

**YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM RIAU
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

**ANALISIS KINERJA DINAS TENAGA KERJA DALAM
PEMBERDAYAAN TENAGA KERJA LOKAL DI KOTA PEKANBARU**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu
Bidang Ilmu Sosial Program Studi Ilmu Administrasi Publik
Pada Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Universitas Islam Riau*



**Edwardo Saputra
NPM : 167110719**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
PEKANBARU
2020**

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

PERSETUJUAN TIM PEMBIMBING

Nama : Edwardo Saputra
NPM : 167110719
Program Studi : Administrasi Publik
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S1)
Judul Skripsi : Analisis Kinerja Dinas Tenaga Kerja Dalam Pernerdayaan Tenaga Kerja Lokal Di Kota Pekanbaru.

Format sistematika dan pembahasan dari masing-masing materi bab dan sub- sub bab dalam skripsi ini, telah dipelajari dan dinilai relatif telah memenuhi ketentuan- ketentuan normatif da kriteria metode penelitian ilmiah, oleh karena itu dinilai layak serta dapat disetujui untuk disetujui dalam sidang ujian konferehensif.

Pekanbaru, 6 Mei 2020

Turut Menyetujui

Program Studi Administrasi Publik	Pembimbing
Ketua	
	
Hendry Andry, S.Sos, M.Si	Nurmasari, S.Sos, M.Si

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

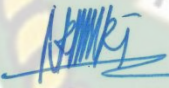
PERSETUJUAN TIM PENGUJI

Nama : Edwardo Saputra
NPM : 167110719
Program Studi : Administrasi Publik
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)
Judul Skripsi : Analisis Kinerja Dinas Tenaga Kerja Dalam Pemberdayaan
Tenaga Kerja Lokal Di Kota Pekanbaru

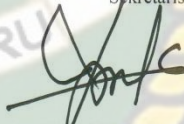
Naskah skripsi ini telah secara keseluruhan dinilai, relatif telah memenuhi ketentuan-ketentuan metode penelitian ilmiah, oleh karena itu Tim Penguji Ujian Komprehensif Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu politik dapat menyetujui dan menerimanya untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana.

Pekanbaru, 6 Mei 2020

Ketua


Nurmasari, S.Sos., M.Si

Sekretaris


Evi Zubaidah, S.Sos.I., M.PA

Anggota


Hendry Andry, S.Sos., M.Si

Mengetahui,

Wakil Dekan I


Dr.H.Panca Setyo Prihatin, S.IP., Msi

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

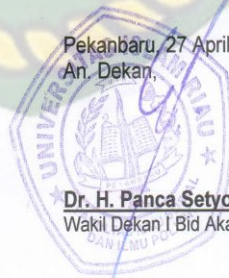
BERITA ACARA UJIAN KONPREHENSIF SKRIPSI

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau Nomor: 68 /UIR-Fs/Kpts/2020 tanggal 25 April 2020 maka dihadapan Tim Penguji pada hari ini, Kamis tanggal, 27 April 2020 jam 09.00 – 10.00 Wib, bertempat di ruang sidang Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau Pekanbaru telah dilaksanakan ujian konprehensif skripsi atas mahasiswa:

Nama : Edwardo Saputra
 N P M : 167110719
 Program Studi : Administrasi Publik
 Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)
 Judul Skripsi : Analisis Kinerja Dinas Tenaga Kerja Dalam Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal Di Kota Pekanbaru.
 Nilai Ujian : Angka : " 85 " ; Huruf : " 4 "
 Keputusan Hasil Ujian : Lulus / Tidak Lulus / Ditunda
 Tim Penguji :

No	Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Nurmasari, S.Sos., M.Si.	Ketua	1.
2.	Evi Zubaidah, S.Sos.I., MPA..	Sekretaris	2.
3.	Hendry Andry, S.Sos., M.Si.	Anggota	3.
4.	Eko Handrian, S.Sos., M.Si.	Notulen	4.

Pekanbaru, 27 April 2020
 An. Dekan,



Dr. H. Panca Setyo Prihatin, S.IP, M.Si.
 Wakil Dekan I Bid Akademik

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Edwardo Saputra
NPM : 167110719
Program Studi : Administrasi Publik
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)
Judul Skripsi : Analisis Kinerja Dinas Tenaga Kerja Dalam
Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal Di Kota
Pekanbaru

Naskah skripsi ini benar telah dilakukan perbaikan dan penyempurnaan oleh Mahasiswa bersangkutan sesuai dengan koreksi dan masukan Tim Penguji dan dinilai telah memenuhi persyaratan administratif dan akademis, oleh karena itu disyahkan sebagai sebuah karya ilmiah.

Pekanbaru, 6 Mei 2020

Ketua

An. Tim Penguji

Sekretaris


Nurmasari, Sos., M.Si


Evi Zubaidah, S.Sos.I., M.PA

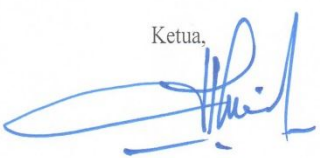
Turut Menyetujui,

Program Studi Administrasi Publik

Wakil Dekan I

Ketua,


Dr. H. Panca Setyo Prihatin, S,IP., M.Si


Hendry Andry, S.Sos., M.Si

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa dengan segala keterbatasan penulis, akhirnya karya ilmiah yang di tulis dengan bentuk Skripsi ini dapat penulis selesaikan. Skripsi yang berjudul **“Analisis Kinerja Dinas Tenaga Kerja Dalam Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal di Kota Pekanbaru”** ini penulis tulis dengan di ajukan ke fakultas dalam rangka memenuhi salah satu syarat penyusun Skripsi.

Penulis dengan segala keterbatasan ilmu dan pengalaman ilmu berupaya semaksimal mungkin, untuk menyusun setiap lembar bab perbab Skripsi ini sesuai dengan kaidah penelitian ilmiah dan ketentuan yang ditetapkan oleh fakultas, walaupun demikian penulis menyadari bahwa pada lembar tertentu dari naskah Skripsi ini, mungkin ditemukan berbagai kesalahan dan kekurangan. Untuk membenahi hal ini penulis berharap kemakluman serta masukan dari para pembaca.

Penulis menyadari pula bahwa dalam proses studi maupun dalam proses penulisan dan penyelesaian Skripsi ini, banyak pihak yang turut membantu. Sehubungan dengan itu secara khusus pada lembaran ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof.Dr.H. Syafrinaldi SH.,MCL selaku Rektor Universitas Islam Riau yang menyediakan fasilitas dan memberikan kesempatan kepada penulis dalam menimba ilmu lembaga pendidikan yang beliau pimpin.

2. Bapak Dr. Sahrul Akmal Latief.,M.si selaku Dekan fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan kepada penulis dalam menuntut ilmu di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau.
3. Bapak Hendry Andry,S.Sos.,M.Si. sebagai ketua Program studi Administrasi Publik yang telah memberikan bimbingan dan arahan kepada Penulis dalam penulisan Skripsi ini.
4. Ibu Nurmasari, S.Sos.,M.si selaku pembimbing yang telah membantu membimbing, mengarahkan, memberikan sumbangsih pemikiran dan saran petunjuk kepada penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini.
5. Seluruh Dosen-Dosen khusus nya Dosen Administrasi Publik dan Umum nya Dosen-Dosen Program Studi lain yang berada pada Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau yang telah memberikan Ilmu kepada Penulis, dan juga terimakasih kepada seluruh staff Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas islam Riau.
6. Kedua Orang Tua Penulis yang selalu memberi semangat dan Motivasi dan Doa Nya kepada Penulis agar dapat menyelesaikan Skripsi.
7. Seluruh Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru yang telah memberikan informasi baik berupa Data, Informasi, Dokumentasi

baik melalui Wawancara dan Kuesioner sehingga memudahkan penyelesaian skripsi ini.

8. Kawan-Kawan seperjuangan dari Administrasi Publik Kelas C angkatan 2016 yang telah memberikan penulis semangat dan motivasi dalam menyelesaikan Skripsi ini.
9. Kawan-Kawan dari Organisasi Himia Publik sebagai tempat dan wadah penulis dalam menimba ilmu pengetahuan, beserta pengalaman yang berharga selama berada di Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau.
10. Teman-Teman dari Organisasi Komisi Pemilihan Raya Mahasiswa FISIPOL UIR, sebagai organisasi yang pernah Penulis pimpin, pada masa periode 2019-2020 yang telah memberikan pengalaman berharga selama berada di Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau.
11. Sahabat-Sahabat saya di Rumah dengan nama Cerita Bongak, yaitu Adi Freshbetter, Ari Tuahta, Frandika Honarta, Gilbert Perdana, Harun Haposan, Irfan Tongam, Recksy Pakpahan yang telah membantu Penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini.
12. Sahabat-Sahabat saya di Kampus dengan nama team Tujuh Sekawan Empat Sedulur, yaitu Andrean, Asep Saputra, Eka Fitria Ningsih, M. Gemilang, M. Nur Ramadhani, Rima Shandawi, Seli Selfiana, Witriono Putra, Yudi Harmes, Yumna Sari yang telah saling menemani, saling membantu, saling menyemangati satu

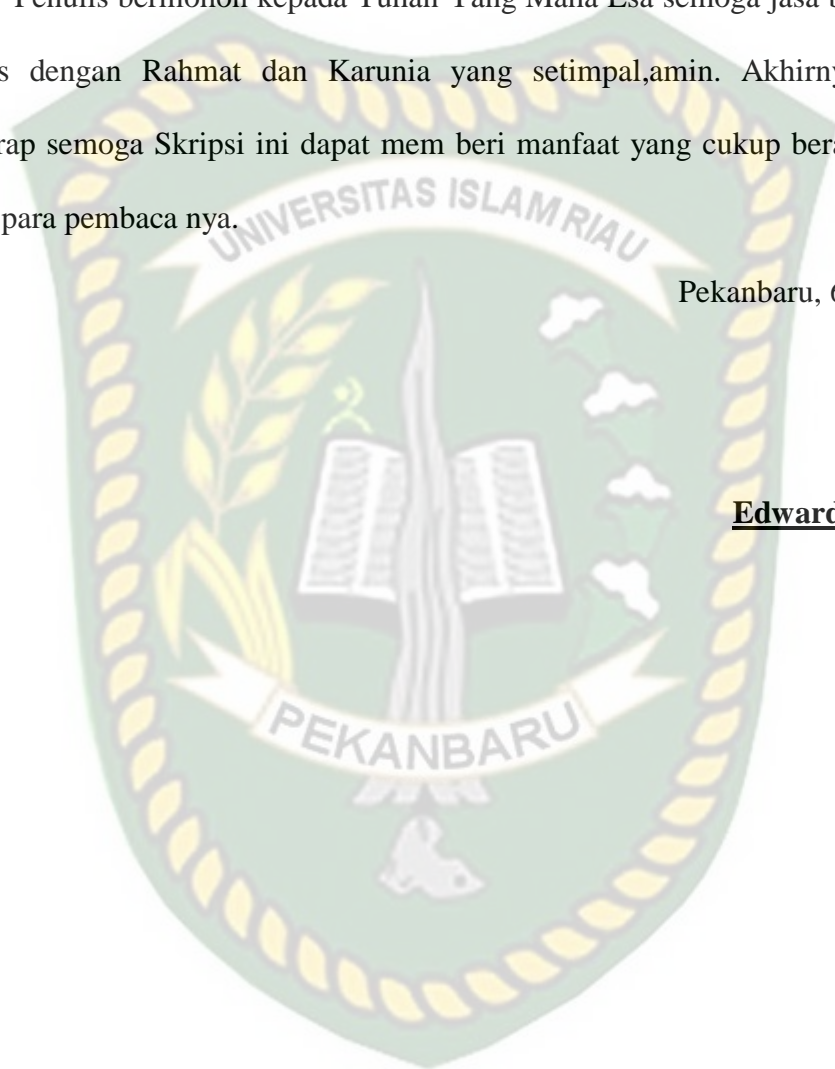
sama lain, sehingga penulis termotivasi untuk menyelesaikan Skripsi ini.

Penulis bermohon kepada Tuhan Yang Maha Esa semoga jasa baik Beliau dibalas dengan Rahmat dan Karunia yang setimpal,amin. Akhirnya Penulis Berharap semoga Skripsi ini dapat mem beri manfaat yang cukup berarti kepada setiap para pembaca nya.

Pekanbaru, 6 Mei 2020

Penulis

Edwardo Saputra



DAFTAR ISI

	Halaman
SURAT PERSETUJUAN TIM PEMBIMBING	ii
SURAT PERSETUJUAN TIM PENGUJI	iii
BERITA ACARA UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI	iv
SURAT PENGESAHAN SKRIPSI	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv
BAB.I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah.....	14
C. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian.....	14
BAB.II. STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR	
A. Studi Kepustakaan	16
B. Kerangka Pikir	41
C. Konsep operasional.....	41
D. Operasional variabel	45
E. Teknik Pengukuran.....	46
BAB.III. METODE PENELITIAN	
A. Tipe Penelitian.....	50
B. Lokasi Penelitian.....	51
C. Populasi dan Sampel	51
D. Teknik Penarikan Sampel.....	52
E. Jenis Dan Sumber Data	53
F. Teknik Pengumpulan Data.....	53
G. Teknik Analisis Data.....	54
H. Jadwal Kegiatan Penelitian	55
BAB.IV. METODE PENELITIAN	
A. Sejarah Singkat	56
B. Struktur Organisasi.....	64
C. Tugas Dan Fungsi Organisasi	65
BAB.V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Identitas Responden	67
B. Hasil Dan Pembahasan Penelitian.....	70
C. Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden	87

D. Hambatan-Hambatan Kinerja.....	90
-----------------------------------	----

BAB.VI. PENUTUP

A. Kesimpulan	92
B. Saran	94

DAFTAR PUSTAKA	98
-----------------------------	----

LAMPIRAN PENELITIAN	101
----------------------------------	-----



DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
I.1	: Data Pegawai Yang Bertugas di Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru	5
I.2	: Data Pencari Kerja Yang Terdaftar Tahun 2017-2018.....	9
I.3	: Data Jenis Pelatihan dan Jumlah Pencari Kerja yang Lulus/Dilatih Tahun 2017-2018	10
I.4	: Data Jenis Kegiatan Pemagangan dan Jumlah Pencari Kerja Tahun 2017-2018	11
II.1	: Operasional Variabel.....	45
III.1	: Jumlah Populasi dan Sampel.....	52
III.2	: Jadwal Waktu Penelitian Tahun 2019-2020.....	55
IV.1	: Kota Pekanbaru Berdasarkan Luas Kecamatan.....	58
V.1	: Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Umur.....	67
V.2	: Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	68
V.3	: Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	69
V.4	: Distribusi Tanggapan Responden tentang indikator Masukan (<i>input</i>).....	71
V.5	: Distribusi Tanggapan Responden tentang indikator proses	75
V.6	: Distribusi Tanggapan Responden tentang indikator Keluaran (<i>output</i>).....	78
V.7	: Distribusi Tanggapan Responden tentang indikator Hasil (<i>outcomes</i>).....	83
V.8	: Rekapitulasi Tanggapan Jawaban Responden Per-indikator.....	87

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar II.1 : Kerangka Pikir Mengenai Analisis Kinerja Dinas Tenaga Kerja Dalam Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal di Kota Pekanbaru.....	41
Gambar IV.1 : Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.....	64



SURAT PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH

Saya mahasiswa fakultas ilmu sosial dan ilmu politik Universitas Islam Riau Pekanbaru peserta Ujian Konferehensif Skripsi yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Edwardo Saputra
NPM : 167110719
Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Program studi : Administrasi Publik
Jenjang Pendidikan : Strata satu (S1)
Judul Skripsi : Analisis Kinerja Dinas Tenaga Kerja Dalam Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal di Kota Pekanbaru.

Atas naskah yang didaftarkan pada ujian Skripsi ini beserta seluruh dokumen persyaratan yang melekat padanya dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Naskah Skripsi ini adalah benar hasil karya sendiri (tidak ada unsur plagiat) yang saya tulis sesuai dan mengacuh pada kaedah-kaedah metode penelitian ilmiah dan penulisan karya ilmiah.
2. Keseluruhan persyaratan administrative, akademik, dan keuangan yang melekat padanya ini adalah benar-benar telah saya penuhi sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh fakultas dan universitas.
3. Apabila dikemudian hari ditemukan dan terbukti secara sah bahwa saya ternyata melanggar dan atau belum memenuhi sebagian atau keseluruhan atas pernyataan yang ada pada butir 1 dan butir 2 tersebut di atas, maka saya menyatakan bersedia menerima sanksi pembatalan hasil ujian konfrehensif yang telah saya ikuti dan serta sanksi lainnya sesuai dengan ketentuan dari fakultas dan universitas serta Hukum Negara Republik Indonesia.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa ada tekanan dari pihak manapun.

Pekanbaru, 6 Mei 2020

Yang menyatakan



Edwardo Saputra

ANALISIS KINERJA DINAS TENAGA KERJA DALAM PEMBERDAYAAN TENAGA KERJA LOKAL DI KOTA PEKANBARU

ABSTRAK

Oleh

Edwardo Saputra

Kata Kunci : Kinerja Organisasi, Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Kinerja Dinas Tenaga Kerja Dalam Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal di Kota Pekanbaru. Indikator penilaian kinerja yang dipergunakan meliputi Masukan (*input*), Proses, Keluaran (*output*), Hasil (*outcome*). Tipe penelitian ini adalah survei deskriptif, yaitu memprioritaskan daftar kuesioner sebagai alat pengumpulan data, lalu data yang terkumpul dengan alat ini, kemudian dijadikan bahan baku utama untuk menganalisis kondisi empiris dan objektifitas keberadaan tujuan pada lokasi penelitian. Adapun populasi dan sampel pada penelitian ini, yaitu berjumlah 30 orang. Jenis dan teknik pengumpulan data yang digunakan terdiri dari, Data Primer dikumpulkan dengan menggunakan teknik daftar kuesioner dan waawancara, serta data sekunder yang dikumpulkan menggunakan teknik observasi. Sementara teknik Analisa data yang dipergunakan adalah dengan menggunakan alat bantu tabel rekapitulasi. Berdasarkan teknik analisis ini, peneliti menilai dan menyimpulkan bahwa, Analisis Kinerja Dinas Tenaga Kerja Dalam Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal Di Kota Pekanbaru berada pada Interval penilaian Cukup Baik, dengan keseluruhan skor yaitu 181, pada rentang skor 139-195.

PERFORMANCE ANALYSIS OF MANPOWER DEPARTMENT IN EMPOWERING LOCAL WORKFORCE IN PEKANBARU CITY

Abstract

By
Edwardo Saputra

Keyword : Organizational Performance, Local Workforce Empowerment.

This paper aim to know and analyze the performance of Labor Department in empowering local workforce in Pekanbaru city. Performance assessment indicators that are used include input, process, output, and outcome. The research type of this paper is a descriptive survey, which prioritizes the questionnaire list as a data collection tools, then the collected data will used as the main raw material to analyze empirical conditions and objectives for the research location. The population and samples in this research paper amounted to 30 peoples. The types and techniques of data collection used consist of; primary data that are collected using the questionnaire list and interview techniques, as well as secondary data collected using observation techniques. While the data analysis technique is use by recapitulation table tools. Based on this analysis technique, researchers assess and conclude that, the performance analysis of the manpower department in the empowerment of local workforce at Pekanbaru City is a good enough in the interval rating, with the overall score of 181, in the range Score 139-195.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia sebagai negara yang sedang berkembang pada hakekatnya tidak terlepas dari berbagai bentuk atau keadaan fenomena-fenomena sosial yang ada. Pendirian perusahaan-perusahaan besar di negeri ini adalah salah satu faktor pendukung yang amat berperan dalam proses pembangunan bangsa yang sedang di jalani Indonesia saat ini. Dan masalah atau fenomena ketenagakerjaan adalah masalah yang selalu ada dan akan tetap ada, sehubungan dengan pendirian perusahaan tersebut, karena tenaga kerja adalah pihak yang paling dominan dalam suatu perusahaan.

Ketenagakerjaan adalah masalah ketatanegaraan dan kependudukan yang tak henti-hentinya diperdebatkan, yang terus mengisi lembaran- lembaran perjalanan kehidupan bangsa Indonesia ini. Tentu saja, Masalah kependudukan selalu berkaitan dengan masalah ketenagakerjaan. Tingkat pertumbuhan penduduk akan berpengaruh juga pada tingginya penyediaan (*supply*) tenaga kerja, ini merupakan salah satu contohnya. Penawaran tenaga kerja yang tinggi dan besar tanpa diikuti penyediaan kesempatan kerja yang cukup akan menimbulkan pengangguran.

Kebutuhan akan tenaga ahli yang profesional dan kompeten serta kebutuhan akan teknologi-teknologi yang dapat mendukung suatu proses kerja, membuat perusahaan-perusahaan, baik itu swasta asing maupun swasta nasional memilih tenaga-tenaga asing sebagai tenaga kerja, meskipun tetap mengutamakan

penggunaan tenaga kerja lokal, khususnya di Kota Pekanbaru. Terbatasnya penggunaan tenaga kerja lokal di Kota Pekanbaru dapat dilihat dari banyaknya tenaga kerja dari luar daerah yang mengisi lowongan dan jabatan di perusahaan-perusahaan yang ada di kota Pekanbaru. Hal inilah yang membuat masyarakat lokal merasa terasingkan di daerahnya sendiri dan merasa perlu mendapatkan keadilan sosial melalui pemerintah daerah yaitu melalui Dinas Tenaga kerja.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Pekanbaru nomor 8 tahun 2008 Tentang Pembentukan Susunan organisasi, Kedudukan dan Tugas Pokok Dinas-Dinas di lingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru, dinyatakan bahwa Dinas Tenaga Kerja memiliki tugas pokok yaitu melaksanakan sebagian urusan pemerintahan Daerah di bidang Tenaga Kerja. Kantor Dinas Tenaga Kerja kota Pekanbaru yang berlokasi di jalan. Samarinda/Kapling 1 NO.29 Pekanbaru (28282)-RIAU.

Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja

1. Visi:

Terwujudnya tenaga kerja yang produktif, kompeten dan mandiri menuju masyarakat yang sejahtera.

2. Misi:

- a) Meningkatkan fasilitas penempatan dan perluasan kesempatan kerja.
- b) Menciptakan hubungan industrial yang harmonis, sejahtera dan berkeadilan
- c) Meningkatkan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja.
- d) Meningkatkan kinerja organisasi

Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Pekanbaru

Berdasarkan Peraturan Daerah kota Pekanbaru no 8 tahun 2008, yang mana tugas pokok dari dinas ini tertuang dalam pasal 14 perda no 8 tahun 2008 yang berbunyi yaitu “Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian urusan pemerintah daerah kota dibidang tenaga kerja”. Diantara urusan dibidang tenaga kerja yang dimaksud adalah :

1. Melakukan Pengawasan ketenagakerjaan.
2. Melakukan Pembinaan hubungan industrial
3. Melakukan Jaminan sosial tenaga kerja, yang meliputi pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
4. Melakukan Pembinaan, Pelatihan dan produktifitas
5. Melakukan Pembinaan Penempatan dan perluasan kesempatan kerja dan lain-lain.

Sedangkan tugas dan fungsi dinas tenaga kerja Pekanbaru diatur dalam Perda nomor 17 tahun 2008 tentang perincian tugas, fungsi dan tata kerja dinas-dinas dalam lingkungan pemerintah kota Pekanbaru pada pasal 145, adapun tugasnya didalam rincian sebagai berikut :

- a) Melakukan kegiatan perumusan kebijakan teknis dalam bidang tenaga kerja.
- b) Menyelenggarakan kegiatan urusan pemerintah dan pelayanan umum dibidang tenaga kerja.
- c) membina dan melaksanakan urusan tenaga kerja
- d) melakukan kegiatan pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang tenaga kerja.

- e) membina unit pelaksana teknis dinas dalam bidangnya.
- f) menyelenggarakan urusan penatausahaan dinas
- g) melaksanakan tugas lain, yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Susunan Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru terdiri dari:

1. Kepala Dinas
2. Sekretaris, membawahi:
 1. Sub Bagian Umum
 2. Sub Bagian Keuangan
3. Bidang Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jamsostek, membawahi:
 1. Seksi pengupahan, jaminan sosial TKA & organisasi kerja
 2. Seksi perselisihan hubungan kerja
4. Bidang Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas, membawahi:
 1. Seksi standarisasi kompetensi dan kelembagaan pelatihan
 2. Seksi pelatihan dan pemagangan
 3. Seksi produktivitas
5. Bidang Pembinaan Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja, membawahi:
 1. Seksi penempatan dalam negeri & TKA
 2. Seksi penempatan tenaga kerja luar negeri
 3. Seksi perluasan dan pengembangan kesempatan kerja
6. Kelompok Jabatan Fungsional

Tabel 1.1: Data Pegawai Yang Bertugas di Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Per 4 Desember 2018

NO.	NAMA LENGKAP	JABATAN & SKPD		
		Jabatan	Tingkatan	Tingkat Pendidikan
1	2	3	4	5
1.	Ir. JOHNNY S, M.T	Kepala Dinas-Dinas Tenaga Kerja	Eselon II.b	Strata 1 (S1)
2.	Hj. LILI SURYANI, S.Sos,M.Si	Sekretaris Dinas-Sekretariat	Eselon III.a	Strata 2 (S2)
3.	DENI ARISANTY, S.H	Kepala Sub Bagian Umum	Eselon IV.a	Strata 1 (S1)
4.	Mustari,S.E.	Kepala Sub Bagian Keuangan	Eselon IV.a	Strata 1 (S1)
5.	NELWATI, S.H.	Kepala Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	Eselon III.b	Strata 1 (S1)
6.	ASDARIZAR, S.E.	Kepala Seksi Pengupahan, jaminan sosial tenaga kerja dan organisasi pekerja	Eselon IV.a	Strata 1 (S1)
7	ZOHRANI, S.E	Kepala Seksi Perselisihan Hubungan Industrial	Eselon IV.a	Strata 1 (S1)
8.	MIZZA AL ANDYIYAL, S.E, M.M.	Kepala Seksi Syarat-Syarat Kerja & Lembaga Kerjasama Bipartit	Eselon IV.a	Strata 2 (S2)
9	PITA MARTI, SH,MH	Kepala Bidang Pembinaan Pelatihan Dan Produktivitas	Eselon III.b	Strata 2 (S2)
10	ESY NOVIALTRI, S.Sos,M.Eng	Kepala Seksi Pelatihan Dan Pemagangan	Eselon IV.a	Strata 2 (S2)
11	ZULBADRI, ST	Kepala Seksi Produktivitas	Eselon IV.a	Strata 1 (S1)
12	ABDUL RAHIM, SP,M.MA	Kepala Bidang Pembinaan Penempatan Dan Perluasan Kesempatan Kerja	Eselon III.b	Strata 2 (S2)
13	BUDI HARTONO, SE	Kepala Seksi Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri Dan Tenaga Kerja Asing	Eselon IV.a	Strata 1 (S1)

1	2	3	4	5
14	JUSMIARTI ELFI, SH	Kepala Seksi Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri	Eselon IV.a	Strata 1 (S1)
15	EFRIYENI, SE, M.S.i	Kepala Seksi Perluasan Dan Pengembangan Kesempatan Kerja	Eselon IV.a	Srata 2 (S2)
16	AMPERAMAN PURBA., SH	Mediator Hubungan Industrial Madya-Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	Fungsional	Strata 1 (S1)
17.	DORLAN TAMBA.,SE	Pengantar Kerja Madya-Bidang Pembinaan Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja	Fungsional	Strata 1 (S1)
18.	YADI	Pelaksana (Fungsional Umum)- Seksi Perselisihan Hubungan Industrial	Eselon IV.a	SMA/SMK
19.	BASRUL HAMDI, S.Pi	Pelaksana (Fungsional Umum)-Seksi Standarisasi, Kompetensi Dan Kelembagaan Pelatihan	Eselon IV.a	Strata 1 (S1)
20	Drs. TASMARMAN TASIN	Pelaksana (Fungsional Umum)-Sub Bagian Umum	Eselon IV.a	Strata 2 (S2)
21	SYAFNIR ZAMI, A.Md	Pelaksana (Fungsional Umum)-Seksi Pelatihan Dan Pemagangan	Eselon IV.a	Diploma III (D3)
22	ISKANDAR, ST, M.Si	Pelaksana (Fungsional Umum)-Seksi Pelatihan Dan Pemagangan	Eselon IV.a	Strata 2 (S2)
23	ROMALAYANTI, SH, MH	Pelaksana (Fungsional Umum)- Seksi Perselisihan Hubungan Industrial	Eselon IV.a	Strata 2 (S2)
24	FRANSISCUS XEVERIUS I.A.P.U	Pelaksana (Fungsional Umum)-Seksi Perluasan Dan Pengembangan Kesempatan Kerja	Eselon IV.a	Strata 1 (S1)

1	2	3	4	5
25	RAHMAWITA, A.Md	Pelaksana (Fungsional Umum)-Seksi Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri Dan Tenaga Kerja Asing	Eselon IV.a	Diploma III (D3)
26	CHAIRULLAH	Pelaksana (Fungsional Umum)-Seksi Perluasan Dan Pengembangan Kesempatan Kerja	Eselon IV.a	SMA/SMK
27	IMREFLI	Pelaksana (Fungsional Umum)-Seksi Pengupahan, jaminan sosial tenaga kerja dan organisasi pekerja	Eselon IV.a	SMA/SMK
28.	Hajrawati Syawalina., ST.,Msi	Pelaksana (Fungsional Umum) Sub Bagian Keuangan	Eselon IV.a	Strata 2 (S2)
29.	ASNI SARI	Pelaksana (Fungsional Umum) Sub Bagian Keuangan	Eselon IV.a	SMA/SMK
30.	KUSNADI	Pelaksana (Fungsional Umum)-Seksi Syarat-Syarat Kerja & Lembaga Kerjasama Bipartit	Eselon IV.a	SMA/SMK

Sumber: Olahan Penulis 2020

Dari tabel 1.1 dapat diketahui bahwa jumlah pegawai yang bertugas di Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru pada tahun 2018 adalah 30 orang, dimana keseluruhan pegawai merupakan bagian dari Sumber Daya Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, sebab kinerja pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan keberhasilan dari kinerja pegawai dapat menentukan keberhasilan kinerja dari organisasi tersebut.

Dinas Tenaga Kerja kota Pekanbaru dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi nya, juga harus berdasarkan kepada peraturan daerah yang telah ditetapkan

oleh Pemerintah Kota Pekanbaru, dimana Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2002 tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal pada BAB V pada pasal 17, 18, 19 disebutkan:

Pasal 17

Perusahaan besar dan menengah atau perusahaan yang telah memiliki tenaga kerja diatas 100 orang tenaga kerja, diwajibkan untuk:

- a. Memiliki Perencanaan penggunaan tenaga kerja lokal
- b. Melakukan pelatihan atau pengembangan masyarakat yang ada di sekitar domisili perusahaan.
- c. Menerima 1 orang penyandang cacat fisik ringan, untuk bekerja di perusahaan nya, jika sudah memiliki 100 orang tenaga kerja yang telah bekerja di perusahaan nya.

Pasal 18

Pengusaha, sebagaimana yang di maksud pada Peraturan Daerah pada pasal 17, Wajib mengupayakan bertahap dalam waktu 5 tahun pertama pengisian lowongan pekerjaan di perusahaan nya, diisi oleh tenaga kerja Lokal minimal 50% dan pada tahun berikutnya minimal menjadi 75% dari jumlah seluruh tenaga kerja yang bekerja di perusahaan nya.

Pasal 19

- a. Perusahaan diwajibkan agar membuat perencanaan pengisian atau penggantian posisi jabatan midle manajemen perusahaan nya, dengan tenaga kerja lokal yang telah memenuhi kriteria, untuk jabatan tersebut minimal 30% dari jumlah posisi jabatan yang ada di dalam batas waktu 10 tahun.
- b. Khusus jabatan menejer personalia di perusahaan wajib diisi oleh tenaga kerja lokal.

Namun ketika memasuki era globalisasi saat ini, tenaga kerja luar daerah bebas masuk ke kota pekanbaru, “pada bulan januari 2017 kita mendapati sedikitnya 30 tenaga kerja asing ilegal yang dipekerjakan oleh kontraktor pembangunan PLTU di Tenayan Raya, bahkan mereka tak punya data dan tak melapor. Lapangan kerja yang tersedia di kota pekanbaru diketahui tidak

sepenuhnya dapat menyerap tenaga kerja lokal, dan menurut Walikota Pekanbaru Firdaus MT, “sumber daya manusia (tenaga kerja lokal) di Pekanbaru hanya mampu menyerap 20-25 persen saja lapangan pekerjaan, ini sangat disayangkan” sebutnya. (Tribun Pekanbaru,2019).

Dengan rendahnya tingkat pendidikan serta kemampuan yang dimiliki tenaga kerja lokal Pekanbaru, diperburuk dengan bebas masuknya tenaga kerja luar daerah ke pekanbaru, ini berarti akan mempersulit kesempatan kerja tenaga kerja di kota pekanbaru baik itu di sektor Formal maupun sektor Informal. Tentu hal ini akan menciptakan pengangguran-pengangguran di kota pekanbaru.

Tabel 1.2 : Data Pencari Kerja Yang Terdaftar Tahun 2017-2018

No	Tahun	Jumlah Pencari Kerja Yang Terdaftar	Lowongan Yang Tersedia	Banyaknya Pencari Kerja Yang Ditempatkan	Persentase penempatan Tenaga Kerja (%)
1,	2017	7.722	5.379	2.212	28,64 %
2.	2018	9.289	4831	2.354	13,83 %
Jumlah		17.011	10.210	4.566	26,84 %

Sumber : Olahan Penulis 2020

Dari tabel 1.2 dapat diketahui bahwa jumlah pencari kerja yang terdaftar di Dinas tenaga kerja kota Pekanbaru, Riau dalam dua tahun terakhir mencapai 17.011 Orang dengan tingkat pendidikan mulai dari SD dan setingkatnya hingga lulusan sarjana dan setingkatnya. Dari jumlah tenaga kerja sebanyak itu hanya terserap dalam program penempatan lokal tenaga kerja di Pekanbaru direkap dua tahun terakhir hanya sebesar 26,84 % atau baru 4.566 (empat ribu lima ratus enam puluh enam) Orang. Pencari kerja terbanyak adalah pada tahun 2018 yaitu 9.289

orang dan yang mampu ditempatkan hanya 2.354 orang atau 13,83% saja. Sisa pencari kerja yang belum terserap seluruhnya yaitu sebanyak 6.935 (enam ribu sembilan ratus tiga puluh lima) Orang. Untuk menyelesaikan persoalan tersebut, maka pemerintah harus mampu memberdayakan tenaga kerja lokal di Kota Pekanbaru dengan mencetak tenaga kerja yang berkualitas, terampil dan profesionalitas.

Program Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam pemberdayaan tenaga kerja Lokal di Kota Pekanbaru yaitu:

1. Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja,
 - a. Pelatihan Kerja, yaitu pelatihan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan keterampilan pencari kerja dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha baik didalam maupun diluar hubungan kerja, sehingga terciptanya tenaga kerja yang terampil, berpengetahuan yang mengacu kepada kompetisi kerja.

Tabel 1.3: Data Jenis Pelatihan dan Jumlah Pencari Kerja yang Lulus/Dilatih Tahun 2017-2018.

NO	PROGRAM PELATIHAN	PESERTA (L/P)	
		2017	2018
1.	Perhotelan	20	20
2.	Salon Kecantikan	20	20
3.	Tata Boga	20	20
4.	Mekanik Sepeda Motor	20	20
5.	Tekniksi Handphone	20	20
6.	Teknisi Komputer	20	20
7.	Akutansi dan Perpajakan	20	20
8.	Teknisi Pengelasan	20	20
9.	Pelatihan Souvenir	20	20
JUMLAH		180	180

Sumber : Olahan Penulis 2020

Berdasarkan tabel 1.3 dapat diketahui bahwa jenis kegiatan pelatihan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru terdiri dari sembilan pelatihan yang diikuti oleh 180 peserta yang telah diseleksi oleh Bidang Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas, yang telah ditentukan sesuai dengan pembiayaan APBD setiap jenis pelatihan hanya diikuti oleh 20 peserta. Sehingga pada Tahun 2017 dan 2018 yang dinyatakan lulus seleksi dan ikut pelatihan sebanyak 360 peserta. Waktu yang digunakan untuk pelatihan kerja ini adalah selama 1 bulan dan khusus untuk perhotelan dan mekanik motor waktu yang digunakan adalah 1 bulan 2 minggu. Pelatihan ini dilaksanakan mulai hari senin – sabtu pukul 08.00 s/d 15.15 WIB. Selama satu bulan tersebut peserta pelatihan akan diberikan sesuai dengan jurusan yang akan diajarkan.

- b. Pemagangan, yaitu bagian dari sistem pelatihan kerja dalam peningkatan kualitas dengan cara praktik langsung di tempat kerja (perusahaan/industri).

Tabel 1.4: Data Jenis Kegiatan Pemagangan dan Jumlah Pencari Kerja Tahun 2017-2018.

NO	Jenis Kegiatan Pemagangan	Peserta (L/P)	
		2017	2018
1.	Pemagangan Mekanik Alat Berat	60	20
2.	Pemagangan Mekanik Sepeda Motor	20	20
3.	Pemagangan roda empat	-	20
4.	Pemagangan Perhotelan	20	20
5.	Pemagangan Akutnasi Perbankan	20	20
6.	Pemagangan Teknik Komputer dan Jaringan	-	20
7.	Pemagangan Perbankan	20	20
8.	Pemagangan Airlines Bussines	20	20
JUMLAH		160	160

Sumber : Olahan Penulis 2020

2. Program Peningkatan Kesempatan Kerja

- a. Job Canvassing yaitu, kegiatan pencarian lowongan pekerjaan ke perusahaan, penyampaian adanya pencari dan mempertemukan pemberi kerja dengan pencari kerja sesuai dengan lowongan yang dibutuhkan.
- b. Pameran Bursa Kerja (*Job Fair*) yaitu, kegiatan dalam rangka memfasilitasi pencari kerja dengan pengguna kerja, sehingga pencari kerja mendapatkan pekerjaan sesuai dengan minat, bakat dan kemampuannya dan pengguna tenaga kerja mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan.
- c. Bursa Kerja Online yaitu dimana program ini dibuat untuk menjembatani para pencari kerja dengan pengguna tenaga kerja, guna mempermudah proses rekrutmen, dimulai dari penyebaran informasi sampai pada tahap penerimaan tenaga kerja, sederhananya bursa kerja online ini memfasilitasi para pencari kerja dan pengguna tenaga kerja untuk melakukan hubungan langsung. Bursa Kerja Online Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru yaitu melalui situs *Infokerja-Disnaker.Pekanbaru.go.id* jumlah pencari kerja yang mendaftar melalui bursa kerja online Disnaker Kota Pekanbaru yaitu mencapai 20 s/d 30 pencari kerja perhari dengan jumlah lowongan yang mendaftar 5 s/d 10 lowongan perhari.
- d. Pelatihan Terapan Teknologi Tepat Guna, yaitu tarapan teknologi sederhana kepada masyarakat penganggur dan setengah penganggur dengan memanfaatkan alam yang ada sehingga dapat menciptakan lapangan pekerjaan atau usaha mandiri.

e. Pemberdayaan Padat Karya.

a) Padat karya Produktif, yaitu kegiatan dalam rangka penyediaan lapangan kerja dan kesempatan berusaha bagi pencari kerja dalam membantu kelompok usaha produktif berkelanjutan.

b) Padat Karya Infrastruktur, yaitu kegiatan dalam rangka penyediaan lapangan kerja dan kesempatan berusaha bagi tenaga kerja penganggur dan setengah penganggur untuk membangun dan merehabilitasi sarana dan prasarana ekonomi yang dibutuhkan masyarakat sehingga dapat memberdayakan ekonomi masyarakat.

f. Pelatihan Kewirausahaan, yaitu pelatihan manajemen usaha yang diberikan kepada pemula usaha atau yang berminat untuk usaha mandiri, sehingga dapat membuka usaha mandiri atau membuka lowongan pekerjaan baik untuk diri sendiri atau oranglain.

Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru memang telah menjalankan tugas dan fungsi nya, seperti yang telah tercantum pada Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2008, tetapi pada kenyataannya dapat kita lihat dari fenomena-fenomena sebagai berikut:

1. Masih Tingginya tingkat pencari kerja lokal di kota Pekanbaru, dimana pada tahun 2017 jumlah pencari kerja yang terdaftar yaitu 7.722 orang dan yang berhasil ditempatkan hanya 2.212 orang, lalu pada tahun 2018 jumlah pencari kerja yang terdaftar yaitu 9.289 orang dan yang berhasil di tempatkan hanya 2.354 orang saja.

2. Masih kurangnya sosialisasi Program Bursa Kerja Online yang dimiliki oleh Dinas Tenaga kerja Kota Pekanbaru, sehingga membuat pencari kerja lokal kota pekanbaru untuk mengikuti program tersebut sangat minim.
3. Program Pelatihan dan pemagangan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru belum banyak menciptakan pencari kerja lokal siap pakai.

Berdasarkan fenomena diatas serta penting nya peran Dinas Tenaga Kerja dalam pemberdayaan tenaga kerja lokal, maka penulis tertarik meneliti tentang **“Analisis Kinerja Dinas Tenaga Kerja Dalam Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal Di Pekanbaru”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena-fenomena yang Peneliti temukan serta telah diuraikan diatas, maka peneliti merumuskan masalah penelitian sebagai berikut: **“Bagaimanakah Kinerja Dinas Tenaga Kerja Dalam Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal Di Pekanbaru?”**

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan diatas, yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui Kinerja Dinas Tenaga Kerja dalam pemberdayaan tenaga kerja lokal di Kota Pekanbaru.

- b. Untuk mengetahui faktor-faktor penghambat Kinerja Dinas Tenaga Kerja dalam melakukan pemberdayaan Tenaga Kerja lokal di Kota Pekanbaru.

2. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan atau manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat teoritis, sebagai pengembangan ilmu pengetahuan tentang Administrasi publik yang di pelajari dalam dunia perkuliahan.
2. Manfaat praktis, sebagai sumbangan pemikiran terutama bagi Pemerintah, khusus nya Dinas Tenaga Kerja di Kota Pekanbaru.
3. Manfaat akademis, sebagai referensi ilmu pengetahuan khususnya bagi penulis dan umumnya bagi pembaca.

BAB II

STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR

A. Studi Kepustakaan

Dalam penulisan karya ilmiah atau suatu penelitian diperlukan konsep landasan atau pijakan sebagai pedoman untuk mengemukakan dan memahami permasalahan penelitian agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam penelitian ini. Selanjutnya dapat dilihat konsep teori yang berhubungan dengan penelitian serta akan diuraikan beberapa teori yang digunakan dalam penulisan ini.

1. Konsep Administrasi

Secara etimologis, sebagaimana yang dikemukakan oleh Syafri (2012;3) bahwa administrasi berasal dari bahasa latin *ad* dan *ministrare*, yang berarti “membantu, melayani, atau memenuhi”, serta *administration* yang berarti “pemberian bantuan, pemeliharaan, pelaksanaan, pimpinan dan pemerintahan, pengelolaan”.

Pertama-tama marilah kita melihat pada pengertian administrasi dan ilmu administrasi itu sendiri, sebelum menguraikan berbagai unsur-unsur dan fungsi dari bagian unsur tersebut lebih jauh. Beberapa sarjana telah memberikan pengertian antara lain sebagai berikut.

Menurut White (Syafri 2012;9) *Administration can be defined as the activities of group efforts, public, private, civil or military*. Jadi, baginya administrasi adalah suatu proses yang umum ada pada usaha kelompok-kelompok,

baik pemerintah maupun swasta, baik sipil maupun militer, baik dalam ukuran besar maupun kecil.

Menurut Siagian (Syafri 2012;9) administrasi di artikan sebagai kerja sama antara dua manusia atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah di tentukan sebelumnya.

Menurut Adams (Syafri 2012;8) administrasi yaitu kemampuan mengkoordinasikan berbagai kekuatan sosial.

Menurut Atmosudirjo (Zulkifli dan Yogia 2014;12) juga menjelaskan bahwa kerjasama manusia dalam mencapai tujuan, sebagai objek studi ilmu administrasi terdapat sepuluh dimensi penting yang perlu dipahami dalam konsep administrasi yaitu:

- a. Administrasi yaitu suatu fenomena sosial, suatu perwujudan tertentu dalam masyarakat modren. Eksistensi dari pada administrasi berkaitan dengan organisasi, artinya administrasi terdapat didalam organisasi.
- b. Administrasi yaitu suatu hayat atau kekuatan yang memberikan hidup atau gerak kepada suatu organisasi. Tanpa administrasi yang sehat maka organisasi tidak akan sehat pula. Pembangkit administrasi sebagai suatu kekuatan atau energi atau hayat adalah ‘administrator’ yang harus pandai mengerakkan seluruh sistemnya yang terdiri atas manajer, staffer, dan personilnya.
- c. Administrasi yaitu suatu fungsi yang tertentu untuk mengendalikan, menggerakkan, mengembangkan, dan mengarahkan suatu organisasi yang dijalankan oleh administrator dibantu oleh bawahannya, terutama para manajer dan staffer.
- d. Administrasi yaitu suatu kelompok orang-orang yang secara bersama-sama merupakan ‘badan pimpinan’ dari pada suatu organisasi.
- e. Adminitrasi yaitu suatu seni (*art*) yang merupakan bakat, ilmu pengetahuan dan pengalaman.
- f. Adminitrasi yaitu suatu proses penyelenggaraan bersama atau proses kerjasama antara sekelompok orang-orang tertentu untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang telah ditentukan dan direncanakan sebelumnya. Kerjasama orang-orang tersebut berlangsung melalui organisasi.
- g. Adminitrasi yaitu suatu jenis tingkah laku atau sikap kelakuan sosial yang tertentu (*administrative behaviour or administration as special*

type of social behaviour) yang memerlukan sikap dan mental tertentu serta merupakan suatu *type* tingkah laku manusia tertentu (*special type of behaviour*).

- h. Administrasi yaitu suatu teknik atau praktek yang tertentu, suatu tatacara yang merupakan kemampuan atau mengerjakan sesuatu yang memerlukan kemampuan atau mengerjakan kemampuan, kemahiran, keterampilan, yang hanya diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan.
- i. Adminitrasi yaitu suatu sistem yang tertentu, yang merupakan input, transpormasi, pengelolaan dan output tertentu.
- j. Administrasi yaitu suatu menejemen tertentu yang merupakan ‘*overall management*’ dari suatu organisasi. Pada hakekatnya manajemen merupakan pengendalian dari sumberdaya-sumberdaya menuju tercapainya suatu prapta (*objective*) tertentu. Sumberdaya-sumberdaya (*resources*) dimaksud meliputi: orang-orang (*man*), uang (*money*), mesin-mesin (*machines*), bahan atau peralatan (*material*), tenaga atau energi (*energy*), dan waktu (*time*). Dalam istilah administrasi tecangkup adanya pesan, tugas dan tanggung jawab,dan kepercayaan yang diberikan oleh para pemilik organisasi.

Menurut Gie (Syafiie 2003;4) Administrasi merupakan segenap rangkaian kegiatan pentaan terhadap pekerjaan pokok yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam kerja mencapai tujuan tertentu.

Selanjutnya menurut Nawawi (dalam Syafiie, 2003;5) mengartikan bahwa administrasi adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan sebagai proses pengendalian usaha kerjasama sekelompok manusia untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan sebelumnya.

Definisi para ahli tentang administrasi ini sangat banyak, sehingga tidak perlu bagi penulis sajikan satu persatu. Karena pada prinsipnya mempunyai pengertian yang sama, yaitu antara lain:

- a. Kerja sama
- b. Banyak orang, dan
- c. Untuk mencapai tujuan bersama.

Alternatif prinsip-prinsip umum administrasi yang dijumpai dalam referensi ilmu administrasi, Fayol (Zulkifli 2005;71) mengatakan terdapat 14 prinsip umum administrasi yaitu:

- a. Pembagian kerja,
- b. Pendelegasian dan wewenang,
- c. Disiplin,
- d. Kesatuan perintah,
- e. Kesatuan arah dan tujuan,
- f. Mendahulukan atau mengutamakan atau menempatkan kepentingan umum diatas kepentingan pribadi,
- g. Pengupahan atau penggajian,
- h. Sentralisasi,
- i. Skala hierarki,
- j. Tata tertib,
- k. Keadilan,
- l. Stabilitas jabatan,
- m. Prakarsa atau inisiatif,
- n. Solidaritas sekelompok kerja,

Selain prinsip-prinsip umum administrasi, perlu kita pahami bahwasanya terdapat unsur-unsur administrasi. Menurut Syafri (2012;11) unsur-unsur administrasi itu memiliki 8 bagian yaitu:

- a. Organisasi,
- b. Manajemen,
- c. Komunikasi,
- d. Kepegawaian,
- e. Keuangan,
- f. Perbekalan,
- g. Tata usaha,
- h. Hubungan masyarakat,

Jadi dari seluruh pendapat para ahli dapat saya simpulkan, bahwa Administrasi adalah sekumpulan orang yang bekerja sama didalam suatu organisasi pemerintahan untuk mencapai suatu tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Pelaksanaan administrasi yang baik akan menentukan keberhasilan suatu Negara. Untuk menjalankan dan menentukan kualitas administrasi yang dijalankan oleh negara, tergantung kepada sumber daya manusia yang dimilikinya. Kumpulan sumberdaya tersebut membentuk suatu kesatuan yang dinamakan sebagai organisasi.

2. Konsep Organisasi

Administrasi dan organisasi adalah satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Kegiatan administrasi mengarahkan pencapaian tujuan organisasi yang efektif dan efisien, dan organisasi merupakan sarana untuk mencapai tujuan.

Prinsip-prinsip umum *human relations* yang lazim dikembangkan antara lain dipopulerkan oleh Siagian dengan istilah “*the ten commandments of human relations*”. Kesepuluh prinsip tersebut meliputi (Zulkifli dan Yogia 2014; 39).

- a. Harus ada sinkronisasi antara tujuan organisasi dengan tujuan-tujuan individu di dalam organisasi tersebut.
- b. Suasana kerja yang menyenangkan.
- c. Informalitas yang wajar dalam hubungan kerja.
- d. Manusia bawahan bukan mesin.
- e. Kembangkan kemampuan bawahan sampai tingkat yang maksimal.
- f. Pekerjaan yang menarik dan penuh tantangan.
- g. Pengakuan dan penghargaan atas pelaksanaan tugas dengan baik (*extraordinary performance*)
- h. Alat perlengkapan yang cukup.
- i. *The right man in the right place*. Penempatan seseorang sesuai dengan keahlian dan kecakapannya.
- j. Balas jasa harus setimpal dengan jasa yang diberikan.

Menurut Waldo (Athoillah 2010;170) Organisasi merupakan struktur antar hubungan pribadi yang berdasarkan wewenang formal dan kebiasaan.

Menurut Makmur (2007;107) Organisasi adalah suatu bentuk persekutuan social dari sekelompok manusia yang saling berinteraksi dan bereaksi ke dalam suatu

ikatan pengaturan dan keteraturan, dengan memiliki fungsi dan tugas sebagai suatu kesatuan yang mengarah pada pencapaian tujuan serta mempunyai batas-batas yang jelas, sehingga dapat dipisahkan secara tegas masing-masing manusia yang terikat dalam persekutuan.

Menurut Siagian (Athoillah 2010;171) menyebutkan organisasi adalah bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih, yang bekerja bersama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan yang didalamnya terdapat seorang atau beberapa orang yang disebut atasan dan seorang atau kelompok orang yang disebut bawahan.

Menurut Sugandha (Athoillah 2010;171) mengatakan bahwa organisasi adalah kumpulan manusia yang mempunyai kepentingan yang sama, yang karena keterbatasan sumber yang mereka miliki, mereka mengikatkan diri dalam kerja sama pembagian tugas yang jelas dalam mencapai tujuan guna meraih kepentingan masing-masing.

Dapat disimpulkan bahwa sekumpulan orang dapat dikatakan sebagai organisasi jika memenuhi empat unsur pokok, yaitu:

- a. Organisasi itu merupakan system,
- b. Ada pola aktivitas,
- c. Ada sekelompok orang,
- d. Ada tujuan yang telah ditetapkan.

Definisi dan penjelasan yang telah disampaikan oleh beberapa ahli tersebut, dapat membuktikan bahwa dewasa ini masyarakat dimanapun berada tidak lepas dari praktik-praktik organisasi dalam kehidupannya.

Organisasi menurut saya merupakan suatu tempat atau wadah, dimana didalam wadah atau tempat tersebut terdapat beberapa orang untuk bekerja sama dengan melakukan berbagai aktifitas yang baik demi mencapai tujuan yang telah di tetapkan sebelumnya.

3. Konsep Manajemen

Menurut Stoner, et.al (Zulkifli dan Yogya 2014; 17) berpendapat bahwa manajemen adalah proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan pekerjaan anggota organisasi dan menggunakan semua sumber daya organisasi untuk mencapai sasaran organisasi yang sudah ditetapkan.

Menurut Manulang (dalam Zulkifli 2015;4) pengertian manajemen dapat dilihat dari tiga pengertian :

- a. Manajemen sebagai suatu proses
- b. Manajemen sebagai suatu kolektivitas manusia
- c. Manajemen sebagai ilmu (*science*) dan seni (*art*)

Menurut Terry (2013;9) manajemen adalah sebuah kegiatan, pelaksanaanya disebut manajing dan orang yang melakukannya disebut manajer. Individu yang menjadi manajer menangani tugas-tugas baru yang seluruhnya bersifat “*manajerial*” yang penting diantaranya ialah menghentikan kecendrungan untuk melaksanakan segala sesuatunya seorang diri aja.

Handoko (2012;6) mengemukakan manajemen dibutuhkan oleh semua organisasi, karena tanpa manajemen, semua usaha akan sia-sia dan pencapaian tujuan akan lebih sulit. Ada tiga alasan utama diperlukannya manajemen:

- a. Untuk mencapai tujuan, Manajemen dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi dan pribadi.

- b. Untuk menjaga keseimbangan di antara tujuan-tujuan yang saling bertentangan, Manajemen dibutuhkan untuk menjaga keseimbangan antara tujuan-tujuan, sasaran-sasaran dan kegiatan-kegiatan yang saling bertentangan dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam organisasi, seperti pemilik dan karyawan, maupun kreditur, pelanggan, konsumen, supplier, serikat kerja, asosiasi perdagangan, masyarakat dan pemerintah.
- c. Untuk mencapai efisiensi dan efektifitas, Suatu kerja organisasi dapat diukur dengan banyak cara yang berbeda, Salah satu cara yang umum adalah efisiensi dan efektifitas.

Terry (2013;15) mengemukakan mengakui dan menerima keragaman fungsi-fungsi manajemen. Keragaman tersebut dilihatnya dari aspek pelaksanaan fungsi-fungsi tersebut pada lima level (A,B,C,D,E) aktivitas organisasi. Pada level 'A', terdiri fungsi-fungsi yaitu:

- a. Planning (perencanaan),
- b. Organizing (pengorganisasian),
- c. Actuating (pemberian dorongan), dan
- d. Controlling (pengawasan).

Berdasarkan keragaman pendapat para ahli dalam menentukan inti dari fungsi manajemen tersebut, diurutkan sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*),
2. Pengambilan Keputusan (*Decision Making*),
3. Pengorganisasian (*Organizing*),
4. Penyusunan Staf (*Staffing*),
5. Pengarahan (*Directing*),
6. Pelatihan (*Tranning*),
7. Pemberian Motivasi (*Motivating*),
8. Penggerakkan (*Actuating*),

9. Pemimpin (*Leading*),
10. Pengkoordinasian (*Coordinating*),
11. Pengawasan (*Controlling*),
12. Pelaporan (*Reporting*),
13. Penilaian (*Evaluating*),
14. Penyempurnaan (*Correcting*),
15. Pengendalian (*Reining*),
16. Penganggaran (*Budgeting*),

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu rangkaian proses yang sangat penting dalam melaksanakan rutinitas kehidupan organisasi, karena manajemen adalah akumulasi kemampuan dan keahlian yang sangat kompleks, baik dari hubungan kerja, produktifitas kerja, dan rangkaian aktifitas lainnya dalam mencapai tujuan organisasi yang terarah.

4. Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2012;10) mengemukakan, Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Fathoni (2006;10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengendalian berdasarkan fungsi manajemen terhadap daya yang bersumber dari manusia, karena Manusia sebagai penggerak organisasi harus diawasi dan diarahkan agar apa yang menjadi tanggung jawab dan tugas dapat sejalan dengan tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Fungsi atau kegunaan manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2012;21-23) antara lain sebagai berikut:

- a. Perencanaan,

Perencanaan (*Human Resources planning*) yaitu merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien, agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

- b. Pengorganisasian,
Pengorganisasian yaitu kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagian organisasi (*organization chart*)
- c. Pengarahan,
Pengarahan (*Directing*) yaitu kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
- d. Pengendalian,
Pengendalian (*controlling*) yaitu kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
- e. Pengadaan,
Pengadaan (*procurement*) yaitu proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- f. Pengembangan,
Pengembangan (*development*) yaitu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
- g. Kompensasi,
Kompensasi (*compensation*) yaitu pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
- h. Pengintegrasian,
Pengintegrasian (*integration*) yaitu kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
- i. Pemeliharaan,
Pemeliharaan (*maintenance*) yaitu kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension.
- j. Kedisiplinan,
Kedisiplinan yaitu fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.
- k. Pemberhentian,
Pemberhentian (*separation*) yaitu putusnya hubungan kerja seseorang dari perusahaan.

Menurut Sunyoto (dalam Burhanuddin 2015;28) manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan terhadap manajemen manusia. Pendekatan terhadap manusia didasarkan pada nilai manusia dalam hubungannya dengan organisasi. Manusia merupakan sumber daya yang penting dalam organisasi, disamping itu efektivitas organisasi ditentukan oleh manajemen manusia.

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Simamora (dalam Sutrisno, 2014;5) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Sedangkan Umar (dalam Sutrisno, 2014;7) menjelaskan manajemen Sumber Daya Manusia menurut tugasnya dapat dikelompokkan atas tiga fungsi, yaitu:

- a. Fungsi Manajerial, Perencanaan, Pengorganisasian, Pengarahan, dan Pengendalian.
- b. Fungsi Operasional, Pengadaan, Pengembangan, Kompensasi, Pengintegrasian, Pemeliharaan, dan Pemutusan hubungan kerja.
- c. Fungsi ketiga adalah kedudukan manajemen sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Sementara menurut Schuler *et al.* (dalam Sutrisno, 2014;8) setidaknya MSDM memiliki tiga fungsi utama yaitu:

- a. Memperbaiki tingkat produktifitas,
- b. Memperbaiki kualitas kehidupan kerja,
- c. Meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumberdaya manusia merupakan suatu ilmu bagaimana cara mengatur serta menjalankan

fungsi manajemen, Sehingga, setiap kebijakan yang dirumuskan dalam upaya mencapai tujuan bersama dapat terlaksana secara efektif dan efisien dan dapat digunakan secara maks'imal.

5. Konsep Kinerja

Kinerja adalah terjemahan dari Performance, yang sering diartikan cendekiawan sebagai 'penampilan unjuk kerja atau prestasi'. Artinya istilah ini menunjukkan, pelaksanaan atau pencapaian dari suatu tugas, atau pencapaian hasil dari seseorang ketika diuji dan sebagainya.

Menurut Mahsun (2014:25) Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi.

Adapun indikator dari Kinerja menurut John Minner (dalam Sudarmanto, 2009:11) yaitu sebagai berikut:

- a. Kualitas, adalah tingkat baik buruknya sesuatu, tingkat kesalahan, kerusakan, dan kecermatan.
- b. Kuantitas, adalah jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai.
- c. Waktu, adalah penggunaan waktu dalam kerja seperti tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif / jam kerja hilang.
- d. Kerja sama, adalah kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Menurut Indra Bastian (Fahmi, 2013: 128) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijaksanaan dalam

mewujudkan sasaran, tujuan, fungsi, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema yang strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.

Sedangkan Amstrong dan Baron (Wibowo, 2008: 7) mengemukakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Bernardin dan Russel (Ruky, 2002: 15) memberikan pengertian kinerja sebagai berikut : “*performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during time period*”. Prestasi atau kinerja merupakan catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama waktu tertentu. dalam definisi ini, aspek yang difokuskan oleh kedua pengarang tersebut ialah catatan tentang *outcome* atau hasil akhir yang diperoleh, setelah suatu pekerjaan atau aktivitas dijalankan selama waktu tertentu, dengan demikian kinerja hanya fokus pada serangkaian hasil yang diperoleh seorang pegawai selama periode tertentu dan tidak termasuk karakteristik pribadi pegawai yang dinilai.

Handyaningrat (2004: 19), mendefinisikan bahwa kinerja adalah cara menjalankan tugas dan hasil yang diperoleh. Kinerja merupakan cara atau tindakan, dimana suatu tindakan atau tugas telah dilakukan. Kinerja dapat pula didefinisikan sebagai setiap gerakan, perbuatan, pelaksanaan, kegiatan atau tindakan sadar yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan atau target tertentu.

Mengukur kinerja pegawai dapat dilakukan melalui indikator kinerja, hal tersebut dilakukan untuk mengetahui optimal atau tidaknya suatu hasil yang

dicapai. Dwiyanto (Pasolong, 2014: 178-179) mengemukakan indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Produktivitas, bahwa produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga mengukur efektifitas pelayanan dan pada umumnya dipahami sebagai *ratio* antara *input* dan *output*.
- b. Kualitas layanan, bahwa cenderung menjadi penting dalam menjelaskan kinerja organisasi pelayanan publik. Banyak pandangan negatif yang terbentuk mengenai organisasi publik muncul, karena ketidakpuasan publik pada kualitas.
- c. Responsivitas, adalah kemampuan birokrasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.
- d. Responsibilitas, adalah menjelaskan bahwa pelaksanaan kegiatan harus dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar dan kebijakan birokrasi baik yang *eksplisit* maupun yang *implisit*.
- e. Akuntabilitas, adalah seberapa besar kebijakan dan kegiatan birokrasi tunduk kepada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat, dimana para pejabat politik tersebut dengan sendirinya akan selalu memprioritaskan kepentingan rakyat.

Sementara Kumorotomo (Pasolong, 2014: 180) mengemukakan indikator kinerja untuk dijadikan pedoman dalam menilai kinerja birokrasi publik, antara lain:

- a. Efisiensi, ialah menyangkut pertimbangan tentang keberhasilan organisasi pelayanan publik mendapatkan laba, memanfaatkan faktor-faktor produksi serta pertimbangan yang berasal dari rasionalitas ekonomis. Apabila diterapkan secara objektif, kriteria seperti *likuiditas*, *solvabilitas*, dan *rentabilitas* merupakan kriteria efisiensi yang sangat relevan.
- b. Efektivitas, ialah untuk mengetahui tujuan dari didirikannya organisasi pelayanan publik apakah telah tercapai. Hal tersebut erat kaitannya dengan rasionalitas teknis, nilai, misi, tujuan organisasi, serta fungsi agen pembangunan.

- c. Keadilan, ialah mempertanyakan distribusi dan alokasi layanan yang diselenggarakan oleh organisasi pelayanan publik. Kriteria ini erat kaitannya dengan konsep ketercukupan atau kepatantasan, keduanya mempersoalkan apakah tingkat efektivitas tertentu, kebutuhan dan nilai-nilai dalam masyarakat dapat terpenuhi.
- d. Daya Tanggap, ialah Berlainan dengan bisnis yang dilaksanakan oleh perusahaan swasta, organisasi pelayanan publik merupakan bagian dari daya tanggap negara atau pemerintah akan kebutuhan vital masyarakat, oleh karena itu kriteria organisasi tersebut secara keseluruhan harus dapat dipertanggungjawabkan secara transparan demi memenuhi kriteria daya tanggap ini.

Mahmudi (2010: 155-156) mengemukakan indikator kinerja adalah sarana atau alat (*means*) untuk mengukur hasil suatu aktivitas, kegiatan atau proses dan bukan hasil atau tujuan itu sendiri (*ends*). Peran indikator kinerja bagi pegawai ataupun organisasi sektor publik ialah memberikan tanda atau rambu-rambu bagi manajer atau pihak luar untuk menilai kinerja organisasi.

Secara umum, indikator kinerja memiliki peran antara lain:

- a. Membantu memperbaiki praktik manajemen.
- b. Meningkatkan akuntabilitas manajemen dengan memberikan tanggungjawab secara eksplisit dan pemberian bukti atas suatu keberhasilan atau kegagalan.
- c. Memberikan dasar untuk melakukan perencanaan kebijakan dan pengendalian.
- d. Memberikan informasi yang esensial kepada manajemen sehingga memungkinkan bagi manajemen untuk melakukan pengendalian kinerja disemua level organisasi.
- e. Memberikan dasar untuk pemberian kompensasi kepada staf.

Moehariono (2012: 36) mengemukakan berdasarkan jenisnya, indikator

kinerja dapat dibedakan menjadi:

- a. Indikator Kualitatif, adalah menggantikan angka dengan menggunakan bentuk kualitatif. Nilai yang diberikan berupa suatu kelompok derajat kualitatif yang berurutan dalam bentuk rentang skala.
- b. Indikator Kuantitas Absolut, yaitu cenderung selalu menggunakan angka absolut yaitu angka bilangan positif nol, dan negatif, termasuk dalam bentuk pecahan desimal.
- c. Indikator Persentase, yaitu menggunakan perbandingan atau proporsi angka absolut dari suatu yang akan diukur dengan total populasinya. Persentase umumnya berupa angka positif termasuk dalam bentuk pecahan atau desimal.
- d. Indikator Rasio, yaitu menggunakan perbandingan absolut dan suatu yang akan diukur dengan angka absolut lainnya yang terkait. Indikator Rata-rata
- e. Indikator Indeks, yaitu menggunakan gabungan angka-angka indikator lainnya yang dihimpun melalui suatu formula maupun pembobotan pada masing-masing variabelnya.

Berdasarkan hasil uraian diatas menurut saya, Kinerja merupakan hasil kerja atau kegiatan dalam alam melakukan aktivitas organisasi, sehingga dapat menilai kemabali baik buruk nya apa yang telah dilakukan sebelumnya.

6. Konsep Kinerja Organisasi

Kinerja merupakan sebuah kata dalam bahasa Indonesia, berasal kata dasar "kerja" yang menterjemahkan kata dari bahasa asing yaitu "prestasi". Konsep kinerja (Performance) dapat diartikan sebagai tingkat pencapaian hasil. Kinerja bisa juga dapat didefinisikan sebagai sebuah hasil (output) dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber tertentu yang digunakan (input). Selanjutnya, kinerja juga adalah hasil dari serangkaian proses kegiatan yang dilakukan, untuk mencapai tujuan tertentu dalam suatu organisasi. Bagi suatu organisasi, kinerja adalah hasil dari kegiatan

kerjasama diantara anggota atau komponen organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi.

Kinerja adalah produk dari kegiatan administrasi, yaitu kegiatan kerjasama untuk mencapai tujuan yang pengelolaannya biasa disebut sebagai manajemen. Sedangkan organisasi merupakan sekelompok orang (dua atau lebih) yang secara formal dipersatukan dalam suatu kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, Jadi Kinerja organisasi merupakan hasil kerja yang didapatkan didalam suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Robbins (2003) kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dalam studi manajemen kinerja pekerja atau pegawai ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok, Lalu Mangkunegara (2005:67) kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sedangkan kinerja organisasi menurut Keban Kinerja (*performance*) dalam organisasi diartikan sebagai tingkat pencapaian hasil “*the degree of accomplishment* “ atau kinerja adalah tingkat pencapaian tujuan organisasi secara berkesinambungan (Keban, 2003:43).

Menurut Steers, Kinerja Organisasi merupakan tingkat yang menunjukkan seberapa jauh pelaksanaan tugas dapat dijalankan, baik secara aktual dan misi

organisasi tercapai (Steers, 2003:67). Sedangkan Mahsun mengemukakan kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi (Mahsun,2006:25).

Kinerja suatu organisasi dapat dilihat dari tingkatan sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada visi dan misi yang sudah ditetapkan sebelumnya, Maka, diperlukan beberapa informasi tentang kinerja organisasi. Informasi tersebut dapat digunakan untuk melaksanakan evaluasi terhadap proses kerja yang dilakukan organisasi selama ini, sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Faktanya, banyak organisasi tidak mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya.

Adapun Indikator kinerja merupakan ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan (Mahsun, 2006:71).

Sementara Lohman (2003) mengemukakan indikator kinerja merupakan suatu variable, yang digunakan untuk mengekspresikan secara kuantitatif efektifitas dan efisiensi proses dengan pedoman pada target-target dan tujuan organisasi (dalam Mahsun,2006:71). Berdasarkan definisi diatas, indikator kinerja merupakan kriteria yang digunakan untuk menilai keberhasilan pencapaian tujuan organisasi yang diwujudkan dalam ukuran-ukuran tertentu. Untuk menilai kinerja organisasi ini tentu saja diperlukan indikator-indikator atau kriteria-kriteria untuk mengukurnya secara jelas, tanpa indikator yang jelas tidak akan ada arah yang dapat digunakan untuk menentukan mana yang relatif lebih efektif diantara alternatif alokasi sumber daya yang berbeda, alternatif desain-desain organisasi yang berbeda, dan diantara pilihan-pilihan pendistribusian tugas dan wewenang yang berbeda.

Agus Dwiyanto mengemukakan dalam bukunya *Reformasi kebijakan Publik* indikator-indikator atau kriteria-kriteria kinerja organisasi publik ialah

produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas, akuntabilitas.

Indikator-Indikator tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

- a. Produktivitas, ialah tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga efektivitas pelayanan. Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai rasio antara *input* dengan *output*.
- b. Kualitas pelayanan, cenderung menjadi semakin penting dalam menjelaskan kinerja organisasi pelayanan publik. Kepuasan masyarakat bisa menjadi parameter untuk menilai kinerja organisasi publik.
- c. Responsivitas ialah kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat menyusun agenda dan prioritas pelayanan dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.
- d. Responsibilitas, ialah menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi, baik yang eksplisit maupun implisit.
- e. Akuntabilitas publik, ialah menunjukkan pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat, asumsinya adalah bahwa para pejabat politik tersebut karena dipilih oleh rakyat, dengan sendirinya akan selalu merepresentasikan kepentingan rakyat (Dwiyanto, 2008 : 50-51).

Menurut Kumorotomo menggunakan beberapa kriteria dalam menilai kinerja organisasi pelayanan publik, antara lain adalah berikut ini:

- a. Efisiensi, yaitu menyangkut pertimbangan tentang keberhasilan organisasi pelayanan publik mendapatkan laba, memanfaatkan faktor-faktor produksi serta pertimbangan yang berasal dari rasionalitas ekonomis.
- b. Efektifitas, yaitu Pada dasarnya pengertian efektifitas yang umum menunjukkan pada taraf tercapainya hasil, sering atau senantiasa dikaitkan dengan pengertian efisien, meskipun sebenarnya ada perbedaan diantara keduanya. Efektifitas menekankan pada hasil yang dicapai, sedangkan efisiensi lebih melihat pada bagaimana cara mencapai hasil yang dicapai itu dengan membandingkan antara *input* dan *output*nya.
- c. Keadilan, yaitu mempertanyakan distribusi dan alokasi layanan yang diselenggarakan oleh organisasi pelayanan publik.
- d. Daya Tanggap, yaitu Berlainan dengan bisnis yang dilaksanakan oleh perusahaan swasta, organisasi pelayanan publik merupakan bagian dari daya tanggap negara atau pemerintah akan kebutuhan vital masyarakat.

Oleh sebab itu, secara keseluruhan kriteria organisasi tersebut harus dapat dipertanggungjawabkan secara transparan demi memenuhi kriteria daya tanggap ini (dalam Dwiyanto,2008: 52-53).

Menurut Mahsun dalam bukunya *Pengukuran Kinerja Sektor Publik* terdapat beberapa indikator dalam kinerja organisasi, ialah sebagai berikut:

- a. Masukan (*input*) yaitu segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran. Indikator ini mengukur jumlah sumber daya organisasi seperti anggaran/dana, sumberdaya manusia, peralatan, material dan sumber daya lainnya yang dimiliki yang di pergunakan untuk melaksanakan kegiatan. Dengan meninjau distribusi sumberdaya, suatu lembaga dapat menganalisis apakah alokasi sumberdaya yang telah dimiliki telah dengan rencana strategis yang ditetapkan.
- b. Proses. Pada indikator proses, organisasi merumuskan ukuran kegiatan, baik dari segi kecepatan, ketetapan, maupun tingkat akurasi pelaksanaan kegiatan. Rambu yang paling dominan dalam proses adalah tingkat efisiensi dan ekonomis pelaksanaan kegiatan organisasi. Efisiensi berarti besarnya hasil yang diperoleh dengan pemanfaatan sejumlah masukan suatu kegiatan dilaksanakan lebih murah dibandingkan dengan standar biaya dan waktu yang telah ditentukan untuk itu.
- c. Keluaran (*output*) yaitu sesuatu yang diharapkan langsung dapat dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik atau nonfisik. Tolak ukur keluaran digunakan untuk mengukur keluaran yang dihasilkan dari suatu kegiatan. Dengan membandingkan keluaran, instansi dapat menganalisis apakah kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan rencana .indikator keluaran dijadikan landasan untuk menilai kemajuan suatu kegiatan

apabila tolak ukur dikaitkan dengan sasaran kegiatan yang terdefinisin dengan baik dan terstruktur.

- d. Hasil (*Outcomes*) yaitu segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah (efek langsung). *Outcomes* menggambarkan tingkat pencapaian atas hasil yang lebih tinggi mungkin mencakup kepentingan banyak pihak. Dengan indikator hasil organisasi dapat mengetahui apakah hasil yang telah diperoleh dalam bentuk keluaran memang dapat dipergunakan sebagaimana mestinya dan memberikan kegunaan yang besar bagi masyarakat banyak.

Dari definisi diatas, dapat saya simpulkan bahwa kinerja organisasi merupakan seberapa jauh tingkat kemampuan pelaksanaan tugas-tugas organisasi dalam rangka pencapaian tujuan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dan program/ kebijakan/ visi dan misi yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengertian Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Organisasi sering tidak memperhatikan kinerja organisasi kecuali kinerja sudah amat buruk.

7. Konsep Pemberdayaan

Pemberdayaan dikutip dari bahasa Inggris yaitu *empowerment*, Stewart (2008:18) dalam Suwatno (2011:182) mengemukakan secara etimologis, Pemberdayaan berasal dari kata *power* yang berarti kekuasaan, yaitu kemampuan untuk mengusahakan agar sesuatu itu terjadi ataupun tidak sama sekali terjadi. Pemberdayaan bertujuan untuk meningkatkan kekuasaan orang-orang yang lemah atau tidak beruntung, ife (1995:56).

Usman (2004) dalam Zaili Rusli (2012:34) mendefinisikan pemberdayaan yaitu adanya aktivitas/usaha untuk menjadikan sesuatu dari keadaan yang tidak berdaya, tidak bertenaga, tidak berkekuatan menjadi kondisi atau keadaan yang berdaya, bertenaga, atau kuat.

Ife (1995:61-64) mengungkapkan pemberdayaan memiliki dua pengertian kunci, yakni kekuasaan dan kelompok lemah. Kekuasaan di sini dimaknakan bukan hanya menyangkut kekuatan politik, namun mempunyai arti luas yang merupakan penguasaan masyarakat atas:

- a. *Power over personal choices and life chances*, yaitu Kekuasaan atas pilihan-pilihan personal dan kesempatan-kesempatan hidup, kemampuan dalam membuat keputusan-keputusan mengenai pilihan hidup, tempat tinggal dan pekerjaan dan sebagainya.
- b. *Power over the definition of need*, yaitu Kekuasaan atas pendefinisian kebutuhan, kemampuan menentukan kebutuhan selaras dengan aspirasi dan keinginan.
- c. *Power over ideas*, yaitu Kekuasaan atas ide atau gagasan, kemampuan mengeksposisikan dan menyumbang gagasan dalam interaksi, forum dan diskusi secara bebas dan tanpa tekanan.
- d. *Power over institutions*, yaitu Kekuasaan atas lembaga-lembaga, kemampuan menjangkau, menggunakan dan mempengaruhi lembaga-lembaga masyarakat seperti; lembaga pendidikan, kesehatan, keuangan serta lembaga-lembaga pemenuh kebutuhan hidup lainnya.
- e. *Power over resources*, yaitu Kekuasaan atas sumber daya, kemampuan memobilisasi sumber daya formal dan informal serta kemasyarakatan dalam memenuhi kebutuhan hidup.
- f. *Power over economic activity*, yaitu Kekuasaan atas aktivitas ekonomi kemampuan memanfaatkan dan mengelola mekanisme produksi, distribusi serta pertukaran barang dan jasa.
- g. *Power over reproduction*, yaitu Kekuasaan atas reproduksi, kemampuan dalam kaitannya dengan proses reproduksi dalam arti luas seperti pendidikan, sosialisasi, nilai dan perilaku bahkan kelahiran dan perawatan anak.

Pemberdayaan dapat didefinisikan sebagai tujuan dan proses. Sebagai tujuan, pemberdayaan merupakan suatu keadaan yang ingin dicapai, yakni masyarakat

yang memiliki kekuatan atau kekuasaan dan keberdayaan yang mengarah pada kemandirian sesuai dengan tipe-tipe kekuasaan yang disebutkan sebelumnya.

Berdasarkan berbagai pendapat diatas, maka pemberdayaan dapat diartikan sebagai suatu proses menuju keberdayaan atau proses untuk memperoleh daya, kekuatan atau kemampuan, dan proses pemberian daya, kekuatan atau kemampuan dari pihak yang memiliki daya kepada yang kurang berdaya, tidak memiliki daya ataupun belum berdaya.

8. Konsep Dinas Tenaga Kerja

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Pekanbaru nomor 8 tahun 2008 Tentang Pembentukan Susunan organisasi, Kedudukan dan Tugas Pokok Dinas-Dinas di lingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru, dinyatakan bahwa Dinas Tenaga Kerja memiliki tugas pokok, yaitu melaksanakan sebagian urusan pemerintahan Daerah di bidang Tenaga Kerja. Kantor Dinas Tenaga Kerja kota Pekanbaru yang berlokasi di jalan. Samarinda/Kapling 1 NO.29 Pekanbaru (28282)-RIAU.

Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja

1. Visi:

Terwujudnya tenaga kerja yang produktif, kompeten dan mandiri menuju masyarakat yang sejahtera.

2. Misi:

- a) Meningkatkan fasilitas penempatan dan perluasan kesempatan kerja.
- b) Menciptakan hubungan industrial yang harmonis, sejahtera dan berkeadilan
- c) Meningkatkan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja.
- d) Meningkatkan kinerja organisasi

Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Pekanbaru

Berdasarkan Peraturan Daerah kota Pekanbaru no 8 tahun 2008, yang mana tugas pokok dari dinas ini tertuang dalam pasal 14 perda no 8 tahun 2008 yang berbunyi yaitu ‘Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian urusan pemerintah daerah kota dibidang tenaga kerja’ Diantara urusan dibidang tenaga kerja yang dimaksud, ialah :

1. Melakukan Pengawasan ketenagakerjaan.
2. Melakukan Pembinaan hubungan industrial.
3. Melakukan Jaminan sosial tenaga kerja, yang meliputi pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
4. Melakukan Pembinaan, Pelatihan dan produktifitas.
5. Melakukan Pembinaan Penempatan dan perluasan kesempatan kerja dan lain-lain.

Sedangkan tugas dan fungsi dinas tenaga kerja Pekanbaru, diatur dalam Perda Nomor 17 tahun 2008 tentang Perincian Tugas, Fungsi dan tata kerja dinas-dinas dalam lingkungan pemerintah kota Pekanbaru pada pasal 145, adapun tugasnya dirincikan sebagai berikut :

- a) Melakukan perumusan kebijakan teknis dalam bidang tenaga kerja.
- b) menyelenggarakan urusan pemerintah dan pelayanan umum dibidang tenaga kerja.
- c) membina dan melaksanakan urusan tenaga kerja.
- d) melakukan pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang tenaga kerja.
- e) membina unit pelaksana teknis dinas dalam bidangnya.
- f) menyelenggarakan urusan penatausahaan dinas

- g) melaksanakan tugas lain, yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Susunan Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru terdiri dari:

1. Kepala Dinas
2. Sekretaris, membawahi:
 1. Sub Bagian Umum
 2. Sub Bagian Keuangan
3. Bidang Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jamsostek, membawahi:
 1. Seksi syarat-syarat kerja dan kerjasama bipartit
 2. Seksi pengupahan, jaminan sosial TKA & organisasi kerja
 3. Seksi perselisihan hubungan kerja
4. Bidang Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas, membawahi:
 1. Seksi standarisasi kompetensi dan kelembagaan pelatihan
 2. Seksi pelatihan dan pemagangan
 3. Seksi produktivitas
5. Bidang Pembinaan Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja, membawahi:
 1. Seksi penempatan dalam negeri & TKA
 2. Seksi penempatan tenaga kerja luar negeri
 3. Seksi perluasan dan pengembangan kesempatan kerja
6. Kelompok Jabatan Fungsional

9. Konsep Tenaga Kerja Lokal

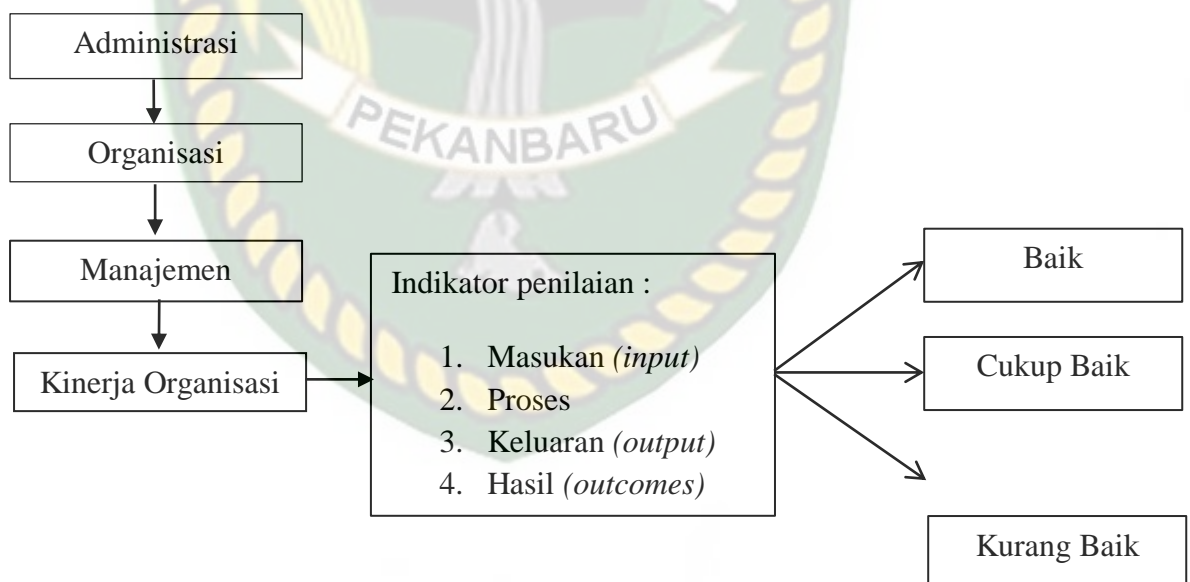
Berdasarkan Peraturan Daerah (Perda) Kota Pekanbaru Nomor 4 Tahun 2002, tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal pada pasal 1 disebutkan, bahwa Tenaga kerja lokal merupakan Tenaga kerja yang berasal dan lahir di Kota Pekanbaru,

atau yang secara turun-temurun tinggal dalam waktu tertentu di Kota Pekanbaru yang memiliki Kartu Keluarga dan atau KTP Kota Pekanbaru.

B. Kerangka Pikir

Kerangka pikir adalah alur penelitian yang dilakukan yang didalamnya menjelaskan tentang keterkaitan antara konsep dengan teori-teori serta indikator-indikator yang relevan dan dalam menganalisis dan memecahkan permasalahan dalam penelitian yang peneliti lakukan terhadap Kinerja Dinas Tenaga Kerja dalam Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal Kota Pekanbaru, adapun kerangka pikir peneliti dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

Gambar II. 1: Kerangka Pikir Mengenai Analisis Kinerja Dinas Tenaga Kerja Dalam Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal di Kota Pekanbaru.



Sumber : *Modifikasi Penulis 2020*

C. Konsep Operasional

Untuk menghindari dan menghilangkan dari kesalahpahaman tentang beberapa konsep ataupun istilah yang digunakan dalam penelitian ini, maka perlu

dijelaskan beberapa konsep operasional yang berhubungan langsung dengan penelitian ini.

Definisi operasional merupakan suatu definisi yang diberikan kepada suatu variable dengan cara memberikan arti, atau mendiskripsikan (menggambarkan) kegiatan atau memberikan suatu operasional (pekerjaan yang digunakan untuk mengukur variable tersebut).

Maka, penulis menggambarkan terlebih dahulu mengenai konsep operasional yang berhubungan dengan judul penelitian ini, dimana penulis perlu mengoperasionalkan konsep-konsep tersebut sebagai berikut:

1. Administrasi dapat didefinisikan sebagai proses kegiatan yang menghasilkan sejumlah keterangan tertulis yang dibutuhkan oleh satu atau kelompok orang tertentu.
2. Organisasi merupakan suatu wadah dimana beberapa orang melakukan administrasi, yakni kerjasama dalam mencapai tujuan dimana organisasi yang dimaksudkan disini adalah Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.
3. Manajemen merupakan kegiatan mencapai tujuan organisasi dengan mempergunakan jasa atau kinerja orang lain, dimana orang tersebut tidak merasa terpaksa.
4. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang digunakan sebagai pengatur jalannya administrasi dalam organisasi yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan bersama.

5. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini ialah menilai/meninjau kembali pelaksanaan Kinerja Dinas Tenaga Kerja kota Pekanbaru.
6. Kinerja Organisasi merupakan seberapa jauh tingkat kemampuan pelaksanaan tugas-tugas organisasi dalam rangka pencapaian tujuan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dan program/ kebijakan/ visi dan misi yang telah ditetapkan sebelumnya.
7. Masukan (*input*) merupakan segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran. Indikator ini mengukur jumlah sumber daya organisasi seperti Materi, sumberdaya manusia, material dan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.
8. Proses merupakan dimana organisasi merumuskan ukuran kegiatan, baik dari segi kecepatan, ketetapan, maupun tingkat akurasi pelaksanaan kegiatan.
9. Keluaran (*output*) merupakan sesuatu yang diharapkan langsung dapat dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik atau nonfisik. Tolak ukur keluaran digunakan untuk mengukur keluaran yang dihasilkan dari kegiatan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.

10. Hasil (*Outcomes*) merupakan segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan (efek langsung) *Outcomes* menggambarkan tingkat pencapaian atas hasil yang lebih tinggi yang mungkin mencakup kepentingan banyakpihak.
11. Pemberdayaan merupakan proses menuju keberdayaan atau proses untuk memperoleh daya, kekuatan atau kemampuan, dan proses pemberian daya, kekuatan atau kemampuan dari pihak yang memiliki daya kepada yang kurang berdaya, tidak memiliki daya ataupun belum berdaya.
12. Dinas Tenaga Kerja merupakan Tempat yang memiliki tugas pokok yaitu melaksanakan sebagian urusan Pemerintahan Daerah di bidang Tenaga Kerja.
13. Tenaga kerja lokal merupakan Tenaga kerja yang berasal dan lahir di Kota Pekanbaru, ataupun yang secara turun-temurun tinggal dalam waktu tertentu di Kota Pekanbaru yang memiliki Kartu Keluarga atau KTP Kota Pekanbaru.

D. Operasional Variabel

Table II. 1: Konsep Operasional Variabel Analisis Kinerja Dinas Tenaga Kerja dalam Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal Kota Pekanbaru.

Konsep	Variabel	Indikator	Item Penilaian	Skala Pengukuran
Kinerja Organisasi adalah tingkat yang menunjukkan seberapa jauh pelaksanaan tugas dapat dijalankan secara aktual dan misi organisasi tercapai (Steers, 2003:67)	Analisis Kinerja Dinas Tenaga Kerja Dalam Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal di Kota Pekanbaru.	1. Masukan (<i>input</i>)	1. Standarisasi Kompetensi dan Kelembagaan Pelatihan Tenaga Kerja 2. Program Pelatihan dan Pemagangan Tenaga Kerja 3. Program Pelatihan dan Pemagangan Tenaga Kerja	Baik Cukup Baik Kurang Baik
		2. Proses	1. Pembinaan Tenaga Kerja 2. Perluasan Kesempatan Tenaga kerja 3. Penempatan Tenaga Kerja Lokal.	Baik Cukup Baik Kurang Baik
		3. Keluaran (<i>output</i>)	1. Pengembangan Kualitas sumberdaya Tenaga Kerja 2. Program Pelatihan Tenaga Kerja Tepat Guna. 3. Pameran Bursa Kerja (Job Fair)	Baik Cukup Baik Kurang Baik
		4. Hasil (<i>outcomes</i>)	1. Tenaga Kerja Yang Berkualitas dan Berdaya saing. 2. Tenaga Kerja Yang Handal Pada Suatu Bidang. 3. Berkurangnya Angka Para pencari Kerja	Baik Cukup Baik Kurang Baik

Sumber: Modifikasi Penulis 2020

E. Teknik Pengukuran

Penelitian terhadap setiap indikator ini menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono 2016;107). Pengukuran terhadap variabel dan indikator dalam penelitian ini diklasifikasikan dalam 3 kategori yaitu baik, cukup baik, kurang baik. Masing-masing pertanyaan di berikan 3 kategori alternatif jawaban tersebut, dan setiap di beri bobot skor sebagai berikut:

- a. Baik dengan bobot skor : 3
- b. Cukup Baik dengan bobot skor : 2
- c. Kurang Baik dengan bobot skor : 1

$$\text{Interval} = \frac{\text{TotalSkorNilaiTertinggi} - \text{TotalSkorTerendah} - 1}{\text{jumlahkategori}}$$

Dimana : **Total Skor Tertinggi = Nilai Kategori Tertinggi (3) x Jumlah Pertanyaan (3) x Jumlah Responden (28) = 252**

Total Skor Terendah = Nilai Kategori Terendah (1) x Jumlah Pertanyaan (3) x Jumlah Responden (28) = 84

$$\text{Interval} = \frac{252 - 84 - 1}{3} = 56$$

Berdasarkan rumus diatas, maka diperoleh pengkategorian interval skor sebagai berikut :

Baik : Apabila jumlah skor yang diperoleh dari responden Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru berada pada interval 196-252

Cukup Baik : Apabila jumlah skor yang diperoleh dari responden Kinerja Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru berada pada interval 139-195.

Kurang Baik : Apabila jumlah skor yang diperoleh dari responden Kinerja Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru berada pada interval 82-138.

Sedangkan ukuran indikator Kinerja Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru adalah sebagai berikut:

1. Masukan (*input*)

Pengukurannya adalah dengan memberikan 3 pertanyaan untuk 28 responden dengan skor tertinggi 252 dan skor terendahnya 84 dengan kelas interval 56 dan dinyatakan sebagai berikut:

Baik : Apabila jumlah skor yang diperoleh dari responden indikator masukan (*input*) berada pada interval 196-252.

Cukup Baik : Apabila jumlah skor yang diperoleh dari responden indikator masukan (*input*) berada pada interval 139-195.

Kurang Baik : Apabila jumlah skor yang diperoleh dari responden indikator masukan (*input*) berada pada interval 82-138.

2. Proses

Pengukurannya adalah dengan memberikan 3 pertanyaan untuk 28 responden dengan skor tertinggi 252 dan skor terendahnya 84 dengan kelas interval 56 dan dinyatakan sebagai berikut:

Baik : Apabila jumlah skor yang diperoleh dari responden indikator proses berada pada interval 196-252.

Cukup Baik : Apabila jumlah skor yang diperoleh dari responden indikator proses berada pada interval 139-195.

Kurang Baik : Apabila jumlah skor yang diperoleh dari responden indikator proses berada pada interval 82-138.

3. Keluaran (*output*)

Pengukurannya adalah dengan memberikan 3 pertanyaan untuk 30 responden dengan skor tertinggi 252 dan skor terendahnya 84 dengan kelas interval 56 dan dinyatakan sebagai berikut:

Baik : Apabila jumlah skor yang diperoleh dari responden indikator keluaran (*output*) berada pada interval 196-252.

Cukup Baik : Apabila jumlah skor yang diperoleh dari responden indikator keluaran (*output*) berada pada interval 139-195.

Kurang Baik : Apabila jumlah skor yang diperoleh dari responden indikator keluaran (*output*) berada pada interval 82-138.

4. Hasil (*outcomes*)

Pengukurannya adalah dengan memberikan 3 pertanyaan untuk 28 responden dengan skor tertinggi 252 dan skor terendahnya 84 dengan kelas interval 60 dan dinyatakan sebagai berikut:

Baik : Apabila jumlah skor yang diperoleh dari responden indikator hasil (*outcomes*) berada pada interval 196-252.

Cukup Baik : Apabila jumlah skor yang diperoleh dari responden indikator hasil (*outcomes*) berada pada interval 139-195.

Kurang Baik : Apabila jumlah skor yang diperoleh dari responden indikator hasil (*outcomes*) berada pada interval 82-138.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Tipe penelitian ini adalah tipe survey deskriptif. Karena peneliti bermaksud memberikan hasil analisa dan informasi yang detail terhadap objek penelitian. Dan itu dilakukan dengan mengumpulkan data dari sampel yang akan mewakili populasi, sehingga akan diperoleh penggambaran yang sangat jelas dari hasil analisisnya.

Metode Deskriptif menurut Nawawi (2012;63) ialah prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan/melukiskan keadaan subjek/objek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat, dan lain-lain) pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya.

Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metodologi kuantitatif.

Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2012;8) merupakan metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, dan digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Sehingga, penulis menggunakan Metode Kuantitatif dengan pengamatan terhadap subjek penelitian.

B. Lokasi Penelitian

Pemilihan lokasi penelitian ini dilakukan di Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru. Pemilihan lokasi penelitian ini dilakukan bukanlah tanpa alasan mengenai Analisis Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal di kota Pekanbaru. Alasan penulis melakukan penelitian ini adalah ingin mengetahui bagaimana kinerja Organisasi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam memberikan pelayanan dan kontribusi bagi masyarakat disekitar pemerintahan Kota Pekanbaru.

C. Populasi Dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2012:80) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Adapun Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai yang bekerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru terkhususnya Pada bidang pembinaan, pelatihan dan produktivitas tenaga kerja lokal kota pekanbaru dapat dimasukkan ke dalam penelitian penulis yang sedang ditelitinya.

Sampel menurut Sugiyono (2012:81) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang diambil dari populasi juga harus representative (mewakili). Adapun populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai yang bekerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.

Tabel III.1 Tabel Populasi dan Sampel Penelitian Analisis Kinerja Dinas Tenaga Kerja Dalam Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal Di Pekanbaru.

No	Sub Populasi	Populasi	Responden	Persentase
1	Kepala Dinas	1	1	100%
2.	Sekretaris Dinas	1	1	100%
3.	Kepala Sub Bagian	2	2	100%
4.	Kepala Bidang	3	3	100%
5.	Kepala Seksi	8	8	100%
6.	Pegawai Fungsional Umum	15	15	100%
Jumlah		30	30	100%

Sumber: Data Olahan Penulis 2020

Berdasarkan tabel diatas, untuk jumlah Kepala Dinas 1 orang, untuk jumlah Sekretaris Dinas 1 orang, Kepala Sub Bagian dengan jumlah 2 orang Bidang Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas, Kepala Bidang Pembinaan Penempatan dan Perluasan Kerja jumlah responden masing masing 1 orang, dengan jumlah keseluruhan yaitu 3 orang, lalu jumlah seluruh kepala seksi di dinas tenaga kerja yaitu 8 orang dan untuk jumlah Pegawai Fungsional umum (ASN Dinas Tenaga Kerja kota Pekanbaru) Penulis mengambil 15 orang responden. Jadi total keseluruhan responden yaitu 30 responden.

D. Teknik Penarikan Sampel

Untuk menentukan sampel dari Kinerja Dinas Tenaga Kerja. Ada beberapa teknik penarikan sampel yang digunakan penulis untuk memperoleh data ataupun informasi dalam penelitian ini. Penarikan sample untuk Kepala Dinas, Sekretaris Dinas, seluruh Kepala Bidang, Kepala Seksi dan Pegawai Fungsional Umum di Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru menggunakan teknik sampling jenuh yang istilah lain Sensus. Sugiono (2011:126), Sampling jenuh adalah teknik bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

E. Jenis dan Sumber Data

Data yang diperlukan penulis dalam penulisan karya tulis ilmiah ini adalah data primer dan data sekunder, yang penulis jelaskan lebih rinci di bawah ini:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh penulis secara langsung dari sumbernya ataupun dari responden dengan menggunakan teknik pengambilan data yang telah ditentukan penulis yang berkaitan dengan analisis Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal di Kota Pekanbaru.

2. Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh melalui berbagai bahan atau literature buku dan data yang dikumpulkan dari sejumlah data yang tersedia secara tertulis seperti data gambaran umum kota pekanbaru, serta data-data lain yang menurut penulis dapat melengkapi penelitian ini sehingga menjadikan penelitian ini menjadi terarah dan lebih baik.

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner, adalah biasanya berisikan tentang pertanyaan terstruktur dan jawaban yang cenderung kurang begitu mendalam. Kuesioner tersebut dimaksudkan sebagai suatu daftar pertanyaan untuk memperoleh data berupa jawaban-jawaban dari responden, yaitu orang yang memberi jawaban.

2. Observasi, adalah Penulis melakukan pengamatan secara langsung dilapangan untuk mendapatkan data yang erat hubungannya dengan penelitian ini.
3. Pedoman Wawancara, adalah dimaksudkan untuk memperoleh keterangan, pendirian, pendapat secara lisan dari seseorang (yang lazim disebut responden). Dengan berbicara langsung (*face to face*) dengan orang tersebut.
4. Dokumentasi adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan menghimpun data yang berbentuk dokumen yang berisikan data yang penting, baik itu berbentuk teoritis maupun data konkrit yang terdapat dilapangan. Dapat digunakan dan sangat diperlukan guna memperkuat hasil penelitian yang dilakukan.

G. Teknik Analisis Data

Dalam menganalisa data yang dikumpulkan penelitian menggunakan tipe penelitian Deskriptif dengan menggunakan metode kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, dan digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Dalam Sugiyono, (2009:15), bahwa penelitian menggunakan metode kuantitatif dalam menganalisis data meliputi deskriptif kuantitatif, kuesioer, observasi, pedoman wawancara, dokumentasi pribadi.

H. Jadwal Kegiatan Penelitian

Tabel III.2 :Jadwal Waktu Penelitian Tentang Analisis Kinerja Dinas Tenaga Kerja Dalam Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal Di Kota Pekanbaru

NO	Jenis Kegiatan	Tahun 2019 Bulan dan Minggu ke																							
		Septemb er 2019				Oktober 2019				Februari 2020				Maret 2020				April 2020				Mei 2020			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan UP	■	■	■	■																				
2	Seminar UP					■																			
3	Revisi UP									■															
5	Rekomendasi Survey											■													
6	Survey Lapangan											■	■												
7	Analisis Data															■									
8	Penyusunan Laporan Hasil Penelitian (Skripsi)															■	■								
9	Konsultasi Revisi Skripsi																	■	■	■					
10	Ujian Konferehensi Revisi skripsi																			■					
11	Revisi skripsi																				■				
12	Penggadaan Revisi Skripsi																					■	■	■	

Sumber : *Modifikasi Penulis 2020*

BAB IV

DISKRIPSI LOKASI PENELITIAN

A. Sejarah Singkat

1. Keadaan Kota Pekanbaru

a. Keadaan Geografis

Kota Pekanbaru adalah salah satu daerah yang ada di Provinsi Riau, yang menyandang predikat sebagai Ibukota Provinsi Riau. Dengan demikian Kota Pekanbaru merupakan salah satu kegiatan perekonomian dan administrasi Provinsi Riau.

Kota Pekanbaru merupakan ibukota Provinsi Riau dengan luas sekitar 632.26 km² dan secara astronomis terletak di antara 0° 25' - 0° 45' Lintang Utara dan 101° 14' – 101° 34' Bujur Timur. Dengan batas-batas wilayah sebagai berikut:

- Pada bagian utara Pekanbaru berbatasan dengan Kabupaten Siak,
- Pada bagian timur berbatasan dengan Kabupaten Siak dan Kabupaten Pelalawan
- Pada bagian selatan berbatasan dengan Kabupaten Pelalawan dan Kabupaten Kampar,
- Sedangkan pada bagian barat berbatasan dengan Kabupaten Kampar.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No.19 Tahun 1987 Tanggal 7 September 1987 Daerah Kota Pekanbaru, diperluas dari ± 62,96 Km² menjadi ± 446,50 Km², dimana terdiri dari 12 Kecamatan dan 83 Kelurahan/Desa. Dari hasil

pengukuran/pematokan di lapangan oleh BPN Tk. I Riau, maka ditetapkan luas wilayah kota Pekanbaru adalah 632,26 km². Dengan meningkatnya kegiatan pembangunan, mengakibatkan meningkatnya kegiatan penduduk disegala bidang, maka meningkatkan pula tuntutan dan kebutuhan masyarakat terhadap penyediaan fasilitas dan utilitas perkotaan serta kebutuhan lainnya.

b. Demografi

Panjang jalan dalam Kota Pekanbaru yaitu 2.463 kilometer, hampir 25 persennya dalam keadaan rusak, dengan penambahan jumlah penduduk Kota Pekanbaru, maka dapat diperkirakan penambahan jumlah kendaraan juga akan sangat pesat. Di tambah lagi dengan terpusatnya perkembangan kota yang utama disepanjang Jalan Jendral Sudirman, maka sangat terasa kesesakan lalu lintas kota.

Untuk lebih terciptanya tertib pemerintahan dan pembinaan wilayah yang cukup luas, serta ketertiban dalam pengguna fasilitas umum, seperti jalan dan kendaraan, maka dibentuklah Kecamatan Baru dengan Perda Kota Pekanbaru No. 4 Tahun 2003 menjadi 12 Kecamatan yaitu Tampan, Bukit Raya, Marpoyan Damai, Lima puluh, Sail, Pekanbaru Kota, Sukajadi, Senapelan, Rumbai, Payung Sekaki, Rumbai Pesisir, Tenayan Raya dan Kelurahan/Desa baru dengan Perda tahun 2003 menjadi 58 kelurahan/desa.

Untuk mengetahui secara rinci luas dari pada masing-masing kecamatan di daerah Kota Pekanbaru ini maka dapat dilihat dari table berikut:

Tabel IV.1: Kota Pekanbaru Berdasarkan Luas Kecamatan

No.	Kecamatan	Luas (Km ²)	Persentase %
1	2	3	4
1.	Pekanbaru Kota	2,26	0,36 %
2.	Senapelan	6,65	1,05 %
3.	Sukajadi	5,10	0,81 %
4.	Limapuluh	4,04	0,64 %
5.	Sail	3,26	0,52 %
6.	Rumbai	105,23	16,64 %
7.	Rumbai Pesisir	96,75	15,30 %
8.	Bukit Raya	94,56	14,96 %
9.	Tenayan Raya	108,84	17,21 %
10.	Marpoyan Damai	89,86	14,21 %
11.	Tampian	63,08	9,98 %
12.	Payung Sekaki	52,63	8,32 %
Jumlah		632,26	100 %

Sumber: Kantor Statistik Kota Pekanbaru Tahun 2020

Dari data diatas terlihat, bahwa kecamatan terluas didaerah kota Pekanbaru adalah kecamatan Tenayan Raya dengan luas wilayah 108,84 Km², sedangkan wilayah kecamatan terkecil adalah kecamatan Pekanbaru Kota dengan luas wilayah 2,26 Km².

Kota Pekanbaru dibelah oleh Sungai Siak yang mengalir dari barat ke timur. Memiliki beberapa anak sungai antara lain, yaitu Sungai Umban Sari, Air Hitam, Sibam, Setukul, Pengambang, Ukui, Sago, Senapelan, Limau, Tampian dan Sungai Sail. Sungai Siak juga merupakan jalur perhubungan lalu lintas perekonomian rakyat pedalaman ke kota serta dari daerah lainnya.

c. Fisiografi

Keadaan iklim Kota Pekanbaru, ialah beriklim tropis dengan suhu udara maksimum berkisar antara 34,1 derajat celcius sampai dengan 35,6 derajat celcius dan suhu minimum antara 20,2 derajat celcius sampai dengan 23,0 derajat celcius.

Curah hujan antara 38,6 sampai dengan 435,0 mm/tahun dengan keadaan musim berkisar:

- Musim hujan jatuh pada bulan Januari s/d April dan bulan September s/d bulan Desember.
- Musim Kemarau jatuh pada bulan Mei s/d bulan Agustus.

Visi Pembangunan Provinsi Riau

Visi jangka panjang pembangunan Provinsi Riau hingga tahun 2020, ialah cerminan dari komitmen seluruh masyarakat Riau, yang telah disepakati dan ditetapkan, berdasarkan Perda Provinsi Riau Nomor 36 tahun 2001 tentang Pola Dasar Pembangunan Daerah Provinsi Riau 2001-2005, yakni:

“Terwujudnya Provinsi Riau Sebagai Pusat Perekonomian dan Kebudayaan Melayu dalam Lingkungan Masyarakat yang Agamis, Sejahtera Lahir dan Batin di Kawasan Asia Tenggara Tahun 2020”

Untuk melanjutkan visi pembangunan Provinsi Riau diatas, maka disusunlah visi antara pembangunan jangka menengah lima tahun kedua oleh kepala daerah, kemudian ditetapkan sebagai visi pembangunan jangka menengah (RPJMD) Provinsi Riau tahun 2009-2013, yaitu:

“Terwujudnya Pembangunan Ekonomi yang Mapan dan Pengembangan Budaya Melayu Secara Professional Melalui Kesiapan Infrastruktur dan Peningkatan dalam Masyarakat yang Agamis”

Gambaran nyata dari penjabaran misi pembangunan Riau 2020, maka perlu adanya visi 5 tahun, sehingga tiap tahap periode pembangunan jangka menengah dapat dicapai secara optimal, maka dengan adanya pertimbangan tahapan pembangunan jangka panjang daerah, potensi, permasalahan dan tantangan pembangunan yang dihadapi, serta isu-isu strategis, dirumuskanlah visi dan misi pembangunan jangka menengah daerah tahun 2014-2019 sebagai berikut:

“Terwujudnya Provinsi Riau yang Maju, Masyarakat Sejahtera, Berbudaya Melayu dan Berdaya Saing Tinggi, Menurunnya Kemiskinan, Tersedianya Lapangan Kerja Serta Pemanapan Aparatur”

Misi Pembangunan Provinsi Riau

Misi pembangunan jangka menengah Provinsi Riau tahun 2014-2019 adalah, sebagai berikut:

1. Meningkatkan Pembangunan Infrastruktur,
2. Meningkatkan Pelayanan Pendidikan,
3. Meningkatkan Pelayanan Kesehatan,
4. Menurunkan Kemiskinan,
5. Mewujudkan Pemerintahan Yang handal dan Terpercaya serta Pemanapan Kehidupan Politik,
6. Pembangunan masyarakat yang berbudaya melayu, beriman dan bertaqwa,
7. Memperkuat Pembangunan Pertanian dan Perkebunan,

8. Meningkatkan Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup, serta Pariwisata,
9. Meningkatkan Peran Swasta dalam Pembangunan.

Kota Pekanbaru merupakan kota berkembang, sehingga menjadi salah satu kota tujuan bagi kaum pendatang untuk mengadu nasib di kota Pekanbaru. Semakin banyaknya warga pendatang untuk menetap di kota Pekanbaru, Pemerintah kota Pekanbaru tentu harus serius menghadapi dan menangani masalah kependudukan, dimulai dari pendataan warga, penataan rumah penduduk, penyediaan lahan pekerjaan, serta penyediaan sarana dan prasarana baik disektor, sektor pendidikan kesehatan, tempat ibadah, fasilitas umum dan lainnya, sehingga kesejahteraan penduduk kota Pekanbaru tetap terjamin.

d. Sosial Budaya

Sebagian besar penduduk yang tinggal di wilayah kota Pekanbaru merupakan bersuku Melayu, namun juga terdapat suku lainnya yang merupakan penduduk pendatang ke daerah ini seperti suku Jawa, Batak, Minang dan sebagian suku lainnya. Mayoritas mata pencarian masyarakat Kota Pekanbaru adalah pegawai pemerintahan, pegawai swasta dan pedagang.

2. Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru

Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, awalnya dinamai Kantor Departemen Tenaga Kerja Tingkat II Kotamadya Pekanbaru, yang diubah setelah disahkannya undang-undang No.22 tahun 1999 Tentang Pemerintah Daerah, dimana

kewenangan Pemerintahan daerah yang dilaksanakan oleh daerah atau yang lebih dikenal dengan Otonomi Daerah.

Dinas Tenaga Kerja adalah unsur pelaksana otonomi daerah dibidang tenaga kerja. Dipimpin oleh Kepala Dinas yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota Pekanbaru.

Kepala Dinas Tenaga Kerja kota Pekanbaru, dari mulai diberlakukan otonomi daerah sampai sekarang yaitu:

1. Drs. Sarbaini Sulaiman,
2. Drs. Amir Husin,
3. Drs. Darius,M.Pd (2006-2008),
4. Ikhwan Nasution,SE (2008- 2010),
5. Drs. Pria Budi (juni 2010 s/d April 2014),
6. Ir. Johnny S,MT (April 2014 s/d sekarang).

Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru beralamat di Jl.Samarinda No.29 Tangkerang Utara. Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Pekanbaru nomor 8 tahun 2008 Tentang Pembentukan Susunan organisasi, Kedudukan dan Tugas Pokok Dinas-Dinas di lingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru, dinyatakan bahwa Dinas Tenaga Kerja memiliki tugas pokok, yaitu melaksanakan sebagian urusan pemerintahan Daerah di bidang Tenaga Kerja.

Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja

Visi:

“Terwujudnya tenaga kerja yang produktif, kompeten dan mandiri menuju masyarakat yang sejahtera”

Misi:

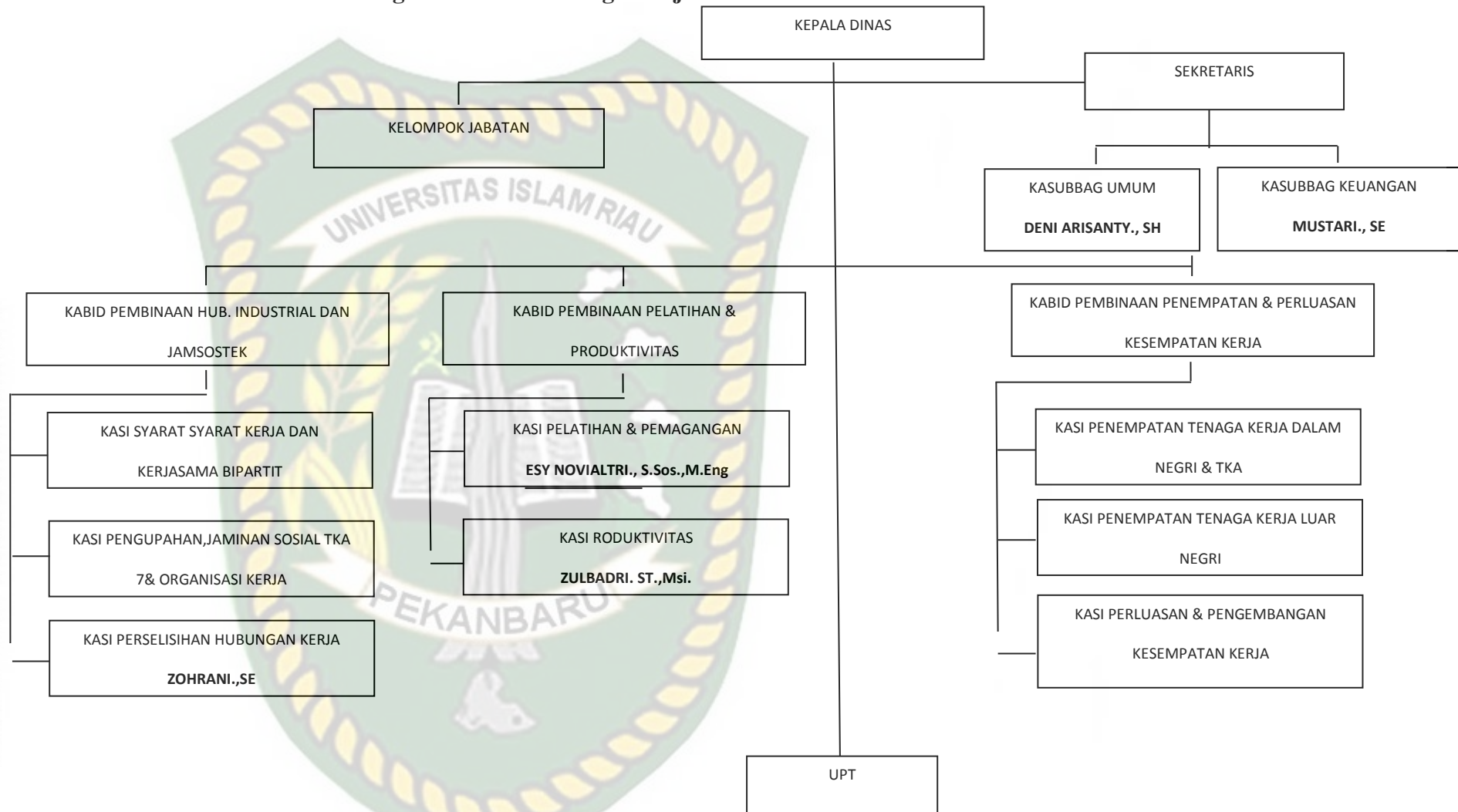
- Meningkatkan fasilitas penempatan dan perluasan kesempatan kerja.
- Menciptakan hubungan industrial yang harmonis, sejahtera dan berkeadilan
- Meningkatkan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja.
- Meningkatkan kinerja organisasi

Berdasarkan Peraturan Daerah kota Pekanbaru Nomor 8 tahun 2008, struktur organisasi organisasi Dinas Tenaga Kerja adalah seperti gambar berikut :



B. Struktur Organisasi

Gambar IV.1: Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru



C. Tugas dan Fungsi Organisasi

Berdasarkan Peraturan Daerah kota Pekanbaru no 8 tahun 2008, ialah Tugas pokok dari Dinas ini tercantum pada pasal 14, Perda no 8 tahun 2008, yaitu “Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian urusan pemerintah daerah kota dibidang tenaga kerja”. Diantara urusan dibidang tenaga kerja yang dimaksud adalah:

6. Melakukan Pengawasan ketenagakerjaan,
7. Melakukan Pembinaan hubungan industrial,
8. Melakukan Jaminan sosial tenaga kerja, yang meliputi pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial,
9. Melakukan Pembinaan, Pelatihan dan produktifitas,
10. Melakukan Pembinaan Penempatan dan perluasan kesempatan kerja dan lain-lain,

Sedangkan tugas dan fungsi dinas tenaga kerja Pekanbaru diatur pada Perda nomor 17 tahun 2008 tentang perincian tugas, fungsi dan tata kerja dinas-dinas dalam lingkungan pemerintah kota Pekanbaru, pada pasal 145, adapun tugasnya didalam rincian sebagai berikut:

- h) Melakukan kegiatan perumusan kebijakan teknis dalam bidang tenaga kerja,
- i) Menyelenggarakan kegiatan urusan pemerintah dan pelayanan umum dibidang tenaga kerja,
- j) membina dan melaksanakan urusan tenaga kerja,

- k) melakukan kegiatan pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang tenaga kerja,
- l) membina unit pelaksana teknis dinas dalam bidangnya,
- m) menyelenggarakan urusan penata usahaan dinas,
- n) melaksanakan tugas lain, yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya,

Susunan Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru terdiri dari:

1. Kepala Dinas
2. Sekretaris, membawahi:
 - a. Sub Bagian Umum
 - b. Sub Bagian Keuangan
3. Bidang Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jamsostek, membawahi:
 - a. Seksi pengupahan, jaminan sosial TKA & organisasi kerja
 - b. Seksi perselisihan hubungan kerja
4. Bidang Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas, membawahi:
 - a. Seksi pelatihan dan pemagangan
 - b. Seksi produktivitas
5. Bidang Pembinaan Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja, membawahi:
 - a. Seksi penempatan dalam negeri & TKA
 - b. Seksi penempatan tenaga kerja luar negeri
 - c. Seksi perluasan dan pengembangan kesempatan kerja
11. Kelompok Jabatan Fungsional

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Identitas Responden

Pada bab V ini, Penulis akan menjelaskan atau menggambarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, mengenai Analisis Kinerja Dinas Tenaga Kerja Dalam Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal Di Kota Pekanbaru, sebelum menjelaskan hasil hasil penelitian, Penulis terlebih dahulu menjelaskan identitas responden yang penulis anggap merupakan hal yang penting dalam penelitian. Adapun identitas Responden sebagai berikut:

1. Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Umur

Umur adalah salah satu faktor yang cukup menentukan semangat kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya, selain itu umur juga dapat berpengaruh pada produktifitas kerjanya, pada tabel berikut penulis akan memaparkan identitas responden berdasarkan umur. Untuk lebih jelasnya dapat di lihat tabel dibawah ini:

Tabel V.1 : Identitas Responden Tentang Analisis Kinerja Dinas Tenaga Kerja Dalam Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal Di Kota Pekanbaru Berdasarkan Tingkat Umur

No	Umur Responden	Jumlah	Presentase
1	21-30 Tahun	6	20%
2	31-40 Tahun	11	36,7%
3	41-60 Tahun	13	43,3%
Jumlah		30 Orang	100%

Sumber : Data Olahan Peneliti, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel di atas, dapat di ketahui bahwa dari 30 orang responden, maka di dapatkan bahwa : 6 orang (20%) adalah responden berumur 21-30 tahun, 11 orang (36,7%) adalah responden dengan umur 31- 40 tahun, 13 orang (43,3%) adalah responden dengan umur 41-60 tahun. Maka dapat disimpulkan bahwa identitas responden berdasarkan umur lebih didomisili oleh responden yang berumur 41-60 tahun.

2. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Identitas responden berdasarkan jenis kelamin sangat penting dilakukan, untuk menjelaskan populasi yang akan di jadikan responden pada penelitian ini, pada tabel berikut penulis akan memaparkan identitas responden, berdasarkan jenis kelamin. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel V.2 : Identitas Responden Tentang Analisis Kinerja Dinas Tenaga Kerja Dalam Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal Di Kota Pekanbaru Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-Laki	17	56%
2	Perempuan	13	44%
Jumlah		30 Orang	100%

Sumber : Data Olahan Peneliti, Tahun 2020

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden berdasarkan jenis kelamin, yang digunakan dalam penelitian ini,yaitu 17 orang (56%) untuk laki-laki dan 13 orang (44%) untuk perempuan.

3. Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan mempunyai peranan penting bagi suatu bangsa dan suatu urusan, untuk meningkatkan kecerdasan dan keterampilan manusia. Kualitas sumber daya manusia sangat tergantung dari kualitas pendidikan.

Dengan adanya tingkat pendidikan ini, akan memberikan gambaran terhadap tingkat kebenaran, oleh karena itu dalam pelaksanaan penelitian ini pendidikan merupakan langkah awal yang harus dipenuhi. Hal ini dapat dilihat dari, jumlah responden yang di golongan dalam tingkat pendidikan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel V.3 : Identitas Responden Tentang Analisis Kinerja Dinas Tenaga Kerja Dalam Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal di Kota Pekanbaru Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	SLTA/SMA/SMK	5	16,6%
2	Diploma I/II/III	2	6,7%
3	Strata 1(S1)	12	40%
4	Strata 2 (S2)	11	36,7%
Jumlah		30 Orang	100%

Sumber : Data Olahan Peneliti, Tahun 2020

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat di lihat bahwa responden dengan tingkat pendidikan SLTA/SMA/SMK ialah sebanyak 5 orang (16,6%), Responden dengan tingkat pendidikan Diploma I/II/III ialah sebanyak 2 orang (6,7%), Responden dengan tingkat pendidikan Strata 1 (S1) ialah sebanyak 12 orang (40%), Responden dengan tingkat pendidikan Strata 2 (S2) ialah sebanyak 11 orang (36,7%).

B. Hasil dan Pembahasan Penelitian

Analisis Kinerja Dinas Tenaga Kerja Dalam Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal di kota Pekanbaru dilakukan berdasarkan Tugas Pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja kota Pekanbaru, yaitu sebagai berikut:

1. Pembinaan Pelatihan dan Produktifitas
2. Penempatan Tenaga Kerja
3. Perluasan Kesempatan Kerja

Berdasarkan hal tersebut, dalam penelitian ini akan diuraikan satu persatu dari setiap penilaian yang diberikan Responden terhadap Analisis Kinerja Dinas Tenaga Kerja Dalam Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal di kota Pekanbaru, jawaban kuesioner dari Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, serta melalui wawancara dan observasi peneliti di lapangan.

1. Masukan (*Input*)

Masukan (*input*) adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran. Indikator ini mengukur jumlah sumber daya oprganisasi seperti anggaran/dana, sumberdaya manusia, peralatan, material dan sumber daya lainnya yang dimiliki yang di pergunakan untuk melaksanakan kegiatan.

Berikut ini akan dijelaskan mengenai jawaban responden tentang Analisis Kinerja Dinas Tenaga Kerja Dalam Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal Di Kota Pekanbaru, dapat di lihat pada tabel di bawah ini :

Tabel V.4 : Distribusi Tanggapan Responden Pegawai Dinas Tentang Analisis Kinerja Dinas Tenaga Kerja Dalam Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal Di Kota Pekanbaru Untuk Indikator Masukan (*Input*).

No	Item Penilaian	Kategori Penilaian			Total
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	2	3	4	5	6
1	Standarisasi Kompetensi dan kelembagaan pelatihan Tenaga Kerja	8	20	-	28
2	Program Pelatihan dan Pemagangan Tenaga Kerja	9	18	1	28
3	Produktivitas Tenaga Kerja	6	20	2	28
Jumlah		23	58	3	84
Skor		69	116	3	188
Kategori		CUKUP BAIK			

Sumber: Data Olahan Peneliti, Tahun 2020

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dilihat jawaban responden dari Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, yang indikatornya membahas tentang “Masukan (*input*)” yang dilakukan terhadap 28 responden. Pada poin pertama yaitu *Standarisasi Kompetensi dan Kelembagaan Pelatihan Tenaga Kerja*, memiliki 8 orang responden menjawab Baik, kemudian 20 orang responden menjawab Cukup

Baik, dan tidak ada responden yang menjawab Kurang Baik. Kemudian untuk item selanjutnya yaitu mengenai *Program Pelatihan dan Pemagangan Tenaga Kerja*, sebanyak 9 orang responden menjawab Baik, kemudian 18 orang responden menjawab Cukup Baik, dan 1 orang responden yang menjawab Kurang Baik. Untuk item selanjutnya yaitu *Produktivitas Tenaga Kerja*, sebanyak 6 orang responden yang menjawab Baik, dan 20 orang responden menjawab Cukup Baik, dan 2 orang responden menjawab Kurang Baik.

Dari hasil yang telah penulis jabarkan di atas, selanjutnya dapat di simpulkan mengenai jawaban responden Pegawai Dinas tentang Analisis Kinerja Dinas Tenaga Kerja Dalam Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal Di Kota Pekanbaru, untuk indikator Masukan (*Input*) berada pada rentang skor 188 berada pada kategori “Cukup Baik”, maka dari itu Standarisasi Kompetensi dan kelembagaan pelatihan Tenaga Kerja, Program Pelatihan dan Pemagangan Tenaga Kerja, Produktivitas Tenaga Kerja yang ada di Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru perlu di perbaiki lagi.

Sementara itu, berdasarkan hasil wawancara penulis mengenai Analisis Kinerja Dinas Tenaga Kerja Dalam Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal Di Kota Pekanbaru dengan Bapak Ir. Johnny S, M.T selaku Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru yang di lakukan pada tanggal 06 Maret 2020 beliau mengatakan :

“Menurut Saya SDO dan Rencana kerja yang dimiliki Dinas Tenaga Kerja sudah baik, buktinya kami selalu mendapat support dari Pemerintah Daerah, seperti melalui APBD, berarti apa yang kami butuhkan sudah cukup direalisasi, tetapi kembali lagi situasi tersebut tentu tidak pasti selalu seperti itu, jika anggaran, dll

semuanya lancar, maka dalam pelaksanaannya mungkin hasilnya akan optimal, begitu juga sebaliknya.”

Dari hasil wawancara bersama Bapak Kepala Dinas, mengenai indikator Masukan (*Input*) beliau menyebutkan bahwasannya SDO organisasi yang dimiliki dan rencana kerja Dinas Tenaga Kerja sudah cukup baik, sebab menurut beliau Dinas Tenaga Kerja tetap mendapatkan dukungan dari Pemerintah Daerah melalui APBD (Anggaran Pendapatan Belanja Negara).

Kemudian hasil wawancara penulis dengan Ibu Hj. Lili Suryan, S.Sos, Msi. selaku Sekretaris Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru yang dilakukan pada tanggal 06 Maret 2020 beliau mengatakan :

“Fasilitas dan Peralatan lainnya menurut saya sudah cukup memadai, bisa disesuaikan dengan kebutuhan yang kita perlukan, apalagi untuk SDM sendiri, itu juga cukup berkualitas, mereka paham harus melakukan apa, dan bekerja seperti apa karena semuanya disesuaikan dengan SOP Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru”

Dari hasil wawancara bersama Ibu Sekretaris Dinas, mengenai indikator Masukan (*Input*) beliau menjelaskan bahwasannya Sumberdaya Manusia yang dimiliki Dinas tenaga Kerja sudah berada pada posisi cukup berkualitas, sebab Dinas Tenaga Kerja memiliki SOP yang perlu di laksanakan oleh tiap-tiap Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan mengenai indikator masukan (*input*), peneliti melihat bahwasanya Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru masih kurang optimal dalam melakukan pembinaan, pelatihan dan produktivitas tenaga kerja lokal, hal ini disebabkan banyak SDO yang dimiliki oleh dinasker tersebut

kurang memadai sesuai dengan tupoksi nya, lalu masih banyak rencana kerja yang disusun belum optimal, masih mengikuti gaya lama tanpa memiliki ide kreatif untuk merubah atau mengevaluasi setiap rencana kerja, sehingga dalam pelaksanaannya juga bisa tertebak, akan selalu sama dengan program yang sudah dilaksanakan sebelumnya.

Sehingga berdasarkan hasil tanggapan responden melalui kuesioner, hasil wawancara dengan Kepala Dinas dan Sekretaris Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, dan Hasil Observasi peneliti di lapangan, maka dapat disimpulkan bahwa indikator Masukan (*input*) dalam penelitian Analisis Kinerja Dinas Tenaga Kerja Dalam Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal di Kota Pekanbaru berada pada kategori penilaian “Cukup Baik” dengan jumlah skor 188, maka sesuai dengan penjelasan diatas untuk Indikator masukan (*input*) perlu diperbaiki kembali, sebab SDO yang dimiliki Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru sudah cukup baik, sehingga jika di maksimalkan maka akan menjadi Baik.

2. Proses

Proses adalah dimana organisasi merumuskan ukuran kegiatan, baik dari segi kecepatan, ketetapan, maupun tingkat akurasi pelaksanaan kegiatan.

Berikut ini, akan dijelaskan mengenai jawaban responden tentang Analisis Kinerja Dinas Tenaga Kerja Dalam Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal Di Kota Pekanbaru, dapat di lihat pada tabel di bawah ini :

Tabel V.5 : Distribusi Tanggapan Responden Pegawai Dinas Tentang Analisis Kinerja Dinas Tenaga Kerja Dalam Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal Di Kota Pekanbaru Untuk Indikator Proses.

No	Item Penilaian	Kategori Penilaian			Total
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Pembinaan Tenaga Kerja	6	19	3	28
2	Perluasan Kesempatan Tenaga kerja	7	19	2	28
3	Penempatan Tenaga Kerja Lokal.	4	23	1	28
Jumlah		17	61	6	84
Skor		51	122	6	179
Kategori		CUKUP BAIK			

Sumber: Data Olahan Peneliti, Tahun 2020

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dilihat jawaban responden dari Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, yang indikatornya membahas tentang “Proses” yang dilakukan terhadap 28 responden. Pada poin pertama, yaitu *Pembinaan Tenaga Kerja*, memiliki 6 orang responden menjawab Baik, kemudian 19 orang responden menjawab Cukup Baik, dan 3 orang responden yang menjawab Kurang Baik. Kemudian untuk item selanjutnya yaitu mengenai *Perluasan Kesempatan Tenaga Kerja*, sebanyak 7 orang responden menjawab Baik, kemudian 19 orang responden menjawab Cukup Baik, dan 2 orang responden yang menjawab Kurang Baik. Untuk item selanjutnya yaitu *Penempatan Tenaga Kerja Lokal*, sebanyak 4 orang responden yang menjawab Baik, dan 23 orang responden menjawab Cukup Baik, dan 1 orang responden menjawab Kurang Baik.

Dari hasil yang telah penulis jabarkan di atas, selanjutnya dapat di simpulkan mengenai jawaban responden Pegawai Dinas tentang Analisis Kinerja Dinas Tenaga Kerja Dalam Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal Di Kota Pekanbaru, untuk indikator Proses berada pada rentang skor 179 berada pada kategori “Cukup Baik”, maka dari itu pelaksanaan pembinaan tenaga kerja lokal, perluasan kesempatan tenaga kerja, penempatan tenaga kerja lokal perlu di tingkatkan lagi.

Sementara itu, berdasarkan hasil wawancara penulis mengenai Analisis Kinerja Dinas Tenaga Kerja Dalam Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal Di Kota Pekanbaru dengan Bapak Ir. Johnny S,M.T selaku Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru yang di lakukan pada tanggal 06 Maret 2020 beliau mengatakan :

“Untuk pelaksanaan tersebut lebih fokus pada bidang pembiaian penempatan dan perluasan kesempatan kerja, dimana Dinasker sendiri memiliki porgram pembinaan tenaga kerja, yaitu memfasilitasi tenaga kerja untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan bidang minat, bakat dan kemampuannya”

Dari hasil wawancara bersama Bapak Kepala Dinas, mengenai indikator Proses beliau menyebutkan bahwasannya, pelaksanaan penempatan dan perluasan kesempatan kerja melalui program pembinaan tenaga kerja, dengan memfalitasi tenaga kerja dengan berbagai kegiatan pelatihan dan sebagainya sesuai dengan minat dan bakat si pencari kerja.

Kemudian hasil wawancara penulis dengan Ibu Hj. Lili Suryani,S.Sos,Msi. selaku Sekretaris Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru yang di lakukan pada tanggal 06 Maret 2020 beliau mengatakan :

“Kalau untuk perluasan kesempatan dan penempatan tenaga kerja, Disnaker memiliki fasilitas dan bekerja sama dengan pihak perusahaan di sektor formal, memfasilitasinya dimulai dari website Infokerja-Disnaker.Pekanbaru.co.id secara online, pencari kerja mendaftarkan diri dan pihak perusahaan melaporkan lowongan kerja, sehingga saling bertemu dan hal tersebut cukup membantu, baik dari pihak pencari kerja maupun pihak yang membutuhkan tenaga kerja”

Dari hasil wawancara bersama Ibu Sekretaris Dinas, mengenai indikator Proses beliau menyebutkan bahwasannya Dinas tenaga Kerja telah memfasilitasi Pencari kerja dengan berbasis online, yaitu melalui Website Infokerja-Disnaker.Pekanbaru.co.id dimana pada website tersebut para pencari kerja dan penyedia lowongan kerja dapat menjalin hubungan untuk saling mengisi kebutuhannya masing-masing.

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan mengenai indikator proses, peneliti melihat, bahwasanya Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru masih kurang optimal dalam melaksanakan pembinaan tenaga kerja lokal, perluasan kesempatan tenaga kerja, penempatan tenaga kerja lokal, ini bisa dilihat upaya penempatan dan perluasan kesempatan tenaga kerja pengangguran hanya sebatas formalitas, atau “sudah dilaksanakan” contohnya pada program bursa kerja online, dimana banyak pencari kerja yang sudah mendaftarkan diri dengan melengkapi seluruh persyaratan tetapi belum mendapatkan hasil yang sesuai dengan pencari kerja harapan.

Sehingga berdasarkan hasil tanggapan responden melalui kuesioner, hasil wawancara dengan Kepala Dinas dan Sekretaris Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, dan Hasil Observasi peneliti di lapangan, maka dapat disimpulkan bahwa indikator

Proses, dalam penelitian Analisis Kinerja Dinas Tenaga Kerja Dalam Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal di Kota Pekanbaru berada pada kategori penilaian “Cukup Baik” dengan jumlah skor 179, maka sesuai dengan penjelasan diatas untuk Indikator Proses perlu diperbaiki kembali, sebab pelaksanaan program dan rencana-rencana kerja yang dimiliki Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru sudah cukup baik, sehingga jika di maksimalkan maka akan menjadi Baik.

3. Keluaran (*Output*)

Keluaran (*Output*) adalah sesuatu yang diharapkan langsung dan dapat dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik atau nonfisik. Tolak ukur keluaran digunakan untuk mengukur keluaran yang dihasilkan dari kegiatan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.

Berikut ini, akan dijelaskan mengenai jawaban responden tentang Analisis Kinerja Dinas Tenaga Kerja Dalam Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal Di Kota Pekanbaru, dapat di lihat pada tabel di bawah ini :

Tabel V.6 : Distribusi Tanggapan Responden Pegawai Dinas Tentang Analisis Kinerja Dinas Tenaga Kerja Dalam Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal Di Kota Pekanbaru Untuk Indikator Keluaran (*Output*)

No	Item Penilaian	Kategori Penilaian			Total
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	2	3	4	5	6
1	Pengembangan Kualitas sumberdaya Tenaga Kerja	7	20	1	28

1	2	3	4	5	6
2	Program Pelatihan Tenaga Kerja Tepat Guna.	3	23	2	28
3	Pameran Bursa Kerja (Job Fair)	10	17	1	30
Jumlah		20	60	4	84
Skor		60	120	4	184
Kategori		CUKUP BAIK			

Sumber: Data Olahan Peneliti, Tahun 2020

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dilihat jawaban responden dari Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, yang indikatornya membahas tentang “Keluaran (*output*)” yang dilakukan terhadap 28 responden. Pada poin pertama yaitu *Pengembangan kualitas sumberdaya tenaga kerja*, memiliki 7 orang responden menjawab Baik, kemudian 20 orang responden menjawab Cukup Baik, dan 1 orang responden yang menjawab Kurang Baik. Kemudian untuk item selanjutnya yaitu mengenai *Program Pelatihan Tenaga Kerja tepat guna*, sebanyak 3 orang responden menjawab Baik, kemudian 23 orang responden menjawab Cukup Baik, dan 2 orang responden yang menjawab Kurang Baik. Untuk item selanjutnya, yaitu *Pameran Bursa kerja (Job Fair)*, sebanyak 10 orang responden yang menjawab Baik, dan 17 orang responden menjawab Cukup Baik, dan 1 orang responden menjawab Kurang Baik.

Dari hasil yang telah penulis jabarkan di atas, selanjutnya dapat di simpulkan, mengenai jawaban responden Pegawai Dinas tentang Analisis Kinerja Dinas Tenaga Kerja Dalam Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal Di Kota Pekanbaru, untuk indikator

Keluaran (Output) berada pada rentang skor 184 berada pada kategori “Cukup Baik”, maka dari itu keluaran setelah melaksanakan kegiatan di Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru perlu di tingkatkan lagi.

Sementara itu, berdasarkan hasil wawancara penulis mengenai Analisis Kinerja Dinas Tenaga Kerja Dalam Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal Di Kota Pekanbaru dengan Bapak Ir. Johnny S, M.T selaku Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru yang di lakukan pada tanggal 06 Maret 2020 beliau mengatakan :

“Ketika para pencari kerja yang mendaftarkan diri untuk mengikuti salah satu program pembinaan, pelatihan atau pemagangan tenaga kerja yang di fasilitasi oleh Dinaker, tentu setelah mengikuti program tersebut maka SDM yang mengikutinya akan mengalami perubahan, hasil tiap-tiap SDM tersebut tentu berbeda beda tergantung bagaimana mereka mengikutinya, kualitas yang didapat kan tentu tidak sama, tetapi dengan demikian SDM tersebut cukup merasa terbantu untuk mendapatkan kesempatan kerja”

Dari hasil wawancara bersama Bapak Kepala Dinas, mengenai indikator Keluaran (*output*) beliau menyebutkan bahwasannya, Setelah pencari kerja mengikuti program pembinaan, pelatihan dan pemagangan tenaga kerja yang di fasilitasi oleh Dinas Tenaga Kerja, maka akan menghasilkan sesuatu yang cukup baik pada diri mereka tetapi tentu tiap-tiap orang akan menghasilkan yang berbeda-beda.

Kemudian hasil wawancara penulis dengan Ibu Hj. Lili Suryani, S.Sos,Msi. selaku Sekretaris Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru yang di lakukan pada tanggal 06 Maret 2020 beliau mengatakan:

“Berdasarkan pelaksanaan program-program kerja yang telah disusun dan dilakukan seoptimal mungkin, salah satu keluaran yang dapat diterima langsung oleh

pencari kerja, yaitu cukup baik untuk meningkatkan kualitas dan keterampilan individu si pencari kerja yang telah mengikuti program tersebut, sehingga juga cukup lebih menjamin untuk memperoleh pekerjaan atau memiliki usaha mandiri”

Dari hasil wawancara bersama Ibu Sekretaris Dinas, mengenai indikator Keluaran (*output*) beliau menyebutkan bahwasannya, pencari kerja yang telah mengikuti program-program yang telah dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Pekanbaru dapat menerima langsung hasilnya, salah satunya yaitu meningkatkan kualitas pencari kerja, dimana hal ini tentu membantu pencari kerja untuk lebih mudah mendapatkan pekerjaan.

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan mengenai indikator keluaran (*output*), peneliti melihat bahwasanya keluaran yang diterima oleh tenaga kerja pengangguran kurang maksimal, salah satu contohnya yaitu terlalu singkatnya masa pelatihan tenaga kerja yang dilaksanakan, sehingga dengan waktu yang singkat tersebut para pencari kerja yang mendaftarkan diri untuk mengikuti pelatihan kerja tersebut tidak optimal dalam menguasai/menerap ilmu, keterampilan dan keahlian yang diberikan pelatih tenaga kerja, sehingga tidak terlalu mengubah kualitas Sumber daya manusia yang mengikutinya, tentu hal tersebut juga tidak terlalu signifikan dalam memberikan kesempatan kerja bagi yang mengikuti program tersebut. Lalu untuk program pameran bursa kerja (*job fair*), kebanyakan perusahaan hanya formalitas mengikuti perusahaan tersebut, lalu menerapkan kualifikasi yang cukup tinggi sehingga tidak banyak para pencari kerja yang bisa mendapatkan pekerjaan melalui kegiatan tersebut.

Sehingga berdasarkan hasil tanggapan responden melalui kuesioner, hasil wawancara dengan Kepala Dinas dan Sekretaris Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, dan Hasil Observasi peneliti di lapangan, maka dapat disimpulkan bahwa indikator Keluaran (*output*) dalam penelitian Analisis Kinerja Dinas Tenaga Kerja Dalam Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal di Kota Pekanbaru berada pada kategori penilaian “Cukup Baik” dengan jumlah skor 184, maka sesuai dengan penjelasan diatas untuk Indikator masukan (*input*) berkesinambungan dengan pelaksanaan program-program kerja, atau kegiatan yang dilaksanakan oleh Dinas tenaga Kerja Kota Pekanbaru sehingga, jika pelaksanaan di maksimalkan maka keluaran nya akan menjadi Baik.

4. Hasil (*Outcomes*)

Hasil (*Outcomes*) adalah segala sesuatu, yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah (efek langsung). *Outcomes* menggambarkan tingkat pencapaian atas hasil yang lebih tinggi mungkin mencakup kepentingan banyak pihak. Dengan indikator hasil organisasi dapat mengetahui apakah hasil yang telah diperoleh dalam bentuk keluaran memang dapat dipergunakan sebagaimana mestinya dan memberikan kegunaan yang besar bagi masyarakat banyak.

Berikut ini, akan dijelaskan mengenai jawaban responden tentang Analisis Kinerja Dinas Tenaga Kerja Dalam Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal Di Kota Pekanbaru, dapat di lihat pada tabel di bawah ini :

Tabel V.7 : Distribusi Tanggapan Responden Pegawai Dinas Tentang Analisis Kinerja Dinas Tenaga Kerja Dalam Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal Di Kota Pekanbaru Untuk Indikator Hasil (*Outcomes*)

No	Item Penilaian	Kategori Penilaian			Total
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Tenaga Kerja yang berkualitas dan berdaya saing	2	24	2	28
2	Tenaga Kerja yang handal pada suatu bidang	2	19	7	28
3	Berkurangnya angka pencari kerja	12	15	1	30
Jumlah		16	58	10	84
Skor		48	116	10	174
Kategori		CUKUP BAIK			

Sumber: Data Olahan Peneliti, Tahun 2020

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dilihat jawaban responden dari Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, yang indikatornya membahas tentang “Hasil (*outcomes*)” yang dilakukan terhadap 28 responden. Pada poin pertama yaitu *Tenaga kerja yang berkualitas dan berdaya saing*, memiliki 2 orang responden menjawab Baik, kemudian 24 orang responden menjawab Cukup Baik, dan 2 orang responden yang menjawab Kurang Baik. Kemudian untuk item selanjutnya yaitu mengenai *Tenaga kerja yang handal pada suatu bidang*, sebanyak 2 orang responden menjawab Baik, kemudian 19 orang responden menjawab Cukup Baik, dan 7 orang responden yang menjawab Kurang Baik. Untuk item selanjutnya yaitu Berkurangnya angka

pencari kerja sebanyak 12 orang responden yang menjawab Baik, dan 15 orang responden menjawab Cukup Baik, dan 1 orang responden menjawab Kurang Baik.

Dari hasil yang telah penulis jabarkan di atas, selanjutnya dapat di simpulkan mengenai jawaban responden Pegawai Dinas tentang Analisis Kinerja Dinas Tenaga Kerja Dalam Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal Di Kota Pekanbaru, untuk indikator Hasil (Outcomes) berada pada rentang skor 174 berada pada kategori “Cukup Baik”, maka dari itu Hasil setelah melaksanakan kegiatan di Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru perlu di tingkatkan lagi.

Sementara itu berdasarkan hasil wawancara penulis, mengenai Analisis Kinerja Dinas Tenaga Kerja Dalam Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal Di Kota Pekanbaru dengan Bapak Ir. Johnny S,M.T selaku Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru yang di lakukan pada tanggal 06 Maret 2020 beliau mengatakan :

“Hasil (outcomes) yang dapat diterima langsung oleh calon tenaga kerja adalah beliau memiliki kemampuan pada suatu bidang sesuai minat, bakat dan kemampuan nya sehingga mempermudah beliau dalam mencari pekerjaan,meskipun kemampuan tersebut bisa cukup dirasakan oleh si calon tenaga kerja atau bisa benar-benar menguasai atau handal pada bidang tersebut”

Dari hasil wawancara bersama Bapak Kepala Dinas, mengenai indikator Hasil (outcomes) beliau menyebutkan bahwasannya, Dampak yang dapat diterima langsung oleh pencari kerja yang mengikuti program-program yang disediakan oleh Dinas Tenaga Kerja yaitu pencari kerja memiliki kemampuan pada suatu bidang pekerjaan sesuai dengan minat bakat sehingga mempermudah si pencari kerja dalam bersaing mendapatkan pekerjaan.

Kemudian hasil wawancara penulis dengan Ibu Hj. Lili Suryani, S.Sos,Msi. selaku Sekretaris Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru yang di lakukan pada tanggal 06 Maret 2020 beliau mengatakan :

“Salah satu program yang dimiliki oleh Dinasker adalah Job Fair atau Pameran bursa kerja, dimana hasil dari program ini cukup membantu masyarakat khususnya pencari kerja lokal dalam mencari pekerjaan dan tentu maka program ini juga cukup membantu mengurangi angka pencari kerja di Kota Pekanbaru”

Dari hasil wawancara bersama Sekretaris Dinas, mengenai indikator Hasil (*outcomes*) beliau menyebutkan bahwasannya, salah satu program yang dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru adalah Job Fair atau Pameran bursa kerja, dimana program ini cukup membantu para pencari kerja lokal di Kota Pekanbaru untuk mendapatkan pekerjaan sekaligus mengurangi angka pencari kerja di Kota Pekanbaru.

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan mengenai indikator hasil (*outcomes*), peneliti melihat bahwasanya hasil yang diterima oleh tenaga kerja pengangguran kurang maksimal, ini bisa dilihat dari SDO Dinasker yang cukup baik, lalu pelaksanaan program-program kerja yang cukup baik, keluaran yang dihasilkan juga cukup baik, maka hasilnya juga cukup baik, ini dapat dilihat bahwasanya peserta yang mengikuti program pembinaan, pelatihan dan pemagangan tidak seluruhnya menghasilkan sumberdaya manusia yang berkualitas dan berdaya saing, memiliki kemampuan yang handal, tentu dengan begitu maka angka pencari kerja di kota Pekanbaru juga tidak terlalu berkurang secara signifikan, dan tentunya masih banyak tenaga kerja lokal yang belum mendapatkan pekerjaan di Kota Pekanbaru.

Sehingga berdasarkan hasil tanggapan responden melalui kuesioner, hasil wawancara dengan Kepala Dinas dan Sekretaris Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, dan Hasil Observasi peneliti di lapangan, maka dapat disimpulkan bahwa indikator Hasil (*outcomes*) dalam penelitian Analisis Kinerja Dinas Tenaga Kerja Dalam Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal di Kota Pekanbaru berada pada kategori penilaian “Cukup Baik” dengan jumlah skor 174, maka itu hasil yang di dapatkan oleh para pencari kerja yang mengikuti program-program yang dirancang dan dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru seharusnya, dapat dirasakan lebih baik, megubah Sumber Daya Manusia nya menjadi lebih berkualitas, memiliki kemampuan yang baik, sehingga dapat digunakan untuk mencari dan bersaing mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan apa yang di harapkan.

C. Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Analisis Kinerja Dinas Tenaga Kerja Dalam Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal Di Kota Pekanbaru

Untuk mengetahui hasil rekapitulasi dari observasi yang penulis lakukan di Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, yang mana penulis telah melakukan wawancara langsung kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Sekretaris Dinas Tenaga Kerja, juga melakukan pengumpulan data kuisisioner kepada seluruh pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru. Berdasarkan indikator yang telah di tetapkan, maka hasil rekapitulasinya dapat di lihat pada tabel berikut :

Tabel V.8 : Rekapitulasi Tanggapan Jawaban Responden Per-indikator Tentang Analisis Kinerja Dinas Tenaga Kerja Dalam Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal Di Kota Pekanbaru.

No	Item Penilaian	Kategori Penilaian			Skor	Kategori
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik		
1	Masukan (Input)	69	116	3	188	Cukup Baik
2	Proses	51	122	6	179	Cukup Baik
3	Keluaran (output)	60	120	4	184	Cukup Baik
4	Hasil (outcomes)	48	116	10	174	Cukup Baik
Jumlah		725				
Skor		181				
Kategori		Cukup Baik				

Sumber : Data Olahan Peneliti, Tahun 2020

Berdasarkan tabel V.8 Di atas, dapat di ketahui rekapitulasi jawaban responden mengenai Analisis Kinerja Dinas Tenaga Kerja Dalam Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal Di Kota Pekanbaru dengan empat indikator yang digunakan yaitu:

Masukan (*Input*) dalam kategori Baik berjumlah 69, kategori Cukup Baik berjumlah 116, selanjutnya kategori Kurang Baik 3, Dengan jumlah skor 188 berada pada kategori Cukup Baik, hal ini terlihat dari Standarisasi Kompetensi dan kelembagaan pelatihan Tenaga Kerja, Program Pelatihan dan Pemagangan Tenaga Kerja, Produktivitas Tenaga Kerja berada pada kategori cukup baik, disebabkan banyak SDO yang dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja tersebut kurang memadai sesuai

dengan tupoksi nya, lalu masih banyak rencana kerja yang disusun belum optimal, masih mengikuti gaya lama tanpa memiliki ide kreatif untuk merubah atau mengevaluasi setiap rencana kerja, sehingga dalam pelaksanaannya juga bisa tertebak, akan selalu sama dengan program yang sudah dilaksanakan sebelumnya.

Proses dalam kategori Baik berjumlah 51, kategori Cukup Baik 122, selanjutnya kategori Kurang Baik 6. Dengan jumlah skor 179 berada pada kategori Cukup Baik, hal ini terlihat dari pelaksanaan Pembinaan Tenaga Kerja, Perluasan Kesempatan Tenaga kerja, Penempatan Tenaga Kerja Lokal berada pada kategori cukup baik, hal ini disebabkan dari upaya Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam penempatan dan perluasan kesempatan tenaga kerja pengangguran, hanya sebatas formalitas, atau “sudah dilaksanakan”

Keluaran (*Output*) dalam kategori Baik berjumlah 60, kategori Cukup Baik 120, selanjutnya kategori Kurang Baik 4. Dengan jumlah skor 202 berada pada kategori Cukup Baik, hal ini terlihat dari Pengembangan Kualitas Sumberdaya Tenaga Kerja, Program Pelatihan Tenaga Kerja Tepat Guna, Pameran Bursa Kerja (*Job Fair*) yang berada pada kategori Cukup Baik, hal ini disebabkan terlalu singkatnya masa pelatihan tenaga kerja yang dilaksanakan, tidak terlalu mengubah kualitas Sumber daya manusia yang mengikutinya, lalu untuk program pameran bursa kerja (*job fair*), kebanyakan perusahaan atau penyedia kerja hanya formalitas mengikuti program atau kegiatan tersebut, lalu pada pelaksanaannya menerapkan kualifikasi yang cukup tinggi sehingga tidak banyak para pencari kerja yang bisa mendapatkan pekerjaan melalui kegiatan tersebut.

Hasil (*Outcomes*) dalam kategori Baik berjumlah 48, kategori Cukup Baik 120, selanjutnya kategori Kurang Baik 10 dengan jumlah skor 174 berada pada kategori Cukup Baik, hal ini terlihat dari Tenaga Kerja yang berkualitas dan berdaya saing, Tenaga Kerja yang handal pada suatu bidang, Berkurangnya angka pencari kerja yang berada pada kategori Cukup Baik, hal ini disebabkan SDO yang dimiliki Dinas Tenaga Kerja berada pada kategori cukup baik, pelaksanaan program-program kerja yang cukup baik, keluaran yang dihasilkan juga cukup baik, maka hasilnya juga cukup baik, ini dapat dilihat bahwasanya peserta yang mengikuti program pembinaan, pelatihan dan pemagangan tidak seluruhnya menghasilkan sumberdaya manusia yang berkualitas dan berdaya saing, memiliki kemampuan yang handal, tentu dengan begitu maka masih banyak tenaga kerja lokal yang belum mendapatkan pekerjaan dan secara otomatis angka pencari kerja di Kota Pekanbaru juga tidak berkurang secara signifikan.

Dan dari hasil rekapitulasi dari Analisis Kinerja Dinas Tenaga Kerja Dalam Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal Di Kota Pekanbaru, dari keseluruhan responden Masukan (*Input*) berjumlah 188 pada kategori Cukup Baik, Proses berjumlah 179 pada kategori Cukup Baik, Keluaran (*Output*) berjumlah 202 pada kategori Cukup Baik, Hasil (*Outcomes*) berjumlah 174 pada kategori Cukup Baik. Dan keseluruhan Indikator tersebut berjumlah 725, dan dapat disimpulkan dari keseluruhan skor adalah berjumlah **181** pada rentang skor **149-209** pada kategori **Cukup Baik**.

Sementara itu, berdasarkan observasi di lapangan dan pengambilan kuesioner, serta analisis penulis sendiri mengenai Analisis Kinerja Dinas Tenaga Kerja Dalam

Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal Di Kota Pekanbaru, Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru belum melaksanakan Tugas nya dengan Baik, hal ini dapat dilihat dari Sumber Daya Organisasi yang dimiliki Dinas Tenaga Kerja belum pada kateogri Baik, dimana Sumber Daya Organisasi tersebut sangat berperan dalam pelaksanaan setiap kegiatan maupun program dari Dinas Tenaga kerja, sehingga mengeluarkan serta menghasilkan sesuatu yang belum maksimal atau optimal, masih banyak hal-hal yang perlu di benahi kembali seperti, sarana dan prasarana, kualitas instruktur pelatihan, waktu pelatihan dan rencana-rencana kerja yang seharusnya disusun dengan baik, sehingga ketika pelaksanaan nya dapat dilaksanakan dengan baik, bukan hanya sekedar sudah dilaksanakan tetapi keluaran maupun hasil yang diberikan masih belum baik, kinerja Dinas Tenaga Kerja Dalam Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal sudah cukup baik dalam memnberdayakan tenaga kerja lokal di kota Pekanbaru, tetapi perlu ditingkatkan kembali agar angka pencari kerja lokal di Kota Pekanbaru bisa semakin berkurang.

D. Hambatan Kinerja Dinas Tenaga Kerja Dalam Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal Di Kota Pekanbaru

Adapun yang menjadi hambatan dalam Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, yaitu antara lain :

- a. Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru memiliki kendala internal pada Dinas Tenaga kerja itu sendiri, hal ini dapat dilihat dari SDO yang dimiliki Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, salah satunya Kendala Infrastruktur Balai Latihan Kerja dimana

keterbatasan infrastruktur untuk menampung pencari kerja dengan kualifikasi menengah ke bawah guna mendapatkan sertifikasi dari pemerintah, lalu kendala tenaga ahli/instruktur, dimana kurangnya tenaga ahli instruktur, khususnya untuk pelatihan kesiapan keahlian tenaga kerja lokal menyebabkan banyaknya lowongan pekerjaan informal yang tidak dapat diisi oleh tenaga kerja lokal, lalu kendala anggaran dimana anggaran selalu menjadi penghambat dalam setiap peningkatan SDO maupun setiap kegiatan yang akan dilaksanakan oleh Dinas Tenaga kerja Kota Pekanbaru.

- b. Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru juga memiliki hambatan eksternal, yaitu Kesiapan Tenaga Kerja, dimana pada kendala ini masih banyaknya tenaga kerja yang belum siap, dalam artian masih menginginkan pekerjaan yang sesuai dengan apa yang mereka inginkan saja, atau sesuai dengan Jurusan saat sekolah atau kuliah, lalu ketersediaan lowongan kerja yang tidak sesuai dengan angka pencari kerja, lalu tingkat kompetisi yang tinggi serta kualifikasi yang tinggi pula yang diterapkan oleh penyedia lowongan kerja menyebabkan pencari kerja dengan kualifikasi menengah kebawah tidak dapat bersaing sehingga hal ini menjadi PR penting bagi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.

BAB VI

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisa data yang sudah di lakukan peneliti, tentang Analisis Kinerja Dinas Tenaga Kerja Dalam Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal di Kota Pekanbaru. Maka peneliti mengambil kesimpulan dan beberapa saran yang nantinya akan bermanfaat bagi desa terkait yang menjadi lokasi peneliti.

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa yang telah penulis lakukan, mengenai Analisis Kinerja Dinas Tenaga Kerja Dalam Pemberdayaan tenaga Kerja Lokal Di Kota Pekanbaru, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Indikator Masukan (*Input*) dalam kategori Cukup Baik, hal ini terlihat dari Standarisasi Kompetensi dan kelembagaan pelatihan Tenaga Kerja, Program Pelatihan dan Pemagangan Tenaga Kerja, Produktivitas Tenaga Kerja berada pada kategori cukup baik, disebabkan banyak SDO yang dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja tersebut kurang memadai sesuai dengan tupoksi nya, lalu masih banyak rencana kerja yang disusun belum optimal, masih mengikuti gaya lama tanpa memiliki ide kreatif untuk merubah atau mengevaluasi setiap rencana kerja, sehingga dalam pelaksanaan nya juga bisa tertebak, akan selalu sama dengan program yang sudah dilaksanakan sebelumnya.
2. Indikator Proses dalam kategori Cukup Baik, hal ini terlihat dari pelaksanaan Pembinaan Tenaga Kerja, Perluasan Kesempatan Tenaga kerja, Penempatan

Tenaga Kerja Lokal berada pada kategori cukup baik, hal ini disebabkan dari upaya Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam penempatan dan perluasan kesempatan tenaga kerja pengangguran, hanya sebatas formalitas, atau “sudah dilaksanakan”

3. Indikator Keluaran (*Output*) dalam kategori Cukup Baik, hal ini terlihat dari Pengembangan Kualitas Sumberdaya Tenaga Kerja, Program Pelatihan Tenaga Kerja Tepat Guna, Pameran Bursa Kerja (Job Fair) yang berada pada kategori Cukup Baik, hal ini disebabkan terlalu singkatnya masa pelatihan tenaga kerja yang dilaksanakan, tidak terlalu mengubah kualitas Sumber daya manusia yang mengikutinya, lalu untuk program pameran bursa kerja (*job fair*), kebanyakan perusahaan atau penyedia kerja hanya formalitas mengikuti program atau kegiatan tersebut, lalu pada pelaksanaannya menerapkan kualifikasi yang cukup tinggi sehingga tidak banyak para pencari kerja yang bisa mendapatkan pekerjaan melalui kegiatan tersebut.
4. Indikator Hasil (*Outcomes*) dalam kategori Cukup Baik, hal ini terlihat dari Tenaga Kerja yang berkualitas dan berdaya saing, Tenaga Kerja yang handal pada suatu bidang, Berkurangnya angka pencari kerja yang berada pada kategori Cukup Baik, hal ini disebabkan SDO yang dimiliki Dinas Tenaga Kerja berada pada kategori cukup baik, pelaksanaan program-program kerja yang cukup baik, keluaran yang dihasilkan juga cukup baik, maka hasilnya juga cukup baik, ini dapat dilihat bahwasanya peserta yang mengikuti program pembinaan, pelatihan dan pemagangan tidak seluruhnya

menghasilkan sumberdaya manusia yang berkualitas dan berdaya saing, memiliki kemampuan yang handal, tentu dengan begitu maka masih banyak tenaga kerja lokal yang belum mendapatkan pekerjaan dan secara otomatis angka pencari kerja di Kota Pekanbaru juga tidak berkurang secara signifikan.

B. Saran

Adapun yang menjadi hambatan dalam Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, khususnya dalam Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal Di Kota Pekanbaru yaitu antara lain:

1. Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru memiliki kendala internal pada Dinas Tenaga kerja itu sendiri, hal ini dapat dilihat dari SDO yang dimiliki Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, salah satunya Kendala Infrastruktur Balai Latihan Kerja dimana keterbatasan infrastruktur untuk menampung pencari kerja dengan kualifikasi menengah ke bawah guna mendapatkan sertifikasi dari pemerintah sehingga hanya dapat menampung dengan kuota terbatas, lalu kendala tenaga ahli/instruktur, dimana kurangnya tenaga ahli instruktur, khususnya untuk kepelatihan kesiapan keahlian tenaga kerja lokal menyebabkan banyak nya lowongan pekerjaan informal yang tidak dapat diisi oleh tenaga kerja lokal, lalu kendala anggaran dimana anggaran selalu menjadi penghambat dalam setiap peningkatan SDO maupun setiap kegiatan yang akan dilaksanakan oleh Dinas Tenaga kerja Kota Pekanbaru.

2. Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru juga memiliki hambatan eksternal, yaitu Kesiapan Tenaga Kerja, dimana pada kendala ini masih banyak nya pencari kerja yang belum siap, dalam artian masih menginginkan pekerjaan yang sesuai dengan apa yang mereka inginkan saja, atau sesuai dengan Jurusan saat sekolah atau kuliah, lalu ketersediaan lowongan kerja yang tidak sesuai dengan angka pencari kerja, lalu tingkat kompetisi yang tinggi serta kualifikasi yang tinggi pula yang diterapkan oleh penyedia lowongan kerja menyebabkan pencari kerja dengan kualifikasi menengah kebawah tidak dapat bersaing sehingga hal ini menjadi PR penting bagi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.

Adapun saran yang penulis sampaikan sebagai masukan dalam Analisis Kinerja Dinas Tenaga Kerja Dalam Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal Di Kota Pekanbaru, yaitu sebagai berikut:

1. Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru hendaknya mengoptimalkan SDO yang dimiliki baik seperti sarana dan prasarana, Infrastruktur Balai Latihan Kerja dimana Infrastruktur Balai Latihan Kerja ini dapat di renovasi, sehingga dapat menampung lebih banyak pencari kerja dengan kualifikasi menengah ke bawah guna mendapatkan sertifikasi dari pemerintah, lalu menambah jumlah tenaga ahli instruktur, khusus nya untuk kepelatihan kesiapan keahlian tenaga kerja lokal, maka dengan bertambahnya jumlah tenaga ahli instruktur, angka pencari kerja yang mengikuti program kepelatihan juga akan bertambah atau merekrut langsung para pencari kerja yang telah selesai mengikuti program

kepelatihan dan menjadi tenaga ahli instruktur, lalu untuk anggaran seharusnya Dinas Tenaga Kerja tidak berpatokan hanya pada APBD saja, tetapi bisa memanfaatkan pencari kerja yang mengikuti program kepelatihan kewirasusahaan, jadi program ini bukan hanya sekedar ide atau wacana semata, tetapi memang benar-benar di terapkan oleh Dinas Tenaga Kerja sendiri dengan memanfaatkan para pencari kerja, sehingga bukan hanya mendapatkan keuntungan, juga dapat mengurangi angka pencari kerja, secara keseluruhan jika SDO yang ada pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dapat dioptimalkan dalam Pelaksanaanya maka akan mengeluarkan serta menghasilkan hasil yang optimal pula.

2. Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru hendaknya lebih sering melaksanakan seminar ketenagakerjaan ke sekolah-sekolah maupun universitas yang ada di Kota Pekanbaru, sehingga mereka lebih paham bahwasannya ketersediaan lowongan pekerjaan di Kota Pekanbaru ini paling banyak di dominasi oleh bidang apa, dan yang paling sedikit di bidang apa, sehingga mereka lebih mnegerti tidak selamanya mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan tingkat/kualifikasi pendidikan mereka, lalu mewajibkan dengan sanksi hukum kepada Penyedia Lapangan kerja untuk selalu *update* menyampaikan informasi pembukaan lapangan pekerjaan, serta menyampaikan hasil rekrutmen tenaga kerja ke Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, sehingga Dinas Tenaga Kerja dapat langsung mengevaluasi dan mengambil langkah seperti apa, lalu Peningkatan Koordinasi antar instansi pemerintah dalam hal

Identifikasi jumlah tenaga kerja, jumlah penduduk dengan usia produktif dan tidak produktif untuk membuat *roadmap* ketenagakerjaan yang ada di Kota Pekanbaru.



DAFTAR PUSTAKA

- Achmad S. Ruky. 2002. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Agustino, Leo. 2014. *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Ali, Faried. 2013. *Teori Dan Konsep Administrasi (dari pemikiran paradigmatic menuju redefinisi)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ali, Zaini dan Imam Al Hafis, Raden. 2015. *Teori Kebijakan Publik*. Pekanbaru: Marpoyan Tujuh Publishing.
- Athoilliah, Anton. 2010. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Dunn, William, N. 2012. *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Dwiyanto, Agus. 2008. *Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Edy, Sutrisno. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Fahmi, Irham. 2013. *Pengantar Manajemen Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Fathoni, Aburrahmat, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Handyaningrat, Soewarno. 2004. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi Dan Manajemen*. Jakarta: Haji Masagung.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. 2009. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Alfabeta

- Handoko, Hani. 2012. *Manajemen*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.
- Keban, T. Yeremias. 2003. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep, Teori dan Isu*. Yogyakarta: Gava Media.
- Mahmudi. 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Jakarta: STIE YKPN.
- Mahsun, M. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Cetakan Pertama, Yogyakarta: Penerbit BPFE Yogyakarta.
- Makmur. 2007. *Filsafat Administrasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Bumi Aksara.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nugroho, Riant. 2014. *Public Policy*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Nawawi, Zaidan. 2013. *Manajemen Pemerintahan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Pasolong, Harbani. 2014. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta
- Steers, Richard M. 2003. *Efektivitas Organisasi*, Jakarta, Erlangga.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*: Yogyakarta, Pustaka Pelajar.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Syafri, Wirman. 2012. *Studi Tentang Administrasi Publik*. Jakarta: Erlangga.
- Syafiie, Inu Kencana. 2003. *Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia (SANRI)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Terry, George R. 2013. *Prinsip-prinsip Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara

Wirawan. 2011. *Evaluasi, Teori, Model, Standar, Aplikasi dan Profesi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Wibawa, Samodra dan Purbokusumo, yuyun. Pramushinto, Agus. 1994. *Evaluasi Kebijakan Publik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Wibowo. 2008. *Manajamen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Zulkifli. 2005. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi & Manajemen*. Pekanbaru: UIR Press

_____. 2009. *Fungsi-Fungsi Manajemen*. Pekanbaru: UIR

_____.Awan,Azamdkk. 2013.

Buku Pedoman Penulisan Usulan Penelitian, Skripsi dan Kertas Kerja Mahasiswa.

Fisipol UIR

Zulkifli & Yogia, Moris A. 2014. *Fungsi-Fungsi Manajemen (suatu bacaan pengantar)*. Pekanbaru: Marpoyan Tujuh.

Dokumentasi

- Undang-Undang Dasar 1945
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah.
- Peraturan Daerah Kota Pekanbaru No 4 Tahun 2002 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal