu suatu keadaan dalam proses kebijakan selalu terbuka untuk kemungkinan akan terjadinya perbedaan antara apa yang diharapkan (direncanakan) oleh pembuat kebijakan dengan apa yang senyatanya dicapai (sebagai hasil atau prestasi dari pelaksanaan kebijakan). Perbedaan tersebut tergantung dari *implementation capacity* dari organisasi/aktor atau kelompok/organisasi yang dipercaya mengembang tugas mengimplementasikan kebijakan tersebut. Untuk mengetahui kinerja suatu implementasi kebijakan dapat digunakan konsep “keberhasilan” yang dalam khazanah ilmu manajemen dikenal dengan efisiensi dan efektivitas. Secara sederhana keberhasilan dapat dilihat dua sisi, yaitu sisi keberhasilan dalam mencapai tujuan (sasaran) dan keberhasilan dalam proses (pelaksanaan).

G. Kebijakan Pemberdayaan Pedagang Kaki Lima (PKL)

Masalah-masalah utama Pemerintah hingga saat ini seperti kemiskinan, kesemrawutan kota merupakan masalah-masalah yang rumit. Masalah-masalah ini lebih banyak yang melekat pada PKL. Salah satu kebijakan Pemerintah untuk mengatasi PKL adalah dengan adanya Peraturan Presiden 125 tahun 2012 tentang Koordinasi Penataan dan Pemberdayaan Pedagang Kaki Lima. Kebijakan ini merupakan “resep dan obat” untuk memberdayakan PKL. PKL yang dimaksud berdasarkan Perpres ini adalah pelaku usaha yang melakukan usaha perdagangan dengan menggunakan sarana usaha bergerak maupun tidak bergerak, menggunakan prasarana kota, fasilitas sosial, fasilitas umum, lahan dan bangunan milik pemerintah dan/atau swasta yang bersifat sementara/tidak tetap.

Kebijakan pemberdayaan merupakan upaya pemerintah memberikan daya kepada mereka yang belum atau tidak berdaya. Pemberdayaan diartikan sebagaimana pendapat Narayan (2002: 14), *“empowerment is the expansion of assets and capabilities of poor people to participate in, negotiate with, influence, control, and hold accountable institutions that effect their lives.”* Pemberdayaan bukan hanya berarti memberikan fasilitas materi kepada mereka tetapi juga memberikan kemampuan, kewenangan, kuasa kepada mereka untuk mengendalikan hidupnya.

Upaya pemberdayaan yang dilakukan oleh pemerintah sebagaimana pasal 7 Perpres 2012 adalah:

1. penyuluhan, pelatihan dan/atau bimbingan sosial;
2. peningkatan kemampuan berusaha;
3. pembinaan dan bimbingan teknis;
4. fasilitasi akses permodalan;
5. pemberian bantuan sarana dan prasarana;
6. penguatan kelembagaan melalui koperasi dan kelompok usaha bersama;
7. fasilitasi peningkatan produksi;
8. pengolahan, pengembangan jaringan dan promosi;
9. fasilitasi kerja sama antar daerah;
10. mengembangkan kemitraan dengan dunia usaha.

Upaya pemberdayaan tersebut dilakukan oleh pemerintah di bawahnya melalui: a) penetapan kebijakan pelaksanaan pemberdayaan PKL; dan b) penetapan ke dalam dokumen rencana pembangunan daerah. Pemberdayaan PKL di semua level Pemerintahan di Indonesia diselenggarakan oleh suatu lembaga yang disebut Tim Koordinasi Penataan dan Pemberdayaan PKL. Tim Koordinasi terdiri dari: a) Tim Koordinasi Penataan dan Pemberdayaan PKL Pusat; b) Tim Penataan dan Pemberdayaan PKL Provinsi; dan c) Tim Penataan dan Pemberdayaan PKL Kabupaten/Kota. Tim Koordinasi Penataan dan Pemberdayaan PKL Pusat bertanggung jawab kepada Presiden.

Dalam Perpres Nomor 125 Tahun 2012 tentang Koordinasi Penataan dan pemberdayaan PKL meliputi tugas utama sebagai berikut.

1. Koordinasi Penataan Pedagang Kaki Lima

Dapat dilihat bahwa ada dua hal penting yang harus dilakukan yaitu Koordinasi Penataan dan Koordinasi Pemberdayaan PKL. Penataan PKL yang tertuang dalam Perpres tersebut adalah :

- a. Pendataan dan pendaftaran PKL. Seperti Lokasi; Jenis tempat usaha; Bidang usaha; Modal usaha; dan Volume penjualan;
- b. Penetapan lokasi PKL; Penetapan lokasi PKL merupakan lokasi binaan yang terdiri atas lokasi permanen dan lokasi sementara yang ditetapkan sesuai dengan RTRW;
- c. Pemindahan dan penghapusan lokasi PKL; Pemindahan dan penghapusan lokasi PKL dilaksanakan pada lokasi PKL yang bukan peruntukannya;
- d. peremajaan lokasi PKL; dan Peremajaan lokasi PKL merupakan upaya perbaikan kualitas lingkungan pada lokasi yang sesuai dengan peruntukannya;
- e. perencanaan penyediaan ruang bagi kegiatan PKL; Perencanaan penyediaan ruang bagi kegiatan PKL sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan bidang penataan ruang;

Menteri Dalam Negeri menetapkan Pedoman Penataan PKL setelah berkoordinasi dengan Menteri/ Kepala Lembaga Pemerintah Non-Kementerian terkait dalam pembagian tugas dan wewenang serta

tanggung jawab kepada pimpinan daerah. Untuk lebih mudahnya akan digambarkan dalam bentuk tabel berikut :

Tabel 4

Tugas Pimpinan Daerah dalam Penataan PKL

Pimpinan	Tugas Umum	Tugas Khusus
Gubernur	Melakukan Penataan PKL provinsi dengan berpedoman pada kebijakan penataan PKL Nasional	fasilitasi penataan PKL lintas kabupaten/kota; fasilitasi kerjasama antar kabupaten/kota penyusunan program dan kegiatan penataan PKL ke dalam dokumen rencana pembangunan daerah; penetapan kriteria lokasi kegiatan PKL dalam RTRW
Bupati/ Walikota	Melakukan Penataan PKL Kab/Kota Dengan Berpedoman Pada Kebijakan Penataan	penetapan kebijakan penataan PKL; penetapan lokasi dan atau kawasan tempat berusaha PKL; penataan PKL melalui kerja sama antar Pemda; pengembangan kemitraan dengan dunia usaha; penyusunan program dan kegiatan penataan PKL

2. Koordinasi Pemberdayaan Pedagang Kaki Lima

Koordinasi PKL dalam pemberdayaan dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- a. Penyuluhan, pelatihan dan/ atau bimbingan sosial;
- b. Peningkatan kemampuan berusaha;
- c. Pembinaan dan bimbingan teknis;
- d. Fasilitasi akses permodalan;
- e. Pemberian bantuan sarana dan prasarana;
- f. Penguatan kelembagaan melalui koperasi dan kelembagaan usaha bersama;
- g. Fasilitasi peningkatan produksi;
- h. Pengolahan, pengembangan jaringan dan promosi;
- i. Fasilitasi kerjasama antar daerah;
- j. Mengembangkan kemitraan dgn dunia usaha.

Berdasarkan kebijakan tersebut, tugas menteri/pimpinan lembaga dalam pemberdayaan adalah:

- a. Menteri/Kepala LPNK melaksanakan pemberdayaan PKL sesuai dengan kewenangan, tugas dan fungsi masing-masing;
- b. Menteri/Kepala LPNK menyusun kebijakan, menetapkan norma, standar, prosedur, dan criteria.

Tugas pimpinan lembaga dalam koordinasi pemberdayaan PKL sebagaimana disebutkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 5

Tugas Pimpinan Daerah dalam Pemberdayaan PKL

PIMPINAN	TUGAS UMUM	TUGAS KHUSUS
Gubernur	Gubernur melaksanakan pemberdayaan PKL Provinsi dengan berpedoman pada norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan oleh Menteri/Kepala LPNK	fasilitasi pemberdayaan PKL lintas kabupaten/kota; kerjasama antar kabupaten/kota di wilayahnya; dan pembinaan dan supervisi pemberdayaan PKL yang dilaksanakan oleh kabupaten/kota RTRW
Bupati/ Walikota	Bupati/Walikota melaksanakan pemberdayaan PKL Kabupaten/Kota dengan berpedoman pada norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan oleh Menteri/Kepala LPNK dan kebijakan pemberdayaan PKL Provinsi	Pemberdayaan PKL dilakukan melalui penetapan kebijakan pelaksanaan pemberdayaan PKL dan penetapan ke dalam dokumen rencana pembangunan daerah.

Pelaksanaan koordinasi penataan dan pemberdayaan PKL didukung oleh Tim Koordinasi Penataan dan Pemberdayaan PKL. Tim Koordinasi terdiri atas :

1. Tim Koordinasi Penataan dan Pemberdayaan PKL Pusat: Tim Koordinasi Penataan dan Pemberdayaan PKL Pusat dibentuk dengan Perpres ini. Tugas Tim Pusat adalah:
 - a. Melakukan sinergi melalui sinkronisasi, harmonisasi, dan integrasi program-program Penataan dan Pemberdayaan PKL di Kementerian/Lembaga;
 - b. Melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan Penataan dan Pemberdayaan PKL; dan
 - c. Melaporkan pelaksanaan program dan kegiatan Penataan dan Pemberdayaan PKL kepada Presiden.

Susunan keanggotaan Tim Koordinasi Pusat terdiri dari:

- a. Ketua merangkap Anggota : Menteri Dalam Negeri
- b. Sekretaris merangkap Anggota: Menteri Negara Koperasi Usaha Kecil dan Menengah
- c. Anggota:
 - 1) Menteri Perdagangan;
 - 2) Menteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif;
 - 3) Menteri Perindustrian;
 - 4) Menteri Pekerjaan Umum;
 - 5) Menteri Kesehatan;

- 6) Menteri Sosial;
- 7) Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
- 8) Kepala Badan Pengawas Obat dan Makanan.

Dalam Pelaksanaan Tugas Tim Koordinasi Pusat ini melakukan:

- a. Koordinasi Penataan dan Pemberdayaan PKL Pusat dalam pelaksanaan tugasnya dibantu sebuah sekretariat yang secara fungsional dilakukan oleh salah satu unit kerja di lingkungan Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah;
- b. Untuk membantu pelaksanaan tugas Tim Koordinasi Penataan dan Pemberdayaan PKL Pusat, dapat dibentuk kelompok kerja;
- c. Susunan keanggotaan, tugas, dan tata kerja kelompok kerja ditetapkan oleh Menteri Dalam Negeri;
- d. selaku Ketua Tim Koordinasi Penataan dan Pemberdayaan PKL Pusat. Tim Koordinasi Penataan dan Pemberdayaan PKL Pusat melakukan rapat sekurang-kurangnya 2 (dua) kali dalam setahun atau sewaktu-waktu apabila diperlukan;
- e. Tim Koordinasi Penataan dan Pemberdayaan PKL Pusat dapat mengikutsertakan pihak lain dalam rapat koordinasi.;
- f. Tim Koordinasi Penataan dan Pemberdayaan PKL Pusat melaporkan pelaksanaan tugasnya kepada Presiden sekurang-kurangnya 1 (satu) kali dalam setahun atau sewaktu-waktu apabila diperlukan.

2. Tim Penataan dan Pemberdayaan PKL Provinsi, Tim Penataan dan Pemberdayaan PKL Provinsi berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur

Tugas Tim Penataan dan Pemberdayaan PKL Provinsi, yaitu :

- a. menyusun kebijakan dan program Penataan dan Pemberdayaan PKL yang dituangkan dalam dokumen rencana pembangunan daerah;
- b. melakukan sinergi melalui sinkronisasi, harmonisasi, dan integrasi program-program Penataan dan Pemberdayaan PKL di wilayah Provinsi.

Susunan Keanggotaan Tim Penataan dan Pemberdayaan PKL Provinsi adalah:

- a. Ketua merangkap Anggota : Sekda Provinsi
- b. Sekretaris merangkap Anggota: SKPD Prov yg membidangi urusan PKL
- c. Anggota:
 - 1) Kepala SKPD yg punya keterkaitan dgn urusan PKL;
 - 2) Pelaku Usaha;
 - 3) Asosiasi
3. Tim Penataan dan Pemberdayaan PKL Kabupaten/kota. Tim Penataan dan Pemberdayaan PKL Kabupaten/Kota berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati/Walikota.

Tim Penataan dan Pemberdayaan PKL Kabupaten/Kota antara lain bertugas:

- a. menyusun kebijakan dan program pembinaan PKL yang dituangkan dalam dokumen rencana pembangunan daerah;
- b. merekomendasikan lokasi dan atau kawasan tempat berusaha PKL

Susunan keanggotaan Tim Penataan dan Pemberdayaan PKL

Kabupaten/Kota:

- a. Ketua merangkap Anggota : Sekretaris
- b. Sekretaris merangkap Anggota: SKPD
- c. Anggota:
 - 1) Kepala SKPD Kab/Kota;
 - 2) Pelaku Usaha;
 - 3) Asosiasi

Dalam melakukan koordinasi dan pelaporan Tim Penataan dan Pemberdayaan Pedagang Kaki Lima dilakukan secara berjenjang yaitu:

- a. Pelaksanaan tugas Tim di Pusat, Provinsi dan di Kab/Kota dilakukan secara terkoordinasi dlm satu kesatuan kebijakan penataan dan pemberdayaan PKL;
- b. Tim penataan dan pemberdayaan PKL kab/kota melaporkan hasil pelaks tugasnya kepada Bupati/Walikota dan Tim di Provinsi;
- c. Tim penataan dan pemberdayaan PKL provinsi melaporkan hasil pelaksanaan tugasnya kepada Gubernur dan Tim di Pusat;

Segala biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan penataan dan pemberdayaan PKL dibebankan kepada APBN, APBD, serta lain-lain pendapatan yang sah dan tidak mengikat sesuai dengan ketentuan

peraturan perundang-undangan. Peraturan Presiden ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan. Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Presiden ini dengan penempatannya dalam Lembaran Negara Republik Indonesia.

1. Kebijakan Pemerintah Tentang PKL di Kota Makassar

Kebijakan pemerintah terhadap pedagang kaki lima di kota makassar didasarkan pada Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 1990 tentang Pembinaan Pedagang Kaki Lima dalam Kotamadya Daerah Tingkat II Ujung Pandang. Selain Perda tersebut juga didukung oleh Keputusan Walikota Makassar Nomor 20 Tahun 2004 Tentang Prosedur Tetap (Protap) Penertiban Pedagang Sektor Informal (PKL) dalam Wilayah Kota Makassar.

Dalam Keputusan tersebut, camat bertanggung jawab atas pembinaan pedagang sector informal (PKL) di setiap wilayah kerjanya. Untuk kepentingan pengawasan dan pengendalian, maka lurah melalui camat harus mengusulkan usul penetapan lokasi-area yang dapat dijadikan aktivitas bagi pedagang di atas daerah milik jalan (DAMIJA) dan atau daerah pengawasan jalan (DAWASJA). Penetapan lokasi tersebut harus diajukan kepada Walikota melalui Sekertaris Daerah setelah mendapat pertimbangan teknis dan Dinas Perhubungan, Dinas Bina Marga, Dinas Tata Bangunan dan Bagian Pemerintahan untuk selanjutnya diproses dengan ketentuan yang ada.

Adapun pokok-pokok yang diatur dalam peraturan ini adalah sebagai berikut :

- a. Pembinaan, Pengawasan dan Pengendalian Sektor Informal (PKL)
- b. Penetapan lokasi/area yang dapat ditolerir terhadap aktifitas bagi pedagang kaki lima di atas daerah milik jalan
- c. Larangan mendirikan bangunan permanen atau semi permanen pada setiap peruntukan bangunan yang telah ditetapkan sebagai tempat beraktifitas PKL
- d. Larangan melaksanakan kegiatan di luar jadwal yang telah ditetapkan
- e. Penyuluhan kepada PKL yang menempati tempat usaha yang telah ditetapkan, harus menjaga kebersihan, keindahan serta ketertiban umum sebelum dan setelah melaksanakan kegiatan usaha
- f. Menegur, dan menertibkan PKL yang mengganggu kepentingan umum/tidak sesuai penataan kota

Penggunaan lokasi berjualan pedagang kaki lima diatur dalam Keputusan Walikota Makassar Nomor 44 Tahun 2002 tentang penunjukan beberapa tempat perataran yang dapat dan tidak dapat digunakan oleh pedagang kaki lima dalam wilayah Kota Makassar.

Dalam Keputusan Walikota tersebut pengaturan tempat berjualan sebagai berikut :

- a. Beberaoa tempat pelataran yang tidak dapat dipergunakan oleh pedagang kaki lima sebagai berikut:
 - 1) Sepanjang jalan Gunung Bawakaraeng;

- 2) Sepanjang jalan R.A.Kartini;
 - 3) Sepanjang jalan Jend. Sudirman;
 - 4) Sepanjang jalan RAtulangi;
 - 5) Sepanjang jalan H.Bau;
 - 6) Sepanjang jalan Penghibur;
 - 7) Sepanjang jalan Pasar Ikan;
 - 8) Sepanjang jalan Hertasning;
 - 9) Sepanjang jalan A.P.Pettarani;
 - 10) Sepanjang jalan Urip Sumiharjo;
 - 11) Sepanjang jalan Perintis Kemerdekaan.
- b. Beberapa tempat pelataran yang tidak dipergunakan pada waktu antara pukul 05.00 pagi sampai pukul 17.00 petang sebagai berikut :
- 1) Sepanjang jalan Riburane;
 - 2) Sepanjang jalan Nusantara;
 - 3) Sepanjang jalan Ujung Pandang;
 - 4) Sepanjang jalan G. Bulusaraung
 - 5) Sepanjang jalan Mesjid Raya-Bagian Barat
 - 6) Sepanjang jalan Wahidin Sudirohusodo
 - 7) Sepanjang jalan Sulawesi

Pelarangan yang dilakukan pemerintah Kota Makassar khususnya yang berada pada sentral atau berada pada jantung kota dan jalan protokol diharapkan agar menjaga kebersihan dan keindahan kota. Untuk member kesempatan para PKL tetap berjualan, maka pemerintah

Kota Makassar memberikan peluang di tempat-tempat tertentu dengan beberapa ketentuan di antaranya :

- a. Tidak mengganggu arus lalu lintas, kendaraan, dan pemilik persil/bangunan disekitarnya
- b. Tempat berjualan sifatnya sementara berupa bangunan darurat/tidak permanen
- c. Menjaga kebersihan dan ketertiban tempat pelataran sekitarnya
- d. Wajib meninggalkan pelataran setelah digunakan dalam keadaan kosong

H. Lembaga Pemberdayaan Masyarakat

Dalam rangka pelaksanaan pembangunan yang merata khususnya ditingkat desa atau kelurahan diperlukan peningkatan prakarsa dan peran masyarakat terlibat secara aktif dalam pembangunan. Pembangunan desa/kelurahan adalah seluruh proses kegiatan pembangunan yang berlangsung di desa/kelurahan dan merupakan sub sistem pembangunan nasional yang mencakup seluruh aspek kehidupan dan penghidupan masyarakat karena pembangunan tidak semata-mata menjadi tugas pemerintah saja melainkan menjadi tugas dan tanggung jawab dari masyarakat bahkan keberhasilan pembangunan tergantung dari peran masyarakat baik secara fisik maupun secara moril. dan hal ini dilaksanakan secara terpadu .Karena pembangunan tidak semata-mata menjadi tugas pemerintah saja melainkan menjadi tugas dan tanggung

jawab dari masyarakat bahkan keberhasilan pembangunan tergantung dari peran masyarakat baik secara fisik maupun secara moril.

Pada setiap kegiatan perencanaan pembangunan yang bersifat daerah itu perlu adanya suatu lembaga pemerintahan yang dapat mengkoordinasikan masyarakat agar dapat bersama-sama maupun bekerjasama secara partisipatif. Lembaga pemerintah daerah tersebut harus menjadi lembaga yang dapat menampung aspirasi masyarakat salah satunya adalah Lembaga Pemberdayaan Masyarakat (LPM) yang berada ditingkat kelurahan. LPM merupakan lembaga kemasyarakatan yang berada di desa/kelurahan yang tumbuh dari, oleh, dan untuk masyarakat yang mempunyai fungsi sebagai mitra kerja pemerintah desa/kelurahan dalam melaksanakan berbagai kegiatan pembangunan yang memadukan pelaksanaan kegiatan pemerintah dan prakarsa serta swadaya gotong royong masyarakat dalam segala aspek kehidupan.

LPM sebagai tempat menyampaikan saran/usul dan pertimbangan kepada pemerintah desa/kelurahan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian pembangunan. Aspirasi masyarakat tersebut selanjutnya disampaikan kepada pihak kelurahan sebagai bahan kajian pembangunan apa saja yang akan dilaksanakan diwilayah kelurahan tersebut. Pembangunan apa saja yang akan dilaksanakan dengan memperhatikan aspirasi masyarakat.

Menurut Peraturan Pemerintah No. 72 Tahun 2005 pasal 3 ayat 1, kelurahan merupakan perangkat daerah kabupaten.kota yang berkedudukan diwilayah kecamatan. Lurah merupakan pimpinan dari kelurahan sebagai perangkat Daerah Kabupaten atau Kota. Seorang Lurah berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Camat. Lurah adalah seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang mampu dan cakap dalam menjalankan tugas. Tugas Lurah adalah melaksanakan Kewenangan Pemerintah yang dilimpakan oleh Camat sebagai karakteristik Wilayah dan Kebutuhan Daerah serta melaksanakan Pemerintahan Lainnya berdasarkan ketentuan Peraturan Perundang-undangan. Dalam Peraturan Pemerintah No.73 tahun 2005 pasal 10 dan 11, menyatakan bahwa Kelurahan dapat membentuk Lembaga Kemasyarakatan yang dibentuk berdasarkan prakarsa masyarakat melalui musyawarah dan mufakat.

Sebelum disebut Lembaga Pemberdayaan Masyarakat dulunya disebut Lembaga Ketahanan Masyarakat (LKMD). Menurut keputusan Presiden Nomor 49 Tahun 2001 tentang Lembaga Ketahanan Masyarakat Desa atau sebutan lain yang disebut Lembaga Pemberdayaan Masyarakat adalah lembaga pemberdayaan masyarakat di kelurahan yang dibentuk dari, oleh dan untuk masyarakat yang merupakan sebuah wahana partisipasi masyarakat dalam pembangunan daerah yang memadukan pelaksanaan berbagai kegiatan pemerintah dan prakarsa serta swadaya gotong royong masyarakat dalam segala aspek kehidupan

dan penghidupan dalam rangka meningkatkan produktivitas masyarakat yang meliputi aspek-aspek ekonomi, sosial, budaya dan ketertiban keamanan.

Diuraikan kembali dalam Peraturan Daerah Kota Makassar Nomor 41 Tahun tahun 2001 Tentang Pedoman Pembentukan Lembaga pemberdayaan masyarakat dalam daerah Kota Makassar sebagai kerangka acuan pembentukan pengurus Lembaga Pemberdayaan Masyarakat (LPM) tingkat Desa/Kelurahan bahwa LPM mempunyai tugas:

- a. Menyusun rencana pembangunan yang partisipatif
- b. Mengarahkan swadaya gotong royong masyarakat
- c. Melaksanakan dan mengendalikan pembangunan

Disamping itu dalam melaksanakan tugasnya LPM juga mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Penanaman dan pemupukan rasa persatuan dan kesatuan masyarakat kelurahan
- b. Pengkoordinasian perencanaan pembangunan
- c. Pengkoordinasian perencanaan lembaga kemasyarakatan
- d. Perencanaan kegiatan pembangunan secara partisipatif dan terpadu
- e. Pengendalian dan pemanfaatan sumber dana kelembagaan untuk pembangunan kelurahan

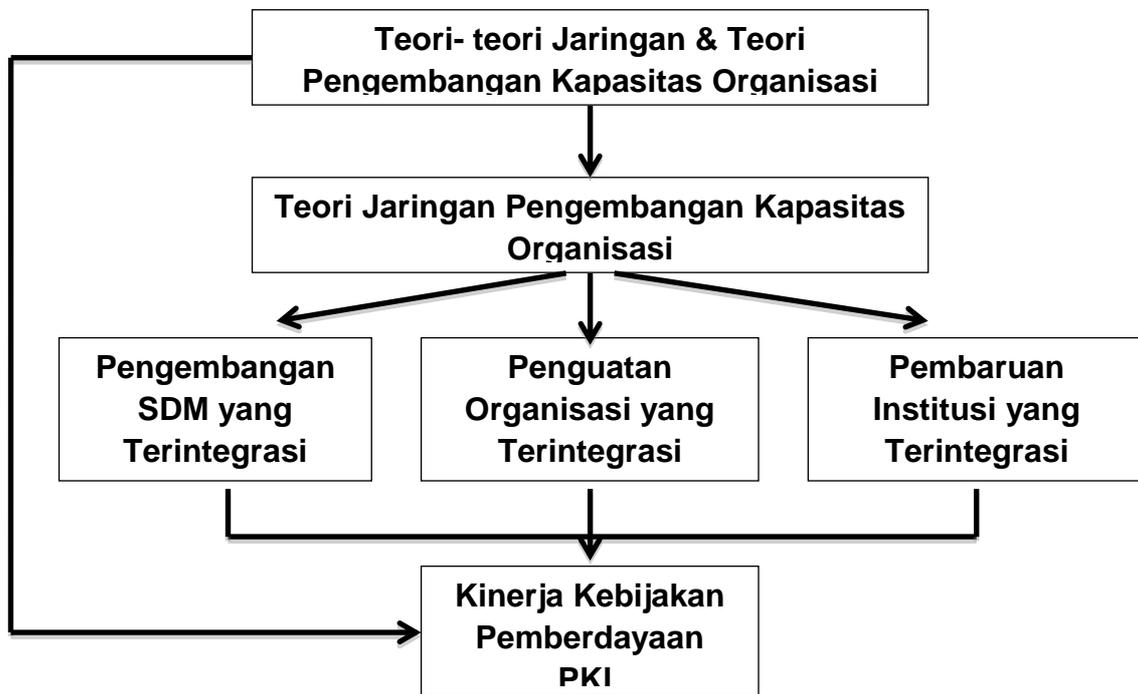
Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Lembaga Pemberdayaan Masyarakat merupakan suatu lembaga independen

sebagai mitra pemerintah kelurahan dalam melaksanakan perencanaan pembangunan daerah.

I. Kerangka Konsep

Jaringan pengembangan kapasitas merupakan suatu konsep yang berasal dari gabungan konsep jaringan antar organisasi (jaringan) dan konsep pengembangan kapasitas organisasi. Konsep jaringan antar organisasi memiliki keunggulan efisiensi pemanfaatan sumber-sumber daya dan pengembangan kapasitas memiliki keunggulan meningkatkan kinerja organisasi. Jaringan pengembangan kapasitas adalah pengembangan kapasitas suatu organisasi yang melibatkan berbagai pemangku kepentingan secara sinergis. Adanya sinergitas ini akan dapat meningkatkan kinerja dan efisiensi organisasi.

Model jaringan pengembangan kapasitas organisasi merupakan model yang dapat digunakan dalam jumlah pemangku kepentingan yang banyak dan kompleks. Adapun model yang dimaksud dalam tulisan ini, sebagaimana pada gambar di bawah ini.



Gambar 1: Kerangka Konsep Jaringan Pengembangan Kapasitas Organisasi Pemda Dalam Implementasi Kebijakan Pemberdayaan PKL

\

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah Lembaga Pemberdayaan Masyarakat (LPM) Kota Makassar sebagai organisasi berbentuk jaringan karena lembaga ini dibentuk dan dikembangkan oleh masyarakat itu sendiri. Penelitian ini dilakukan pada Lembaga Pemberdayaan Masyarakat (LPM) Kota Makassar yang melaksanakan pemberdayaan masyarakat yang juga menangani pemberdayaan Pedagang Kaki Lima di Kota Makassar. Penetapan Lembaga Pemberdayaan Makassar sebagai lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan sebagai berikut :

1. Lembaga Pemberdayaan Masyarakat merupakan lembaga yang dibentuk Presiden Nomor 49 Tahun 2001 tentang Lembaga Ketahanan Masyarakat Desa atau sebutan lain yaitu Lembaga Pemberdayaan Masyarakat yang merupakan lembaga pemberdayaan masyarakat di kelurahan yang dibentuk dari, oleh dan untuk masyarakat yang merupakan sebuah wahana partisipasi masyarakat dalam pembangunan daerah yang memadukan pelaksanaan berbagai kegiatan pemerintah dan prakarsa serta swadaya gotong royong masyarakat dalam segala aspek kehidupan dan penghidupan dalam rangka meningkatkan produktivitas masyarakat yang meliputi aspek ekonomi, sosial budaya dan ketertiban dan keamanan

2. Dengan lahirnya Peraturan Walikota Makassar Nomor 1 Tahun 2013 yang isinya memberikan bantuan modal usaha kepada pengusaha kecil yang termasuk didalamnya adalah Pedagang Kaki Lima yang penyalurannya melalui Lembaga Pemberdayaan Masyarakat (LPM) sekota makassar tahun 2013 bertujuan agar bantuan modal usaha ini mampu digunakan oleh pengusaha kecil ditingkat kelurahan untuk memberdayakan pengusaha kecil agar bisa meningkatkan usaha mereka sehingga kehidupan masyarakat kecil bisa hidup lebih sejahtera.
3. Lembaga Pemberdayaan Masyarakat (LPM) merupakan satu-satunya lembaga resmi yang independen dan diakui pemerintah keberadaannya dan mendapatkan mandat dari walikota makassar untuk menangani pemberdayaan Pedagang kaki lima (PKL) yang mana Pedagang Kaki Lima merupakan kelompok masyarakat yang bergerak dalam bidang usaha skala kecil dan rentan terhadap kemiskinan.
4. Penelitian ini berlokasi di Kota Makassar dengan pertimbangan bahwa Kota Makassar memiliki banyak PKL di bandingkan dengan kota-kota lainnya di Provinsi Sulawesi Selatan. PKL di Kota Makassar juga merupakan masalah kota yang cukup serius, karena telah mempengaruhi kesemrawutan dan keindahan kota. Jumlah PKL di Kota Makassar pada tahun 2013 sebanyak 14.000 orang (Disperindang,2013). Penelitian ini meliputi 3 kecamatan di antara 14

kecamatan di Kota Makassar, yaitu: Kecamatan Bontoala, Kecamatan Makassar, dan Kecamatan Ujung Pandang. Ketiga kecamatan tersebut merupakan kecamatan pusat kota yang memiliki banyak PKL di antara kecamatan lainnya. Jumlah PKL di Kecamatan Ujung Pandang sebanyak 1549 orang, di Kecamatan Makassar sebanyak 1446 orang, dan di Kecamatan Bontoala sebanyak 1326 orang. Namun, kecamatan lainnya hanya berjumlah di bawah 1000 orang PKL, kecuali Kecamatan Tamalanrea dan Kecamatan Wajo, masing-masing berjumlah 1287 orang dan 1120 orang.

B. Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan susunan logis yang menghubungkan data empiris dengan pertanyaan penelitian, sehingga mendapatkan suatu kesimpulan-kesimpulan yang sesuai dengan faktanya (Yin, 2000 : 27).

Creswell (2002) menyatakan sebuah desain penelitian dimulai dengan pemilihan topik dan paradigma, dimana paradigma dalam penelitian sosial dan ilmu tentang manusia membantu kita memahami fenomena, paradigma tersebut mengajukan asumsi tentang dunia sosial, bagaimana ilmu pengetahuan harus dilaksanakan, dan apa yang menyumbang pada masalah, pemecahan, dan kriteria “bukti” yang sah.

Sebenarnya, dalam desain penelitian akan banyak ditentukan oleh paradigma penelitian yang digunakan dalam penelitian tersebut.

Paradigma mencakup teori dan metode. Paradigma yang dimaksud di sini adalah paradigma penelitian kualitatif dan kuantitatif. Kedua paradigma penelitian ini sangat berbeda dalam menentukan desain penelitiannya, sehingga perlu dipahami dengan benar kedua paradigma tersebut. Salah satu perbedaannya, dari segi obyek yang diteliti, adalah **paradigma kualitatif** memandang obyek yang diteliti (manusia sebagai sasaran penelitian) dengan konteks penelitiannya tidak dapat dipisahkan, karena konteks sangat berpengaruh besar terhadap obyek. Karakteristik-karakteristik konteks berupa nilai-nilai, kebiasaan-kebiasaan, dan semacamnya yang terangkum dalam budaya yang sangat besar pengaruhnya terhadap sikap dan perilaku manusia. Oleh karena itu, konteks yang satu berbeda dengan yang lainnya dan tidak bisa dicampur adukkan dalam bentuk generalisasi. Konteks harus dipandang sebagai suatu keutuhan yang tidak dapat dipisahkan antara satu dengan yang lainnya. **Paradigma kuantitatif** selalu berusaha memisahkan di antara keduanya. Pemisahan terefleksi pada mulai dari penyusunan teori, penentuan variabel, sampai dalam bentuk hipotesis, di mana nilai-nilai konteks dalam penelitian tersebut tidak mendapat perhatian utama.

Penelitian ini dirancang dengan asumsi penelitian deskriptif kualitatif. Dalam hal ini teori masih menjadi alat penelitian sejak memilih dan menemukan masalah, melakukan penggalan data lapangan, hingga menganalisis dan menginterpretasikan data. Penelitian deskriptif-kualitatif berbeda dengan penelitian kualitatif-verifikatif dan grounded-research.

Penelitian kualitatif-verifikatif dan grounded-research menggunakan model induksi dalam teorisasinya. Dalam model induksi ini data lebih diangungkan daripada teori. Penelitian kualitatif verifikatif memang tidak mengabaikan sama sekali teori, namun tetap mementingkan data terlebih dahulu. Dengan kata lain, penelitian kualitatif-verifikatif tetap berawal dari data bukan berawal dari teori. Sementara grounded-research sama sekali mengabaikan teori. Grounded-research langsung berawal dari data, baru kemudian menguji teori-teori yang telah ada atau membuat teori baru yang sebelumnya belum ada.

Berkaitan dengan penelitian kualitatif, Creswell (2002) berpendapat bahwa :

Penelitian kualitatif didefinisikan sebagai sebuah proses penyelidikan untuk memahami masalah sosial atau masalah manusia, berdasarkan pada penciptaan gambaran holistik lengkap yang dibentuk dengan kata-kata, melaporkan pandangan informan secara terperinci, dan disusun dalam latar alamiah.

Asumsi penelitian kualitatif, seperti yang diungkapkan Merriam dalam Creswell (2002), yaitu (1) penelitian kualitatif lebih menekankan pada proses, bukannya hasil atau produk, (2) lebih tertarik pada makna, (3) peneliti merupakan instrumen pokok untuk pengumpulan dan analisa data, (4) peneliti melibatkan kerja lapangan, (5) bersifat deskriptif dan (6) proses penelitian kualitatif bersifat induktif dimana peneliti membangun abstraksi, konsep, hipotesa, dan teori dari rincian.

Disamping itu, beberapa karakteristik penelitian kualitatif, yakni lebih membahas fenomena-fenomena yang tidak bisa dikuantifikasikan seperti proses suatu langkah kerja, ciri, karakter, sifat, situasi, gaya-gaya dan lain sebagainya (satori dan Komariah, 2009), tidak dalam situasi mencari hubungan antar variabel (Bungin, 2007). Penelitian kualitatif selain dapat mengungkapkan peristiwa-peristiwa riil yang terjadi dilapangan (cresweel, 2002), juga dapat mengungkapkan nilai-nilai yang tersembunyi (hidden value). Peneliti perlu bijaksana agar tidak terperangkap pada istilah "*like and dislike*". Peneliti perlu mengedepankan kira-kira metode mana yang paling "*powerful*" untuk menjawab masalah penelitian atau mencapai tujuan penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan pertimbangan di atas, penulis menetapkan metode kualitatif sebagai metode dalam penelitian ini, dengan alasan sebagai berikut :

- 1) Permasalahan-permasalahan yang muncul dalam jaringan pengembangan kapasitas organisasi pemerintah daerah dalam pemberdayaan PKL lebih banyak terjadi pada "proses", sehingga akan lebih bermakna kalau didekati secara kualitatif. Apakah mereka melaksanakan kebijakan tersebut masih sesuai dengan cara-cara dan mekanisme birokrasi pemerintahan atau sesuai dengan cara-cara dan mekanisme organisasi yang berbasis jaringan.

- 2) Pengungkapan masalah kesemrawutan PKL di Kota Makassar sebagai kota Metropolitan memerlukan metode yang berinteraksi secara langsung dengan PKL dan pemangku kepentingan lainnya dan metode kualitatif yang dapat melakukan dengan efektif hal tersebut.

C. Strategi Penelitian

Berbagai strategi yang biasa digunakan dalam penelitian, seperti studi kasus, eksperimen, survey, etnometodologi, fenomenologi, hermeneutik (interpretif practice), grounded research, metode biografi, penelitian tindakan, model klinik, dan sejarah (Yin, 2000; Denzin & Lincoln, 1994; Moleong, 2001). Strategi-strategi penelitian ini, menurut Yin (2000 : 4-5), jangan didudukkan secara hirarkis, dan kalau hal ini terjadi akan mengakibatkan bias pada penelitian tersebut. Dalam hal ini, tidak dapat dikatakan bahwa eksperimen lebih baik dari studi kasus, karena setiap strategi memiliki keunggulan-keunggulan dan kelemahan-kelemahan tersendiri. Oleh karena itu, dalam menentukan strategi penelitian perlu memahami keunggulan-keunggulan dan kelemahan-kelemahannya, sehingga strategi penelitian yang dipilih betul-betul dapat menjawab masalah penelitian yang telah ditetapkan.

Dalam penelitian ini, strategi yang digunakan untuk menjawab masalah penelitian atau mencapai tujuan penelitian yang telah ditetapkan adalah **studi kasus**. Studi kasus yang dimaksud dalam penelitian ini, sebagaimana yang dikemukakan oleh Yin (2000 : 18), adalah “suatu

inkuiri empiris yang : menyelidiki fenomena dalam konteks kehidupan nyata; bilamana : batas-batas antara fenomena dan konteks tak tampak dengan tegas; dan di mana : multi sumber bukti dimanfaatkan.”

Ada beberapa alasan menggunakan strategi penelitian studi kasus, yaitu :

- 1) Pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini, berkenaan dengan “bagaimana”. Pertanyaan yang seperti ini akan dapat mengungkapkan dan menjelaskan fenomena-fenomena yang terjadi dalam pengambilan keputusan.
- 2) Sistem jaringan kerja sama antar organisasi dalam implementasi kebijakan pemberdayaan PKL merupakan suatu fenomena kontemporer dan sangat sedikit peluang untuk dapat mengontrol fenomena-fenomena tersebut.

D. Fokus Penelitian

Lincoln dan Guba (1985) mengidentifikasi unsur-unsur atau elemen-elemen desain naturalistik dengan pertama-tama menuntukan fokus penelitian yang dilakukan dengan memilih fokus atau pokok permasalahan yang dipilih untuk diteliti, dan bagaimana memfokuskannya, masalah yang dimulai dari hal-hal yang sangat umum, kemudian mendapatkan fokus yang ditujukan kepada hal-hal yang spesifik, tetapi

Fokus utama penelitian ini adalah:

1. Pengembangan sumber daya manusia terintegrasi

Pengembangan sumber daya manusia yang terintegrasi yang dimaksudkan di sini adalah upaya-upaya yang dilakukan oleh LPM untuk meningkatkan kemampuan bisnis para PKL dan kemampuan teknis para pendamping PKL. Peningkatan kemampuan ini pada umumnya dilakukan melalui berbagai pelatihan, insentif, kondisi kerja, dan rekrutmen.

2. Penguatan organisasi terintegrasi

Penguatan organisasi terintegrasi adalah suatu sistem organisasi yang dibangun bersama pemangku kepentingan agar organisasi berbasis jaringan ini (LPM) memiliki kinerja yang tinggi dalam implementasi kebijakan pemberdayaan PKL. Penguatan organisasi ini meliputi komponen-komponen seperti system insentif, pemanfaatan pegawai, kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi, dan struktur manajer.

3. Pembaruan institusi terintegrasi

Pembaruan institusi terintegrasi adalah perubahan visi organisasi ini sebagai perwujudan nilai agar organisasi berbasis jaringan ini adaptabel terhadap lingkungannya. Perubahan institusi ini terjadi apabila terjadinya perubahan lingkungan ekonomi dan politik suatu negara dan perubahan-perubahan kebijakan-kebijakan yang bersifat makro Negara (perubahan UU).

E. Informan

Informan penelitian adalah subyek yang memahami informasi obyek penelitian baik sebagai pelaku maupun orang lain yang memahami obyek penelitian. Penentuan informan dalam penelitian ditetapkan secara *purposive*, yaitu mereka yang dianggap mempunyai kompetensi dalam kaitannya dengan pengembangan kapasitas organisasi pemerintah daerah dan pemberdayaan masyarakat. Penetapan yang seperti ini didasarkan pada penilaian dari ahli (atau peneliti sendiri) untuk tujuan tertentu atau situasi tertentu (Neuman, 1997: 206).

Adapun informan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Walikota Makassar
- 2) Lembaga Pemberdayaan Masyarakat (LPM)
- 3) Tim Koordinasi Penataan dan Pemberdayaan PKL Kota Makassar
- 4) Kepala Dinas Perdagangan Kota Makassar
- 5) Kepala Bagian Pemberdayaan Masyarakat Kota Makassar
- 6) Para PKL di Kota Makassar
- 7) LSM pemerhati PKL
- 8) Para Tokoh masyarakat di Kota Makassar

Penentuan informan, sebagaimana diketahui dalam penelitian kualitatif tidak ada pengertian populasi, *sampling* juga berbeda tafsirannya dengan metode lainnya. Dalam penelitian kualitatif, *sampling* merupakan pilihan peneliti tentang aspek apa, dari peristiwa apa, dan siapa yang dijadikan fokus pada saat dan situasi tertentu. Oleh karena itu dilakukan

secara terus menerus sepanjang penelitian. Artinya tujuan *sampling* adalah untuk mencakup sebanyak mungkin informasi yang bersifat holistik kontekstual. Dengan kata lain, *sampling* tidak harus representatif terhadap populasi (seperti dalam penelitian kuantitatif), melainkan representatif terhadap informasi yang holistik.

F. Teknik Pengumpulan Data

Untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian yang telah disebutkan pada bab pendahuluan di atas, maka dilakukan pengumpulan data yang berkaitan dengan hal-hal tersebut. Dalam pengumpulan data, perlu diperhatikan teknik apa yang lebih sesuai dengan data yang akan dikumpulkan. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah **pengamatan, wawancara mendalam, dan dokumentasi.**

Teknik Wawancara mendalam dilakukan kepada pimpinan lembaga-lembaga daerah, LSM, dan tokoh masyarakat yang berkaitan langsung dengan implementasi kebijakan pemberdayaan PKL di Kota Makassar. Pengamatan dilakukan pada *tangible object* yang berkaitan langsung dengan implementasi kebijakan pemberdayaan PKL di Kota Makassar. Selain data primer yang dikumpulkan melalui wawancara mendalam tersebut, juga sangat diperlukan dukungan berbagai data sekunder, seperti berbagai dokumen yang berkaitan dengan kebijakan PKL.

G. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Data yang terkumpul melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi diolah atau direduksi dengan cara penggolongan, pengkategorian, dan pengklasifian data. Cara mereduksi data yang seperti ini diperoleh dari hal-hal yang berbeda dari fenomena yang sama dan hal-hal yang sama dari fenomena yang berbeda.

Setelah data diolah melalui reduksi data, maka hasilnya akan dianalisis dengan menggunakan strategi analisis studi kasus, yaitu **Mendasarkan pada Proposisi Teoritis atau Hipotesis** (Yin, 2000: 136). Strategi analisis ini digunakan pada tipe penelitian studi kasus eksplanatif. Peran strategi ini adalah membantu peneliti untuk menetapkan pilihan diantara berbagai teknik dan memenuhi langkah analisisnya secara efektif.

Mendasarkan pada hipotesis, sebagaimana dipahami dalam studi kasus, adalah untuk memperkuat validitas eksternalnya. Dalam hal ini generalisasi yang digunakan adalah generalisasi analitik, bukan generalisasi yang ditujukan pada populasi. Dalam generalisasi analitik, peneliti berusaha menggeneralisasikan serangkaian hasil tertentu terhadap teori yang lebih luas, dalam hal ini hipotesis (Yin, 2000: 43).

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini, sebagaimana strategi tersebut, adalah teknik penjodohan pola, teknik pembuatan penjelasan, dan teknik analisis deret waktu. Dalam penelitian

ini, ketiga teknik tersebut digunakan secara bersama-sama untuk saling melengkapi antara satu dengan yang lainnya.

1. Teknik Penjodohan Pola

Teknik analisis penjodohan pola merupakan suatu teknik analisis yang membandingkan suatu pola yang didasarkan pada empirik dengan pola yang diprediksikan (atau dengan beberapa prediksi alternatif), atau beberapa informasi kasus yang sama dikaitkan dengan beberapa hipotesis. Jika kedua pola tersebut terdapat persamaan, hasilnya dapat menguatkan validitas internal studi kasus yang bersangkutan (Yin, 2000: 140)

Dalam hal ini, pola yang diprediksikan adalah hipotesis yang telah dibangun pada kerangka pemikiran. Dalam penelitian ini, temuan-temuan berupa hasil wawancara, hasil pengamatan pada “tangible objects”, dan data sekunder akan dapat memperlihatkan sistem jaringan antar organisasi menentukan atau tidak menentukan strategi pertumbuhan ekonomi daerah.

2. Teknik Pembuatan Penjelasan

Sebenarnya, teknik ini masih merupakan kelanjutan dari teknik penjodohan pola atau merupakan tipe khusus dari penjodohan pola. Teknik ini bertujuan menganalisis data studi kasus dengan cara membuat suatu penjelasan tentang kasus yang bersangkutan.

Pada penelitian ini, hasil analisis dari data yang terkumpul melahirkan suatu penjelasan umum yang diperoleh dari informan

tersebut. Penjelasan umum ini akan dikaitkan dengan hipotesis-hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya, apakah sejalan dengan hipotesis-hipotesis tersebut atau tidak.

Perbedaan teknik ini dengan teknik penjadohan pola adalah penjelasan umum pada teknik penjadohan pola dibuat dari awal penelitian, sedangkan teknik pembuatan penjelasan dilakukan pada akhir penelitian.

Penjelasan umum terjadi melalui proses sebagai berikut :

- a. Membuat suatu pernyataan teoritis awal atau proposisi awal tentang kebijakan atau perilaku sosial.
- b. Membandingkan temuan-temuan kasus awal dengan pernyataan atau proposisi tadi.
- c. Memperbaiki pernyataan atau proposisi
- d. Membandingkan rincian-rincian kasus lainnya dalam rangka perbaikan tersebut.
- e. Memperbaiki lagi pernyataan atau proposisi
- f. Membandingkan perbaikan tersebut dengan fakta-fakta dari kasus kedua, ketiga, atau lebih.
- g. Mengulangi proses ini sebanyak mungkin sebagaimana diperlukan.

(Yin, 2000: 147 – 148).

3. Teknik Analisis Deret Waktu

Salah satu teknik analisis studi kasus untuk memperkuat validitas internalnya adalah analisis deret waktu. Logika esensial yang

mendasar desain ini adalah pasangan kecenderungan butir-butir data dalam perbandingan dengan: (1) kecenderungan yang signifikan secara teoritis yang ditentukan sebelum permulaan penelitian yang bersangkutan, dalam perbedaannya dengan (2) beberapa kecenderungan tandingan, yang juga ditetapkan sebelumnya, dibedakan dengan (3) kecenderungan yang didasarkan atas beberapa perangkat atau ancaman terhadap validitas internal (Yin, 2000: 151-152).

Pada penelitian ini, analisis deret waktu dapat digunakan untuk menganalisis keterkaitan sistem jaringan antar organisasi dalam implementasi kebijakan PKL dengan menggunakan data perkembangan data PKL di Kota Makassar.

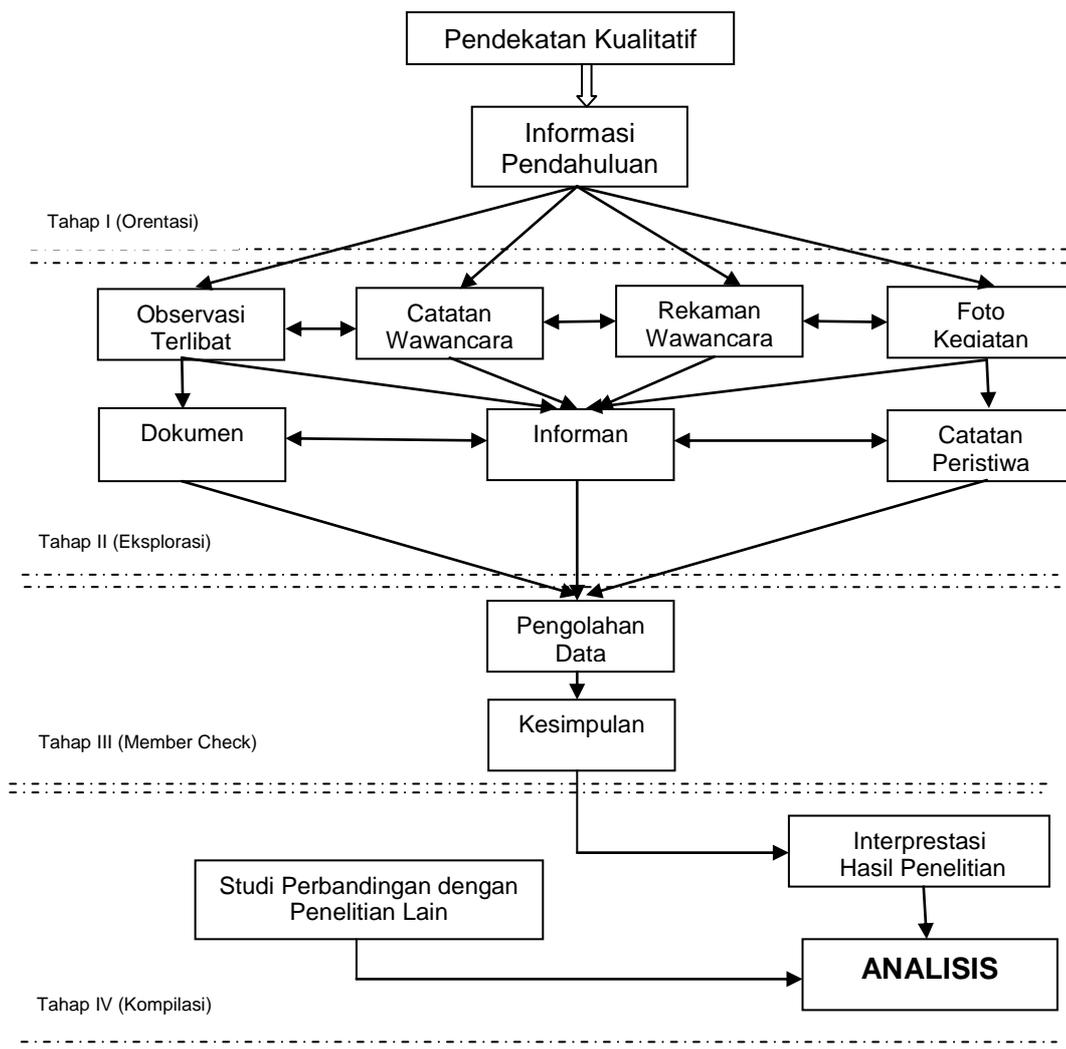
H. Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data

Salah satu hal yang penting dalam hal pengumpulan data adalah keabsahan data. Dalam hal ini, data yang bias akibat adanya kesalahan dalam pengumpulan data akan sangat berpengaruh terhadap ketepatan dalam menarik kesimpulan. Hal inilah yang menjadikan pentingnya memahami teknik pemeriksaan keabsahan data, agar data yang terkumpul sesuai dengan faktanya.

Salah satu teknik pemeriksaan keabsahan data yang umum digunakan oleh peneliti kualitatif adalah triangulasi (Huberman & Miles, 1994: 438). Teknik ini menggunakan berbagai cara dalam melakukan pengecekan keabsahan data yang terkumpul, melalui berbagai sumber

informasi yang berbeda, peneliti yang berbeda, dan metode pengumpulan data yang berbeda (Creswell, 1994: 158).

Gambar 3.1
Alur Proses Tahapan Penelitian Menurut Pendekatan Kualitatif



Sumber : Lincoln and Guba (1985)

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian

1. Kota Makassar

Kota Makassar memiliki posisi strategis. Kota ini terletak di persimpangan lalulintas sulawesi. Secara geografis kota ini merupakan daerah pantai datar dengan tingkat kemiringan 0,05 derajat ke arah barat. Kota yang memiliki luas 175,77 km². Secara geografis, Kota Makassar terletak pada 5000'30,18" sampai dengan 5014'6,49" Lintang Selatan dan antara 119018'30,18" sampai 119032'31,03" Bujur Timur itu juga diapit Sungai Tallo dan Jeneberang. Dari gambaran selintas, tampak bahwa secara geografis makassar sangat strategis dilihat dari kepentingan ekonomi politik, Dari sisi ekonomi juga menjadi simpul jasa distribusi yang tentunya lebih efisien dibandingkan daerah lain.

Menyadari akan potensi itu, tak mengherankan jika pemerintah Kota Makassar yakin mampu mengembangkan kota yang dulu bernama Ujung Pandang itu secara lebih baik. Makassar memiliki banyak keunikan atau keunggulan. Pertama, posisinya berada ditengah-tengah wilayah Indonesia atau disebut Center Point of Indonesia. Kota ini memiliki beberapa ikon sebagai ciri khas: Lapangan Karebosi dengan luas sekitar 4ha, Pantai Losari dan benteng Fort Rotterdam dan beragam makanan tradisonal yang khas. Kedua sebagai ibu kota Propinsi Sulawesi Selatan

merupakan pintu gerbang Indonesia Timur. Sebab, tidak ada pesawat yang melintas kebagian Timur di Bandara Internasional Sultan Hasanuddin. Demikian pula Makassar sebagai jembatan perhubungan laut ke kawasan Indonesia Timur. Ketiga menjadi pusat pelayanan kawasan Indonesia Timur dengan memilikinya fasilitas pemerintah maupun swasta seperti perbankan, telekomunikasi, serta wilayah pertahanan udara. Kondisi dan kualitas infrastruktur di wilayah relatif lebih lengkap dan berkualitas dibandingkan daerah-daerah lain di kawasan Indonesia Timur.

Makassar menjadi kota terpenting tidak hanya di Sulawesi Selatan, melainkan juga Indonesia dan bahkan dunia. Ada dua alasan utama yang sering dikemukakan para ahli dalam menempatkan Kota Makassar sebagai kota penting. Pertama secara historis sebagaimana ditunjukkan dalam kajian-kajian sejarah bahwa di masa kota ini memainkan peran besar, baik dalam dinamika sosial maupun dalam aktivitas perdagangan (ekonomi). Pada abad ke 16-17 keberadaan kota makassar disejajarkan dengan Penang Malaysia yang merupakan pusat perdagangan Asia Selatan, dan kota Hamburg di Jerman yang merupakan pusat perdagangan di Eropa.

Demikian pula dalam sektor ekonomi melalui peran pelabuhan Makassar, kota ini berperan sebagai kota niaga terpenting dibagian timur Indonesia. Kota ini menjadi satu mata rantai perdagangan regional melakukan kontak dengan kota-kota penting di Eropa, tetapi juga

menyediakan pasar bagi perdagangan hasil bumi. Hingga pada awal abad ke-20, setelah ekspedisi Belanda tahun 1905 Makassar telah berkembang pesat sebagai kota moderen. Semenjak kemerdekaan bangsa Indonesia tahun 1945. Makassar menjadi kota penting, di mana keberadaan pelabuhan Makassar berperan sebagai ruang tamu Kawasan Timur Indonesia (KTI), menjadi pusat aktivitas ekonomi, pemerintah dan pendidikan.

Dari gambaran selintas, memberi penjelasan bahwa secara geografis Makassar sangat strategis dilihat dari sisi kepentingan ekonomi maupun politik. Dari sisi ekonomi, Kota Makassar menjadi simpul jasa distribusi yang tentunya akan lebih efisien dibandingkan dengan daerah lain. Selama ini makro pemerintah seolah-olah menjadikan Kota Surabaya sebagai *home base* pengelolaan produk-produk draft Kawasan Timur Indonesia, membuat Kota Makassar kurang dikembangkan secara optimal. Dengan mengembangkan Kota Makassar sekaligus akan sangat berpengaruh terhadap peningkatan kesejahteraan masyarakat dan percepatan pembangunan di Kawasan Timur Indonesia. Dengan demikian, dari sisi pengembangan Kota Makassar sekaligus menjadi jalur dan simpul perekat yang strategis hubungan antara Kawasan Timur dan Kawasan Barat Indonesia.

Kota Makassar mempunyai dua jenis musim setiap tahunnya, yaitu musim hujan dan musim kemarau. Pada kondisi normal, musim hujan terjadi pada bulan Desember - April dan musim kemarau terjadi

pada bulan Mei – Oktober. Curah hujan tahunan rata-rata 177 mm dengan hari hujan rata-rata 144 hari per tahun.

Iklim Kota Makassar tergolong tropis basah dengan kelembaban udara berkisar antara 74 persen – 84 persen, suhu udara antara 24,50C – 31,80C. Berdasarkan keadaan litologi, topografi, iklim dan vegetasi yang ada, Kota Makassar direkomendasikan sebagian besar untuk kawasan pengembangan budidaya karena tidak ada syarat yang memenuhi sebagai kawasan lindung.

Berdasarkan pencatatan Stasiun meteorologi Maritim Paotere, secara rata-rata kelembaban udara sekitar 77 persen, temperatur udara sekitar 26,2^o-29,3^oc, dan rata-rata kecepatan angin 5,2 knot.

Secara administrasi, wilayah Kota Makassar merupakan ibu kota dari Provinsi Sulawesi yang terbagi menjadi 14 (empat belas) kecamatan dan 143 (seratus empat puluh tiga) kelurahan.

Dari fakta di lapangan terlihat bahwa pada wilayah perkotaan seperti Kota Makassar sudah jarang terdapat lahan kosong milik negara dan lahan mentah lainnya. Maka akan lebih tepat jika lahan yang ada dikategorikan berdasarkan kriteria-kriteria yang mengarah pada trend dan visualisasi psikologis dari area-area yang ada dan membaginya dalam bentuk tipologi kawasan dibanding metode tradisional yang hanya mengandalkan pengkategorian pada visual lahan yang masih kosong, ada vegetasi atau terbangun. Sehingga bila dilihat berdasarkan keadaan litologi, topografi, jenis tanah, iklim dan vegetasi yang ada. Kota Makassar

direkomendasikan kian besar untuk kawasan pengembangan budidaya. Mencermati pembagian lahan dalam wilayah Kota Makassar dibagi dengan peruntukan kawasan adalah: kawasan mantap 38 persen, kawasan peralihan 11 persen, kawasan dinamis 51 persen.

Tabel 1
Luas Wilayah dan Persentasi Terhadap Luas Wilayah
Menurut Kecamatan di Kota Makassar, Tahun 2013

No	Kecamatan	Luas (Km ²)	Persentase Terhadap Luas Kota Makassar
1	Mariso	1,82	1,04
2	Mamajang	2,25	1,28
3	Tamalate	20,21	12,07
4	Rappocini	9,23	5,25
5	Makassar	2,52	1,43
6	Ujung Pandang	2,63	1,50
7	Wajo	1,99	1,13
8	Bontoala	2,10	1,19
9	Ujung Tanah	5,94	3,38
10	Tallo	5,83	3,32
11	Panakkukang	17,05	9,70
12	Manggala	24,14	13,73
13	Biringkanaya	48,22	27,43
14	Tamalanrea	31,84	18,11
Kota Makassar		175,77	100,00

Sumber : BPS – Kota Makassar Dalam Angka, Tahun 2013

a. Kondisi Penduduk

Penduduk Kota Makassar tahun 2012 tercatat sebanyak 1.369.606 jiwa yang terdiri dari 676.744 laki-laki dan 694.862 perempuan. Sementara itu jumlah penduduk Kota Makassar tahun 2011 tercatat sebanyak 1.148.312 jiwa. Komposisi penduduk menurut jenis kelamin dapat ditunjukkan dengan rasio jenis kelamin Rasio jenis kelamin penduduk Kota Makassar yaitu sekitar 97,67%, yang berarti setiap 100 penduduk wanita 98 penduduk laki-laki. Penyebaran penduduk Kota Makassar dirinci menurut kecamatan, menunjukkan bahwa penduduk masih terkonsentrasi diwilayah kecamatan Biringkanaya sebanyak 177.116 jiwa sebanyak 12,93% dari total penduduk, disusul kecamatan Tamalate sebanyak 176.947 jiwa (12,92%), Kecamatan Rappocini sebanyak 154,184 jiwa (11,26%) dan yang terendah adalah kecamatan Ujung Pandang 27.201 jiwa (1,99%).

Ditinjau dari kepadatan penduduk kecamatan Makassar adalah terpadat yaitu 32.550 jiwa per km persegi, disusul kecamatan mariso (31.057 jiwa per km persegi), kecamatan Mamajang (26,298 jiwa per km persegi). Sedangkan kecamatan Tamalanrea merupakan kecamatan dengan kepadatan penduduk terendah yaitu (3.305 jiwa per km persegi), kemudian kecamatan Biringkanaya (3.673 jiwa per km persegi), kecamatan Manggala 5.089 jiwa per km persegi), kecamatan Ujung Tanah (7.934 jiwa per km persegi), kecamatan Panakukang (8,347 jiwa per km persegi). Kecamatan yang kepadatan penduduknya masih rendah

tersebut masih memungkinkan untuk pengembangan daerah pemukiman di tiga kecamatan yaitu Biringkanaya, Tamalanrea dan Manggala.

Tabel 2
Jumlah Penduduk Dirinci Menurut Kecamatan
di Kota Makassar Tahun 2012

Kecamatan	Penduduk		Laju
	2011	2012	Pertumbuhan penduduk 2002-2012
Mariso	53.282	56.524	0,59
Mamajang	61.286	59.170	-0,35
Tamalate	133.119	176.947	2,89
Rappocini	128.855	154.184	1,81
Makassar	84.104	82.027	-0,25
Ujung Pandang	29.889	27.201	-0,94
Wajo	35.402	29.630	-1,76
Bontoala	59.549	54.515	-0,88
Ujung Tanah	46.129	47.129	0,21
Tallo	120.786	134.783	1,10
Panakukang	129.651	142.308	0,94
Manggala	81.102	122.838	4,24
Biringkanaya	100.018	177.116	5,88
anrea	85.140	105.234	2,14
ISSAR	1.148.312	1.369.606	1,78

Sumber : BPS – Kota Makassar Dalam Angka, Tahun 2013

Pertumbuhan penduduk di Kota Makassar yang sangat tinggi dan kepadatan penduduk juga tinggi karena banyaknya masyarakat yang melakukan urbanisasi ke wilayah ini baik karena faktor ekonomi, pendidikan dan lain-lain. Populasi penduduk Kota Makassar mayoritas berpendidikan SLTP, SLTA dan untuk Pendidikan Tingkat Diploma dan Sarjana tidak dalam skala mayoritas meskipun banyak yang melanjutkan studi ke pendidikan tinggi. Kepercayaan religius sebagian besar menganut Islam Muhammadiyah, NU, Jam'ah Tabliq, Hizbut Tahrir, Katolik dan Kristen Protestan serta Kristen Pantekosta selain itu terdapat juga Budha dan Konghuchu serta Hindu, suku terbesar di Kota Makassar adalah Bugis dan Makassar, terdapat juga etnis lokal Toraja, Mandar, Luwu serta etnis pendatang, Bali, Jawa, Tionghoa yang sudah mendiami ratusan tahun serta etnis lain. Mata pencaharian penduduk Kota Makassar sebagian besar distruktur pemerintahan pejabat Negara dan PNS, pegawai Swasta retail, buruh, BUMN, Nelayan, Guru, Tni, Polri, dan pedagang.

Berdasarkan tabel 2 adalah penduduk Kota Makassar dari tahun ke tahun mengalami perkembangan yang sangat pesat. Hal ini diakibatkan oleh semakin ramainya aktivitas perekonomian di Kota ini dan menjadi sumber penghidupan bagi daerah-daerah di sekitarnya

Tabel 3
Presentase Penduduk dan Kepadatan Penduduk
Menurut Kecamatan di Kota Makassar Tahun 2012

Kecamatan	Presentase Penduduk	Kepadatan Penduduk
	2012	2012
Mariso	4,13	31.057
Mamajang	4,32	26.298
Tamalate	12,92	8.755
Rappocini	11,26	16.705
Makassar	5,99	32.550
Ujung Pandang	1,99	10.343
Wajo	2,16	14.889
Bontoala	3,98	25.960
Ujung Tanah	3,44	7.934
Tallo	9,84	23.119
Panakkukang	10,39	8.347
Manggala	8,97	5.089
Biringkanaya	12,93	3.673
anrea	7,68	3.305
ISSAR	100,00	7.7992

Sumber : BPS – Kota Makassar Dalam Angka, Tahun 2013

b. Administratif

Secara Administratif Kota Makassar terbagi atas 14 kecamatan, 143 kelurahan, 941 RW dan 4.544 RT. Kecamatan Tallo merupakan kecamatan terbesar dalam hal jumlah kelurahan dan RT yang dimiliki,

yakni mempunyai 15 kelurahan, dan mempunyai 504 RT, dan mempunyai 82 RW. Sedangkan Kecamatan Ujung Pandang merupakan kecamatan yang mempunyai jumlah RT dan RW yang terkecil di antara 13 kecamatan lainnya, yaitu 37 RW dan 140 RT, dan mempunyai 10 kelurahan.

Tabel 4
Jumlah Kelurahan Menurut Kecamatan di Kota Makassar
Tahun 2013

No	Kecamatan	Kelurahan	RW	RT
1	Mariso	9	50	230
2	Mamajang	13	57	292
3	Tamalate	10	71	308
4	Rappocini	10	89	480
5	Makassar	14	71	308
6	Ujung Pandang	10	37	140
7	Wajo	8	45	159
8	Bontoala	12	58	262
9	Ujung Tanah	12	51	201
10	Tallo	15	82	504
11	Panakkukang	11	91	445
12	Manggala	6	66	368
13	Biringkanaya	7	91	420
14	Tamalanrea	6	82	427
Kota Makassar		143	941	4.544

Sumber: BPS-Kota Makassar Dalam Angka, Tahun 2013

c. Tenaga Kerja

Pada tahun 2012 pencari kerja yang tercatat pada Dinas tenaga Kerja Kota Makassar sebanyak 7.203 orang yang terdiri dari laki-laki sebanyak 3.200 orang dan perempuan 4.003 orang. Dari jumlah tersebut dapat dilihat bahwa pencari kerja menurut tingkat pendidikan Sarjana yang meningkat peringkat pertama yaitu sekitar 54,63%, disusul pendidikan SMA sekitar 27,41 %.

Tabel 5
Jumlah Pencari Kerja Yang Terdaftar Dirinci Menurut
Tingkat Pendidikan dan Jenis Kelamin di Kota Makassar Tahun 2012

Tingkat Pendidikan	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah	Presentase
SD	98	4	102	1,50
SLTP	23	4	27	0,04
SMA	1.208	766	1.974	27,41
D1,D2,D3	248	935	1.183	16,42
Sarjana	1.163	2.294	3.917	54,63
JUMLAH	3.200	4.003	7.203	100.00

Sumber: BPS-Kota Makassar Dalam Angka, Tahun 2013

d. Ekonomi

Dalam kerangka pembangunan jangka menengah Kota Makassar dibutuhkan analisis kondisi ekonomi dan pembiayaan pembangunan pada berbagai sektor dalam kurung waktu lima tahun untuk

menjadi dasar dalam merumuskan kebijakan pembangunan di bidang ekonomi guna mencapai tujuan kesinambungan pembangunan jangka panjang. Analisis kondisi ekonomi dan pembiayaan pembangunan dimaksud adalah kondisi makro ekonomi dan kondisi eksternal ekonomi.

1) Kondisi Makro Ekonomi

Kondisi makro ekonomi Kota Makassar dapat diukur dari beberapa indikator. Indikator makro ekonomi Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) memperlihatkan perkembangan yang cukup menggembirakan. Nilai PDRB Kota Makassar pada tahun 2010 telah mencapai angka 37,01 triliun rupiah, terjadi sekitar 103,72 % bila dibandingkan keadaan tahun 2006 yang masih 18,17 triliun rupiah. Terjadi kenaikan nilai PDRB sekitar 18,37 % dari tahun 2009 yaitu 31,26 triliun menjadi 37,01 triliun pada tahun 2010. Indikator makro ekonomi lainnya yaitu pendapatan perkapita, memperlihatkan perkembangan PDRB perkapita yang cukup menggembirakan, dimana pada tahun 2006 angka PDRB perkapita atas dasar harga berlaku mencapai Rp.14.846.982 kemudian tahun 2007 menjadi Rp. 16.874.656. Begitupun pada tahun 2008, 2009, 2010, terus mengalami kenaikan masing-masing Rp.20.947.627, Rp. 24.758.131, dan tahun 2010 Rp. 27.630.409.

Indikator ekonomi yang cukup menggembirakan ini juga ditandai dengan semakin tertekannya laju inflasi, di mana pada tahun 2004 mencapai rata-rata 10, 17 persen dan pada tahun 2008 berada pada kisaran angka 7,10 persen. Akan tetapi laju Inflasi kota Makassar tahun

kalender (Januari-Mei 2012) sebesar 1,77 persen lebih rendah dibanding inflasi periode Januari-Mei 2008 sebesar 4,32 persen, tetapi lebih tinggi dibanding periode Januari-Mei 2009 sebesar 0,04 persen; Januari-Mei 2010 sebesar 1,17 persen; dan Januari-Mei 2011 sebesar 0,85 persen. Sedangkan Laju inflasi "year on year" dari Mei 2012 terhadap Mei 2011 sebesar 3,81 persen lebih rendah dibanding periode yang sama tahun 2008 sebesar 7,24 persen, tahun 2009 sebesar 7,21 persen; tahun 2010 sebesar 4,40 persen; dan tahun 2011 sebesar 6,49 persen. Peranan struktur ekonomi Kota Makassar terhadap PDRB Kota Makassar, tampak bahwa sektor kegiatan ekonomi yang paling besar kontribusinya terhadap pertumbuhan PDRB Kota Makassar pada tahun 2010 adalah didominasi oleh peranan sektor perdagangan, hotel dan restoran sekitar 29,08 persen, diikuti sektor industri pengolahan sekitar 19,69 persen, jasa-jasa sekitar 16,26 persen, sektor angkutan masing-masing sekitar 14,33 persen, sektor keuangan dan persewaan sekitar 10,25 persen dan selanjutnya adalah sektor bangunan sekitar 7,83 persen. Selebihnya sektor listrik dan air bersih sekitar 1,81 persen, pertanian dan pegadaian masing-masing 0,74 persen dan 0,01 persen.

Realisasi anggaran pendapatan daerah di Kota Makassar pada tahun 2010 sebesar Rp. 1.451.537.120.407,85 dan pada tahun 2009 sebesar Rp. 1.215.460.818.849,79, sehingga terdapat kenaikan sekitar 19,42 persen/ Sementara realisasi belanja daerah pada tahun 2010 sebesar Rp. 1.217.795.378.191,67 dan pada tahun 2009 sebesar

1.239.084.281.517,01 dan bisa dikatakan terdapat penurunan sektor 1,72 persen.

Pertumbuhan ekonomi yang dicapai Kota Makassar selama periode tahun 2006-2010 cukup menggembirakan. Pada tahun 2010 pertumbuhan ekonomi kota Makassar mencapai 9,83 persen, sementara tahun 2009 sebesar 9,20 persen

2) Kondisi Internal Ekonomi

Kecenderungan global yang semakin menguat menuntut perlunya daya saingnya ekonomi daerah terutama daya saing komoditi ekspor unggulan, oleh karena ekspor sebagai salah satu sumber penerimaan daerah yang diharapkan dapat memberi kontribusi terhadap peningkatan produk domestik regional bruto (PDRB). Karena itu peluang-peluang untuk membangun jaringan ekspor ke negara tujuan perlu ditingkatkan.

Data menunjukkan bahwa dalam lima tahun volume ekspor komoditi unggulan yang melalui pelabuhan Makassar mengalami perkembangan, yakni pada tahun 1999 sebesar 1.158.122 ton meningkat menjadi 1.775.236 ton pada tahun 2004 atau mengalami pertumbuhan setiap tahunnya sebesar 10,6 persen. Perkembangan ini tetap berlanjut dan menunjukkan peningkatan di atas rata-rata 10 persen sampai dengan tahun 2008. Ekspor tersebut didominasi oleh hasil pertanian dan hasil industri olahan. Perkembangan volume ekspor tersebut sangat dimungkinkan karena daya dukung untuk perkembangan ekspor ke depan

sangat kuat. Kota Makassar sebagai simpul titian ekonomi di mana daerah hinterland-nya penghasil komoditi unggulan seperti udang, kakao, kopi, cengkeh, lada, dan hasil bumi lainnya berpotensi untuk dikembangkan.

Integrasi ekonomi Kota Makassar terhadap ekonomi global juga ditandai dengan adanya kerjasama investasi di bidang pengembangan sektor perdagangan. Selain itu, permintaan ekspor juga ditandai dengan meningkatnya permintaan negara-negara maju dan stabilitas perekonomian dunia yang semakin membaik. Dari sisi internal, perekonomian kota Makassar adalah bagian integral perekonomian nasional dan regional terutama Kawasan Timur Indonesia dan Provinsi Sulawesi Selatan pada khususnya. Keterkaitan yang kuat ini memberi dampak positif. Dampak positif dilihat dengan adanya komitmen pemerintah pusat untuk melakukan perbaikan ekonomi pada setiap daerah.

Dengan undang-undang otonomi daerah memberi ruang gerak pada pemerintah daerah untuk melakukan optimalisasi potensi lokal, dan dalam kenyataannya belum sepenuhnya dapat tercapai. Di satu sisi adanya keterbatasan dalam hal pembiayaan pusat ke daerah dan kondisi makro perekonomian hanya bertumbuh pada tingkat nasional di bawah 10 persen, dan di lain sisi dana alokasi umum sebagai dana perimbangan yang diperuntukkan untuk pembangunan suatu daerah tidak menunjukkan kenaikan yang berarti. Dengan kondisi seperti ini memberi isyarat pentingnya mengoptimalkan potensi lokal di berbagai sektor sebagai

sumber penerimaan daerah yang diharapkan dapat membiayai pembangunan secara berkelanjutan.

3) Sosial Budaya

Penduduk Kota Makassar adalah masyarakat yang majemuk dilihat dari agama dan keyakinan yang mereka anut. Berdasarkan hasil sensus penduduk menunjukkan penduduk Kota Makassar beragama Islam sebesar 88,20 persen, Protestan 6,63 persen, Katolik 3,20 persen, Budha 1,61 persen, Hindu 0,20 persen, dan lain-lain 0,16 persen. Selain keanekaragaman latar belakang agama, penduduk Kota Makassar juga mempunyai keanekaragaman latar belakang suku bangsa dan budaya. Penduduk Kota Makassar terdiri dari 4 suku bangsa, terbesar adalah suku Makassar 42,61 persen, suku Bugis 32,19 persen, suku Mandar 6,42 persen, suku toraja 5,91 persen, dan lain lain 12,65 persen.

Perkembangan pembangunan dibidang spiritual dapat dilihat dari besarnya sarana peribadatan masing-masing agama. Tempat peribadatan umat Islam berupa mesjid dan mushalla pada tahun 2009 masing-masing berjumlah 923 buah dan 48 buah. Tempat peribadatan Kristen berupa gereja masing-masing 137 buah gereja protestan dan 8 buah gereja katholik. Tempat peribadatan untuk agama Budha dan Hindu masingmasing berjumlah 26 buah dan 3 buah.

Dalam kemajemukan sosial budaya, masyarakat Kota Makassar diharapkan pada arus informasi yang sangat deras yang kemudian nilai-nilai baru dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.

Nilai-nilai tersebut dalam batas-batas tertentu dapat menjadi ancaman kultural terhadap nilai-nilai budaya yang telah ada serta rangkaian terciptanya area konflik cultural.

Kota Makassar sebagai pusat pembangunan dan pelayanan niaga dan jasa Sulawesi Selatan dan bahkan di Kawasan Timur Indonesia, membawa konsekuensi daerah ini sebagai tujuan mobilitas penduduk baik karena alasan pekerjaan maupun karena alasan pendidikan. Data hasil survey mengungkapkan bahwa alasan utama migran masuk ke Kota Makassar adalah alasan pendidikan 63,4 persen, alasan pekerjaan dan mencari pekerjaan 17, 2 persen. Sementara khusus jumlah migran yang pindah ke Makassar lima tahun terakhir sebesar 10,42 persen dari total jumlah penduduk Kota Makassar . Faktor-faktor yang disebutkan ini, ditambah dengan mudahnya para imigran untuk mendapatkan kartu penduduk diduga berpotensi sebagai penyebab besarnya angka pengangguran di samping pertumbuhan ekonomi sektor-sektor yang menyerap tenaga kerja yang tidak sebanding dengan angka pertumbuhan pencari kerja. Selain itu, Kota Makassar juga masih dihadapkan pada isu strategis berupa perlunya kesetaraan gender dan pengembangan potensi pemuda yang dapat mendukung akselerasi pembangunan kota dalam berbagai dimensi kepentingan.

Selanjutnya, penulis mendeskripsikan 3 Kecamatan sampel di Kota Makassar, yaitu Kecamatan Ujung Pandang, Kecamatan Makassar, dan Kecamatan Bontoala, sebagai berikut.

2. Deskripsi Kecamatan Ujung Pandang

Kecamatan Ujung Pandang merupakan salah satu dari 14 Kecamatan di Kota Makassar yang berbatasan di sebelah barat dengan selat makassar, disebelah timur dengan Kecamatan Makassar dan Gowa, disebelah utara dengan kecamatan Wajo dan disebelah selatan Kecamatan Mariso. Sebanyak empat kelurahan di Kecamatan Ujung Pandang merupakan daerah pantai termasuk Pulau Lae-Lae yang terletak beberapa mil dari Pantai Losari dan 6 Kelurahan lainnya merupakan daerah bukan pantai dengan topografi ketinggian dibawah 1-2 mil dari permukaan laut. Menurut jaraknya, letak masing-masing kelurahan ke ibukota kecamatan berkisar 0-2 km² (Kelurahan Lae-lae adalah kelurahan yang harus dijangkau dengan sarana transportasi laut)

Kecamatan Ujung Pandang terdiri 10 Kelurahan dengan luas wilayah 2,63 km². Dari luas wilayah tersebut, tampak bahwa kelurahan Saweregading memiliki wilayah luas yaitu 0,41 km², terluas kedua adalah Kelurahan Mangkura dengan luas wilayah 0,37 km², sedangkan yang paling kecil luas wilayah adalah Kelurahan Pisang Selatan yaitu 0,18 km²

Kegiatan pemerintahan di Kecamatan Ujung Pandang dilaksanakan oleh sebanyak 81 orang aparat/pegawai negeri, berasal berbagai dinas/instansi pemerintah, terdiri atas 26 orang laki-laki dan 55 orang perempuan. Tingkat klasifikasi desa/kelurahan di Kecamatan Ujung Pandang pada tahun 2012 menunjukkan bahwa dari 10 kelurahan yang memiliki kategori kelurahan swasembada. Dengan demikian saat ini tidak

terdapat lagi kelurahan yang termasuk Swadaya dan Swakarsa di Kecamatan Ujung Pandang.

Lembaga dan organisasi tingkat desa/kelurahan yang terletak di Kecamatan Ujung Pandang dengan sejumlah anggotanya diharapkan dapat menunjang kegiatan pemerintah dan pembangunan. Organisasi Pemuda dan Lembaga Pemberdayaan Masyarakat (LPM) di Kecamatan Ujung Pandang masing-masing satu unit di setiap kelurahan. Kecamatan Ujung Pandang terdiri dari 139 RT dan RW.

Tabel 6
Jumlah Banyaknya RT dan RW Di Kecamatan Ujung Pandang
Tahun 2012

Desa/Kelurahan	Rukun Tetangga (RT)	Rukun Warga (RW)
Lae-lae	10	3
Losari	14	3
Mangkura	8	3
Pisang Selatan	16	4
Lajangiru	20	4
Sawerigading	11	3
Maloku	17	4
Bulogading	14	4
Baru	8	3
Pisang Utara	21	6
Jumlah	139	37

Sumber: Kantor Camat Ujung Pandang 2012

Jumlah penduduk tahun 2012 di kecamatan ujung pandang sebanyak 27.201 sedangkan pada tahun 2011 sebanyak 27.100 jiwa. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah penduduk kecamatan Ujung Pandang naik sekitar 0,95 persen dari tahun sebelumnya. Berdasarkan jenis kelamin tampak bahwa jumlah penduduk laki-laki sekitar 12.824 jiwa dan perempuan sekitar 14.377 jiwa. Dengan demikian rasio jenis kelamin adalah sekitar 89,20 persen yang berarti setiap 100 orang penduduk perempuan sekitar 89 orang penduduk laki-laki. Kelompok umur 20-24 tahun tercatat mempunyai populasi terbanyak yaitu 3.287 jiwa, menyusul umur 25-29 tahun sebesar 2,781 jiwa, sedangkan kelompok umur 60-64 tahun sebanyak 806 jiwa

Tabel 7
Jumlah Penduduk Menurut Kelurahan
Jenis Kelamin dan Seks Rasio

Desa/Kelurahan	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah	Sex Rasio
Lae-lae	822	817	1.639	100,62
Losari	818	1.210	2.028	67,59
Mangkura	760	786	1.546	96,78
Pisang Selatan	1.820	1.961	3.781	92,78
Lajangiru	2.559	2.877	5.436	88,93
Sawerigading	739	848	1.587	87,13
Maloku	1.177	1.358	2.535	86,67
Bulogading	1.254	1.454	2.708	86,23
Baru	775	785	1.560	98,84
Pisang Utara	2.100	2.281	4.381	92,07
Jumlah	12.824	14220	27.201	89.20

Sumber: BPS-Kota Makassar Dalam Angka, Tahun 2013

3. Deskripsi Kecamatan Makassar

Kecamatan Makassar adalah merupakan salah satu dari 14 Kecamatan Wilayah Kota Makassar yang terletak pada pusat kota Makassar.

Kecamatan Makassar Berbatasan dengan :

Sebelah Utara : Kecamatan Bontoala

Sebelah Timur : Kecamatan Panakukkang dan Kecamatan Rappocini

Sebelah Selatan : Kecamatan Mamajang

Sebelah Barat : Kecamatan Ujung Pandang

Dari 14 Kelurahan yang berada di wilayah Kecamatan Makassar semuanya terletak di daerah bukan pantai dengan ketinggian dari permukaan laut kurang dari 500 m.

Dengan luas wilayah 2,52 km² maka jarak dari kelurahan kepusat kecamatan Makassar maupun kepusat Kota Makassar relative dekat sekitar 1-2 km. Kecamatan Makassar yang terdiri dari 14 kelurahan memiliki 369 RT dan 69 RW, dimana jumlah RT terbesar (12,82%) berada di Kelurahan Maccini yaitu 44 RT dengan 5 RW. Tingkat klasifikasi desa/kelurahan di Kecamatan Makassar tahun 2012 terdiri dari 9 kelurahan dengan klasifikasi swakarya dan 5 kelurahan yang termasuk klasifikasi swasembada.

Tabel 8
Jumlah RT, RW di Kecamatan Makassar Tahun 2012

Desa/Kelurahan	Rukun Tetangga (RT)	Rukun Warga (RW)
Maricaya	28	8
Maricaya Baru	22	6
Maradekaya Selatan	14	3
Bara-Baraya Selatan	26	4
Bara-Baraya	32	5
Maradekaya	21	4
Maradekaya Utara	13	4
Bara-baraya Utara	19	5
Bara-baraya Timur	28	5
Maccini Parang	31	6
Maccini	44	5
Maccini gusung	30	6
Barana	32	4
Lariang Banggi	29	4
Jumlah	369	69

Sumber: BPS-Kota Makassar Dalam Angka, Tahun 2013

Kegiatan pemerintahan di tingkat kecamatan Makassar dilaksanakan oleh sejumlah aparat/pegawai negeri/pegawai honor yang berasal dari berbagai dinas/instansi pemerintah dengan jumlah 249 orang terdiri dari 86 orang laki-laki dan 163 perempuan. 127 orang (51,00%)

adalah pegawai kantor Kecamatan Makassar, sedangkan sisanya 122 orang (49,00%) adalah pegawai dari instansi yang turut mendukung kegiatan pemerintah di Kecamatan Makassar sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Tabel 9
Jumlah Pegawai Negeri/BUMN Pada Wilayah Kecamatan Dirinci Menurut Instansi Dan Jenis Kelamin Tahun 2012

Nama Instansi Pemerintah	Jumlah Pegawai		
	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
Kantor Camat	53	89	142
Dinas P&K Kecamatan	4	5	9
Dispenda	-	-	-
Puskesmas	9	84	93
Kantor Urusan Agama	5	4	9
Juru Penerangan	-	-	-
BKKBN	3	11	14
KSK	1	-	1
JUMLAH	75	193	268

Sumber: BPS-Kota Makassar Dalam Angka, Tahun 2013

Lembaga dan organisasi tingkat desa/kelurahan yang terbentuk di Kecamatan Makassar dengan sejumlah agendanya diharapkan dapat menunjang kegiatan pemerintah dan pembangunan. Lembaga Pemberdayaan Masyarakat di Kecamatan Bontoala terdapat 1 unit di setiap kelurahan, dan Organisasi pemuda. Diharapkan lembaga/organisasi ini

dapat turut mengambil bagian dalam menunjang kegiatan pemerintah dan pembangunan terutama dalam meningkatkan keamanan dan kesejahteraan masyarakat.

Jumlah penduduk di Kecamatan Makassar tahun 2012 sebanyak 82.027 orang dengan kepadatan penduduk sebesar 32.550 jiwa/ km². Jumlah penduduk terbesar berada di kelurahan Maccini Gusung yaitu 8.047 orang (9,81%) dengan kepadatan penduduk 40.235 km². Dari 82.027 orang penduduk di Kecamatan Makassar 40.394 orang (49,24%) laki-laki dan 41.633 orang (50,76%) adalah perempuan dengan sex ratio atau perbandingan laki-laki dan perempuan 97,02 persen sedangkan berdasarkan kelompok umur jumlah penduduk terbesar berada pada kelompok 20-24 yaitu sebanyak 9.827 orang atau 12,03% dari total penduduk Kecamatan Makassar.

Tabel 10
Jumlah Penduduk, Rumah Tangga, Penduduk Serta Kepadatan Penduduk
Menurut Kelurahan di Kecamatan Makassar Tahun 2012

Desa/Kelurahan	Luas (Km²)	Rumah Tangga	Penduduk	Kepadatan Per km²
Maricaya	2745	3123	5868	87,88
Maricaya Baru	3385	3483	6868	97,20
Maradekaya Selatan	1027	1183	2210	86,84
Bara-Baraya Selatan	3432	3341	6773	102,70
Bara-Baraya	3228	3187	6415	101,29
Maradekaya	2987	2199	4186	90,37
Maradekaya Utara	1563	1570	3133	99,55
Bara-baraya Utara	2900	2977	5876	97,40
Bara-baraya Timur	3288	3228	6516	101,87
Maccini Parang	3834	3920	7754	97,82
Maccini	3453	3555	7008	97,12
Maccini gusung	4048	3999	8047	101,23
Barana	3422	3529	6951	96,96
Lariang Banggi	2082	2339	4422	89,01
JUMLAH	40.394	41633	82.027	97,02

Sumber: BPS-Kota Makassar Dalam Angka, Tahun 2013

4. Deskripsi Kecamatan Bontoala

Kecamatan Bontoala merupakan salah satu dari 14 Kecamatan di Kota Makassar yang berbatasan dengan Kecamatan Ujung Tanah disebelah utara, Kecamatan Tallo di sebelah timur, Kecamatan Makassar

di sebelah selatan dan di sebelah barat perbatasan dengan Kecamatan Ujung Pandang. Kecamatan Bontala merupakan daerah bukan pantai topografi ketinggian antara permukaan laut. Menurut jaraknya, letak masing-masing kelurahan ke ibukota kecamatan berkisar antara 1-2 km.

Kecamatan Bontoala terdiri dari 12 kelurahan dengan luas wilayah 2,10 km². Dari luas wilayah tersebut. Kelurahan terluas ada di Kelurahan Goddong yang memiliki luas yaitu 0,25 km², sementara terluas kedua berada pada Kelurahan Bontoala Parang dengan luas wilayah 0,23 km², sedangkan yang paling kecil luas wilayahnya adalah Kelurahan Tompo Balang yaitu 0,11 km².

Tabel 11
Jumlah RT, RW di Kecamatan Bontoala Tahun 2012

Desa/Kelurahan	Rukun Tetangga (RT)	Rukun Warga (RW)
Gaddong	18	5
Wajo Baru	24	6
Tompo Balang	13	4
Malimongan Baru	20	4
Timongan Lompoa	25	5
Baraya	22	6
Bontoala	16	4
Bontoala Parang	16	4
Bontoala Tua	24	5
Bunga Ejaya	21	4
Layang	35	6
Parang Layang	23	4
Jumlah	257	57

Sumber: BPS-Kota Makassar Dalam Angka, Tahun 2013

Kegiatan pemerintahan di Kecamatan Bontoala di laksanakan oleh sejumlah Pegawai Negeri Sipil yang berasal dari berbagai dinas/instansi pemerintah yang jumlahnya 30 orang, terdiri dari 21 orang laki-laki dan 9 orang perempuan.

Tabel 12
Jumlah Pegawai Negeri/BUMN Pada Wilayah Kecamatan Dirinci Menurut Instansi Dan Jenis Kelamin Tahun 2012

Nama Instansi Pemerintah	Jumlah Pegawai		
	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
Kantor Camat	18	9	27
Cabang dinas PKK	-	-	-
Dispenda	-	-	-
Puskesmas	4	59	63
Kantor Urusan Agama	-	-	-
Juru Penerangan	-	-	-
BKKBN	2	-	2
KSK	1	-	1
JUMLAH	21	9	30

Sumber: BPS-Kota Makassar Dalam Angka, Tahun 2013

Tingkat klasifikasi desa/kelurahan dikecamatan bontoala tahun 2012 terdiri dari 12 kelurahan, 257 RT dan 57 RW dengan kategori kelurahan swasembada. Dengan demikian tidak ada lagi kelurahan klasifikasi Swadaya dan Swakarsya. Lembaga dan organisasi tingkat desa/kelurahan yang terbentuk di Kecamatan Bontoala dengan sejumlah

agendanya diharapkan dapat menunjang kegiatan pemerintah dan pembangunan. Lembaga Pemberdayaan Masyarakat di Kecamatan Bontoala terdapat 1 unit di setiap kelurahan, dan Organisasi pemuda sebanyak 23 buah di 12 kelurahan.

Dalam kurun waktu tahun 2011-2012, jumlah penduduk Kecamatan Bontoala mengalami penurunan, tampak bahwa jumlah penduduk sebelumnya yakni tahun 2011 sekitar 54.714 dan penduduk tahun 2012 sekitar 54.515 Jiwa. Berdasarkan jenis kelamin tampak bahwa jumlah penduduk laki-laki sekitar 26.587 jiwa dan perempuan sekitar 27.982 jiwa. Dengan demikian rasio jenis kelamin adalah sekitar 95,20 persen yang berarti setiap 100 orang penduduk perempuan terdapat sekitar 95 orang penduduk laki-laki.

Tabel 13
Jumlah Penduduk, Rumah Tangga, Penduduk Serta Kepadatan Penduduk
Menurut Kelurahan di Kecamatan Bontoala Tahun 2012

Desa/Kelurahan	Luas (Km²)	Rumah Tangga	Penduduk	Kepadatan Per km²
Gaddong	0,23	867	4.319	17.276
Wajo Baru	0,13	899	4.629	35.608
Tompo Balang	0,11	644	2.890	26.271
Malimongan Baru	0,15	726	3.476	23.173
Timongan Lompoa	0,19	1.105	5.450	28.516
Baraya	0,21	1.185	5.785	27.386
Bontoala	0,13	397	1.830	14.077
Bontoala Parang	0,23	1.000	4.224	18.365
Bontoala Tua	0,12	881	4.408	36.733
Bunga Ejaya	0,18	1.014	5.084	28.244
Layang	0,21	1.604	8.373	39.871
Parang Layang	0,19	817	4.047	21.300
JUMLAH	26.587	27.928	54.515	95.20

Sumber: BPS-Kota Makassar Dalam Angka, Tahun 2013

B. Lembaga Pemberdayaan Masyarakat

Menghadapi masa depan bangsa, di era globalisasi, demokrasi dan otonomi daerah kehidupan dan ketahanan masyarakat Indonesia sebagai dasar ketahanan nasional memerlukan perhatian dari seluruh

kekuatan bangsa untuk mewujudkan tuntutan dari hati nurani seluruh rakyat yang mandiri, tangguh, maju, adil dan makmur sebagaimana amanat Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia. Kekuatan bangsa perlu didukung dengan Lembaga yang dapat menyatukan semangat dalam jiwa kehidupan masyarakat Desa / Kelurahan yaitu Lembaga Pemberdayaan Masyarakat (LPM) yang merupakan lembaga kemasyarakatan yang telah berperan aktif dalam pembangunan sebagai mitra pemerintah dan pihak-pihak lain. Lembaga Pemberdayaan Masyarakat (LPM) adalah perubahan nama dan Lembaga Ketahanan Masyarakat Desa (LKMD) sesuai dengan keputusan temu LKMD tingkat nasional tanggal 21 Juli 2001.

Lembaga Pemberdayaan Masyarakat yang selanjutnya disingkat LPM adalah wadah yang dibentuk atas prakarsa masyarakat sebagai mitra Pemerintah Kelurahan dan Desa dalam menampung dan mewujudkan aspirasi dan kebutuhan masyarakat dibidang pembangunan. Kedudukan Lembaga Pemberdayaan Masyarakat (LPM) merupakan Lembaga Kemasyarakatan yang bersifat lokal dan secara organisasi berdiri sendiri dan berkedudukan di kelurahan dan desa. Lembaga Pemberdayaan Masyarakat (LPM) adalah Lembaga Kemasyarakatan yang tumbuh dari, oleh, dan untuk masyarakat, merupakan wahana partisipasi dan aspirasi masyarakat dalam perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian pembangunan yang bertumpu pada masyarakat. Untuk itu LPM harus tetap dijaga dan

ditingkatkan sebagai institusi yang mampu menggerakkan pembangunan di segala aspek kehidupan.

Lahirnya UU No. 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dan PP No. 73 tahun 2005 tentang Kelurahan membawa berbagai perubahan. Secara struktural, Pemerintah kelurahan dibawah camat. Untuk itu UU No. 32 tahun 2004 pasal 127 ayat (8) mengatur bahwa untuk kelancaran pelaksanaan tugas lurah dapat dibentuk lembaga lainnya sesuai dengan kebutuhan yang ditetapkan dengan Perda. Hal ini ditegaskan lagi di dalam PP No. 73 tahun 2005 tentang Kelurahan pasal 10-11 yang berbunyi bahwa di kelurahan dapat dibentuk lembaga kemasyarakatan dan lembaga kemasyarakatan mempunyai tugas membantu lurah dalam pelaksanaan urusan pemerintahan, pembangunan, sosial kemasyarakatan dan pemberdayaan masyarakat. LPM tidak hanya melaksanakan pembangunan fisik tetapi juga pembangunan non fisik, seperti memberikan penyadaran kepada masyarakat tentang pentingnya pembangunan tersebut.

LPM sebagai wadah pembangunan dan pemberdayaan melalui gotong royong masyarakat merupakan lembaga resmi yang independen dan diakui oleh pemerintah keberadaannya, dengan pengurusnya terdiri dari tokoh masyarakat, seperti pensiunan PNS dan TNI/POLRI tokoh agama, tokoh pemuda, perwakilan perempuan dan juga para tokoh semua partai Politik. Tugas dan fungsi LPM adalah untuk mensejahterakan masyarakat, dan melalui LPM ini partisipasi masyarakat dihimpun dalam

rangka perencanaan pembangunan dan melaksanakan pembangunan. Melalui LPM ini masyarakat dapat melaksanakan pembangunan bersama-sama mulai dari perencanaan sampai kepada pelaksanaan pembangunan tersebut dengan menghimpun semua kekuatan yang ada melalui gotong royong bersama, sehingga kesejahteraan masyarakat akan mudah tercapai.

Peraturan Daerah Kota Makassar Nomor : 41 tahun 2001 Tentang Pedoman Pembentukan Lembaga pemberdayaan masyarakat dalam daerah Kota Makassar sebagai kerangka acuan pembentukan pengurus Lembaga Pemberdayaan Masyarakat (LPM) tingkat Desa/Kelurahan, sebagai berikut:

a. Landasan Hukum:

- 1) Kebijakan Pemerintah mengenai Pemberdayaan Masyarakat secara tegas dirumuskan di dalam Tap MPR NO.IV /MPR/1999 tentang GBHN dan UU no.22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Desa
- 2) Rumusan kebijakan tersebut menegaskan bahwa antara kebijakan pemberdayaan Masyarakat dan penyelenggara Pemerintah Desa dan Lembaga Kemasyarakatan Desa
- 3) Undang-undang no.22 tahun 1999 secara eksplisit mengatur ketentuan penyelenggaraan Pemerintahan Desa dan Lembaga Kemasyarakatan
- 4) Undang-undang no.25 tahun 1999 tentang Perimbangan Keuangan antara Pusat dan Daerah

- 5) Dalam penjelasan pasal 108 UU dimaksud dinyatakan bahwa di desa dengan dibentuk lembaga lainnya sesuai dengan kebutuhan desa dan ditetapkan dengan peraturan desa . lembaga dimaksud merupakan mitra pemerintah Desa dalam rangka Pemberdayaan Masyarakat Desa
- 6) Keputusan Presiden Republik Indonesia no.49 Tahun 2001 tentang Penataan Lembaga Ketahanan Masyarakat Desa atau sebutan lain. Dalam salah satu pasalnya antara lain menyebutkan bahwa: penggunaan nama LKMD atau sebutan lain ditetapkan oleh masyarakat sesuai dengan kebutuhan dan kondisi sosial budaya masyarakat.
- 7) Keputusan Menteri Dalam Negeri no.64 tahun 1999 tentang Pedoman Pengaturan Mengenai Desa
- 8) Dalam temu LKMD Tingkat Nasional telah dideklarasikan nama lembaga Ketahanan Masyarakat Desa (LKMD) menjadi Lembaga Pemberdayaan Masyarakat (LPM)

b. Tujuan

- 1) Meningkatnya kesadaran masyarakat dalam kehidupan berbangsa dan bernegara di dalam wadah negara Kesatuan Republik Indonesia berdasarkan Pancasila dan UUD 1945
- 2) Meningkatnya partisipasi masyarakat dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengendali pembangunan

- 3) Meningkatnya kemampuan masyarakat sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) untuk mengolah dan memanfaatkan potensi Sumber Daya Alam (SDA) terutama dalam bidang Agrobisnis dan Pariwisata
- 4) Meningkatnya ekonomi kerakyatan dalam upaya pengentasan kemiskinan

c. Kedudukan Dan Fungsi

- 1) Kedudukan Lembaga Pemberdayaan Masyarakat (LPM) tingkat Desa / Kelurahan berkedudukan di Desa / Kelurahan
- 2) Tugas Lembaga Pemberdayaan Masyarakat:
 - a) Menyusun rencana pembangunan yang partisipatif
 - b) Menggerakkan swadaya gotong royong masyarakat
 - c) Melaksanakan pengendalian pembangunan
- 3) LPM Sebagai mitra kerja Pemerintahan, berfungsi :
 - a) Penanaman dan pemupukan rasa persatuan dan kesatuanmasyarakat desa / kelurahan
 - b) Pengkoordinasian perencanaan pembangunan
 - c) Sebagai wadah partisipasi masyarakat dalam perencanaanpelaksanaan dan pengendalian pembangunan
 - d) Menggali serta memanfaatkan potensi dan menggerakkanswadaya gotong royong masyarakat untuk pembangunan
 - e) sebagai media komunikasi antara masyarakat denganpemerintah dan antar masyarakat itu sendiri

- f) Memberdayakan dan menggerakkan potensi pemuda.....dalam pembangunan
- g) Mendorong mendirikan dan memberdayakan peran wanita.....dalam mewujudkan kesejahteraan keluarga
- h) Membangun kerjasama antar lembaga yang ada di.....masyarakat dalam rangka meningkatkan pembangunan.....ekonomi kerakyatan untuk meningkatkan taraf hidup

d. Syarat Kepengurusan

- 1) Bertakwa pada Tuhan Yang Maha Esa
- 2) Sehat Jasmani dan Rohani
- 3) Setia dan Taat kepada Pancasila dan UUD 1945
- 4) Berpendidikan cukup sesuai kebutuhan
- 5) Berkelakuan Baik, jujur, cakap, berkemampuan sebagai.....pemimpin, berwibawa serta memiliki pengabdian dan.....kepedulian yang tinggi kepada masyarakat.
- 6) Berkedudukan dan bertempat tinggal di Desa / Kelurahan.....yang bersangkutan
- 7) Tidak sedang kehilangan hak-nya sebagai warga Negara....sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.
- 8) Bukan anggota Badan Perwakilan Desa (BPD) dan bukan.....aparatus Desa / Kelurahan.

e. Tata Cara Pembentukan Pengurus LPM

- 1) Pembentukan Panitia Pemilihan

- 2) Calon anggota pengurus diajukan oleh masyarakat yang mewakili keberagaman (tokoh adat, tokoh wanita, tokoh pemuda dan lain-lain melalui ketua RW
- 3) Dipilih dan ditetapkan oleh masyarakat melalui musyawarah desa / kelurahan
- 4) Nama-nama calon terpilih di tingkat desa diajukan kepada kepala desa untuk dilegitimasi oleh Badan Perwakilan Desa (BPD)
- 5) Nama-nama calon terpilih tingkat kelurahan / desa diajukan kepada desa/ kelurahan untuk kemudian dilaporkan ke Forum Komunikasi Asosiasi LPM kecamatan dengan tembusan kepada DPD asosiasi LPM Kabupaten dan kepada Camat Cq Kasi Pemberdayaan Masyarakat
- 6) Pengurus bertanggung jawab kepada masyarakat desa / Kelurahan
- 7) Masa bakti kepengurusan 5 (lima) tahun dan dapat dipilih kembali maksimal 1 kali periode berikutnya.

f. Pengesahan dan Keputusan Serta Pelantikan pengurus

- 1) Musyawarah pemilihan disyahkan dengan berita acara pemilihan
- 2) pelantikan pengurus LPM dilaksanakan oleh Forum Komunikasi Asosiasi LPM Kecamatan yang bersangkutan
- 3) Pelantikan Forum Komunikasi (FK) Asosiasi LPM Kecamatan dilaksanakan oleh DPD Asosiasi LPM Kabupaten
- 4) Surat Keputusan Pengurus LPM dan Pengurus Forum Komunikasi (FK) Asosiasi LPM Kecamatan diterbitkan oleh DPD Asosiasi LPM Kabupaten

Pengurus Berhenti / Diberhentikan bilamana:

- a) Meninggal Dunia
- b) Pindah tempat tinggal
- c) Mengundurkan diri
- d) Berakhir masa kepengurusan
- e) Terkena sanksi perundang-undangan dan ketentuan lain yang berlaku

5. Struktur Kepengurusan LPM Desa / Kelurahan

- a) Ketua
- b) Wakil Ketua
- c) Sekretaris
- d) Wakil Sekretaris
- e) Bendahara
- f) Wakil Bendahara

Seksi-Seksi terdiri dari

- a) Seksi Agama
- b) Seksi Organisasi dan Kemitraan
- c) Seksi Kamtramtib
- d) Seksi Pendidikan dan Keterampilan
- e) Seksi Pembangunan dan Lingkungan Hidup
- f) Seksi Pemberdayaan Ekonomi Kerakyatan
- g) Seksi Pemuda, Olah raga, seni dan Budaya
- h) Seksi Kesehatan dan kependudukan
- i) Seksi pemberdayaan perempuan

j) Seksi Kesejahteraan Sosial

***g. Struktur Kepengurusan Forum Komunikasi (FK) Asosiasi
Kecamatan***

1) Ketua

2) Wakil Ketua

3) Sekretaris

4) Dua orang anggota (Anggota 1 difungsikan sebagai bendahara)

5) Keanggotaan

a) Anggota biasa aktif, yaitu pengurus LPM/ FK Asosiasi LPM yang tercantum pada surat keputusan kepengurusan hasil pemilihan

b) Anggota biasa pasif, yaitu seluruh anggota masyarakat desa / kelurahan

c) Anggota kehormatan adalah karena profesinya sehingga diangkat menjadi pengurus

6). Kekayaan LPM

a) Hasil temu tingkat nasional di Bandung, telah diputuskan untuk direkomendasikan agar setelah nama LKMD diubah menjadi LPM, maka seluruh kekayaan LKMD otomatis menjadi kekayaan LPM

b) semua Usaha-usaha yang dilaksanakan LKMD menjadi LPM

c) seluruh aset-aset masyarakat yang dikelola LKMD menjadi aset masyarakat yang dikelola LPM

h. Sumber Dana/Keuangan LPM Desa dan FK asosiasi LPM Kecamatan

- 1) Swadaya Masyarakat
- 2) Bantuan Pemerintah melalui APBD / APBK
- 3) Hasil usaha-usaha yang sah dari LPM
- 4) Hasil kekayaan LPM dari berbagai proyek / program yang telah berjalan di desa / kelurahan
- 5) Carik desa/kelurahan
- 6) Dan lain-lain pendapatan yang sah dan tidak mengikat.

i. Pembina / Dewan Fasilitator

Pemerintah mulai tingkat desa/kelurahan , kecamatan, kabupaten berkewajiban memberikan pembinaan dan fasilitas kepada LPM. Tugas dan Fungsi pengurus forum komunikasi (FK) Asosiasi Lembaga Pemberdayaan Masyarakat (LPM)

1) Ketua

Tugas: Sebagai pemimpin dan penanggungjawab Forum Komunikasi (FK) Asosiasi Lembaga Pemberdayaan Masyarakat (LPM)

Fungsi:

- a) Secara khusus mengadakan koordinasi dan pembinaan terhadap anggota FK Asosiasi LPM Kecamatan dan pengurus LPM di desa
- b) Menginventarisir rencana pembangunan yang dilaksanakan oleh LPM di Desa/Kelurahan

- c) Mengkoordinir dan menyalurkan aspirasi masyarakat LPM desa / kelurahan dan mengkomunikasikan DPD Asosiasi LPM Kabupaten
- d) Membangun kerjasama antar lembaga masyarakat, instansi pemerintah sebagai mitra di Tingkat kecamatan dalam meningkatkan pemberdayaan ekonomi kerakyatan untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat.

2. Wakil Ketua

Tugas: Membantu dalam memimpin dan mengendalikan FK Asosiasi LPM Kecamatan

Fungsi:

- a) Menyelenggarakan administrasi surat menyurat , kearsipan dan pendataan
- b) Menyusun rencana dan laporan kegiatan
- c) Melaksanakan tugas-tugas tertentu yang diberikan oleh ketua

3. Sekretaris

Tugas: Membantu pimpinan / ketua dalam penyelenggaraan administrasi dan pelayanan

Fungsi:

- a) Menyelenggarakan administrasi surat menyurat, kearsipan dan pendataan
- b) Menyusun rencana dan laporan kegiatan
- c) Melaksanakan tugas-tugas tertentu yang diberikan oleh ketua

4. Anggota I

Tugas: Membantu tugas-tugas dan fungsi ketua, wakil ketua dan sekretaris

Fungsi:

- a) Secara khusus menyelenggarakan administrasi keuangan dan menerima, menyimpan serta menyerahkan uang / surat-surat berharga dan barang
- b) Menyelenggarakan pembukuan , penyusunan laporan keuangan
- c) Mengadakan pencatatan swadaya gotong royong masyarakat dalam melaksanakan tugasnya

5. Anggota II

Tugas: membantu tugas-tugas dan fungsi ketua, wakil ketua dan sekretaris

Fungsi:

- a) Secara khusus menyusun laporan berkala
- b) Melaksanakan tugas-tugas tertentu yang diberikan oleh ketua, wakil ketua dan sekretaris
- c) Memberikan saran dan masukan kepada ketua dalam melaksanakan tugasnya

j. Tugas Dan Fungsi Pengurus LPM

1) Ketua

Tugas: Sebagai pemimpin dan penanggungjawab LPM

Fungsi:

- a) Secara khusus melaksanakan koordinasi terhadap seksi Agama, seksi Organisasi dan Kemitraan, Seksi Kamtamtib
- b) Memimpin dan mengendalikan semua kegiatan LPM
- c) Membina Kader Pembangunan Masyarakat (KPM) sebagai tenaga penggerak pembangunan yang dinamis yang difungsikan dalam kepengurusan LPM

2) Wakil Ketua

Tugas: Membantu Ketua LPM dalam memimpin dan mengendalikan LPM

Fungsi:

- a) Melaksanakan tugas-tugas tertentu yang diberikan oleh ketua apabila ketua berhalangan
- b) Melaksanakan koordinasi terhadap seksi-seksi:
 - I. Seksi Pembangunan dan Lingkungan Hidup
 - II. Seksi Pemberdayaan Ekonomi Kerakyatan
 - III. -Seksi Kesejahteraan Sosial
 - IV. Seksi Pemuda, Olah raga, Seni dan Budaya
 - V. Seksi Kesehatan dan Kependudukan
 - VI. Seksi Pemberdayaan Perempuan

3) Sekertaris

Tugas: Membantu pimpinan dalam menyelenggarakan administrasi dan pelayanan

Fungsi:

- a) Menyelenggarakan administrasi surat menyurat, kearsipan dan pendataan
- b) Menyusun rencana dan laporan yang berasal dari seluruh seksi
- c) Melaksanakan tugas-tugas ketua, wakil ketua bilamana semua berhalangan

4) Wakil Sekertaris

Tugas: Membantu tugas-tugas dan fungsi sekretaris dalam penyelenggaraan administrasi dan pelayanan

Fungsi:

- a) Melaksanakan tugas tertentu yang diberikan oleh sekretaris
- b) Melaksanakan tugas tertentu yang diberikan oleh ketua dan wakil ketua

5) Bendahara

Tugas: Menyelenggarakan administrasi keuangan dan menerima, menyimpan serta menyerahkan uang / surat berharga dan barang

Fungsi:

- a) Menyelenggarakan pembukuan , penyusunan laporan keuangan dan penyimpanan keuangan
- b) Mengadakan pencatatan swadaya gotong royong masyarakat dalam pembangunan yang dinilai dengan uang

6) Wakil Bendahara

Tugas: Membantu bendahara dalam penyelenggaraan administrasi keuangan

Fungsi:

- a) Melaksanakan tugas tertentu yang diberikan oleh bendahara
- b) Melaksanakan tugas tertentu yang diberikan oleh ketua dan wakil ketua

7. Tugas dan Fungsi Seksi-Seksi

Tugas: Membantu ketua, wakil ketua dalam memimpin dan mengendalikan LPM sesuai dengan bidang masing-masing seksinya ke dalam bentuk kelompok kerja atau kelompok kegiatan

Fungsi:

- a) Menyusun rencana pembangunan sesuai dengan bidang masing-masing dengan dibantu oleh KPM
- b) Menyelenggarakan kegiatan pembangunan sesuai dengan rencana dengan dibantu oleh KPM
- c) Melakukan koordinasi dengan seksi-seksi lain untuk terwujudnya keserasian dalam melaksanakan pembangunan
- d) Mengendalikan kelompok-kelompok kerja untuk melaksanakan program-program seksi
- e) Mengadakan pengawasan terhadap kegiatan-kegiatan masing-masing kelompok kerja
- f) Mengikuti perkembangan dan mencatat segala kegiatan yang telah dilaksanakan
- g) Mengadakan evaluasi terhadap kegiatan-kegiatan yang telah dilaksanakan

- h) Menyusun saran dan pendapat kepada ketua sesuai dengan bidang tugasnya
- i) Menyelenggarakan Tugas-tugas tertentu yang diberikan oleh ketua

k.Rincian Tugas Seksi-Seksi Lpm

1)Seksi Agama

- a) Mengkoordinasikan berbagai kegiatan partisipasi masyarakat menyangkut usaha-usaha peningkatan kegiatan keagamaan
- b) Penyuluhan tentang keberhasilan pembangunan melalui bahan dan pintu (jalur) keagamaan
- c) Membantu suksesnya pelaksanaan pembinaan mental agama
- d) Penyuluhan tentang pembudayaan hidup bersih lahir dan batin
- e) Membantu program pembinaan perkawinan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku
- f) Membantu suksesnya program BP-4 dengan jalan menanamkan kesadaran kepada warga desa/kelurahan akan arti mulia dan sucinya perkawinan serta keluarga sejahtera
- g) Mengisi hari-hari raya keagamaan secara terarah, menuju kesadaran toleransi umat beragama dan peningkatan usaha-usaha pembangunan khususnya pembangunan sarana keagamaan
- h) Mengarahkan penggunaan hasil zakat, infak dan shodaqoh serta bantuan lain untuk fakir miskin dan keperluan pembangunan serta meningkatkan sarana pendidikan sesuai dengan tuntutan agama
- i) Kegiatan lain yang menyangkut keagamaan

2) Seksi Organisasi

- a) Menghimpun peraturan dan perundang-undangan organisasi lembaga kemasyarakatan dan menerapkan ke dalam bentuk kegiatan dan mekanisme kerja organisasi
- b) Mengadakan penyuluhan dan pembinaan tentang keorganisasian sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku
- c) Membuat peraturan-peraturan organisasi yang sesuai dan tidak bertentangan dengan peraturan yang ada
- d) Meningkatkan kesadaran masyarakat terhadap hukum dan perundang-undangan yang berlaku.

3) Seksi Keamanan Dan Ketertiban

- a) Meningkatkan kesadaran masyarakat untuk menciptakan suatu kondisi yang aman dan tentram
- b) Menunjang usaha peningkatan keamanan swakarsa dengan cara mendirikan pos-pos penjagaan/ronda, memasang lampu-lampu penerangan di tempat yang rawan, membentuk kesatuan hansip dan lain-lain
- c) Pengkoordinasian kegiatan masyarakat dalam bidang penanggulangan bencana alam, kegiatan AMD dan lain-lain
- d) Meningkatkan kualitas dan kuantitas keamanan
- e) Mengikutsertakan masyarakat dalam pelatihan Hansip / Wankamra

4) Seksi Pendidikan

- a) Memupuk dan mengembangkan aspirasi masyarakat terhadap kebudayaan dan kesenian rakyat yang terdapat di desa/kelurahan
- b) Membantu meningkatkan kegiatan di bidang pendidikan formal dan nonformal di desa/kelurahan
- c) Memberikan bimbingan dan pembinaan terhadap KPM, terutama dengan memberikan kursus-kursus di desa/kelurahan
- d) Membantu program wajib belajar dengan memberikan kursus/pelatihan keterampilan
- e) Mengusahakan agar tidak terdapat anak-anak putus sekolah di tingkat SD dengan jalan memberikan dorongan dan bimbingan terhadap orang tua murid
- f) Membantu secara aktif pemeliharaan gedung/madrasah dan lain-lain yang ada di desa/kelurahan
- g) Mengusahakan pembangunan atau menambah gedung sekolah/masyarakat
- h) Mengusahakan bantuan fasilitas seperlunya bagi para guru agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik
- i) Membantu bantuan fasilitas seperlunya bagi para guru agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik.
- j) Melaksanakan kegiatan peningkatan pengetahuan dan keterampilan , terutama bagi para remaja putus sekolah
- k) Pemberantasan tiga buta melalui kejar paket A

5) Seksi Pembangunan Dan Lingkungan Hidup

- a) Membantu pelaksanaan program pemugaran perumahan yang sehat dan bersih
- b) Melaksanakan tata ruang desa/kelurahan yang teratur dan rapih
- c) Kegiatan lain yang menyangkut perumahan dan lingkungan
- d) Melaksanakan usaha/kegiatan bidang peningkatan kebersihan, keindahan dan kesehatan serta penghijauan lingkungan hidup
- e) Membuat dan mengatur pembuangan air limbah dan sampah
- f) Memelihara kebersihan, keindahan dan kesehatan lingkungan
- g) Melaksanakan penyuluhan tentang pelestarian lingkungan hidup dan SDA
- h) Melaksanakan gerakan penghijauan, pembuatan terasiring dan saluran pengendalian dan penahan

6) Seksi Pemberdayaan Ekonomi Kerakyatan

- a) Merencanakan, mendorong gerakan perbaikan/rehabilitasi jalan atau sarana perhubungan di desa / kelurahan
- b) Merencanakan dan mengerjakan pembangunan dalam rangka perbaikan prasarana / sarana desa
- c) Merencanakan dan melaksanakan pembangunan dalam rangka perbaikan prasarana dan sarana pemasaran
- d) Melaksanakan dan membangun , perbaikan sarana dan prasarana lainnya serta mengadakan pendataan
- e) Melaksanakan penggalangan P3A atau Dharma Tirta dan sejenisnya

- f) Menggalakkan penumbuhan usaha ekonomi dan lumbung sesuai dengan peraturan yang berlaku
- g) Melakukan upaya peningkatan produksi peternakan, ternak besar seperti kerbau, sapi dan lain-lain
- h) Melaksanakan peranan penyuluhan untuk kelompok usaha koperasi khususnya KUD di pedesaan
- i) Menggalakan kesadaran menyimpan hasil panen melalui lumbung desa baik untuk benih maupun untuk pangan

7) Seksi Pemuda, Olah Raga, Seni Dan Budaya

- a) Melaksanakan penyuluhan untuk mengurangi arus perpindahan pemuda/generasi muda dari desa ke kota dengan mengusahakan lapangan kerja, seperti: Usaha bersama di bidang pertanian, usaha bersama di bidang peningkatan kesejahteraan ekonomi masyarakat untuk masa depan
- b) Membantu usaha pemerintah dalam rangka mencegah dan menanggulangi kenakalan remaja dengan mengisi waktu luang untuk pengembangan bakat
- c) Membantu mengembangkan karang taruna
- d) Menghindarkan pemuda semaksimal mungkin dari minuman keras, narkoba, judi dan lainnya dengan menyalurkan mereka kepada kegiatan positif
- e) Melibatkan pemuda semaksimal mungkin pada kegiatan pembangunan desa

8) Seksi Kesejahteraan Sosial

- a) Melaksanakan bimbingan dan penyuluhan sosial di lingkungan masyarakat
- b) Menggalakan semangat kebersamaan dan kesetiakawanan sosial
- c) Menggalakan arisan/gotong royong pembuatan rumah panti jompo dan tidak mampu
- d) Memberikan latihan keterampilan dan memberikan pinjaman modal kerja bagi golongan masyarakat tidak mampu dan masyarakat tuna karya
- e) Berusaha semaksimal mungkin secara gotong royong untuk membiayai pendidikan anak-anak sekolah yang kurang mampu
- f) Membatasi pemborosan pesta adat di daerah agar tidak memberatkan masyarakat
- g) Melaksanakan penanggulangan masalah sosial antara lain: anak terlantar, penderita cacat fisik dan mental.
- h) Melaksanakan kegiatan pelayanan sosial lainnya.
- i) Sumbangan kematian

9) Seksi Kesehatan Dan Kependudukan

- a) Membantu pengelolaan Posyandu dalam upaya melaksanakan program pelayanan kesehatan ibu dan anak, KB, penanggulangan diare dan imunisasi
- b) Menanggulangi penyakit menular dan mengadakan vaksinasi
- c) MELaksanakan gerakan kebersihan tempat mandi, cuci dan MCK

- d) Melaksanakan penyuluhan penggunaan air bersih untuk kebutuhan rumah tangga
- e) Penyuluhan dan pencegahan serta penanggulangan muntah berak
- f) Bimbingan dan penyuluhan gerakan hidup sehat dan keluarga sehat
- g) Latihan kader Kesehatan, Gizi, dan kader KB
- h) Meningkatkan pengetahuan tentang makanan bergizi
- i) Pengumpulan data angka-angka kematian bayi
- j) Menyertakan dukun bayi dalam latihan pertolongan pertama

10)Seksi Pemberdayaan Perempuan

- a) Melaksanakan bimbingan dan pembinaan tentang peranan wanita sebagai ibu rumah tangga, wakil suami dan sebagai pendidik putera-puterinya
- b) Memberikan ceramah tentang wanita karier di dalam posisinya tetap sebagai ibu rumah tangga , wakil suami dan pendidik putera putrinya di dalam keluarga
- c) Mengkoordinasikan motivasi dan menggerakkan masyarakat melalui keluarga dalam rangka pelaksanaan 10 program pokok PKK dan program-program pemerintah lainnya.
- d) Mengkoordinasikan perencanaan dan pelaksanaan pembangunan program-program pemerintah lainnya.
- e) Menampung aspirasi keluarga dalam rangka pelaksanaan pembangunan desa
- f) Pelaksanaan kegiatan Posyandu dan KB

- g) Memasyarakatkan makanan sehat terutama bagi anak balita , orang sakit dan wanita hamil
- h) Pelaksanaan cerdas tangkas, saresehan tentang keluarga bahagia dan sejahtera
- i) Memasyarakatkan makana non beras dangan berbagai reseponya
- j) Kegiatan lain yang berhubungan dengan kesejahteraan keluarga

C. Hubungan Kerja LPM

a. Hubungan Kerja LPM

1) Dengan Instansi Vertikal, Dinas Daerah, serta Lembaga Lainnya.

Instansi vertikal, dinas daerah serta lembaga pemerintah lainnya yang tergabung dalam tim fasilitator, berkewajiban mengisi, menggunakan, membina serta memfasilitasi berbagai kegiatan LPM untuk menyukseskan program yang masuk Desa / Kelurahan

2) Dengan LPM Lainnya

Hubungan LPM yang satu dengan yang lainnya bersifat hubungan konsultasi fungsional dan kerjasama yang diwujudkan dalam bentuk temu karya LPM. Kerja sama tersebut dikoordinasikan oleh Forum Komunikasi LPM Tingkat Kecamatan yang bersangkutan bekerja sama denan Kasi Pemberdayaan Masyarakat

3) Dengan RT / RW

Dalam menyusun rencana pembangunan, LPM mengkoordinasikan dan memadukan usulan rencana yang disampaikan oleh RT/RW kemudian dimusyawarahkan dalam musyawarah desa/kelurahan . Di desa hasil keputusan tersebut diajukan ke Kepala Desa untuk mendapat persetujuan BPD

4) Dengan Organisasi / Lembaga Desa Lainnya

Hubungan LPM dengan organisasi / lembaga masyarakat yang ada di desa / kelurahan bersifat saling mengisi saling membantu. Segala kegiatan organisasi / lembaga masyarakat yang ada di desa / kelurahan direncanakan secara terpadu dalam LPM yang meliputi sasaran dan lokasinya, sedang dalam pelaksanaannya dilakukan secara terkoordinasi dan terpadu

b. Kelompok Kerja di Tingkat RW

Di dalam Keppres nomor 49 tahun 2001 pasal 9 diungkapkan bahwa RT mempunyai tugas disamping menggerakkan swadaya gotong royong dan partisipasi masyarakat di wilayahnya, juga bertugas membantu kelancaran tugas pokok LPM dalam bidang pembangunan di Desa/Kelurahan karenanya di tingkat RW perlu dibentuk kelompok kerja (POKJA) yang bertugas membantu kelancaran LPM Desa/Kelurahan.

1. Pengertian Kelompok Kerja (POKJA)

Kelompok Kerja (POKJA) LPM adalah sejumlah individu, terdiri dari dua orang atau lebih yang berdekatan satu sama lain secara fisik, merupakan kelompok yang dikoordinir oleh seksi-seksi dalam LPM hanya melaksanakan satu jenis kegiatan yang bersangkutan dengan mengacu kepada program kerja di tingkat RW

2. Tugas dan Fungsi

a. Tugas Pokja LPM

- 1) Membantu LPM dalam merencanakan dan melaksanakan pembangunan di wilayah RW masing-masing
- 2) Membantu LPM dalam menggerakkan swadaya gotong royong masyarakat di wilayah RW
- 3) Mengkoordinasikan semua kegiatan masyarakat dalam pembangunan termasuk kegiatan PKK yang ada di wilayah RW masing-masing dalam rangka meningkatkan daya guna dan hasil guna pembangunan

b. Fungsi Pokja LPM

- 1) Menampung dan menginformasikan aspirasi warga masyarakat
- 2) Menggali dan memanfaatkan potensi serta menggerakkan swadaya gotong royong masyarakat untuk pembangunan
- 3) Membina kerjasama antara Pokja yang ada di masyarakat
- 4) Meningkatkan kegiatan peranan wanita melalui PKK
- 5) Sebagai sarana komunikasi berbagai pihak

3. Susunan Pengurus Pokja LPM

- a. Ketua.....: Ketua RW
- b. Wakil Ketua I.....: Dipilih dari dan oleh masyarakat RW
- c. Wakil Ketua II.....: s.d.a
- d. Sekretaris.....: s.d.a.
- e. Bendahara.....: s.d.a.
- f. Pembantu.....: Terdiri dari Ketua-ketua kelompok kegiatan yang ada di RW bersangkutan

c. Administrasi Dan Rincian Sumber Pembiayaan LPM

1) Administrasi LPM

Untuk mendukung administrasi kegiatan LPM, terdapat 10 buku wajib yang harus dimiliki oleh LPM, yaitu:

- a) Buku Agenda
- b) Buku Kas
- c) Buku Ekspedisi
- d) Buku Daftar Pengurus
- e) Buku Kader
- f) Buku Tamu
- g) Buku Notulen Rapat
- h) Buku Inventaris
- i) Buku Kegiatan
- j) Buku Inventaris Proyek

Dilengkapi dengan 3 format yaitu:

- a) Format agenda kerja
- b) Format jadwal kegiatan tahunan seksi-seksi LPM
- c) Laporan triwulanan usaha kegiatan LPM

d. Rincian Sumber Pembiayaan LPM

Sumber Pembiayaan LPM dapat diperoleh dari:

- 1) Anggaran Penerimaan dan pengeluaran keuangan Desa (APPKD)
- 2) Dana Swadaya Masyarakat
- 3) Hasil Usaha LPM, antara lain:
 - a) Jimpitan
 - b) Arisan
 - c) Menirikan Usaha Kecil
 - d) Menitipkan Tanaman dan Ternak
 - e) Memanfaatkan carik desa / kelurahan
 - f) Mengadakan berbagai pertunjukan amal, bazar, olah raga dan lain-lain
- 4) Bantuan pemerintah, misalnya:
 - a) Pemerintah Desa/Kelurahan
 - b) Pemerintah daerah (APBD)
 - c) Pemerintah Pusat
 - d) Hasil Carik Desa / Kelurahan

e. Tata Tertib Pembentukan Forum Komunikasi LPM Kecamatan

Bab I Ketentuan Umum

pasal 1

1. Temu LKMD se kecamatandalam rangka pembentukan pengurus Forum Komunikasi LPM Kecamatanperiode 2001 s/d 2006 yang selanjutnya dalam tata tertib disebut temu LKMD adalah pemegang kedaulatan tertinggi
2. Pemimpin / penanggungjawab penyelenggaraan temu LKMD adalah Kasi Pemberdayaan Masyarakat Kecamatan

Bab II : Tugas dan Wewenang

pasal 2

Tugas dan wewenang temu LKMD adalah:

1. Menetapkan program kerja forum komunikasi kecamatanmasa bakti tahun 2001 s/d 2006
2. Menetapkan Dewan Fasilitator Forum Komunikasi Kecamatan
3. Menyusun kepengurusan Forum Komunikasi Lembaga Pemberdayaan Masyarakat (LPM) Kecamatan
4. Menetapkan kebijakan-kebijakan organisasi yang tidak bertentangan dengan peraturan-peraturan yang ada.

BAB III : Peserta dan Peninjau

pasal 3

1. Temu LKMD dihadiri oleh peserta dan peninjau

2. Peserta terdiri dari unsur DPD Asosiasi LPM Tingkat Kabupaten
3. Pengurus LKMD se kecamatanmasing-masing 3 orang
tiap desa / kelurahan
4. Peninjau terdiri dari :
 - a. Kepala Desa / Kelurahan se kecamatan
 - b. Undangan yang ditetapkan panitia dan atau kasi pemberdayaan masyarakat kecamatan ...
 - c. BPD (Badan Perwakilan Desa)

pasal 4.

Setiap utusan LKMD harus membawa surat dari ketua LKMD / LPM di desa / kelurahan masing-masing yang diketahui oleh kepala Desa / Kelurahan

BAB IV :Hak Peserta dan Peninjau

pasal 5

1. Peserta dan peninjau berhak mendapat materi temu LKMD
2. Peserta dan peninjau dapat mengajukan pernyataan , usul dan atau pendapat secara lisan dan atau tertulis atas izin pimpinan siding.

D. Pedagang Kaki Lima

1. Sejarah Pedagang Kaki Lima

Pedagang kaki lima atau yang sering disebut PKL merupakan sebuah komunitas yang kebanyakan berjualan dengan memanfaatkan area pinggir jalan raya untuk mengais rezeki dengan menggelar dagangannya atau gerobaknya di pinggir-pinggir perlintasan jalan raya. Bila melihat sejarah dari permulaan adanya PKL, PKL atau pedagang kaki lima sudah ada sejak masa penjajahan Kolonial Belanda. Pada masa penjajahan kolonial peraturan pemerintahan waktu itu menetapkan bahwa setiap jalan raya yang dibangun hendaknya menyediakan sarana untuk Para pedestrian atau pejalan kaki yang sekarang disebut trotoar. Lebar ruas untuk sarana bagi pejalan kaki atau trotoar ini adalah lima kaki (satuan panjang yang umum digunakan di Britania Raya dan Amerika Serikat. 1 Kaki adalah sekitar sepertiga meter atau tepatnya 0,3048 m atau sekitar satu setengah meter). Selain itu juga pemerintahan pada waktu itu juga menghimbau agar sebelah luar dari trotoar diberi ruang yang agak lebar atau agak jauh dari pemukiman penduduk untuk dijadikan taman sebagai penghijauan dan resapan air. Sumber: <http://id.shvoong.com/social-sciences/sociology/2205244-definisi-pedagang-kaki-lima/#ixzz1kH5n3bwl> (diakses pada tanggal 7 Maret 2014).

Dengan adanya tempat dan ruang yang agak lebar itu kemudian para pedagang mulai banyak menempatkan gerobaknya untuk sekedar

beristirahat sambil menunggu adanya pembeli yang membeli dagangannya. Seiring perjalanan waktu banyak pedagang yang memanfaatkan lokasi tersebut sebagai tempat untuk berjualan sehingga mengundang para pejalan kaki yang kebetulan lewat untuk membeli makanan minuman sekaligus beristirahat. Berawal dari situ maka Pemerintahan Kolonial Belanda menyebut mereka sebagai Pedagang Lima kaki buah pikiran dari pedagang yang berjualan di area pinggir perlintasan para pejalan kaki atau trotoar yang mempunyai lebar Lima kaki.

Seiring perjalanan waktu para pedagang kaki lima ini tetap ada hingga sekarang, namun ironisnya para pedagang ini telah dianggap mengganggu para pengguna jalan karena para pedagang telah menggunakan ruas jalan dalam menggelar dagangannya. Namun bila kita menengok kembali pada masa penjajahan belanda dahulu, antara ruas jalan raya, trotoar dengan jarak pemukiman selalu memberikan ruang yang agak lebar sebagai taman maupun untuk resapan air, hal ini bisa kita lihat pada wilayah-wilayah yang masih bertahan dan terawat sejak pemerintahan kolonial hingga sekarang.

Hal ini sangat berbeda dengan sekarang, dimana antara trotoar dengan pemukiman tidak ada jarak sama-sekali, pembuatan taman-taman yang ada di sisi pinggir terkesan seadanya sehingga tidak mampu untuk meresap air apabila hujan. Pedagang Kaki Lima (PKL) yang notabone memang dirasakan sangat mengganggu para pengguna

jalan. Sungguh ironis memang, disatu sisi mereka mencari nafkah, satu sisi mereka juga mengganggu kenyamanan para pengguna jalan. Dalam hal ini pemerintah harus lebih jeli dalam mengambil tindakan dan juga menegakkan peraturan. Lapangan pekerjaan yang sulit juga mendukung maraknya Pedagang Kaki Lima (PKL) yang merupakan alih profesi akibat PHK dan lain sebagainya.

Pedagang Kaki Lima atau yang biasa disingkat dengan kata PKL adalah istilah untuk menyebut penjaja dagangan yang menggunakan gerobak. Istilah itu sering ditafsirkan demikian karena jumlah kaki pedagangnya ada lima. Lima kaki tersebut adalah dua kaki pedagang ditambah tiga "kaki" gerobak (yang sebenarnya adalah tiga roda atau dua roda dan satu kaki). Dahulu namanya adalah pedagang emperan jalan, sekarang menjadi pedagang kaki lima, namun saat ini istilah PKL memiliki arti yang lebih luas, Pedagang Kaki Lima digunakan pula untuk menyebut pedagang di jalanan pada umumnya.

Pedagang Kaki Lima adalah mereka yang melakukan kegiatan usaha dagang perorangan atau kelompok yang dalam menjalankan usahanya dagang perorangan atau kelompok yang dalam menjalankan usahanya menggunakan tempat-tempat fasilitas umum, seperti trotoar, pinggir jalan umum, dan lain sebagainya. Pedagang kaki lima dalam melakukan usahanya tidak seperti orang yang bekerja disektor formal. Mereka melakukan usahanya sesuai dengan jenis barang atau jasa yang dihasilkan. Pedagang kaki lima rata-rata melakukan aktivitasnya

pagi sampai sore hari. Bagi pedagang kaki lima yang melakukan usaha siang sampai malam hari rata-rata mereka mendirikan bangunan yang semi permanen. Sedangkan untuk pedagang kaki lima yang melakukan kegiatan pagi sampai sore, mereka menggunakan tenda-tenda yang bisa dibuka dan ditutup setiap saat, mereka ini biasanya menempati tempat yang bukan miliknya sendiri. Untuk pedagang kaki lima yang melakukan kegiatan siang dan malam, mereka menggunakan peralatan gerobak dorong dan biasanya diengkapi dengan tenda yang setiap saat bisa dibuka dan ditutup. *Sumber: <http://id.shvoong.com/social-sciences/sociology/2205244-definisi-pedagang-kaki-lima/#ixzz1kH5n3bwl> (diakses tanggal 17 Pebruari 2014)*

Definisi lain dari PKL dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 125 Tahun 2012 tentang Koordinasi Penataan Dan Pemberdayaan Pedagang Kaki Lima, yaitu mendefinisikan PKL sebagai pelaku usaha yang melakukan usaha perdagangan dengan menggunakan sarana usaha bergerak maupun tidak bergerak, menggunakan prasarana kota, fasilitas sosial, fasilitas umum, lahan dan bangunan milik pemerintah dan/atau swasta yang bersifat sementara/tidak menetap.

Pengertian pedagang kaki lima dapat dijelaskan melalui ciri-ciri yang dikemukakan oleh Kartini Kartono dkk. (1980:3-7) sebagai berikut : Merupakan pedagang yang kadang-kadang konsumen juga sekaligus produsen. Adayang menetap pada lokasi tertentu, ada yang bergerak

dari tempat satu ke tempat yang lain (menggunakan pikulan, kereta dorong) menjajakan bahan makanan, minuman dan barang-barang konsumsi lainnya secara eceran. Umumnya bermodal kecil terkadang hanya merupakan alat bagi pemilik modal dengan mendapatkan sekedar komisi sebagai imbalan atau jerih payahnya. Pedagang kaki lima di perkotaan tidak saja merupakan pelembagaan perilaku ekonomi semata tetapi juga merupakan pelembagaan sosial.

Tapi menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia susunan W.J.S Poerwadarminta, istilah kaki lima adalah lantai yang diberi atap sebagai penghubung rumah dengan rumah, arti yang kedua adalah lantai(tangga) di muka pintu atau di tepi jalan. Arti yang kedua ini lebih cenderung diperuntukkan bagi bagian depan bangunan rumah toko, dimana di jaman silam telah terjadi kesepakatan antar perencana kota bahwa bagian depan (serambi) dari toko lebarnya harus sekitar lima kaki dan diwajibkan dijadikan suatu jalur dimana pejalan kaki dapat melintas. Namun ruang selebar kira-kira lima kaki itu tidak lagi berfungsi sebagai jalur lintas bagi pejalan kaki, melainkan telah berubah fungsi menjadi area tempat jualan barang-barang pedagang kecil, maka dari situlah istilah pedagang kaki lima dimasyarakatkan.

PKL atau dalam bahasa Inggris disebut street hawker atau street trader adalah salah satu usaha dalam perdagangan dan salah satu wujud sektor informal. Pedagang kaki lima adalah orang dengan modal yang relatif sedikit berusaha dibidang produksi dan penjualan barang-

barang (jasa-jasa) untuk memenuhi kebutuhan kelompok tertentu di dalam masyarakat, usaha-usaha tersebut dilaksanakan pada tempat-tempat yang dianggap strategis dalam suasana lingkungan yang informal.

Keberadaan PKL (Sektor Informal) juga tidak dapat dilepaskan dari proses pembangunan. Ada dua pemikiran yang berkembang dalam memahami kaitan antara pembangunan dan sektor informal. Pertama, pemikiran yang menekankan bahwa kehadiran sektor informal sebagai gejala transisi dalam proses pembangunan di negara sedang berkembang. Sektor informal adalah tahapan yang dilalui dalam menuju pada tahapan moderen. Pandangan ini berpendapat bahwa sektor informal berangsur-angsur akan berkembang menjadi sektor formal seiring dengan meningkatnya pembangunan. Berarti keberadaan sektor informal seiring dengan meningkatnya pembangunan. Berarti keberadaan sektor informal merupakan gejala sementara dan akan terkoreksi oleh keberhasilan pembangunan. Namun berapa lama transisi itu harus dilalui, tidak dijelaskan.

Kedua, pemikiran yang berpendapat bahwa kehadiran PKL (sektor informal) dipandang sebagai akibat kebijakan pembangunan yang dalam hal ini lebih berat dari pada sektor moderen (perkotaan) atau industri dari pada sektor tradisional. (pertanian). PKL sebagai sektor informal akan terus hadir dalam proses pembangunan selama sektor tradisional tidak mengalami perkembangan. Lebih jauh Efendi

(1997:1) menjelaskan bahwa “keberadaan dari keberlangsungan kegiatan sektor informal dalam sistem ekonomi kontemporer bukanlah suatu gejala negatif tetapi lebih sebagai realitas ekonomi kerakyatan yang berperan penting dalam pembangunan masyarakat dan pembangunan nasional. Setidaknya ketika program pembangunan kurang menyediakan peluang kerja bagi angkatan kerja, PKL sebagai sektor informal dengan segala kekurangannya mampu berperan sebagai penampung dan alternatif peluang kerja bagi pencari kerja dan kaum marginal.

Keberadaan PKL memiliki dua sisi, yaitu sisi positif adalah sebagai pemberdayaan ekonomi lokal, penciptaan lapangan kerja, menambah daya tarik kota dan membuat kota menjadi “hidup” serta mendongkrak dinamika perekonomian. Sisi negatif, PKL dianggap sebagai “penyakit” yang membuat kota menjadi semrawut, dapat mengganggu ketertiban dan keamanan, kotor dan mengganggu keindahan kota, sehingga seringkali PKL menjadi target utama kebijakan pemerintah kota untuk ditertibkan dengan pola pengusuran.

2. Perkembangan Pedagang Kaki Lima di

Menurut data BPS, lebih dari 60% dari total angkatan kerja di Indonesia tercatat sebagai pekerja informal yang didalamnya termasuk PKL dan menyumbang terhadap PDB sebesar 30 – 40 %. PKL adalah pelaku usaha dengan menggunakan sarana usaha bergerak maupun tidak bergerak, menggunakan prasarana kota, fasilitas sosial, fasilitas

umum, lahan dan bangunan milik pemerintah dan/atau swasta yang bersifat sementara/tidak menetap.

Menurut catatan Kementerian Koperasi dan UKM, saat ini jumlah PKL di Indonesia sebesar 23 juta PKL dan catatan APKLI berjumlah 25 juta PKL. Data PKL yang masuk sampai saat ini ke Kementerian Dalam Negeri Cq. Ditjen Bina Pembangunan Daerah baru sebanyak 2.736.000 di 21 kota dari 93 kota otonomi di seluruh Indonesia. PKL tersebut, telah berdampak pada estetika, kebersihan, fungsi sarana dan prasarana kawasan perkotaan serta terganggunya kelancaran lalu lintas. Kondisi seperti inilah yang menyebabkan di beberapa daerah melakukan penggusuran terhadap PKL untuk mewujudkan lingkungan yang nyaman dan indah.

Dalam mengatasi permasalahan PKL di perkotaan tentu memerlukan perubahan yang lebih komprehensif dan bukan hanya sekedar pemberian kredit murah dan latihan keterampilan, diperlukan perubahan secara vertikal seperti pengaturan kebijakan dan hubungan kelembagaan PKL.

Tabel 14
Jumlah Pedagang Kaki Lima di Beberapa Kota di Indonesia

NO	KOTA	JUMLAH
1	Kota Meda	30000
2	Kota Padang	1363
3	Kota Pekanbaru	8435
4	Kota Jambi	5000
5	Kota Palembang	100.000
6	Kota Lubukilinggau	3665
7	Kota Prabumulih	2315
8	DKI Jakarta	500000
9	Kota Bogor	9710
10	Kota Sukabumi	3581
11	Kota Bandung	20000
12	Kota Semarang	13000
13	Kota Pekalongan	910
14	Kota Solo	3000
15	Kota Yogyakarta	2400
16	Kota Surabaya	15000
17	Kota Mojokerto	1316
18	Kota Madiun	2000000
19	Kota Makassar	14000
20	Kota Mataram	1200
JUMLAH		2.736.000

Sumber :Kementerian Dalam Negeri Cq. Ditjen Bina Pembangunan Daerah

Untuk mendukung pelaksanaan penataan dan pemberdayaan PKL Kementerian Dalam Negeri telah menerbitkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 41 tahun 2012 tentang Pedoman Penataan dan Pemberdayaan Pedagang Kaki Lima sebagai implementasi Perpres Nomor 125 Tahun 2012 tentang Koordinasi Penataan dan Pemberdayaan PKL, yang merupakan pedoman bagi pemerintah dan pemerintah daerah provinsi dan kabupaten/kota dalam penataan dan pemberdayaan PKL. Dengan terbitnya kedua peraturan tersebut, koordinasi penataan dan pemberdayaan PKL dapat menciptakan sinergitas antar program di tingkat pemerintahan, pemerintah daerah dengan pelibatan masyarakat dan dunia usaha.

Di Kota Makassar banyak ditemukan Pedagang Kaki Lima yang tersebar hampir disepanjang jalan kota Makassar, bahkan disepanjang jalan protokol, daerah ini dianggap sebagai daerah strategis dan memungkinkan para pengendara dapat menjangkau langsung jualan mereka. Jenis jualan beraneka ragam mulai dari makanan, minuman, rokok, buah-buahan (buah musiman).

Berdasarkan data yang diperoleh mengenai pesebaran pedagang kaki lima, jumlah pedagang kaki lima kota makasar dari tahun ketahun mengalami peningkatan. Mulai pada tahun 2007 sampai dengan 2013. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 15
Jumlah Pedagang Kaki Lima Pertahun di Kota Makassar

NO	TAHUN	JUMLAH	Persentase (%)
1	2007	10.426	13%
2	2008	11.234	13%
3	2009	10.426	14%
4	2010	11.328	14%
5	2011	11.592	14%
6	2012	11.592	15%
7	2013	14.000	17%

Sumber :WWW.Makassar.go.id

Dari tahun ketahun, terjadi peningkatan jumlah pedagang kaki lima yang sangat signifikan. Kecamatan Ujung Pandang adalah kecamatan yang memiliki jumlah PKL terbanyak di Kota Makassar untuk tahun 2013. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel16. Dari tahun ketahun, terjadi peningkatan jumlah pedagang kaki lima yang sangat signifikan. Kecamatan Ujung Pandang dengan jumlah PKL sebanyak 1549 jiwa Kecamatan Makassar dengan jumlah PKL 1446, sementara Kecamatan Bontoala jumlah PKL sebanyak 1326 jiwa.

Tabel 16
Jumlah Pedagang Kaki Lima Per Kecamatan di Kota Makassar

No	Kecamatan	2009	2010	2011	2012	2013
1	Ujung Pandang	995	1066	1012	1003	1549
2	Makassar	835	944	875	894	1446
3	Bontoala	671	734	722	742	1326
4	Ujung Tanah	812	833	797	823	951
5	Manggala	738	766	803	816	837
6	Panakukang	642	707	794	830	911
7	Biringkanaya	853	812	763	767	819
8	Tamalanrea	767	838	1257	1289	1287
9	Tallo	432	618	529	513	644
10	Rappocini	448	644	541	496	673
11	Tamalate	785	814	680	732	740
12	Mamajang	607	587	724	712	732
13	Mariso	729	896	847	855	965
14	Wajo	1113	1073	1230	1120	1120
Kota Makassar		10426	11328	11592	11592	14000

Sumber : Desperindag Kota Makassar 2013

Dari tahun ketahun, terjadi peningkatan jumlah pedagang kaki lima yang sangat signifikan. Kecamatan Ujung Pandang dengan jumlah PKL sebanyak 1549 jiwa Kecamatan Makassar dengan jumlah PKL 1446, sementara Kecamatan Bontoala jumlah PKL sebanyak 1326 jiwa. Tiga kecamatan inilah yang memiliki jumlah PKL terbanyak yang terbesar di wilayah kecamatan masing-masing dari 14 kecamatan yang ada di Kota

Makassar yang ditahun 2013. Fenomena Pedagang Kaki Lima hampir seperti fenomena jamur yang bertumbuh di musim penghujan. Para pedagang kaki lima yang ada dipelosok kota Makassar ini berjualan mulai dari makanan, minuman, rokok, buah-buahan (buah musiman), dan dagangan lainnya yang menjadi kebutuhan masyarakat.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sebagaimana yang disebutkan pada bagian terdahulu, bahwa studi ini berusaha menggabungkan konsep jaringan antar organisasi dengan konsep pengembangan kapasitas organisasi menjadi konsep jaringan pengembangan kapasitas organisasi. Konsep jaringan antar organisasi bertujuan untuk memanfaatkan bersama sumber-sumber daya penting organisasi, sedangkan konsep pengembangan kapasitas organisasi bertujuan untuk meningkatkan kinerja organisasi. Jaringan pengembangan kapasitas organisasi terintegrasi merupakan peningkatan kinerja organisasi berbasis jaringan melalui pemanfaatan sumber-sumber daya penting secara bersama. Lembaga Pemberdayaan Masyarakat (LPM) diidentifikasi sebagai organisasi berbasis jaringan dalam penelitian ini, karena lembaga ini dibentuk dan dikembangkan oleh masyarakat itu sendiri. Jaringan pengembangan kapasitas meliputi 3 dimensi utama, yaitu: 1) pengembangan sumber daya manusia terintegrasi; 2) penguatan organisasi terintegrasi; dan 3) pembaruan institusi terintegrasi. Ketiga dimensi utama konsep ini dibahas dalam bagian ini.

A. Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Terintegrasi

Pengembangan sumber daya manusia terintegrasi yang dimaksud adalah mekanisme atau program pengembangan sumber daya manusia yang didesain oleh organisasi yang berbasis jaringan untuk meningkatkan kinerja organisasi tersebut. Pengembangan sumber daya manusia terintegrasi dalam organisasi berbasis jaringan diarahkan pada pengembangan sumber daya manusia *leading sector*, Lembaga Pemberdayaan Masyarakat, dan kelompok sasaran (Pedagang Kaki Lima). Konsep ini meliputi pelatihan, insentif, kondisi kerja, rekrutmen. Pengembangan sumber daya manusia terintegrasi dijelaskan berdasarkan masing-masing komponennya di bawah ini.

1. Pelatihan

Salah satu komponen penting dalam pengembangan sumber daya manusia terintegrasi adalah pelatihan. Pelatihan merupakan upaya peningkatan kemampuan atau keterampilan LPM dan PKL atau yang berkaitan dengan itu dalam implementasi kebijakan pemberdayaan PKL di Kota Makassar. Hal ini dapat di lihat pada tabel 1 di bawah ini.

Berdasarkan tabel 1 di bawah, ada tiga kecamatan sampel, yaitu Kecamatan Ujung Pandang, Makassar, dan Bontoala di Kota Makassar tidak pernah ada pelatihan tentang pemberdayaan PKL dilakukan di Kecamatan secara internal atau pelatihan para pegawainya yang berkaitan dengan itu.

Tabel 1

**Deskripsi Pengembangan Sumber Daya Manusia Terintegrasi
Berdasarkan Pelatihan Dalam Implementasi Kebijakan
Pemberdayaan PKL di Kota Makassar**

KECAMATAN	KELURAHAN	LPM	PKL
Ujung Pandang: <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Tidak pernah</i> 	Mangkura: <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Tidak pernah</i> 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pelayanan Pelanggan ▪ Bimbingan teknis 	Sebagian: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Pelayanan pelanggan
	Losari: <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Tidak pernah</i> 	Bimbingan teknis	Sebagian: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Pelayanan pelanggan
	Lae-Lae: <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Tidak pernah</i> 	Bimbingan teknis	Tidak pernah
Makassar: <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Tidak pernah</i> 	Lariang Bangi: <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Tidak pernah</i> 	Bimbingan teknis	Tidak pernah
	Maradekaya Utara: <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Tidak pernah</i> 	Bimbingan teknis	Tidak pernah
	Bara-Baraya: <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Tidak pernah</i> 	Bimbingan teknis	Tidak pernah
Bontoala: <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Tidak pernah</i> 	Timungan Lompoa: <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Tidak pernah</i> 	Bimbingan teknis	Tidak pernah
	Malimongan Baru: <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Tidak pernah</i> 	Bimbingan teknis	Sebagian <ul style="list-style-type: none"> ▪ Teknologi Tepat Guna
	Baraya: <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Tidak pernah</i> 	Bimbingan teknis	Tidak pernah

Sumber: Hasil Reduksi Data, 2014

Hal yang sama pula di Kelurahan sampel, yaitu Kelurahan Mangkura, Losari, dan Lae-Lae di Kecamatan Ujung Pandang tidak pernah juga diadakan pelatihan tentang pemberdayaan PKL bagi para pegawainya. Demikian pula kelurahan sampel di Kecamatan Makassar, yaitu Kelurahan Lariang Bangi, Maradekaya Utara, dan Bara-Baraya juga tidak pernah diselenggarakan pelatihan tentang pemberdayaan PKL bagi pegawai kelurahan. Hal yang sama juga terjadi di Kelurahan sampel Kecamatan Bontoala, yaitu Kelurahan Timungan Lompoa, Malimongan Baru, dan Baraya tidak pernah juga ada pelatihan para pegawai kelurahan tentang pemberdayaan PKL.

Hal ini terjadi karena tidak ada pelatihan tentang pemberdayaan PKL yang diprogramkan oleh para Camat di wilayahnya, sebagaimana yang diungkapkan oleh “Syd” di Kelurahan Mangkura Kecamatan Ujung Pandang, *“.....tidak sama sekali, bahkan dari kecamatan pun tidak pernah ada pelatihan yang melibatkan PKL.”* (Hasil Wawancara 3 April 2014) Menurut mereka para PKL hanya perlu dibina, sebagaimana penuturan salah seorang informan di Kecamatan Ujung Pandang, “Drw”, *“... untuk di kecamatan ini kami belum pernah melakukan pelatihan tetapi hanya pada tataran pengarahan-pengarahan pada PKL tetap dijalankan.”* (Hasil Wawancara 1 April 2014) Pernyataan ini diperkuat oleh salah seorang informan, “Jj” di Kecamatan Ujung Pandang, yaitu:

“... Tetapi kami coba selama saya jadi camat, untuk penanganan PKL, saya belum banyak berinovasi, saya hanya melanjutkan saja apa yang ada. Tapi kalau ada tiba-tiba perintah yang harus saya lakukan untuk menangani PKL maka akan saya tindak lanjuti..... Kami turunkan personil itu 10 pagi dan 10 sorenya tetapi khususnya sore sampai jam 12 malam kami dibantu oleh Satpol PP yang berjumlah 50 orang. Karena memang malam di Anjungan itu agak rawan. Banyaknya pengamen dan pengemis yang berkeliaran sore hari sampai malam. Dan posko ini bertugas khusus untuk menjaga. Jadi kami juga melibatkan staf kecamatan dan staf yang ada kelurahan agar mereka juga merasakan pembagian tugas dan alhamdulillah sampai saat ini tidak ada masalah.” (Hasil Wawancara 1 April 2014)

Selanjutnya pernyataan yang lebih keras tentang PKL pada saat melakukan inspeksi terhadap mereka terutama dikemukakan oleh, “Drw”, yaitu: *“..... Kami ajak turun juga dari pihak kepolisian tetapi lebih pada saat kami melakukan penertiban PKL dan bisa juga dari ABRI, karena kami takutkan terjadi perlawanan dari pihak PKL.” (Hasil Wawancara 1 April 2014)* Hal ini senada dengan pernyataan yang diungkapkan oleh salah seorang PKL di Jalan Sunu Kelurahan Timongan Lompoa “Nd”, *“...pembinaan dari pihak kecamatan atau kelurahan hanya sebatas penertiban saja.” (Hasil Wawancara 17 April 2014)*

Berdasarkan pernyataan tersebut di atas menunjukkan bahwa para PKL di Kota Makassar hanya membuat berbagai masalah yang perlu ditertibkan, digusur, dan minimal perlu di relokasi jauh-jauh di wilayah kota ini, bukan untuk diberdayakan. Anggapan ini semakin menyebabkan terjadinya “perlawanan” dari para PKL di setiap diadakan penggusuran

dan selalu tidak ada kesepakatan di antara mereka. Pendapat ini dibenarkan oleh salah seorang staf Kecamatan Bontoala “RK“.....*Dalam pemberdayaan masyarakat ada namanya ekonomi lemah. Sedangkan untuk PKL itu tidak ada yang ada adalah ekonomi lemah. Pedagang Kaki lima dalam aturan tidak dibenarkan oleh pemerintah. PKL bertentangan dengan aturan yang ada....*” (Hasil Wawancara 07 April 2014). Pendapat yang sama juga di ungkapkan oleh informan dari kelurahan Maradekaya Utara Kecamatan Makassar, “RR”, yaitu:

“.....saya juga bingung, karena PKL ini tidak ada izin resmi dari Pemerintah kota. Artinya saya juga tidak ada hak. Pembinaan PKL hanya bersifat kebijakan karena ini masyarakat “piring mereka” biasa para PKL ini datang kekelurahan meminta izin untuk berjualan. Jadi saya bilang begini, saya tidak memberi izin tapi carimi saja tempat berjualan sepanjang tidak mengganggu orang, jangan pernah bilang bahwa yang memberikan izin karena saya akan mendapat masalah...” (Hasil Wawancara 17 April 2014)

Hasil wawancara dengan para pemangku kepentingan yang memiliki fungsi salah satu fungsinya adalah melakukan pemberdayaan PKL, mereka mengaggap bahwa PKL itu tidak dibenarkan keberadaannya, sehingga apabila memberikan izin atau melakukan pembinaan kepada mereka bisa dianggap sebuah pelanggaran. Begitu pula dengan para Pedagang Kaki Lima yang sering tidak bisa melakukan kerjasama dengan pihak pemerintah. Hal ini terlihat pada saat di undang rapat di kantor camat mereka cenderung tidak mau datang, seperti

penuturan “Drw”, “... Tetapi kalau ada pertemuan rutin itu biasanya dilakukan di Kantor Kecamatan dan ini biasanya dilakukan sebulan dua kali, tapi lebih banyak kami datangi karena kalau mereka diundang lebih banyak yang tidak datang dan sangat susah mengundangnya.” (Hasil Wawancara 1 April 2014) Hal ini menunjukkan pula bahwa antara pemerintah dan PKL merupakan dua pihak yang selalu “bersiteru”. Pihak Pemerintah selalu menginginkan mereka tidak ada aktivitas PKL dan pihak PKL selalu menginginkan melakukan aktivitas ekonomi yang memang dilarang untuk itu dan selalu menggunakan fasilitas umum. Hal ini dapat ditunjukkan dari hasil wawancara dengan informan dari PKL di Kelurahan Timongan Lompoa Kecamatan Bontoala, yaitu:

“...Waktu pak camat bersikeras mau pindahkan tapi kami PKL tidak bersedia, maka tidak jadi dipindahkan.....Sebenarnya tinggal dieksekusi kami, tapi kami merasa tidak adil, hanya lokasi kami yang dieksekusi sementara wilayah pinggir pagar mesjid lainnya tidak, sebelah selatan mesjid. Sementara disanakan jalur utama, kalau kami tidak jje. Hanya orang mau kemesjid atau penghuni jalan sunu saja yang lewat... Jadi kami tidak pernah ikhlas pindah dari sini, karena kondisi disini jauh berbeda dari lokasi yang akan ditempati, tidak strategis. Kalau ditempat ini hanya lewat dan tidak sengaja mungkin melihat bahwa ada penjual, atau tidak ada niat mau beli tapi pas lewat, dia singgah beda dengan wilayah yang akan ditempati itu memang harus di”pattujui (didatangi khusus).” (Hasil wawancara 17 April 2014)

Pada tabel 1 di atas menunjukkan, sebagian besar pengurus LPM di Kota Makassar pernah mendapatkan pelatihan. Pelatihan yang dimaksud di sini adalah semua kegiatan yang diikuti oleh para kader LPM

yang dapat meningkatkan keterampilan mereka. Pengurus LPM di Kelurahan Mangkura Kecamatan Ujung Pandang pernah mendapatkan pelatihan tentang pelayanan pelanggan yang ramah oleh manajemen KFC Kota Makassar. Selain itu, pada tahun 2013 mereka juga pernah diberikan bimbingan teknis tentang pengelolaan dana bergulir bagi pedagang kecil termasuk PKL. Kemudian, para pengurus LPM di Kelurahan Losari dan Kelurahan Lae-Lae telah mengikuti pelatihan berupa bimbingan teknis tentang pengelolaan dana bergulir bagi pedagang kecil termasuk PKL di wilayah kerjanya.

Adanya pelatihan yang diselenggarakan oleh LPM kelurahan Mangkura Kecamatan Ujung Pandang, karena ketuanya, "Amp" merupakan salah seorang manajemen KFC di Kota Makassar, sehingga ia sering meminta karyawan KFC yang sudah berpengalaman dan terampil dalam pelayanan pelanggan untuk melatih para kader LPM dan sebagian PKL di wilayahnya. Aktivitas ini merupakan terobosan baru bagi ketua LPM di Kelurahan Mangkura ditengah semua LPM di Kota Makassar yang tidak memiliki aktivitas-aktivitas tentang pemberdayaan masyarakat.

Pelatihan yang pernah diikuti oleh para pengurus LPM di Kelurahan Lariang Bangi, Maradekaya Utara, dan Bara-Baraya di Kecamatan Makassar hanya pernah mendapat pelatihan berupa bimbingan teknis tentang pengelolaan dana bergulir bagi pedagang kecil termasuk PKL di wilayah kerjanya. Hal yang sama juga di tiga kelurahan di Kecamatan Bontoala, yaitu: Kelurahan Timungan Lompoa, Malimongan

Baru, dan Baraya, para pengurus LPM pernah mendapat pelatihan berupa bimbingan teknis tentang pengelolaan dana bergulir bagi pedagang kecil termasuk PKL.

Berdasarkan uraian di atas tentang pelatihan PKL di Kota Makassar yang hanya pernah dilatih sebagian pengurusnya tentang bimbingan teknis pengelolaan dana bergulir pada tahun 2013. Pada tahun sebelumnya LPM tidak pernah mendapatkan sentuhan pelatihan para kadernya tentang pemberdayaan PKL. Hal ini terjadi karena LPM memang tidak memiliki program kerja termasuk program kerja pemberdayaan PKL, tidak jelas kapan waktu mereka melakukan pertemuan secara resmi mendiskusikan tentang program kerja LPM dan tidak ada dokumen tentang itu (Pengamatan penulis, 2014). LPM di Kota Makassar tidak ada yang memiliki sekretariat atau kantor tersendiri, sehingga LPM ini sebenarnya “tidak layak” disebut sebagai suatu organisasi. Ia tidak memiliki aktivitas yang berkaitan dengan keberadaannya. Ia juga tidak memiliki dokumen sebagai organisasi lainnya (Pengamatan penulis, 2014). Hal ini didukung oleh hasil wawancara salah seorang staf kelurahan Timungan Lompoa, “Bht”“...*karena LPM tidak ada kantornya maka pada saat pembentukan pengurus baru semua dilakukan di kantor ini.*” (Hasil wawancara 17 April 2014)

Selain hal tersebut di atas, LMP di Kota Makassar tidak memiliki program kerja tentang pelatihan para kadernya, karena tidak ada dana atau biaya dari pemerintah tentang hal itu. Sebagai suatu organisasi yang

diakui oleh negara tentang keberadaannya melalui UU No. 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah sampai kepada Keputusan Presiden No. 49 tahun 2001 tentang penataan Lembaga Ketahanan Masyarakat Desa atau sebutan lain. Pada tanggal 21 Juli 2001 diselenggarakan temu LKMD tingkat nasional dan pada pertemuan tersebut disepakati perubahan nama LKMD menjadi Lembaga Pemberdayaan Masyarakat (LPM) dan pada saat itu pula LPM berperan sebagai mitra pemerintah kelurahan dalam pembangunan dan pemberdayaan masyarakat di wilayahnya. Berdasarkan hal tersebut, Pemerintah Kota Makassar menetapkan LPM sebagai organisasi pemberdayaan masyarakat di wilayah kelurahan melalui Peraturan Daerah Kota Makassar No : 41 Tahun 2001 tentang Pembentukan LPM di Kota Makassar.

Hal ini menunjukkan bahwa LPM sebagai organisasi pemberdayaan masyarakat di wilayah kelurahan dan menjadi mitra pemerintahan kelurahan dalam pembangunan dan pemberdayaan masyarakat termasuk PKL di wilayahnya. Sebagai suatu organisasi yang diakui keberadaannya mestinya ia menerima alokasi anggaran dari pemerintah kota, sehingga mereka dapat merancang dan melakukan berbagai program pemberdayaan termasuk program pelatihan pemberdayaan PKL untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan para kader LPM di Kelurahan di Kota Makassar. Hal inilah penyebab utama tidak adanya program pelatihan para kader LPM di Kota Makassar.

Tidak adanya program pelatihan yang dilakukan baik kepada kader LPM dan Para PKL terungkap dari informasi dari salah seorang kader LPM Maradekaya Utara, “Rah” dan didukung hasil wawancara salah seorang kader LPM Lariang Banggi, “Juf” merupakan suatu hal yang tidak lazim yang diungkapkan oleh lembaga organisasi yang ditugasi khusus oleh pemerintah untuk memberdayakan masyarakat. Seperti wawancara “Rah” salah seorang kader LPM Maradekaya Utara, yaitu:

“...Tidak ada pelatihan disini, mau buang-buang uang saja, kalau perlu ndak usah pelatihan, kasihmi saja itu uangnya untuk dipakai pelatihan buat modalnya PKL. Beres toh. Pintarji semua uruski jualannya. Apalagi disini rata-rata barang campuran. Apanya mau dilatih kalau jual rokok, minuman. Tidak ada gunanya pelatihan’ (Hasil Wawancara 17 April 2014)

Informasi yang sama juga didapatkan dalam wawancara dengan “Ud” sebagai salah seorang kader LPM pada Kelurahan Timung Lompoa dan “Id” juga sebagai salah seorang kader LPM Malimongan Baru yang sepakat mengatakan bentuk pelatihan untuk para PKL itu tidak diperlukan, karena para PKL sudah ahli menyajikan dagangannya, baik yang berdagang makanan maupun yang berdagang minuman.

“tidak ada pelatihan-pelatihan yang kami fasilitasi, walaupun ada biasanya dari BKM, tapi saya tidak tahu secara pastinya. Jadi khusus LPM jujur saja saya katakan tidak ada sama sekali kegiatan pelatihan yang kami lakukan..... Jadi dikegiatan aktifitas jualan merka sudah ahli tidak perlu lagi diadakan pelatihan-pelatihan untuk para PKL ini. (Hasil wawancara 23 April 2014)

Sebuah fenomena yang menarik dari hasil wawancara kepada beberapa informan dari LPM di Kecamatan Sampel didapatkan bahwa hampir semua Pengurus LPM mengatakan tidak perlu melakukan pelatihan kepada para PKL yang menjadi binaan diwilayah mereka. Suatu lembaga yang pembentukannya berdasarkan Peraturan Pemerintah Daerah No,41 Tahun 2001 adalah satu-satunya wadah wakil masyarakat di tingkat kelurahan itu yang diakui secara sah yang memiliki payung hukum untuk melakukan pemberdayaan Masyarakat termasuk PKL di Kota Makassar yang tidak melakukan *upgrade* lembaga,individu atau warga binaannya maka lembaga tersebut tidak akan mampu menjalankan fungsinya dalam hal ini ketidakmampuan memberdayakan masyarakat terutama PKL.

Berdasarkan pengamatan penulis, menunjukkan masih banyak pedagang yang tidak tahu bagaimana menyajikan makanan mereka dengan menggunakan standar kebersihan, makanan yang dihidangkan atau yang dipajang ditutup ala kadarnya, masih terlihat alat yang menghinggapi makanan, peralatan makanan yang digunakan pun dicuci kebanyakan tidak dengan sabun pencuci piring, atau dicuci dengan air bekas cucian yang sudah keruh, mengambil makanan dengan tangan tanpa menggunakan alat, Fenomena ini masih pada tataran bagaimana pedagang menyajikan dagangan makanan mereka. Sementara Kesan jorok pun masih terlihat dilokasi yang menjadi salah satu pusat wisata kuliner di Kota Makassar yaitu Anjungan Pantai Loasari masih melekat

setidaknya hingga saat ini. Sampah plastik bekas pembungkus makanan dan gelas plastik yang dibuang pengunjung masih berserakan disekitar anjungan.(Pengamatan penulis, 2014). Dengan memberikan pelatihan kepada para PKL setidaknya memberikan pemahaman kepada mereka tentang kebersihan dan merubah pola pikir mereka untuk bisa keluar dari masalah yang melekat pada diri PKL.

Kader LPM dari Kelurahan Mangkura mengungkapkan hal yang berbeda dari kader LPM lainnya, "AP", bahwa pelatihan dilakukan kepada anggota LPM, sebagai berikut:

".....Ada. Ada kegiatan yang mengikutkan teman-teman di LPM seperti ada kegiatan dari dinas social pariwisata biasanya kalau ada kegiatan tersebut kami biasa disampaikan oleh pihak kecamatan jadi kami mengutus sesuai dengan kebutuhannya. Jadi kami mengutus sesuai dengan kebutuhannya atau seksi yang ada di LPM.....seksi yang khusus menangani PKL untuk pelatihan secara skala besar itu tidak pernah tapi untuk pelatihan-pelatihan diinternal kami, biasa kami lakukan di sekretariat kami di Kantor kelurahan seperti bagaimana menyapa tamu, tutur dan lakulah yang kami coba ajarkan kepada seksi kami lalu mereka mengajarkan kepada PKL di wilayah kami. Untuk instrukturnya saya mengundang teman-teman yang di KFC." (Hasil wawancara 05 April 2014)

Berdasarkan hasil wawancara di atas menunjukkan urgensi peningkatan kapasitas individu para anggota LPM Kota Makassar melalui pelatihan baik formal maupun informal. Upaya ini telah membuahkan hasil setidaknya para PKL menjaga kebersihan lingkungan di sekitarnya dan higienitas makanan yang disajikan. Demikian pula, Pemerintah Kota telah

menunjukkan perhatian kepada mereka bahwa mereka itu warga negara yang memiliki hak hidup di negara ini, sebagaimana diamanahkan oleh UUD 1945 pasal 27 ayat 2 *“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”* Dalam hal ini, negara melalui pemerintah wajib menjamin kehidupan yang layak bagi warga negara termasuk PKL.

Kelompok warga negara ini yang diidentifikasi sebagai kelompok warga yang kurang beruntung ketimbang warga negara lainnya perlu menjadi perhatian tersendiri oleh pemerintah untuk meningkatkan kapasitasnya dalam mengelola usahanya. Upaya ini telah ditunjukkan oleh pemerintah melalui Badan Pemberdayaan Masyarakat Kota Makassar, sebagai berikut:

“Sebelum dana ini diberikan kepada LPM, kami berikan sosialisasi. Baik di tingkat kota maupun di tingkat kecamatan kami tidak mampu sampai ke tingkat kelurahan. Di tingkat kecamatan kami mengundang semua pengurus untuk hadir dan kami memberikan pembekalan. Di samping itu ada juknis yang kita berikan dan ini sangat sederhana. Beda dengan BKM yang ribet, ini sangat mudah...Tiap tahun kami adakan pelatihan di sini. Seperti pelatihan orientasi untuk meningkatkan kapabilitas organisasi. Ada juga peningkatan SDM untuk anggota LPM jadi mereka anggota LPM ini sebelum menerima dana bantuan ini mereka membentuk kelompok kerja yang beranggotakan minimal 7 orang di LPMnya. Tugas mereka salah satunya adalah menginventarisasi warganya yang memiliki usaha gadagadai (PKL) dan mereka melakukan verifikasi kelayakan untuk memberikan bantuan ini..... Makanya di samping LPM sebagai organisasi, kita punya juga kader di bawah yaitu Kader Pemberdayaan Masyarakat (KPM). Ini adalah person, bukan

suatu kelompok yang setiap saat kita latih.....” (Hasil wawancara 27 Maret 2014)

Hasil wawancara tersebut menunjukkan untuk meningkatkan kapasitas lembaga pemberdayaan masyarakat, pelatihan pada level individu dan organisasi perlu dilakukan sinergi. Pelatihan pada level individu, anggota LPM, untuk meningkatkan kreativitas dan inovasi dalam menjalankan usahanya. Kreativitas dan inovasi ini merupakan wujud dari spirit wirausaha. Hal ini perlu ditumbuhkan secara meluas kepada mereka agar mereka keluar dari kemelut ini. Negara-negara Eropa mengalami kemajuan yang pesat, baik dari segi ekonomi maupun teknologi, sebagaimana didentifikasi oleh Mc Clelland melalui teorinya yang terkenal N-Ach, karena setiap orang memiliki spirit berprestasi. Semangat berprestasi inilah yang menumbuhkan produktivitas individu. Kalau spirit ini menyebar kepada para PKL, maka mereka akan menjadi aktor ekonomi atau kelompok aktor yang berpengaruh terhadap pembangunan Kota Makassar dan sekaligus memberikan kontribusi besar terhadap pembangunan ekonomi Indonesia.

Berdasarkan tabel 1 di atas, pada point PKL di Kelurahan sampel di Kota Makassar para PKL pada umumnya tidak pernah mendapatkan pelatihan. Hal ini dapat ditunjukkan dari hasil FGD PKL penjual pisang epe pantai losari Kelurahan Losari di depan Rumah Sakit Stella Maris, *“...tidak ada pelatihan yang pernah diikuti, kita sudah lama berjualan di sini, dulunya kami berjualan jagung bakar di Metro yang ke*

Tanjung, ndak pernahpi adaki yang latih-latih semua di sini tidak pernah ikut namanya latih-latihan.” Hal yang sama juga diungkapkan oleh informan pada FGD para PKL di Jalan Sunu Kelurahan Baraya, *“...selama berjualan di sini tidak pernah ada yang meminta kita ikut pelatihan.”* Hal yang sama dialami oleh para PKL yang tersebar di Kelurahan sampel lainnya, seperti para PKL yang tersebar di Kelurahan Lariang Bangi, Maradekaya Utara, dan Kelurahan Bara-Baraya Kecamatan Makassar. Demikian pula yang di alami para PKL yang tersebar di Timongan Lompoa, Malimongan Baru, dan Baraya Kecamatan Bontoala.

Hal ini dapat disimak penuturan salah seorang diantara kurang lebih 30 PKL, penjual pisang Epe, di Anjungan Pantai Losari (AA), sebagai berikut:

“.....Tidak ada pelatihan yang pernah kuikuti. Lama meka berjualan, dulunya saya berjualan jagung bakar di Metro yang ke Tanjung, ndak pernahpi adaki yang latih-latih semua di sini tidak pernah ikut namanya latih-latihan.” (Hasil Wawancara 3 April 2014)

Berdasarkan hasil wawancara dengan para PKL di Kota Makassar, ternyata penentuan siapa yang ikut pelatihan ditentukan oleh Kepala Kelurahan dan dalam penentuan tersebut kurang memperhatikan aspek pemerataan kesempatan bagi semua PKL di Kota Makassar, seperti yang dikemukakan oleh “At” dari Kecamatan Makassar, sebagai

berikut: *“....Saya lihat juga selama ini bantuan diberikan ke PKL itu-itu saja orangnya, tidak ada istilah giliran, jadi PKL yang dekat dengan Lurah atau Camat, itu moh saja yang dikasih bantuan padahal masih banyak yang belum kebagian bantuan”* (Hasil wawancara 04 April 2014)

Pemberdayaan PKL melalui pelatihan yang diberikan kepada mereka, pada umumnya mereka tidak pernah di berikan pelatihan kepada mereka. PKL di sepanjang Pantai Losari di Kecamatan Ujung Pandang tidak pernah mendapat pelatihan seperti apa menyajikan pisang Epe yang sehat, seperti apa membakar pisang dan diversifikasi penyajian pisang Epe. Mereka hanya mendapatkan teknik membakar pisang epe tersebut dari keluarganya secara turun temurun. Demikian pula yang dikemukakan oleh “sym” dari Kelurahan Mangkura, *“.....tidak sama sekali, bahkan dari kecamatan pun tidak pernah ada pelatihan yang melibatkan PKL. “* (Hasil Wawancara 03 April 20014)

Hal tersebut di atas menunjukkan bahwa hampir tidak ada upaya pemerintah yang sistematis untuk meningkatkan skill para PKL di Kota Makassar, karena tidak ada alokasi anggaran pemerintah Kota Makassar melalui Pemerintah Kecamatan untuk meningkatkan skill mereka. Demikian pula belum ada kerja sama (setidaknya dalam bentuk MoU) antara pemerintah Kota Makassar dengan pihak ketiga dalam memberikan atau meningkatkan skill mereka. Oleh karena itu, tidak mungkin para PKL dapat memberikan atau menyajikan dagangannya dengan ramah kepada pembeli, karena mereka tidak pernah mendapat

“sentuhan” dalam bidang itu. Padahal inti pelayanan jasa adalah kualitas layanan. Demikian pula, tidak mungkin mereka menyajikan produk dengan bervariasi kalau mereka tidak pernah diberikan pelatihan tentang diversifikasi produk.

Sehubungan dengan hal di atas, penjual pisang Epe dari dekade ke dekade gerobak, tempat memanggang pisang, alat penjepit pisang sampai cara memanggang, dan cara menyajikannya tidak banyak berubah. Kita tidak akan menjumpai pisang Epe yang dari segi higienitas terjamin.

Hal yang berbeda di atas, ada beberapa PKL yang berjualan di sekitar jalan Ratulangi Kelurahan Mangkura Kecamatan Ujung Pandang, pernah mengikuti pelatihan tentang pelayanan pelanggan pada tahun 2013 yang diselenggarakan oleh manajemen KFC Kota Makassar. Dari hasil FGD yang diselenggarakan di KFC Jalan Ratulangi, mereka mengatakan bahwa *“...terselenggaranya pelatihan ini atas upaya bapak “Amp” sebagai pengelola KFC di sini....kami merasa ada manfaat dari pelatihan, karena kami sudah tahu menyapa para pembeli dan melayani pembeli dengan baik.”* (Hasil FGD 6 April 2014) dari hasil wawancara penjual pisang epe, “Rmw”, sebagai koordinator penjual pisang epe di Jalan Lamadukelleng Kelurahan Losari Kecamatan Ujung Pandang.,

“...pernah, pelatihan masuk di hotel yang didekat jln. Daeng patompo tahun 2013 bulanya saya lupa. Semua pedagang, anggotaku juga saya ikutkan 5 orang termasuk saya. Pernah juga saya ikut pelatihan di restoran pualam tahun 2012.

Pelatihannya masalah penjualan seperti klaw masuk pembeli apa yang kita bilang, rama sam pembeli..... Baru rata-rata kami dideretkan ini keluarga semua yang jualan pisang epe, ada om, tante, sepupu. Keluargakuji semua. Jarang orang lain yang campuri.” (Hasil Wawancara 03 April 2014)

Berdasarkan hasil wawancara di atas terutama bagi mereka yang telah mendapatkan pelatihan, ternyata pelatihan membawa manfaat terhadap mereka. Sayangnya pelatihan ini tidak diprogramkan dengan kontinyu oleh pemerintah, tergantung ketersediaan dana, seperti hasil wawancara dengan pedagang pisang epe “Rhw”*ada manfaatnya itu mi masalah penjualan jadi ramah meki berjualan. Kita juga tahu bagaimana hidangkan makanan agar orang tidak jijik, pokoknya kita tahumi berjualan dengan ramah dan bersih.....” (Hasil Wawancara 3 April 2014).*

Lembaga pemerintah Kota Makassar yang juga turut memberikan perhatian kepada LPM dan PKL adalah Dinas Pariwisata Kota Makassar yang bekerja sama dengan PT.Coca-Cola. Hal ini diungkapkan oleh para PKL, salah satu diantara mengatakan pernah dilakukan pelatihan, (Am):

“.....pernah, pelatihan masuk di hotel yang didekat jln. Daeng patompo tahun 2013 bulanya saya lupa. Semua pedagang, anggotaku juga saya ikutkan 5 orang termasuk saya. Pernah juga saya ikut pelatihan di restoran pualam tahun 2012. Pelatihannya masalah penjualan seperti klaw masuk pembeli apa yang kita bilang, rama sama pembeli Kalau saya ikut itu sudah 3 kalimi, ada yang di Hotel Jalan Hasanuddin, saya lupa namanya kalau disana bisa ki nginap kalau mau ki. Dinas Prawisata juga yang adakan, kalau tidak salah tahun 2012 ,juga

waktu itu saya masih berjualan di laguna dan anggota ku yang ikut ituji yang ikut di pualan dan hotel mercure.” (Hasil Wawancara 03 April 2014)

Bantuan dalam bentuk pelatihan dan barang juga dilakukan
Juga oleh Dinas Sosial seperti yang diungkapkan oleh Lurah
Malimongan Baru yaitu

“.....ada PKL yang sering kami ikutkan pelatihan biasanya pelatihan ini seperti teknologi tepat guna, yang dipanggil biasa PKL yang berdagang gorengan, bakso jadi didalam pelatihan ini, bagaimana kita membuat para PKL ini bisa mandiri seperti mereka mengolah gorengan mereka dengan baik, bagus. Selain itu kami juga mendapatkan bantuan yang didistribusikan kepada PKL dari dinas sosial, seperti kompor, wajan, panci, ada juga yang mendapat bantuan yang disalurkan kepada pemuda setempat seperti PKL tambal ban, diberikan perbekalan dan ini semua berasal dari Dinas Sosial....”. (Hasil Wawancara 23 April 2014)

Pemerintah Kota Makassar memiliki visi sebagai kota dunia dan telah menjadikan sebagai salah satu kota pusat kuliner. Sebagai kota seperti itu, mestinya para pedagang kaki lima yang bergerak dalam bidang usaha makanan dan minuman di tata tempatnya dan terjamin dari segi kesehatan makanannya. Adanya penataan yang seperti itu, PKL yang selama ini selalu terkesan jorok dan penyebab kesemrawutan kota menjadi salah satu potensi ekonomi yang besar di Kota Makassar. Hal ini beralasan, karena jumlah PKL pada tahun 2012 di Kota Makassar sekitar 14.000 orang (Disperindag Kota Makassar, 2013). Jumlah PKL yang

sebanyak itu akan dapat membangkitkan roda ekonomi Kota Makassar kalau mereka diberdayakan dengan efektif.

2. Pemberian Insentif

Komponen penting lain dari konsep pengembangan sumber daya manusia terintegrasi adalah insentif. Insentif yang dimaksudkan di sini adalah semua bentuk penghargaan yang diberikan oleh lembaga kepada mereka yang bertugas menangani PKL, baik penghargaan dalam bentuk uang, materi dan penghargaan yang diberikan kepada para kader yang menyelenggarakan pemberdayaan PKL di Kota Makassar. Hal ini dapat di gambarkan pada tabel 2 di bawah ini.

Berdasarkan tabel 2 di bawah, ada tiga kecamatan sampel dalam penelitian ini, yaitu Kecamatan Ujung Pandang, Makassar, dan Bontoala. Kecamatan Ujung Pandang mendapat insentif berupa uang operasional dalam melakukan pembinaan dan pengawasan PKL di sekitar Pantai Losari.

Kecamatan Ujung Pandang merupakan kecamatan satu-satunya yang telah diberikan kewenangan secara langsung dalam menangani PKL oleh Walikota Makassar melalui Peraturan Walikota Makassar No. 80 Tahun 2013 tentang pemungutan retribusi. Pendelegasian kewenangan dalam hal ini merupakan perwujudan perubahan kedudukan kecamatan dari wilayah administrasi menjadi

wilayah kerja berdasarkan UU No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.

Adanya perbedaan dalam penanganan PKL di Kecamatan lainnya di Kota Makassar, karena Camat bermohon kepada Walikota Makassar dalam membina PKL di sekitar Pantai Losari, seperti yang diutarakan oleh salah seorang pejabat di Kecamatan Ujung Pandang, "Jul":

".....Tetapi pada saat itu sebagai camat saya tidak bisa masuk dan menangani Anjungan ketika masih dalam penanganan UPTD kebersihan. Saya bermohon kepada walikota dan walikota memberikan izin dan ini masih tataran "kami dicoba" dan alhamdulillah setelah dilakukan percobaan ini saya tentunya harus membuat posko dan dengan adanya posko tersebut kami bisa menangani PKL dan pengelolaan ini kami dibantu oleh 10 Lurah di kecamatan U.P dan pembangian jadwal ini mulai jam 8 pagi s.d jam 12 malam, dan jadwal ini dibagi dalam 2 shift, yaitu pagi sampai sore jam 4, dan jam 4 sore sampai dengan malam hari dan ini ada surat tugasnya."
(Hasil Wawancara 01 April 2014)

Tabel 2

**Deskripsi Pengembangan Sumber Daya Manusia Terintegrasi
Berdasarkan Pemberian Insentif Dalam Implementasi Kebijakan
Pemberdayaan PKL di Kota Makassar**

KECAMATAN	KELURAHAN	LPM	PKL
Ujung Pandang: ▪ <i>Uang makan</i>	Mangkura: ▪ <i>Tidak ada</i>	Rp. 2.500.000 (Insentif Ketua & biaya operasional LPM) & Debt Collector: 1 – 5 %	Tidak ada
	Losari: ▪ <i>Tidak ada</i>	Rp. 2.500.000 (Insentif Ketua & biaya operasional LPM) & Debt Collector: 1 – 5 %	Fasilitasi kepada perusahaan
	Lae-Lae: ▪ <i>Tidak ada</i>	Rp. 2.500.000 (Insentif Ketua & biaya operasional LPM) & Debt Collector: 1 – 5 %	Tidak ada
Makassar: ▪ <i>Tidak ada</i>	Lariang Bangi: ▪ <i>Tidak ada</i>	Rp. 2.500.000 (Insentif Ketua & biaya operasional LPM) & Debt Collector: 1 – 5 %	Tidak ada
	Maradekaya Utara: ▪ <i>Tidak ada</i>	Rp. 2.500.000 (Insentif Ketua & biaya operasional LPM) & Debt Collector: 1 – 5 %	Tidak ada
	Bara-Baraya: ▪ <i>Tidak ada</i>	Rp. 2.500.000 (Insentif Ketua & biaya operasional LPM) & Debt	Tidak ada

		Collector: 1 – 5 %	
Bontoala: ▪ <i>Tidak ada</i>	Timungan Lompoa: ▪ <i>Tidak ada</i>	Rp. 2.500.000 (Insentif Ketua & biaya operasional LPM) & Debt Collector: 1 – 5 %	Tidak ada
	Malimongan Baru: ▪ <i>Tidak ada</i>	Rp. 2.500.000 (Insentif Ketua & biaya operasional LPM) & Debt Collector: 1 – 5 %	Tidak ada
	Baraya: ▪ <i>Tidak ada</i>	Rp. 2.500.000 (Insentif Ketua & biaya operasional LPM) & Debt Collector: 1 – 5 %	Tidak ada

Sumber: Hasil Reduksi Data, 2014

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, pihak kecamatan Ujung Pandang mengorganisir dan mengelola sendiri PKL yang ada di sekitar Pantai Losari termasuk penarikan retribusinya. Penarikan retribusi hanya dilakukan pada hari minggu pada saat program Walikota Makassar “*Car Free Day*” mulai jam 6 pagi hingga jam 10 pagi. Besarnya retribusi yang dikenakan setiap PKL sebanyak Rp. 10.000 dan retribusi inilah yang digunakan oleh Pemerintah Kecamatan Ujung Pandang membiayai penanganan PKL di Pantai Losari.

Berdasarkan kewenangan tersebut, Pemerintah Kecamatan Ujung Pandang telah memberikan insentif kepada para pegawai yang telah ditunjuk membina PKL di Anjungan Pantai Losari dan dibantu oleh

Satpol PP sebanyak 50 orang pada shift malam hari, sebagaimana hasil wawancara “Jul” di Kecamatan Ujung Pandang Kota Makassar:

“Kami turunkan personil itu 10 pagi dan 10 sorenya tetapi khususnya sore sampai jam 12 malam kami dibantu oleh Satpol PP yang berjumlah 50 orang. Karena memang malam di Anjungan itu agak rawan. Banyaknya pengamen dan pengemis yang berkeliaran sore hari sampai malam. Dan posko ini bertugas khusus untuk menjaga. Jadi kami juga melibatkan staf kecamatan dan staf yang ada kelurahan agar mereka juga merasakan pembagian tugas dan alhamdulillah sampai saat ini tidak ada masalah.” (Hasil Wawancara 01 April 2014)

Hal tersebut menunjukkan bahwa Pemerintah Kota Makassar telah menerapkan perspektif kontemporer administrasi publik dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Pemerintah Kota Makassar telah mendesentralisasikan kewenangannya kepada level pemerintahan yang bersentuhan langsung dengan masyarakat, yaitu Pemerintahan Kecamatan. Pemerintahan yang terdesentralisir (*decentralized government*) merupakan pemerintahan yang dapat merespon dengan cepat masalah-masalah pelayanan publik dan kebutuhan-kebutuhan publik (Osborne dan Gaebler, 1995).

Selain itu, Pemerintah Kota Makassar telah menunjukkan adanya sinergitas dalam pelayanan publik. Adanya sinergi antara Pemerintah Kecamatan Ujung Pandang, Pemerintah Kelurahan di wilayahnya, dan Satpol PP dalam suatu wadah yang disebut Posko Penanganan PKL di Anjungan Pantai Losari. Namunpun, sinergitas

tersebut belum menunjukkan jaringan antar organisasi dalam pelayanan publik, *resources sharing* di antaranya belum dilakukan.

Hal yang berbeda dengan dua kecamatan sampel lainnya, yaitu Kecamatan Makassar dan Bontoala yang tidak memberikan insentif para pegawainya dalam penanganan PKL di wilayahnya. Tidak adanya insentif karena tidak ada anggaran yang diberikan pemerintah kecamatan ini dalam penanganan PKL. Selain itu, para anggota LPM tidak melakukan aktivitas pemberdayaan masyarakat termasuk PKL, sebagaimana yang diungkapkan oleh “Ud” salah seorang kader LPM Timong Lompoa, Kecamatan Bontoala, “....*Jadi khusus LPM jujur saja saya katakan tidak ada sama sekali kegiatan yang kami lakukan...*”(Hasil Wawancara 23 April 2014) Hal ini menunjukkan, secara organisasi tidak mungkin timbul adanya pembiayaan atau insentif kalau tidak ada program dalam organisasi tersebut, seperti LPM di Kota Makassar.

Berkaitan dengan hal tersebut di atas, semua kelurahan sampel pada penelitian ini tidak memberikan insentif kepada para pegawainya yang menangani PKL. Ada tiga kelurahan di Kecamatan Ujung Pandang, yaitu Kelurahan Mangkura, Losari, dan Lae-Lae tidak ada insentif untuk penanganan PKL di wilayahnya. Hal yang sama juga di tiga kelurahan di Kecamatan Makassar, yaitu Kelurahan Lariang Bangi, Maradekaya Utara, dan Bara-baraya tidak ada perhatian Lurah berupa insentif kepada mereka yang setiap saat mengontrol para PKL di wilayahnya. Selanjutnya, ada tiga kelurahan di Kecamatan Bontoala yang cukup banyak PKL di

wilayahnya, yaitu: Kelurahan Timongan Lompoa, Malimongan Baru, dan Baraya ternyata juga tidak memberikan insentif kepada para pegawainya juga dalam penanganan PKL di wilayahnya.

Berdasarkan fenomena di atas, tidak adanya pemberian insentif kepada para pegawai kecamatan dan kelurahan di Kota Makassar, karena para pegawai tersebut merupakan tugas pokoknya dalam membina, menertibkan, dan memberdayakan para PKL. Hal ini dikemukakan oleh *"Tah"* di Kecamatan Makassar, *"...di sini sudah ada pembagian tugas yang jelas, yang menangani penertiban PKL adalah Seksi Pemerintahan dan Ketertiban, kemudian yang menangani pemberdayaan ekonominya adalah bagian ekonomi dan bagian pemberdayaan masyarakat."* (Hasil Wawancara 04 April 2014) Di samping karena mereka memiliki tugas yang seperti itu, juga PKL memang tidak diharapkan keberadaannya di Kota Makassar ini sebagaimana hasil wawancara yang disebutkan para informan sebelumnya tentang hal ini.

Pada tabel 2 di atas juga menunjukkan pemberian insentif kepada LPM di Kota Makassar. Ada 3 LPM sampel di setiap kecamatan sample, yaitu LPM di Kelurahan Mangkura, LPM di Kelurahan Losari, dan LPM di Kelurahan Lae-Lae di Kecamatan Ujung Pandang. Ketiga LPM ini memiliki insentif yang sama dengan LPM lainnya di Kota Makassar. Besarnya insentif yang diberikan kepada Ketua LPM sebanyak Rp. 2.500.000 per tahun termasuk biaya operasional LPM. Demikian pula, LPM di Kelurahan Lariang Bangi, LPM di Kelurahan Maradekaya Utara,

dan LPM di Kelurahan Bara-Baraya di Kecamatan Makassar mendapatkan insentif sebanyak yang diterima para LPM di Kecamatan Ujung Pandang. Hal yang sama pula LPM di Kelurahan Timongan Lompoa, LPM di Kelurahan Malimongan Baru, dan LPM di Kelurahan Baraya di Kecamatan Bontoala.

Insentif yang diberikan kepada ketua LPM Kota Makassar merupakan kebijakan Pemerintah Kota Makassar yang bertujuan memberikan dorongan kepada ketua LPM untuk melakukan pemberdayaan masyarakat di wilayahnya. Namun, pemberian insentif tersebut tidak merata kepada seluruh anggota LPM dan jumlahnya sangat kecil ketimbang tugas pemberdayaan masyarakat yang harus diemban oleh mereka. Hal ini diakui oleh salah seorang kader LPM Kelurahan Mangkura Kecamatan Ujung Pandang “Amp”, “...dana operasional pertriwulan Rp 2.500.000,- dengan perincian Rp 637.500 honor ketua pertriwulan bersama dibayarkan untuk dana operasional sisanya dari Rp 2.500.000,- jadi bagaimana mau memberdayakan para PKL lembaga kami saja sudah tidak berdaya...” (Hasil Wawancara 05 April 2014).

Selain insentif yang disebutkan di atas, ada pula insentif dalam bentuk lain yang diberikan kepada para kader LPM di Kota Makassar, berupa jasa penagih angsuran kredit (debt collector) setiap bulan bagi para peminjam pada program bantuan dana bergulir pemberdayaan masyarakat termasuk para PKL. Besarnya jasa ini berkisar 1 – 5 persen dari dana yang digulirkan kepada sasaran program ini. Besaran jasa

tersebut merupakan ketetapan dari Pemerintah Kota Makassar, seperti yang diungkapkan oleh saeorang informan dari Badan Pemberdayaan Kota Makassar, "MH", sebagai berikut:

"...Begini rata-rata itu ada juknis yang mengatur, sehingga silahkan LPM yang mengatur sendiri jasanya dan ini dirembukkan dengan masyarakatnya. Selama jasa ini tidak memberatkan warga. Tapi pada akhirnya saya melihat perkembangan di lapangan. Mereka memberikan standar sebesar 5 persen, dan ada juga 1,5 tapi maksimal 5 persen. Pokoknya ini adalah hasil rembuk dengan warga setempat. Mengapa menggunakan jasa karena LPM ini ada badan pengelolanya dan perlu menagih tiap bulan ke warga. Maka mereka perlu biaya operasional..." (Hasil Wawancara 27 Maret 2014)

Namun dalam implementasinya bervariasi antara LPM yang satu dengan LPM Lainnya. Ketua LPM di Kelurahan Mangkura hanya memberlakukan 1 persen untuk insentif kepada para kader yang melakukan aktivitas tersebut, seperti yang diungkapkan oleh "Amp"
"...dana 1 % itu jasa saya masukkan ke kas LPM kan dan kami bayarkan kepada kolektor kami yang menagih di lapangan." (Hasil Wawancara 05 April 2014)

Sebagai organisasi pelaksana kebijakan pemberdayaan PKL, LPM bersama semua level pemerintahan di Kota Makassar bersama-sama secara sinergi memikirkan masalah kompleks ini. Salah satu program dari kebijakan pemberdayaan ini adalah program bantuan dan sebesar Rp. 50 juta per tahun kepada LPM sejak tahun 2013. Adanya

program ini sebagaimana yang dikemukakan oleh “MH” dari Badan Pemberdayaan Kota Makassar, sebagai berikut:

“Tahun lalu (2013) Walikota memberikan kebijakan tentang bantuan dana hibah kepada semua LPM se kota Makassar sekitar 143 kelurahan. Modal usaha sebesar 50 juta peruntukannya untuk pengusaha kecil termasuk PKL dan UKM atau istilahnya “Pegadai-gadai” di Makassar diberikan kepada mereka dalam 2 tahap. Tahap pertama sebesar 25 juta dan tahap kedua juga 25 juta. Setelah tahap pertama selesai dengan masuknya pertanggung jawaban maka bisa cair tahap kedua.” (Hasil Wawancara 27 Maret 2014)

Dana ini disalurkan kepada mereka secara bergulir namun LPM tidak memiliki kapasitas atau kemampuan mengawal dana tersebut, karena para kader LPM bukan tenaga ahli pendamping manajemen dan keuangan. Dana ini hanya semata-mata bantuan atau pinjaman lunak kepada mereka yang harus dikembalikan secara bertahap. Bantuan ini tidak mungkin memberdayakan mereka, kalau bantuan ini hanya dapat digunakan sebagai tambahan modal usaha.

Pemberdayaan dapat terjadi kalau mereka mampu merencanakan masa depannya, mampu keluar dari masalah yang menyelimutinya. Mereka itu selalu merasa tidak aman, karena masih selalu dihantui oleh rasa ketakutan terhadap pengusuran dari Satpol PP. Jumlah dana bantuan yang diperoleh dari pemerintah bervariasi antara satu orang dengan yang lainnya, berkisar Rp. 500.000 – Rp. 1.500.000.

Dana sebanyak itu tidak cukup sebagai penjual makanan dan minuman yang berhasil kalau tidak diberikan pendampingan teknis dari pemerintah.

Pada tabel 2 di atas menunjukkan pula, insentif yang diberikan para PKL di tiga kecamatan dan 9 kelurahan sampel sebenarnya sangat-sangat kurang. Insentif yang diberikan oleh pemerintah (Kecamatan) kepada PKL hanya berupa adanya upaya pemerintah kecamatan memfasilitasi mereka kepada pihak Bank. Hal ini dilakukan oleh Pemerintah Kecamatan Ujung Pandang untuk memfasilitasi para PKL mendapatkan bantuan dari Bank BRI Kota Makassar, sebagaimana diungkapkan oleh “Jul”, berikut ini.

“...Program kerja bantuan modal khusus PKL Kawasan Anjungan kerjasama dengan Pihak Bank BRI seperti memberikan bantuan gerobak seragam, jadi para PKL ini akan mendapatkan bantuan gerobak yang seragam untuk mereka yang menjadi binaan kecamatan kami, tetapi gerobak ini tidak bisa dibidang gratis, mereka diwajibkan melakukan pembayaran dengan system diangsur. Syarat-syaratnya yah para PKL wajib membuka tabungan di BRI, menabungnya juga bisa perhari berapa saja nilainya.” (Hasil Wawancara 01 April 2014)

Upaya Pemerintah Kecamatan Ujung Pandang ini dibenarkan oleh para pedagang pisang efe di sekitar depan Rumah Sakit Stella Maris dalam FGD tentang pemberdayaan PKL, yaitu:

“...Tapi nanti katanya ada gerobak seragam dari bantuan dari Bank BRI. (Hasil wawancara Pedagang Pisang Epe PKL... gerobaknya dibayar tiap malam dicicilki tapi tidak na'tentukanji berapa per malam. Pokoknya semampu'ta kadang 10 ribu. Kadang 15 ribu. Adaji penagihannya datang tiap malam. Terus

ada na'bukakanki buku tabungan dari Bank BRI... Semua PKL disini wajib buka buku tabungan kalau mau mendapat bantuan dari Bank BRI. Jadi kalau sore adami pegawainya dari Bank nabilang mauko menabung... Anu dulu. Kita dipanggil sama ibu camat. Juga adaki pegawainya juga BRI. Untuk pertemuan di Kantor Camat. Jadi semua PKL yang ada nomornya itu dapat bantuan dan dapat buku tabungan” (Hasil FGD 06 April 2014)

Upaya memfasilitasi para PKL kepada pihak Bank ternyata hanya dilakukan oleh Pemerintah Kecamatan Ujung Pandang, dua kecamatan sampel lainnya belum ada upaya tersebut. Upaya ini beralasan karena di samping dibenarkan secara regulasi, yaitu UU No. 43 Tahun 2004 tentang Pemerintahan daerah, di mana wilayah kecamatan menjadi wilayah kerja, bukan lagi wilayah administratif. Berkaitan dengan hal itu juga, anjungan pantai losari merupakan lokasi strategis baik dari segi bisnis maupun dari segi pariwisata. Anjungan Pantai Losari merupakan “icon” Kota Makassar yang harus dijaga kebersihannya, keteraturannya, dan keindahannya.

Para PKL yang ada di dua kecamatan sampel, yaitu Kecamatan Makassar, dan Kecamatan Bontoala belum ada upayanya untuk memfasilitasi mereka kepada pihak perbankan dan pihak swasta dalam memberdayakan mereka. Hal ini disebabkan oleh para PKL masih dianggap sebagai penyebab berbagai masalah perkotaan sehingga perlu ditertibkan sebagai hasil-hasil wawancara yang telah digambarkan sebelumnya.

Berdasarkan sudut pandang organisasi pemerintahan, penanganan PKL di Kota Makassar belum dilakukan secara serius, karena tidak ada bidang tertentu atau satuan tugas tertentu dalam organisasi kecamatan yang khusus menangani PKL, kecuali Kecamatan Ujung Pandang, padahal PKL ini memerlukan penanganan serius oleh pemerintah. Selain itu, ketidakseriusan pemerintah ini dibuktikan tidak adanya insentif bagi mereka yang menangani PKL di Kota Makassar. Insentif ini penting, baik secara konseptual maupun secara pragmatis, karena menurut teori motivasi, insentif ini merupakan pendorong seseorang untuk melakukan tugasnya. Seseorang akan terdorong untuk melakukan pekerjaannya dengan baik kalau kebutuhannya terpenuhi. Oleh karena itu, pimpinan harus memahami apa yang menjadi kebutuhan pegawainya, sebagaimana *hierarchical needs* dari Abraham Maslow.

Sebagai pelaksana kebijakan pemberdayaan masyarakat termasuk PKL sekaligus sebagai organisasi berbasis jaringan, LPM mestinya diberikan insentif oleh pemerintah sebagai bentuk penghargaan kepada mereka dalam menjalankan tugas pemberdayaan PKL. Adanya penghargaan berupa insentif, maka mereka akan memiliki rasa tanggung jawab melakukan pemberdayaan kepada PKL. Dari hasil wawancara kepada pengurus dan anggota LPM dan para PKL di 3 wilayah kecamatan sampel di Kota Makassar, bahwa hampir tidak ada perhatian mereka terhadap PKL dalam bentuk suatu forum untuk mendiskusikan masalah PKL, tidak ada jadwal tertentu untuk pertemuan dengan mereka, tidak

ada anggota LPM yang dapat mendampingi mereka dalam pengelolaan usahanya. Tidak adanya insentif ini sehingga para kader yang tergabung dalam LPM tidak memiliki rasa tanggung jawab moril untuk menjalankan program pemberdayaan PKL. Adanya fenomena ini menunjukkan bahwa PKL tidak akan berdaya untuk keluar dari permasalahan yang mereka alami.

3. Kondisi Kerja

Kondisi kerja merupakan salah satu komponen penting dalam pengembangan sumber daya terintegrasi. Kondisi kerja dimaksud di sini adalah kondisi fisik dan kondisi non fisik. Kondisi fisik berupa kondisi kantor, perabot kantor dan peralatan kantor. Kondisi non fisik meliputi perencanaan kerja dan alur kerja. Kondisi kerja ini juga termasuk pekerjaan yang menyenangkan sehingga implementasi kebijakan PKL berjalan dengan efektif. Deskripsi kondisi kerja ini dapat dilihat pada tabel 3 di bawah ini.

Berdasarkan tabel 3 di bawah, ada tiga kecamatan sampel dalam penelitian ini, yaitu Kecamatan Ujung Pandang, Makassar, dan Bontoala. Ketiga kecamatan ini memiliki kondisi kerja yang terstruktur. Dalam artian bahwa terdapat pengorganisasian tugas dan fungsi yang jelas dalam suatu sub organisasi yang disebut bidang. Yang mengurus ketertiban para PKL adalah bidang pemerintahan dan ketertiban dan yang mengurus pemberdayaannya adalah bidang pemberdayaan masyarakat.

Hal yang sama juga pada 9 kelurahan sampel, mereka juga memiliki kondisi kerja yang terstruktur. Kondisi kerja yang seperti ini memiliki karakteristik pekerjaan yang terpola dan setiap orang memiliki tugas dan fungsi yang jelas. Karakteristik pekerjaan yang seperti itu merupakan karakteristik pekerjaan birokrasi sehingga kondisi kerja yang ada di kecamatan dan kelurahan merupakan kondisi kerja yang terstruktur dan hirarkhis.

Pelaksanaan pekerjaan di kecamatan dan kelurahan sangat ditentukan oleh aturan dan perintah atau petunjuk atasan. Pemberdayaan PKL di Kota Makassar sangat tergantung dua hal tersebut. Pimpinan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi memiliki kemungkinan berhasil yang besar pula dalam pelaksanaan pemberdayaan PKL di wilayahnya.

Tabel 3

Deskripsi Pengembangan Sumber Daya Manusia Terintegrasi Berdasarkan Kondisi Kerja Dalam Implementasi Kebijakan Pemberdayaan PKL di Kota Makassar

KECAMATAN	KELURAHAN	LPM	PKL
Ujung Pandang: <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Posko</i> ▪ <i>Shift kerja</i> 	Mangkura: <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Terstruktur</i> 	Tidak kondusif	Tidak kondusif
	Losari: <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Terstruktur</i> 	Tidak kondusif	Tidak kondusif
	Lae-Lae: <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Terstruktur</i> 	Tidak kondusif	Tidak kondusif
Makassar:	Lariang Bangi:	Tidak kondusif	Tidak kondusif

▪ <i>Terstruktur</i>	▪ <i>Terstruktur</i>		
	Maradekaya Utara:	Tidak kondusif	Tidak kondusif
	▪ <i>Terstruktur</i>		
Bontoala: ▪ <i>Terstruktur</i>	Bara-Baraya:	Tidak kondusif	Tidak kondusif
	▪ <i>Terstruktur</i>		
	Timungan Lompoa:	Tidak kondusif	Tidak kondusif
	▪ <i>Terstruktur</i>		
	Malimongan Baru:	Tidak kondusif	Tidak kondusif
	▪ <i>Terstruktur</i>		
	Baraya:	Tidak kondusif	Tidak kondusif
	▪ <i>Terstruktur</i>		

Sumber: Hasil Reduksi Data, 2014

Hal ini telah ditunjukkan oleh Pemerintah Kecamatan Ujung Pandang yang telah memfasilitasi para PKL untuk mendapatkan bantuan, sehingga para PKL Pisang Epe di Anjungan Pantai Losari yang jumlahnya sekitar 60 sudah tertata dan tidak lagi terkesan semrawut ketimbang dengan para PKL yang ada di Kecamatan lainnya di Kota Makassar. Hal yang sama pula ditunjukkan oleh “Amp” sebagai salah seorang kader LPM Kelurahan Mangkura, beliau memiliki inisiatif memberikan pelatihan kepada para kader LPM dan PKL di wilayahnya di mana ketua LPM yang lain tidak melakukan hal-hal yang dapat memberdayakan mereka.

Hal ini menunjukkan kondisi kerja dapat membangkitkan motivasi kerja yang tinggi. Upaya yang dilakukan oleh Pemerintah Kelurahan Timung Lompoa Kecamatan Bontoala merupakan upaya yang

tidak dijumpai di kelurahan sampel lainnya, sebagaimana yang dikemukakan oleh “Bht”, yaitu:

“...Setelah mereka membayar tanpa menunggak pinjaman mereka, kami memberikan hadiah dan dilakukan dikantor Kelurahan, ada 40 PKL yang kami berikan hadiah. Hadiah ini berasal dari uang 10 ribu ini. Dibelikan macam-macam hadiah. Ini berlangsung biasanya akhir tahun.” (Hasil Wawancara 17 April 2014)

Inilah upaya kreatif yang dilakukan oleh seorang kepala kelurahan untuk keberhasilan program dana bergulir bagi para PKL. Sayangnya upaya ini tidak dilanjutkan pada penanganan PKL yang lebih tertib dan tidak terkesan jorok di wilayahnya.

Pada tabel 3 di atas juga menunjukkan bahwa kondisi kerja LPM di 3 kecamatan sampel dan 9 kelurahan sampel di Kota Makassar tidak kondusif. Kondisi kerja yang tidak kondusif menunjukkan tempat menjalankan aktivitas para kader LPM tidak ada dan walaupun ada tempatnya jauh dari layak sebagai tempat atau sebagai kantor, seperti kantor LPM di Kelurahan Timung Lompoa yang ditunjukkan oleh Sekretaris LPM dan Lurah Timung Lompoa. Berdasarkan pengamatan penulis kantor LPM tersebut terletak di pinggir Jalan Mangadel yang kelihatannya seperti tempat ronda namun tidak terurus.

Kondisi kerja LPM di kecamatan dan kelurahan sampel tidak kondusif karena LPM tidak memiliki kantor atau tempat berkumpulnya

para kader untuk mendiskusikan program-program pemberdayaan PKL. Menurut para lurah di semua kecamatan sampel, tidak adanya kantor LPM karena tidak ada anggaran untuk itu dari Walikota Makassar. Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan yang dilakukan oleh penulis, ternyata LPM tidak memiliki kantor atau tempat kerja yang permanen. Hal ini dibenarkan oleh “Nd” sebagai kader LPM Timung Lompoa, Kecamatan Bontoala Kota Makassar, sebagai berikut:

“.....sebenarnya kami punya kantor khusus, tapi tidak pernah digunakan, dan tidak layak hunilah. Jadi teman-teman LPM lebih banyak berkumpul di kantor kelurahan, khususnya siang hari menjelang sore hari. Jadi kami gampang komunikasinya, tanpa perlu janji. Semua sudah tahu, kalau mau bertemu, biasanya siang dikantor kelurahan.” (Hasil Wawancara 23 April 2014)

Kalau LPM melakukan pertemuan dengan para anggotanya harus meminjam ruangan di Kantor Lurah. Tidak adanya sekretariat mereka sehingga tidak memungkinkan melakukan perencanaan kerja setiap tahun. LPM merupakan lembaga formal yang diakui keberadaannya oleh pemerintah tetapi tidak memiliki tempat untuk berdiskusi, merencanakan, dan menjalankan tugas sebagai tokoh pemberdayaan masyarakat.

Kondisi kerja merupakan salah satu faktor pendorong atau motivator untuk membangkitkan semangat kerja. Hal ini telah diidentifikasi oleh Herzberg dalam teori motivasi dua faktor. Dalam teori dua faktor

dikenal hygiene factors and motivator factors, yang mana yang menyebabkan orang termotivator adalah motivator factor. Kondisi kerja dalam teori motivasi Herzberg masuk dalam kategori motivator factors. Dengan demikian selain insentif, kondisi kerja merupakan salahsatu faktor yang menyebabkan seseorang terdorong bekerja dengan efektif. Para kader yang terhimpun dalam LPM akan senang, tenang, dan betah melakukan pekerjaannya karena kondisi kerjanya yang menyenangkan. Demikian pula, mereka akan termotivasi melakukan pekerjaan tersebut, karena mereka memiliki keahlian atau kompetensi pemberdayaan masyarakat.

Selain kondisi kerja, kondisi tempat kerja mereka tidak menyenangkan karena mereka tidak memiliki tempat kerja, kecuali numpang di Kantor Kelurahan di wilayahnya. Mereka tidak memiliki sekretariat untuk bertukar pengalaman dan informasi dalam menyelesaikan masalah publik yang kompleks itu. Padahal dalam organisasi yang berbasis jaringan informasi ini merupakan sumber daya penting dalam menyelesaikan masalah yang serba kompleks.

Di samping LPM tidak memiliki kantor, LPM juga tidak memiliki program atau kegiatan pemberdayaan masyarakat termasuk PKL di wilayahnya. LPM hanya memiliki program 1 kali dalam setahun, yaitu program Musrembang yang sudah terjadwal secara nasional yang mengharuskan LPM harus terlibat di dalamnya.

Berdasarkan tabel 3 di atas, hampir seluruhnya PKL memiliki kondisi kerja yang tidak kondusif. Kondisi kerja yang tidak kondusif bagi PKL meliputi kondisi tempat berjualan, kondisi penjual, dan kondisi barang yang dijual. Berdasarkan pengamatan penulis di sentra-sentra PKL di tiga kecamatan dan 9 kelurahan sampel, yaitu:

Hasil pengamatan penulis PKL di Jalan Sunu Kelurahan Timung Lompoa Kecamatan Bontoala, jumlah PKL yang berjualan di sana sebanyak 30, dari 30 PKL tersebut mereka menjual berbagai makanan dan minuman, di antaranya: es cendol, es kelapa muda, es pisang ijo, dan berbagai gorengan. Pertama, dari segi tempat jualan kurang bagus (dipandang mata) dan kurang bersih; dari segi penjualnya mereka juga kurang bersih; dari segi makanan yang dijual pula kurang higienis.

Hasil pengamatan yang sama pula dilakukan di Jl.Lamadukelleng Kelurahan Losari Kecamatan Ujung Pandang, jumlah PKL sekitar 15 yang berjualan semuanya Pisang Epe. Kondisi tempat jualan (gerobak) sudah standar tetapi masih kurang bersih; para penjualnya masih kurang bersih juga; pisang epe yang dijual masih kurang higienis.

Hal yang sama penulis lakukan pengamatan kepada PKL yang ada di Anjungan Pantai Losari yang berjumlah sekitar 60. Kondisi tempat jualannya lebih bagus dari 2 yang disebutkan di atas dan sudah tertata

rapih; para penjualnya masih kurang bersih; pisang epe yang dijual juga masih kurang higienis.

Berdasarkan pengamatan di tiga sentra PKL di tiga kecamatan sampel menunjukkan kondisi kerja mereka kurang kondusif. Hal ini disebabkan oleh: 1) belum ada kata sepakat antara pemerintah dan PKL; dan 2) SDM PKL masih rendah.

Belum adanya kata sepakat antara pemerintah dengan PKL. Pemerintah masih memandang PKL itu merupakan sumber masalah dalam penataan kota, sehingga mereka itu perlu digusur. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh salah seorang PKL Kecamatan Bontoala, yaitu “Nd”:

“...Saya lihat kalau ganti camat, ganti aturan, semua camat punya program adalah bagaimana kami digusur. Bukan untuk dibina, tapi untuk dibinasakan. Sementara para PKL yang berjualan ditempat ini bukan dari luar, tapi warga disini yang 99% warga disini. Jadi kalau mereka bongkar hari ini besok ada lagi, mereka pasang kembali. Kami juga menghindari kontak fisik dengan petugas jangan sampai itu terjadi..... Saya pernah bilang secara langsung kepada pak camat sebagai koordinator PKL, bila pak camat mau mengusur kami atau membongkar lapak-lapak dagangan kami, hari ini bongkar, besok kami pasang lagi, sebaiknya kami dibiarkan saja berjualan dengan tenang. Daripada penjara penuh karena kami.” (Hasil Wawancara 17 April 2014)

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, PKL sangat keras dengan upaya-upaya pemerintah menggusur mereka, karena mereka

mata pencarian satu-satunya hanya di situ. Oleh karena itu, apabila pemerintah melakukan inspeksi terhadap PKL selalu mengikutkan pihak keamanan, sebagaimana yang dikemukakan oleh “Drw”, yaitu: “...Kami ajak turun juga dari pihak kepolisian tetapi lebih pada saat kami melakukan penertiban PKL dan bisa juga dari ABRI, karena kami takutkan terjadi perlawanan dari pihak PKL.”(Hasil Wawancara 01 April 2014) dan di setiap pengusuran PKL hanya dilakukan oleh Satpol Pamong Praja Kota Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa belum adanya kata sepakat antara pemerintah dan PKL serta belum menunjukkan adanya perhatian yang besar dan perhatian atau komitmen bersama tentang kondisi kerja PKL ini.

Pada sisi lain, sumber daya manusia PKL masih rendah. Hal ini dapat ditunjukkan juga pada hasil wawancara Koordinator PKL Kecamatan Bontoala dan hasil wawancara “Bht” dai Pemerintah Kelurahan Timung Lompoa Kecamatan Bontoala, yaitu:

“...yang menjadi masalah adalah tingkat emosional yang tinggi saja, tapi ini disebabkan oleh SDM yang rendah dari PKL tersebut.....Biasa kami berikan pemahaman seperti ini, mereka tidak bisa jangkau kesana, jadi memang kita harus gambarkan dengan rinci, kalau begini, satu bulan seperti ini akan berhasil seperti ini. Karena daya serap memahami yang sangat kurang.” (Hasil Wawancara 17 April 2014)

Rendahnya sumber daya manusia PKL di Kota Makassar menyebabkan rendahnya perhatian mereka terhadap kondisi kerja ini,

sehingga yang banyak menikmati makanan dan minuman PKL adalah pada umumnya kelas ekonomi menengah ke bawah.

4. Rekrutmen

Salah satu komponen penting pengembangan sumber daya manusia terintegrasi adalah rekrutmen. Rekrutmen merupakan langkah awal dalam pengembangan sumber daya manusia, sehingga dapat dikatakan maju atau mundurnya suatu organisasi sangat ditentukan oleh ini. Rekrutmen anggota LPM dilakukan melalui rapat pembentukannya yang difasilitasi oleh Kepala Kelurahan. Semua ketua RW adalah anggota LPM dan kemudian ditambah dengan tokoh-tokoh masyarakat lainnya sebagai wakil RW. Hal ini dikemukakan oleh para Kepala Kelurahan di tiga Kecamatan sampel di Kota Makassar. Hal ini dapat di gambarkan pada tabel 4 di bawah ini.

Berdasarkan tabel 4 di bawah, rekrutmen pegawai untuk pemberdayaan masyarakat atau pemberdayaan PKL tidak pernah dilakukan di 3 kecamatan dan 9 kelurahan sampel di Kota Makassar. Hal ini disebabkan oleh pengangkatan pegawai negeri sipil melalui mekanisme tersendiri yang telah ditetapkan oleh Pemerintah. Kemudian formasi calon pegawai negeri sipil tentang pemberdayaan masyarakat atau pemberdayaan PKL tidak pernah ada atau tidak pernah diminta di Kota Makassar.

Tabel 4

**Deskripsi Pengembangan Sumber Daya Manusia Terintegrasi
Berdasarkan Rekrutmen Dalam Implementasi Kebijakan
Pemberdayaan PKL di Kota Makassar**

KECAMATAN	KELURAHAN	LPM
Ujung Pandang: ▪ <i>Tidak ada</i>	Mangkura: ▪ <i>Tidak ada</i>	Perwakilan warga
	Losari: ▪ <i>Tidak ada</i>	Perwakilan warga
	Lae-Lae: ▪ <i>Tidak ada</i>	Perwakilan warga
Makassar: ▪ <i>Tidak ada</i>	Lariang Bangi: ▪ <i>Tidak ada</i>	Perwakilan warga
	Maradekaya Utara: ▪ <i>Tidak ada</i>	Perwakilan warga
	Bara-Baraya: ▪ <i>Tidak ada</i>	Perwakilan warga
Bontoala: ▪ <i>Tidak ada</i>	Timungan Lompoa: ▪ <i>Tidak ada</i>	Perwakilan warga
	Malimongan Baru: ▪ <i>Tidak ada</i>	Perwakilan warga
	Baraya: ▪ <i>Tidak ada</i>	Perwakilan warga

Sumber: Hasil Reduksi Data, 2014

Pemerintah Kota Makassar juga tidak pernah menempuh jalur kontrak untuk mengangkat pegawai yang memiliki keahlian pemberdayaan masyarakat atau pemberdayaan PKL di wilayahnya. Hal ini menunjukkan sangat kurangnya perhatian pemerintah terhadap pemberdayaan mereka.

Belum adanya upaya tersebut karena pemerintah masih memandang PKL sebagai sumber masalah yang penyelesaiannya adalah pengurusan.

Pada tabel 4 di atas menunjukkan LPM di 3 kecamatan dan 9 kelurahan sampel merekrut atau mengadakan kadernya melalui sistem perwakilan warga. Sistem perwakilan warga yang dimaksud adalah anggota atau kader LPM merupakan representasi dari RT dan RW di kelurahan tersebut. Hal ini dapat ditunjukkan melalui pengalaman Pemerintah Kelurahan Timung Lompoa mengangkat pengurus dan anggota LPM baru, sebagaimana yang dikemukakan oleh "Bht", yaitu:

".....kami adakan pertemuan, setelah masa periode. LPM berakhir, masa periode LPM itu 5 tahun. Thn 2012, berarti bubar LPM secara surat keputusan (SK) maka lurah mengundang 5 orang dari setiap RW yang ada di kelurahan, diluar RT dan RW berarti ada tambahan 5 tokoh masyarakat, tokoh agama, pendidikan, tokoh pemuda, dan tokoh kaum perempuan, mewakili setiap RW dan kami undang anggota LPM kami adakan pembubaran LPM. selesai itu kami bentuk kepanitiaan baru untuk dilaksanakan pemilihan ketua LPM dan pengurusnya, setelah itu kami bentuk panitia formatur, lima orang panitia formatur untuk melakukan pemilihan, 5 orang ini berasal dari ketua-ketua RW, karena kelurahan ini memiliki 5 RW nah mereka melaksanakan pemilihan ketua LPM pada saat kami undang juga 10 orang dari RW yang termasuk juga RT didalamnya..... jadi ada 10 delegasi dari setiap RW lalu diadakan setelah hadir para delegasi dari setiap RW, terpilihlah ketua. Yang menjadi urutan suara terbanyak. Jadi urutan suara kedua itu menjadi wakil, lalu selanjutnya menjadi sekertaris dan bendahara."

Ternyata semua tokoh masyarakat yang dimaksud di atas adalah warga yang memiliki kemampuan ekonomi di atas rata-rata di antara warga yang lain; warga yang memiliki aktivitas keagamaan yang tinggi; warga yang memiliki jabatan di pemerintahan; dan warga yang memiliki aktivitas sosial yang tinggi. Semua karakteristik tokoh tersebut tidak memiliki pengalaman dan skill pemberdayaan masyarakat atau pemberdayaan PKL serta tidak konsen terhadap pemberdayaan PKL, sementara tokoh-tokoh tersebut menjadi pengurus dan anggota atau kader LPM di seluruh kelurahan di Kota Makassar.

Berdasarkan sejarahnya, LPM lahir dari dan menggantikan peran Lembaga Ketahanan Masyarakat Desa (LKMD) di desa atau kelurahan. Peran utama LKMD pada saat itu sebagai perencana pembangunan di desa/kelurahan. Peran itu diwujudkan dalam istilah perencanaan dari masyarakat (bottom-up planning) kemudian di Indonesia dikenal dengan istilah Musrenbang (musyawarah perencanaan pembangunan). Oleh karena itu, peran utama LPM di wilayahnya adalah sama dengan peran LKMD pada saat itu, yaitu Musrenbang. Peran LPM saat ini tidak mungkin mampu memberdayakan masyarakat atau PKL di wilayahnya.

Hal ini membuktikan bahwa tenaga-tenaga yang diharapkan memberdayakan masyarakat terutama para PKL ternyata tidak memiliki pengalaman memberdayakan PKL, sehingga mereka tidak berdaya dalam menata masa depannya, terutama dari segi ekonomi. Keanggotaan LPM

ini dapat ditunjukkan oleh salah satu kader LPM di Kota Makassar (*Amp*), yaitu:

“.....kader pemberdayaan masyarakat (KPM) itu sudah include dalam struktur LPM. Agar mereka tidak rancu maka kami bentuk seksi yang menangani perbagian. Jadi KPM ini adalah wakil sekretaris, bendahara, kepala seksi dan anggotanya, KPM ini adalah mereka yang bekerja di dalam LPM. Karena kami melibatkan berbagai elemen masyarakat ada tokoh masyarakat, tokoh agama, ada pembinanya yaitu lurah dan camat ada penasehatnya orang-orang akademisi, cendekiawan.” (Hasil Wawancara 05 April 2014)

LPM sebagai organisasi berbasis jaringan antar organisasi mestinya memanfaatkan keunggulan jaringan dalam menjalankan pemberdayaan masyarakat termasuk pemberdayaan PKL. Para kader yang ada di LPM merupakan kader-kader yang memiliki komitmen dan integritas dalam pemberdayaan PKL. Mereka berada di LPM Kota Makassar, karena mereka itu konsen dan memiliki rasa tanggung jawab moril dalam mengatasi masalah PKL di Kota Makassar. Masalah pemberdayaan PKL, karena para kader di LPM tidak direkrut berdasarkan hal di atas. Masalah kompleks seperti pemberdayaan PKL sebenarnya, bukan lagi hanya persoalan pemerintah, tetapi masalah ini merupakan masalah bersama. Semua komponen bangsa ini perlu terlibat dalam menyelesaikan masalah kompleks ini, karena pemerintah memiliki keterbatasan kemampuan dalam hal penyelenggaraan pelayanan publik, termasuk menyelesaikan masalah publik.

. Pelibatan semua komponen bangsa dalam mengatasi masalah publik yang kompleks dan dalam penyelenggaraan pelayanan publik, merupakan salah satu perspektif kontemporer administrasi publik yang biasa disebut dengan publik governance. Perspektif ini tidak lagi mengandalkan pemerintah sebagai aktor utama dalam penyelenggaraan pelayanan publik, tetapi ia perlu melibatkan masyarakat (LSM) dan dunia swasta dalam hal tersebut. Persoalan-persoalan pemberdayaan masyarakat termasuk PKL merupakan persoalan yang perlu melibatkan LSM dalam penyelesaiannya, karena ia sudah terbiasa menjalankan atau mengatasi masalah tersebut. LSM memiliki pengalaman yang cukup dan keahlian yang memadai dalam menyelenggarakan pemberdayaan masyarakat dan mengatasi berbagai masalah yang berkaitan dengan hal tersebut.

Namun, pemerintah saat ini masih tetap bertahan sebagai aktor utama dalam pemberdayaan PKL dengan membentuk suatu organisasi pelaksana yang disebut LPM. Pembentukan LPM ini tidak sebagaimana lazimnya sebagai organisasi pemberdayaan masyarakat, karena dalam organisasi tersebut direkrut orang-orang atau kader yang tidak memiliki pengalaman pemberdayaan masyarakat termasuk PKL. Organisasi ini didisain secara sentralistis dan strukturnya sudah ditetapkan juga secara sentralistis, sehingga LPM sebagai lembaga yang mempunyai tugas pemberdayaan masyarakat ternyata tidak mampu memberdayakan PKL di Kota Makassar.

Berdasarkan perspektif pengembangan SDM dalam organisasi, kesalahan dalam rekrutmen akan dapat menyebabkan kesalahan fatal dalam organisasi tersebut dalam pencapaian tujuan organisasi. Organisasi akan berkembang dan mampu berkompetisi dengan organisasi lainnya pada saat organisasi tersebut memiliki sumber daya manusia yang tangguh. LPM sebagai organisasi berbasis jaringan yang diakui oleh pemerintah keberadaannya melalui UU No. 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Desa dan berbagai derivasinya sampai pada SK Walikota Makassar No. 1 Tahun 2013 untuk LPM Kota Makassar. LPM sebagai mitra Pemerintah Daerah pada level kelurahan masih diwarnai dengan nilai-nilai birokrasi dalam rekrutmen anggotanya. LPM merekrut anggotanya didasarkan pada kesenioran dan ketokohan dalam masyarakat bukan didasarkan pada kemampuan dan ketrampilan dalam pemberdayaan masyarakat, sebagaimana birokrasi pemerintahan merekrut pegawai. Dengan demikian, menurut Kuntowijoyo (1994: 188-193), Indonesia tidak memiliki tradisi birokrasi yang lebih mengidentifikasi diri sebagai pelayanan sosial. Sebagai budayawan, lahir dan berkembangnya birokrasi dari aspek tersebut dapat diidentifikasi dalam 3 kategori, yaitu birokrasi priyayi, birokrasi abdi dalem, dan birokrasi pegawai negeri. Ketiga kategori birokrasi tersebut kalau dikaitkan dengan pelayanan publik, semuanya menjalankan tugasnya untuk kepentingan pimpinan, tidak ada yang berorientasi pada warga, apalagi kepada kelompok masyarakat yang marjinal seperti PKL.

Berdasarkan data di atas, bahwa PKL sebagai organisasi berbasis jaringan semestinya memiliki kader-kader yang handal dalam pemberdayaan masyarakat, karena memiliki power yang besar berupa tenaga terampil (skill) yang bertebaran di masyarakat. Namun, proses rekrutmen belum berjalan sesuai yang diharapkan. Sumber-sumber daya penting dalam pemberdayaan belum dimanfaatkan oleh dan dimanfaatkan secara bersama oleh para kader di LPM. Hal ini terjadi karena para kader atau anggota LPM belum memenuhi beberapa karakteristik utama organisasi berbasis jaringan yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia, yaitu visi yang sama dan sukarela (Hill, 2002: 6). Semua anggota yang ada dalam organisasi yang berbasis jaringan memiliki tujuan yang sama, dalam hal ini pemberdayaan masyarakat, - pemberdayaan PKL. LPM Kota Makassar tidak memenuhi karakteristik tersebut, karena mereka-mereka yang ada dalam organisasi tersebut adalah orang-orang yang ditunjuk oleh ketua RW, karena mereka itu mewakili RW. Mereka itu para profesional yang beraneka ragam, mulai dari pegawai negeri sampai kepada pegawai swasta atau pengusaha, sehingga dapat dikatakan bahwa para kader yang ada di LPM belum ada yang pejuang pemberdayaan masyarakat atau yang lebih spesifik belum ada pejuang pemberdayaan PKL di Kota Makassar.

Karakteristik utama organisasi berbasis jaringan adalah sukarela. Karakteristik ini tidak sesuai dengan karakteristik keanggotaan LPM di Kota Makassar. Dalam lembaga ini kader-kader yang direkrut

adalah kader-kader yang hanya memenuhi permintaan ketua RW dan kepala kelurahan setempat. Mereka memang tidak dibayar di situ tetapi mereka juga tidak meluangkan waktu yang cukup dan tidak memiliki konsep yang jelas tentang pemberdayaan PKL di Kota Makassar. Dari semua hasil wawancara dengan para informan selain PKL di Kota Makassar, semua menyatakan bahwa solusi terhadap masalah pemberdayaan PKL adalah relokasi. Namun relokasi ke mana mereka juga tidak tahu. Jadi solusi itu juga tidak jelas, dan PKL juga serta merta juga mau direlokasi, karena syarat relokasi menurut mereka adalah tempat yang strategis. Hal ini dapat dilihat dari salah satu hasil wawancara informan “ND”, yaitu:

“.....Jadi kami tidak pernah ikhlas pindah dari sini, karena kondisi disini jauh berbeda dari lokasi yang akan ditempati, tidak strategis. Kalau ditempat ini hanya lewat dan tidak sengaja mungkin melihat bahwa ada penjual, atau tida ada niat mau beli tapi pas lewat, dia singgah beda dengan wilayah yang akan ditempati itu memang harus di”pattujui (didatangi khusus).”(Hasil Wawancara 17 April 2014)

LPM sebagai organisasi berbasis jaringan tidak memiliki program yang jelas dalam pemberdayaan para PKL dan kader-kader yang ada di dalamnya bukan kader pejuang PKL, sehingga saat ini LPM di Kota Makassar belum menunjukkan adanya kerja sama dengan organisasi yang bergerak dalam pemberdayaan masyarakat (MoU). Hal ini menunjukkan tidak upaya untuk membangun kemampuan organisasi melalui pemenuhan kebutuhan sumber-sumber daya penting yang

dikendalikan oleh organisasi lainnya. Padahal kerja sama dan kolaborasi merupakan fungsi organisasi berbasis jaringan (Waarden, 1992).

B. Analisis Penguatan Organisasi Terintegrasi

Penguatan organisasi terintegrasi merupakan salah satu komponen utama jaringan pengembangan kapasitas pemerintah daerah. Penguatan organisasi terintegrasi adalah suatu sistem organisasi yang dibangun bersama dengan pemangku kepentingan yang memungkinkan pelaksanaan tugas berjalan dengan efektif dan efisien. Penguatan organisasi dirancang bersama dengan pemangku kepentingan melalui sistem insentif, pemanfaatan pegawai, kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi, dan struktur manajer. Penguatan Organisasi Terintegrasi berdasarkan komponennya pada 3 kecamatan dan 9 kelurahan sampel di Kota Makassar dapat dijelaskan di bawah ini.

1. Sistem Insentif

Sistem insentif merupakan salah satu komponen penting dalam penguatan organisasi terintegrasi. Sistem insentif yang dimaksud di sini adalah suatu sistem yang digunakan organisasi berbasis jaringan untuk memberikan insentif kepada pegawainya dalam implementasi kebijakan pemberdayaan PKL di Kota Makassar.

Berdasarkan tabel 5 di dibawah, sistem insentif di 3 kecamatan dan 9 kelurahan sampel terstruktur. Terstruktur yang dimaksud di sini adalah sesuai dengan aturan pemerintah, karena kecamatan dan

kelurahan merupakan organisasi yang berada lini terdepan untuk memberikan pelayanan dan menjalankan kebijakan pemerintah. Dalam artian bahwa pemberian insentif kepada pegawai kecamatan (bidang penertiban dan bidang pemberdayaan) dan kepada pegawai kelurahan yang membidangi pemberdayaan masyarakat termasuk PKL berdasarkan aturan penggajian dan penghonoran yang berlaku menurut peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia.

Tabel 5

Deskripsi Penguatan Organisasi Terintegrasi Berdasarkan Sistem Insentif Dalam Implementasi Kebijakan Pemberdayaan PKL di Kota Makassar

KECAMATAN	KELURAHAN	LPM
Ujung Pandang: ▪ <i>Terstruktur</i>	Mangkura: ▪ <i>Terstruktur</i>	Tidak jelas
	Losari: ▪ <i>Terstruktur</i>	Tidak jelas
	Lae-Lae: ▪ <i>Terstruktur</i>	Tidak jelas
Makassar: ▪ <i>Terstruktur</i>	Lariang Bangi: ▪ <i>Terstruktur</i>	Tidak jelas
	Maradekaya Utara: ▪ <i>Terstruktur</i>	Tidak jelas
	Bara-Baraya: ▪ <i>Terstruktur</i>	Tidak jelas
Bontoala: ▪ <i>Terstruktur</i>	Timungan Lompoa: ▪ <i>Terstruktur</i>	Tidak jelas

	Malimongan Baru: ▪ <i>Terstruktur</i>	Tidak jelas
	Baraya: ▪ <i>Terstruktur</i>	Tidak jelas

Sumber: Hasil Reduksi Data, 2014

Berdasarkan hasil wawancara “Jul” dari Pemerintah Kecamatan Ujung Pandang, “Tah” dari Pemerintah Kecamatan Makassar, dan “Bht” dari Pemerintah Kecamatan Bontoala, mereka berpandangan sama, bahwa tidak ada sistem insentif tersendiri dalam pemberdayaan masyarakat atau PKL di Kota Makassar.

Secara organisasi, sebenarnya, tidak ada sistem insentif dalam organisasi LPM, karena mereka tidak diberikan gaji dan honor serta penghargaan oleh pemerintah. Hal ini ironis memang, karena LPM didesain oleh pemerintah seperti organisasi birokrasi, namun sistem insentifnya tidak ada. Dalam dunia organisasi, tidak ada suatu organisasi yang tidak memiliki sistem insentif karena organisasi sangat tergantung pada sistem tersebut. Suatu organisasi akan *survive* dan mampu berkompetisi kalau ia memiliki sistem insentif yang efektif dan efisien, demikian pula sebaliknya. Sistem insentif merupakan rohnya suatu organisasi.

Pada tabel 5 di atas menunjukkan bahwa sistem insentif LPM di 3 kecamatan dan 9 kelurahan sampel di Kota Makassar tidak jelas. Ketidajelasan ini karena tidak ada alokasi anggaran Pemerintah Kota

Makassar kepada LPM ini, kecuali ketuanya. Selain tidak adanya alokasi anggaran, peran LPM ini tidak jelas dalam pemberdayaan PKL. Ia tidak memiliki program kerja pemberdayaan PKL di wilayahnya di Kota Makassar.

Namun, kalau berdasarkan pandangan bantuan dana dari pemerintah, LPM memiliki suatu sistem bantuan dana yang ditetapkan oleh Pemerintah Walikota Makassar. Sistem insentif di LPM Kota Makassar didesain dalam bentuk dana operasional sebanyak Rp. 2.500.000., sebagaimana yang dikemukakan oleh salah seorang kader LPM dari Kecamatan Unjung Pandang, *"Amp", "...dana operasional pertriwulan Rp 2.500.000,- dengan perincian Rp 637.500 honor ketua pertriwulan bersama dibayarkan untuk dana operasional sisanya dari Rp 2.500.000,- jadi bagaimana mau memberdayakan para PKL lembaga kami saja sudah tidak berdaya."* Sistem insentif yang seperti itu semakin tidak memberdayakan para PKL, karena lembaga pemberdayaan saja tidak berdaya. Tidak berdaya dari segi finansial yang sangat kecil dan tidak merata atau adil bagi semua anggota dan tidak berdaya dari segi kemampuan pemberdayaan.

Selain dana operasional, sistem insentif tidak dijumpai sebagaimana karakteristik yang disebutkan di atas. Hal ini terjadi karena LPM tidak memiliki sekretariat atau tempat dalam memikirkan, mendiskusikan, dan merancang program-program pemberdayaan PKL. Organisasi yang tidak memiliki sistem insentif akan mengalami stagnasi,

seperti yang dialami oleh LPM Kota Makassar. Sistem insentif ini akan menjadi pendorong bagi suatu organisasi, baik organisasi secara individual maupun organisasi yang berbasis jaringan untuk mencapai tujuannya. Tidak adanya sistem dalam LPM maka para kader-kader pemberdayaan yang ada di wilayah kelurahan tidak mampu memberdayakan para PKL di Kota Makassar.

Pemerintah Kota Makassar bisa saja menetapkan sistem insentif bagi LPM di Kota Makassar, selain menyediakan honor secara langsung juga dapat dilakukan dengan cara kompetisi. Dalam sistem kompetisi ini akan melahirkan LPM terbaik dalam pemberdayaan PKL dan yang terbaik itu yang mendapatkan penghargaan. Sistem insentif bersifat kompetisi akan melahirkan inovasi-inovasi pemberdayaan PKL di Kota Makassar. Sistem ini sangat terkenal dalam meningkatkan kinerja individu dan organisasi dalam perspektif New Public Management. Sistem insentif yang seperti ini juga tidak tertutup kemungkinan akan melahirkan model pemberdayaan yang inovatif yang dapat dijadikan contoh atau *benchmark* bagi LPM yang lain atau daerah lain dalam pemberdayaan PKL

2. Mekanisme dan Sistem Pemanfaatan Pegawai

Salah satu komponen penting penguatan organisasi terintegrasi adalah sistem pemanfaatan pegawai. Sistem pemanfaatan pegawai ini merujuk pada mekanisme pemberian penghargaan kepada pegawai atau kader pemberdayaan masyarakat. Sistem pemanfaatan pegawai meliputi

pemberian motivasi kepada pegawai, perhatian terhadap kemampuan dan keterampilan pegawai, dan alokasi waktu yang diberikan kepada pegawai.

Mekanisme dan sistem pemanfaatan pegawai merupakan pemanfaatan pegawai berdasarkan mekanisme dan sistem tertentu dalam implementasi kebijakan pemberdayaan PKL di kota makassar. Hal ini dapat ditunjukkan pada tabel 6 di bawah ini.

Tabel 6

Deskripsi Penguatan Organisasi Terintegrasi Berdasarkan Mekanisme dan Sistem Pemanfaatan Pegawai Dalam Implementasi Kebijakan Pemberdayaan PKL di Kota Makassar

KECAMATAN	KELURAHAN	LPM
Ujung Pandang: ▪ <i>Terstruktur</i>	Mangkura: ▪ <i>Terstruktur</i>	Tidak jelas
	Losari: ▪ <i>Terstruktur</i>	Tidak jelas
	Lae-Lae: ▪ <i>Terstruktur</i>	Tidak jelas
Makassar: ▪ <i>Terstruktur</i>	Lariang Bangi: ▪ <i>Terstruktur</i>	Tidak jelas
	Maradekaya Utara: ▪ <i>Terstruktur</i>	Tidak jelas
	Bara-Baraya: ▪ <i>Terstruktur</i>	Tidak jelas
Bontoala: ▪ <i>Terstruktur</i>	Timungan Lompoa: ▪ <i>Terstruktur</i>	Tidak jelas
	Malimongan Baru: ▪ <i>Terstruktur</i>	Tidak jelas

	Baraya: ▪ <i>Terstruktur</i>	Tidak jelas
--	--	-------------

Sumber: Hasil Reduksi Data, 2014

Berdasarkan tabel 6 di atas, mekanisme dan sistem pemanfaatan pegawai di Kecamatan Ujung Pandang, Makassar, dan Bontoala, demikian pula di kelurahan sampel di masing-masing kecamatan di Kota Makassar masih sangat terstruktur. Terstruktur yang dimaksud di sini adalah pemanfaatan pegawai harus sesuai dengan peraturan pemerintah. Dalam hal ini pemanfaatan pegawai harus mengikuti petunjuk atasan untuk melaksanakan pemberdayaan PKL.

Secara organisasi penanggung jawab PKL di wilayah kecamatan adalah camat. Yang menjalankan program pemberdayaan PKL di lapangan adalah bidang ketertiban dan bidang pemberdayaan. Demikian pula halnya dengan pemberdayaan PKL di kelurahan, yaitu seksi ketertiban dan seksi pemberdayaan masyarakat. Secara operasional pemberdayaan PKL, yang bertanggung jawab terhadap ketertibannya adalah bidang atau seksi ketertiban, sedangkan yang bertanggung jawab terhadap pemberdayaannya adalah bidang atau seksi pemberdayaan masyarakat dan seksi perekonomian.

LPM sebagai mitra pemerintah dalam pemberdayaan masyarakat tidak memiliki sistem pemanfaatan pegawai. Hal ini terjadi karena ketua dan pengurus LPM lainnya hanya merupakan lambang saja. Hal ini dibuktikan dari hasil wawancara "Rah" sebagai salah seorang

kader LPM dari Kelurahan Maradekaya Utara Kecamatan Makassar “... saya lupa jumlah pastinya, tanyaki bede pak Lurah, kalau dia bilang sebegini jumlahnya, itumi juga jumlah LPM...” (Hasil Wawancara 17 April 20140) Berdasarkan pernyataan ketua LPM tersebut, bahwa tidak mungkin akan merancang dan melaksanakan tugas-tugas pemberdayaan kalau ketua tidak mengetahui dengan pasti kader-kadernya. Hal yang sama pula terjadi pada aktivitas-aktivitas pemanfaatan kader-kader LPM. Pemberdayaan PKL tidak akan pernah berhasil karena LPM belum memiliki sistem manajemen sumber daya manusia dalam menangani PKL. Pengorganisasian SDM dalam penanganan PKL tidak ada. Namun, pengorganisasian tugas dan fungsi LPM telah ditetapkan secara seragam dan sentralistik. Setiap LPM di Kota Makassar memiliki struktur yang sama, yaitu: Ketua, wakil ketua, sekretaris, wakil sekretaris, bendahara, wakil bendahara, seksi agama, seksi organisasi dan kemitraan, seksi kamtramtib, seksi pendidikan dan ketrampilan, seksi pembangunan dan lingkungan hidup, seksi pemberdayaan ekonomi kerakyatan, seksi pemuda olah raga seni dan budaya, seksi kesehatan dan kependudukan, seksi pemberdayaan perempuan, dan seksi kesejahteraan sosial.

Pada table 6 di atas juga menunjukkan mekanisme dan sistem pemanfaatan pegawai LPM di 3 kecamatan dan 9 kelurahan sampel tidak jelas secara operasional. Ketidakjelasan ini disebabkan oleh tidak adanya program-program pemberdayaan PKL yang dirancang oleh LPM di wilayah ini. Selain itu, ini disebabkan oleh tidak aktifnya kepengurusan

semua LPM di Kota Makassar. Mereka semua aktif pada pekerjaan masing-masing dan kepengurusan di LPM memang seakan-akan tidak ada beban tanggung jawab di lembaga itu. Hal ini dapat dibuktikan dari pernyataan “Bht” dari Pemerintah kelurahan Timung Lompoa, bahwa *“...pada saat masa kepengurusan LPM berakhir langsung saja diganti melalui proses munculnya kepengurusan baru, tanpa ada pertanggung jawab dari pengurus LPM lama.”* (Hasil Wawancara 17 April 2014)

Pengorganisasian tugas dan fungsi serta SDM di LPM Kota Makassar tidak membuat LPM mampu menjalankan tugas pemberdayaan masyarakat secara umum dan pemberdayaan PKL secara khusus. Secara organisasi, struktur organisasi LPM menyerupai struktur organisasi birokrasi yang melingkupi seluruh aspek atau komponen masyarakat walaupun LPM dengan keberadaannya hanya menjalankan tugas dan fungsi tertentu, yaitu pemberdayaan masyarakat di wilayah kelurahan. Struktur yang demikian itu harus diikuti oleh pengorganisasian sumber daya manusia LPM. Kader-kader LPM tidak memiliki spesialisasi yang seperti itu, sebagaimana yang tertuang dalam struktur tersebut.

LPM Kota Makassar tidak mengorganisir SDM atau kader-kadernya berdasarkan tugas dan fungsi yang harus diemban, sehingga orang-orang yang masuk dalam LPM hanyalah orang-orang yang sekedar memenuhi struktur yang ada. Pemanfaatan SDM melalui struktur yang ada tidak mungkin melakukan pemberdayaan PKL di Kota Makassar, karena organisasi LPM itu, secara struktur tidak mencerminkan organisasi

pemberdayaan masyarakat. Orang-orang yang ada dalam struktur tersebut adalah orang-orang yang biasanya terlibat dalam kegiatan sosial, seperti pengurus masjid, RW, dan RT, bukan orang-orang yang memiliki perhatian dan pengalaman pemberdayaan masyarakat.

LPM sebagai organisasi sosial yang memiliki karakteristik birokrasi dalam menjalankan tugasnya. Salah satu karakteristik birokrasi adalah berorientasi pada aturan. Dalam hal ini untuk menjalankan tugas-tugas pemberdayaan PKL mengacu pada time frame dan penentuan personil yang ketat, sehingga pemberdayaan PKL sulit terlaksana. Pemberdayaan PKL tidak mungkin terlaksana dengan penentuan waktu dan personil dengan ketat, karena pemberdayaan lebih berorientasi pada proses bukan output. Pemanfaatan kader pemberdayaan mestinya melalui satuan-satuan tugas bukan melalui struktur yang hirarkis.

3. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu komponen penting penguatan organisasi terintegrasi. Kepemimpinan yang dimaksud di sini adalah kepemimpinan kolektif yang disepakati bersama yang bertugas mengorganisir dan merencanakan pemanfaatan bersama sumber-sumber daya bersama.

Berdasarkan tabel 7 di bawah, kepemimpinan camat dan lurah di 3 kecamatan dan 9 kelurahan sampel masih menerapkan kepemimpinan birokratis yang mengandalkan aturan dalam menjalankan

semua tugas-tugas pembangunan dan pemerintahan. Kepemimpinan yang seperti ini sangat sulit memberdayakan PKL karena dibatasi oleh berbagai aturan.

Tabel 7

Deskripsi Penguatan Organisasi Terintegrasi Berdasarkan Kepemimpinan Dalam Implementasi Kebijakan Pemberdayaan PKL di Kota Makassar

KECAMATAN	KELURAHAN	LPM
Ujung Pandang: ▪ <i>Birokratis</i>	Mangkura: ▪ <i>Birokratis</i>	Tidak jelas
	Losari: ▪ <i>Birokratis</i>	Tidak jelas
	Lae-Lae: ▪ <i>Birokratis</i>	Tidak jelas
Makassar: ▪ <i>Birokratis</i>	Lariang Bangi: ▪ <i>Birokratis</i>	Tidak jelas
	Maradekaya Utara: ▪ <i>Birokratis</i>	Tidak jelas
	Bara-Baraya: ▪ <i>Birokratis</i>	Tidak jelas
Bontoala: ▪ <i>Birokratis</i>	Timungan Lompoa: ▪ <i>Birokratis</i>	Tidak jelas
	Malimongan Baru: ▪ <i>Birokratis</i>	Tidak jelas
	Baraya: ▪ <i>Birokratis</i>	Tidak jelas

Sumber: Hasil Reduksi Data, 2014

Ketua LPM sebagai pemimpin kader pemberdayaan masyarakat ternyata belum mampu membangun kerja sama dengan dengan lembaga-lembaga lainnya untuk memperlancar pemberdayaan kaki lima di Kota Makassar. Hal ini terjadi karena sistem kepemimpinan dalam organisasi LPM Kota Makassar merupakan sistem kepemimpinan birokratis yang dibangun sangat hirarkis, penuh dengan aturan, dan struktur yang gemuk, dan berorientasi pada atasan (Karakteristik birokrasi ala Weberian).

Selanjutnya, kepemimpinan LPM di semua kecamatan dan kelurahan sampel sangat sulit diidentifikasi, karena dalam LPM itu sendiri secara struktur jelas siapa-siapa para pengurusnya, namun secara operasional pengurus dan kader LPM itu “tidak ada”. Hal ini dipertegas hasil wawancara “Ud” salah seorang kader dari LPM Timung Lompoa, bahwa sebelumnya, “...jujur saja bahwa LPM itu tidak ada aktivitas, kecuali Musrembang yang satu-satu kegiatan yang dilakukan setiap tahun.”(Hasil Wawancara 17 April 2014)

Secara teortis, kepemimpinan merupakan faktor utama dalam keberhasilan suatu organisasi. Keberhasilan dan kegagalan pemberdayaan para PKL sangat tergantung pada ketua LPM sebagai pendorong para kader-kader pemberdayaan di wilayahnya. Hal ini menunjukkan pemimpin merupakan faktor penentu keberhasilan suatu organisasi. Namun, dalam LPM Kota Makassar terdapat suatu situasi dan sistem yang tidak kondusif bagi pimpinan dalam mengekspresikan

kepemimpinannya. Kepemimpinan birokrasi sangat sulit untuk memberdayakan masyarakat, karena kepemimpinan ini selalu berorientasi pada aturan bukan pada tujuan pemberdayaan itu sendiri.

LPM sebagai organisasi berbasis jaringan sangat tidak sesuai dengan penerapan kepemimpinan birokrasi, tetapi lebih menekankan pada penekanan kepemimpinan kolegial. Kepemimpinan yang lebih berorientasi pada kebersamaan. Hal ini beralasan karena salah satu karakteristik dari organisasi semacam ini adalah kebersamaan melalui pemanfaatan bersama sumber-sumber daya (*resources sharing*). Kepemimpinan kolegial tidak menekankan seperti atasan dan bawahan, tetapi lebih berorientasi pada pendekatan hubungan kemanusiaan (*human relation*). Hal ini terjadi karena setiap individu dalam organisasi berbasis jaringan pemilik sumber daya dan otonom.

Sistem kepemimpinan yang perlu dirancang di LPM adalah sistem kepemimpinan yang mampu mengkoordinir pemilik sumber-sumber daya dan mengoptimalkan pemanfaatan sumber-sumber daya tersebut. Sumber-sumber daya yang dimaksud adalah informasi, dana, keahlian, dan materi lainnya. Pemimpin yang ada di sini perlu menggerakkan sumber-sumber daya tersebut untuk pemberdayaan PKL.

4. Budaya Organisasi

Salah satu komponen penting penguatan organisasi terintegrasi dalam implementasi kebijakan pemberdayaan PKL di Kota Makassar

adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah semua aktivitas dan perilaku aktor yang terpola dalam organisasi ini. Budaya organisasi yang dimaksud di sini adalah aktivitas-aktivitas yang dirancang bersama berdasarkan mekanisme yang disepakati. Nilai-nilai kebersamaan menjadi acuan utama, karena terbentuknya organisasi berbasis jaringan berdasarkan visi dan perhatian bersama para pemangku kepentingan untuk menyelesaikan masalah-masalah yang kompleks, seperti pemberdayaan PKL. Budaya organisasi meliputi mekanisme pencapaian nilai. Mekanisme ini berkaitan dengan aturan-aturan tersendiri dalam penanganan PKL. Budaya organisasi ini dapat digambarkan pada tabel 8 di bawah ini.

Pada tabel 8 di bawah menunjukkan budaya organisasi 3 kecamatan dan kelurahan sampel di Kota Makassar terpola. Dalam artian bahwa semua program dirancang dan perilaku para pegawai kecamatan dan kelurahan dipolakan berdasarkan sistem dan mekanisme birokrasi. Para pegawai Bidang dan seksi penertiban bertugas menertibkan para PKL sesuai dengan aturan penertiban.

Demikian pula halnya dengan para pegawai Bidang atau Seksi Pemberdayaan bertugas sesuai dengan sistem dan mekanisme pemberdayaan dalam birokrasi kecamatan dan kelurahan. Pemberdayaan meliputi nilai-nilai seperti kebersamaan, kepercayaan, dan kesadaran. Dalam LPM Kota Makassar belum dijumpai suatu mekanisme kerja untuk mencapai nilai-nilai tersebut, sehingga tidak ada perilaku terpola para

kader pemberdayaan masyarakat untuk mewujudkan nilai tersebut. LPM bersama semua level pemerintahan di Kota Makassar belum memiliki program pemberdayaan, kecuali program bantuan dana yang sangat kecil kepada mereka. Namun, program bantuan tersebut murni bantuan modal, menurut penulis bukan program pemberdayaan karena tidak ada program ikutan dari program bantuan tersebut, seperti penyediaan pendamping tenaga ahli.

Tabel 8

Deskripsi Penguatan Organisasi Terintegrasi Berdasarkan Budaya Organisasi Dalam Implementasi Kebijakan Pemberdayaan PKL di Kota Makassar

KECAMATAN	KELURAHAN	LPM
Ujung Pandang: ▪ <i>Terpola</i>	Mangkura: ▪ <i>Terpola</i>	Tidak jelas
	Losari: ▪ <i>Terpola</i>	Tidak jelas
	Lae-Lae: ▪ <i>Terpola</i>	Tidak jelas
Makassar: ▪ <i>Terpola</i>	Lariang Bangi: ▪ <i>Terpola</i>	Tidak jelas
	Maradekaya Utara: ▪ <i>Terpola</i>	Tidak jelas
	Bara-Baraya: ▪ <i>Terpola</i>	Tidak jelas
Bontoala: ▪ <i>Terpola</i>	Timungan Lompoa: ▪ <i>Terpola</i>	Tidak jelas

	Malimongan Baru: ▪ <i>Terpola</i>	Tidak jelas
	Baraya: ▪ <i>Terpola</i>	Tidak jelas

Sumber: Hasil Reduksi Data, 2014

Pada LPM di kecamatan dan kelurahan sampel di Kota Makassar menunjukkan budaya organisasi yang tidak dapat diidentifikasi, karena ketiadaan program-program pemberdayaan PKL yang dirancang. Dalam hal ini, budaya organisasi LPM yang berkembang adalah budaya tanpa program pemberdayaan PKL di wilayahnya.

Budaya organisasi LPM masih menyerupai budaya organisasi birokrasi, karena ia dibentuk oleh Pemerintah untuk kepentingan pemberdayaan masyarakat termasuk pemberdayaan para PKL. LPM Kota Makassar tidak memiliki mekanisme yang jelas dalam pencapaian tujuannya. Semua ketua dan anggota LPM atau para kader pemberdayaan masyarakat menyatakan bahwa tidak ada mekanisme pemberdayaan PKL. Semua informan tersebut mengatakan bagaimana agar PKL yang ada di wilayahnya tetap memelihara kebersihan dan menjaga keteraturan. Namun, tugas dan fungsi LPM adalah memberdayakan masyarakat termasuk PKL. Kelihatannya, pemberdayaan PKL yang dimaksudkan para pemangku kepentingan termasuk LPM adalah kebersihan dan keteraturan PKL dalam menjalankan aktivitas

bisnisnya. Bahkan pada level pemerintahan atas, - Pemerintah Kota Makassar, terutama Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) lebih sering menjalankan tindakan refresive kepada mereka melalui tindakan penggusuran.

Ketidakjelasan mekanisme pemberdayaan LPM dalam menjalankan tugasnya, karena dari sudut pandang organisasi LPM sendiri tidak menyerupai suatu organisasi pemberdayaan masyarakat. LPM dan organisasi pemerintahan level bawah hingga atas selalu mengandalkan pendekatan formal yang cenderung refresive di mata para PKL membuat mereka cenderung berpandangan negatif terhadap pemerintah. Hal ini terjadi, karena program relokasi pemerintah juga tidak jelas, di mana dan kapan relokasi terjadi. Sebenarnya, ada satu contoh yang dilakukan oleh AAm dalam merelokasi sebanyak 30 PKL dari Jalan Veteran Utara pindah ke Lorong 43 Jalan Veteran Utara. Beliau berhasil merelokasi PKL yang sudah lama berjualan di sekitar pinggir jalan utama Veteran sekitar 7 tahun lalu sehingga diangkat oleh mereka sebagai Ketua Kerukunan Pedagang Kaki Lima "SIPAKAINGA". Keberhasilan ini mestinya menjadi *best practice* bagi Pemerintah Kota Makassar dalam merelokasi dan dalam melakukan pendekatan terhadap PKL di Kota Makassar. Namun, upaya yang dilakukan beliau tidak pernah menjadi perhatian Pemerintah Kota Makassar. Berikut kutipan wawancara dengan "AAm"

".....Tidak ada campur tangan pemerintah ketika saya akan melakukan relokasi PKL, malah saya berbicara ke pak camat,

agar mereka tidak perlu ikut campur dengan relokasi pedagang waktu itu, yang saya takutkan ada salah kata atau ketersinggungan dari kedua belah pihak pada proses relokasi tersebut sehingga pedagang gagal untuk direlokasi...". (Hasil wawancara 25 April 2014)

LPM sebagai organisasi berbasis jaringan mestinya menjadi sumber daya penting berupa informasi dalam memberdayakan PKL di Kota Makassar. Beliau itu tidak menjadi anggota atau kader LPM di Kelurahan, karena sistem dalam organisasi LPM tidak sesuai dengan visinya dalam memberdayakan masyarakat atau PKL. Upaya yang dilakukan oleh AAm terhadap relokasi PKL merupakan proses penyadaran dan kebersamaan terhadap para PKL tersebut seperti diungkapkan oleh "AAm"

".....Kalau dari saya saya tidak menyuruh mereka untuk melakukan ini atau itu, tapi saya mulai dengan membuat suatu tempat yaitu taman baca di samping warung kopi saya, awalnya hanya satu atau dua orang PKL saja yang singgah membaca disini, lama kelamaan akhirnya mereka sudah sering kemari untuk membaca. Ide ini lahir karena saya melihat bahwa para PKL ini memiliki pengetahuan yang sangat minim, mereka banyak yang tidak tahu membaca dan menulis, dan mereka malu mengakuinya, jadi saya siapkan taman baca ini awalnya untuk mereka belajar membaca dan juga menulis, setelah mereka bisa membaca, maka saya berikan bacaan-bacaan koran atau majalah sehingga mereka juga bisa paham mengenai banyak hal. Para PKL ini datang ketika beristirahat berjualan atau tutup jualannya, mereka kesini sambil membaca dan diskusi, biasanya diskusi tentang isu-isu yang lagi hangat di Koran..." (Hasil Wawancara 25 April 2014)

5. Komunikasi

Komunikasi merupakan salah satu komponen penting penguatan organisasi yang terintegrasi. Komunikasi yang dimaksud di sini meliputi pola hubungan yang berkembang pada lembaga-lembaga yang berperan dalam pemberdayaan PKL di wilayah kecamatan dan kelurahan sampel. Juga komunikasi yang dimaksudkan di sini adalah hubungan yang berlangsung dalam organisasi LPM. Hubungan tersebut meliputi hubungan pimpinan dan anggota dan hubungan antara anggota dengan anggota. Komunikasi menempati tempat penting dalam organisasi berbasis jaringan, karena setiap orang berada dalam organisasi tersebut bersifat otonom. Dalam hal ini tidak menunjukkan adanya hirarkis antara anggota yang satu dengan anggota lainnya. Mereka adalah pemilik sumber-sumber daya dalam menyelesaikan masalah kompleks seperti pemberdayaan PKL di Kota Makassar.

Berdasarkan tabel 9 di atas, hubungan antara atasan dengan bawahan atau sebaliknya dan bawahan dengan bawahan di kecamatan dan kelurahan sampel sangat terpola atau sangat terstruktur. Pola komunikasi antara atasan dengan bawahan berwujud perintah atasan terhadap bawahan. Camat telah menetapkan bahwa program-program pemberdayaan di laksanakan para pegawai yang ada pada Bidang Pemberdayaan Masyarakat di Kecamatan Sampel di Kota Makassar. Demikian pula, Lurah memerintahkan kepada para yang ada di Seksi Penertiban untuk menertibkan para PKL di wilayahnya. Hal ini telah

ditunjukkan pada struktur organisasi kecamatan dan kelurahan sampel. Pola komunikasi ini ditegaskan oleh “Dws” dari Pemerintah Kecamatan Ujung Pandang, “...dalam penanganan PKL di wilayah ini terbagi atas 2, yaitu Bidang Penertiban bertugas menertibkan para PKL dan Bidang Pemberdayaan bertugas memberdayakan PKL di wilayah Kecamatan Ujung Pandang, terutama Anjungan Pantai Losari.” Hal ini dapat ditunjukkan pada tabel 9 di bawah ini.

Tabel 9

Deskripsi Penguatan Organisasi Terintegrasi Berdasarkan Komunikasi Dalam Implementasi Kebijakan Pemberdayaan PKL di Kota Makassar

KECAMATAN	KELURAHAN	LPM
Ujung Pandang: ▪ <i>Terpola</i>	Mangkura: ▪ <i>Terpola</i>	Tidak jelas
	Losari: ▪ <i>Terpola</i>	Tidak jelas
	Lae-Lae: ▪ <i>Terpola</i>	Tidak jelas
Makassar: ▪ <i>Terpola</i>	Lariang Bangi: ▪ <i>Terpola</i>	Tidak jelas
	Maradekaya Utara: ▪ <i>Terpola</i>	Tidak jelas
	Bara-Baraya: ▪ <i>Terpola</i>	Tidak jelas
Bontoala: ▪ <i>Terpola</i>	Timungan Lompoa: ▪ <i>Terpola</i>	Tidak jelas

	Malimongan Baru: ▪ <i>Terpola</i>	Tidak jelas
	Baraya: ▪ <i>Terpola</i>	Tidak jelas

Sumber: Hasil Reduksi Data, 2014

Pada tabel 9 di atas menunjukkan, pola hubungan para kader di LPM di 3 Kecamatan dan 9 kelurahan sampel di Kota Makassar, secara pragmatis tidak jelas. Hal ini disebabkan oleh tidak adanya program-program pemberdayaan PKL yang dirancang. Secara organisasi LPM tidak pernah secara bersama-sama mendiskusikan program-program pemberdayaan PKL di wilayahnya, ini pengakuan dari “*Ud*” salah seorang kader LPM Kelurahan Timung Lompoa. Hubungan yang selalu terjadi adalah hubungan informal (di luar LPM), pada saat menunggu sholat magrib di Masjid, dan yang dibicarakan bukan pemberdayaan PKL di wilayahnya.

Pola komunikasi yang terjadi dalam organisasi LPM Kota Makassar tidak berbentuk. Dalam hal ini, tidak terjadi komunikasi yang intens antara ketua dengan anggota, apalagi antara anggota dengan anggota. Tidak terjadinya hal tersebut, karena secara kolektif mereka belum menyadari urgensi pemberdayaan PKL dan masalah yang ditimbulkannya. Demikian pula keberadaan mereka dalam LPM bukan karena kesadaran mereka tentang pemberdayaan masyarakat tetapi karena mereka ditunjuk untuk duduk di lembaga ini. Hal ini pula sudah tidak sesuai dengan karakteristik utama organisasi yang berbasis jaringan,

- sukarela dan satu visi. Tidak adanya karakteristik yang seperti itu sehingga mereka tidak intens berkomunikasi antara satu dengan yang lainnya dalam menyelesaikan masalah kompleks ini.

6. Struktur Manajemen

Salah satu komponen penting penguatan organisasi terintegrasi adalah struktur manajemen. Struktur manajemen yang dimaksud adalah gambaran posisi kepengurusan di dalam organisasi-organisasi yang berkait langsung dengan pemberdayaan PKL. Hal ini dapat di lihat pada tabel 10 di bawah ini.

Tabel 10

Deskripsi Penguatan Organisasi Terintegrasi Berdasarkan Struktur manajemen Dalam Implementasi Kebijakan Pemberdayaan PKL di Kota Makassar

KECAMATAN	KELURAHAN	LPM
Ujung Pandang: ▪ <i>Terstruktur</i>	Mangkura: ▪ <i>Terstruktur</i>	Terstruktur
	Losari: ▪ <i>Terstruktur</i>	Terstruktur
	Lae-Lae: ▪ <i>Terstruktur</i>	Terstruktur
Makassar: ▪ <i>Terstruktur</i>	Lariang Bangi: ▪ <i>Terstruktur</i>	Terstruktur
	Maradekaya Utara: ▪ <i>Terstruktur</i>	Terstruktur
	Bara-Baraya: ▪ <i>Terstruktur</i>	Terstruktur

Bontoala: <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Terstruktur</i> 	Timungan Lompoa: <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Terstruktur</i> 	Terstruktur
	Malimongan Baru: <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Terstruktur</i> 	Terstruktur
	Baraya: <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Terstruktur</i> 	Terstruktur

Sumber: Hasil Reduksi Data, 2014

Berdasarkan tabel 10 di atas, struktur manajemen pemberdayaan PKL di 3 kecamatan dan kelurahan sampel di Kota Makassar terstruktur. Dalam struktur manajemen pada 3 kecamatan sampel menunjukkan sangat jelas pengorganisasian tugas dan fungsi penganan PKL di wilayahnya. Yang bertugas untuk menertibkan PKL adalah Bidang Penertiban dan yang berwenang untuk memberdayakan PKL di wilayahnya adalah Bidang Pemberdayaan. Hal yang sama pula pada kelurahan sampel, Seksi Penertiban yang bertanggung jawab menertibkan PKL dan Seksi Pemberdayaan Masyarakat yang bertugas untuk memberdayakan PKL di wilayahnya.

Pada tabel 10 di atas menunjukkan pula struktur manajemen LPM di 3 kecamatan dan 9 kelurahan sampel terstruktur. Hal ini dapat ditunjukkan pada struktur manajemen LPM sampel di Kota Makassar. Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Makassar No 41 Tahun 2001, Susunan kepengurusan LPM tersebut terbentuk secara seragam, Dalam kepengurusan tersebut tidak ada secara khusus seksi yang menangani pemberdayaan PKL. Padahal masalah pemberdayaan PKL merupakan

masalah yang tidak pernah selesai di Kota Makassar. Bahkan cenderung menjadi “penyakit sosial yang akut” di tengah-tengah kemegahan Kota Makassar sebagai kota Metropolitan yang memiliki visi sebagai Kota Dunia .

Untuk melihat struktur kepengurusan LPM akan dijabarkan sebagai berikut:

- a. Ketua
- b. Wakil Ketua
- c. Sekretaris
- d. Wakil Sekretaris
- e. Bendahara
- f. Wakil Bendahara

Seksi-Seksi terdiri dari

- a. Seksi Agama
- b. Seksi Organisasi dan Kemitraan
- c. Seksi Kamtramtib
- d. Seksi Pendidikan dan Keterampilan
- e. Seksi Pembangunan dan Lingkungan Hidup
- f. Seksi Pemberdayaan Ekonomi Kerakyatan
- g. Seksi Pemuda, Olah raga, seni dan Budaya
- h. Seksi Kesehatan dan kependudukan
- i. Seksi pemberdayaan perempuan

j. Seksi Kesejahteraan Sosial

Struktur manajemen LPM sangat jelas sehingga tidak memungkinkan terjadinya tumpang tindih tugas antara pengurus yang satu dengan yang lainnya. Struktur manajemen tersebut akan diisi oleh kader-kader atau tokoh-tokoh masyarakat yang merupakan representasi dari ketokohan, RW, dan RT di Kelurahan di Kota Makassar. Jumlah kepengurusan bisa bervariasi antara satu LPM dengan yang lainnya, seperti LPM di Kelurahan Timung Lompoa berjumlah 51 orang dari hasil wawancara berikut ini

“...kalau kami ada 5 seksi tapi di LPM struktur LPM, tidak ditentukan berapa batas seksi distruktur LPM. Tergantung masing –masing ketua LPM, membentuk seksi di anggota-anggotanya. Jadi ada seksi pembangunan, seksi pemuda dan olahraga, seksi agama, seksi pendidikan, dan seksi ekonomi dan sosial, tetapi kita bisa menambahkan seksi sesuai kebutuhan kalau dirasa perlu. Dan anggotanya perseksi tidak dibatasi berapa jumlah anggota perseksi, bisa 7orang, bisa 10,tidak ada aturan yang membatasi mereka memasukkan anggota disetiap seksi masing-masing. Kalau kami hitung ada 51 orang sudah termasuk ketua dan wakilnya.(Hasil Wawancara 17 April 2014)

Senada dengan yang diungkapkan Ketua LPM Kelurahan Mangkura “Amp”:

“..LPM itu sangat flexibel, jadi itu tergantung oleh ketuanya, pengurusnya itu fleksibel ada yang 5 seksi, ada yang 6 seksi tergantung tapi kami memiliki 6 seksi terdiri dari 42 pengurus yang termasuk juga anggota. Jadi strukturnya itu Ketua, Wakil ketua, Sekretaris, Wakil sekretaris, Bendahara, Wakil bendahara.Dan 6 seksi masing-masing seksi ini terdiri dari 5 atau 6 orang.Jadi di LPM itu tergantung ada yang hanya 32 orang ada yang hanya 36 orang. Dan cakupan kegiatan yang

dirasa di butuhkan oleh kelurahan ...” (Hasil Wawancara 5 April 2014)

Struktur manajemen LPM sebenarnya tidak mencerminkan struktur organisasi pemberdayaan masyarakat, karena struktur tersebut menyerupai *tall structure of organization* sebagaimana struktur organisasi birokrasi pemerintahan yang sangat kurang adaptif terhadap perubahan-perubahan dan masalah-masalah krusial yang terjadi di level *grass root*. Pemberdayaan atau mengatasi masalah-masalah krusial di level bawah sebenarnya tidak mementingkan struktur. Para pahlawan pemberdayaan masyarakat di dunia di antaranya adalah Muhammad Yunus yang melahirkan “Grameen Bank” – Bank Kaum Miskin. Hal inilah yang mengantarkan Muhammad Yunus mendapat penghargaan paling tinggi berupa Hadiah Nobel dalam bidang perdamaian. Beliau berhasil memberdayakan masyarakat miskin tanpa ada struktur manajemen. Beliau memiliki spirit dan perhatian yang sangat besar dalam memberdayakan masyarakat miskin.

LPM sebagai organisasi berbasis jaringan mestinya para anggotanya memiliki semangat dan perhatian yang besar terhadap pemberdayaan PKL di Kota Makassar, tanpa harus menyusun struktur manajemen yang tidak berorientasi pada pemberdayaan PKL. Struktur manajemen yang diperlukan dalam organisasi ini mestinya hanya sebagai pengorganisir sumber-sumber daya yang dimiliki oleh masing-masing anggota untuk kepentingan pemberdayaan masyarakat termasuk PKL.

C. Analisis Pembaruan Institusi Terintegrasi

Pembaruan institusi terintegrasi merupakan salah satu komponen penting jaringan pengembangan kapasitas Pemerintah Daerah dalam implementasi kebijakan pemberdayaan masyarakat. Pembaruan institusi terintegrasi adalah perubahan visi sebagai perwujudan nilai organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan organisasi. Pembaruan institusi meliputi perubahan lembaga dan sistem. Perubahan yang terjadi di sini lebih berfokus pada perubahan lingkungan strategis yang menyebabkan terjadinya perubahan organisasi secara holistik, baik lembaga maupun sistem. Perubahan yang terjadi pada tahap ini adalah perubahan pada tataran nilai di lingkungan organisasi yang menyebabkan perlunya perubahan nilai dan sistem pada organisasi LPM.

Pembaruan institusi dijelaskan di bawah ini berdasarkan komponen-komponennya, yaitu aturan main penguasa, perubahan kebijakan dan hukum, dan pembaruan aturan.

1. Aturan Main Penguasa

Salah satu komponen penting pembaruan institusi terintegrasi adalah aturan main penguasa terutama yang berkaitan dengan ekonomi dan politik. Yang dimaksud aturan main penguasa di sini adalah kebijakan-kebijakan ekonomi dan politik yang dibuat oleh pemerintah untuk menghadapi perubahan lingkungan ekonomi dan politik. Gambaran hal ini dapat dilihat pada tabel 11 di bawah ini.

Berdasarkan tabel 11 di atas, kebijakan-kebijakan ekonomi dan politik Pemerintah Kota Makassar yang diambil dalam mengimplementasikan kebijakan pemberdayaan PKL, sebenarnya tidak menyentuh kepada pemberdayaan PKL di Kota Makassar. Pada level nasional, pemerintah telah menetapkan Peraturan Presiden Nomor 125 Tahun 2012 tentang Koordinasi Penataan dan Pemberdayaan PKL. Peraturan Presiden ini bertujuan untuk mengkoordinasikan penataan PKL dan untuk mengkoordinasikan pemberdayaan PKL mulai dari Pemerintah Pusat hingga ke level Pemerintah Kota/ Kabupaten. Sayangnya kebijakan ini belum dilaksanakan hingga saat ini.

Tabel 11

Deskripsi Pembaruan Institusi Terintegrasi Berdasarkan Aturan Main Penguasa (Ekonomi dan Politik) Dalam Implementasi Kebijakan Pemerdayaan PKL di Kota Makassar

KECAMATAN	KELURAHAN	LPM
Ujung Pandang: ▪ <i>Stagnan</i>	Mangkura: ▪ <i>Stagnan</i>	Stagnan
	Losari: ▪ <i>Stagnan</i>	Stagnan
	Lae-Lae: ▪ <i>Stagnan</i>	Stagnan
Makassar: ▪ <i>Stagnan</i>	Lariang Bangi: ▪ <i>Stagnan</i>	Stagnan
	Maradekaya Utara: ▪ <i>Stagnan</i>	Stagnan
	Bara-Baraya:	Stagnan

	▪ <i>Stagnan</i>	
Bontoala:	Timungan Lompoa:	Stagnan
▪ <i>Stagnan</i>	▪ <i>Stagnan</i>	
	Malimongan Baru:	Stagnan
	▪ <i>Stagnan</i>	
	Baraya:	Stagnan
	▪ <i>Stagnan</i>	

Sumber: Hasil Reduksi Data, 2014

Pada level pemerintah daerah, Pemerintah Kota Makassar telah mengambil kebijakan berupa program dana bergulir bagi PKL yang efektif berjalan pada tahun 2013. Jumlah dana yang dialokasikan kepada PKL sebanyak 50.000.000 per tahun melalui Badan Pemberdayaan Masyarakat (BPM) Kota Makassar sebagai *leading sector*. Dalam implementasi program tersebut, BPM telah menyiapkan semua perangkat pendukungnya, seperti petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknisnya, sosialisasi petunjuk tersebut kepada LPM sebagai implementer program tersebut.

Kebijakan yang disebutkan di atas belum menyentuh secara substansial keberadaan dan keberdayaan PKL di 3 kecamatan dan 9 kelurahan sampel. Yang sesungguhnya diinginkan oleh PKL adalah ketenangan dan kejelasan berusaha. Hal ini disimpulkan dari hasil wawancara semua PKL di 9 kelurahan sampel di Kota Makassar, sementara dari pihak penguasa, sebenarnya tidak menginginkan PKL tersebut berjualan di tempat-tempat umum yang telah dilarang, seperti pada umumnya di pinggir jalan kota yang sangat mengganggu keindahan,

kebersihan, dan pemandangan kota. Kedua kubu tidak pernah berakhir dengan kata sepakat selama ini, sehingga pihak penguasa selalu menggunakan *power*nya melalui Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) dan kubu PKL selalu berada pada pihak pecundang.

Tidak adanya aturan main Pemerintah Kota Makassar yang jelas dalam implementasi kebijakan pemberdayaan PKL, sehingga lembaga-lembaga yang terkait langsung dengan hal ini, seperti kecamatan, kelurahan, dan LPM itu sendiri sebagai lembaga terdepan dalam pemberdayaan PKL di wilayahnya mengalami stagnasi. Pemerintah kecamatan dan kelurahan sampel tidak berbuat sesuatu yang signifikan terhadap pemberdayaan PKL, karena Pemerintah Kota Makassar belum membuat kebijakan tentang hal tersebut sebagai sebagai dasar dan pedoman baginya untuk melaksanakan pemberdayaan tersebut.

Hal yang sama di alami oleh LPM, lembaga ini mengalami stagnasi dalam implementasi kebijakan pemberdayaan PKL di Kota Makassar, karena tidak ada kebijakan Pemerintah Kota Makassar yang memberikan “energy” kepada LPM untuk melaksanakan tugas utamanya. Hal ini sejalan yang disebutkan oleh “Ud” sebagai salah seorang kader dari LPM Kelurahan Timung Lompoa Kecamatan Bontoala, sebagaimana telah disebutkan di atas, bahwa LPM sama sekali tidak memiliki kegiatan tentang pemberdayaan PKL di wilayahnya.

2. Perubahan Kebijakan dan Hukum

Perubahan kebijakan dan hukum merupakan salah satu komponen penting pembaruan institusi terintegrasi. Perubahan kebijakan dan hukum yang dimaksud adalah kebijakan-kebijakan apa yang dirubah atau yang disesuaikan dalam rangka menyesuaikan perubahan lingkungan eksternal. Perubahan-perubahan tersebut dapat dilihat melalui gambaran upaya-upaya yang dilakukan oleh Pemerintah Kecamatan dan Kelurahan sampel di Kota Makassar, seperti pada tabel 12 di bawah ini.

Berdasarkan tabel 12 di bawah, perubahan kebijakan dan hukum yang berkaitan dengan implementasi kebijakan pemberdayaan PKL di Kota Makassar yang ditunjukkan melalui upaya-upaya yang dilakukan oleh para camat di kecamatan sampel dan lurah di kelurahan sampel. Tidak ada upaya perubahan kebijakan yang dilakukan oleh Pemerintah Kota Makassar, karena para implementor yang berada di garis terdepan tidak ada upaya-upaya penyesuaian dalam menangani PKL di wilayahnya, kecuali Kecamatan Ujung Pandang.

Tabel 12

Deskripsi Pembaruan Institusi Terintegrasi Berdasarkan Perubahan Kebijakan dan Hukum Dalam Implementasi Kebijakan Pemerdayaan PKL di Kota Makassar

KECAMATAN	KELURAHAN	LPM
Ujung Pandang: ▪ <i>Laguna</i>	Mangkura: ▪ <i>Stagnan</i>	Stagnan

▪ <i>Posko Losari</i>	Losari:	Stagnan
	▪ <i>Stagnan</i>	
	Lae-Lae:	Stagnan
	▪ <i>Stagnan</i>	
Makassar: ▪ <i>Stagnan</i>	Lariang Bangi:	Stagnan
	▪ <i>Stagnan</i>	
	Maradekaya Utara:	Stagnan
	▪ <i>Stagnan</i>	
	Bara-Baraya:	Stagnan
	▪ <i>Stagnan</i>	
	Bontoala:	
▪ <i>Stagnan</i>	Timungan Lompoa:	Stagnan
	▪ <i>Stagnan</i>	
	Malimongan Baru:	Stagnan
	▪ <i>Stagnan</i>	
	Baraya:	Stagnan
	▪ <i>Stagnan</i>	

Sumber: Hasil Reduksi Data, 2014

Upaya perubahan kebijakan Pemerintah Kota Makassar tentang penanganan PKL di Kota Makassar terutama yang berlokasi di sepanjang Pantai Losari dengan merelokasi dalam satu tempat di Laguna Pantai Losari. Semua PKL tersebut masuk dalam kawasan PKL Laguna. Hal ini ditegaskan oleh Lurah Losari Kecamatan Ujung Pandang Kawasan PKL ini ternyata digusur kembali sehingga para PKL tersebut bertebaran di sekitar kelurahan Losari.

Selanjutnya, upaya Pemerintah Kota Makassar untuk menertibkan semua PKL yang ada disekitar Losari, maka Pemerintah Kota Makassar memberikan kewenangan kepada Pemerintah Kecamatan

Ujung Pandang untuk menangani langsung para PKL yang ada di sekitar Anjungan Pantai Losari dengan kebijakan membuat Posko untuk mengendalikan, menertibkan dan memberdayakan para PKL yang ada di sekitar. Hal ini telah dipertegas dengan hasil wawancara dengan “Jum” dari Pemerintah Kecamatan Ujung Pandang.

Selain itu, upaya Pemerintah Kota Makassar menangani PKL di seluruh wilayahnya ternyata belum nampak, yang akan menjadikan penanganan PKL di Kecamatan Ujung Pandang sebagai proyek percontohan. Dengan demikian, semua kecamatan dan kelurahan sampel mengalami stagnasi dalam pemberdayaan PKL di wilayahnya masing-masing. Semua kecamatan dan kelurahan sampel tersebut hanya menjalankan rutinitas yang berkaitan dengan PKL melalui pengawasan secara hirarkis. Tujuannya, sebagaimana disebutkan oleh “Jum” dari Pemerintah Kecamatan Ujung Pandang dan Pemerintah Kecamatan lainnya di Kota Makassar adalah menjaga kebersihan di sekitar lokasi PKL dan jangan sampai jumlah PKL bertambah yang menyebabkan semakin terjadinya kesemrawutan Kota Makassar.

Hal yang sama pula, LPM sebagai ujung tombak pemberdayaan PKL di wilayah kelurahan ternyata juga mengalami stagnasi dalam pemberdayaan PKL. Hal ini disebabkan oleh hampir tidak ada perhatian Pemerintah Kota Makassar kepada kader LPM di kelurahan berupa pemberian insentif dan uang operasional pemberdayaan PKL. Hanya ketua

LPM yang ada insentifnya. Demikian pula, LPM di Kota Makassar tidak memiliki program pemberdayaan PKL di wilayahnya masing-masing.

3. Pembaruan Aturan

Salah satu komponen penting dalam pembaruan institusi adalah pembaruan aturan. Pembaruan aturan yang dimaksud adalah perubahan atau penyempurnaan aturan berupa mekanisme dan prosedur pemberdayaan PKL di Kota Makassar. Gambaran tentang hal ini dapat dilihat pada tabel 13 di bawah ini.

Berdasar tabel 13 di bawah, pembaruan institusi dari segi pembaruan aturan pemberdayaan PKL di 3 kecamatan dan 9 kelurahan sampel mengalami stagnasi atau tidak pernah di lakukan. Dalam pemberdayaan perlu ada mekanisme dan prosedur pelaksanaan program pemberdayaan, karena sebenarnya program tersebut melibatkan berbagai sumber daya, - sumber daya manusia, material, dan uang.

Tabel 13

Deskripsi Pembaruan Institusi Terintegrasi Berdasarkan Pembaruan Aturan Dalam Implementasi Kebijakan Pemerdayaan PKL di Kota Makassar

KECAMATAN	KELURAHAN	LPM
Ujung Pandang: ▪ <i>Stagnan</i>	Mangkura: ▪ <i>Stagnan</i>	Program dana bergulir
	Losari: ▪ <i>Stagnan</i>	Program dana bergulir

	Lae-Lae: ▪ <i>Stagnan</i>	Program dana bergulir
Makassar: ▪ <i>Stagnan</i>	Lariang Bangi: ▪ <i>Stagnan</i>	Program dana bergulir
	Maradekaya Utara: ▪ <i>Stagnan</i>	Program dana bergulir
	Bara-Baraya: ▪ <i>Stagnan</i>	Program dana bergulir
Bontoala: ▪ <i>Stagnan</i>	Timungan Lompoa: ▪ <i>Stagnan</i>	Program dana bergulir
	Malimongan Baru: ▪ <i>Stagnan</i>	Program dana bergulir
	Baraya: ▪ <i>Stagnan</i>	Program dana bergulir

Sumber: Hasil Reduksi Data, 2014

Berdasarkan hasil wawancara para camat dan lurah di kecamatan dan kelurahan sampel ternyata tidak ada dokumen tentang pemberdayaan PKL di Kota Makassar, berupa mekanisme dan prosedur pemberdayaan PKL di tingkat Kecamatan, kelurahan, dan LPM, kecuali program bantuan dana bergulir bagi PKL yang dikelola oleh LPM.

Pemerintah Kota Makassar melalui Badan Pemberdayaan Masyarakat (BPM) sebagai leading sector program bantuan dana bergulir ini telah menyiapkan pelaksanaan program bantuan tersebut. Sebelum dilaksanakan program ini kepada para PKL di Kota Makassar, BPM telah melakukan sosialisasi kepada LPM dan telah menerbitkan mekanisme dan prosedur pelaksanaannya. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh "Mh",

“.....pemberian dana bergulir itu ada juknis dan aturnya yang mengatur tentang kepada siapa diberikan dan bagaimana caranya. yang diberikan pun itu kepada PKL dengan minimal Rp. 500.000 dan maksimal 2.500.000 per kepala/orang. ...LPM diberikan kewenangan penuh untuk mengatur menyeleksi siapa-siapa warganya...tapi pada akhirnya saya melihat perkembangan di lapangan mereka memberikan standar 5 persen dan juga 1,5 persen tapi maksimal 5 persen. Pokoknya ini adalah hasil rembuk dengan warga setempat.”

Berdasarkan uraian di atas, bahwa perubahan lingkungan organisasi selalu berubah dan sulit diprediksi (*unpredictable*) terjadinya dan dampaknya seperti apa terhadap suatu organisasi. Perubahan tersebut sehingga seorang futurolog organisasi, Bennis (dalam Kramer, 1981: 6) memprediksi masa depan buruk suatu birokrasi, birokrasi akan mati (*the end of bureaucracy*) disebabkan oleh salah satu di antaranya adalah adaptabilitas. Organisasi birokrasi tidak mampu beradaptasi dengan lingkungannya. Namunpun, birokrasi tetap survive hingga saat ini tetapi beliau memberikan aba-aba bahwa lingkungan organisasi sangat menentukan mati dan hidupnya suatu organisasi.

Visi LPM tidak ada dalam pemberdayaan masyarakat termasuk PKL. Ketiadaan visi tersebut sehingga LPM Kota Makassar tidak memiliki strategi pemberdayaan PKL. Pada saat visi Kota Makassar menjadi Kota Dunia, maka LPM Kota Makassar sebagai organisasi perlu memiliki strategi pemberdayaan PKL. LPM sebagai organisasi yang berbasis jaringan pada saat itu pula membangun jaringan melalui pemanfaatan

sumber-sumber daya secara bersama dengan semua pemangku kepentingan untuk memberdayakan PKL. Jumlah PKL di Kota Makassar sebanyak 14.000 (Disperindag Kota Makassar, 2013) merupakan jumlah yang sangat potensial untuk mendukung visi Kota Makassar, demikian pula sebaliknya akan potensial menjadikan Makassar sebagai kota yang jorok.

Hal tersebut bisa terjadi karena LPM merupakan organisasi sosial, bukan organisasi birokrasi pemerintahan tetapi struktur dan mekanisme kerjanya menyerupai birokrasi yang memiliki tugas dan fungsi pemberdayaan masyarakat termasuk PKL. Sejak munculnya LPM yang menggantikan peran LKMD (Lembaga Ketahanan Masyarakat Desa) dengan dasar hukum yang mendasarinya atau yang menjadi acuan pembentukannya banyak sekali menunjukkan LPM ini merupakan organisasi sosial yang menyerupai birokrasi. Dalam studi organisasi, birokrasi dikenal sebagai salah satu tipe organisasi yang berbeda dengan tipe lainnya. Birokrasi ini lahir karena dibentuk oleh pemerintah untuk tujuan tertentu.

Kenyataannya, LPM Kota Makassar sejak pembentukannya pada saat munculnya UU No. 22 tahun 1999 tentang Pemerintahan Desa dan dinyatakan keberadaannya dalam bentuk Perda Pemerintahan Kota Makassar No. 41 Tahun 2001 hingga sekarang bentuk dan strukturnya tidak pernah berubah dalam menjalankan tugasnya sebagai pemberdayaan masyarakat. Birokrasi termasuk LPM tidak rentang

terhadap perubahan lingkungan, walaupun yang terjadi perubahan lingkungan strategis organisasi. Namun sejak terbentuknya hingga saat ini pemberdayaan masyarakat terutama PKL di Kota Makassar mengalami stagnasi bahkan cenderung mengalami kemerosotan. Perkembangan jumlah PKL dari tahun ke tahun mengalami peningkatan di Kota Makassar. Pada tahun 2007 jumlah PKL di Kota Makassar sebanyak 10.426. Pada tahun 2008 PKL berjumlah 11.234, dan pada tahun 2009 PKL di Kota Makassar sekitar 10.426 (Disperindag Kota Makassar, 2013). Hal ini berarti kinerja LPM dan semua level pemerintahan di Kota Makassar jauh dari harapan.

Kinerja LPM khususnya dan Pemerintah Kota secara umum semakin buruk, padahal ada kebijakan Pemerintah Kota Makassar No. 10 Tahun 1990 tentang Pembinaan Pedagang Kaki Lima di Kota Makassar. Pemeran utama (leading sector) kebijakan ini adalah Satpol PP yang mana dalam menjalankan kebijakan cenderung referesif terhadap para PKL. Hasilnya juga selalu tidak menyenangkan kedua belah pihak, bahkan sering terjadi kontak fisik antara Satpol PP dengan para PKL.

Selanjutnya, terbitnya UU No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah yang pada saat itu terjadi perubahan organisasi kecamatan dari wilayah administrasi pemerintahan menjadi wilayah kerja kecamatan. Perubahan kedudukan tersebut menempatkan pemerintah kecamatan sebagai level pemerintahan yang bertanggung jawab terhadap ketertiban dan pembangunan wilayahnya. Pemerintah Kecamatan

memiliki kewenangan dan tanggung jawab terhadap pembinaan PKL di wilayahnya. Contoh kasus dalam hal ini adalah Kecamatan Ujung Pandang diberi kewenangan dalam menertibkan para PKL di Pantai Losari dengan membentuk Posko Penertiban PKL selama 24 jam. Upaya ini melibatkan aparat kecamatan dan bantuan Satpol PP sebanyak 50 orang pada sift kedua (malam). Kemudian, ia juga diberi kewenangan untuk menarik retribusi pada setiap hari minggu yang dikenal sebagai car free day mulai jam 6 sampai jam 10 pagi, sebanyak Rp. 10.000 per PKL.

Perhatian Pemerintah dalam pemberdayaan PKL, selain kebijakan yang disebutkan di atas, Pemerintah telah membentuk Peraturan Presiden RI No. 125 tahun 2012 tentang Koordinasi Penataan dan Pemberdayaan Pedagang Kaki Lima. Kemudian, disusul dengan lahirnya Permendagri No. 41 Tahun 2012 sebagai implementasi dari Perpres No. 125 Tahun 2012, di mana di Kota Makassar kebijakan ini belum dilaksanakan hingga tahun ini. Di lihat dari kuantitas kebijakan yang berkaitan dengan penanganan atau pemberdayaan PKL, di satu sisi hal ini menunjukkan upaya adaptasi lembaga pemberdayaan masyarakat pemerintah daerah terhadap perubahan lingkungan ini. Di sisi lain, kebijakan-kebijakan tersebut menunjukkan lembaga pemberdayaan ini termasuk LPM di Kota Makassar masih menyerupai birokrasi yang mengandalkan aturan dan pimpinan sebagai orientasi organisasi (Birokratisasi ala Weberian).

Adaptabilitas suatu organisasi terhadap perubahan lingkungan tidak lain untuk pencapaian nilai-nilai organisasi. Nilai-nilai utama administrasi publik seperti efektivitas, efisiensi, ekonomis, dan keadilan sosial (Fredericksen, 1984: 9) merupakan pedoman dalam menentukan strategi dan sistem. Pemberdayaan PKL di Kota Makassar perlu dilakukan perubahan sistem. Perubahan sistem yang dimaksud adalah perubahan sistem makro pemberdayaan masyarakat yang menyebabkan perubahan sub-sub sistem yang ada pada level bawah. Dalam teori sistem, perubahan sistem pada level organisasi dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan efisien.

Efektivitas, efisiensi, dan keadilan sosial dalam pemberdayaan masyarakat termasuk PKL memerlukan perubahan sistem penyelenggaraan pelayanan publik, di mana sistem tersebut lebih berorientasi pada nilai-nilai tersebut. Sistem Pembuatan kebijakan, sistem insentif, dan sistem penyelenggaraan perlu berorientasi pada nilai-nilai tersebut. Pada level sistem penyelenggaraan pemberdayaan PKL, organisasi pelaksanaanya LPM dan pemerintah daerah di berbagai level perlu berorientasi pada pemberdayaan PKL yang efektif, efisien, dan berkeadilan sosial.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab sebelumnya, bahwa penelitian ini berfokus pada pengembangan kapasitas organisasi pemerintah daerah terintegrasi dalam implementasi kebijakan pemberdayaan PKL di Kota Makassar. Model pengembangan kapasitas organisasi pemerintah daerah terintegrasi meliputi berikut ini.

- 1. Pengembangan sumber daya manusia terintegrasi dalam implementasi kebijakan pemberdayaan PKL di Kota Makassar.*

LPM Kota Makassar sebagai organisasi berbasis jaringan, demikian pula organisasi (individual organizations) yang ikut juga melakukan pemberdayaan PKL di Kota Makassar ternyata tidak pernah melakukan pelatihan terintegrasi tentang pemberdayaan PKL, padahal LPM mestinya tempatnya para kader yang memiliki pengalaman dan keahlian dalam bidang ini. Hal yang sama juga insentif sebagai motivator bagi para kader ternyata juga tidak ada, kecuali ketua dan debt collector pada program dana bergulir. Hal yang tidak kalah pentingnya dengan insentif adalah kondisi kerja, di mana kondisi kerja ini tidak terjamin karena LPM tidak memiliki sekretariat tetap. Komponen lain dari konsep ini adalah rekrutmen,

ternyata juga LPM Kota Makassar tidak merekrut kader-kader yang memiliki pengalaman pemberdayaan PKL, hanya representasi warga.

2. *Penguatan organisasi dalam implementasi kebijakan pemberdayaan PKL di Kota Makassar.*

Penguatan organisasi pada LPM Kota Makassar tidak terjadi, karena sistem insentif yang tidak jelas, mekanisme dan sistem pemanfaatan pegawai yang tidak jelas, sistem kepemimpinan yang tidak jelas, dan budaya organisasi tidak jelas, kecuali struktur manajemen. Penyebab utama terjadinya hal tersebut, karena LPM Kota Makassar tidak memiliki kantor sebagai tempat berdiskusi dan merencanakan pemberdayaan PKL. Demikian pula, para kader LPM Kota Makassar bukan orang yang memiliki kapasitas pemberdayaan masyarakat, mereka hanya tokoh masyarakat yang tidak tahu menahu tentang hal tersebut. LPM Kota Makassar sebagai organisasi jaringan tetapi dalam realitasnya justru menyerupai organisasi birokrasi, sehingga sistem kerja yang digunakan adalah sistem kerja birokrasi.

3. *Pembaruan institusi terintegrasi dalam implementasi kebijakan pemberdayaan PKL di Kota Makassar.*

LPM Kota Makassar sebagai organisasi berbasis jaringan yang sistem kerjanya menyerupai birokrasi, sehingga terjadi resistensi terhadap perubahan-perubahan yang terjadi. Hal ini dapat dilihat bahwa pada saat Kota Makassar memiliki visi kota dunia, LPM Kota Makassar masih memiliki struktur seperti birokrasi yang tidak

adaptibel terhadap perubahan tersebut. Aturan main, perubahan kebijakan, dan pembaruan aturan Pemerintah Kota Makassar cenderung stagnan dalam menghadapi perubahan lingkungan ekonomi dan politik. Secara nasional, Pemerintah hanya membuat kebijakan koordinasi penataan dan pemberdayaan PKL pada tahun 2012 yang hingga tahun ini berjalan efektif. Pemerintah Kota Makassar hanya membuat kebijakan dana bergulir bagi PKL pada tahun 2013. LPM hanya menjadi lambang pemberdayaan masyarakat di wilayahnya, karena selama ini belum ada program-program yang dirancang untuk memberdayakan PKL di Kota Makassar.

B. Saran-Saran

1. Saran Akademik

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan kapasitas organisasi yang terintegrasi sebagai “teori baru” yang digunakan untuk menjelaskan fenomena implementasi kebijakan pemberdayaan PKL di Kota Makassar sebagai masalah kompleks. Pengembangan kapasitas organisasi terintegrasi tidak dilakukan oleh Pemerintah Kota Makassar dalam mengimplementasikan kebijakan pemberdayaan PKL di Kota Makassar, karena pengembangan sumber daya manusia tidak dilakukan secara kolaborasi dengan para pemangku kepentingan PKL,

sistem organisasi LPM tidak dilakukan secara integrative untuk menghadapi lingkungan ekonomi dan politik yang tidak menentu dan sulit diprediksi. Oleh karena itu, untuk menyelesaikan masalah kompleks seperti itu diperlukan organisasi berbasis jaringan, karena organisasi seperti ini dapat mengatasi terhadap perubahan lingkungan yang serba cepat dan bahkan *unpredictable*.

LPM Kota Makassar mestinya didesain sebagai organisasi yang berbasis jaringan yang sesungguhnya, bukan didesain seperti organisasi birokrasi yang hanya berorientasi kerja pada aturan dan petunjuk atasan. LPM Kota Makassar perlu mendesain sistem jaringan antar organisasi atau aktor yang memungkinkan orang-orang yang konsen pemberdayaan masyarakat, yang satu visi dengan hal tersebut, yang pola hubungan tidak hirarkis menyatu dalam organisasi pemberdayaan masyarakat tersebut. Hanya organisasi yang seperti itu yang dapat memberi penyadaran terhadap PKL yang selama ini dianggap penyebab kesemrawutan kota dan ketidakbersihan kota Makassar.

Organisasi yang dapat menyelesaikan masalah kompleks pemberdayaan PKL di Kota Makassar adalah organisasi yang berbasis jaringan, yaitu LPM (Lembaga Pemberdayaan Masyarakat) Terintegrasi. LPM terintegrasi merupakan model pemberdayaan yang dipercaya dapat mengimplementasikan kebijakan dengan efektif, efisien, dan demokratis.

2. Saran Praktis

Berdasarkan hasil penelitian yang diuraikan pada bab terdahulu, maka ada beberapa saran untuk memberdayakan para PKL di Kota Makassar, yaitu:

- a. Konteks individual, - person dan organisasi, yang memiliki visi yang sama perlu menyadari pentingnya menyatukan sumber-sumber daya untuk mengatasi masalah PKL yang kompleks dan melaksanakan pemberdayaan PKL.
- b. Konteks organisasi, LPM perlu didesain menjadi organisasi yang berbasis jaringan dengan merubah struktur dari struktur birokratis menjadi struktur jaringan, di mana semua anggota atau kader dan pemangku kepentingan secara bersama-sama melakukan sharing resources untuk mengilmentasikan kebijakan PKL di Kota Makassar.
- c. Konteks kebijakan, Pemerintah Kota Makassar perlu memberikan perhatian penuh dengan memberikan kepastian berusaha kepada mereka melalui penyiapan lahan kalau pilihan pemerintah Kota Makassar akan melakukan relokasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi dan Suratman. 2013. Model Jaringan Pengembangan Kapasitas Pemerintah Daerah Dalam Kebijakan Pengembangan Kakao di Koridor Ekonomi Sulawesi: Studi Kasus Pada Kebijakan Pemberdayaan Petani Kakao di Provinsi Sulawesi Selatan. (Penelitian MP3EI). Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Unhas. Makassar. (Tahap 1)
- Alwi & Rulinawaty Kasmad. 2013. Kebijakan Pemerintah dan Pemberdayaan Masyarakat: Studi Kasus Program Gernas Kakao di Luwu Utara. Jurnal Administrasi Negara. Vol. 19 No. 3/September 2013. ISSN: 1410-8399. STIA LAN Makassar.
- Alwi & Suratman, 2011. Analisis Jaringan Antar Organisasi Pelayanan Publik yang Demokratis (Studi Kasus Penyelenggaraan Pelayanan Angkutan Kota di Kota Makassar). Penelitian Hibah Pasca. Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat. Unhas. Makassar. (Tahap 3)
- Alwi & Suratman, 2010. Analisis Jaringan Antar Organisasi Pelayanan Publik yang Demokratis (Studi Kasus Penyelenggaraan Pelayanan Angkutan Kota di Kota Makassar). Penelitian Hibah Pasca. Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat. Unhas. Makassar. (Tahap 2)
- Alwi & Suratman, 2009. Analisis Jaringan Antar Organisasi Pelayanan Publik yang Demokratis (Studi Kasus Penyelenggaraan Pelayanan Angkutan Kota di Kota Makassar). Penelitian Hibah Pasca. Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat. Unhas. Makassar. (Tahap 1)
- Alwi. 2007. Analisis Tentang Sistem Jaringan Antar Organisasi Dalam Penentuan Strategi Pertumbuhan Ekonomi Daerah (Studi Kasus Pada Badan Pengelola Kawasan Pengembangan Ekonomi Terpadu – BP KAPET- Parepare di provinsi Sulawesi Selatan. Disertasi. Program Pascasarjana Unpad Bandung.
- Alwi dan Timbul Butarbutar. 2007. Implementasi Kebijakan dan Pelayanan Publik (Kasus Pada Pelayanan Angkutan Kota). Artikel dalam "Visi" Jurnal Ilmu Administrasi Fisip Unhas. Makassar. Vol. VII/No. 1/April/2007.

- Atkinson, Paul, & Hammersley, Martyn, 1994, *Ethnography and Participant Observation*, dalam Denzin, Norman K., & Lincoln, Yvonna S., (editor), *Handbook of Qualitative Research*, USA : SAGE Publications, Inc.
- Baker, Therese L., 1994, *Doing Social Research*, (2nd ed.), USA : McGraw-Hill, Inc.
- Bennis, Warren G. 1981. *Organizational Development and the Fate of Bureaucracy*. Dalam Kramer, Fred A. 1981. *Perspectives on Public Bureaucracy: A Reader on Organization*. Edisi III. USA: Little, Brown and Company.
- Berman, David R., 1993, *Relating to Other Government*, dalam Newell, Charledean, (editor), *The Effective Local Management Manager* (2nd ed.), USA : International City/County Management Association.
- Black, James A., & Champion, Dean J., 1999, *Metode dan Masalah Penelitian Sosial*, Bandung : Refika Aditama.
- Bohret, Carl, 1993, *The Tools of Public Management*, Dalam Eliassen, Kjell A, and Kooiman, Jan, (Editor), *Managing Public Organization: Lesson From Contemporary European Experience*, London : SAGE Publication.
- BPS, 2013. Kota Makassar Dalam Angka
- BPS. 2013. Kecamatan Makassar Dalam Angka.
- BPS. 2013. Kecamatan Ujung Pandang Dalam Angka.
- BPS. 2013. Kecamatan Bontoala Dalam Angka.
- Brannen, Julia, 1999, *Memadu Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Bungin, Burhan H.M. (2007). *Penelitian Kualitatif; Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta Kencana Prenama Media Group.
- Burn, Danny & Robin Hambleton, Paul Hoggett, 1994, *The Politics Of Decentralization : Revitalizing Local Democracy*, Great Britain : The Macmillan Press Ltd.
- Chen, Bin, MSc., 2002, *Rethinking New Public Management : A Methaphorical Approach*, Paper Presented to the Fifteenth Annual International Conference of the Public Administration Theory

- Network, hosted by Cleveland State University, Cleveland, Ohio, May 30 – June 1, 2002.
- Clarke, Thomas, & Clegg, Stewart, 1998, *Changing Paradigms : The Transformation of Management Knowledge for the 21st Century*, Great Britain : HarperCollinsBusiness.
- Compston, Hugh. 2009. *Policy Networks and Policy Change: Putting Policy Network Theory to the Test*. New York: Palgrave MacMillan.
- Creswell, John W.(1994). *Research Design: Qualitative and Quantitative Approach*. Sage Publication Inc., Thousand Oaks, London.
- Denton, E.H., & Pisciotte, Joe P., 1993, Enhancing the Governing Body's Effectiveness, dalam Newell, Charldean, (editor), *The Effective Local Management Manager* (2nd ed.), USA : International City/County Management Association.
- Denhardt, Janet V & Denhardt Robert B. 2007. *The New Public Service, Serving, Not Steering* (expanded Edition). New York: M.E Sharpe.
- Denzin, Norman K., & Lincoln, Yvonna S., 1994, Introduction : Entering the Field of Qualitative Research, dalam Denzin, Norman K., & Lincoln, Yvonna S., (editor), *Handbook of Qualitative Research*, USA : SAGE Publications, Inc.
- Derlien , Hans-Ulrich, 1993, Public Management and Politics, Dalam Eliassen, Kjell A, and Kooiman, Jan, (Editor), *Managing Public Organization: Lesson From Contemporary European Experience*, London : SAGE Publication.
- Djaya, Subhan. 2013. *Model Pengembangan Kapasitas Kelembagaan Perusahaan Daerah (Studi Kasus Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kata Makassar)*. (Disertasi). Makassar: Program Pascasarjana Unhas.
- Dudley Larkin. 2001. *Engaging to Empower: Conversation on Participation*. Paper of Presentation for Public Administration Theory Conference, June 23, 2001.
- Dwijowijoto, Riant Nugroho, 2001, *Reinventing Indonesia : Menata Ulang Manajemen Pemerintahan Untuk Membangun Indonesia Baru Dengan Keunggulan Global*, Jakarta : PT Elex Media Komputindo.

- Elcock, Howard, 1993, Local Government, Dalam Farham, David, and Horton, Sylvia, (Editor), *Managing The New Public Services*, London : Macmilland Press Ltd.
- Eliassen, Kjell A, and Kooiman, Jan, 1993, Introduction, Dalam Eliassen, Kjell A, and Kooiman, Jan, (Editor), *Managing Public Organization: Lesson From Contemporary European Experience*, London : SAGE Publication.
- Farham, David, and Horton, Sylvia, 1993, The New Public Service Managerialism : An Assessment, Dalam Farham, David, and Horton, Sylvia, (Editor), *Managing The New Public Services*, London : Macmilland Press Ltd.
- Farham, David, and Horton, Sylvia, 1993, Managing privat and Public Organization, Dalam Farham, David, and Horton, Sylvia, (Editor), *Managing The New Public Services*, London : Macmilland Press Ltd.
- Fayol, Henry, 1987, General Principles of Management, Dalam Shafritz, Jay M. & Ott, J. Steven, *Classics of Organization Theory*, (2nd ed.), USA ; The Dorsey Press.
- Frederickson, H. George, 1984, *Administrasi Negara Baru*, Jakarta : LP3ES.
- Frederickson, George, H., 1997, *The Spirit Of Public Administration*, San Francisco : Jossey-Bass Publishers.
- Golgsmith, Stephen & Eggers, William D. 2004. *Governing by Network: the New Shape of the Public Sector*. Washinton D.C: The Brookings Institution.
- Grindle, Merilee S. 1997a (editor). *Getting Good Government: Capacity Building in the Public Sectors of Developing Countries*.USA: Harvard University Press.
- Grindle, Merilee S. 1997b. *Divergent Culture? When Public Organizations Perform Well in Developing Countries*. In *World Development*, vol. 25 N0. 4 pp. 481-495.
- Guba, Egon G., & Lincoln, Yvonna S., *Competing Paradigms in Qualitative Research*, dalam Denzin, Norman K., & Lincoln, Yvonna S., (editor), *Handbook of Qualitative Research*, USA : SAGE Publications, Inc.

- Harmon, Michael M. & Mayer, Richard T., 1986, *Organization Theory for Public Administration*, USA : Little, Brown and Company.
- Henry, Nicholas, 1988, *Administrasi Negara dan Masalah-masalah Kenegaraan*, Jakarta : CV. Rajawali Pers.
- Hill, Carey. 2002. *Network Literature Review: Conceptualizing and Evaluating Networks*. Melalui <http://www.sacyhn.media/pdf/literatureReview.pdf>
- Hodge, B.J., & Anthony William P., 1988, *Organization Theory*, (3rd ed.), USA : Allyn and Bacon, Inc.
- Hood, Christopher. 2004. A Public Management for All Seasons? Dalam Shafritz, Jay M., et.al. 2004. *Classics of Public Administration*. (7th Edition). USA: Thompson Learning, Inc.
- Hory, Masaharu, 2002, *Japanese Public Administration and its Adoption New Public Administration*, Paper Presented to the Fifteenth Annual International Conference of the Public Administration Theory Network, hosted by Cleveland State University, Cleveland, Ohio, May 30 – June 1, 2002.
- Hughes, Owen E., 1994, *Public Management & Administration : an Introduction*, Great Britain : The Macmillan Press Ltd.
- Hummel, Ralph P., 1977, *The Bureaucratic Experience*, New York : St. Martin's Press.
- Ilato, Rosman. 2011. *Kajian Pengembangan Kapasitas Pemerintah Daerah Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah di Kota Gorontalo*. (Disertasi). Makassar Progam Sarjana Unhas.
- Isett, Kimberley R. Et.al, 2011. Network in Public Administration Scholarship: Understanding Where We Are and Where We Need to Go. In *Journal of Public Administration Research and Theory*. JPART 21: i157 – i173.
- Ingraham, Patricia W. & Romzek, Barbara S., 1994, Introduction : Issues Raised by Current Reform Efforts, Dalam Ingraham, Patricia W., & Barbara S. Romzek, and Associates, *New Paradigm For Government : Issues for the Changing Public Service*, San Francisco : Jossey-Bass Publishers.
- Jaffee, David. 2001. *Organization Theory : Tension and Change*. New York : McGraw-Hill Companies, Inc.

- Jones, Gareth R. 2004. *Organizational Theory, Design, and Change : Text and Cases*. USA : Pearson Education, Inc., Upper Saddle River, New Jersey.
- Jun, Jong S., 2001, Exploring Governance Potential in Civil Society, Makalah yang Disampaikan Pada Annual Meeting of the Public Administration Theory Network, University of Leiden, the Netherlands, June 21-23, 2001.
- Jun, Jong S. 2002. Introduction: Administrative Theory in the New Century. Dalam Jun, Jong S (Editor). 2002. *Rethinking administrative Theory: The Challenge of the New Century*. USA: Praeger Publishers.
- Johnston, Judy, PhD., 2002, Steering the State and Public Sector Organizations, Heroically : Buseness, Bureaucracies and Battlegrounds as Inspiration for a Newer Strategic Management Discourse in Public Administration ?, Makalah yang Disampaikan Pada Fifteenth Annual International Conference of the Public Administration Theory Network, Cleveland State University, Clevelans, Ohio, May 29 – 31, 2002.
- Keputusan Presiden Nomor 49 Tahun 2001 tentang lembaga ketahanan masyarakat desa
- Kooiman, Jan & Vliet, Martijn Van, 1993, Governance and Public Management, Dalam Eliassen, Kjell A, and Kooiman, Jan, (Editor), *Managing Public Organization: Lesson From Contemporary European Experience*, London : SAGE Publication.
- Kuntowijoyo, Dr., 1994, *Demokrasi dan Budaya Birokrasi*, Yogyakarta : Yayasan Bentang Budaya.
- Lank, Elizabeth. 2006. *Collaborative Advantage: How Organizations Win by Working Together*. New York: Palmigrave Macmillan.
- Leach, Steve, & John Stewart, Kieron Walsh, 1994, *The Changing Organization and Management Of Local Government*, Great Britain : The Macmillan Press Ltd.
- Levine, Guy Peter, Thompson, 1990, *Public Administration : Challenges, Choices, Consequences*, USA : Scott, Foresman and Company.
- Light, Paul C., 1994, Creating Government That Encourages Innovation, Dalam Ingraham, Patricia W., & Barbara S. Romzek, and Associates, *New Paradigm For Government : Issues for the Changing Public Service*, San Francisco : Jossey-Bass Publisers.

- Lynch, Cyntia E. 2001. Understanding Empowerment as a Moral Imperative. Paper Presentation for the Fourteenth Annual Public Administration Theory Network, June 20-23, 2001.
- Manion, Patrick, 1993, Promoting Excellence in Management, dalam Newell, Charldean, (editor), *The Effective Local Management Manager* (2nd ed.), USA : International City/County Management Association.
- Marcol, Goktug, 2002, Networks, *Complexity, and Metropolitan Regional Governance*, Paper Presented to the Fifteenth Annual International Conference of the Public Administration Theory Network, hosted by Cleveland State University, Cleveland, Ohio, May 30 – June 1, 2002.
- Metcalf, Les, and Richards, Sue, 1993, Evolving Public Management Cultures, Dalam Eliassen, Kjell A, and Kooiman, Jan, (Editor), *Managing Public Organization: Lesson From Contemporary European Experience*, London : SAGE Publication.
- Milward, H. Brinton. et.al. 2009. Governance and Collaboration: An Evolutionary Study of Two Mental Health Networks. In *Journal of Public Administration Research and Theory*. JPART 21: i127 – i141.
- Moleong, Lexy J., Dr.MA., 2001, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Cet. XIV, Bandung : PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Morgan, Gareth, 1986, *Images of Organization*, USA : Sage Publication.
- Muhadjir, Noeng, Prof.Dr.H., 2000, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Ed. IV), Yogyakarta : Rake Sarasin.
- Narayan, Deepa, 2002. *Empowerment and Poverty Reduction, A Sourcebook*. Washinton DC: World Bank.
- Newell, Charldean, 1993, On Being an Effective Local Government Manager, dalam Newell, Charldean, (editor), *The Effective Local Management Manager* (2nd ed.), USA : International City/County Management Association.
- Oakerson, Ronald J., 1989, Governance Structures for Enhancing Accountability and Responsiveness, Dalam Perry, James L., (ed.), *Handbook of Public Administration*, San Francisco : Jossey-Bass Inc. Publishers.

- O'Leary, Rosemary & Bingham, Lisa Blomgren (editors). 2009. *The Collaborative Public Manager: New Ideas for the Twenty-First Century*. Washinton D.C.: Georgetown University Press.
- O'Sullivan, Elizabethan, & Rassel Gary R., 1989, *Research Methods for Public Administration*, New York : Longman.
- Ocampo, Romeo B., Decentralization and Local Autonomy : a Framework For Assessing Progress, Dalam Padilla, Perfecto L., (ed.), *Strengthening Local Government Administration and Accelerating Local Development*, Philippines : Local Government Centre College of Public Administration University of Philippines.
- Osborn, David, & Plastrik, Peter, 2000, *Memangkas Birokrasi : Lima Strategi Menuju Pemerintahan Wirausaha*, Jakarta : PPM
- Osborn, David & Gaebler, Ted, 1995, *Mewirausahakan Birokrasi*, Jakarta : Pustaka Binaman Pressindo.
- Padilla, Perfecto L., 1992, Local Government Reorganization For Greater Administrative Efficiency, Dalam Padilla, Perfecto L., (ed.), *Strengthening Local Government Administration and Accelerating Local Development*, Philippines : Local Government Centre College of Public Administration University of Philippines.
- Parkinson, C. Northcote, Parkinson's Law or The Rising Pyramid, dalam Shafritz, Jay M dan Hyde, Albert C., 1987, *Classics Of Public Administration*, (Second Edition) USA : The Dorsey Press.
- Parekesi, Firdaus. 2012. Pengembangan Kapasitas Pemerintah Daerah Dalam Perencanaan Pembangunan Partisipatif (Studi Kasus Pada Musrembang di Kabupaten Wajo). (Disertasi). Makassar: Program Pascasarjana Unhas.
- Pennen, Ton Van Der. 2005. Actor Strategies in Decentralized Policy Networks. In *Journal of Housing and the Built Environment*. 20: 301 – 315.
- Peraturan Presiden No. 125 tahun 2012 tentang Koordinasi Penataan dan Pemberdayaan Pedagang Kaki Lima.
- Peraturan pemerintah Daerah Kota Makassar Nomor 41 tahun 2001
- Peters, Guy, 1993, *Managing the Hollow State*, Dalam Eliassen, Kjell A, and Kooiman, Jan, (Editor), *Managing Public Organization: Lesson From Contemporary European Experience*, London : SAGE Publication.

- Peters, Guy B., 1994, *New Vision of Government and the Public Service*, Dalam Ingraham, Patricia W., & Barbara S. Romzek, and Associates, *New Paradigm For Government : Issues for the Changing Public Service*, San Francisco : Jossey-Bass Publisers.
- Pierre, J., and Peters, B. Guy, 2005. *Governing Complex Societies: Trajectories and Scenarios*. New York: Palgrave Macmillan.
- Price, James L. & Mueller Charless W., 1986, *Handbook of Organizational Measurement*, USA : Longman Inc. Company.
- Provan, Keith G. & Kenis, Patrick. 2007. Modes of Network Governance: Structure, Management, and Effectiveness. In *Journal of Public Administration Research and Theory*. JPART 18:229-252.
- Rahmanur. 2012. Jaringan Pelayanan Publik Yang Demokratis (Studi Kasus Pelayanan Kesehatan Berbasis Jaringan pada Forum Desa Siaga di Kabupaten Donggala. (Disertasi). Makassar: Program Pascasarjana Unhas.
- Roberts, Nancy. 2000. *Wicked Problems and Network Approaches to Resolution*. Dalam *International Public Management Review*. Vol. 1, Issue 1. – Electronic Journal <<http://www.ipmr.net>> [10/18/2003]
- Sahriani, 2000, *Analisis Implementasi Kebijakan Otonomi Daerah Kabupaten (Suatu Studi Kasus di Kabupaten Tanah Laut Propinsi Kalimantan Selatan)*, (Disertasi, Tidak Dipublikasikan), Program Pascasarjana UNHAS, Makassar.
- Satori, Djam'an dan Komariah, Aan, 2009, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Alfabeta, Bandung
- Schwandt, Thomas A., 1994, *Constructivist, Interpretivist Approaches to Human Inquiry*, dalam Denzin, Norman K., & Lincoln, Yvonna S., (editor), *Handbook of Qualitative Research*, USA : SAGE Publications, Inc.
- Singarimbun, Masri, & Effendi Sofian, (ed.), 1989, *Metode Penelitian Survey*, Jakarta : LP3ES.
- Singleton, Royce, Jr; Straits, Bruce C; Straits, Margaret M; & McAllister, Ronald J., 1988, *Approach to Social Research*, New York : Oxford University Press, Inc.
- Sorensen, Rune J., 1993, *The Efficiency of Public Service Provision*, Dalam Eliassen, Kjell A, and Kooiman, Jan, (Editor), *Managing*

- Public Organization: Lesson From Contemporary European Experience*, London : SAGE Publication.
- Spradley, James P., 1979, *The Ethnographic Interview*, USA : Holt, Rinehart and Winston.
- Stake, Robert E., 1994, Case Studies, dalam Denzin, Norman K., & Lincoln, Yvonna S., (editor), *Handbook of Qualitative Research*, USA : SAGE Publications, Inc.
- Strand, Torodd, 1993, Bureaucrats and Other Managers : Roles in Transition, Dalam Eliassen, Kjell A, and Kooiman, Jan, (Editor), *Managing Public Organization: Lesson From Contemporary European Experience*, London : SAGE Publication.
- Suryaningati, Abdi, dkk. Peninjauan Kapasitas/Strategi Pengembangan Kapasitas (Tinjauan Kapasitas 10 SKPD Pemerintah Provinsi Gorontalo). Jakarta: Building and Reinventing Decentralized Governance (BRIDGE).
- Susanti, Gita. 2012. Jaringan Pelayanan Publik yang Demokratis (Studi Kasus Penentuan Strategi Pelayanan Pendidikan Berbasis Jaringan di Kota Makassar). (Disertasi). Makassar: Program Pascasarjana Unhas
- Sydow, Jörg. 2002. Inter-organizational Relations. Dalam Sorge, Arndt. 2002. *Organization*. London : Thomson Learning.
- Tawai, Adrian. 2013. Pengembangan Kapasitas Daerah Dalam Kebijakan Publik: Studi Terhadap Implementasi Kebijakan Jamkesmas – Bahteramas Di Provinsi Sulawesi Tenggara. Disertasi. Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin. 2013.
- Taylor, Charles, 1987, Interpretation and the Science of Man, Dalam Robinsons, P & Sullivan, W.M. (ed.), *Interpretive Social Science*, Barkeley : University of California Press.
- Taylor, Frederick Winslow, 1987, The Principles of Scientific Management, Dalam Shafritz, Jay M. & Ott, J. Steven, *Classics of Organization Theory*, (2nd ed.), USA ; The Dorsey Press.
- Tjokroamidjojo, Bintoro, 1993, Studi Pembangunan, Administrasi Negara dan Administrasi Pembangunan : Perkembangan dan Penerapan, Dalam Tjokroamidjojo, Bintoro, dan Mustopadidjaya A.R., Kebijakan dan Administrasi Pembangunan, Cet. III, Jakarta : PT Pustaka LP3ES.

- Ulrich, Dave; Quinn, Robert E;Cameron, Kim S., 1989, *Designing Effective Organizational Systems*, Dalam Perry, James L., (ed.), *Handbook of Public Administration*, San Francisco : Jossey-Bass Inc. Publishers.
- Undang-Undang No. 32 tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah, Jakarta : Sinar Grafika.
- Undang-Undang No. 25 tahun 2004 Tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Daerah, Jakarta : Sinar Grafika.
- Undang-Undang No. 28 tahun 1999 Tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih dan Bebas dari KKN, Jakarta : Sinar Grafika.
- Vidich, Arthur J., and Lyman, Stanford M., 1994, *Qualitative Methods : Their History in Sociology and Antropology*, dalam Denzin, Norman K., & Lincoln, Yvonna S., (editor), *Handbook of Qualitative Research*,USA : SAGE Publications, Inc.
- Waldo, Dwight, 1982, *Pengantar Studi Public Administration*, Cet. III, Jakarta : Aksara Baru.
- Weber, Max, 2004, *Bureaucracy*, Dalam Shafritz, et.al, *Classics of Public Adminstration*, (5th ed.), USA ; Wadsworth.
- Wilson, Woodrow, 2004. Dalam Shafritz, et.al, *Classics of Public Adminstration*, (5th ed.), USA ; Wadsworth.
- White, Jay D., & Adams, Gay B., 1994, *Research in Public Administration : Reflections on Theory and Practice*, USA : Sage Publications.
- Wright, Vincent, 1993, *Public Administration, Regulation, Deregulation and Reregulation*, Dalam Eliassen, Kjell A, and Kooiman, Jan, (Editor), *Managing Public Organization: Lesson From Contemporary European Experience*, London : SAGE Publication.
- Yin, Robert K., Prof.DR., 2000, *Studi Kasus : Desain dan Metode*, Cet. III, Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Yunus, Muhammad. 2007. *Bank Kaum Miskin: Kisah Yunus dan Grameen Bank Memerangi Kemiskinan*. Cet. 3. Depok: PT Cipta Lintas Wacana.