

**FUNGSI KOORDINASI KEPALA DINAS PADA KANTOR
DINAS TENAGA KERJA KOTA MAKASSAR**



ZAHRA ABDURACHIM

45 99 021 044

**Sebagai salah satu syarat untuk
menempuh ujian SARJANA NEGARA
Jurusan Ilmu Administrasi**

Pada

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS "45" MAKASSAR**

2004



HALAMAN PENGESAHAN

Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas "45" Makassar

Mahasiswa tersebut dibawah ini :

N a m a : Z A H R A. ABDURACHIM
Nomor / Stb / Nirm : 45 99 021 044
Jurusan : Ilmu Administrasi Negara
Program Studi : Administrasi Negara
Judul Skripsi : FUNGSI KOORDINASI KEPALA DINAS PADA
KANTOR DINAS TENAGA KERJA KOTA
MAKASSAR

Telah mengikuti ujian skripsi setelah memenuhi persyaratan akademik yang ditetapkan.

Menyetujui

Pembimbing I

Dra. Nurkaidah. MM

Pembimbing II

Drs. H. Baharuddin. MSI

Mengesahkan

Dekan Fisipol Ilmu Sosial
dan Ilmu Politik Universitas "45"

Ketua Jurusan
Ilmu Administrasi Negara

Drs. H. Husain Hamka, MS

Dra. Nurkaidah. MM





Halaman Penerimaan

Pada hari tanggal 24 Desember 2004 , telah mengikuti ujian Skripsi dengan judul : FUNGSI KOORDINASI KEPALA DINAS PADA KANTOR DINAS TENAGA KERJA KOTA MAKASSAR .

Nama : Z A H R A . ABDURACHIM
Nomor S T B : 45 99 021 044
Jurusan : Administrasi Negara
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Telah diterima oleh panitia ujian Skripsi Sarjana Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas " 45 " Makassar , untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana Negara (S-1) dalam Jurusan Administrasi Negara Program Studi Ilmu Administrasi Negara .

Mengetahui



Prof. DR. H. Rachmad Baro, SH, MH
Rektor Universitas "45"



Drs. H. Husain Hamka, Msi
Dekan Fisipol Universitas "45"

Panitia Ujian



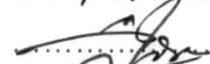
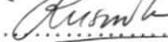
Dra. Asmirah, Msi
Ketua



Dra. Nurkaidah, MM
Sekretaris

Tim Penguji

1. Dra. Hj. Nurmi Nonci, Msi.
2. Drs. Uddin. B. S , SH, Msi.
3. Drs. Marten D . Palobo, Msi.
4. Drs. Rusdi Maidin , SH, Msi.

(.....)
(.....)
(.....)
(.....)

KATA PENGANTAR

Dengan nama Allah Yang Maha Pengasih Lagi Maha Penyayang serta puji dan syukur penulis panjatkan kehadiratNya yang telah memberikan kekuatan, kemampuan dan ketabahan kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini, sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik jurusan Administrasi Negara Universitas "45" Makassar.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis mengakui serta menyadari akan kemampuan penulis yang sangat terbatas . Untuk itu atas bantuannya serta bimbingan dan petunjuk dari semua pihak maka dengan kesempatan yang baik ini penulis menyampaikan penghargaan yang setinggi – tingginya dan ucapan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada :

- 1 . Bapak Prof. DR. H . Rachmad Baro . SH , MH , sebagai Rektor Universitas "45" Makassar .
- 2 . Bapak Drs. H. Husain Hamka,Msi selaku Dekan Fisipol Universitas "45" Makassar dan Pembantu Dekan I Dra. Asmirah,Msi , Pembantu Dekan II Drs. Syamsuddin Maldin, Pembantu Dekan III Drs. Marthen. D. Palobo, Msi dan seluruh Staf dosen yang telah memberikan bimbingan , bekal ilmu pengetahuan , sehingga penulis dapat merampungkan skripsi ini .
- 3 . Ibu Dra.Nurkaidah,MM selaku pembimbing I, dan Bapak Drs.H. Baharuddin, Msi selaku pembimbing II dengan tulus ikhlas penuh kesabaran ditengah –

tengah kesibukannya beliau masih sempat menyisihkan waktunya untuk membimbing memberikan petunjuk dan dorongan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan .

4 . Secara khusus penulis sampaikan rasa terima kasih yang seluruhnya kepada Almarhum Ayahanda tersayang H . ABDURACHIM ABDULLAH dan Ibunda tercinta H. DAHLIA yang telah mendidik , membesarkan dengan penuh kesabaran serta membantu penulis dalam hal materi selama dalam mengikuti pendidikan di Universitas “45” Makassar , dan kepada saudara – saudara kami kecuali adik kami , yang telah banyak membantu mulai dari awal hingga selesainya skripsi ini .

5 . Dan penulis sampaikan rasa terima kasih kepada Bapak Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar , dan Kepala Sub Dinas Pengawasan ketenaga Kerjaan yang telah membantu kami , untuk mendapatkan data dalam penulisan skripsi ini .

Semoga Allah Swt akan memberikan Rahmat dan karuniaNya serta pahala yang berlipat ganda atas segala bantuan dan dorongan yang telah diberikan .

Amiiin

Makassar , 24 Desember , 2004

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PENERIMAAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vi
BAB I PENDAHULUAN	
A . Latar Belakang Masalah	1
B . Batasan dan Rumusan Masalah	3
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	4
D . Kerangka Konseptual	5
E . Metode Penelitian	7
F . Sistematika Pembahasan	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A . Pengertian Fungsi	11
B . Pengertian Koordinasi	12
C . Fungsi Koordinasi Kepala Dinas	16
D . Hakekat dan Prinsip - Prinsip Koordinasi	17
E . Pentingnya Koordinasi Dalam Pelaksanaan Pemerintahan	21

BAB III GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

A . Sejarah Ringkas Kantor Dinas Tenaga Kerja	25
B . Struktur Organisasi dan Tata Kerjanya	27
C . Keadaan Pegawai	34

BAB IV ANALISA PEMBAHASAN

A . Fungsi Koordinasi Kepala Dinas meliputi ;	
1. Menjamin Kelancaran Mekanisme Kerja Dalam Organisasi	37
2. Mengarahkan dan Menentukan Kegiatan Kerja Organisasi	42
3. Menjaga Kelangsungan Organisasi	44
B . Faktor – Faktor yang Berpengaruh Terhadap Fungsi Koordinasi	
1. Faktor Menunjang	49
2. Faktor Penghambat	54

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A . Kesimpulan	56
B . Saran	57

Daftar Pustaka

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan yang dilaksanakan dewasa ini adalah secara dan merata mulai dari tingkat pusat sampai ke tingkat daerah , diseluruh wilayah Indonesia . Dalam pelaksanaan pembangunan itu sangat diharapkan adanya partisipasi dari seluruh aparat pemerintah sampai kepada tingkat yang terendah .

Mengingat bahwa sasaran utama pembangunan nasional adalah masyarakat pada unit – unit pemerintah yang terendah . Untuk mencapai sasaran pembangunan tersebut perlu adanya kerja sama yang baik antara para aparat pemerintah .

Pembangunan nasional dilaksanakan bersama oleh masyarakat dan pemerintah. Masyarakat adalah pelaku utama pembangunan dan pemerintah berkewajiban untuk mengarahkan, membimbing serta menciptakan suasana yang menunjang saling mengisi, dan saling melengkapi dalam satu kesatuan langkah menuju terciptanya tujuan pembangunan nasional .

Pembangunan sebagai perwujudan dan pelaksanaan dari Garis – Garis Besar Haluan Negara (GBHN) , yang mencakup pembangunan nasional dan daerah , merupakan satu kesatuan dalam mencapai cita – cita bangsa Indonesia sebagai penceminan dan kepentingan nasional yang bulat dan utuh .

Untuk menunjang keberhasilan pelaksanaan pembangunan sangat diperlukan koordinasi yang mantap dan partisipasi masyarakat , untuk itu

pemerintah wajib membina dan membangkitkan semangat rasa kesadaran , serta rasa tanggung jawab pemerintah dengan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan , memberikan bimbingan serta penyuluhan , sehingga semakin tumbuh kepercayaan masyarakat bahwa tiap usaha pembangunan itu akan dirasakan perbaikan dan kepentingan kehidupan mereka .

Pembangunan tenaga kerjaan dimasa sekarang tidak dapat dipisahkan dari tujuan dan sasaran pembangunan jangka panjang tahap kedua , dan tidak dapat menghindari perubahan – perubahan yang akan di hadapai di dalam era tersebut .

Dalam pembangunan jangka panjang tahap kedua , pembangunan tenaga kerjaan di arahkan untuk menciptakan dan mengurangi pengangguran serta pengembangan sumber daya manusia . Untuk pementukan tenaga kerja professional yang mandiri dan beretos kerja tinggi dan produktif .

Disanping itu di tegaskan dalam Garis – Garis Besar Haluan Negara (GBHN) bahwa pemecahan permasalahan dan pembangunan tenaga kerjaan bersifat integral , tidak bersifat sektoral . Tetapi antar sector yang berkaitan dengan pengembangan manusia baik perorangan maupun masyarakat, baik fisik maupun non fisik untuk itu diperlukan adanya kesamaan persepsi .

Koordinasi pada hakekatnya terdapat pada setiap instansi pemerintahan dan tidak dapat diabaikan , karena sebagai alat utama mencapai tujuan organisasi . Sebagai akibat dari kurangnya koordinasi antara instansi – instansi yang terkait di kota makassar sehingga dapat menimbulkan tumpang tindih tugas (over lopping) dalam pelaksanaannya .

Koordinasi yang dilakukan kepala dinas Tenaga Kerja adalah merupakan salah satu fungsi manajemen yang harus dilaksanakan oleh antar instansi pemerintahan dan insatansi swasta dalam rangka proses penyusunan perencanaan . Pelaksanaan dan pengawasan secara terpadu dan merupakan suatu system dalam penyelenggaraan administrasi . Pimpinan harus pula meperhaikan dan membina hubungan kerja dan keserasian aktivitas antara satuan – satuan kerja yang dibawahinya serta antar instansi pemerintah dengan pihak swasta tetap menjaga hubungan kerja sama .

Untuk itu Dinas Tenaga Kerja kota makassar sebagai sasaran penelitian bertujuan untuk melihat sampai sejauh mana fungsi koordinasi yang dilakukan kepala dinas pada kantor Dinas Tenaga Kerja kota makassar .

B. Pembatasan dan Rumusan Masalah

Fungsi koordinasi dalam arti mengatur dan membina kerja sama mengintegrasikan dan mensingkronisasikan seluruh administrasi Departemen termasuk kegiatan pelayanan teknis administrasi bagi seluruh unit organisasi di lingkungan Dinas .

Sebagai batasan permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini, yakni menyangkut fungsi dan peran Dinas Tenaga Kerja dalam mengalokasikan tenaga kerja siap pakai di kotamadya Makassar.

Dengan demikian fungsi koordinasi Kepala Dinas Tenaga Kerja dalam penyusunan rencana dan program pembinaan dan pengurusan penempatan tenaga kerja dan pengurusan latihan serta peningkatan produktifitas tenaga kerja .

Bertitik tolak dari latar belakang masalah dan pembatasan masalah yang diuraikan diatas yang merupakan masalah pokok , maka dirumuskan masalah – masalah yang diteliti sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan fungsi koordinasi pada kantor Dinas Tenaga Kerja kota makassar ?
2. Faktor – faktor apa yang berpengaruh dalam pelaksanaan fungsi koordinasi pada kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian
 - a. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan fungsi koordinasi pada kantor Dinas Tenaga Kerja kota makassar .
 - b. Untuk mengetahui faktor yang berpengaruh dalam pelaksanaan fungsi koordinasi Kepala Dinas Tenaga Kerja ?
2. Kegunaan Penelitian
 - a. Diharapkan hasil penelitian ini menjadi bahan informasi bagi mereka yang memerlukanya .

- b. Sebagai upaya pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang administrasi khususnya mengenai fungsi koordinasi Kepala Dinas pada kantor Dinas Tenaga Kerja .
- c. Diharapkan hasil – hasil penelitian ini menjadi bahan informasi pada kantor Dinas Tenaga Kerja dalam pelaksanaan fungsi koordinasi .

D. Kerangka Konseptual

Dalam hubungan dengan fungsi koordinasi yang dilaksanakan oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja kota makassar , untuk mengkoordinir kegiatan – kegiatan yang dilaksanakan oleh instansi – instansi terkait . Di wilayah kota Makassar dalam kegiatan pembangunan ataupun dengan urusan – urusan yang diselenggarakan oleh pemerintah Dinas Tenaga Kerja dengan instansi – instansi yang sangat erat hubungan kerjanya .

Koordinasi dan hubungan kerja dalam kegiatan manajemen Dinas Tenaga Kerja adalah dua pengertian yang saling kait mengkait karena koordinasi hanya dapat dicapai sebaik – baiknya dengan efektif .

Hubungan kerja adalah bentuk komunikasi administrasi yang membantu tercapainya koordinasi , oleh karena itu hasil akhir dari pada hubungan kerja adalah tercapainya koordinasi dengan cara yang berhasil guna dan berdaya guna .

Menurut Prof . Bintoro Tjokromiadjojo . (1986 ; 987) dijelaskan bahwa ;

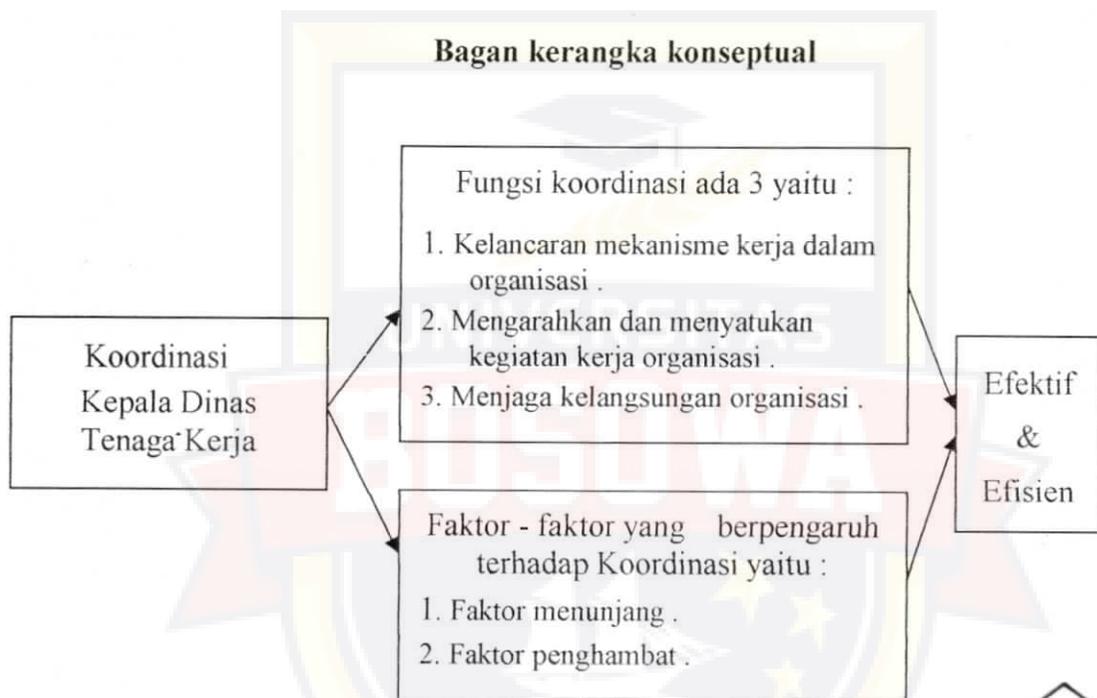
1. “Perlu ditentukan secara jelas siapa badan / lembaga mana secara fungsional akan di serahi wewenang mengkoordinasikan program di dalam suatu sector atau antar sector tersebut .
2. Perlu diperhatikan penyusunan program pelaksanaan yang jelas dan baik .
3. Dalam pelaksanaan program itu dasar prinsip fungsional perlu dituangkan kedalam rangkaian prosedur yang serasi , jelas dan ditaati oleh semua pihak yang terlibat didalam pelaksanaan program tersebut .
4. Perlu pula dikembangkan hubungan kerja yan lebih baik antara lain dengan bentuk kerja sama atau suatu panitia kerja sama dengan tanggung jawab koordinasi yang jelas .
5. Perlu pula di usahakan koordinasi melalui proses penyusunan anggaran dan pelaksanaan pembiayaan .”

Dari uraian diatas jelas bahwa pembangunan itu diprioritaskan dengan melibatkan berbagai aparat pemerintah yang menanganinya . Untuk itu diperlukan secara jelas siapa lembaga / badan yang diserahi wewenang mengkoordinasikan program di dalam sector diperlukan penyusunan rencana pelaksanaan yang jelas dan baik . Dalam program / rencana di dasari pada prinsip fungsionalisasi perlu dituangkan ke dalam rangkaian procedure yang serasi dan di taati semua pihak .

Koordinasi yang dimaksud disini adalah hubungan kerja sama antar aparat pemerintah yang melakukan rangkaian kegiatannya dalam mengembangkan pola usaha kelompok secara teratur diantara bawahannya yang menjamin kesatuan tindakan di dalam pencapaian tujuan bersama .

Koordinasi Dinas Tenaga Kerja dalam hal ini adalah suatu usaha kerja sama diantara badan , instansi , unit dalam pelaksanaan tugas – tugas tertentu .

Untuk lebih jelasnya kerangka pemikiran tersebut dibawah ini dapat digambarkan sebagai berikut :



E . Metode Penelitian

1. Tipe dan dasar penelitian

a. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan adalah deskriptif dimaksudkan bertujuan untuk memberikan gambaran secara jelas mengenai masalah yang diteliti .

b. Dasar penelitian



Dasar penelitian yang digunakan adalah sesuai yang dimaksudkan untuk mengetahui pelaksanaan fungsi koordinasi kepala dinas pada kantor Dinas Tenaga Kerja .

2. Tehnik Pengumpulan Data

- a. Observasi yaitu suatu cara untuk mendapatkan informasi atau data yang merupakan tingkah laku responden dengan tujuan dapat menjelaskan atau menjawab permasalahan penelitian .
- b. Interview yaitu : Penelitian secara langsung mengadakan wawancara atau tanya jawab dengan mereka yang di anggap lebih mengetahui dan memberikan data yang jelas yang ada hubunganya dengan penelitian ini
- c. Angket / Kuesioner yaitu penulis mendapatkan data dengan mengedarkan sejumlah angket atau dapat pertanyaan kepada setiap responden yang dipilih secara purposive .

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah jumlah keseluruhan pegawai yang ada pada kantor Dinas Tenaga Kerja kota makassar sebanyak 64 orang pegawai .

b. Sampel

Berhubungan karena jumlah populasi sudah cukup 64 orang dan karakteristiknya sangat heterogen, maka penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu 64 orang responden , yang terdiri dari :

- Bagian Tata Usaha	: 6 Orang
- Bidang Penempatan Tenaga Kerja	: 10 Orang
- Bidang Pelatihan Dan Produktivitas Tenaga Kerja	: 10 Orang
- Bidang Pengawasan dan Ketenaga Kerjaan	: 10 Orang
- Bidang Hub. Industrial dan Kesejahteraan Tenaga Kerja	: 10 Orang
- Bidang Perencanaan Tenaga Kerja	: 18 Orang

Jumlah	: 64 Orang
--------	------------

4. Tehnik Analisa Data

Data yang diperoleh dalam penelitian ini mula – mula diklarifikasikan dalam bentuk tabel frekuensi dan atau persentase sederhana kemudian dianalisis secara kualitatif atau deskriptif .

F. Sistematika Penulisan

Untuk menggambarkan secara sistematika dalam pembahasan skripsi ini maka disusun dalam 5 (Lima) Bab sebagai berikut :

Bab Pertama yaitu pendahuluan yang terdiri dari Latar Belakang Masalah, Pembatasan dan Rumusan Masalah , Tujuan dan Kegunaan Penelitian , Kerangka Konseptual , Metode Penelitian dan Sistematika Pembahasan .

Bab Kedua yaitu Tinjauan Pustaka yang menguraikan tentang Pengertian Fungsi, Pengertian Koordinasi , Fungsi Koordinasi Kepala Dinas , Hakekat dan prinsi – prinsip Koordinasi , Pentingnya Koordinasi Dalam Pemerintahan .

Bab Ketiga yaitu Gambaran Umum Lokasi Penelitian yang memuat , Sejarah ringkas Dinas Tenaga Kerja , Struktur Organisasi , dan Tata Kerjanya , serta keadaan personil pegawai .

Bab Keempat yaitu Pokok Pembahasan yang menguraikan tentang Fungsi Koordinasi ada 3 yaitu ; Menjamin Kelancaran Mekanisme kerja Dalam Organisasi , Mengarahkan dan Menyatukan Kegiatan Kerja Organisasi , Menjaga Kelangsungan Organisasi . Adapun Faktor – Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Fungsi Koordinasi Seperti ; Faktor Menunjang dan Faktor Penghambat .

Bab Kelima Penutup yaitu Kesimpulan dan Saran

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Fungsi

Pengertian fungsi logis pada pembahasan ini tentu saja akan tertuju pada pemberian bila kepada masalah yang menyangkut dan relevan dengan topic pembahasan ini .

Baik itu fungsi dari subjek penelitian maupun dari objek penelitian , maka sesuai dengan pengertian fungsi atau penulis adalah bagian aktivitas yang tak lepas dari tugas manajemen . Dan lebih jauh lagi penulis akan menggunakan teori tentang pengertian fungsi sesuai dengan sifatnya seperti yang dirumuskan oleh The Linag Gik dalam bukunya , freksiklo pedi Administrasi , (1981 : 135) sebagai berikut :

“Fungsi (function) ialah ; sekelompok aktifitas yang tergolong pada jenis yang sama berdasarkan sifatnya atau pelaksanaannya . Untuk melancarkan suatu usaha kerja sama , aktifitas – aktifitas yang sama jenis itu biasanya digabungkan menjadi suatu kesatuan dan diserahkan menjadi tanggung jawab “.

Sesuai dasar pembahasan selanjutnya maka terlebih dahulu dikemukakan tentang konsep fungsi yang sehubungan dengan judul skripsi ini sebagai titik tolak pembahasan selanjutnya .

Adapun pengertian fungsi secara etimologis yang dikemukakan oleh Poerwaderminta. (1976:263) menjelaskan bahwa :

“ fungsi adalah jabatan (yang dilakukan) pekerjaan yang dilakukan “ . Dari pengertian dasar ini dapat dikatakan bahwa fungsi tidak lain adalah suatu hal yang

akan dilakukan atau pekerjaan yang akan dilakukan . Adapun hal atau kegiatan yang dimaksudkan disini adalah identik dengan jabatan pekerjaan .

Selanjutnya pengertian fungsi yang lebih mendasar lagi terlihat dari rumusan yang mengatakan bahwa : “Fungsi adalah suatu jabatan (pekerjaan) yang dilakukan atau kegunaan suatu hal .” (Depdikbud. 1989:245) .

Pada rumusan pengertian ini lebih memperjelas lagi bahwa suatu fungsi merupakan suatu kegiatan yang akan dilaksanakan atau sesuatu hal yang mempunyai kegunaan dan tujuan tertentu .

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pengertian fungsi pada dasarnya adalah suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan tertentu .

B. Pengertian Koordinasi

Istilah koordinasi berasal dari kata asing “ cum “ yang artinya berbeda – beda dan “ ordinare “ artinya susunan atau penempatan sesuatu pada keharusannya . (Westra , 1983 ; 15) .

Hal itu perlu dalam suatu organisasi karena adanya perbedaan dalam satuan tugas wewenang maupun tanggung jawab orang atau pejabat terhadap sesuatu pekerjaan sebagai konsekwensi berorganisasi atau bekerja sama .

Dalam hubungan dengan fungsi koordinasi sebagai kegiatan pemerintahan yaitu koordinasi yang dilaksanakan oleh Departemen Tenaga Kerja untuk mengkoordinir kegiatan – kegiatan yang dilaksanakan insatansi – instansi yang terkait .

Koordinasi sangat diperlukan pada semua tingkatan organisasi yang merupakan salah satu fungsi manajemen termasuk didalamnya kegiatan perencanaan , pelaksanaan untuk mencapai hasil yang ingin dicapai di dalam kegiatan manajemen secara keseluruhan .

Koordinasi dan hubungan kerja dalam kegiatan manajemen pemerintahan adalah dua pengertian yang saling kait – mengkait karena koordinasi hanya dapat dicapai sebaik – baiknya dengan efektif . Hubungan kerja , adalah bentuk komunikasi administrasi yang membantu tercapainya koordinasi oleh karena itu menurut hasil akhir dari pada hubungan kerja adalah tercapainya koordinasi dengan cara yang berhasil guna dan berdaya guna .

Secara jelas pengertian koordinasi yang dikemukakan oleh S.P. Siagian . (1962:15) dijelaskan bahwa :

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

Berdasarkan pengertian diatas , maka dengan sendirinya koordinasi adalah suatu fungsi untuk menyatukan kegiatan dari semua organisasi untuk melaksanakan tugas yang bertalian dengan kegiatan pemerintahan .

Menurut Soerkarno K . (1987 : 84) di jelaskan bahwa :

“Koordinasi adalah suatu usaha kerja sama antara badan / instansi / unit dalam pelaksanaan tugas – tugas tertentu sedemikian rupa sehingga dapat saling pengertian , saling mengisi , saling membantu dan saling melengkapi”.

Berdasarkan pengertian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa koordinasi adalah merupakan suatu usaha kerja sama dalam organisasi pemerintahan harus diwujudkan karena kegiatan manajemen secara keseluruhan bertujuan untuk melayani kepentingan umum dan usaha meningkatkan kesejahteraan rakyat oleh karena itu segenap aparat Dinas Tenaga Kerja dengan instansi yang terkait perlu selalu mengadakan koordinasi yang baik .

Pelaksanaan dan tanggung jawab tugas – tugas mereka hendaklah saling melengkapi sehingga kegiatan Kepala Dinas Tenaga Kerja yang dijalankan dapat mencapai tujuan sesuai dengan kegiatan koordinasi , implikasi , sinkronisasi dan simplikasi (KISS) .

Selanjutnya menurut Ero . H . Rosyadi . (1982 : 127) mengemukakan bahwa :

“Coordinating – pengkoordinasian yaitu kegiatan yang berhubungan dengan usaha menyatukan dan mengarahkan berbagai kegiatan dari seluruh organisasi itu agar dalam setiap gerak dan langkah tertuju pada tujuan .”

Selain pengertian tersebut juga telah dikemukakan oleh Drs.Soewarnohandayaningrat , (1982 : 89) mengemukakan bahwa :

“Koordinasi adalah suatu proses dimana pimpinan mengembangkan pola usaha kelompok secara teratur diantara bawahannya dan menjadi kesatuan tindakan dalam mencapai tujuan bersama .”

Dari pendapat – pendapat yang dikemukakan di atas jelas bahwa seorang pemimpin berhak menetapkan dan mengembangkan kebijaksanaan organisasinya

sekaligus berperan sebagai coordinator di wilayahnya sesuai dengan kesepakatan yang hendak dicapai .

Selanjutnya Leonard D . White memberikan pengertian tentang koordinasi seperti dijelaskan berikut ini ;

“Koordinasi adalah suatu penyatuan terhadap masing – masing bagian antara satu dengan yang lainnya dan menyerahkan usaha – usaha atau kegiatan – kegiatan beserta gerak operasinya agar mereka dapat memberikan sumbangan semaksimal mungkin bagi berhasil usaha bersama itu .” (1989 : 126) .

Sejalan dengan pengertian diatas , Sutarto dalam bukunya Dasar – Dasar Organisasi menjelaskan bahwa :

“Koordinasi adalah pengaturan usaha sekelompok orang secara teratur untuk menciptakan suatu tindakan dalam mengusahakan tercapainya tujuan bersama .”

Dari pengertian – pengertian tentang koordinasi diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa koordinasi adalah merupakan usaha untuk mengatur, mengharmoniskan atau menserasikan seluruh kegiatan atau aktivitas dalam kelompok dimana prosesnya memerlukan penataan yang terintegrasi sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan .

Koordinasi yang merupakan salah satu fungsi perencanaan , pelaksanaan, pembinaan serta motivasi dengan peralatan lain bahwa koordinasi adalah fungsi organic pimpinan yang memiliki keunikan tersendiri .

Dengan demikian maka jelaslah bahwa apabila suatu organisasi utamanya kepada organisasi pemerintah menginginkan hasil yang baik haruslah memperhatikan masalah koordinasi tersebut .

C. Fungsi Koordinasi Kepala Dinas

Koordinasi pada hakekatnya merupakan usaha untuk berbagai kegiatan agar tidak terjadi kekacauan , perkecokan , kekosongan kegiatan dengan jalan menghubungkan atau menyatu padukan dan menyalarkan pekerjaan – pekerjaan bawahan sehingga terdapat kerja sama atau tujuan suatu organisasi .

Adapun fungsi koordinasi antara lain ;

1. Suatu fungsi manajemen disamping adanya fungsi perencanaan penyusunan pegawai , pembinaan kerja , motivasi dan pengawasan dengan kata lain koordinasi adalah fungsi organik pimpinan .
2. Koordinasi merupakan usaha untuk menjamin kelancaran mekanisme prosedur kerja beberapa komponen dalam organisasi .
3. Mengarahkan dan menyatukan kegiatan kerja organisasi hal itu sesuai dengan prinsip koordinasi yaitu integrasi dan sinkronisasi .
4. Menjaga kelangsungan organisasi merumuskan pembagian tugas , wewenang dan tanggung jawab .
5. Timbulnya spesialisasi yang semakin tajam , sehingga para spesialisasi tidak terlepas dari hal yang bersifat umum .

6. Menjaga sifat berlebihan dari manusia yang sering hanya mementingkan unitnya .

Demikianlah juga halnya fungsi koordinasi di Tenaga Kerja sebagai mana ketentuan – ketentuan yang telah diatur dalam keputusan Presiden maupun keputusan Menteri Tenaga Kerja tentang penyelenggaraan koordinasi .

D. Hakekat dan Prinsip - Prinsip Kordinasi

1 . Hakekat Koordinasi .

Dalam penyelenggaraan tugas – tugas umum pemerintahan dan pembangunan setiap aparatur pemerintah bertugas melaksanakan sebagian tugas – tugas umum pemerintah dan pembangunan dibidang masing – masing.

Namun demikian tujuan dan sasaran harus dicapai oleh pemerintah selalu menyangkut kegiatan – kegiatan atau tugas lebih dari satu aparatur pemerintah. Oleh karena itu dalam pencapaian tujuan atau sasaran tersebut perlu dilakukan pendekatan multi fungsional . Artinya bahwa setiap persoalan harus ditinjau dari berbagai fungsi aparatur pemerintahan yang terlibat didalamnya. Dengan demikian setiap pelaksanaan tugas – tugas pemerintahan dan pembangunan wajib mengikutsertakan berbagai aparatur pemerintah yang terlibat didalamnya .

Sehubungan dengan itu baik dalam rangka pelaksanaan tugas – tugas umum pemerintah maupun dalam rangka menggerakkan dan memperlancar pelaksanaan pembangunan , kegiatan aparatur pemerintah perlu dipadukan diserasikan untuk

mencegah timbulnya tumpang tindih . Oleh karena itu koordinasi antar kegiatan aparatur pemerintah tidak dapat dihindarkan .

Atas dasar hal tersebut maka koordniasi dalam pemerintah pada hakikatnya merupakan upaya memaduhkan (mengintegrasikan) , menyerasikan dan menyelaraskan berbagai kepentingan dan kegiatan yang saling berkaitan beserta segenap gerak langkah dan waktunya dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran bersama .

Koordinasi perlu dilaksanakan mulai dari proses perumusan kebijaksanaan, perencanaan , pelaksanaan sampai pada pengawasan dan pengendaliannya .

Koordinasi dalam pemerintahan pada hakekatnya merupakan upaya menyerasikan dan menyelaraskan berbagai kepentingan dan kegiatan yang saling berkaitan serta segenap gerak langkah dan waktunya dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran bersama .

Adapun hakekat koordinasi dapat dikemukakan sebagai berikut :

- a. Koordinasi adalah akibat dari adanya prinsip pembagian habis tugas dimana setiap satuan kerja atau unit hanyalah melaksanakan sebagian tugas pokok organisasi secara keseluruhan .
- b. Koordinasi sangat diperlukan dalam suatu organisasi yang besar dan kompleks dimana berbagai fungsi dan kegiatan harus dilakukan oleh berbagai satuan kerja yang harus dilakukan oleh berbagai satuan kerja .
- c. Koordinasi juga akibat adanya rentang / jenjang pengendalian , dimana pimpinan wajib membina, membimbing, menearahkan dan mengendalikan

berbagai kegiatan usaha dilakukan oleh sejumlah bawahan , dibawah wewenang dan tanggung jawab .

- d. Koordinasi juga sangat diperlukan dalam suatu organisasi yang dibentuk berdasarkan atau prinsip jalur dan staf karena dalam organisasi tersebut terdapat dua kelompok besar yaitu kelompok lini dan kelompok staf serta kegiatan operatif administrative .
- e. Koordinasi hanya dapat berhasil dengan bantuan sarana komunikasi yang baik . Oleh karena itu komunikasi administrasi yang disebut hubungan kerja memegang peranan yang sangat penting bagi tercapainya koordinasi .
- f. Pada hakekatnya koordinasi adalah perwujudan kerja sama dari pada koordinasi , saling bantu membantu dan menghayati , menghargai tugas dan fungsi serta tanggung jawab masing – masing . Hal ini disebabkan karena setiap satuan kerja dalam melaksanakan kegiatannya bergantung atas bantuan dari satuan kerja yang lain saling bergantung atau interdependensi .

2 . Prinsip – Prinsip Koordinasi

Prinsip – prinsip adalah kebenaran – kebenaran yang pokok atau apa yang diyakini menjadi kebenaran – kebenaran pada suatu waktu tertentu (Burack dan Mathys, *Introduction to Management : A Career Perspective* , 1983) . Dengan demikian yang dimaksud dengan prinsip – prinsip koordinasi adalah kebenaran – kebenaran yang pokok atau apa yang diyakini menjadi kebenaran – kebenaran dalam bidang koordinasi .

George R. Terry, Ph.D. dan Stephen G. Franklin, Ph.D. (*principles of Management* , 1982) mengatakan bahwa suatu prinsip dapat dirumuskan sebagai suatu pernyataan atau kebenaran yang pokok yang memberikan suatu petunjuk atau berpikir atau bertindak . Pernyataan yang pokok memberitahukan hasil – hasil apakah yang diharapkan apabila prinsip itu diterapkan .

Berikut adalah prinsip – prinsip koordinasi yang dikemukakan oleh beberapa penulis :

- a . Menurut Hicks dan Gullet dalam buku mereka , *Management* (1981) , prinsip koordinasi menjelaskan bahwa hasil kerja organisasi yang efektif tercapai apabila semua orang dan sumber daya diselaraskan , diseimbangkan , dan diberikan pengarahan .
Tanpa koordinasi akan menghasilkan kegiatan acak yang non produktif . Dengan demikian salah satu tugas manajer yang penting adalah mencapai koordinasi dalam organisasi .
- b . Menurut George R. Terry dalam bukunya , *Principle of Managemen* (1964), koordinasi itu membantu memperbesar hasil kerja suatu kelompok dengan jalan mendapatkan keseimbangan antara , dan penyatupaduan kegiatan bagian – bagian yang penting , menganjurkan partisipasi kelompok dalam tahap awal perencanaan dan mendapatkan penerimaan tujuan kelompok dari setiap anggota .

c. Menurut Prof. Dr . H. Arifin Abdurachman dalam bukunya , kerangka pokok – pokok Management Umum (1979) , prinsip – prinsip koordinasi antara lain adalah ;

- 1 . Prinsip efisien .
- 2 . Prinsip kesatuan arah dan tujuan (konvergensi) .
- 3 . Prinsip pervasivitas , memasuki segenap kegiatan management dan pelaksanaan .
- 4 . Prinsip ketepatan penggunaan alat koordinasi .
- 5 . Prinsip koordinasi yang strategis .



E Pentingnya Koordinasi Dalam Pelaksanaan Pemerintahan

Sebagaimana yang telah dijelaskan tertentu bahwa koordinasi adalah merupakan kegiatan menghubungkan – hubungan , menyatu padukan , menyelaraskan pekerjaan dalam suatu usaha kerja sama sehingga tidak terjadi pembenturan , kekosongan sehingga tujuan yang telah ditentukan dapat tercapai dengan baik .

Menyimak hal diatas , maka koordinasi memang penting bahkan mutlak dilaksanakan dalam penyelenggaraan pemerintahan oleh karena adanya pembagian tugas yang berbeda – beda kepada setiap instansi atau lembaga Pemerintahan .

Tanggung jawab terakhir untuk mengkoordinir tugas – tugas tersebut berbeda pada pimpinan dalam hal ini pimpinanlah yang mempunyai wewenang dan tanggung jawab dalam pelaksanaan koordinasi .

Koordinasi itu penting dilaksanakan karena :

- 1 . Semakin bertambah rumitnya seluruh pemerintahan dan tanggung jawab dalam organisasi yang kompleks .
- 2 . Banyaknya tugas spesialisasi yang perlu dipadukan dan diselaraskan pada pencapaian tujuan itu yang telah di tentukan .
- 3 . Semakin bertambahnya fungsi dan wewenang dari unit – unit dan atau perorangan yang ada dalam organisasi .
- 4 . Di samping itu semakin bertambah banyaknya program pembangunan yang harus dilakukan antara sektor dan antara lembaga atau Instansi .

Dengan orang yang banyak dengan pekerjaan yang beraneka ragam perlu dihubung – hubungkan dan diselaraskan sehingga semuanya berlangsung secara tertib dan seirama menuju tercapainya tujuan tanpa terjadi kekacauan , pertentangan, duplikasi pekerjaan serta kehampaan .

Dengan perkataan lain koordinasi itu adalah suatu pengaturan yang teratur dan suatu usaha . Untuk apa dan dengan cara bagaimana , ialah demi mencapai sasaran wajar suatu waktu (yang telah ditetapkan) dan penyerahan pelaksanaan usaha itu sehingga menghasilkan kegiatan – kegiatan yang serupa dan bulat menuju tujuan yang telah di gariskan . Singkronisasi dalam hal ini berarti penyesuaian dari segala usaha dan kegiatan dengan rencana induk , sehingga ruang waktu dan urutan pekerjaan dapat diselenggarakan secara serasi , berdaya guna dan berhasil guna . Penyesuaian pelbagai usaha dan kegiatan dengan rencana induknya itu dalam rangka pencapaian tujuan kerja sama yang dilakukan oleh berbagai unsur tersebut ,

maka antara mereka yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang sama pula ada pengarahan dan dalam meninjau arah yang sama itu perlu adanya saling mendekatkan dan mewujudkan suatu integrasi . Ini berarti perlu adanya penyesuaian dari segala kegiatan masing – masing bagian dalam organisasi , sehingga kegiatan itu saling terisi dan terarah mencapai tugas pokok .

Telah sama kita maklumi bahwa pemerintah itu ditentukan untuk kepentingan masyarakat yang terus berkembang baik itu karena pengaruh dari luar maupun karena dorongan kebutuhan dari dalam . Kebutuhan masyarakat pun berkembang yang jika segala kebutuhannya telah mendesak dapat menjadi ketentuan yang mau tidak mau harus diusahakan oleh Pemerintah . Pengetahuanpun berkembang pula karena terpanggil oleh tuntutan itu timbul pula tugas – tugas Pemerintahan spesialis dengan peraturan – peraturan yang khusus pula orang – orang yang menjalankan tugas – tugas khusus itu didorong oleh keinginan untuk mengsucceskan misinya , adakalanya tidak atau tertentu memperhatikan orang lain yang juga mempunyai misi tertentu yang berada , atau oleh karena pandangan keahlian masing – masing tidak sama .

Koordinasi yang berintikan integrasi dan sinkronisasi pelaksanaan berbagai bidang tugas pemerintah , pada Tingkat Pusat merupakan wewenang dan kewajiban Presiden yang didelegasikan kepada Menteri Koordinator , sedangkan di Daerah ditugaskan kepada Kepala Wilayah , kepada semua tingkat sebagai wakil Pemerintah Pusat di Daerah .

Untuk melengkapi pengertian koordinasi perlu diperhatikan adanya jenis – jenis koordinasi ;

- a. Koordinasi fungsional, antara dua atau lebih Instansi yang mempunyai program yang berkaitan erat .
- b. Koordinasi Internasional , terhadap beberapa Instansi yang menangani suatu urusan tertentu yang bersangkutan .
- c. Koordinasi teritorial , terhadap dua atau lebih wilayah dengan program tertentu .

Dalam melaksanakan jenis – jenis koordinasi tersebut di atas perlu memperhatikan masalah waktu yang menyingkronkan kegiatan secara serentak bersama atau berurutan . Pada hakikatnya dalam mencapai suatu tujuan yang berdaya guna dan berhasil guna dari kegiatan Pemerintahan di Daerah , perlu adanya keselarasan dan keserasian antara pelaksanaan kegiatan Pemerintah dengan kebutuhan daerah dan masyarakat , oleh sebab itu suatu bagian kegiatan atau beberapa bagian kegiatan di daerah yang di laksanakan oleh Instansi Vertikal atau Dinas Daerah tidak semuanya dan selamanya harus dilaksanakan serentak atau secara berurutan , tetapi pelaksanaan kegiatan – kegiatan tersebut perlu dikaitkan dengan kebutuhan daerah dan masyarakatnya disamping faktor teknis yang timbul sebagai akibat dari kegiatan itu sendiri .

Dengan keadaan demikian , Kepala Dinas dalam rangka pelaksanaan jenis – jenis koordinasi dapat menetapkan suatu jadwal waktu pelaksanaan kegiatan – kegiatan baik bagi Instansi Vertikal maupun Dinas Daerah .

BAB III

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

A . Sejarah Ringkas Kantor Dinas Tenaga Kerja

Sejarah Departemen Tenaga Kerja tidak terlepas dari sejarah perjuangan bangsa dan tatanan politik yang berkembang sejak Proklamasi 17 Agustus 1945 . Sejak berdirinya pemerintah Republik Indonesia sampai sekarang Kementerian atau Departemen yang disertai tugas untuk menangani masalah ketenagakerjaan berulang kali mengalami perubahan baik berupa pembentukan baru .

Penyesuaian maupun penggabungan , perubahan organisasi tersebut disebabkan oleh berkembangnya beban kerja yang harus ditangani .

Dalam periode perang kemerdekaan pada masa Kabinet Pertama yaitu Kabinet Presidentil masalah perburuan berada di bawah dan ditangani oleh Kementerian Sosial . Keadaan ini berlanjut sampai masa Kabinet Syahril III . Penggantian Kabinet yang berulang kali serta lahirnya partai – partai politik yang mewarnai gerakan kaum buruh menjadikan penanganan masalah perburuan semakin pelik . Apalagi disertai dengan memburuknya keadaan ekonomi dan dalam keadaan perang .

Dengan dikeluarkannya maklumat Presiden Nomor 7 Tahun 1947 yang diumumkan tanggal 3 Juli 1947 tentang susunan Kabinet Amir Syarifuddin ditetapkan , Surastrri Trimurti sebagai Pejabat Menteri Perburuan dan Mr . Wilopo

sebagai Menteri Perburuhan . Namun Menteri Perburuhan belum dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya , sebab dsalam ada ketetapan mengenai apa yang menjadi tugas pokoknya . Telah dikeluarkan penetapan Pemerintah Nomor 3 Tahun 1947 tanggal 25 Juli 1947 tugas pokok Kementerian Perburuhan merupakan pelimpahan organisasi jawatan perburuhan personil dan mata anggarannya .

Dengan demikian eksistensi Kementerian perburuhan baru mulai berfungsi setelah adanya peraturan Pemerintahan No . 3 Tahun 1947 tanggal 25 Juli 1947 . Oleh karena itu tanggal 25 Juli 1947 berdasarkan utusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor KEP/288/1992 ditetapkan sebagai hari jadi Departemen Tenaga Kerja .

Setelah Kabinet Amir Syarifuddin jatuh dan diganti oleh Kabinet Hatta tugas pokok kementerian Perburuhan mencakup pula tugas urusan – urusan Sosial . Struktur organisasi yang baru di atur dengan keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP – 199 / MEW / 1984 yang mengacu kepada Keppres Nomor 15 Tahun 1997 dan masa Kabinet pembangunan untuk merupakan awal pembangunan . Struktur organisasi diatur dalam keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP – 28 / MEN / 1994, mengacu kepada Kepres Nomor 108 Tahun 1993 .

Organisasi Dinas Tenaga Kerja pada periode pembangunan Jangka Panjang Tahap I jauh lebih mapan dari pada periode – periode sebelumnya . Demikian pula lebih jelas dan ko0ngkrit melalui tahapan – tahapan Repelita I sampai saat sekarang ini .

Dengan demikian sejarah perkembangan Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar dimulai dari tahun 1945 sampai sekarang tetap dipertahankan namun di dalamnya telah mengalami perubahan sesuai perkembangannya .

B . Struktur Organisasi dan Tata Kerjanya

Dalam sebuah organisasi yang cukup besar baik organisasi Pemerintahan maupun organisasi Swasta adalah merupakan suatu struktur organisasi yang sangat penting dan besar pengaruhnya terhadap perkembangan organisasi , karena merupakan suatu acuan dalam menentukan suatu kebijaksanaan organisasi .

Menurut Leonard D . White . (1939 ; 15) yang dikutip dalam bukunya sarwoto tentang organisasi dan manajemen mengemukakan sebagai berikut :

“ Organisasi adalah pola hubungan yang di tetapkan secara formal hukum dan oleh top manajemen , sejumlah tata hubungan kerja sama antara sejumlah orang dalam sesuatu jangka waktu yang panjang “ .

Dari rumusan tersebut diatas jelas bahwa organisasi merupakan struktur atau kerangka , kelompok orang – orang tertentu dan merupakan suatu sistem .

Sehubungan dengan uraian diatas , dibawah ini akan dikemukakan struktur organisasi pada kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar berdasarkan surat keputusan Walikota Makassar Nomor : 34 Tahun 2001 tentang organisasi dan tata kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar yang terdiri dari :

1. Kepala Dinas
2. Wakil Kepala Dinas
3. Bagian Tata Usaha

4. Sub Dinas Penempatan Tenaga Kerja
5. Sub Dinas Penempatan Tenaga Kerja
6. Sub Dinas Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja
7. Sub Dinas Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Tenaga Kerja
8. Sub Dinas Pengawasan Ketenaga Kerjaan
9. Sub Dinas Perencanaan Ketenaga Kerjaan
10. Kelompok Jabatan Fungsional .

Kepala Dinas mempunyai tugas :

1. Menkoordinasikan penyusunan perencanaan Program Kerja Dinas Tenaga Kerja .
2. Membagi tugas kepada Wakil Kepala Dinas , Kepala Bagian , Kepala Sub Dinas , Unit pelaksana Tekhnis Dinas dan Kelompok Jabatan Fungsional sesuai dengan bidangnya .
3. Memberi arahan kepada Wakil Kepala Dinas , Kepala Bagian , Kepala Sub Dinas unit pelaksana Tekhnis dan Kelompok Jabatan Fungsional untuk kelancaran pelaksanaan tugas .
4. Mengkoordinasikan Kegiatan Wakil Kepala Dinas , Kepala Bagian , Sub Dinas , Kepala Cabang Dinas dan Kelompok Jabatan Fungsional dan melaksanakan tugas agar terjalin kerja sama yang baik .
5. Membina bawahan dilingkungan Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar untuk meningkatkan kemampuan dan disiplin kerja .

6. Mengevaluasi pelaksanaan tugas .
7. Menilai prestasi tugas .
8. Mengendalikan kewenangan di bidang Ketenagakerjaan .

Mengkoordinasikan penyelenggaraan kerja sama di bidang Ketenagakerjaan dengan instansi terkait sesuai dengan ketentuan yang berlaku .

Wakil Kepala Dinas mempunyai Tugas :

1. Membantu Kepala Dinas di bidang tugasnya .
2. Menelaah peraturan perundang – undangan yang berlaku .
3. Melaksanakan pengawasan internal terhadap pelaksanaan tugas Kepala Bagian , Sub Dinas dan Kelompok Jabatan Fungsional .
4. Memberi saran pertimbangan kepada Kepala Dinas untuk kelancaran pelaksanaan tugas .
5. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas sebagai bahan evaluasi .
6. Melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan .

Bagian Tata Usaha mempunyai tugas , melaksanakan urusan tata usaha dan rumah tangga kantor Dinas .

Mempunyai fungsi sebagai berikut ;

- a . Pelaksanaan urusan Perlengkapan .
- b . Pelaksanaan urusan Kepegawaian .
- c . Pelaksanaan Urusan Keuangan .

d . Pelaksanaan urusan Perencanaan .

Sub Dinas Penempatan Tenaga Kerja melaksanakan tugas , meneliti dan mengatur pelaksanaan perizinan tenaga kerja .

Mempunyai fungsi sebagai berikut ;

- a . Seksi Pemempatan Tenaga Kerja .
- b . Seksi Perluasan Kerja .

Sub Dinas Pelatihan dan Produktifitas Tenaga Kerja mempunyai tugas membina kerja sama antara Pemerintah dan Swasta di bidang pelatihan agar terjalin hubungan kerja yang baik .

Mempunyai fungsi sebagai berikut ;

- a . Seksi Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja .
- b . Seksi Pembinaan Lembaga Pelatihan .

Sub Dinas Industrial dan Kesejahteraan Tenaga Kerja mempunyai tugas, memberikan bimbingan terhadap organisasi pekerja dan pengurus .

Mempunyai fungsi sebagai berikut ;

- a . Seksi Hubungan Kerja .
- b . Seksi Kesejahteraan Pekerja .

Sub Dinas Pengawasan Ketenaga Kerjaan mempunyai tugas , membuat konsep surat, membuat laporan kegiatan dan melaksanakan tugas lain .

Mempunyai fungsi sebagai berikut ;

- a . Seksi Norma Kerja .
- b . Seksi Keselamatan dan Kesehatan Kerja .

Sub Dinas Perencanaan Tenaga Kerja Mempunyai tugas , memantau pelaksanaan proyek fisik dan non fisik .

Mempunyai fungsi sebagai berikut ;

- a . Seksi Perencanaan Tenaga Kerja .
- b . Seksi Monitoring dan Evaluasi .

Selanjutnya bagian dan bidang tersebut diatas terdiri dari beberapa Sub Bagian / Seksi sebagai berikut ;

Bagian Tata usaha terdiri dari ;

- 1 . Sub Bagian Umum dan Perlengkapan melaksanakan tugas teknis ketata usahaan dan kerumahtanggaan .
- 2 . Sub Bagian Keuangan mempunyai tugas yaitu , menyusun laporan pelaksanaan tugas .
- 3 . Sub Bagian Kepegawaian melaksanakan tugas teknis dibidang kepegawaian .
- 4 . Sub Bagian Perencanaan mempunyai tugas mengadministrasikan data perencanaan dan laporan ketenagakerjaan dari Sub Dinas dalam lingkup dinas Tenaga Kerja Kota Makassar .

Sub Dinas Penempatan Tenaga Kerja terdiri dari ;

1. Seksi Penempatan Tenaga Kerja mempunyai tugas , meneliti dan mengatur pelaksanaan perizinan tenaga kerja asing dan seleksi tenaga kerja yang dikirim keluar negeri agar sesuai dengan ketentuan yang berlaku .
2. Seksi Perluasan Kerja mempunyai tugas ; melaksanakan pertemuan dengan para pengusaha untuk saling tukar menukar informasi dalam rangka usaha Perluasan Kerja .

Sub Dinas Pelatihan dan Produktifitas Tenaga Kerja terdiri dari ;

1. Seksi Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja mempunyai tugas , mengumpulkan data kegiatan produktivitas tenaga kerja perusahaan – perusahaan yang dilakukan di Balai Latihan Kerja .
2. Seksi Pembinaan Lembaga Pelatihan mempunyai tugas , melayani masyarakat dalam rangka konsultasi mengenai pengajuan permohonan izin lembaga latihan swasta .

Sub dinas Industrial dan Kesejahteraan Tenaga Kerja terdiri dari ;

1. Seksi Hubungan Kerja mempunyai tugas , menjelaskan pentingnya hubungan kerja diperusahaan melalui pelaksanaan sarana hubungan kerja .
2. Seksi Kesejahteraan Pekerja mempunyai tugas , menyusun langkah kegiatan seksi kesejahteraan pekerja berdasarkan rencana kegiatan Kantor Dinas Tenaga Kerja sebagai pedoman kerja .

Sub Dinas Pengawasan Ketenaga Kerjaan terdiri dari ;

- 1 . Seksi Norma Kerja mempunyai tugas , memantau pelaksanaan sampai sejauh mana penerapan aturan yang berlaku .
- 2 . Seksi Keselamatan dan Kesejahteraan Kerja mempunyai tugas , Melaksanakan pembinaan , penyuluhan dan konsultasi kepada perusahaan dan tenaga kerja berkenaan dengan keselamatan dan kesehatan kerja .

Sub Dinas Perencanaan Tenaga Kerja terdiri dari ;

- 1 . Seksi Perencanaan Tenaga Kerja mempunyai tugas, mengadakan kunjungan ke perusahaan dalam rangka pengumpulan data primer dan sekunder .
- 2 . Seksi Monitoring dan Evaluasi mempunyai tugas, mengadakan koordinasi dengan instansi terkait dalam rangka pelaksanaan proyek pembangunan .

Tata Kerja

Dalam melaksanakan tugasnya, Kepala Dinas, Wakil Kepala Dinas , Bagian Tata Usaha , para Kepala Sub Dinas, Seksi – Seksi , Sub Bagian , Unit Pelaksana Teknis Dinas, dan Kelompok Jabatan Fungsional wajib menerapkan prinsip koordinasi, integrasi dan sinkronisasi baik dalam lingkungan masing – masing maupun antar satuan organisasi dalam lingkup Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar sesuai dengan tugas pokok masing – masing .

Setiap pimpinan satuan organisasi wajib mengawasi bawahan masing – masing dan apabila terjadi penyimpangan agar mengambil langkah – langkah yang diperlukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang – undangan yang berlaku .

Setiap pimpinan satuan organisasi dalam lingkungan Dinas Tenaga Kerja bawahannya masing – masing dan memberikan bimbingan serta petunjuk bagi pelaksanaan tugas bawahan .

Setiap pimpinan satuan organisasi wajib mengikuti dan mematuhi petunjuk – petunjuk dan serta bertanggung jawab kepada atasan masing – masing dan menyampaikan laporan berkala tepat pada waktunya .

Setiap laporan yang diterima oleh pimpinan satuan organisasi dari bawahan wajib diolah dan dipergunakan sebagai bahan masukan penyusunan laporan lebih lanjut dan untuk memberikan petunjuk teknis kepada bawahan .

Daerah Kepala Dinas berhalangan , Wakil Kepala Dinas sebagai pejabat yang mewakili Kepala Dinas . Apabila kedua pejabat tersebut berhalangan , maka diwakili oleh Kepala Tata Usaha atau salah seorang Kepala Sub Dinas dengan memperhatikan senioritas sesuai Daftar Urut Kepangkatan .

C . Keadaan Pegawai

Keadaan pegawai / personil pada kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar sebanyak 64 orang . Mengenai pangkat / golongan di dalam suatu organisasi sangat menemukan , yaitu berkaitan dengan formasi jabatan yang akan dijabat kriteria

lainnya yang menjadi pertimbangan bagi seseorang pegawai dalam menduduki jabatan tentu .

Dalam melihat keadaan pegawai menurut pangkat / golongan pegawai yang ada pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar , dapat dilihat pada tabel berikut :

TABEL 01
Keadaan Pegawai pada Kantor Dinas Menurut
Golongan / Pangkat

NO	Pangkat / Golongan	Frekuensi	Persentase
1	IV	8	12,5
2	III	48	75
3	II	7	10,93
4	I	1	1,57
	Jumlah	64	100 %

Sumber Data : Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar , Tahun 2004

Berdasarkan data pada tabel tersebut di atas memperlihatkan bahwa pegawai / personil yang ada pada kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar yang paling banyak adalah yang mempunyai golongan / pangkat III yakni 48 atau 75 % orang pegawai , dan yang paling sedikit adalah yang mempunyai pangkat / golongan I yakni 1 atau 1,57 orang pegawai . Selanjutnya pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar dilihat dari tingkat pendidikan atau lebih jelasnya dapat diperinci sebagai berikut :

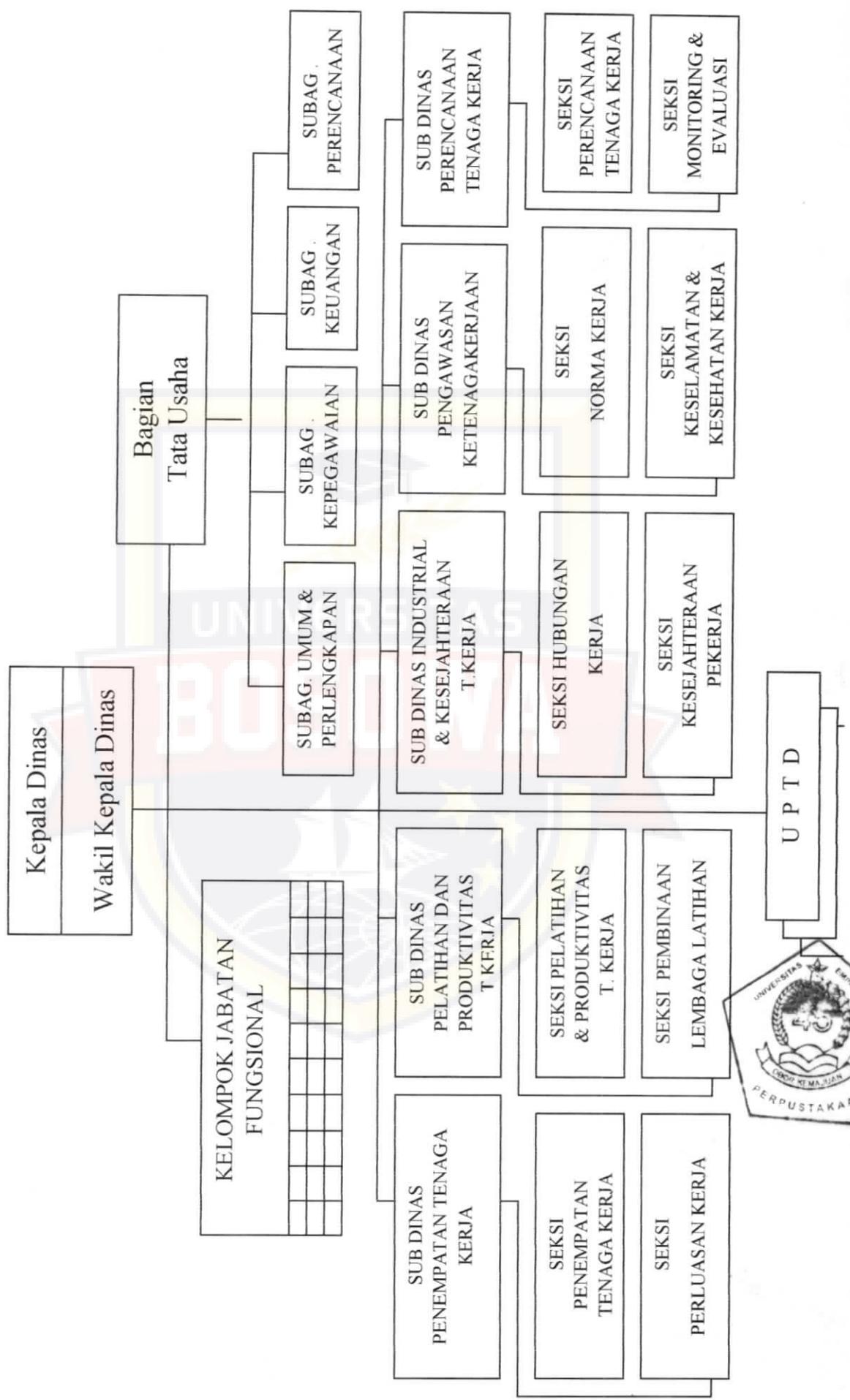
TABEL 02
Kadaan Pegawai / Personil Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar Menurut
Tingkat Pendidikan

NO .	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase %
1 .	S – II	3	4,69
2 .	S – I	31	48,43
3 .	D III	6	9,38
4 .	SMU	24	37,5
5 .	SLTP / SD	-	-
	JUMLAH	64	100 %

Sumber Data : Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar . Tahun 2004

Berdasarkan data pada tabel tersebut diatas nampak bahwa jumlah pegawai yang mempunyai tingkat pendidikan paling banyak adalah S – I yakni 31 atau 48,43 % orang pegawai dan tamatan SLTP / SD tidak ada , ini berarti bahwa pegawai yang ada pada kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar telah memiliki pegawai yang mempunyai tingkat pendidikan paling rendah tamatan D III yakni 6 atau 9,38 % orang pegawai .

STRUKTUR ORGANISASI PEGAWAI PADA KANTOR DINAS TENAGA KERJA KOTA MAKASSAR



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A . Fungsi Koordinasi pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar

Fungsi koordinasi adalah ; merupakan suatu operasi yang sudah bisa dilakukan di suatu kegiatan atau pekerjaan . Suatu fungsi dapat juga dikatakan sebagai suatu tindakan yang layak dipergunakan . Dengan perkataan lain bahwa koordinasi adalah fungsi organik dari pimpinan . Sebagai fungsi dari pada pimpinan memiliki keunikan sendiri bila dibandingkan dengan fungsi – fungsi organik lainnya . Dikatakan unik karena fungsi koordinasi pada kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar karena mencakup pula fungsi – fungsi lainnya . seperti perencanaan, penyusunan pegawai, pembinaan kerja, motivasi, pengawasan dan sebagainya .

Berdasarkan hasil wawancara kepada responden menjelaskan bahwa fungsi koordinasi yang digunakan atau yang diterapkan Dinas tenaga Kerja Kota Makassar adalah sebagai berikut ;

i . Kelancaran Mekanisme Kerja Dalam Organisasi

Koordinasi pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar merupakan usaha untuk menjamin kelancaran mekanisme prosedur kerja dari berbagai komponen dalam organisasi dengan menghindari seminimal mungkin perselisihan yang timbul antara sesama komponen organisasi dan mengusahakan semaksimal mungkin kerja sama diantara komponen – komponen tersebut .

Betapa banyak dan kompleksnya pekerjaan yang diselesaikan dalam rangka memberikan pelayanan yang sebaik – baiknya . Karena banyak dan kompleksnya pekerjaan , maka dalam pelaksanaannya diperlukan mekanisme kerja, dimaksudkan agar proses pekerjaan yang dilaksanakan dapat mendukung pelayanan yang lebih efektif dan terarah berdasarkan pada prosedur dan metode kerja yang dimaksudkan sebagai langkah – langkah atau tahap yang dilakukan , sedangkan metode kerja lebih berorientasi pada strategi atau cara penyelesaian kerja .

Berdasarkan hasil penelitian pada Kantor Dinas Tenaga Kerja , menunjukkan bahwa prosedur dan metode kerja merupakan faktor atau indikator yang mendukung terciptanya fungsi koordinasi .

a . Prosedur Kerja

Dalam melaksanakan tugas administrasi yang merupakan pekerjaan rutin, diakui bahwa unsur pimpinan maupun staf sebagai pelaksana teknis harus didasarkan pada prosedur kerja yang jelas .

Prosedur kerja diciptakan agar terjalin keterkaitan antara fungsi yang satu dengan fungsi yang lainnya, dan dari keterkaitan itu dapat diwujudkan suatu pelayanan yang efektif . Walaupun demikian prosedur kerja dapat menimbulkan masalah yang berbelit – belitnya bagian yang dilalui . Suatu prosedur menghubungkan kegiatan – kegiatan pekerjaan dari beberapa orang yang berlainan , sering dalam bagian – bagian yang berlainan , untuk menyelesaikan suatu proyek .

Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap prosedur kerja Dinas Tenaga Kerja dilihat pada tabel berikut :

TABEL 03
Tanggapan Responden Tentang Prosedur Kerja pada Kantor
Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar

No .	Tanggapan Responden	Frekwensi	Persentase
1 .	Sangat Lancar	20	31,25
2 .	Lancar	28	43,75
3 .	Kurang Lancar	12	18,75
4 .	Tidak Lancar	4	6,25
5 .	Sangat Tidak Lancar	-	-
	J u m l a h	64	100 %

Sumber Data : Primer, Tahun 2004

Pada Tabel tersebut dapat dilihat bahwa prosedur kerja yang diterapkan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar dalam menunjang efektifitas fungsi koordinasi adalah efektif .

Hal ini didasarkan pada Tanggapan responden yang menyatakan sangat lancar sebanyak 20 orang responden atau 31,25 % , yang menyatakan lancar sebanyak 28 orang responden atau 43,75 % , yang menyatakan kurang lancar sebanyak 12 orang responden atau 18,75 % , yang menyatakan tidak lancar 4 orang responden atau 6,25 % , sedangkan responden yang menyatakan sangat tidak lancar tidak ada .

Berdasarkan tanggapan responden tersebut dan kenyataan yang langsung diamati oleh penulis dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa prosedur kerja yang diterapkan selama ini sudah dapat memberi dukungan , hal ini perlu dipertahankan dan dikembangkan lagi dalam rangka mengoptimalkan pelaksanaan tugas yang ada

pada masing – masing bagian agar dapat merapikan pelaksanaan pekerjaan administrasi kepegawaian secara keseluruhan .

b . Metode Kerja

Metode kerja merupakan strategi atas cara penyelesaian pekerjaan secara efektif, dengan demikian sangat terkait dengan tingkat kecakapan seorang pegawai didalam kemampuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan .

Dalam penelitian yang dilakukan melalui pengamatan langsung ditarik suatu kesimpulan bahwa semua pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik . Kesimpulan tersebut memberikan bukti bahwa metode kerja yang diterapkan cukup bagus bahkan relevan dengan tugas – tugas yang ada dalam kantor .

Untuk mendapatkan gambaran tentang metode kerja Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar berdasarkan tanggapan responden dalam hubungannya dengan fungsi koordinasi dapat dilihat pada tabel berikut :

TABEL 04
Tanggapan Responden Tentang Metode Kerja Pada Kantor
Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar

No .	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase
1 .	Sangat lancar	18	28,13
2 .	Lancar	32	50
3 .	Kurang Lancar	10	15,62
4 .	Tidak Lancar	4	6,25
5 .	Sangat Tidak Lancar	-	-
	J u m l a h	64	100 %

Sumber Data : Tahun 2004

Dari tabel diatas memperlihatkan bahwa metode kerja yang diterapkan pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar dalam fungsi koordinasi adalah sudah tepat . Hal ini didasarkan pada tanggapan responden yang menyatakan sangat lancar sebanyak 18 orang responden atau 28,13 % , yang menyatakan lancar sebanyak 32 orang responden atau 50 % , yang menyatakan kurang lancar sebanyak 10 orang responden atau 15,62 % , yang menyatakan tidak lancar sebanyak 4 orang responden atau 6,25 % , sedangkan responden yang menyatakan sangat tidak lancar tidak ada .

Berdasarkan tanggapan responden tersebut diatas dapat dikatakan bahwa sekalipun metode kerja yang digunakan itu sudah efektif dibuktikan dengan terselesainya pekerjaan yang ditangani oleh pegawai dengan memuaskan , tapi tidak berarti bahwa dalam pelaksanaannya tidak ditemui masalah atau kelemahannya ,

untuk itu sebagai upaya antisipasi perlupara pegawai diberikan pendidikan atau perhatian , khususnya staf yang mengelola secara teknis pelaksanaan administrasi kepegawaian .

2 . Mengarahkan dan Menyatukan Kegiatan Kerja Organisasi

Untuk memudahkn dalam hal mengarahkan dan menyatukan kegiatan kerja organisasi melalui suatu integrasi organisasi pada intinya bahwa pengorganisasian yang dapat dilakukan dengan baik .

Pemusatan kepada kekuatan orang – orang memberikan keuntungan organisasi bahkan seorang manajer yang mempunyai keyakinan perusahaan tentang kemampuan seorang pegawai untuk melaksanakan pekerjaan secara baik cenderung untuk menanamkan kepercayaan kepada pegawai dan mengembangkan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan dengan sukses .

Tantangan dari pada suatu kegiatan kerja organisasi adalah mempersatukan sepenuhnya pekerjaan yang dilakukan oleh orang – orang dari bermacam – macam unit kedalam suatu keseluruhan yang kooperatif dan terkoordinasikan .

Prinsip koordinasi menjelaskan bahwa hasil kerja organisasi yang efektif tercapai apabila semua orang dan sumber daya diselaraskan , diseimbangkan , dan diberikan pengarahan .

Tanpa koordinasi akan menghasilkan kegiatan acak non produktif . Dengan demikian salah satu tugas pemimpin yang penting adalah mencapai koordinasi dalam organisasi .

Untuk lebih jelasnya dibawah ini digambarkan dengan tabel bagai mana tanggapan tentang hasil rapat kerja organisasi terhadap Kepala Dinas Tenaga Kerja sebagai berikut :

TABEL 05

**Tanggapan Responden Tentang Hasil Rapat Kerja Organisasi
Terhadap Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar**

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase %
1.	Sangat Baik	18	28,13
2.	Baik	28	43,75
3.	Cukup Baik	16	25
4.	Kurang Baik	2	3,12
5.	Tidak Baik	-	-
	J u m l a h	64	100 %

Sumber Data : Primer, Tahun 2004

Dari tabel diatas memperlihatkan bahwa hasil rapat kerja organisasi yang diterapkan pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar dapat berjalan dengan baik ini dapat dibuktikan dari pertanyaan responden yang mengatakan sangat baik ada 18 orang responden atau 28,13 %, Selanjutnya yang mengatakan baik ada 28 orang responden atau 43,75 % ,serta serta yang mengatakan cukup baik ada 16 orang responden atau 25 %, serta yang mengatakan kurang baik ada 2 orang responden atau 3,12 % , dan tidak ada responden yang memberikan penilaiannya

tidak baik terhadap hasil kerja organisasi pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar .

Berdasarkan Tanggapan Responden dan tersebut dapat dikatakan bahwa koordinasi itu dapat membantu memperbesar hasil kerja suatu organisasi dalam suatu kelompok dengan jalan mendapatkan keseimbangan yang baik , ini berarti perlu adanya penyesuaian dari segala kegiatan masing – masing bagian dalam organisasi, sehingga kegiatan itu saling terisi, dan terarah mencapai tugas pokok .

Jelasnya koordinasi mengandung makna adanya keterpaduan (integrasi) dan dilakukan secara serasi dan simulat (sinkronisasi) dari seluruh tindakan yang dijalankan oleh organisasi . Hal ini sesuai dengan prinsip koordinasi yaitu integrasi dan sinkronisasi . Sebab koordinasi merupakan faktor dominan yang perlu diperhatikan bagi kelangsungan hidup suatu organisasi . Dikatakan sebagai faktor dominan karena bagi kelangsungan hidup bagi suatu organisasi pada tingkat tertentu , oleh karena itu dikatakan bahwa pimpinan yang berhasil apabila ia dapat melakukan koordinasi dengan baik .

Olehnya itu dalam pekerjaan pengorganisasian yang baik ada suatu dorongan , suatu sikap pemusatan pemikiran , kepercayaan orang – orang dan apa yang dapat dikerjakan untuk dapat mengarahkan dan menyatukan kegiatan kerja organisasi .

3 . Menjaga Kelangsungan Organisasi

Dalam suatu perusahaan dimana pengorganisasian melalui spesialisasi pekerjaan yang sewaktu – waktu dapat dipergunakan tingkat spesialisasi tidak dipermasalahkan, akan tetapi dalam beberapa perusahaan usaha untuk memperluas ruang lingkup pekerjaan telah dianjurkan kegiatan ini disebut sebagai perluasan pekerjaan .

Koordinasi tetap memainkan peranan yang penting dalam merumuskan pembagian tugas , wewenang dan tanggung jawab . Penataan pembagian tugas wewenang dan tanggung jawab dalam kesatuan organisasi sekaligus melahirkan jaringan – jaringan hubungan kerja tersebut berbentuk saluran – saluran hubungan komunikasi dalam organisasi ini perlu dipelihara dan diusahakan supaya terhindar dari berbagai rintangan yang mungkin timbul yang dapat merusak keseluruhan proses hubungan kerja .

Dalam rangka melaksanakan tugas umum pemerintahan dan memperlancar pelaksanaan pembangunan dimana pimpinan organisasi dalam hal ini Dinas tenaga Kerja dan Instansi pemerintah lainnya wajib menerapkan prinsip koordinasi , integrasi dan sinkronisasi koordinasi lintas sektoral secara efisien dan efektif .

Disamping itu adanya struktur organisasi itu dapatlah ditetapkan batas – batas kewenangan tanggung jawab serta fungsi dari setiap bidang secara terpisah . Struktur organisasi yang dimiliki itu disebut segi formal .

Disisilain yaitu perwujudan hubungan kerja antara personal yang memikul beban kerja dan wewenang serta tanggung jawab masing – masing hubungan semacam ini

acapkali membantu meningkatkan efisiensi pencapaian tujuan suatu organisasi .

Dari sudut pengelompokan satuan kerja dikenal adanya 3 macam bentuk yaitu :

Pembagian yang bersifat struktural, pengelompokan yang bersifat fungsional, pembagian yang bersifat sektoral, penataragaan (pengorganisasian) adalah merupakan pembentukan wadah .

Bentuk dari hasil penataragaan ini sering disebut sebagai struktur organisasi yang merupakan gambaran hubungan wewenang dan tanggung jawab .

Struktur atau susunan, bagaimana bagusnya yang hendak diusahakan dalam penataragaan, bukan merupakan tujuan melainkan alat untuk mencapai tujuan .

Organisasi harus cocok untuk dapat mengembang tugas pokok yang dibebankan kepadanya, memungkinkan koordinasi struktural baik vertikal maupun horisontal dan merupakan bagian kegiatan yang dilakukan .

Dengan demikian untuk lebih jelasnya tentang fungsi koordinasi dalam upaya mencapai sasaran dan tujuan organisasi, berikut ini dikemukakan hasil wawancara melalui responden, dapat dilihat pada tabel berikut :

TABEL 06

**Tanggapan Responden Tentang Pembagian Tugas
Dalam organisasi Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar**

No.	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase %
1.	Sangat Lancar	23	35,94
2.	Lancar	34	53,13
3.	Cukup Lancar	7	10,94
4.	Kurang Lancar	-	-
5.	Tidak Lancar	-	-
	J u m l a h	64	100 %

Sumber Data : Tahun 2004

Dari tabel diatas memperlihatkan bahwa pembagian tugas dalam organisasi yang diterapkan pada kantor Dinas Tenaga Kerja Dapat berjalan dengan lancar ini dapat dibuktikan dari pertanyaan responden yang mengatakan sangat Lancar 23 orang responden atau 35,94 %, selanjutnya yang mengatakan Lancar ada 34 orang responden atau 53,13 %, serta yang mengatakan cukup lancar ada 7 orang responden atau 10,94 %, dan tidak ada responden yang mengatakan kurang lancar dan tidak lancar .

Dalam hubungan itu pula pelaksanaan tugas dalam pengorganisasian sangat dibutuhkan dalam upaya mencapai sasaran dan tujuan koordinasi . Untuk lebih jelasnya tentang pembagian organisasi dalam pelaksanaan masing – masing tugas

yang diemban oleh seseorang. Berikut ini dikemukakan lewet hasil wawancara penulis terhadap responden dapat dilihat pada tabel berikut :

TABEL 07

**Tanggapan Responden Pengorganisasian dalam Pelaksanaan Tugas
Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar**

No.	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase %
1.	Sangat Lancar	26	40,63
2.	Lancar	30	46,87
3.	Cukup Lancar	8	12,5
4.	Kurang Lancar	-	-
5.	Tidak Lancar	-	-
	J u m l a h	64	100 %

Sumber Data : Primer, Tahun 2004

Dari hasil penelitian tersebut diatas , menunjukkan bahwa dalam pelaksanaan tugas yang ada di Dinas Tenaga Kerja dapat berjalan lancar ini dapat dibuktikan dari pertanyaan responden yang mengatakan sangat lancar ada 26 orang responden atau 40,63 % , selanjutnya yang mengatakan lancar ada 30 orang responden atau 46,87 % , Serta yang mengatakan cukup lancar ada 8 orang responden atau 12,5 % , dan tidak ada responden yang mengatakan kurang lancar dan tidak lancar .

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengorganisasian dalam pelaksanaan tugas Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar adalah lancar .

B . Faktor – faktor Yang Berpengaruh Terhadap Fungsi Koordinasi

1 . Faktor - faktor Yang Menunjang

Dalam pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan perlu diwujudkan suatu keserasian dan koordinasi dari berbagai kegiatan pembangunan disetiap Daerah untuk mencapai daya guna dan hasil guna . Sebagaimana maksud dari pada perencanaan yang terpadu adlah perencanaan yang terdiri dari sejumlah proyek / program yang secara serasi dan terpadu , yang berhubungan secara sebanding antara proyek / program yang satu dengan yang lainnya .

Adapun ukuran – ukuran yang dipergunakan haruslah bersifat fisik, sehingga dalam hal ini sinkron secara fisik. Barang dan jasa yang dihasilkan oleh sejumlah program atau proyek ini adalah sebanding atau seimbang, tidak terjadi kelebihan di suatu bagian dan adanya kerjasama itu dapat tercapai. Perencanaan sektor yang sinkron adalah perencanaan antara beberapa sektor tertentu yang serasi di suatu wilayah Daerah tertentu pula, Untuk itu perlu ditentukan subungan sesuatu sektor dengan sejumlah sektor tertentu lainnya yang mempunyai hubungan fungsional. Bahkan dalam dunia kenyataan yang lebih penting adalah suatu perencanaan yang sinkron antara proyek – proyek yang mempunyai hubungan fungsional dalam menunjukkan adanya hubungan antara out put (barang dan jasa) sesuatu proyek dengan kegiatan proyek lainnya atau keterkaitanantara proyek yang satu beserta dengan proyek yang lainnya .

Adapun untuk melaksanakan koordinasi yang baik, maka harus diadakan kerjasamna yang baik pula karena hubungan yang baik dan mantap dapat

memberikan gambaran akan hal – hal baru yang kita belum ketahui., demikian pula akan perencanaan akan menciptakan suatu hubungan kerja sama yang baik antara Dinas – dinas / Instansi – instansi lainnya dengan Badan Perencanaan Pembangunan .

Faktor – faktor yang menunjang pelaksanaan koordinasi pemerintahan pada kantor Dinas Tenaga Kerja kota Makassar adalah sebagai berikut :

a . Pimpinan

Merupakan suatu kenyataan dalam kehidupan suatu organisasi bahwa pimpinan itu memainkan peranan yang sangat penting, bahkan dapat dikatakan sangat dapat menentukan dalam usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya . Memang benar bahwa pimpinan yang baik secara individual, maupun secara kelompok tidak akan mungkin kerja sendiri .

Untuk membahas pimpinan Dinas Tenaga Kerja tidak terlepas dari peraturan Daerah tingkat II Kota Makassar Nomor 8 Tahun 1982 tentang pembentukan organisasi dan Tata Kerja Bappeda tingkat II Kota Makassar, yaitu Badan Perencanaan Pembangunan Daerah yang dipimpin oleh seorang ketua. Sebagai dasar pembahasan, penulis terlebih dahulu mengemukakan pengertian kepemimpinan .

Secara etimologis pimpinan itu seorang yang mengepalai atau yang menjadi ketua dalam suatu organisasi atau unit – unit organisasi . Sebab kesuksesan suatu organisasi dalam pencapaian tujuannya pula sangatlah ditentukan oleh cara – cara memimpin yang diperaktekkan oleh seorang atasan, sehingga dengan demikian



bahwa pimpinan itu adalah menyangkut tugas – tugas seorang pimpinan dalam suatu organ isasi yang mempunyai tugas memelihara dan mengupayakan selalu kemajuan – kemajuan untuk mencapai tujuan .

Untuk lebih jelasnya di bawah ini digambarkan dengan tabel bagaimana tanggapan responden tentang pimpinan dalam koordinasi pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan pada kantor Dinas Tenaga Kerja sebagai berikut :

TABEL 08
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP PIMPINAN
PADA KANTOR DINAS TENAGA KERJA KOTA MAKASSAR

No .	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase %
1 .	Sangat baik	24	37,5
2 .	B a i k	20	31,25
3 .	Cukup baik	15	23,43
4 .	Kurang baik	5	7,82
5 .	Tidak baik	-	-
	J u m l a h	64	100 %

Sumber Data : Primer, Tahun 2004

Dari hasil penelitian pada tabel tersebut diatas, menunjukkan bahwa pimpinan pada kantor Dinas Tenaga Kerja dapat berjalan dengan baik, ini dapat dibuktikan dari pertanyaan responden yang mengatakan sangat baik ada 24 orang responden atau 37,5 % , selanjutnya yang mengatakan baik ada 20 orang responden atau 31,25 % , serta yang mengatakan cukup baik ada 15 orang

responden atau 23,43 % , serta yang mengatakan kurang baik ada 5 orang responden atau 7,82 % , dan tidak ada responden yang memberikan penilaiannya tidak baik terhadap pimpinan pada kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar .

b. Partisipasi Instansi – Instansi di dalam penyusunan Rencana Pemerintahan dan Pembangunan

Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar sebagai Kepala Pemerintahan berkewajiban melaksanakan koordinasi terhadap instansi – instansi dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan yang ada di wilayahnya , dimana dalam pelaksanaan hendaknya senantiasa menggerakkan serta memotivasi para aparat untuk berperan serta dalam melaksanakan tugas yang diembannya selaku koordinator , sehingga dengan demikian menimbulkan suatu sikap yang positif dari aparat pelaksana pemerintahan dan pembangunan terhadap program yang sedang dicanangkan oleh pemerintah .

Dengan adanya keterlibatan instansi – instansi di dalam penyusunan rencana pembangunan di wilayahnya , maka fungsi Kepala Dinas sebagai perencana pembangunan bagaimanapun juga ampuhnya mekanisme kerja yang diterapkan oleh Kepala Dinas , akan tetapi karena keterbatasan jangkauannya tentunya setiap instansi – instansi akan lebih mengetahui berbagai untuk persoalan dan bidang kerja dalam instansinya masing – masing . Keterlibatan instansi – instansi lain dalam penyusunan rencana pembangunan dapat pula diartikan sebagai usaha untuk mendapatkan data yang sebaik – baiknya , ataupun selengkapnyanya atau secepat –

cepatnya sebagai bahan analisa utamanya dalam hal penyusunan rencana yang setepat – tepatnya .

Untuk lebih jelasnya di bawah in digambarkan tentang adanya partisipasi instansi - instansi Vertikal dan Horisontal yang ada dalam Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar sebagai berikut :

TABEL 09
Tanggapan Responden Tentang Partisipasi
Instansi – Instansi Yang Ada Di Dinas Tenaga Kerja
Kota Makassar

No .	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase %
1.	Sangat Lancar	30	46,88
2.	Lancar	20	31,25
3.	Cukup lancar	14	21,87
4.	Kurang Lancar	-	-
5.	Tidak lancar	-	-
	J U M L A H	64	100 %

Sumber Datta : Primer, Tahun 2004

Dari hasil penelitian tersebut di atas, menunjukkan bahwa partisipasi instansi – instansi yang ada di wilayah kota Makassar adalah baik . Ini dapat dibuktikan dengan adyana responden yang mengatakan sangat lancar ada 30 orang responden atau 46,88 % , selanjutnya yang mengatakan lancar ada 20 orang responden atau 31,25 % serta yang mengatakan cukup lancar ada 14 orang

responden atau 21,87 % dan tidak ada responden yang mengatakan kurang lancar dan tidak lancar, partisipasi instansi – instansi yang ada di wilayah kota Makassar .

2 . Faktor – Faktor Yang Menghambat

Faktor – faktor yang menghambat adalah merupakan salah satu bagian yang selalu mewarnai koordinasi dalam pelaksanaan pemerintah dan pembangunan di wilayah Kota Makassar . Adapun faktor – faktor penghambat dalam pelaksanaan koordinasi pemerintahan dan pembangunan di wilayah Kota Makassar adalah sebagai berikut :

a . Kurangnya tenaga profesional untuk memperlancar proses administrasi ketenagakerjaan

Ditinjau dari eksistensinya dan peranan penyelenggaraan pembangunan tenaga kerja adalah sangat penting , maka tentunya sangat dibutuhkan pula pegawai atau tenaga – tenaga yang profesional yang memiliki kemampuan administrasi dalam pengelolaan tenaga kerja . Namun kenyataannya , secara kuantitatif , dalam arti volume kerja dengan personil yang tersedia , kualitatif dengan pengertian terpenuhinya beberapa faktor yang mendukung seperti tingkat pendidikan dan fasilitas kerja yang tersedia , maka Dinas Tenaga Kerja nampaknya sangat kurang , walaupun tingkat pendidikan pegawainya dapat dikatakan cukup tinggi , apabila diukur jumlah pegawainya yang berijazah Sarjana Muda dan Sarjana (strata satu) dan faktor pengalaman yang dimiliki namun dalam hal ini tenaga yang memiliki kemampuan teknis maupun

administrasi untuk memperlancar proses pembangunan ketenagakerjaan masih dirasakan masih kurang .

b . Faktor Biaya

Faktor biaya ini sangat berpengaruh terhadap kelangsungan koordinasi dalam pelaksanaan pemerintahan dan pembangunandaerah, oleh karena tanpa dana yang disediakan pemerintah, jadinya sulit untuk mewujudkan suatu koordinasi yang baik .

c . Faktor Sarana *(fempad)*

Disamping pembiayaan diatas , maka faktor sarana juga menjadi penghambat utama berjalannya tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dalam melaksanakan pembangunan dibidang ketenagakerjaan . Minimnya sarana seperti alat transportasi bagi aparat pelaksana di lapangan secara langsung berpengaruh terhadap upaya pembinaan tenaga kerja , di samping luasnya jangkauan wilayah yang harus dilayani dibidang tenaga kerja .

B A B V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

1. Fungsi koordinasi pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar adalah merupakan salah satu fungsi manajemen dalam melaksanakan suatu program kerja dimana koordinasi adalah fungsi organik dari pimpinan dalam rangka membuat suatu perencanaan, pelaksanaan , pengorganisasian sampai kepada pengawasan dalam pelaksanaan pekerjaan antara unit kerja . Pelaksanaan fungsi koordinasi pada kantor Dinas Tenaga Kerja kota Makassar menurut Responden dalam pelaksanaannya berjalan dengan baik .
2. Disamping koordinasi yang baik maka perlu adanya dukungan – dukungan kepemimpinan yang kuat dari Dinas Tenaga Kerja itu sendiri sebagai leading sektor yang secara teknis menangani langsung pembangunan ketenaga kerjaan di Kota Makassar .
3. Faktor – faktor yang mempengaruhi dalam dalam fungsi koordinasi dinas Tenaga Kerja Kota Makassar meliputi ; faktor menunjang yaitu ; pimpinan , partisipasi instansi – instansi di dalam penyusunan rencana pemerintahan dan pembangunan , adapun faktor penghambat seperti ; kurangnya tenaga profesional untuk memperlancar proses administrasi ketenaga kerjaan , faktor biaya dan faktor sarana .

B. SARAN – SARAN

- 1 . Pelaksanaan fungsi koordinasi pada kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar disarankan agar dalam pelaksanaan fungsi koordinasi tersebut lebih ditingkatkan lagi sehingga dengan adanya koordinasi yang mantap maka kegiatan yang dilakukan akan lebih meningkat pula .
- 2 . Untuk melaksanakan koordinasi dengan baik pada kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar disarankan sekiranya lebih meningkatkan kerja sama dengan instansi – instansi yang terkait dan juga antar unit kerja satu dengan yang lainnya sehingga tugas – tugas adalah kegiatan yang dilaksanakan dapat tercapai sesuai dengan tujuan organisasi tersebut .
- 3 . Koordinasi sangat diperlukan dalam suatu organisasi untuk itu kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar lebih meningkatkan hubungan kerja sama dengan instansi – instansi terkait .

DAFTAR PUSTAKA

- Agus mulyono . Drs . 1996 . Prinsip Dasar Manajemen
Yogyakarta : Universitas Gadjah mada
- Barthos , Basir , Drs . 1993 . Manajemen Sumber Daya Manusia ,
Jakarta : Bina Aksara
- Ichan , Achmad , Wajang , J . 1983 . Administrasi Pemerintahan di Indonesia ,
Jakarta : Bina Aksara .
- K . Soekarno , 1987 , Organisasi dan Manajemen ,
Bandung : Alumni
- Poerwadarminta , S . J . W . 1987 . Kamus Umum Bahasa Indonesia ,
Jakarta : Bina Aksara .
- Sarwoto , Nopember . 1985 . Dasar – Dasar Organisasi dan Manajemen ,
Jakarta : Ghalia Indonesia .
- Siagian SP. 1998, Organisasi kepemimpinan dalam prilaku Admistrasi, cetakan
kelima, cv. Haji Masagung, Jakarta.
- Sugiyono . DR . MPA . Metode Penelitian Administrasi ,
Jakarta : Alfabeta Bandung .
- Suryaningrat , Bayu , 1980 . Organisasi Pemerintahan Wilayah / Daerah ,
Jakarta : Aksara Baru .
- Tjokroamidjojo , Bintoro , 1974 . Pengantar Administrasi Pembangunan ,
Jakarta : Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia .