

**YAYASAN PENDIDIKAN LANCANG KUNING
LAKSAMANA RAJA DI LAUT
SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTASI (STIA)
LANCANG KUNING DUMAI**

**ANALISIS KINERJA ORGANISASI PUBLIK PADA DINAS TENAGA
KERJA KOTA DUMAI**

SKRIPSI

**Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana (S1)
Ilmu Administrasi Negara pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA)
Lancang Kuning Dumai**



Oleh:

TARULI NAMORA SIREGAR
NIM : 2010090811065

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
TAHUN 2024**



**SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI
(STIA) LANCANG KUNING DUMAI**

Jl. Gunung Merapi No. 1 Bumi Ayu, Dumai, Riau, Indonesia (28813)

Telp. (0765) 38848, Fax. (0765) 34484

Email : info@stia-lk-dumai.ac.id, Website : www.stia-lk-dumai.ac.id

LEMBARAN PENGESAHAN

Nama : TARULI NAMORA SIREGAR
No. Induk Mahasiswa : 2010090811065
Program Studi : ILMU ADMINISTRASI NEGARA
Jenjang Pendidikan : STRATA 1 (S.1)
Judul Skripsi : ANALISIS KINERJA ORGANISASI PUBLIK PADA DINAS TENAGA
KERJA KOTA DUMAI

Tanggal Lulus : 14 September 2024

Ketua,

DILA ERLIANTI, S.Sos., M.Si

Sekretaris,

HILDAWATI, S.Sos., M.Si

Anggota,

VARIZA ADITIYA, S.Sos., M.Si

Anggota,

LILI SURYANI, S.Sos., M.Si

Mengetahui :
STIA Lancang Kuning Dumai
Ketua,

LATIP, S.Sos., M.Si

LEMBARAN PERSETUJUAN

Nama : **TARULI NAMORA SIREGAR**

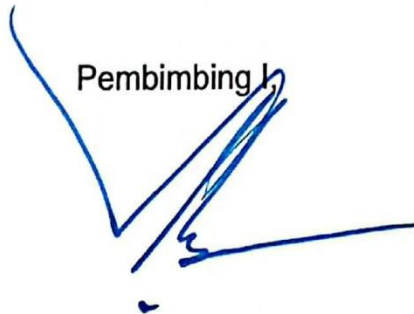
No Mahasiswa : **2010090811065**

Program Studi : **ILMU ADMINISTRASI NEGARA**

Judul Skripsi : **ANALISIS KINERJA ORGANISASI PUBLIK
PADA DINAS TENAGA KERJA KOTA DUMAI**

Disetujui oleh:

Pembimbing I,



LATIP, S.Sos.,M.Si

Pembimbing II,



LILI SURYANI, S.Sos.M.Si

Mengetahui:

Program Studi Ilmu Administrasi Negara

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA)

Lancang Kuning Dumai

Ketua,



DILA ERLIANTI S.Sos.,M.Si

LEMBARAN PERNYATAAN KEBENARAN

Nama : TARULI NAMORA SIREGAR
No. Mahasiswa : 2010090811065
Program Studi : ILMU ADMINISTRASI NEGARA
Judul Skripsi : ANALISIS KINERJA ORGANISASI PUBLIK
PADA DINAS TENAGA KERJA KOTA DUMAI

Skripsi ini adalah karya saya sendiri
dan seluruh sumber yang dikutip
maupun dirujuk telah saya
nyatakan dengan benar.

TARULI NAMORA SIREGAR

NIM: 2010090811065

ABSTRAK

ANALISIS KINERJA ORGANISASI PUBLIK PADA DINAS TENAGA KERJA KOTA DUMAI

NAMA : TARULI NAMORA SIREGAR

NIM : 2010090811065

Kinerja adalah hasil kerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi, untuk menyelesaikan diri dan mencapai wewenang dan tanggung jawab yang dilimpahkan secara sah menaati hukum, moral, dan etika sebagai ikhtiar, tujuan organisasi yang ingin dicapai. untuk mencapai tujuan tertentu. Berdasarkan observasi penulis menemukan beberapa gejala masalah yaitu : 1. Masih belum terealisasi program kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai 2. Masih kurang efisiensi dalam penggunaan sumber daya pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai. Berdasarkan gejala permasalahan penelitian ini : **"Bagaimana Analisis Kinerja Organisasi Publik Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai"**. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kinerja organisasi publik pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai dan untuk mengetahui faktor pendukung dan faktor penghambat kinerja organisasi publik pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini menurut Sinambela (2012:193) untuk mengukur kinerja organisasi publik pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai memiliki 4 Indikator yaitu: Produktivitas, Responsivitas, Responsibilitas, Akuntabilitas. Adapun populasi dalam penelitian ini ialah seluruh PNS dan TKPK Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai yang berjumlah 55 orang. Teknik pengambilan sampel jenuh. Jenis dan sumber data yaitu Data primer dan sekunder dan Teknik Pengambilan Data yaitu observasi, angket dan wawancara. Analisis data menggunakan statistik deskriptif dengan pengukuran menggunakan skala likert.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kinerja Organisasi Publik pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai berada pada kategori Cukup Baik, dimana dari 55 responden memperoleh total skor keseluruhan yaitu: 1.284 dengan persentase 64.84%. Adapun yang menjadi faktor pendukung dalam kinerja organisasi publik pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai adanya Responsivitas pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai dan adanya Responsibilitas pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai dan faktor penghambatnya kurangnya Produktivitas pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai dan kurangnya Akuntabilitas pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang mana atas segala limpahan rahmat dan hidayah nya baik berupa Kesehatan kesempatan kekuatan pada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata satu (S.1) pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Lancang Kuning Dumai.

Keberhasilan penulis dalam penulisan ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, untuk itu dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Latip, S.Sos., M.Si selaku Ketua STIA Lancang Kuning Dumai dan selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan nasehat serta memberikan saran selama proses pembuatan skripsi kepada penulis.
2. Ibu Dewi Jannah, S.Sos., M.Si selaku Pengantar Ketua STIA Lancang Kuning Dumai yang telah memberikan motivasi kepada penulis.
3. Ibu Dila Erlianti, S.Sos., M.Si selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara STIA Lancang Kuning Dumai yang telah memberikan nasehat dan semangat kepada penulis.
4. Ibu Lili Suryani, S.Sos. M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang memberikan bimbingan, nasehat, saran serta meluangkan waktu, tenaga, pikiran dan bantuannya kepada penulis selama proses penyelesaian skripsi ini.

5. Bapak dan ibu Dosen dan Staff Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Lancang Kuning Dumai yang telah banyak memberikan pandangan serta masukan sangat berarti bagi penyelesaian penulis ini.
6. Bapak Satrio Wibwo, AP.,M.Si. selaku Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai yang telah memberikan izin untuk meneliti dan kemudahan memperoleh data yang diperlukan kepada penulis.
7. Untuk keluarga tercinta, Ayahanda Ali Mukmin Siregar dan Ibunda Nur Mawati Panjaitan yang selalu memberikan dukungan penuh semangat serta doa restunya kepada penulis dan menjadi alasan utama penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
8. Kepada teman-teman seperjuangan Angkatan Tahun 2020 Ilmu Administrasi Negara yang telah memberikan semangat dan bantuan kepada penulis, yang mana namanya tidak dapat disebutkan satu persatu.

Dengan semua dukungan nya kepada penulis, semoga segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis menjadi amal ibadah dan mendapat keridhaan dari Allah SWT.

Dumai, Agustus 2024

Penulis,

TARULI NAMORA SIREGAR

DAFTAR ISI**LEMBARAN PERSETUJUAN****LEMBARAN PERNYATAAN KEBENARAN****ABSTRAK**

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR BAGAN.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	12
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	13

BAB II TELAAH PUSTAKA

A. Kerangka Teori	14
B. Operasional Variabel Penelitian.....	25

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian.....	30
B. Populasi dan Sampel	30
C. Jenis dan Sumber Data	31
D. Teknik Pengumpulan Data.....	32
E. Analisa Data	33

BAB IV GAMBARAN UMUM DINAS TENAGA KERJA KOTA DUMAI

A. Sejarah Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai	38
B. Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai ..	40
C. Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai	42
D. Keadaan dan Komposisi Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai	57
E. Sarana dan Prasarana Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai	63

BAB V ANALISIS KINERJA ORGANISASI PUBLIK PADA DINAS TENAGA KERJA KOTA DUMAI

A. Analisis Kinerja Organisasi Publik pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai.....	65
B. Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat Kinerja Organisasi Publik pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai	84

BAB VI KESIMPULAN

A. Kesimpulan.....	87
B. Saran.....	88

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Realisasi Program Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai	7
Tabel I.2	Efisiensi Penggunaan Sumber Daya Anggaran Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai	10
Tabel III.1	Populasi dan Sampel Penelitian.....	31
Tabel IV.1	Keadaan Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai Berdasarkan Jabatan	57
Tabel IV.2	Keadaan Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai Berdasarkan Jenis Kelamin	58
Tabel IV.3	Keadaan Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai Berdasarkan Tingkat Pendidikan	59
Tabel IV.4	Keadaan Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai Berdasarkan Golongan Umur	60
Tabel IV.5	Keadaan Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai Berdasarkan Pangkat/Golongan	61
Tabel IV.6	Komposisi Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai berdasarkan Masa Kerja	62

Tabel IV.7	Sarana dan Prasarana Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai .	63
Tabel V.1	Tanggapan Responden Mengenai Produktivitas Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai	69
Tabel V.2	Tanggapan Responden Mengenai Responsivitas Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai	72
Tabel V.3	Tanggapan Responden Mengenai Responsibilitas Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai	76
Tabel V.4	Tanggapan Responden Mengenai Akuntabilitas Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai	80
Tabel V.5	Rekapitulasi Tanggapan Analisis Kinerja Organisasi Publik pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai	82

DAFTAR BAGAN

Bagan IV.1	Struktur Organisasi pada Dinas Tenaga Kerja Kota	
	Dumai	41

DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Keputusan Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Lancang Kuning Dumai Nomor: 22/KPTS/STIA-LK/D/II/2024 Tanggal 17 Februari 2024 Tentang Penunjukan Dosen Pembimbing Skripsi Mahasiswa STIA Lancang Kuning Dumai.
2. Surat Rekomendasi Penelitian dari Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Lancang Kuning Dumai Nomor: 022/STIA-LK/D/II/2024 Tanggal 13 Februari 2024 Perihal Rekomendasi Penelitian.
3. Surat Rekomendasi Penelitian Kegiatan Riset/Pra Riset dan Pengumpulan Data Untuk Bahan Skripsi dari Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Dumai Nomor: 0016/SKP/DPMPTSP/II/2024 Tanggal 22 Februari 2024
4. Surat Keterangan Selesai Penelitian dari Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai Nomor: 423/142.5/DISNAKER-A Tanggal 13 Agustus 2024.
5. Angket Penelitian
6. Lembaran Data Penelitian
7. Daftar Konsultasi Bimbingan Skripsi

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi adalah tempat berkumpulnya sekelompok orang yang bekerja sama secara terkendali, rasional, dan terorganisir untuk mencapai tujuan tertentu dengan menggunakan sumber daya yang ada dalam organisasi. Sasaran tujuan umum suatu organisasi adalah mencapai atau mewujudkan cita-cita dan tujuan bersama setiap anggota organisasi, memperoleh manfaat dan mencapai tujuan organisasi, serta mempunyai kemandirian. Ada batas kemampuan individu untuk mencapai tujuan bersama. Lembaga publik merupakan organisasi kepentingan publik karena tujuannya adalah untuk melayani kepentingan publik, karena fokus mereka pada kepentingan publik, organisasi biasanya tidak berfokus pada keuntungan sebagai tujuan utama mereka.

Secara umum kinerja adalah hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang dapat dihasilkan oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan atau didelegasikan. Kinerja organisasi adalah efektivitas keseluruhan suatu organisasi dalam memungkinkannya secara efektif mencapai kebutuhan yang diidentifikasi oleh kelompok yang bersangkutan melalui upaya sistematis dan peningkatan kemampuan organisasi secara terus-menerus. Secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari kelompok yang berkenaan melalui usaha-

usaha yang berhubungan atau memengaruhi dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus-menerus agar tercapai secara efektif.

Akhir-akhir ini Kinerja telah menjadi istilah dan konsep yang umum digunakan dalam berbagai perdebatan dan perdebatan, terutama dalam konteks peningkatan kesuksesan dan pengembangan organisasi dan sumber daya manusia. sering dipakai orang dalam berbagai pembahasan dan pembicaraan, selain itu, organisasi kini diharapkan menghadapi tantangan persaingan. Saat ini organisasi menghadapi persaingan yang ketat di era persaingan pasar global. Kemajuan teknologi informasi dan kebutuhan pelanggan serta pengguna jasa menjadi semakin penting.

Faktanya, apapun organisasinya, kinerja merupakan isu penting bagi efektivitas dan keberhasilan organisasi, sehingga kinerja selalu menjadi isu terkini dalam organisasi sukses dan efektif adalah organisasi yang memiliki orang-orang yang berkinerja baik. Organisasi yang efektif atau sukses didukung oleh sumber daya manusia. Di sisi lain, terdapatnya ketidaksesuaian antara keberhasilan organisasi dengan kinerja individu dan sumber daya manusia organisasi, karena banyak organisasi yang gagal karena faktor kinerja sumber daya manusia.

Sejauh ini masih terdapat perbedaan pendapat mengenai konsep tingkat pencapaian hasil, beberapa pemahaman tentang konsep kinerja fokus pada konteks organisasi, sementara yang lain fokus pada pada konteks individu. Kinerja organisasi adalah ukuran tingkat kinerja yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan suatu organisasi adalah

hasil yang dicapai oleh tindakan anggota organisasi. Kinerja suatu organisasi publik merupakan hasil yang dapat dicapai oleh sekelompok orang dalam organisasi tersebut sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi tanpa melanggar hukum, serta sesuai dengan moral dan etika.

Pelayanan ketenagakerjaan merupakan unsur penyelenggara urusan pemerintahan dan kewenangan daerah di bidang ketenagakerjaan dan perindustrian. Kepala pelaksana berada dibawah ketua pelaksana tanggung jawab pada walikota melalui sekretars daerah. Dinas Tenaga Kerja mempunyai tugas membantu walikota dalam melaksanakan urusan politik Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai di wilayah hukum daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah.

Berdasarkan peraturan Walikota Nomor 41 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai pada Bab II Bagian Kesatu Pendudukan Pasal 2 menyatakan :

- a. Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dibidang tenaga kerja
- b. Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai sebagaimana dimaksud pada ayat 1 dipimpin oleh kepala Dinas yang tanggung jawab pada walikota di serahkan kepada sekretaris daerah. Pada bagian kedua amanat pasal 3, dapertemen Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 bertugas membantu walikota dalam menyelenggarakan urusan

pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas penunjang ketenagakerjaan yang diserahkan kepada daerah. Pada pasal 4 bagian 3 fungsi, Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai menyelenggarakan fungsi sebagai berikut maka dilaksanakan tugas sebagaimana dalam pasal 3 yaitu:

- a) Sekretariat, dapertemen pelatihan dan produktivitas, dapertemen penempatan tenaga kerja, dan dapertemen hubungan industrial dan persyaratan tenaga kerja.
- b) Sekretariat, dapertemen pelatihan dan ketenagakerjaan, implementasi kebijakan hubungan industrial dan persyaratan tenaga kerja
- c) Evaluasi dan pelaporan di sekretariat, dapertemen pelatihan dan produktivitas penempatan tenaga kerja dan hubungan industrial serta implementasi persyaratan tenaga kerja
- d) Penerapan manajemen di sekretariat, pelatihan dan produktivitas, penempatan tenaga kerja dan hubungan industrial serta persyaratan tenaga kerja dan
- e) Fungsi yang ditugaskan oleh walikota

Adapun Visi dan Misi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai sebagai berikut;

1. Visi Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai “Tewujudnya Dumai Sebagai Kota Pelabuhan dan Industri Yang Unggul Dan Bertumpu Pada Budaya Melayu”
2. Misi Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai
 - a. Mengembangkan Perekonomian Kota yang Berdaya Saing dan Bertumpu pada Pelabuhan Industri
 - b. Mewujudkan Sumber Daya Manusia yang Berkualitas dan Berjati Diri Melayu
 - c. Mewujudkan Infrastruktur Wilayah yang Berkualitas
 - d. Meningkatkan Kualitas Tata Kelola Pemerintahan Daerah yang Baik

Untuk mencapai visi dan misi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai diperlukan suatu program penyelenggaraan pelayanan di Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai yang merupakan bagian dari proses pencapaian pelayanan, serta proses dan metode untuk mencapai tujuannya telah ditentukan. Oleh karena itu pemberian pelayanan dapat diartikan sebagai proses yang dilakukan untuk mencapai kinerja yang baik sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai.

Adapun pendataan beberapa target yang masih kurang yang ditentukan pada program kerja merupakan susunan rencana kegiatan kerja yang sudah dirancang dan telah disepakati bersama untuk dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu.yang memiliki susunan rencana kegiatan kerja yang sudah dirancang dan telah disepaki bersama untuk melaksanakan

dalam jangka waktu tertentu. Karena program kerja harus direncanakan dapat ditentukan strategi penyelesaian yang tergantung sebaik-baiknya berbagai permasalahan disuatu organisasi. Program kerja yang baik akan jelaskan kepada anggota organisasi anda apa yang perlu mereka lakukan, sehingga pekerjaan yang dilakukan pun akan teratur dan terukur.

Program kerja adalah suatu sistem terpadu dan sistematis atas rencana tindakan suatu organisasi yang dibuat untuk jangka waktu yang telah ditentukan. Rencana kerja harus dibuat dengan tujuan, karena akan menjadi pedoman organisasi dalam mencapai tujuannya dan menjadi catatan bagi pegawai bagian Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai. Yang mana program kerja harus dibuat secara terarah, sebab akan menjadi pegangan organisasi dalam mencapai sebuah tujuan sehingga akan menjadi catatan bagi pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai. Untuk melihat realisasi program kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai dapat dilihat tabel dibawah ini:

Tabel I.1
Realisasi Program Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai
Tahun 2023

No.	Bidang Kerja	Program Kerja	Uraian Kerja	Indikator	Target	Realisasi	Capaian Persentase (100%)
1.	Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	- Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi - Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta - Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Kecil	- Proses Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi - Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta - Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas Kepada Perusahaan Kecil	- Jumlah pencari kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi - Jumlah Lembaga Pelatihan kerja Swasta yang dibina - Jumlah perusahaan Kecil yang mendapat konsultasi, peningkatan Produktivitas	1.832 Orang 20 Lembaga 20 Perusahaan	80 Orang 20 Lembaga 19 Perusahaan	4,36% 100% 95%
2.	Bidang Penempatan Tenaga Kerja	- Pelayanan Antar kerja di daerah Kabupaten / Kota - Pengelolaan Informasi Pasar Kerja - Perlindungan PMI (Pra dan purna penempatan) di Daerah Kabupaten/ Kota	- Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan Bagi Pencari Kerja - Perluasan Kesempatan Kerja - Pemeliharaan dan Operasional Aplikasi Informasi pasar kerja online - Peningkatan Perlindungan dan Kompetensi Calon pekerja Migran Indonesia (PMI)/ Pekerja Migran Indonesia (PMI)	- Jumlah pencari kerja yang mendapatkan penyuluhan dan Bimbingan Jabatan - Jumlah Tenaga Kerja yang Diberdayakan Melalui program perluasan Kesempatan Kerja - Jumlah Data dan Informasi yang Dihasilkan Aplikasi Informasi pasar kerja Online - Jumlah CPMI/PMI yang Dilindungi dan Ditingkatkan Kompetensinya	1.832 Orang 50 Orang 2 Dokumen 20 Orang	765 Orang 50 Orang 2 Dokumen 14 Orang	41.75% 100% 100% 70%

3.	Bidang Hubungan Industrial	- Pengesahan peraturan perusahaan dan pendaftaran perjanjian kerja Bersama untuk perusahaan yang hanya beroperasi dalam 1 Daerah kabupaten / Kota	- Pengesahan peraturan bagi perusahaan	- Jumlah perusahaan yang melakukan pengesahan peraturan perusahaan yang terkait dengan hubungan industrial dan terdaftar di WLKP Online	50 Perusahaan	40 Perusahaan	80%
			- Pendaftaran perjanjian kerja Bersama bagi perusahaan	- Jumlah perusahaan yang Menyusun perjanjian kerja bersama	25 Perusahaan	25 Perusahaan	100%
			- Penyelenggaraan pendataan dan informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Serta Pengupahan	- Jumlah data dan informasi Sarana HI (PP/PKB, Struktur Skala Upah, dan LKS Bipartit) dan pekerja yang terdaftar sebagai peserta jamsostek serta pengupahan	5 Laporan	4 Laporan	80%
		- Pencegahan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, Mogok Kerja dan penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten / Kota	- Pencegahan perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan yang berakibat/ berdampak pada kepentingan 1 Daerah Kabupaten / Kota	- Jumlah Perselisihan yang Dicegah	55 Perkara	42 Perkara	76%
			- Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan perusahaan yang berakibat/ berdampak pada kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/ Kota	- Jumlah Perkara Perselisihan yang terselesaikan	50 Perkara	34 Perkara	68%
			- Penyelenggaraan Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/ serikat Buruh serta Non Afiliasi	- Terlaksananya pembinaan dan kelengkapan Data Serikat pekerja/ serikat Buruh	1 Dokumen	1 Dokumen	100%
			- Pengembangan Pelaksanaan jaminan sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	- Terlaksananya Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan pekerja	5.500 Orang	4.452 Orang	80,94%

Sumber Data: Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai, Tahun 2023

Pada Tabel I.1 di atas menjelaskan terdapat nya program kerja yang terdiri dari sasaran dan uraian yang dijadikan target pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai. Yang mana dapat dilihat ada 3 Bidang Tenaga Kerja yang masih kurang mencapai target yang telah ditetapkan yaitu Bidang pelatihan kerja dan Bidang Penempatan Tenaga Kerja. Dimana target Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja, Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi yang memiliki target 1.832 terealisasi 80 orang capaian (4,36%) . Bidang Penempatan Tenaga Kerja yaitu Pelayanan Antar kerja di daerah kabupaten/ kota memiliki target 1.832 orang dan terealisasi 765 orang dan capaian (41,75%). Bidang Hubungan Industrial pencegahan penyelesaian perselisihan hubungan industrial mogok kerja dan penutupan perusahaan di Daerah Kabupaten/ Kota memiliki target 50 perkara dan terealisasi 34 perkara dan capaian (68%).

Berdasarkan Misi Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai salah satu nya memiliki sub indikator salah satunya Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan Berjati Diri Melayu. Dimana capaian kerja atau hasil kerja yang berkualitas yang salah satu nya bisa kita lihat sebagai uraian di bawah ini dapat kita periksa ukuran penggunaan sumber daya dalam proses. Semakin tinggi atau rendah pemanfaatan sumber daya, semakin efisien yang mana pemanfaatan sumber daya secara minimum guna pencapaian hasil yang optimal. Adapun Efisiensi penggunaan Sumber Daya dan Anggaran pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai pada tabel dibawah ini:

Tabel I.2
Efisiensi Penggunaan Sumber Daya dan Anggaran
Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai Tahun 2023

No	Indikator Kinerja Utama	Capaian Kinerja	Anggaran			Tingkat Efisiensi	Keterangan
			Alokasi	Realisasi	Penyerapan Anggaran dan Capaian		
1.	Besaran Tenaga Kerja yang Mendapatkan Pelatihan	43%	Rp. 626.569.300	Rp. 601.632.910	96,02%	0,44	Kurang Efisien
2.	Persentase Penempatan Tenaga Kerja	41%	Rp. 240.000.000	Rp. 236.376.308	98,49%	0.41	Kurang Efisien
3.	Persentase Penyelesaian angka perselisihan Hubungan Industrial antara pekerja dengan perusahaan	68%	Rp. 503.480.400	Rp. 489.470.372	97,22%	0,69	Kurang Efisien

Sumber Data : Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas, dapat dilihat efisiensi penggunaan sumber daya dan Anggaran pada Tahun 2023 ialah Pada Indikator Kinerja Utama Besaran Tenaga Kerja yang mendapatkan pelatihan persentase tingkat efisiensinya adalah 0,44 yang berasal dari perhitungan persentase capaian kinerja tahun 2023 (43%) dibagi dengan persentase penyerapan anggaran tahun 2023 (96,02%). Pencapaian tersebut menunjukkan bahwa efisiensi penggunaan sumber daya, termasuk dalam kategori Kurang Efisien. Dan indikator Kinerja Utama Persentase penempatan tenaga kerja persentase tingkat efisiensinya adalah 0,41 yang berasal dari perhitungan persentase capaian kinerja tahun 2023 (41%) Dibagi dengan persentase penyerapan anggaran tahun 2023 (98,49%). Pencapaian tersebut menunjukkan bahwa efisiensi penggunaan sumber daya termasuk dalam kategori Kurang Efisien. Dan pada indikator Kinerja Utama persentase penyelesaian angka perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan perusahaan persentase tingkat efisiensinya adalah 0,69 berasal dari perhitungan persentase capaian kinerja tahun 2023 (68%) dibagi dengan persentase penyerapan anggaran tahun 2023 (97,22%). Pencapaian tersebut menunjukkan bahwa efisiensi penggunaan sumber daya tersebut dalam kategori Kurang Efisien.

Dengan itu uraian yang penulis jelaskan diatas maka penulis merumuskan pokok permasalahan yaitu: **“Analisis Kinerja Organisasi Publik Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai”**

B. Perumusan Masalah Pokok Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis uraikan diatas, penulis menemukan beberapa masalah dibawah ini:

1. Masih belum terealisasikan program kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai
2. Masih kurang efisiensi dalam penggunaan anggaran pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai

Berdasarkan permasalahan yang di uraian di atas maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini: **“Bagaimana Kinerja Organisasi Publik Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai”**

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

a. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui Kinerja Organisasi Publik pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai
- b. Untuk mengetahui faktor penghambat dan faktor pendukung pada Kinerja Organisasi Publik pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai

D. Kegunaan Penelitian

- a. Sebagai bahan masukan bagi pihak pemerintah khususnya pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai
- b. Sebagai pengembangan ilmu administrasi khususnya manajemen Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai
- c. Sebagai bahan informasi bagi penelitian selanjutnya dalam membahas permasalahan yang sama dimasa yang akan datang.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

A. Kerangka Teori

1. Kinerja

Kinerja adalah keseluruhan kinerja seseorang selama jangka waktu tertentu ketika melaksanakan suatu tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar kinerja pekerjaan, tujuan atau sasaran atau standar yang telah ditetapkan sebelumnya dan bersama-sama, hasil atau tingkat keberhasilan.

Menurut Aditama & Widowati. (2017) kinerja adalah hasil kerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi, dan merupakan hasil kerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi untuk menyelesaikan diri dan mencapai wewenang dan tanggung jawab yang dilimpahkan secara sah menaati hukum, moral, dan etika sebagai ikhtiar, tujuan organisasi yang ingin dicapai.

Menurut Dwiprakasa. (2019) kinerja sering kali diartikan sebagai turunan dari performance terjemahan Bahasa Inggris. Kinerja dinyatakan dalam bentuk hasil kerja atau prestasi kerja. Namun meskipun kinerja sebenarnya mempunyai arti yang luas, namun yang dimaksud dengan kinerja bukanlah hasil kerja yang melibatkan proses yang berkelanjutan.

Menurut Ratnasari & Manaf (2015:16) adalah kekeliruan yang ada pengukuran kinerja merupakan alat untuk memudahkan akuntabilitas publik. Ukuran kinerja menunjukkan seberapa baik kepemimpinan berfungsi, seberapa baik kinerja keuangan kepemimpinan dan organisasi,

dan hasil lain yang menjadi dasar evaluasi akuntabilitas. Kinerja ini harus diukur dan dilaporkan dalam bentuk laporan kinerja.

Menurut Torang (2016:74) kinerja adalah kuantitas dan kualitas kerja yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi melaksanakan tugas pokok dan fungsi sesuai dengan standar, prosedur operasi standar yang ditetapkan, kriteria dan ukuran, atau standar yang berlaku dalam organisasi.

Menurut Siagian (2017:214) kinerja adalah upaya menciptakan kondisi yang lebih baik melalui reformasi yang melahirkan inovasi dalam suatu organisasi.

Menurut Aditama & Widowati (2017:191) yang dikutip dalam Umam penilaian atau pengukuran kinerja adalah evaluasi terhadap kinerja termasuk perkembangannya, sedangkan. Menurut Henry Simamola yang dikutip dalam Umam Kaelul pada kalimat pengukuran kinerja atau evaluasi kinerja adalah suatu proses yang digunakan oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kinerja.

Menurut Aditama & Widowati (2017:7) kinerja muncul dari pengertian kinerja ada orang yang mengartikan kinerja sebagai hasil kerja atau hasil kerja, namun pada kenyataannya kinerja mempunyai arti yang lebih luas yang tidak hanya mencakup hasil kerja saja tetapi juga cara pelaksanaan pekerjaan.

Menurut Aditama & Widowati (2017:95) kinerja menggambarkan tingkat kinerja suatu program kegiatan untuk mencapai tujuan, sasaran, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam rencana strategis organisasi.

Menurut Pasolong. (2019) Kinerja adalah evaluasi terhadap hasil pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Syamsuriansyah. (2022) Penilaian Kinerja merupakan metode yang paling umum digunakan untuk mengevaluasi dan memberi penghargaan terhadap kinerja. Penilaian kinerja dilakukan untuk memberi tahu karyawan apa yang coba lakukan, dan manajer berharap hal ini akan dihasilkan pemahaman yang lebih baik.

Menurut Riwu & Wibowo. (2021) kinerja adalah timbul dari adanya pemahaman terhadap kinerja. Bagi mereka yang memahami kinerja sebagai hasil kerja atau pelaksanaan kerja, kinerja sebenarnya mempunyai arti yang lebih luas yang tidak hanya mencakup hasil kerja saja tetapi juga cara terjadinya proses kerja.

Kinerja merupakan pelaksanaan suatu kegiatan yang sempurna sesuai dengan tanggung jawab yang dijawabnya dengan hasil yang diharapkan. Setyo Widodo & Yandi. (2022) Menurut Mahsun dalam Zaharddin kinerja mengacu pada tingkat kinerja kegiatan/program kebijakan dalam melaksanakan tujuan, sasaran, misi dan visi organisasi yang dituangkan dalam rencana strategi organisasi.

Menurut Deikme (2013:65) kontrak kinerja disebut juga kontrak kinerja memuat harapan-harapan pekerjaan yang harus dilakukan, hasil dan atribut yang ingin dicapai (keterampilan, pengetahuan, keahlian) dan prestasi. Dari hasil ini kompetensi yang dibutuhkan untuk hal ini juga mengidentifikasi dimensi yang harus digunakan untuk memantau, mengevaluasi kinerja.

Secara sederhana kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan atau hasil dari pelaksanaan suatu pekerjaan. Istilah kinerja berasal dari kata kinerja. Ratnasari & Manaf. (2015) kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawab dengan hasil yang diharapkan Setyo Widodo & Yandi (2022)

Menurut Aditama & Widowati (2017:11–12) telah diajukan dimensi yang dapat dijadikan tolak ukur evaluasi kinerja.

- a. Kualitas yaitu tingkat kesalahan, kerusakan dan keakuratan.
- b. Kuantitas yaitu jumlah pekerjaan yang dilakukan
- c. Penggunaan waktu dalam pekerjaan yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, jam kerja aktual, atau hilangnya jam kerja.
- d. Berkolaborasi dengan orang lain dalam pekerjaan

Mengenai konsep kinerja Aditama & Widowati (2017:7–8) mengemukakan adanya 3 tingkatan kinerja dengan kata lain:

1. Kinerja organisasi: merupakan pencapaian hasil (results) pada level unit analisis organisasi, kinerja pada tingkat organisasi ini berkaitan

dengan tujuan organisasi, desain organisasi, dan manajemen organisasi.

2. Kinerja proses adalah kinerja suatu langkah proses dalam produksi suatu produk atau jasa. Kinerja pada tingkat proses ini dipengaruhi oleh tujuan proses, desain proses dan manajemen proses
3. Kinerja pribadi atau prestasi kerja adalah kinerja atau efektifitas pada tingkat pegawai atau jabatan. Tingkat kinerja ini dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, desain pekerjaan, pengendalian pekerjaan dan karakteristik pribadi

Menurut Aditama & Widowati (2017:50) beberapa indikator telah diusulkan untuk mengukur kinerja organisasi publik yaitu:

a. Produktivitas

Konsep produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi tetapi juga efektivitas suatu layanan. Produktivitas secara umum dipahami sebagai rasio input terhadap output. Pada tingkat ini, konsep produktivitas dianggap terlalu sempit, dan kantor akuntansi umum (GAO) telah memperluas konsep produktivitas dengan memasukkan jumlah layanan publik yang mencapai kinerja yang diharapkan secara signifikan produktivitas ini akan menjadi indikator

b. Kualitas Layanan

Kualitas layanan menjadi semakin penting dalam menjelaskan kinerja lembaga publik. Ketidakpuasan masyarakat terhadap kualitas pelayanan yang diberikan oleh lembaga publik menimbulkan banyak

persepsi negatif terhadap lembaga publik. Oleh karena itu, kepuasan masyarakat terhadap pelayanan dapat dijadikan sebagai indikator kinerja lembaga publik, karena akses terhadap informasi kualitas pelayanan relatif mudah dan murah.

c. Responsivitas

Daya tanggap merupakan kemampuan organisasi dalam mengidentifikasi kebutuhan masyarakat, menyusun rencana dan prioritas pelayanan, serta menyusun program pelayanan publik sesuai kebutuhan dan aspirasi masyarakat.

d. Responsibilitas

Responsibilitas adalah tanggung jawab menguraikan apa yang dimaksud dengan pelaksanaan kegiatan otoritas publik dilaksanakan sesuai dengan prinsip manajemen atau kebijakan organisasi yang baik.

e. Akuntabilitas

Akuntabilitas publik mengacu pada besarnya kebijakan dan pedoman. Kegiatan organisasi publik adalah dipengaruhi oleh otoritas politik yang dipilih oleh rakyat. Para pejabat politik ini diasumsikan dipilih oleh orang dan dengan demikian orang. Dalam konteks ini, konsep akuntabilitas publik dapat digunakan untuk memastikan sejauh mana kebijakan dan aktivitas organisasi publik konsisten dengan keinginan masyarakat luas. Kinerja suatu organisasi publik tidak dapat diukur hanya dengan ukuran internal yang dikembangkan oleh organisasi publik atau lembaga pemerintah tersebut.

Menurut Sinambela. (2021) ada beberapa parameter yang digunakan untuk mengukur kinerja organisasi antara lain:

1. Produktivitas yaitu tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga tingkat efektivitas pelayanan.
2. Responsivitas kemampuan mengidentifikasi kebutuhan masyarakat, mengembangkan tantangan dan prioritas pelayanan, serta mengembangkan program pelayanan publik yang memenuhi kebutuhan masyarakat.
3. Responsibilitas adalah kemampuan mengidentifikasi kebutuhan masyarakat, mengembangkan tantangan dan prioritas pelayanan serta mengembangkan program pelayanan publik yang memenuhi kebutuhan masyarakat. Tanggung jawab apakah kinerja kegiatan organisasi dilaksanakan sesuai dengan prinsip pengelolaan yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi.
4. Akuntabilitas menunjukkan betapa besarnya politik dan kebijakan.

Aktivitas suatu organisasi dipengaruhi oleh otoritas politik karena mereka dipilih oleh rakyat dan selalu mewakili kepentingan rakyat

Menurut Bambang & Wahyudi (2019:191) dalam Umam. (2020) evaluasi atau pengukuran kinerja adalah evaluasi terhadap kinerja termasuk perkembangannya. Hal ini sejalan dengan pendapat Pasolong (2019:186) bahwa tujuan penilaian kinerja adalah untuk:

- a. Sebagai dasar pemberian kompensasi terkait kinerja kepada pegawai.

- b. Sebagai dasar pemindahan pegawai yang tidak sesuai dengan pekerjaan tersebut.
- c. Sebagai dasar pelatihan untuk meningkatkan kinerja pegawai
- d. Sebagai dasar perekrutan pegawai baru yang sesuai dengan pekerjaan yang tersedia.
- e. Sebagai dasar pemindahan pekerja yang tidak cocok untuk pekerjaan tersebut
- f. Sebagai dasar penurunan pangkat terhadap pegawai yang kinerjanya buruk atau kinerjanya buruk
- g. Sebagai dasar pemberhentian terhadap pegawai yang tidak mampu lagi melakukan pekerjaannya.

Menurut Pasolong. (2019) ada beberapa kriteria yang dapat dijadikan pedoman dalam menilai kinerja organisasi layanan publik :

a. Efisiensi

Efisiensi merupakan pertimbangan keberhasilan suatu organisasi, bahwa pelayanan publik menggunakan faktor-faktor produksi untuk memperoleh keuntungan, dan merupakan pertimbangan yang timbul dari rasionalitas ekonomi.

b. Efektivitas

Apakah tujuan dari didirikannya korporasi kepentingan umum ini pemerataan pembangunan, pelayanan kepada kelompok marginal, dan lain-lain dapat dijawab dengan menggunakan kriteria ini.

c. Keadilan

Keadilan mempertanyakan distribusi dan alokasi layanan yang diselenggarakan oleh organisasi pelayanan publik. Kriteria ini erat kaitannya dengan konsep tercukupan atau kepantasan. Keduanya tersebut menimbulkan pertanyaan apakah tingkat kemanjuran, kebutuhan, dan nilai tertentu dapat dipenuhi dalam masyarakat

d. Daya tanggap

Daya tanggap berbeda dengan operasional yang dilakukan oleh perusahaan swasta, organisasi pelayanan publik merupakan bagian dari ketanggapan negara atau pemerintah terhadap kebutuhan kritis masyarakat. Oleh karena itu, organisasi secara keseluruhan perlu mampu menjelaskan secara transparan apakah standar kinerja telah terpenuhi mencapai hal ini berkaitan erat dengan alasan tekni, nilai-nilai, misi, tujuan organisasi dan kemampuan agen pengembangan.

Sebagaimana diketahui, tujuan organisasi hanya dapat tercapai jika organisasi hanya dapat tercapai jika organisasi didukung oleh unit kerja internalnya. Menurut Stoner, ada beberapa cara untuk meningkatkan kinerja. Setyo Widodo & Yandi, (2022) mengemukakan kemungkinan itu adalah :

1. Diskriminasi

Manajer harus mampu membedakan secara objektif antara pihak yang dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi dan pihak yang tidak dapat memberikan kontribusi signifikan

terhadap pencapaian tujuan organisasi, sebagai bagian dari penilaian kinerja untuk karyawan yang berkinerja buruk. Oleh karena itu, pengambilan keputusan yang adil dapat dilakukan di berbagai bidang seperti pembangunan, sumber daya manusia, dan penggajian.

2. Pengharapan

Harapan dengan memfokuskan pada bagian ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai dengan nilai-nilai kinerja yang tinggi berharap untuk diakui dalam bentuk harapan-harapan berbeda yang diterimanya dari organisasi. Untuk meningkatkan motivasi dan kinerja, orang-orang yang berkinerja mengesankan di tempat kerja harus diidentifikasi sebagai orang yang layak mendapatkan penghargaan.

3. Pengembangan

Pembangunan program bagi orang yang bekerja di bawah standar adalah mengikuti program pelatihan dan pengembangan. Sebaiknya, mereka yang mencapai kinerja di atas standar dapat dipromosikan, misalnya ke jabatan yang lebih tinggi berdasarkan hasil laporan manajemen apa pun bentuk kebijakannya, organisasi dapat menjamin keadilan dan integritas. Hal ini memerlukan akuntabilitas penuh kepada manajer yang membawahnya

4. Komunikasi

Komunikasi manajer bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja karyawan dan mengkomunikasikan evaluasi mereka secara akurat. Untuk melakukan hal ini secara akurat, manajer perlu mengetahui kekurangan dan

masalah apa yang dihadapi karyawan dan bagaimana cara mengatasinya. Selain itu, para pemimpin perlu memahami program pelatihan dan pengembangan apa yang diperlukan.

Kinerja suatu organisasi merupakan hasil kerja yang dilakukannya dalam melaksanakannya dalam melaksanakan tugasnya. Tingkat kinerja dapat dievaluasi berdasarkan kinerja. berhasil tidaknya tujuan organisasi bergantung pada bagaimana proses kinerja dilaksanakan kinerja organisasi tidak lepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Menurut Pasolong. (2019) ada tujuh faktor yang mempengaruhi kinerja suatu organisasi :

- a. Kompetensi merupakan kemampuan seseorang dalam melakukan berbagai tugas dalam pekerjaannya.
- b. Kemauan adalah kesediaan untuk mengeluarkan sejumlah usaha untuk mencapai tujuan organisasi
- c. Energi adalah percikan yang menyulut jiwa
- d. Teknologi adalah perbuatan jasmani dan rohani manusia untuk mengubah bentuk dan isi benda gagasan
- e. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima pegawai sebagai kompensasi, dan merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai imbalan atau manfaat atas kinerjanya
- f. Kejelasan tujuan menjadi salah satu faktor penentunya pemberian pelayanan

- g. Keamanan merupakan kebutuhan dasar manusia. karena pada umumnya orang mengatakan bahwa keamanan lebih penting dari pada gaji atau promosi

2. Operasional Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, guna memudahkan analisis dan menghindari kesalah pahaman para pengguna teori, maka penulis memanipulasi variabel-variabel yang dapat dijadikan pedoman untuk mengukur analisis kinerja organisasi publik pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai:

1. Analisis

Analisis adalah proses memecah atau menguraikan suatu masalah, situasi, atau data menjadi bagian-bagian yang lebih kecil untuk memahami struktur, hubungan, dan maknanya dengan lebih baik. Dalam analisis seseorang mengevaluasi berbagai komponen untuk mendapatkan wawasan, menemukan pola, membuat keputusan, atau memecahkan masalah.

2. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh individu, kelompok, atau organisasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab tertentu, sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. kinerja mencerminkan seberapa efektif dan efisien seseorang atau organisasi dalam menggunakan sumber daya yang tersedia untuk mencapai target atau standar yang diinginkan. Evaluasi kinerja biasanya didasarkan pada berbagai indikator, seperti kualitas, kuantitas, kecepatan dan ketepatan.

3. Organisasi Publik

Organisasi publik sekelompok orang yang bekerja sama secara rasional dan terorganisir dengan cara yang terarah atau terkendali. Menggunakan sumber daya yang ada, forum kelompok, untuk mencapai tujuan tertentu.

4. Kinerja Organisasi Publik

Kinerja organisasi publik wadah bagi sekelompok orang yang bekerja sama secara rasional dan terorganisir, terarah atau terkendali untuk mencapai tujuan tertentu dengan menggunakan sumber daya yang ada. Hasil kerja yang dapat dicapai oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi, tidak bertanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi, tidak bertentangan dengan hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Dalam memudahkan menganalisis perlu adanya membatasi variabel ini dalam penelitian, maka dari itu penelitian ini membutuhkan teori yang penulis gunakan dalam penelitian ini yaitu Menurut Sinambela (2012 :196) untuk mengukur Kinerja Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai dengan memiliki empat indikator yaitu:

1. Produktivitas

Yang dimaksud dengan produktivitas dalam penelitian ini adalah sebagai mengukur pada tingkat efisiensi, tetapi juga efektivitas. pengukuran antara input (masukan-masukan yang diterima dari hasil kerja) dan output

(sebagai hasil kerja atau yang dihasilkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai yang memiliki hasil kerja yang dianggap produktif melalui perencanaan kerja, serta pelaksanaan dari program kerja sesuai dengan aturan prosedur kerja yang ditetapkan dalam hal penelitian ini memiliki sub indikator yaitu:

- a. Adanya target dalam melaksanakan program kerja Dinas Tenaga Kerja
- b. Adanya pencapaian target dalam setiap pelaksanaan program kerja Dinas Tenaga Kerja
- c. Adanya pelaksanaan program kerja sesuai dengan aturan yang ditetapkan Dinas Tenaga Kerja

2. Responsivitas

Dalam penelitian ini mengacu pada kemampuan staf sumber daya manusia dalam mengidentifikasi kebutuhan masyarakat dan mengembangkan program yang tepat untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Menjelaskan kemampuan pegawai dalam mencapai misi dan tujuan sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat:

- a. Adanya kemampuan pegawai dalam menyusun program kegiatan Dinas Tenaga Kerja
- b. Adanya kemampuan pegawai dalam memprioritaskan kebutuhan masyarakat dalam kegiatan program pelatihan kerja
- c. Adanya kemampuan pegawai dalam menjalankan proses tahapan program kerja sesuai dengan yang telah ditentukan

3. Responsibilitas

Yang dimaksud dengan Responsibilitas dalam penelitian ini merupakan suatu konsep yang berkaitan dengan standar teknis dan kemampuan, serta keberadaan pemerintah yang melaksanakan tugasnya. Dinas Tenaga Kerja apabila pelaku mempunyai keahlian atau kemampuan yang tinggi maka dikatakan bertanggung jawab ini dapat ditemukan di situs berikut:

- a. Adanya aturan administrasi yang benar dalam pelaksanaan kerja pegawai
- b. Adanya pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan
- c. Adanya pengambilan kebijakan oleh kepala Dinas Tenaga Kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku

4. Akuntabilitas

Yang dimaksud dengan akuntabilitas dalam penelitian ini adalah seberapa besar kebijakan dan kegiatan Dinas Tenaga Kerja perwujudan untuk mempertanggung jawabkan keberhasilan/ kegagalan pelaksanaan kegiatan program kerja dalam mencapai tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui alat pertanggungjawaban yaitu:

- a. Adanya tanggung jawaban pegawai dalam menjalankan kebijakan tugas dan fungsinya
- b. Adanya tingkat kesadaran dan pertanggung jawaban pegawai untuk mencapai tujuan organisasi

- c. Adanya laporan pertanggung jawaban pelaksanaan program kegiatan pada Dinas Tenaga Kerja

Selanjutnya untuk setiap sub indikator yang sudah dipaparkan tersebut diberikan kategori penilaian sebagai berikut:

Baik (B) : Diberi Skor 3

Cukup Baik (C) : Diberi Skor 2

Tidak Baik (TB) : Diberi Skor 1

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai. Alamatnya jalan Kesehatan kelurahan teluk binjai, kecamatan Dumai Timur Kota Dumai. Penulis tertarik untuk memilih pusat pekerjaan di kota tersebut. Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai dipilih sebagai tempat penelitian karena merupakan instansi yang bertanggung jawab merumuskan dan melaksanakan kebijakan di bidang ketenagakerjaan di Kota Dumai.

Penulis memilih lokasi penelitian ini karena Dinas Tenaga Kerja tersebut bertugas mendukung operasional pemerintahan. Kantor Ketenagakerjaan adalah bagian dari lembaga lokal yang bertanggung jawab atas operasi dukungan ketenagakerjaan. Maka dapat menunjang Kesejahteraan masyarakat ini. Merupakan alat penting dalam upaya perbaikan yang memungkinkan berkembang. Oleh karena itu, penulis melakukan beberapa pertimbangan untuk memutuskan tempat melakukan penelitian dan memilih Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai.

B. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017:80) populasi adalah suatu wilayah yang digeneralisasikan, dimana populasinya berjumlah orang yang terdiri dari objek atau subjek, dan adalah wilayah tertentu yang dipelajari oleh peneliti dan situlah ditarik kesimpulan properti

Menurut Sugiyono (2017:81) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik populasi. Jumlah keseluruhan pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai maksimal 55 orang.

Sampel Menurut Sugiyono (2017:81) sampel yang dimaksud adalah masyarakat sampling dengan menggunakan metode sampling. Sensus (sampel jenuh) adalah metode pengambilan sampel yang seluruh anggota 55 orang populasi dijadikan sampel peneliti lihat tabel berikut:

Tabel III. 1
Jumlah Populasi dan Sampel Pada Dinas Tenaga Kerja

No	Populasi	Populasi	Sampel	Persentase (%)
1.	Kepala Dinas	1	1	100
2.	Sekretaris	1	1	100
3.	Sub Bagian Tata Usaha	1	1	100
4.	Jabatan Fungsional	9	9	100
5.	Bidang Pelatihan dan Produktivitas	4	4	100
6.	Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Trasmigrasi	4	4	100
7.	Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja	5	5	100
8.	Unit Pelaksanaan Teknis	30	30	100
Jumlah		55	55	100

Sumber Data : Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai Tahun 2024

C. Jenis dan Sumber Data

Jenis data dan sumber jenis data yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi yang jelas dan akurat. Dalam hal ini, data yang dibutuhkan adalah:

1. Data Primer

Menurut sugiyono (2017:456) data primer adalah sumber data yang memberikan data secara langsung kepada pengumpul data. Data primer di

kumpulkan sendiri melalui penelitian langsung dari sumber primer atau melalui, objek penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang dibagikan kepada responden permintaan data kinerja organisasi publik Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai yaitu:

- a. Produktivitas
- b. Responsivitas
- c. Responsibilitas
- d. Akuntabilitas

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2017: 456) data sekunder adalah sumber yang tidak secara langsung memberikan data yang dikumpulkan tentang orang atau dokumen. Berdasarkan data yang diperoleh dari Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai adalah:

- a. Sejarah berdirinya Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai
- b. Visi dan misi Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai
- c. Keadaan dan komposisi Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai
- d. Sarana dan prasarana pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data berikut digunakan untuk memperoleh data yang diperlukan untuk penelitian ini:

1) Observasi

Menurut Sugiyono (2017:145) metode pengumpulan data observasi mempunyai ciri khas dibandingkan metode lainnya. Observasi dilakukan

dengan cara melihat langsung ke lapangan yang digunakan dan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mungkin didukung dengan wawancara penelitian. analisis pekerjaan, kuesioner.

2) Angket / Questioner

Menurut Sugiyono (2017:142) angket adalah teknik pengumpulan yang datanya dikumpulkan dengan cara menyajikan kepada responden serangkaian pertanyaan tertulis untuk dijawab.

3) Wawancara (Interview)

Menurut Sugiyono (2017:137) wawancara adalah suatu metode pengumpulan data Ketika seorang peneliti ingin melakukan penyelidikan pendahuluan untuk menemukan suatu masalah yang ingin diselidiki. Proses wawancara ini diawali dengan pengenalan, dilanjutkan dengan tanya jawab tentang apa yang dicari peneliti.

E. Analisis Data

Analisis data adalah tugas yang dilakukan setelah mengumpulkan data dari partisipan penelitian. Kemudian dikelompokkan menurut jenis informasi yang dibutuhkan dan ditampilkan dalam arrange tabel disertai uraian dan penjelasannya. Metode analisis information yang digunakan mengikuti metode Sugiyono (2017:169) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis information dengan mendeskripsikan atau mengilustrasikan information yang dikumpulkan tanpa berusaha menarik kesimpulan atau generalisasi yang luas.

Menurut Sugiyono (2017:48) skala likert merupakan alat untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok masyarakat terhadap fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial tersebut ditentukan secara khusus oleh peneliti dan selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Gunakan skala likert untuk menentukan skor setiap penilaian dari 1 hingga 3. Jawaban responden berbeda-beda tergantung kriterianya: Baik Cukup Baik, Tidak Baik, dalam penelitian ini digunakan skala interim untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden terhadap setiap variabel dalam penelitian ini guna mengukur hasil tanggapan keseluruhan terhadap setiap variabel dan indikator.

Total sampel penulis adalah 55 dengan tiga pertanyaan dijadwalkan untuk setiap indikator. Kemudian interval masing-masing indikator ditentukan sebagai berikut:

1. Nilai terukur untuk masing-masing indikator survei adalah sebagai berikut.

Kategori untuk setiap indikator penelitian ditentukan dengan menggunakan metode yang dijelaskan oleh Lind et al. Rumus yang dikemukakan oleh Zulfanef. Maka langkah pertama adalah menghitung skor tertinggi dan terendah sebagai berikut:

$$\text{a. Skor Tertinggi} : 3 \times 3 \times 55 = 495$$

$$\text{b. Skor Terendah} : 1 \times 3 \times 55 = 165$$

Untuk kemudian menentukan interim kelas (i) atau lebar kelas kami menggunakan metode yang dikembangkan oleh Lind et al Zulganet (2017:165) yaitu : $i = \frac{H-L}{K}$

Penjelasan :

H = nilai data tertinggi (*highest value*)

L = nilai data terendah (*lowest value*)

K = jumlah kelas

Berdasarkan rumus yang diajukan pada Zulganet interim skor dapat ditentukan sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{jumlah kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{495 - 165}{3}$$

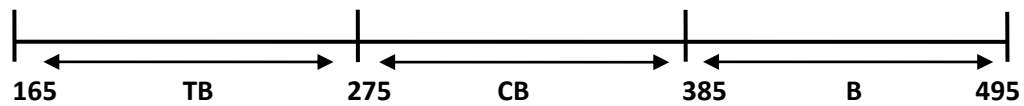
$$\text{Interval} = \frac{330}{3}$$

$$\text{Interval} = 110$$

Skor setiap indikator pada penelitian ini ditentukan dan dianalisis berdasarkan kategori skor berikut:

Kategori	Interval Skor
Baik	386 – 495
Cukup Baik	276 – 385
Tidak Baik	165 – 275

Berdasarkan skor yang diperoleh indikator dan dapat ditampilkan sepanjang garis kontinum berikut:



2. Variabel penelitian diukur sebagai berikut :

Total sampel penulis terdiri dari 55 orang jumlah pertanyaan yang diajukan untuk menentukan variabel penelitian adalah 12 pertanyaan yang diambil dari tiga sub indikator dari empat indikator penelitian yang diteliti. Berdasarkan hal tersebut maka dapat ditentukan skor tertinggi dan terendah variabel penelitian sebagai berikut:

a. Skor Tertinggi = $3 \times 12 \times 55 = 1.980$

b. Skor Terendah = $1 \times 12 \times 55 = 660$

Selanjutnya untuk menentukan interval kelas (i) atau lebar kelas, gunakan metode yang dijelaskan oleh Lind et al. rumus yang dikemukakan oleh Zurganef (2017:165) yaitu : $i = \frac{H - L}{K}$

K

Penjelasan :

H = nilai data tertinggi (*highest value*)

L = nilai data terendah (*lowest value*)

K = jumlah kelas

Interval = $\frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{jumlah kelas}}$

$$\text{Interval} = \frac{1.980 - 660}{3}$$

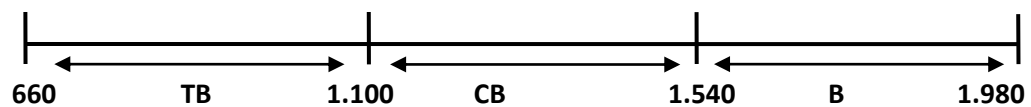
$$\text{Interval} = \frac{1.320}{3}$$

$$\text{Interval} = 440$$

Oleh karena itu, penentuan skor setiap sub indikator dalam penelitian ini dianalisis berdasarkan kategori skor sebagai berikut:

Kategori	Interval Skor
Baik	1.541 – 1.980
Cukup Baik	1.101 – 1.540
Tidak Baik	660 – 1.100

Kriteria yang ditentukan dari skor yang diperoleh kinerja organisasi publik kota Dumai dapat dianalisis dengan menggunakan metode sebagai berikut. Diagram dan garis kontinum berikut dapat ditentukan:



BAB IV

GAMBARAN UMUM DINAS TENAGA KERJA KOTA DUMAI

A. Sejarah Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai

Sejak berdirinya Dapertemen Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai pada Tahun 1995 bergabung dengan dapertemen kependudukan Kota Dumai hingga tahun 2000 menjadi dapertemen ketenagakerjaan dan kependudukan. Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai dibentuk dengan Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2003 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai. Dinas Tenaga kerja Kota Dumai awalnya bergabung dengan Dinas Tenaga Kerja dan Kependudukan sebagai bagian dari pemerintah daerah. Implementasi Keputusan Walikota Dumai Nomor 28 Tahun 2004, Dinas Kepegawaian Kota Dumai.

Sejak tanggal 6 Desember 2005, dengan terbitnya Peraturan Dera Nomor 18 Tahun 2005 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai, maka susunan / organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai mengalami perubahan, pada tanggal 11 September 2008, Kementerian Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Sosial Kementrian Lembaga/Organisasi Kota Dumai diubah dengan terbitnya Peraturan Daerah Nomor 15 Tahun 2008 tentang Tata Kerja Organisasi dan Kelembagaan. Teknologi, ini nomor peraturan daerahnya. 18 Tahun 2005 Susunan Organisasi dan Tata Kerja Departemen Tenaga Kerja Penghapusan masyarakat Kota Dumai.

Sejak tahun 2009 hingga tahun 2018, Badan Organisasi diubah menjadi Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai berdasarkan Peraturan. Di wilayah Kota Dumai, sesuai Peraturan Daerah Kota Dumai Nomor 3 Tahun 2020 terjadi beberapa perubahan mengenai pembentukan dan susunan organisasi perangkat daerah Kota Dumai. Selain itu, belum ada rincian visi Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai dan kegiatan Kementerian Tenaga Kerja RI, yang mempunyai kaitan langsung dan tidak langsung dengan pembangunan Dinas Tenaga Kerja.

Adapun visi Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai secara rinci juga tidak lepas dari visi Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai dan kementerian Tenaga Kerja RI, serta terdapat keterkaitan baik langsung maupun tidak langsung dengan perkembangan sektor Dinas Tenaga Kerja dan visi kementerian Tenaga Kerja adalah sebagai berikut:

“Terwujudnya Dumai Sebagai Kota Pelabuhan dan Industri Yang Unggul Dan Bertumpu Pada Budaya Melayu” Berdasarkan Visi- visi tersebut dapat dirumuskanlah Misi Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai sebagai berikut.

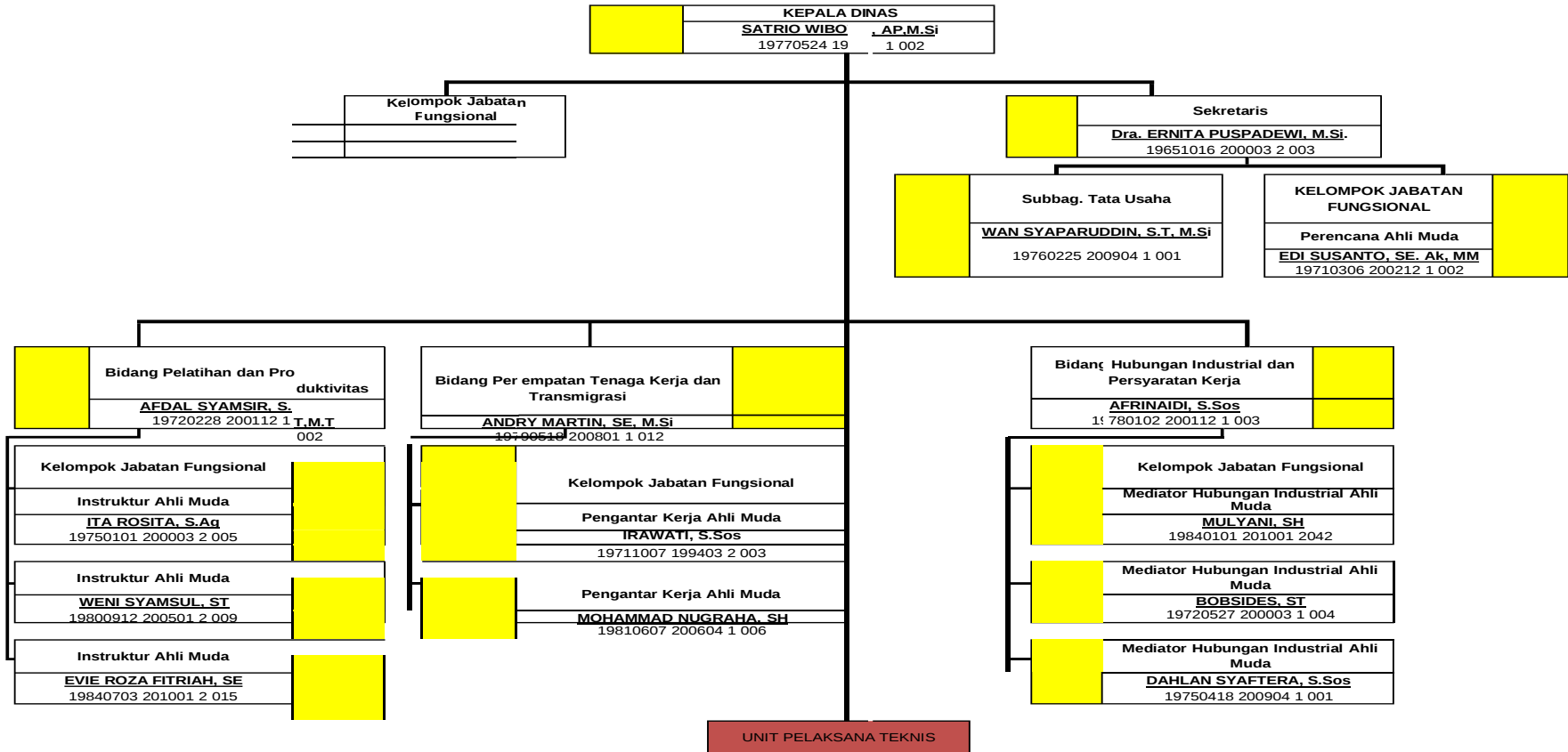
“Mengembangkan Perekonomian Kota Yang Berdaya Saing Dan Bertumpu Pada Kepelabuhanan” perlu dirumuskan misi yang menguraikan upaya umum yang harus dilakukan di bidang Dinas Tenaga sebagai berikut.

Untuk mewujudkan Visi perlu ditetapkan Misi yang akan merumuskan umum mengenai upaya-upaya yang dilaksanakan pada Dinas Tenaga Kerja sebagai berikut:

1. Perluasan Kesempatan Kerja dan peningkatan pelayanan ketenagakerjaan, penguatan informasi pasar tenaga kerja, pertukaran pekerjaan.
2. Meningkatkan keterampilan, produktivitas dan energi ketenagakerjaan dan masyarakat maningkatkan hubungan industrial pembangunan dan perlindungan meningkatkan tenaga kerja sosial dan pengawasan ketenagakerjaan.
3. Mempercepat pembangunan daerah dan menyeimbangkan pembangunan melalui pengembangan masyarakat.
4. Menciptakan organisasi pelayanan ketenagakerjaan yang efisien dan efektif dengan dukungan badan khusus.

A. Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai

Struktur organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai merupakan suatu susunan yang mewakili proses kerja sama antara sejumlah orang dalam suatu hubungan formal yang berbentuk rangkaian hierarki untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan. Struktur organisasi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai Berdasarkan Peraturan Walikota Dumai Nomor 41 Tahun 2022 tentang kedudukan, Kota Dumai dapat dilihat pada Bagan IV.1 berikut ini :



Sumber Data: Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai 2023

B. Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai

Berdasarkan Peraturan Walikota Dumai Nomor 41 Tahun 2022 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai mempunyai tugas dan fungsi untuk melaksanakan upaya dibidang ketenakerjaan. Bahwa Dinas Tenaga Kerja merupakan unsur pelaksana urusan pemerintah yang menjadi kewenangan daerah dibidang tenaga kerja

Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai mempunyai tugas membantu Walikota melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah dibidang Tenaga Kerja. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai Menyelenggarakan fungsi sebagai berikut :

- a. Perumusan kebijakan pada sekretaris, dapertemen pelatihan dan poduktivitas, dapertemen penempatan tenaga kerja dan hubungan industrial persyaratan kerja
- b. Pelaksanaan kebijakan pada sekretaris, dapertemen pelatihan dan poduktivitas, dapertemen penempatan tenaga kerja dan hubungan industrial persyaratan kerja
- c. Implementasi evaluasi dan pelaporan di sekretariat, bidang pelatihan dan produktivitas, bidang hubungan industrial dan bidang penempatan tenaga kerja berserta persyaratan kerja

- d. Persyaratan administrasi pada sekretaris, dapertemen pelatihan dan poduktivitas, dapertemen penempatan tenaga kerja dan hubungan industrial operasional sekretariat
- e. Fungsi lain yang ditugaskan oleh walikota sehubungan dengan tugas dan fungsi

Dinas Tenaga Kerja berada di bawahnya dan dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang Berkedudukan yang bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai mempunyai tugas merumuskan kebijaksanaan, mengkoordinasikan, membina dan mengendalikan serta melaksanakan kewenangan dibidang ketenagakerjaan.

Untuk lebih jelasnya uraian tugas pokok, fungsi, dan tugas menurut Peraturan Walikota Dumai Nomor 41 Tahun 2022 adalah sebagai berikut :

1. Kepala Dinas

Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan dan tugas pembantuan di bidang tenaga kerja. Untuk melaksanakan tugas, Kepala Dinas dibantu oleh Sekretaris, Kepala Bidang, Kepala Subbagian, Kepala UPT dan Pejabat Fungsional.

2. Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas melaksanakan perencanaan umum, pemrograman dan anggaran, pemantauan dan evaluasi, ketatausahaan, Kepegawaian, Keuangan, kearsipan, penataan organisasi dan tata laksana,

koordinasi penyusunan peraturan perundang-undangan, pengelolaan barang milik negara, dan kerumahtanggaan. Dalam melaksanakan tugasnya, sekretariat menyelenggarakan fungsi yaitu:

1. Mengkoordinasikan kegiatan Dinas Tenaga Kerja
2. Tata usaha yang meliputi administrasi, Dinas Tenaga Kerja, keuangan, penganggaran, Kerjasama, hubungan masyarakat, dan kearsipan pada Dinas Tenaga Kerja
3. Memberikan dukungan pembangunan dan pengelolaan organisasi
4. Mengkoordinasikan dan menyusun rencana kerja dan anggaran departemen sumber daya manusia
5. Pelaksanaan pelayanan mengelola aset milik negara

Susunan Organisasi Sekretariat adalah sebagai berikut :

1). Sekretaris

Uraian tugas Sekretaris adalah sebagai berikut:

- a) Menyiapkan persyaratan peraturan, petunjuk teknis, kumpulan bahan pedoman dan petunjuk teknis, serta bahan lain yang berkaitan dengan perencanaan program, evaluasi, dan penyusunan laporan.
- b) Persiapan pengolahan informasi untuk persiapan program,
- c) Penyiapan kebijakan dan petunjuk teknis teknis, perencanaan program evaluasi dan pelapor
- d) Perencanaan kegiatan pengelolaan keuangan dan
- e) Pelaksanaan tugas kedinasan lainnya ditugaskan sesuai tugas jabatan

2). Sub bagian Tata Usaha

Sub bagian Tata Usaha mempunyai tugas melakukan pemberian dukungan administrasi ketatausahaan, kerumahtanggaan, kepegawaian, arsip dan dokumen. Adapun uraian tugas Tata Usaha adalah sebagai berikut:

- a) Mengumpulkan bahan-bahan dan mempertimbangkan peraturan hukum, kebijakan, pedoman teknis, petunjuk teknis dan bahan-bahan lain yang berkaitan dengan penyediaan dukungan administrasi untuk pengendalian anggaran, personel, pengarsipan
- b) Mempersiapkan pembersihan tenaga kerja, pengarsipan dan dokumentasi
- c) Mempersiapkan manajemen karyawan untuk berpartisipasi dalam pelatihan
- d) Mempersiapkan mengumpulkan dan memproses menyiapkan terkait memberikan dukungan administrasi pada bidang administrasi, kerumahtanggaan, tenaga kerja, kearsipan dan dokumentasi
- e) Memberikan dukungan administrasi pada bidang administrasi, anggaran, tenaga kerja, kearsipan dokumentasi
- f) Menginventarisasi masalah dan menyiapkan bahan ajar pemecahan masalah
- g) Berkoordinasi dengan kerja satuan kerja/instansi terkait sesuai ruang lingkup pekerjaannya untuk menjamin kelancaran pelaksanaan pekerjaan

- h) Penyiapan bahan ajar bidang organisasi dan manajemen termasuk analisis organisasi, manajemen dan pembentukan jabatan
- i) Penyiapan dokumen yang berkaitan dengan organisasi dan manajemen koresponden/ naskah resmi dan pengelolaan arsip
- j) Menyiapkan bahan Pustaka serta menyelenggarakan dan protokoler
- k) Melaksanakan pekerjaan tugas resmi yang diberikan orang dalam lingkup pekerjaannya.

3). Perencanaan Ahli Muda

Perencanaan ahli muda di lingkungan Disnaker merupakan salah satu jabatan fungsional yang bertugas dalam perencanaan tenaga kerja. jabatan ini berada pada tingkat yang lebih awal dibandingkan jenjang ahli madya dan ahli utama, tetapi sudah memerlukan keahlian khusus dalam bidang perencanaan dan manajemen tenaga kerja. Tanggung jawab utama ahli muda dalam perencanaan disnaker meliputi:

- a) Pengumpulan data tenaga kerja
- b) Penyusunan rencana kerja
- c) Evaluasi program kerja
- d) Koordinasi antar lembaga kerja
- e) Rekomendasi kebijakan kerja

3. Bidang Pelatihan dan Produktivitas

Bidang Pelatihan dan Produktivitas bertugas menyiapkan materi koordinasi, bimbingan teknis, dan pengembangan terkait pelatihan dan

produktivitas pegawai. Adapun tugas bidang pelatihan dan produktivitas yaitu:

- a) Mengumpulkan materi mengenai persyaratan peraturan, pedoman teknis, pedoman dan instruksi teknis, dan materi lain yang berkaitan dengan pelatihan standar kompetensi kerja
- b) Menyusun program kerja seksi pelatihan dan standar kompetensi tenaga kerja
- c) Menyusun bahan kebijakan teknis dan bahan fasilitas pelatihan dan standar kompetensi tenaga kerja
- d) Merencanakan pelaksanaan sosialisasi regulasi bidang pelatihan kerja kepada lembaga pelatihan kerja
- e) Merancang kearsipan materi pelatihan kerja
- f) Memimpin kegiatan dan evaluasi lembaga pelatihan kerja swasta
- g) Mengumpulkan bahan verifikasi informasi regulasi bidang pelatihan kerja yang akan disebarluaskan kepada lembaga pelatihan kerja
- h) Mengumpulkan bahan verifikasi informasi regulasi dibidang pelatihan kerja yang akan disebarluaskan kepada lembaga pelatihan kerja
nyusun kebutuhan sumber daya manusia dalam pemberian izin lembaga pelatihan kerja
- i) Menyusun kesiapan sarana dan prasarana perizinan
- j) Menentukan pemberian tanda daftar
- k) Menyusun kearsipan sarana dan prasarana
- l) Fasilitas pelaksanaan usaha-usaha pelatihan

- m) Pemberian layanan informasi
- n) Menyusun bahan koordinasi pelatihan
- o) Melaporkan kegiatan seksi pelatihan
- p) Merencanakan penyiapan calon peserta pelatihan
- q) Merencanakan penyiapan dan pemantauan dan evaluasi

Dalam rangka memenuhi amanatnya, bidang pelatihan dan produktivitas melaksanakan fungsi sebagai berikut:

- a. Penyiapan pengumpulan bahan peraturan perundang-undangan kebijakan teknis, pedoman dan petunjuk teknis serta bahan-bahan lainnya
- b. Pengkajian program kerja, bahan kebijakan teknis, dan bahan fasilitas
- c. Koordinasi penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi
- d. Fasilitasi pelatihan dan produktivitas tenaga kerja
- e. Koordinasi pelatihan
- f. Penyelenggaraan fasilitasi dan pengembangan pelatihan
- g. Penyelenggaraan pelaporan kegiatan pelatihan
- h. Verifikasi informasi regulasi bidang pelatihan
- i. Pengoordinasian peningkatan kompetensi sumber daya manusia lembaga pelatihan
- j. Pelaksanaan pemberian rekomendasi izin kepada lembaga pelatihan
- k. Penyebarluasan informasi produktivitas pada perusahaan
- l. Koordinasi pemantauan

m. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.

1. Instruktur Ahli Muda

Instruktur ahli muda biasanya merujuk pada seorang instruktur atau pengajar yang memiliki keahlian khusus dalam bidang tertentu dan masih berada di usia muda. Instruktur ahli muda di Disnaker bertugas untuk:

- a. Pelatihan dan pengembangan menyusun dan melaksanakan program pelatihan keterampilan bagi tenaga kerja
- b. Penyuluhan memberikan informasi dan edukasi mengenai hak dan kewajiban tenaga kerja
- c. Pendampingan membantu masyarakat dalam mendapatkan pekerjaan dan meningkatkan keterampilan mereka
- d. Kerjasama dengan industry membangun kemitraan dengan sektor industri untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja
- e. Evaluasi program mengukur efektivitas program pelatihan dan memberikan masukan untuk perbaikan.

4. Bidang Penempatan Tenaga Kerja

Bidang perekrutan bertugasnya menyiapkan pembinaan dan bimbingan mengenai pengembangan kebijakan, koordinasi, bursa kerja, penempatan tenaga kerja, dan pertumbuhan lapangan kerja. Tugas kepala bidang tenaga kerja adalah sebagai berikut:

- a) Kumpulan peraturan hukum, pedoman teknis, pedoman dan instruksi teknis serta materi lain yang berkaitan dengan pasar tenaga kerja, lapangan kerja dan pertumbuhan lapangan kerja
- b) Koordinasi penyusunan dan peninjauan rencana
- c) Kegiatan, kebijakan dan materi di bidang penempatan kerja
- d) Koordinasi penempatan dan kewenangan bekerjasama dengan daerah dan negara lain
- e) Perumusan dan pengelolaan pelaksanaan kebijakan di bidang penempatan tenaga kerja
- f) Koordinasi pembinaan dan pengembangan pasar tenaga kerja khusus di perguruan tinggi dan universitas
- g) Merencanakan penyiapan sumber daya manusia terkait pelayanan kelengkapan dokumen ketenagakerjaan calon pekerja migran
- h) Menyiapkan sarana dan prasarana pelayanan kelengkapan dokumen ketenagakerjaan calon PMI ke luar negeri
- i) Merencanakan penyiapan sumber daya manusia terkait pelayanan penandatanganan perjanjian kerja
- j) Memfasilitasi dan mengoordinasikan pelaksanaan inisiatif perluasan kesempatan kerja
- k) Pengelolaan data untuk memperluas kesempatan kerja
- l) Perencanaan tenaga kerja daerah dan perluasan lapangan kerja
- m) Memantau dan mengevaluasi pelayanan pemulangan dan kepulangan PMI

- n) Menyiapkan sarana dan prasarana pemberdayaan PMI purna
- o) Memantau dan mengevaluasi pemberdayaan PMI purna
- p) Pelaporan penempatan tenaga kerja dan evaluasi serta
- q) Melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan sesuai jabatan

Melaksanakan tugas Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan melaksanakan fungsi sebagai berikut:

- a) Mengkoordinasikan penyediaan dan penyebaran informasi pasar tenaga kerja dalam layanan ketenagakerjaan kepada pencari kerja dan pemberi kerja untuk memperluas kesempatan kerja di masyarakat lokal sesuaikan nasehat dan bimbingan karir dalam pelayanan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja masyarakat
- b) Koordinasi bimbingan penyuluhan jabatan dan perluasan kesempatan kerja masyarakat
- c) Koordinasi penempatan tenaga kerja
- d) Pelaporan dan evaluasi penempatan tenaga kerja
- e) Koordinasi pemberian dan penyebarluasan informasi pasar kerja dalam pelayanan antar kerja kepada pencari kerja dan pemberi kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat
- f) Mengkoordinasikan perantara kerja dalam pelayanan antar kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat
- g) Promosi penyebarluasan informasi syarat-syarat dan mekanisme bekerja ke luar negeri kepada masyarakat

- h) Koordinasi pelayanan dan verifikasi kelengkapan dokumen ketenagakerjaan
- i) Koordinasi pelayanan penandatanganan perjanjian kerja
- j) Koordinasi penyelesaian permasalahan PMI pra dan purna penempatan
- k) Koordinasi pelayanan pelayanan pemulangan dan kepulangan PMI
- l) Pelaksanaan pemberdayaan PMI purna
- m) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya

2. Pengantar Kerja Ahli Muda

Pengantar kerja ahli muda di Disnaker memiliki peran penting dalam memfasilitasi penempatan tenaga kerja tugas utamanya meliputi:

- a. Pencarian lowongan kerja mengidentifikasi dan menginformasikan lowongan kerja yang sesuai untuk pencari kerja
- b. Bimbingan karir memberikan nasihat tentang pilihan karir dan pengembangan keterampilan
- c. Pelatihan dan sertifikasi mengorganisir program pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan daya saing
- d. Jaringan dengan perusahaan membangun hubungan dengan industri untuk memperluas peluang kerja.

5. Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja

Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja mempunyai tugas melakukan koordinasi, pembinaan, penyiapan bahan pengelolaan

tenaga kerja, pemberian Mengumpulkan peraturan perundang-undangan, pedoman dan petunjuk, hal-hal teknis, dan bahan-bahan lainnya yang berkaitan dengan persyaratan kerja rencana kegiatan, kebijakan teknis dan promosi mengenai dengan Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan kerja.

- a) Menyiapkan sumber daya manusia yang memahami peraturan internal dan aturan pembuatan kesepakatan bersama
- b) Menyiapkan bahan pembentukan kelembagaan di lingkungan perusahaan melalui PK, PP, PKB dan lembaga kerja sama bilateral
- c) Membuat konsep pendaftaran perjanjian bersama daerah
- d) Membuat rencana aksi untuk pengembangan organisasi buruh manajemen
- e) Tinjau anggota tim pembinaan dan kegiatan pembinaan
- f) Nasihat tentang pentingnya asosiasi pekerja dan pengusaha dalam lingkungan perusahaan
- g) Mengawasi penyelenggaraan pemilihan dan pembentukan tim pengurus organisasi pekerja dan pengusaha
- h) Membuat laporan realisasi penyuluhan dan pembentukan pengurus organisasi pekerja dan pengusaha untuk bahan laporan kementerian tenaga kerja di tingkat pusat tentang hasil pembinaan organisasi pekerja dan pengusaha dilingkungannya
- i) Membina terbentuknya lembaga bipartite di perusahaan dalam rangka penyelesaian perselisihan

- j) Membina lembaga kerja sama (LKS) bipartit di tingkat perusahaan serta menyiapkan bahan-bahan siding LKS tripartite
- k) Melakukan verifikasi keanggotaan serikat pekerja/ serikat buruh federasi dan konfederasi serta pengurus unit kerja tingkat perusahaan
- l) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya

Adapun fungsi bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja sebagai berikut:

- a. Menyiapkan bahan perumusan kebijaksanaan, pedoman dan petunjuk teknis hubungan industrial persyaratan kerja dan organisasi pekerja
- b. Verifikasi dokumen peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama dengan ruang lingkup operasi daerah
- c. Pemberian pelayanan pendaftaran perjanjian kerja bersama daerah
- d. Koordinasi proses perusahaan dengan daerah
- e. Pengesahan dokumen ruang lingkup operasi peraturan daerah
- f. Koordinasi pelaksanaan deteksi dini terhadap potensi perselisihan di perusahaan
- g. Pelaksanaan fasilitasi pembentukan dan pemberdayaan lembaga kerja sama bipartit di perusahaan
- h. Koordinasi pelaksanaan mediasi terhadap potensi dan mediasi perselisihan di perusahaan mogok kerja dan penutupan perusahaan
- i. Menyiapkan bahan penyajian standarisasi kerja dan upah minimum

- j. Menyiapkan bahan pembinaan dan penyuluhan hubungan industrial, perlindungan pekerja, jaminan sosial pekerja dan persyaratan kerja
- k. Menyiapkan bahan penetapan kualitas kebutuhan hidup minimum pekerja
- l. Menyiapkan bahan penetapan petunjuk teknis penyelesaian perselisihan hubungan industrial
- m. Menyiapkan bahan pembinaan hubungan industrial dan syarat kerja/peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama dan perjanjian kerja
- n. Menyiapkan bahan pengusulan upah minimum provinsi (UMP)/ upah minimum kabupaten/kota (UMK)
- o. Menyiapkan bahan serikat pekerja/serikat buruh ditingkat perusahaan
- p. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsi.

3. Mediator Hubungan Industrial Muda

Mediator hubungan industrial ahli adalah seorang profesional yang bertugas menyelesaikan konflik antara pihak-pihak yang terlibat dalam hubungan industrial seperti pengusaha dan pekerja. Tugas utamanya meliputi:

- a. Menyelesaikan konflik mengatasi sengketa antara pekerja dan manajemen melalui mediasi yang efektif
- b. Fasilitasi dialog membantu dalam komunikasi dan negosiasi antara pihak-pihak yang terlibat

- c. Edukasi dan pelatihan memberikan informasi dan pelatihan tentang hubungan industrial kepada pekerja dan pengusaha
- d. Pengembangan kebijakan berkontribusi dalam merumuskan kebijakan yang mendukung hubungan industrial yang sehat.

6. Kelompok Jabatan Fungsional

Jabatan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai ditetapkan sesuai kebutuhan dan pelaksanaannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Golongan jabatan fungsional bertugas memberikan pelayanan fungsional pada saat pelaksanaan. Tugas pemimpin berbeda-beda menurut bidang keahlian dan keterampilan. Dalam melaksanakan tugas, kelompok jabatan fungsional dapat bekerja secara individu dan atau dalam tim kerja untuk mendukung pencapaian tujuan dan kinerja organisasi, dan diambil dari satuan organisasi, satuan organisasi, lembaga daerah, dan organisasi. Dapat melibatkan fungsi tambahan dan eksekutif personil dari instansi pemerintah, tim kerja terdiri dari pemimpin tim dan anggota tim. Ketentuan lebih lanjut mengenai pelaksanaan tugas dan penugasan kelompok fungsional ahli dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

C. Keadaan Pegawai Berdasarkan Bidang Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai

1. Keadaan Pegawai Berdasarkan Bidang Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai

Sumber daya manusia yang efektif dan efisien merupakan aset berharga bagi organisasi karena berperan sebagai sumber manajemen dan memerlukan tenaga kerja yang lebih baik. Untuk menunjang tugas pokok dan fungsinya, Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai saat ini mempunyai keseluruhan pegawai sebanyak orang sebanyak 55 orang, Klasifikasinya adalah sebagai berikut:

Tabel IV.1
Keadaan Pegawai Berdasarkan Bidang Kerja pada
Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai

No	Jabatan	Jumlah Orang
1.	Kepala Dinas	1
2.	Sekretaris	1
3.	Subbag. Tata Usaha	1
4.	Jabatan Fungsional	9
5.	Bidang Pelatihan dan Produktivitas	4
6.	Bidang Penempatan Tenaga Kerja	4
7.	Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja	5
8.	Unit Pelaksana Teknis	30
Jumlah		55

Sumber Data: Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai, 2023

2. Keadaan Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai Berdasarkan Jenis Kelamin

Dalam organisasi, kehadiran manusia merupakan sumber daya organisasi yang menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. oleh karena itu, orang-orang dalam organisasi harus selalu memiliki rasa tanggung jawab dan kesadaran terhadap pelaksanaan beban kerja. Namun pekerjaan dalam organisasi biasanya dilakukan oleh perempuan dan laki-laki, yang masing-masing mempunyai tugas berbeda. Demikian pula, perbedaan gender terjadi antara laki-laki

dan perempuan Ketika menjalankan tugas di organisasi. Artinya tidak terdapat perbedaan gender di organisasi pemerintah. Jenis kelamin anggota organisasi pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai yang berjumlah orang dapat dilihat pada tabel IV.2 sebagai berikut:

Tabel IV.2
Keadaan Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai
Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Klasifikasi Pegawai		Jumlah Orang	Persentase (%)
		PNS	TKPK		
1.	Laki-Laki	15	14	29	52
2.	Perempuan	10	16	26	48
Jumlah		25	30	55	100

Sumber data: Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai,2023

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat jumlah pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai berdasarkan jenis kelamin yang terdiri dari jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 29 orang (52%) dan pegawai jenis kelamin perempuan sebanyak 26 orang (48%).

3. Keadaan Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Keadaan setiap organisasi pastinya membutuhkan pegawai yang mempunyai kualitas dan kemampuan dalam melaksanakan kinerjanya guna tercapainya tujuan dari sebuah organisasi hal itu dapat dilihat dari tingkat Pendidikan yang dimilikinya guna mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, Pendidikan sangatlah penting dan Pendidikan merupakan aset terpenting dari kekuatan organisasi yang ada.

Begitu pula pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai, tingkat pendidikan menentukan tercapainya efektivitas organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai. Hal ini dapat dilihat pada Tabel IV.3 dibawah ini:

Tabel IV.3
Keadaan Pegawai Dinas Tenaga Kerja
Kota Dumai Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Klasifikasi Kepegawaian		Jumlah Orang	Persentase (%)
1.	Strata 2 (S2)	6	-	6	11
2.	Strata 1 (S1)	14	6	20	37
3.	Diploma	2	3	5	9
4.	SLTA	3	21	24	43
	Jumlah	25	30	55	100

Sumber Data: Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai, 2023

dilihat bahwa jumlah pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai berdasarkan tingkat Pendidikan yang berpendidikan strata 2 (S2) sebanyak 6 orang (11%). Strata (S1) sebanyak 20 orang (37%). Diploma III (D3) sebanyak 5 orang (9%) dan SLTA Sederajat sebanyak 24 orang (43%).

4. Keadaan Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai Berdasarkan Golongan Umur

Setiap pegawai dilingkungan Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai memiliki tingkat usia, usia seorang pegawai bisa mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Yang mana jumlah pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai berdasarkan umur, dapat dilihat pada tabel IV.4 berikut ini :

Tabel IV.4
Keadaan Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai
Berdasarkan Golongan Umur

No	Umur	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	20-30 Tahun	11	20
2.	31-41 Tahun	28	51
3.	42-56 Tahun	16	29
Jumlah		55	100

Sumber Data: Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat jumlah pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai berdasarkan golongan umur yaitu yang berumur 20-30 tahun sebanyak 11 orang (20%), berumur 31-41 tahun sebanyak 28 orang (51%), berumur 42-56 tahun sebanyak 16 orang (29%),

5. Keadaan Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai Berdasarkan Pangkat/Golongan

Pangkat/Golongan ruang tertentu pada pegawai Negeri Sipil akan menentukan keberadaanya pada organisasi dalam organisasi pemerintahan pangkat/golongan biasanya dijadikan dasar penempatan seorang pegawai negeri sipil dalam menduduki jabatan ataupun pertimbangan untuk promosi karier dalam bekerja sesuai dengan kemampuan yang dicapainya dengan aturan yang berlaku Adapun komposisi pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai berdasarkan pangkat/golongan dapat dilihat pada tabel IV.5 berikut ini:

Tabel IV.5
Keadaan Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai
Berdasarkan Pangkat/Golongan

No	Pangkat/Golongan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	Pembina Utama Muda	1	1,81
2.	Pembina (IV/a)	5	9,09
3.	Penata Tk. I (III/d)	8	1,45
4.	Penata III/c	3	5,45
5.	Penata Muda Tk.I (III.b)	2	3,63
6.	Penata Muda (III/a)	3	5,45
7.	Pangatur Tk.I (II/d)	1	1,81
8.	Pengatur (II/c)	2	3,63
9.	TKPK	30	5,45
Jumlah		55	100%

Sumber Data : Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa komposisi pegawai berdasarkan golongan terdiri dari Pembina Utama Muda sebanyak 1 orang (1,81%) Pembina (IV/a) sebanyak 5 orang (9,09%), Penata Tk.I (III/d) sebanyak 8 orang (1,45%), Penata III/c sebanyak 3 orang (5,45%), Penata Muda Tk.I (III.b) sebanyak 2 orang (3,63%), Penata Muda (III/a) sebanyak 3 orang (5,45%), Pengatur Tk.I (II/d) sebanyak 1 orang (1,81%), Pengatur (II/c) sebanyak 2 orang (3,63%), TKPK sebanyak 30 orang (5,45%).

6. Keadaan Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai Berdasarkan Masa Kerja

Dalam Organisasi tingkat usia atau masa kerja seseorang merupakan suatu penentu dalam pelaksanaan kerja yang telah menunjukan pengalaman bekerja dalam pemerintahan termasuk Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai. Adapun komposisi pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai dapat dilihat pada tabel IV.6 berikut ini:

Tabel IV.6
Keadaan Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai
Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	1-4 Tahun	9	16
2.	5-9 Tahun	15	27
3.	10-14 Tahun	13	24
4.	15-19 Tahun	10	18
5.	20-24 Tahun	8	15
Jumlah		55	100

Sumber Data : Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat masa kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai selama 1-4 tahun yaitu sebanyak 9 orang (16%). Masa kerja 5-9 tahun sebanyak 15 orang (27%), masa kerja 10-14 tahun 13 orang (24%), masa kerja 15-19 tahun sebanyak 10 orang (18%), masa kerja 20-24 tahun sebanyak 8 orang (15%). Dapat dilihat bahwa pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai merupakan pegawai baru bertugas dalam bidang pemerintahan.

4. Unit Pelaksana Teknis

Unit pelaksana teknis (UPT) Disnaker berfungsi sebagai lembaga yang melaksanakan program dan kebijakan di Bidang Tenaga Kerja, tugasnya meliputi:

- a. Pelatihan keterampilan menyelenggarakan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi tenaga kerja
- b. Pengawasan ketenagakerjaan memantau dan menegakkan kpatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan
- c. Layanan penempatan kerja membantu pencari kerja dalam menemukan peluang kerja

- d. Edukasi dan sosialisasi memberikan informasi tentang hak dan kewajiban pekerja.

D. Sarana dan Prasarana Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi, Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai membutuhkan sarana dan prasarana dalam mendukung kegiatan administrasi dan manajemen perkantoran. Adapun sarana dan prasarana Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai dapat dilihat pada tabel IV.7 dibawah ini:

Tabel IV.7
Sarana Prasarana Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai

No	Sarana/Prasarana Kerja	Jumlah	Kondisi		
			Baik	Rusak Ringan	Rusak Berat
1.	Gedung Kantor	5 Buah	5 Buah	-	-
2.	Mobil Dinas	4 Unit	2 Unit	1 Unit	1 Unit
3.	Motor Dinas	3 Unit	1 Unit	-	2 Unit
4.	Komputer	15 Unit	10 Unit	2 Unit	3 Unit
5.	Kursi Meja	55 Buah	50 Buah	2 Buah	3 Buah
6.	Meja Kerja	47 Buah	44 Buah	1 Buah	2 Buah
7.	Mesin Genset	1 Unit	1 Unit	-	-
8.	Printer	14 Unit	10 Unit	-	4 Unit
9.	Lemari Arsip	11 Buah	7 Buah	2 Buah	2 Buah
10.	Filling Cabinet	10 Buah	8 Buah	-	2 Buah
11.	Kursi Ruang Tunggu	8 Buah	6 Buah	-	2 Buah
12.	Papan Pengumuman	2 Buah	2 Buah	-	-
13.	Mesin Tik	1 Unit	1 Unit	-	-
14.	Ac	21 Unit	13 Unit	4 Unit	4 Unit
15.	Mesin Fotocopy	1 Unit	-	-	1 Unit

Sumber Data: Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai,2023

Berdasarkan Tabel IV.7 diatas, dapat dilihat ketersediaan dan kondisi sarana dan prasarana pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai terdiri dari 3

Unit Gedung Kantor dalam kondisi Baik, 5 Unit Gedung Rumah Keterampilan kondisi Baik, 4 Unit Mobil Dinas dengan keadaan 2 Unit Baik, 1 Unit Rusak Ringan dan 1 Unit Rusak Berat, 3 Unit Motor Dinas dengan Keadaan 1 Unit Baik dan 2 Unit Rusak Berat, 15 Unit Komputer dengan Keadaan 10 Unit kondisi Baik, 2 Unit Rusak Ringan dan 3 Unit rusak berat, 55 Unit Kursi Kerja dengan keadaan 50 Unit kondisi Baik, 2 Unit Rusak Ringan dan 3 Unit Rusak Berat, 47 Unit Meja Kerja dengan keadaan 44 Unit kondisi Baik, 1 Unit Rusak Ringan dan 2 Unit Rusak Berat, 1 Unit Mesin Genset dengan kondisi Baik, 14 Unit Printer dengan Keadaan 8 Unit kondisi baik, 4 Unit Rusak Ringan dan 2 Unit Rusak Berat, 11 Unit Lemari Arsip kondisi 7 Unit Baik, 2 Unit Rusak Ringan dan 2 Unit Rusak Berat, Filling Cabinet 10 Unit dengan keadaan 8 Unit kondisi Baik dan 2 Unit Rusak Berat, 8 Unit Kursi Ruang Tunggu dengan 6 kondisi Baik dan 2 Unit Rusak Berat, 2 Unit Papan Pengumuman kondisi Baik, 1 Unit Mesin Tik kondisi Baik, 21 Unit AC dengan keadaan 13 Unit kondisi Baik, 4 Unit Rusak Ringan dan 4 Unit Rusak Berat, 1 Unit Mesin Fotocopy dengan Keadaan Rusak Berat.

BAB V

ANALISIS KINERJA ORGANISASI PUBLIK PADA DINAS TENAGA KERJA KOTA DUMAI

Dengan mencapai kinerja Dinas Tenaga Kerja yang maksimal, Dinas Tenaga Kerja menjalankan tugas dan fungsi dengan cara memberi semangat sesama pegawai kerja dan saling mengingatkan dengan sesama pegawai agar menyadari bahwa memang saling membutuhkan dan tidak membeda-bedakan, untuk meningkatkan pencapaian tujuan Dinas Tenaga Kerja yang telah direncanakan.

Penelitian pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai merupakan urusan pemerintahan daerah yang memiliki tugas pokok dan fungsi dalam menjalankan tugas di bidang Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai. Jumlah responden pada penelitian ini sebanyak 55 orang yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 25 orang dan Tenaga Kerja Perpanjang Kontrak sebanyak 30 orang. Selanjutnya pada penelitian ini, akan menjelaskan dan mencari jawaban atas permasalahan yang diteliti berkaitan dengan Kinerja Organisasi Publik pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai.

A. Analisis Kinerja Organisasi Publik Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai.

Kinerja organisasi merupakan ukuran kinerja yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan suatu organisasi ini adalah hasil dari tindakan para anggota organisasi. Kinerja organisasi publik merupakan hasil kerja

yang dapat dilakukan sekelompok orang untuk mencapai tujuan organisasi tanpa melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika.

Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai sangat dipengaruhi oleh faktor manusia pengetahuan dan keterampilan sangat memudahkan terciptanya instruksi kerja yang dinamis. Dinamika dalam wilayah kerja pusat ketenagakerjaan adalah kemampuan untuk maju dan menghadapi situasi apapun, mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja dan orang-orang disekitar, serta memiliki sikap orang yang bertanggung jawab terhadap pekerjaan. Melakukan tugas dan fungsi yang ditentukan.

Kinerja merupakan hasil kegiatan Kerjasama antar anggota atau komponen suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja dapertemen Dinas Tenaga Kerja diukur dari sejauh mana organisasi mampu mencapai tujuannya berdasarkan visi dan misi yang telah ditetapkan. oleh karena itu, diperlukan beberapa informasi mengenai kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai untuk mengevaluasi proses kerja yang dilakukan oleh organisasi.

Peneliti melakukan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai untuk menguji kinerja organisasi Dinas Tenaga Kerja melalui empat indikator yaitu, Produktivitas, Resposivitas, Responsibilitas, Akuntabilitas. Keempat indikator tersebut dibagi menjadi 12 sub indikator yang dirancang untuk mengetahui hasil kinerja organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai:

1. Produktivitas

Yang dimaksud dengan produktivitas dalam penelitian ini adalah sebagai mengukur pada tingkat efisiensi, tetapi juga efektivitas. pengukuran antara input (masukan-masukan yang diterima dari hasil kerja) dan output (sebagai hasil kerja atau yang dihasilkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai yang memiliki hasil kerja yang dianggap produktif melalui perencanaan kerja, serta pelaksanaan dari program kerja sesuai dengan aturan prosedur kerja yang ditetapkan dalam hal penelitian ini memiliki sub indikator yaitu:

- a. Adanya target dalam melaksanakan program kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai

Pada organisasi publik termasuk Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai. Dimana pemimpinnya harus mempunyai visi dan misi untuk mencapai program kerja. Salah satunya adalah dengan membuat rencana tujuan dalam pelaksanaan program kerja. Dinas Tenaga Kerja dapat mencapainya sesuai dengan tujuan pelaksanaan program kerja yang telah ditetapkan. Dalam melaksanakan program kerja, Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai menciptakan tujuan dan rencana program kerja yang dibuat berdasarkan visi dan misi dan perlu dipahami program kerja melalui penciptaan tujuan pada tahap proses pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai.

- b. Adanya pencapaian target dalam setiap pelaksanaan program kerja Dinas Tenaga Kerja

Pada umumnya Dinas Tenaga Kerja mempunyai visi dan misi yang ideal mencapai tujuan dalam setiap pelaksanaan program kerja mencapai

hasil yang baik sehingga dapat mengembangkan kualitas pribadi. Ketika karyawan menerapkan keahliannya harus menjadi kunci utama dalam mencapai tujuan setiap program kerja. mencapai tujuan pada setiap program kerja yang terkendali dan lancar, serta tercapainya hasil pencapaian tujuan sesuai dengan ketentuan tata kerja yang ditetapkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai. Pencapaian tujuan dalam setiap pelaksanaan program kerja yang dituangkan dalam laporan kinerja sesuai ketentuan yang berlaku dan pencapaian tujuan dalam setiap pelaksanaan program kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai.

- c. Adanya pelaksanaan program kerja sesuai dengan aturan yang ditetapkan Dinas Tenaga Kerja

Diantaranya layanan program kerja tentunya mempunyai nilai-nilai regulasi tersendiri yang dapat membuat kerja setiap pegawai menjadi lebih disiplin dan teratur dalam bekerja, jika terlaksana dengan baik maka dengan terlaksananya program kerja maka pekerjaan akan berjalan lancar sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai.

Berdasarkan uraian ketiga sub indikator Produktivitas ini akan mempengaruhi kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai. Selanjutnya untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai produktivitas pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai kita lihat pada tabel berikut ini :

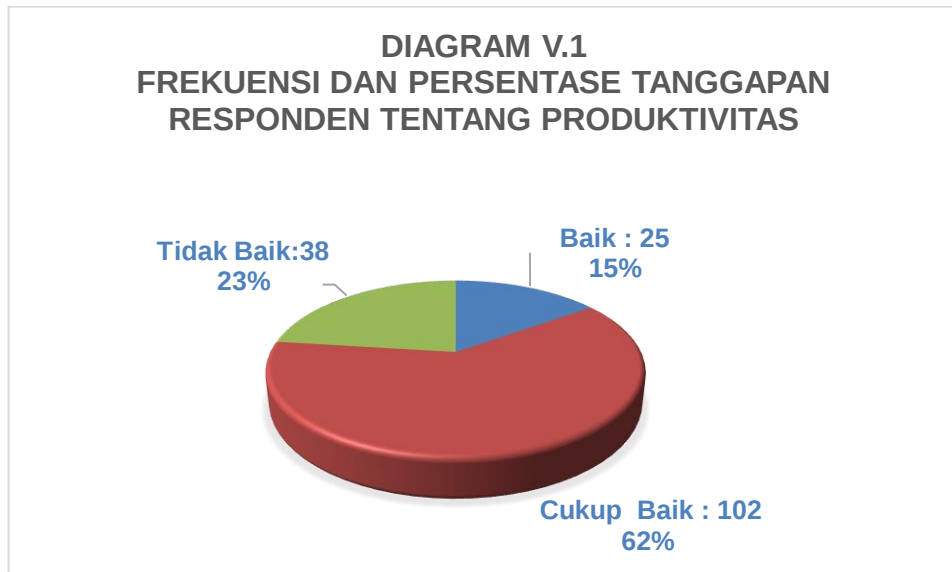
Tabel V.1
Tanggapan Responden Mengenai Produktivitas
Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai

No	Sub Indikator	Kriteria Indikator				Jumlah
		F/S	B	CB	TB	
1.	Adanya target dalam melaksanakan program kerja Dinas Tenaga Kerja	Frek	6	38	11	55
		Skor	18	76	11	105
2.	Adanya pencapaian target dalam setiap pelaksanaan program kerja Dinas Tenaga Kerja	Frek	12	21	22	55
		Skor	36	42	22	100
3.	Adanya pelaksanaan program kerja sesuai dengan aturan yang ditetapkan Dinas Tenaga Kerja	Frek	7	43	5	55
		Skor	21	86	5	112
Total		Frek	25	102	38	165
		%	15%	62%	23%	100%
		Skor	75	204	38	317

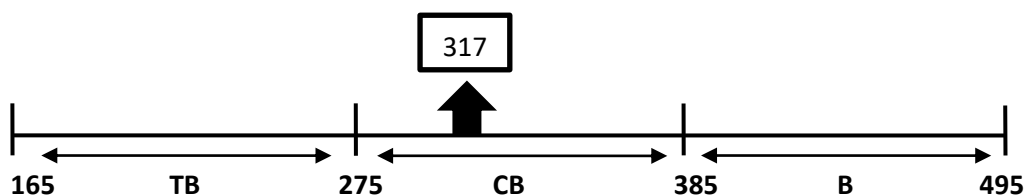
Sumber Data: Hasil Olahan Data Penulis Lapangan Tahun 2024

Berdasarkan tabel V.1 diatas terlihat bahwa tanggapan responden terhadap kinerja organisasi publik pada indikator produktivitas pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai pada sub indikator pertama adanya target dalam melaksanakan program kerja Dinas Tenaga Kerja berjumlah skor 105, sub indikator dua adanya pencapaian target dalam setiap pelaksanaan program kerja Dinas Tenaga Kerja berjumlah skor 100, sub indikator ketiga adanya pelaksanaan program kerja sesuai dengan aturan yang ditetapkan Dinas Tenaga Kerja berjumlah skor 112. Diagram berikut menunjukkan

persentase jawaban responden mengenai produktivitas pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai dibawah ini:



Berdasarkan tanggapan responden tentang produktivitas pada Dinas Tenaga Kerja Kota jumlah frekuensi cukup baik yang memiliki skor tertinggi 102 (62%), dan tidak baik berjumlah 38 (23%) dan Baik berjumlah 25 (15%). Dengan ini dapat disimpulkan produktivitas Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai cukup baik. Maka berikutnya dapat dilihat pada garis kontinum dibawah ini yang menjelaskan jumlah skor pada sub indikator produktivitas pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai dibawah ini:



Dapat dijelaskan pada garis kontinum diatas dilihat dari tanggapan dari 55 responden pada sub indikator produktivitas pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai disimpulkan memiliki kategori **Cukup Baik** dengan skor keseluruhan 317 yang berada pada garis interval skor 276 - 385.

2. Responsivitas

Dalam penelitian ini mengacu pada kemampuan staf sumber daya manusia dalam mengidentifikasi kebutuhan masyarakat dan mengembangkan program yang tepat untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Menjelaskan kemampuan pegawai dalam mencapai misi dan tujuan sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat:

- a. Adanya kemampuan pegawai dalam menyusun program kegiatan Dinas Tenaga Kerja

Hal ini terlihat dari kemampuan Dinas Tenaga Kerja dalam melakukan program kegiatan. Hal tersebut dapat dilaksanakan berdasarkan rencana kerja dan perjanjian kerja dengan maksud tujuan rencana berdasarkan visi dan misi Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai.

- b. Adanya kemampuan pegawai dalam memprioritaskan kebutuhan masyarakat dalam kegiatan program pelatihan kerja

Hal ini dapat terlihat dari kemampuan pegawai publik dalam Menyusun prioritas program dan kegiatan dalam bentuk prioritas anggaran. Misalnya Dinas Tenaga Kerja meningkatkan program kegiatan berupa adanya anggaran, pelatihan, lowongan kerja, kartu pencari kerja untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

- c. Adanya kemampuan pegawai dalam menjalankan proses tahapan program kerja sesuai dengan yang telah ditentukan. Hal ini dibuktikan Dinas Tenaga Kerja yang telah menetapkan aturan administrasi pelaksanaan tahapan program kerja sehingga program kerja dapat

berjalan dengan lancar dan tanpa perubahan tidak diinginkan. Tentunya hal ini harus mengikuti aturan yang ditetapkan oleh Dinas Tenaga Kerja. Berdasarkan uraian ketiga sub indikator Responsivitas ini akan mempengaruhi kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai. Hal ini dapat dijelaskan dari hasil jawaban responden pada tabel berikut:

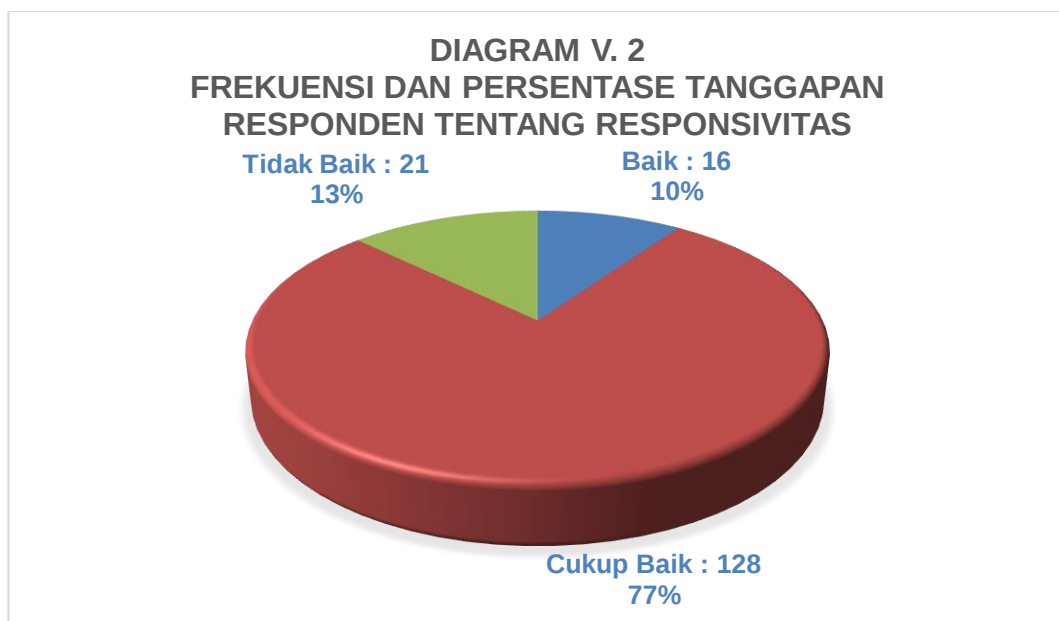
Tabel V.2
Tanggapan Responden Mengenai Responsivitas
Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai

No	Sub Indikator	Kriteria Indikator				Jumlah
		F/S	B	CB	TB	
1.	Kemampuan pegawai dalam Menyusun program kegiatan Dinas Tenaga Kerja	Frek	5	35	15	55
		Skor	15	70	15	100
2.	Kemampuan pegawai dalam memprioritaskan kebutuhan masyarakat dalam kegiatan program pelatihan kerja	Frek	5	45	5	55
		Skor	15	90	5	110
3.	Kemampuan pegawai dalam menjalankan tahapan program kerja sesuai dengan yang telah ditentukan	Frek	6	48	1	55
		Skor	18	96	1	115
Total		Frek	16	128	21	165
		%	10%	77%	13%	100%
		Skor	48	256	21	325

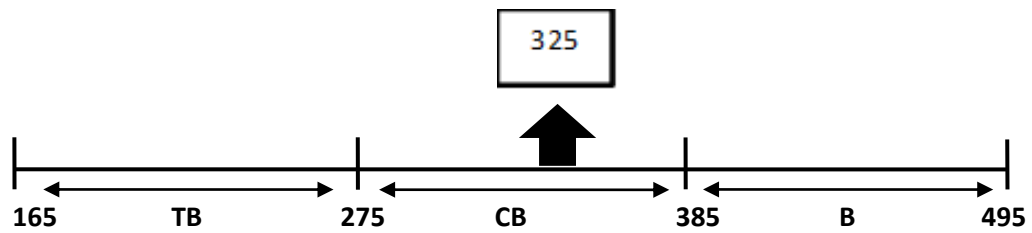
Sumber Data: Hasil Olahan Data Penulis Lapangan Tahun 2024

Berdasarkan tabel V.2 diatas dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden mengenai responsivitas pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai Responsivitas yang terdiri dari 3 sub indikator yang pertama kemampuan pegawai dalam menyusun program kegiatan Dinas Tenaga Kerja memiliki jumlah skor 100, dan sub indikator kedua kemampuan pegawai dalam

memprioritaskan kebutuhan masyarakat dalam kegiatan program pelatihan kerja memiliki jumlah skor 110, sub indikator ketiga kemampuan pegawai dalam menjalankan tahapan program kerja sesuai dengan yang telah ditentukan memiliki jumlah skor 115. Diagram berikut menunjukkan persentase jawaban responden mengenai responsivitas pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai dibawah ini:



Berdasarkan tanggapan responden tentang responsivitas pada Dinas Tenaga Kerja Kota jumlah frekuensi cukup baik yang memiliki skor tertinggi 128 dan persentase (77%), dan tidak baik berjumlah 21 dan persentase (13%) dan Baik berjumlah 16 dan persentase (10%). Dengan ini dapat disimpulkan responsivitas Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai cukup baik. Maka berikutnya dapat dilihat pada garis kontinum dibawah ini yang menjelaskan jumlah skor pada sub indikator responsivitas pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai dibawah ini:



Dapat dijelaskan pada garis kontinum diatas dilihat dari tanggapan dari 55 responden pada sub indikator responsivitas pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai disimpulkan memiliki kategori **Cukup Baik**, dengan skor keseluruhan 325 yang berada pada garis interval skor 276 - 385.

3. Responsibilitas

Yang dimaksud dengan Responsibilitas dalam penelitian ini merupakan suatu konsep yang berkaitan dengan standar teknis dan kemampuan, serta keberadaan pemerintah yang melaksanakan tugasnya. Dinas Tenaga Kerja apabila pelaku mempunyai keahlian atau kemampuan yang tinggi maka dikatakan bertanggung jawab ini dapat ditemukan di situs berikut:

- a. Adanya aturan administrasi yang benar dalam pelaksanaan kerja pegawai

Hal ini dapat dijelaskan dengan adanya pusat Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai harus mempunyai peraturan administrasi yang harus ditaati dan dilaksanakan dengan baik dan benar. Oleh karena itu, dalam menjalankan pekerjaannya dipusat Dinas Tenaga Kerja pegawai harus mengikuti peraturan manajemen yang benar

- b. Adanya pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan

Hal ini dapat dijelaskan dalam melaksanakan suatu pekerjaan pegawai harus mengikuti prosedur yang telah dibuat oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai

- c. Adanya pengambilan kebijakan oleh Dinas Tenaga Kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku

Hal ini dapat dijelaskan dengan adanya kebijakan pada Dinas Tenaga Kerja adalah salah bentuk kebijakan yang dibuat oleh kepala dinas dimana pegawai harus mematuhi dan menjalankan kebijakan yang ditetapkan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Berdasarkan uraian ketiga sub indikator Responsibilitas ini akan mempengaruhi kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai. Hal ini dapat dijelaskan dari hasil jawaban responden pada tabel berikut.

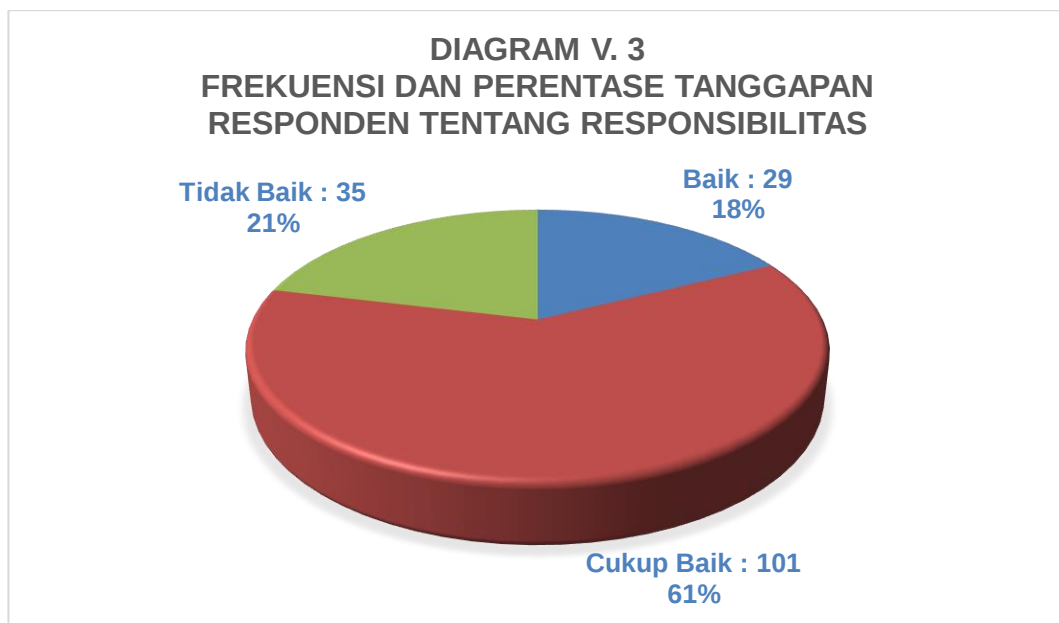
Tabel V.3
Tanggapan Responden Mengenai Responsibilitas
pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai

No	Sub Indikator	Kriteria Indikator				Jumlah
		F/S	B	CB	TB	
1.	Aturan administrasi yang benar dalam pelaksanaan kerja pegawai	Frek	13	28	14	55
		Skor	39	56	14	109
2.	Kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan	Frek	8	29	18	55
		Skor	24	58	18	100
3.	Pengambilan kebijakan oleh Dinas Tenaga kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku	Frek	8	44	3	55
		Skor	24	88	3	115
Total		Frek	29	101	35	165
		%	18%	61%	21%	100%
		Skor	87	202	35	324

Sumber Data: Hasil Olahan Data Penulis Lapangan Tahun 2024

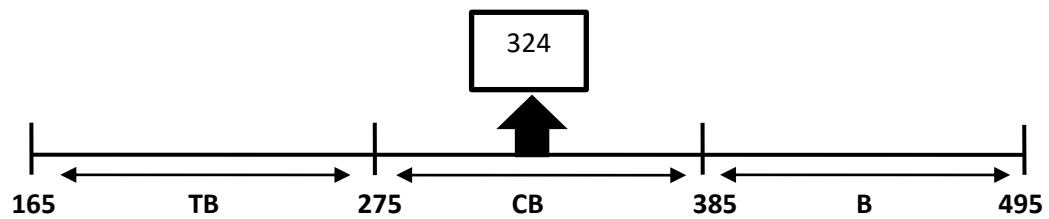
Berdasarkan tabel V.3 diatas dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden mengenai responsibilitas pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai responsibilitas yang terdiri dari 3 sub indikator yang pertama aturan administrasi yang benar dalam pelaksanaan kerja pegawai jumlah skor 109 dan sub indikator kedua kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan jumlah skor 100, sub indikator ketiga pengambilan kebijakan oleh Dinas Tenaga Kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku jumlah skor 115.

Diagram berikut menunjukkan persentase jawaban responden mengenai responsibilitas pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai dibawah ini:



Berdasarkan tanggapan responden tentang responsibilitas pada Dinas Tenaga Kerja Kota jumlah frekuensi cukup baik yang memiliki skor tertinggi 101 dan persentase (61%), dan tidak baik berjumlah 35 dan persentase (21%) dan Baik berjumlah 29 dan persentase (18%). Dengan ini dapat disimpulkan responsibilitas Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai cukup baik.

Maka berikutnya dapat dilihat pada garis kontinum dibawah ini yang menjelaskan jumlah skor pada sub indikator responsibilitas pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai dibawah ini:



Dapat dijelaskan pada garis kontinum diatas dilihat dari tanggapan dari 55 responden pada sub indikator responsibilitas pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai disimpulkan memiliki kategori **Cukup Baik**, dengan skor keseluruhan 324 yang berada pada garis interval skor 276 - 385.

4. Akuntabilitas

Yang dimaksud dengan akuntabilitas dalam penelitian ini adalah seberapa besar kebijakan dan kegiatan Dinas Tenaga Kerja perwujudan untuk mempertanggung jawabkan keberhasilan/ kegagalan pelaksanaan kegiatan program kerja dalam mencapai tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui alat pertanggungjawaban yaitu:

- a. Adanya tanggung jawab pegawai dalam menjalankan kebijakan tugas dan fungsinya

Setiap pegawai Dinas Tenaga Kerja bertanggung jawab melaksanakan pedoman sesuai keputusan walikota 41 tahun 2022 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi, dan proses kerja yang ditetapkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai

- b. Adanya tingkat kesadaran dan pertanggung jawaban pegawai untuk mencapai tujuan organisasi

Pada dasarnya tingkat kesadaran itu sudah ada pada pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai yang dimana pegawai dalam bekerja harus memiliki tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya masing-masing untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dengan itu tercapainya tujuan Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai.

- c. Adanya laporan pertanggung jawaban pelaksanaan program kegiatan pada Dinas Tenaga Kerja

Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai memiliki program kegiatan yang dimana pasti setiap program kerja memiliki laporan pertanggung jawaban dalam setiap laporan kinerja Dinas Tenaga Kerja dalam menjalankan kegiatan yang dimana harus dipertanggung jawabkan hasilnya kepada masyarakat secara terbuka.

Berdasarkan uraian ketiga sub indikator Akuntabilitas ini akan mempengaruhi kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai. Hal ini dapat dijelaskan dari hasil jawaban responden pada tabel berikut:

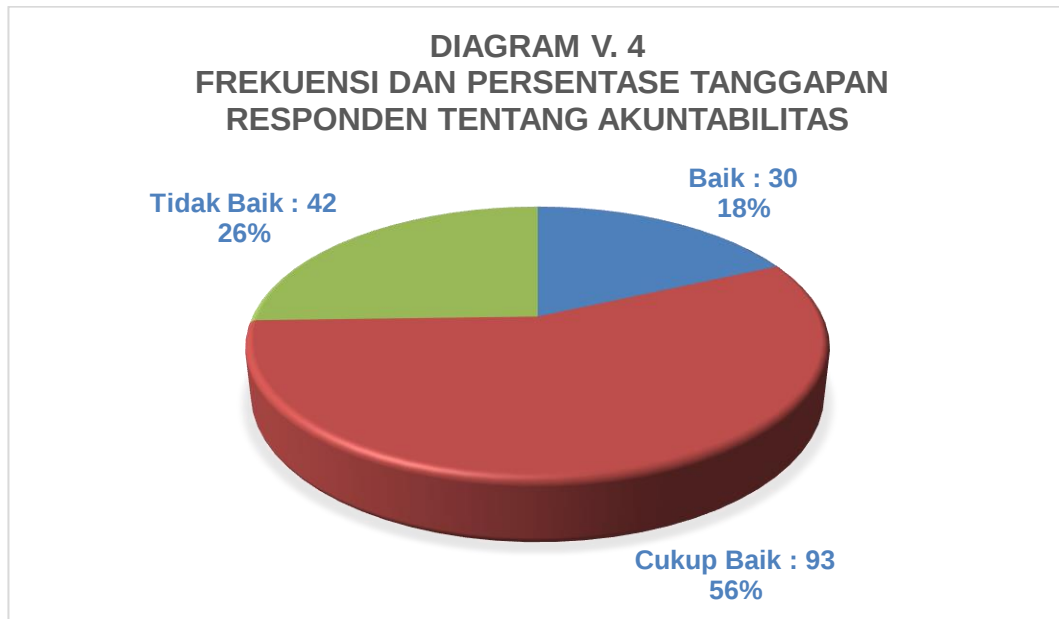
Tabel V.4
Tanggapan Responden Mengenai Akuntabilitas
pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai

No	Sub Indikator	Kriteria Indikator				Jumlah
		F/S	B	CB	TB	
1.	Tanggung jawab pegawai dalam menjalankan kebijakan tugas dan fungsinya	Frek	5	41	9	55
		Skor	15	82	9	106
2.	Tingkat kesadaran dan pertanggung jawaban pegawai untuk mencapai tujuan organisasi	Frek	16	13	26	55
		Skor	48	26	26	100
3.	Laporan pertanggung jawaban pelaksanaan program kegiatan pada Dinas Tenaga Kerja	Frek	9	39	7	55
		Skor	27	78	7	112
Total		Frek	30	93	42	165
		%	18%	57%	25%	100%
		Skor	90	186	42	318

Sumber Data: Hasil Olahan Data Penulis Lapangan Tahun 2024

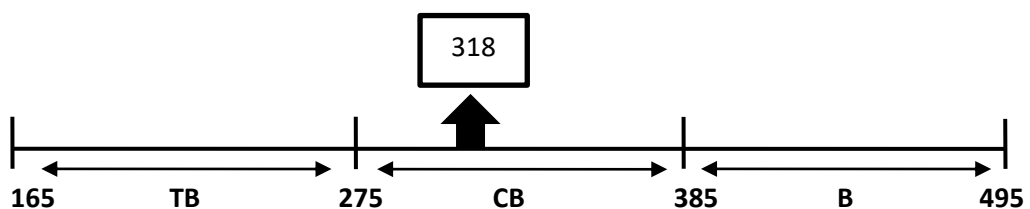
Berdasarkan tabel V.4 diatas dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden mengenai responsibilitas pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai akuntabilitas yang terdiri dari 3 sub indikator pertama tanggung jawab pegawai dalam menjalankan kebijakan tugas dan fungsinya memiliki jumlah skor 106, sub indikator kedua tingkat kesadaran dan pertanggung jawaban pegawai untuk mencapai tujuan organisasi memiliki jumlah skor 100, sub indikator ketiga laporan pertanggung jawaban pelaksanaan program kegiatan pada Dinas Tenaga Kerja memiliki jumlah skor 112.

Diagram berikut menunjukkan persentase jawaban responden mengenai akuntabilitas pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai dibawah ini:



Berdasarkan tanggapan responden tentang akuntabilitas pada Dinas Tenaga Kerja Kota jumlah frekuensi cukup baik yang memiliki skor tertinggi 93 dan persentase (56%), dan tidak baik berjumlah 42 dan persentase (26%) dan Baik berjumlah 30 dan persentase (18%). Dengan ini dapat disimpulkan akuntabilitas Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai cukup baik.

Maka berikutnya dapat dilihat pada garis kontinum dibawah ini yang menjelaskan jumlah skor pada sub indikator akuntabilitas pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai dibawah ini:



Dapat dijelaskan pada garis kontinum diatas dilihat dari tanggapan dari 55 responden pada sub indikator akuntabilitas pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai disimpulkan memiliki kategori **Cukup Baik**, dengan skor keseluruhan 318 yang berada pada garis interval skor 276 - 385.

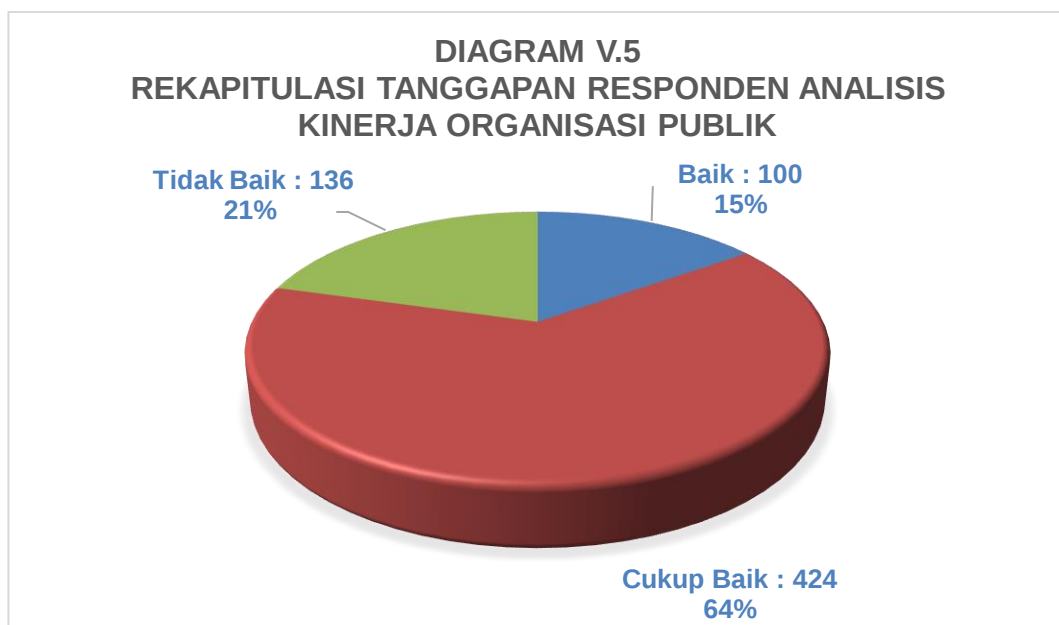
Setelah memperjelas analisis kinerja organisasi publik pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai ditinjau dari Produktivitas, Responsivitas, Responsibilitas, Akuntabilitas, maka penulis marangkum analisis kinerja organisasi publik pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai. Hal ini ditunjukkan pada tabel V.5 dibawah ini:

Tabel V.5
Rekapitulasi Tanggapan Analisis Kinerja Organisasi Publik
Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai

No	Sub Indikator	Kriteria Indikator				Jumlah
		F/S	B	CB	TB	
1.	Produktivitas	Frek	25	102	38	165
		Skor	75	204	38	317
2.	Responsivitas	Frek	16	128	21	165
		Skor	48	256	21	325
3.	Responsibilitas	Frek	29	101	35	165
		Skor	87	202	35	324
4.	Akuntabilitas	Frek	30	93	42	165
		Skor	90	186	42	318
Total		Frek	100	424	136	660
		%	15%	64%	21%	100%
		Skor	300	848	136	1.284

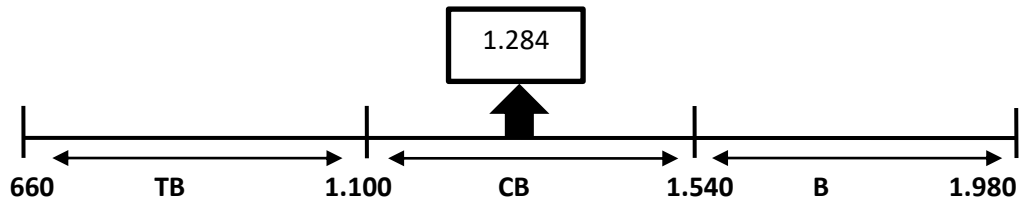
Sumber Data: Hasil Pengolahan Data Penulis Tahun 2024

Berdasarkan tabel V.5 diatas dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden mengenai rekapitulasi mengenai analisis kinerja organisasi publik pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai dapat dilihat dari empat indikator yang pertama produktivitas dengan jumlah skor 317, indikator kedua responsivitas dengan jumlah skor 325, indikator ketiga responsibilitas dengan jumlah skor 324, indikator keempat akuntabilitas dengan jumlah skor 318. Maka hasil jawaban persentase tanggapan dapat ditampilkan dalam diagram seperti gambar dibawah ini:



Sepertinya terlihat pada tabel V.5 untuk melihat lebih jelas rekapitulasi persentase tanggapan responden yaitu terdapatnya Baik (B) jumlah frekuensi 100 dan persentase 15% dan Cukup Baik (CB) jumlah frekuensi 424 dan persentase 64% dan Tidak Baik (TB) jumlah frekuensi 136 dan persentase 21%.

Maka berikutnya dapat dilihat pada garis kontinum dibawah ini yang menjelaskan jumlah skor pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai dibawah ini:



Dari garis kontinum diatas dapat dilihat tanggapan responden terhadap kinerja organisasi publik pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai. Dari tanggapan 55 responden dikategori Cukup Baik. Hal ini dapat dilihat dari jumlah skor 1.284 berada pada interval 1.101 -1.540.

B. Faktor Pendukung Dan Faktor Penghambat Kinerja Organisasi Publik Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang dilakukan penulis, kinerja organisasi publik pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai. Adapun faktor pendukung dan penghambat dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Faktor Pendukung

Adapun faktor pendukung kinerja organisasi publik pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai sebagai berikut:

a. Adanya Responsivitas pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai

Responsivitas adalah kemampuan pegawai dalam menyusun program kegiatan Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai dan kemampuan pegawai dalam memprioritaskan kebutuhan masyarakat dalam kegiatan program pelatihan kerja dan kemampuan pegawai dalam menjalankan tahapan program kerja sesuai dengan telah ditentukan.

b. Adanya Responsibilitas pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai

Responsibilitas adalah aturan administrasi yang benar dalam pelaksanaan kerja pegawai dan kemampuan pegawai dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan dan pengambilan kebijakan oleh Dinas Tenaga Kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

2. Faktor Penghambat

Adapun faktor penghambat kinerja organisasi publik pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai

a. Kurangnya Produktivitas pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai

Produktivitas adalah target dalam melaksanakan program kerja Dinas Tenaga Kerja dan pencapaian target dalam setiap pelaksanaan program kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai dan pelaksanaan program kerja sesuai dengan aturan yang ditetapkan Dinas Tenaga Kerja. Berdasarkan hasil penelitian masih kurang realisasi program target dalam pencapaian target dikarenakan kekurangan sarana dan prasarana akan menghambat strategi yang telah direncanakan dan masih kurangnya alokasi anggaran untuk program pelatihan dapat menjadi hambatan utama.

b. Kurangnya Akuntabilitas pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai

Akuntabilitas adalah tanggung jawab pegawai dalam menjalankan kebijakan tugas dan fungsinya dan tingkat kesadaran dan pertanggung jawaban pegawai untuk mencapai tujuan organisasi dan laporan pertanggung jawaban pelaksanaan program kegiatan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai. Berdasarkan hasil penelitian masih kurang kesadaran

dan pertanggung jawaban pegawai dalam mencapai tujuan organisasi salah satunya dalam efisiesi penggunaan sumber daya dan anggaran yang digunakan kurang baik.

BAB VI

KESIMPULAN

Hal ini berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang dilakukan penulis mengenai kinerja organisasi publik pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai. Hal ini memungkinkan penulis untuk menarik kesimpulan dari temuan penelitiannya dan membuat rekomendasi berdasarkan temuannya.

A. Kesimpulan

1. Kinerja organisasi publik pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai Cukup Baik. Fakta tersebut dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan penulis terhadap empat indikator yaitu produktivitas, responsivitas, responsibilitas, akuntabilitas mengenai kinerja organisasi publik responden sebanyak 55 orang memperoleh total skor 1.284 interval skornya adalah 1.101-1.540 yang menempatkannya pada kategori Cukup Baik.
2. Faktor pendukung kinerja organisasi publik pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai adanya Responsivitas dalam kinerja organisasi publik pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai dan adanya Responsibilitas dalam kinerja organisasi publik pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai. Faktor penghambatnya kurangnya Produktivitas dalam kinerja organisasi publik pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai dan kurangnya Akuntabilitas kinerja organisasi publik pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis jelaskan diatas, ada beberapa saran yang penulis sampaikan kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai adalah:

1. Disarankan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai untuk meningkatkan Produktivitas pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai dengan cara meningkatkan pencapaian dalam program kerja Dinas Tenaga Kerja dengan tetapkan target yang spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan, dan berbatas waktu, jika targetnya adalah meningkatkan keterampilan tenaga kerja, spesifikasikan jumlah peserta pelatihan yang diharapkan dan dijadwalkan waktu pelaksanaannya. Dan pencapaian target dalam setiap pelaksanaan program kerja dan kemajuan terhadap target yang telah ditetapkan dan pelaksanaan program kerja sesuai dengan aturan yang ditetapkan Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai.
2. Disarankan Kepala Dinas Tenaga Kerja agar meningkatkan akuntabilitas pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai tetapkan tujuan yang jelas dan terukur kinerja menggunakan indikator yang relevan dan terukur, dan melakukan pelaporan kinerja secara rutin dan transparan kepada publik dan pemangku kepentingan. Gunakan laporan tahunan dan audit eksternal untuk memberikan gambaran yang jelas tentang hasil kinerja dan berikan pelatihan kepada staf mengenai akuntabilitas dan cara mencapai kinerja yang optimal dan

mengembangkan keterampilan membantu meningkatkan kinerja dan meningkatkan efisiensi pelaporan kinerja serta untuk memfasilitas akses informasi yang lebih baik bagi publik.

DAFTAR PUSTAKA

Aditama, P. B., & Widowati, N. (2017). Analisis Kinerja Organisasi Pada Kantor Kecamatan Blora. *Journal of Public Policy and Management Review*, 6(2), 283-295.

Bambang, B., & Wahyudi, T. A. (2019). Analisis pengaruh citra perusahaan dan kualitas layanan terhadap loyalitas pelanggan melalui kepuasanpelanggan. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 2(1), 61-70.

Dasuki, P. H., Destyan, G. D., & Azizah, a. n. a. a. n. (2019). Pengaruh Perilaku Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Lotte Grosir Bandung. *Jurnal Co Management*, 1(2), 279-288.

Dasuki, Peddy HF, Gema Dwiprakasa Destyan, and Anti Nurul Azizah Albasyiroh Nurul Azizah. "Pengaruh Perilaku Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Lotte Grosir Bandung." *Jurnal Co Management* 1.2 (2019) 279-288.

Dasuki, Peddy HF, Gema Dwiprakasa Destyan, and Anti Nurul Azizah Albasyiroh Nurul Azizah. "Pengaruh Perilaku Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Lotte Grosir Bandung." *Jurnal Co Management* 1.2 (2019) 279-288

Deikme, P. (2013). Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Sekda Kabupaten Mimika Provinsi Papua. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3).

Pasolong, H. (2019). Teori administrasi publik.

Ratnasari, D. J., & Manaf, A. (2015). Tingkat keberhasilan program penataan lingkungan permukiman berbasis komunitas (Studi kasus: Kabupaten Kendal dan Kota Pekalongan). *Jurnal Pengembangan Kota*, 3(1), 40-48.

Riwu, S. L., & Wibowo, A. (2021). Penilaian kinerja rumah sakit dengan menggunakan pendekatan balanced scorecard: Systematic review. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS. Dr. Soetomo*, 7(2), 267-283.

Siagian, M. (2017). Analisis Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Kantor Pemerintahan Kecamatan Lubuk Baja Batam. *Akrab Juara: Jurnal Ilmu-ilmu Sosial*, 2(3), 25-39.

Sinambela, E. A. (2021). Motivasi kerja dan dukungan organisasi serta pengaruhnya terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Baruna Horizon*, 4(1), 34-42.

Sinambela, Lijan. 2012. *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Cv. Alfabeta

Syamsuriansyah, Syamsuriansyah, et al. "Kinerja pengisian dokumen rekam medis di Puskesmas Madapangga Bima Ntb." *Jurnal Kesehatan* 14.2 (2022): 149-157.

Torang, S. (2016). Fungsi-fungsi nilai budaya lokal pada organisasi publik.

Masyarakat, Kebudayaan dan Politik, 29(3), 167-173.

Umam, M. K. (2020). Dinamisasi Manajemen Mutu Perspektif Pendidikan Islam. Jurnal Al-Hikmah, 8(1), 61-74.

Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model kinerja karyawan: kompetensi, kompensasi dan motivasi,(Literature Review Msdm). Jurnal Ilmu Multidisplin, 1(1), 1-14.

Widodo, Djoko Setyo, and Andri Yandi. "Model kinerja karyawan: kompetensi, kompensasi dan motivasi,(Literature Review Msdm)." Jurnal Ilmu Multidisplin 1.1 (2022): 1-14.

Widodo, Djoko Setyo; Yandi, Andri. Model kinerja karyawan: kompetensi, kompensasi dan motivasi,(Literature Review Msd. Jurnal ilmu Multidisplin 2022, 1.1: 1-14.

Peraturan undang-undang

Perwa Nomor 41 Tahun 2022,. Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai Disnaker.LKJIP Tahun 2023



SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI (STIA) LANCANG KUNING DUMAI

Jl. Gunung Merapi No. 1 Bumi Ayu, Dumai, Riau, Indonesia (28813)

Telp. (0765) 38848, Fax. (0765) 34484

Email : info@stia-lk-dumai.ac.id, Website : www.stia-lk-dumai.ac.id

BERITA ACARA UJIAN MEJA HIJAU / SKRIPSI MAHASISWA STIA DUMAI

Berdasarkan Surat Keputusan Ketua STIA Lancang Kuning Dumai Nomor : 15/KPTS/STIA-LK/D/IX/2024 Tanggal 10 September 2024 tentang Tim Penguji Ujian Skripsi Mahasiswa STIA Lancang Kuning Dumai, maka pada hari ini Sabtu Tanggal Empat belas bulan September tahun Dua Ribu Dua puluh Empat, telah dilaksanakan ujian skripsi sarjana Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Lancang Kuning Dumai untuk

Nama : **TARULI NAMORA SIREGAR**
No. Induk Mahasiswa : **2010090811065**
Program Studi : **ILMU ADMINISTRASI NEGARA**
Jenjang Pendidikan : **STRATA 1 (S.1)**
Judul Skripsi : **ANALISIS KINERJA ORGANISASI PUBLIK PADA DINAS TENAGA KERJA KOTA DUMAI**

Tanggal Ujian : 14 September 2024
Waktu Ujian : 08:00-09:00
Tempat Ujian : Ruang Sidang STIA Lancang Kuning Dumai
Lulus Ujian dengan nilai : B Huruf 3 Angka
Keterangan : Waktu perbaikan selama 7 hari

Saksi - Saksi :

1. VARIZA ADITIYA, S.Sos., M.Si
(Pembimbing I)

2. LILI SURYANI, S.Sos., M.Si
(Pembimbing II)

1. NURUL FAUZIAH, S.A.P

Ketua,

DILA ERLIANTI, S.Sos., M.Si

Sekretaris,

HILDAWATI, S.Sos., M.Si

Mengetahui / Disetujui :
STIA Lancang Kuning Dumai
Pembantu Ketua,

DEWI JANNAH, S.Sos., M.Si



SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI (STIA) LANCANG KUNING DUMAI

Jl. Gunung Merapi No. 1 Bumi Ayu, Dumai, Riau, Indonesia (28813)

Telp. (0765) 38848, Fax. (0765) 34484

Email : info@stia-lk-dumai.ac.id, Website : www.stia-lk-dumai.ac.id

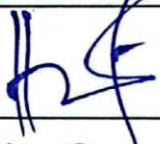
HASIL UJIAN SKRIPSI MAHASISWA STIA DUMAI

Pada hari ini Sabtu Tanggal Empat belas bulan September tahun Dua Ribu Dua puluh Empat, Tim Ujian Skripsi Sarjana Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Lancang Kuning Dumai telah menguji Mahasiswa atas nama :

N a m a : **TARULI NAMORA SIREGAR**
No. Induk Mahasiswa : **2010090811065**
Program Studi : **ILMU ADMINISTRASI NEGARA**
Jenjang Pendidikan : **STRATA 1 (S.1)**
Judul Skripsi : **ANALISIS KINERJA ORGANISASI PUBLIK PADA DINAS TENAGA KERJA KOTA DUMAI**

H a s i l : B (Baik)

TIM PENGUJI :

No.	N a m a	Jabatan	Tanda Tangan
1.	DILA ERLIANTI, S.Sos., M.Si	Ketua	
2.	HILDAWATI, S.Sos., M.Si	Sekretaris	
3.	VARIZA ADITIYA, S.Sos., M.Si	Anggota	
4.	LILI SURYANI, S.Sos., M.Si	Anggota	

Dumai, 14 September 2024

Mengetahui :
STIA Lancang Kuning Dumai
Pembantu Ketua,



DEWI JANNAH, S.Sos.,M.Si



SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI (STIA) LANCANG KUNING DUMAI

Jl. Gunung Merapi No. 1 Bumi Ayu, Dumai, Riau, Indonesia (28813)

Telp. (0765) 38848, Fax. (0765) 34484

Email : info@stia-lk-dumai.ac.id, Website : www.stia-lk-dumai.ac.id

HASIL PERBAIKAN SKRIPSI MAHASISWA STIA DUMAI

Berdasarkan Hasil Ujian Skripsi pada tanggal, 14 September 2024, menerangkan bahwa

Mahasiswa atas nama :

N a m a : **TARULI NAMORA SIREGAR**
No. Induk Mahasiswa : **2010090811065**
Program Studi : **ILMU ADMINISTRASI NEGARA**
Jenjang Pendidikan : **STRATA 1 (S.1)**
Judul Skripsi : **ANALISIS KINERJA ORGANISASI PUBLIK PADA DINAS TENAGA KERJA KOTA DUMAI**

Dimana diputuskan oleh TIM Penguji bahwa :

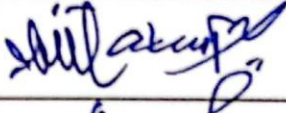
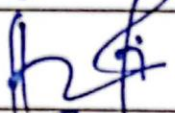
Skripsi : dapat diterima/belum dapat diterima *) dan harus diperbaiki

Setelah diadakan penelitian atas perbaikan Skripsi Mahasiswa yang bersangkutan maka

Skripsi dinyatakan : Dapat diterima / Belum dapat diterima *)

Dengan Nilai : Angka (3), Huruf (B)

TIM PENGUJI :

No.	N a m a	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1.	DILA ERLIANTI, S.Sos., M.Si	Ketua		29/10-29
2.	HILDAWATI, S.Sos., M.Si	Sekretaris		29/10-2024
3.	VARIZA ADITIYA, S.Sos., M.Si	Anggota		29/10-2024.
4.	LILI SURYANI, S.Sos., M.Si	Anggota		29/10-29

Dumai,
STIA Lancang Kuning Dumai
Pembantu Ketua,


DEWI JANNAH, S.Sos., M.Si



SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI (STIA) LANCANG KUNING DUMAI

Jl. Gunung Merapi No. 1 Bumi Ayu, Dumai, Riau, Indonesia (28813) Telp. (0765) 38848
E-mail : info@stia-lk-dumai.ac.id, Website : www.stia-lk-dumai.ac.id

SURAT KEPUTUSAN SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI LANCANG KUNING DUMAI Nomor : 22/KPTS/STIA-LK/D/II/2024

Tentang

**PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA
STIA LANCANG KUNING DUMAI**

Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Lancang Kuning Dumai,

Menimbang : 1. Bahwa untuk kelancaran pelaksanaan penulisan Skripsi Mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Lancang Kuning Dumai perlu ditetapkan Dosen Pembimbing melalui Surat Keputusan Ketua.

2. Bahwa untuk keperluan tersebut terhadap mahasiswa yang telah memenuhi persyaratan akademis dan syarat-syarat lain yang telah ditentukan, perlu dilakukan bimbingan dalam melaksanakan penulisan Skripsi sesuai dengan ketentuan jenjang kepangkatan pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara dan Program Studi Ilmu Administrasi Niaga STIA Lancang Kuning Dumai.

Mengingat : 1. Undang-undang Nomor : 20 Tahun 2003 tentang Pendidikan Nasional.

2. Undang-undang Nomor : 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.

3. Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor : 131/D/O/1999 tentang Pendirian STIA Lancang Kuning Dumai.

4. Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi Nomor : 3758/D/T/K-X/2010 Tanggal 06 September 2010.

5. Keputusan Ketua STIA Lancang Kuning Dumai Nomor : 038/KPTS/STIA-LK/D/VII/2002 tentang Pedoman Penyusunan Proposal Penelitian/Skripsi.

6. Keputusan Ketua STIA Lancang Kuning Dumai Nomor : 039/KPTS/STIA-LK/D/VII/2002 tentang Kepangkatan Tim Pembimbing Skripsi Mahasiswa STIA Lancang Kuning Dumai.

Memperhatikan : Usulan Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara dan Program Studi Ilmu Administrasi Niaga STIA Lancang Kuning Dumai tentang nama-nama Dosen sebagai Pembimbing Skripsi Mahasiswa STIA Lancang Kuning Dumai.

✓



SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI (STIA) LANCANG KUNING DUMAI

Jl. Gunung Merapi No. 1 Bumi Ayu, Dumai, Riau, Indonesia (28813) Telp. (0765) 38848
E-mail : info@stia-lk-dumai.ac.id, Website : www.stia-lk-dumai.ac.id

MEMUTUSKAN :

Menetapkan :

- Pertama : Menunjuk Sdr. LATIP, S.Sos., M.Si sebagai Dosen Pembimbing I (satu) dan Sdri. LILI SURYANI, S.Sos., M.Si Dosen Pembimbing II (dua) untuk Skripsi Mahasiswa atas nama **TARULI NAMORA SIREGAR/2010090811065** dilingkungan STIA Lancang Kuning Dumai.
- Kedua : Pembimbing I (satu) dan Pembimbing II (dua) bertindak sebagai pengarah penulisan Skripsi Mahasiswa STIA Lancang Kuning Dumai.
- Ketiga : Segala biaya akibat dari dikeluarkannya Surat Keputusan ini, dibebankan kepada STIA Lancang Kuning Dumai.
- Keempat : Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dan akan ditinjau kembali apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan dalam penetapannya sebagai mana mestinya.

Ditetapkan Di : Dumai
Pada Tanggal : 17 Februari 2024

Ketua,

LATIP, S.Sos., M.Si
NIDN. 1025116601

Tembusan disampaikan Kepada Yth.

1. Saudara yang bersangkutan.
2. Yayasan Pendidikan Lancang Kuning Dumai di Dumai
3. Ketua Program Studi di lingkungan STIA Lancang Kuning Dumai
4. Arsip



SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI (STIA) LANCANG KUNING DUMAI

Jl. Gunung Merapi No. 1 Bumi Ayu, Dumai, Riau, Indonesia (28813) telp. (0765) 38848
E-mail : info@stia-lk-dumai.ac.id, Website : www.stia-lk-dumai.ac.id

Nomor : 022/STIA-LK/D/II/2024
Lamp. : 1 (satu) berkas
Perihal : **REKOMENDASI PENELITIAN.**

Dumai, 13 Februari 2024

Bapak Walikota Dumai
C/Q : Kepala Dinas Penanaman Modal dan
Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Dumai
di-
DUMAI

Dengan hormat,

Bersama ini diberitahukan pada Bapak/Ibu, dalam rangka penyelesaian Studi Akhir Mahasiswa STIA Lancang Kuning Dumai, diwajibkan membuat Karya Ilmiah atau Skripsi. Dimana Skripsi tersebut bersumber dari hasil penelitian yang dilakukan Mahasiswa bersangkutan.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kesediaan Bapak untuk memberikan Rekomendasi kepada mahasiswa kami:

Nama Mahasiswa	: TARULI NAMORA SIREGAR
No. Induk Mahasiswa	: 2010090811065
Program Studi	: Ilmu Administrasi Negara
Judul Penelitian	: ANALISIS KINERJA ORGANISASI PUBLIK PADA DINAS TENAGA KERJA KOTA DUMAI

Yang dilakukan di Dumai
Tempat Pengambilan Data :
1. Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai.
2. Badan Pusat Statistik Kota Dumai.

Demikian permohonan ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik dari Bapak terlebih dahulu diucapkan terima kasih.


Ketua,
LATIP, S.Sos., M.Si
NIDN. 1025116601

Tembusan Kepada Yth,

1. Sdr. Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara
STIA Lancang Kuning Dumai
2. Mahasiswa Ybs.
3. Arsip.



**PEMERINTAH KOTA DUMAI
DINAS TENAGA KERJA**

Jalan Kesehatan No. 5, Teluk Binjai, Dumai Timur, Dumai, Riau 28813,
Laman disnaker.dumaikota.go.id

**SURAT KETERANGAN
NOMOR 423/142 5 /DISNAKER - A**

Yang bertandatangan di bawah ini :

- a. Nama : SATRIO WIBOWO. A.P, M.Si
b. Jabatan : Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai

dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Taruli Namora Siregar
Nomor Induk Mahasiswa : 2010090611065
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Perguruan Tinggi : STIA Lancang Kuning Dumai
Maksud : Telah selesai melaksanakan Penelitian di Dinas
Tenaga Kerja Kota Dumai sesuai dengan prosedur
dan ketentuan yang berlaku.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dumai, 13 Agustus 2024

KEPALA,

SATRIO WIBOWO, A.P, M.Si
Pembina Utama Muda
NIP. 19770524 199602 1 002



PEMERINTAH KOTA DUMAI
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Jl. H.R. Soebrantas Telp/Fax. (0765) 3122-440360
DUMAI

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

NOMOR : 0016/SKP/DPMPTSP/II/2024

Tentang

PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA-RISET
DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Dumai, berdasarkan surat dari Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Lancang Kuning Dumai Nomor : 022 / STIA - LK / D / II / 2024 Tanggal 13 Februari 2024 perihal Permohonan Izin Penelitian dengan ini memberikan rekomendasi yang dimaksud kepada:

Nama : **TARULI NAMORA SIREGAR**
No. Induk Mahasiswa : 2010090611065
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Jenjang : S1
Alamat : Jl. Budi Rukun Gg. Gogo No. 01 Kel. Mekarsari Kec. Dumai Selatan Kab/Kota
Dumai
Nomor Telp : 082384497208

Untuk melakukan Penelitian/Pengumpulan Data pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai dan Badan Pusat Statistik Kota Dumai guna dijadikan pengumpulan data untuk Bahan Penelitian dengan Judul :

" ANALISIS KINERJA ORGANISASI PUBLIK PADA DINAS TENAGA KERJA KOTA DUMAI "

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan yang tidak ada hubungannya dengan kegiatan penelitian dan pengumpulan data ini.
2. Menjaga Tata Tertib dan Mentaati ketentuan-ketentuan yang berlaku di daerah setempat.
3. Setelah selesai penelitian agar menyampaikan hasilnya kepada kami sebanyak 1 (satu) exemplar.

Demikian Surat Rekomendasi ini diberikan, agar dapat digunakan sebagai mana mestinya dan kepada pihak yang terkait diharapkan untuk memberikan kemudahan dan membantu kegiatan Riset ini, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Dikeluarkan di : Dumai

Pada Tanggal : 22 Februari 2024

Kepala



HENDRA, S.Sos, M.Si
Pembina Utama Muda

NIP. 19660724 198602 1 002

A. PERMOHONAN

Dumai, 2024

No. Angket :

Perihal : Permohonan Pengisian
Pengisian Angket

Kepada Yth.
Bapak/Ibu
Pegawai Dinas Tenaga Kerja
Kota Dumai
Di-
Tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka penulisan Skripsi yang merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S.1) pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Lancang Kuning Dumai. Untuk itu penulis mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr sebagai responden berkenan meluangkan waktu untuk mengisi angket yang telah disediakan. Adapun pertanyaan angket berkaitan dengan judul penelitian yaitu:

"Analisis Kinerja Organisasi Publik Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai"

Pada prinsipnya pengisian Angket penelitian ini tidak mempengaruhi karier atau pekerjaan Bapak/Ibu/Sdr karena jawaban Bapak/Ibu/sdr hanya digunakan semata-mata untuk kepentingan ilmiah dan seluruh jawaban angket ini akan penulis jaga kerahasiannya.

Demikian permohonan ini penulis sampaikan, atas perhatian dan bantuan yang Bapak/Ibu/Sdr berikan, penulis ucapkan terima kasih.

Hormat Penulis,

TARULI NAMORA SIREGAR

NIM: 2010090811065

ANALISIS KINERJA ORGANISASI PUBLIK PADA DINAS TENAGA KERJA KOTA DUMAI

B. Identitas Responden:

Nama : (Boleh diisi/boleh tidak)
Jenis Kelamin :
Pendidikan :
Umur :
Pangkat/Golongan :
Masa Kerja :

C. Petunjuk Pengisian

1. Mohon Angket diisi oleh Bapak/Ibu untuk dijawab seluruh pertanyaan yang disediakan.
2. Beri tanda centang (✓) pada salah satu alternatif jawaban yang disediakan. Ada 3 alternatif jawaban, yaitu:
 - a. Baik (B) diberi skor : 3
 - b. Cukup Baik (CB) diberi skor : 2
 - c. Tidak Baik (TB) diberi skor : 1
3. Contoh Pengisian

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban		
		B	CB	TB
		3	2	1
1.	Adanya target dalam melaksanakan program kerja Dinas Tenaga Kerja	✓		
2.	Adanya anggaran biaya dalam setiap pelaksanaan program kerja Dinas Tenaga Kerja		✓	

D. Pertanyaan Angket

1. Produktivitas

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban		
		B	CB	TB
		3	2	1
1.	Target dalam melaksanakan program kerja Dinas Tenaga Kerja			
2.	Pencapaian target dalam setiap pelaksanaan program kerja Dinas Tenaga Kerja			
3.	Pelaksanaan program kerja sesuai dengan aturan yang ditetapkan Dinas Tenaga Kerja			

Saran:

.....

.....

.....

2. Responsivitas

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban		
		B	CB	TB
		3	2	1
1.	Kemampuan pegawai dalam menyusun program kegiatan Dinas Tenaga Kerja			
2.	Kemampuan pegawai dalam memprioritaskan kebutuhan masyarakat dalam kegiatan program pelatihan kerja			
3.	Kemampuan pegawai dalam menjalankan tahapan program kerja sesuai dengan yang telah ditentukan			

Saran:

.....

.....

.....

3. Responsibilitas

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban		
		B	CB	TB
		3	2	1
1.	Aturan administrasi yang benar dalam pelaksanaan kerja pegawai			
2.	Kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan			
3.	Pengambilan kebijakan oleh Dinas Tenaga Kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku			

Saran:

.....

.....

.....

4. Akuntabilitas

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban		
		B	CB	TB
		3	2	1
1.	Tanggung jawab pegawai dalam menjalankan kebijakan tugas dan fungsinya			
2.	Tingkat kesadaran dan pertanggung jawaban pegawai untuk mencapai tujuan organisasi			
3.	Laporan pertanggung jawaban pelaksanaan program kegiatan pada Dinas Tenaga Kerja			

Saran:

.....

.....

.....

Analisis Kinerja Organisasi Publik Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai

No	Produktivitas			Responsivitas			Responsibilitas			Akuntabilitas		
	Sub A	Sub B	Sub C	Sub A	Sub B	Sub C	Sub A	Sub B	Sub C	Sub A	Sub B	Sub C
1.	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
2.	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2
3.	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2
4.	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3
5.	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3
6.	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2
7.	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3
8.	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
9.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10.	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2
11.	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2
12.	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	3	2
13.	1	1	2	2	1	2	3	2	2	1	1	2
14.	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2
15.	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2
16.	1	2	2	1	2	2	3	2	2	2	3	2
17.	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2
18.	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2
19.	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3	2
20.	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1
21.	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2
22.	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
23.	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2
24.	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2
25.	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
26.	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	3	1
27.	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2
28.	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1
29.	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2
30.	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2
31.	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1
32.	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2
33.	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
34.	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	3	1
35.	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
36.	2	3	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2
37.	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	3	3
38.	1	2	2	3	2	2	3	1	2	2	1	1
39.	2	1	2	1	2	3	2	2	2	2	1	2
40.	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2

KARTU KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA

NAMA : TARULI NAMORA SIREGAR
NOMOR MAHASISWA : 2010090811065
PROGRAM STUDI : ILMU ADMINISTRASI NEGARA
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS KINERJA ORGANISASI PUBLIK
PADA DINAS TENAGA KERJA KOTA DUMAI

NAMA PEMBIMBING I : LATIP, S.Sos.M.Si

Tanggal	Hal-hal yang dikonsultasikan dan yang disarankan	Paraf Pembimbing
Selasa 13/02/2024	- Penyerahan SK Dosen Pembimbing	
Senin 19/02/2024	- Konsultasi Gejala Permasalahan - Latar Belakang Masalah	
Rabu 24/04/2024	- Konsultasi Teori - Populasi dan Sampel	
Kamis 26/05/2024	- Konsultasi Sub Indikator - Kosakata, Tulisan, Jarak	
Senin 10/06/2024	- Konsultasi Angket - Font Skripsi	
Senin 17/06/2024	- ACC Angket - Lanjut Ke Pembimbing I	
Jumat 09/08/2024	- Revisi Bab 4 - Revisi Tabel Data	

Rabu 14/08/2024	- Revisi Bab 5 - Tabel Data di Warnai	✓
Kamis 16/08/2024	- Revisi Saran - Revisi Pustaka	✓
Kamis 29/08/2024	- ACC Skripsi	✓

Dumai, Agustus 2024

STIA LANCANG KUNING DUMAI

Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara



DILA ERLIANTI S.Sos.,M.Si

KARTU KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA

NAMA MAHASISWA : TARULI NAMORA SIREGAR
NOMOR MAHASISWA : 2010090811065
PROGRAM STUDI : ILMU ADMINISTRASI NEGARA
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS KINERJA ORGANISASI PUBLIK
PADA DINAS TENAGA KERJA KOTA DUMAI

NAMA PEMBIMBING II : LILI SURYANI. S.Sos.M.Si

Tanggal	Hal-hal yang dikonsultasikan dan yang disarankan	Paraf Pembimbing
Selasa 13/02/2024	- Penyerahan SK Dosen Pembimbing	f
Sabtu 17/02/2024	- Konsultasi Gejala Permasalahan - Latar Belakang Masalah	f
Selasa 23/04/2024	- Konsultasi Teori - Populasi dan Sampel	f
Rabu 25/05/2024	- Konsultasi Sub Indikator - Kosakata, Tulisan, Jarak	f.
Sabtu 8/06/2024	- Konsultasi Angket - Font Skripsi	f.
Sabtu 15/06/2024	- ACC Angket - Lanjut Ke Pembimbing I	f.
Rabu 30/07/2024	- Revisi Bab 4 - Revisi Tabel Data	f.

Kamis 08/08/2024	- Revisi Bab 5 Berserta Data - Tabel Data Diwarnai	f.
Rabu 15/08/2024	- Revisi Saran - Revisi Penulisan	f.
Kamis 22/08/2024	- Revisi Saran - Daftar Isi dan Abstrak	f.
Rabu 28/08/2024	- Mendeley Bab 2 - Daftar Pustaka	f.
Kamis 29/08/2024	- ACC Skripsi	f.

Dumai, Agustus 2024

STIA LANCANG KUNING DUMAI

Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara



DILA ERLIANTI S.Sos.,M.Si

BIOGRAFI PENULIS



Taruli Namora Siregar, S.A.P Lahir dari orang tua bernama Bapak Ali Mukmin Siregar dan Ibu Nurmawati Pada Tanggal 25 Februari di Kota Dumai. Penulis merupakan anak ke 2 dari tiga bersaudara. Penulis menempuh Pendidikan mulai dari SD Negeri 002 Ratu Sima (Lulusan Tahun 2014) melanjutkan ke SMP Budi Dharma Dumai (Lulusan Tahun 2017) dan Man 1 Dumai (Lulusan Tahun 2020) hingga akhirnya, penulis menempuh Pendidikan Strata 1 di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Lancang Kuning Dumai Jurusan Ilmu Administrasi Negara.

Dengan ketekunan, motivasi tinggi untuk terus belajar dan berusaha penulis telah berhasil menyelesaikan tugas akhir Skripsi ini, semoga dengan penulisan tugas akhir skripsi ini mampu memberikan kontribusi positif bagi dunia Pendidikan. Akhir kata, penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terealisasinya skripsi yang berjudul **“Analisis Kinerja Organisasi Publik Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai”**.