

**YAYASAN PENDIDIKAN LANCANG KUNING
LAKSAMANA RAJA DILAUT
SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI (STIA)
LANCANG KUNING DUMAI**

**ANALISIS IMPLEMENTASI PROGRAM KESEMPATAN KERJA 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:

**SUHADI
NIM : 2010090811088**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
TAHUN 2024**

LEMBAR PERSETUJUAN

Nama : SUHAIDI

No. Mahasiswa 2010090811088

Program Studi : ILMU ADMINISTRASI NEGARA

**Judul Skripsi : ANALISIS IMPLEMENTASI PROGRAM
KESEMPATAN KERJA DI DINAS TENAGA
KERJA KOTA DUMAI**

Disetujui Oleh

Pembimbing I

Pembimbing II

E. MAZNAH HIJERIAH S.Sos.,M.Si

ERINALDI S.Sos.,M.Si

Menyetujui

Program Studi Administrasi Negara

STIA Lancang Kuning Dumai

Ketua

DILA ERLIANTI S.Sos.,M.Si

PERNYATAAN KEBENARAN

Nama : SUHAIDI

No. Mahasiswa :2010090811088

Program Studi : ILMU ADMINISTRASI NEGARA

**Judul Skripsi :ANALISIS IMPLEMENTASI PROGRAM KESEMPATAN
KERJA DI DINAS TENAGA KERJA KOTA DUMAI**

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

SUHAIDI

ABSTRAK

ANALISIS IMPLEMENTASI PROGRAM KESEMPATAN KERJA PADA DINAS TENAGA KERJA KOTA DUMAI

NAMA : SUHAIDI

NIM 2010090811088

Implementasi program kesempatan kerja merupakan suatu cara guna meningkatkan kualitas penduduk dalam taraf kehidupan perekonomian untuk mengurangi angka pengangguran dan tercapainya kesejahteraan Masyarakat dalam pembangunan nasional, khususnya kesejahteraan Masyarakat di Kota Dumai. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, ditemukan beberapa gejala masalah yaitu : 1) Masih belum tercapainya program pelatihan kesempatan kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai. 2) Masih ditemukan Faktor-faktor penghambat berjalannya kegiatan program kesempatan kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai. Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui Implementasi Program Kesempatan Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai. 2) Untuk mengetahui Faktor pendukung dan Penghambat dalam implementasi program kesempatan kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai.

Konsep teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah menurut George Edward III (2019:62) ada empat indikator untuk mengukur implementasi program yaitu *communication* (Komunikasi), *Resource* (Sumber daya), *Disposition* (Sikap Pelaksana), dan *Beaucratic structure* (Struktur birokrasi). Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai staff Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai yang berjumlah 57 orang dan Masyarakat sebanyak 80 orang. Teknik yang digunakan untuk keseluruhan pegawai ialah dengan menggunakan Teknik sampling jenuh, sedangkan untuk Masyarakat menggunakan Teknik *accidental sampling*. Jenis dan sumber data yaitu kuisisioner dan wawancara, sedangkan Analisa data menggunakan Teknik deskriptif dengan skala pengukuran menggunakan rating scale.

Hasil Analisa implementasi program kesempatan kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai dikategorikan baik dengan total skor sebesar 3980. Adapun faktor pendukung yaitu: 1) Terdapat struktur Birokrasi yang baik di Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai seperti mekanisme Proses Pemberian materi pelatihan yang sesuai dan mudah dipahami oleh masyarakat dan anggaran untuk pelaksanaan program kesempatan kerja yang memadai. Sedangkan faktor penghambat yaitu: 1) pegawai kurang menerima kritik dan saran yang disampaikan Masyarakat sebagai bentuk evaluasi dalam pelaksanaan. 2) *Resource* yang kurang baik dalam melaksanakan program kesempatan kerja serta kurang teliti nya pegawai dalam mendampingi dan mengarahkan peserta pelatihan.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadirat tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan Skripsi ini yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S.1) pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Lancang Kuning Dumai sesuai waktu yang telah ditetapkan.

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada banyak pihak atas bantuan dan dorongan baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga penulisan ini dapat penulis selesaikan dengan baik.

Keberhasilan penulis dalam penyelesaian penulisan Skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, untuk itu dalam kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Bapak Latip, S.Sos., M.Si selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Lancang Kuning Dumai yang telah memberikan banyak motivasi kepada penulis sehingga penulisan ini dapat selesai tepat pada waktunya.
2. Ibu Dewi Jannah, S.Sos., M.Si selaku Pembantu Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Lancang Kuning Dumai yang telah memberikan dorongan dan motivasi kepada penulis.
3. Ibu Dila Erlianti, S.Sos., M.Si selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Lancang Kuning Dumai yang telah banyak memberikan bimbingan, petunjuk dan motivasi kepada penulis.
4. Ibu E.Maznah Hijeriah S.Sos., M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang sudah banyak memberikan arahan yang baik terkait penulisan skripsi ini sehingga penulisan skripsi ini dapat selesai dengan baik.

5. Bapak Erinaldi S.Sos.,M.Si selaku Dosen pembimbing II yang sudah banyak memberikan motivasi,support serta arahan luar biasa guna kelancaran penyusunan skripsi agar selesai tepat pada waktunya.
6. Bapak Satrio Wibowo, AP.,M.Si selaku Kepala Dinas dan seluruh staff Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai yang telah membantu penulis dalam mendapatkan data dan informasi sehingga penelitian ini selesai.
7. Bapak/Ibu Dosen Beserta Staff Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Lancang Kuning Dumai yang sudah memberikan dukungan,semangat dan motivasi kepada penulis.
8. Kedua Orangtua Tercinta,Bapak Setoe dan Ibu Herlina yang dengan ikhlas lahir bathin Berjuang, mendidik, serta selalu memberikan motivasi, dukungan dan do'a nya kepada penulis
9. Sahabat dan teman-teman Angkatan 2020 Negara dan Niaga yang selalu memberikan semangat kepada penulis selama menuntut ilmu di kampus STIA Lancang Kuning Dumai.

Semoga segala bantuan yang diberikan kepada penulis mendapat Rahmat dan Ridha dari Allah SWT.

Dumai, Agustus 2024

Penulis

SUHADI
NIM: 2010090811088

DAFTAR ISI

Halaman

LEMBAR PERSETUJUAN

PERNYATAAN KEBENARAN

ABSTRAK

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI.....

DAFTAR TABEL

DAFTAR BAGAN

DAFTAR DIAGRAM

DAFTAR LAMPIRAN.....

BAB I PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang Masalah..... 1
- B. Perumusan Masalah 12
- C. Tujuan dan Kegunaan.....12

BAB II TELAAH PUSTAKA

- A. Kerangka Teori 14
- B. Operasional Variabel Penelitian23

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

- A. Lokasi Penelitian28
- B. Populasi dan Sampel 30
- C. Jenis dan Sumber Data.....31
- D. Teknik Pengumpulan Data31

E. Analisa Data.....	32
----------------------	----

BAB IV GAMBARAN UMUM DINAS TENAGA KERJA KOTA DUMAI

A. Sejarah Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai	35
B. Struktur Organisasi	37
C. Tugas Pokok dan Fungsi.....	39
D. Keadaan dan Komposisi Pegawai	57
E. Sarana dan Prasarana	63

BAB V ANALISIS IMPLEMENTASI PROGRAM KESEMPATAN KERJA

DI DINAS TENAGA KERJA KOTA DUMAI

A. Identitas Responden	64
B. Analisis Implementasi Program Kesempatan Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai	69
C. Faktor pendukung dan Faktor Penghambat Implementasi Program Kesempatan Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai.....	88

BAB VI KESIMPULAN

A. Kesimpulan	90
B. Saran	91

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Jenis Program Pelatihan Kesempatan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai	7
Tabel I.2 Data Pencari Kerja Terdaftar Terhitung Bulan Januari- Desember Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai	9
Tabel I.3 Data Pelaksanaan Program Kesempatan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai	12
Tabel III.1 Populasi dan Sampel Penelitian	31
Tabel IV.2 Keadaan dan Komposisi Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai berdasarkan Jabatan	58
Tabel IV.3 Keadaan dan Komposisi Pegawai Dinas Tenaga Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin.....	59
Tabel IV.4 Keadaan Dan Komposisi Pegawai Dinas Tenaga Kerja Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	60
Tabel IV.5 Keadaan Dan Komposisi Pegawai Berdasarkan Golongan Umur.	60
Tabel IV.6 Keadaan dan Komposisi Pegawai Berdasarkan Golongan/Pangkat	61
Tabel IV.7 Keadaan Pegawai Dinas Tenaga Kerja Berdasarkan Masa Kerja.....	62
Tabel IV.8 Sarana Dan Prasarana	63

Tabel V.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	67
Tabel V.2 Responden Berdasarkan Tingkat Usia	68
Tabel V.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	70
Tabel V.4 Tanggapan Responden Tentang Komunikasi (<i>communication</i>).	73
Tabel V.5 Tanggapan Responden Tentang Sumber daya (<i>Resource</i>).	76
Tabel V.6 Tanggapan Responden Tentang Sikap Pelaksana (<i>disposition</i>).....	79
Tabel V.7 Tanggapan Responden Tentang Struktur Birokrasi (<i>beaucratic structure</i>)	83
Tabel V.8 Rekapitulasi Tanggapan Responden Analisis Implementasi Program Kesempatan Kerja Di Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai	85

DAFTAR BAGAN

Bagan I.1 Struktur Organisasi Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai.	
.....	38

DAFTAR DIAGRAM

DIAGRAM V.1 Tanggapan Responden Tentang Indikator <i>Communication</i> (Komunikasi).....	73
DIAGRAM V.2 Tanggapan Responden Tentang Indikator <i>Resource</i> (Sumber daya).....	77
DIAGRAM V.3 Tanggapan Responden Tentang Indikator <i>Disposition</i> (Sikap pelaksana).....	80
DIAGRAM V.4 Tanggapan Responden Tentang Indikator <i>Beaucratic</i> <i>Structure</i> (Struktur Birokrasi).....	84
DIAGRAM V.5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Analisis Implementasi Program Kesempatan Kerja Di Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai	86

DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Keputusan Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Lancang Kuning Dumai
Nomor : 058/KPTS/STIA-LK/D/V/2024. Tanggal 13 Mei 2024 tentang
Penunjukkan Dosen Pembimbing Skripsi Mahasiswa STIA Lancang Kuning
Dumai.
2. Surat dari Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Lancang Kuning Dumai Kepada
Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Dumai Nomor
: 058/STIA-LK/D/V/2024. Tanggal 13 Mei 2024 tentang Rekomendasi Penelitian.
3. Surat Rekomendasi Dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu
Pintu Kota Dumai Nomor : 0071/SKP/DPMPTSP/V/2024. Tanggal 17 Mei 2024
Tentang pelaksanaan kegiatan Riset dan Pengumpulan Data untuk Bahan
Skripsi.
4. Surat dari Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai Nomor :423/142.4/DISNAKER-A
Tentang Keterangan Selesai Penelitian
5. Kuisisioner Penelitian
6. Lembar Rekapitulasi Data Penelitian
7. Daftar Konsultasi Bimbingan Skripsi Mahasiswa

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Program kesempatan kerja merupakan suatu cara guna meningkatkan kualitas penduduk dalam taraf kehidupan perekonomian untuk mengurangi angka pengangguran dan tercapainya suatu pembangunan nasional.

Masalah ketenagakerjaan merupakan suatu persoalan klasik yang dihadapi setiap daerah maupun negara terutama negara berkembang. Kesempatan kerja ini bersifat terbatas karena pertumbuhan penduduk atau angkatan kerja yang lebih cepat daripada pertumbuhan kesempatan kerja yang berdampak pada sedikitnya kesempatan kerja dan meningkatnya potensi terjadinya pengangguran. Maka dari itu, tingginya tingkat pertumbuhan penduduk harus diimbangi oleh banyaknya lapangan pekerjaan baru yang mampu menyerap lebih banyak tenaga kerja sehingga dapat mengurangi jumlah pengangguran.

Pada saat ini dinegara berkembang mengalami tingkat pengangguran yang semakin bertambah jumlahnya dan itu merupakan masalah yang lebih serius dari pada masalah perubahan dalam distribusi pendapatan yang kurang menguntungkan penduduk berpendapatan rendah.

Permasalahan yang dihadapi negara berkembang bukan hanya jumlah pengangguran menjadi bertambah besar, tetapi juga proporsi mereka dari keseluruhan tenaga kerja semakin bertambah tinggi.

Dalam masalah pengangguran dan tenaga kerja ini Pemerintah menerangkan tentang ketenagakerjaan yang dibahas didalam Undang- Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, dijelaskan bahwa pemerintah berkewajiban dalam mengatasi masalah pengangguran yang dapat dilihat dalam pasal 1 menyatakan “perencanaan tenaga kerja adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi dan pelaksanaan program Pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan”. Masalah kependudukan selalu berkaitan dengan masalah ketenagakerjaan hal ini akan berpengaruh pada kesempatan dan lapangan kerja yang tersedia.

Berdasarkan peraturan daerah Kota Dumai Nomor 12 tahun 2016 Tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Kota Dumai Bahwa Dinas Tenaga Kerja Merupakan Unsur Pelaksanaan Pemerintah Yang Menjadi Kewenangan Daerah dibidang Tenaga Kerja. Dinas Tenaga Kerja Dipimpin Oleh Seorang Kepala Dinas Yang Berkedudukan Dibawah Dan Bertanggung Jawa Kepada Walikota Melalui Sekretaris Daerah.

Masalah ketenagakerjaan merupakan masalah penting dalam makro ekonomi, karena dari sisi penawaran (supply side) tenaga kerja merupakan salah satu factor produksi selain modal, dan teknologi. Tenaga kerja merupakan faktor potensial untuk Pembangunan ekonomi secara keseluruhan, dalam menentukan percepatan laju pertumbuhan ekonomi.

ekonomi. Kesempatan kerja berubah dari waktu ke waktu, namun sebenarnya penyebab perubahan kesempatan kerja tersebut bukan karena waktu saja, tetapi bisa karena perubahan bidang ekonomi.

Tingginya kesempatan kerja akan berpengaruh terhadap pencapaian ekonomi dari suatu negara terkhususnya Di Kota Dumai. Alasannya, kegiatan ekonomi Masyarakat ditunjukkan dengan kinerja produksi Masyarakat yang biasanya dicerminkan oleh produk domestic bruto sedangkan untuk lingkup daerah adalah produk domestik regional bruto.

Secara makro, laju pertumbuhan kesempatan kerja dapat dikaitkan dengan laju pertumbuhan ekonomi. Dengan kata lain, laju pertumbuhan ekonomi akan mempengaruhi pertumbuhan kesempatan kerja melalui elastisitas kesempatan kerja. Dimana elastisitas kerja yang semakin tinggi berarti setiap laju pertumbuhan ekonomi mampu menciptakan kesempatan kerja yang lebih banyak dan luas lagi terkhususnya di Kota Dumai.

Implementasi atau pelaksanaan Program merupakan unsur pertama yang harus ada demi tercapainya kegiatan implementasi. Unsur kedua yang harus dipenuhi dalam proses implementasi program yaitu adanya kelompok masyarakat yang menjadi sasaran implementasi program, sehingga masyarakat dilibatkan dan membawa hasil dari program yang dijalankan dan adanya perubahan dan peningkatan dalam kehidupannya.

Selanjutnya, untuk mewujudkan salah satu misi keberhasilan pelaksanaan program kesempatan kerja dibutuhkan sebuah tujuan dan sebuah sasaran yang dirancang oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai

Selanjutnya, Visi misi Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai juga sangat memiliki pengaruh dalam pelaksanaan implementasi program kesempatan kerja yang ada di Dinas Tenaga Kerja di Kota Dumai.

Adapun visi dan misi Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai sebagai dipaparkan sebagai berikut :

1. Visi Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai

Terwujudnya Dumai Sebagai Kota Pelabuhan Dan Industri Yang Unggul Dan Bertumpu Pada Budaya Melayu.

2. Misi Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai

Misi Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai :

- Mengembangkan perekonomian kota yang berdaya saing dan bertumpu pada kepelabuhanan dan industri.
- Mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berjiwa Melayu
- Mewujudkan infrastruktur wilayah yang berkualitas
- Meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan daerah yang baik

Selanjutnya, guna memberikan suatu instruksi pelaksanaan program agar dapat berjalan dengan efektif dan maksimal sesuai dengan batas target yang telah ditetapkan oleh Dinas Tenaga Kerja. Maka dari itu, Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai melakukan pelaksanaan, tujuan dan sasaran dari program kesempatan kerja yang telah ditetapkan sebagaimana dijelaskan dan ditampilkan pada tabel 1.1 Berikut :

Tabel I.1
Jenis Program Pelatihan Kesempatan Kerja Pada
Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai 2023

No	Program	Tujuan & Sasaran	Target	Realisasi	Capaian
1	Peningkatan kompetensi keterampilan dan produktivitas tenaga kerja	Peningkatan tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan Berbasis kompetensi dan kewirausahaan kepada masyarakat	112 jiwa/orang yang mendapatkan pelatihan berbasis Kompetensi & kewirausahaan	95 orang yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi dan kewirausahaan	70,67 %
2	Perluasan kesempatan kerja dan peningkatan penempatan tenaga kerja	Terwujudnya perluasan kesempatan kerja dan penempatan tenaga kerja	800 orang tenaga kerja yang ditempatkan	620 orang Tenaga kerja yang ditempatkan	61,67%
3	Peningkatan pembinaan hubungan industrial serta perlindungan social tenaga kerja dan peningkatan pengawasan ketenagakerjaan	Terwujudnya hubungan Industrial yang harmonis, kesejahteraan pekerja dan pengembangan Perusahaan	30 perusahaan	25 perusahaan	72,00%

Sumber Data: Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai 2023

Dari tabel I.1 di atas terdapat beberapa substansi tujuan program kesempatan kerja yang diantaranya terdiri dari Tujuan, Sasaran, Target Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai. Dapat dilihat ada beberapa tujuan dan sasaran program yang kurang mencapai target yang telah ditentukan, Adapun tujuan dan sasarannya yaitu, terwujudnya perluasan kesempatan kerja dan penempatan kerja (61,67%), peningkatan Kompetensi ketrampilan dan produktivitas tenaga kerja (70,67%), peningkatan pembinaan hubungan industrial serta perlindungan social tenaga kerja dan peningkatan pengawasan ketenagakerjaan (72,00%).

Sehingga implementasi Program Peningkatan Kesempatan Kerja Di Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai kurang terealisasi sesuai dengan target dan ketentuan yang telah ditetapkan.

Untuk mengetahui faktor-faktor penghambat terealisasinya program kesempatan kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai, peneliti melakukan sesi wawancara Bersama Bapak Afdal Syamsir kepala bidang Pelatihan dan Produktivitas Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai pada tanggal 03 Juni 2024 pukul 10.20 sebagai berikut:

Penulis bertanya :

“Bagaimana pelaksanaan program kesempatan kerja di Dinas Tenaga Kerja ini pak,Apakah berjalan sesuai dengan prosedur atau tidak pak,serta adakah kendala yang ditemui pada saat pelaksanaan program ini?”

Pak Afdal Syamsir S.T.,M.T menjawab:

“sejauh ini program kesempatan dan pelatihan kerja disini berjalan dengan lancar pada semestinya,akan tetapi suatu kendala atau yang kita sebut faktor penghambat dalam pelaksanaan tentunya sudah pasti Ada dan itu hal yang lumrah dalam hal pelaksanaan kegiatan, seperti ketidakdisiplinan waktu datang, sarana yang mendadak kurang pada hari acara berlangsung,kesalahan dalam mendata peserta yang mengikuti pelatihan dan lain sebagainya, akan tetapi Kendala yang saya sebutkan tadi pada saat pelaksanaan program kesempatan kerja ini ,tidak begitu berpengaruh pada hasil statement program pelatihan dan kesempatan kerja yang kita laksanakan”. (wawancara senin, 03 juni 2024)

Dari hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa masih terdapatnya beberapa kendala atau faktor penghambat yang muncul pada saat pelaksanaan program kesempatan kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai.

Dari proses wawancara yang dilakukan peneliti mengenai faktor penghambat pada pelaksanaan program kesempatan kerja, maka perlu diketahui juga jumlah pencari kerja yang mendaftar pada program kesempatan kerja. Untuk dapat mengetahui jumlah pencari kerja yang mendaftar pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai, Berikut peneliti menampilkan tabel jumlah pencari kerja terdaftar pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai tahun 2023.

Tabel 1.2
Data Pencari Kerja Yang Terdaftar Terhitung Bulan
Januari - Desember 2023 Pada Dinas Tenaga Kerja
Kota Dumai

Bulan	Tahun	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	
Januari-Desember	2023	3461	1757	5218

Sumber Data : Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai 2023

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat diketahui bahwa tingkat pencari kerja yang terdaftar di Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai sangat tinggi, terhitung dari bulan Januari hingga Desember tahun 2023 terdapat sebanyak 3461 orang laki - laki dan 1757 Perempuan terdaftar berdasarkan perhitungan dari jumlah kartu Kartu pencari kerja (AK1)/ Kartu Kuning. tingginya tingkat pencari kerja tentu saja akan membuat Kota Dumai tidak akan kekurangan tenaga kerja untuk mengisi lapangan kerja yang tersedia, serta tidak perlu

mendatangkan tenaga kerja dari luar daerah untuk mengisi jenis pekerjaan yang ada. Dengan menggunakan tenaga kerja lokal yang melimpah yang ada di Kota Dumai tentunya akan berdampak baik bagi pembangunan daerah dan juga banyak nya jumlah tenaga kerja akan berdampak pada lajunya pertumbuhan ekonomi di Kota Dumai.

Adapun mekanisme peluang kesempatan kerja yang diadakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai melalui program-program yang dilaksanakan guna peningkatan kesempatan kerja yang dilaksanakan Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai yaitu : Pelatihan, Penyuluhan, dan Job Fair.

Persyaratan mengikuti dan cara mendaftar program kerja yang dilaksanakan Di Dinas Tenaga Kerja.

- a. KTP
- b. Memiliki Kartu AK-1 (Kartu kuning)
- c. Usia minimal 18 Th
- d. Tidak sedang menempuh pendidikan formal
- e. Belum bekerja / Menganggur

Alur pelaksanaan pendaftaran Program kegiatan Pelatihan yang di adakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai sebagai berikut :

- 1. Mengambil Dan Mengisi Formulir Yang Telah Disediakan Disnaker Dumai
- 2. Melampirkan Persyaratan Pelatihan Pada Formulir Yang Diisi.

3. Mengantarkan Ke Meja Administrasi Tempat Yang Telah Di Arahkan Oleh Dinas Tenaga Kerja.
4. Menunggu Jadwal Pelatihan Melalui Informasi Media Whatsapp Dan Email.

Pelatihan ini dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Dumai berkisar selama 7 hari (Satu Minggu) bahkan bisa lebih,tergantung kondisi dan kendala dalam kegiatan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai.

Selanjutnya, dari persyaratan dan alur mekanisme pendaftaran kegiatan pelatihan yang diadakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai, maka langkah selanjutnya, Pegawai beserta seluruh masing-masing Bidang, dan Jabatan Fungsional selalu mengadakan kegiatan-kegiatan pelatihan pada setiap Bulan. Hal itu dilakukan guna mengukur kemampuan para pencari kerja yang siap turun lapangan dan siap mengenal dunia Pekerjaan.

Maka dari itu, sebagai data penjelas guna agar mengetahui program yang dibuat oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai yang dibuat berdasarkan hasil rancangan oleh pegawai dan seluruh bidang pada Dinas Tenaga Kerja maka, peneliti memaparkan hasil rekapan data Program Pelaksanaan Program kegiatan Kesempatan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai yang dilaksanakan selama Pada Tahun 2023 dalam bentuk kegiatan pelatihan kerja, sebagaimana dipaparkan pada tabel 1.3 berikut:

Tabel I.3
Data Pelaksanaan Program Kesempatan
Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai
2023

No	Kegiatan	Jumlah kegiatan	Jumlah peserta yang mengikuti
1.	Perhotelan	3 Kegiatan	52 orang peserta
2.	Administrasi Perkantoran	1 Kegiatan	10 orang peserta
3.	Perhotelan Dan Tour Operator	3 Kegiatan	30 orang peserta
4.	Komputer Jaringan	2 Kegiatan	20 orang peserta
5.	Welder / Las	2 Kegiatan	20 orang peserta

Sumber Data : Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai 2023

Berdasarkan tabel I.3 diatas terdapat kegiatan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai yaitu perhotelan dengan 3 jumlah kegiatan, dan diikuti sebanyak 52 orang peserta, administrasi perkantoran dengan 1 jumlah kegiatan yang diikuti sebanyak 10 orang, perhotelan dan tour operator yang berjumlah 3 kegiatan serta diikuti sebanyak 30 orang peserta, komputer jaringan 2 jumlah kegiatan dan diikuti sebanyak 20 orang dan yang terakhir yaitu welder atau pengelasan dengan 2 jumlah kegiatan dan diikuti sebanyak 20 orang.

Maka dari itu, setelah pihak Dinas Tenaga Kerja selesai mengadakan kegiatan-kegiatan yang dijelaskan pada tabel I.3 maka selanjutnya kepada

seluruh peserta pelatihan yang sudah mengikuti rangkaian kegiatan pelatihan kerja tersebut akan diarahkan, dibimbing dan ditempatkan oleh Pihak Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai pada instansi atau perusahaan yang sesuai dengan jenis kegiatan pelatihan yang diikuti oleh Peserta pelatihan.

Selanjutnya, Menurut undang - undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pelatihan adalah bagian dari system pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan kerja di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung dibawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau buruh atau pekerja yang lebih berpengalaman dalam rangka menguasai keahlian tertentu.

Tujuan program kesempatan kerja ialah untuk menciptakan dan mengembangkan perluasan kesempatan kerja, dan cara untuk mencapainya adalah kerja sama antara pemerintah daerah dan masyarakat terkhususnya masyarakat yang masih berada direntang usia layak bekerja. Sehingga tujuan dari program kesempatan kerja ini mampu membantu meningkatkan pendapatan Masyarakat dalam bentuk membantu ekonomi mereka dan mengurangi angka pengangguran yang ada di Kota Dumai. Berdasarkan penjelasan yang dipaparkan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “ **Bagaimana Implementasi Program Kesempatan Kerja Di Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai** ”

B. Rumusan Masalah

Maka dari itu pemaparan latar belakang permasalahan diatas, penulis menemukan gejala masalah antara lain :

1. Masih belum tercapainya Program Pelatihan kesempatan kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai sesuai yang telah ditetapkan seperti pada tabel I.1.
2. Masih ditemukan faktor-faktor penghambat berjalannya kegiatan Program Kesempatan Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai.

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk Mengetahui Implementasi Program Kesempatan Kerja Di Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai.
- b. Untuk Mengetahui Faktor Pendukung Dan Penghambat Implementasi Program Kesempatan Kerja Di Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Sebagai Bahan informasi bagi pihak pihak yang Memerlukan, Terutama Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai Dalam Mengimplementasikan Program Kesempatan Kerja.
- b. Sebagai tambahan pengetahuan bagi penulis dalam mendalami ilmu administrasi tentang implementasi program kesempatan kerja
- c. Sebagai bahan informasi bagi para peneliti lain nya yang akan datang dalam melakukan penelitian dalam permasalahan yang sama.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

A. Kerangka Teori

1. Implementasi

Implementasi berasal dari bahasa Inggris yaitu *to implement* yang berarti mengimplementasikan atau lebih tepat dengan sebuah pelaksanaan. Implementasi atau pelaksanaan merupakan penyediaan sarana untuk melaksanakan sesuatu yang menimbulkan dampak atau akibat terhadap sesuatu.

Pelaksanaan atau implementasi Program merupakan unsur pertama yang harus ada demi tercapainya kegiatan implementasi. Unsur kedua yang harus di penuhi dalam proses implementasi program yaitu adanya kelompok masyarakat yang menjadi sasaran program, sehingga masyarakat dilibatkan dan membawa hasil dari program yang dijalankan dan adanya perubahan dan peningkatan dalam kehidupannya.

Menurut George Edwads III (Kristofel, 2019) ada Empat faktordalam mengimplementasikan kebijakan program, yaitu:

- a. Komunikasi: dimana Keberhasilan implementasi kebijakan mensyaratkan agar implementor mengetahui apa yang harus dilakukan. Hal-hal yg dikomunikasikan adalah apa yang menjadi tujuan dan sasaran kebijakan harus ditransmisikan kepada kelompok sasaran (*target group*) sehingga akan mengurangi distorsi implementasi. Apabila tujuan dan sasaran suatu kebijakan

- b. jelas atau diketahui oleh kelompok sasaran maka akan terjadi resistensi dari kelompok sasaran.
- c. Sumber Daya: Apabila tujuan dan sasaran kebijakan telah dikomunikasikan secara baik, namun tidak didukung oleh sumber daya yang memadai, maka kebijakan tersebut dipastikan tidak akan berjalan secara efektif dan efisien. Sumber daya yang dimaksud adalah SDM yang kompetitif dan finansial. Tanpa sumber daya ini maka kebijakan hanya tinggal dikertas menjadi dokumen.
- d. Sikap pelaksana (Disposisi): Disposisi, adalah watak dan karekteristik yang dimiliki oleh implementor seperti komitmen, kejujuran, sifat demokratis. Apabila implementor mamiliki disposisi yang baik maka dia akan dapat menjalankan kebijakan dengan baik seperti yang diinginkan oleh pembuat kebijakan.
- e. Struktur Birokrasi: Struktur birokrasi. Struktur organisasi yang bertugas mengimplementasikan kebijakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap implementasi kebijakan salah satu dari aspek struktur yang penting dari organisasi adalah prosedur operasi standart (*Standart Operating Procedure*) atau SOP. Jika hal ini tidak ada maka sulit untuk mencapai hasil yang memuaskan.

Dari pengertian pengertian diatas memperlihatkan bahwa kata implementasi bermuara pada mekanisme suatu sistem. Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan implementasi adalah suatu kegiatan yang terencana, bukan hanya suatu aktifitas dan dilakukan

secara bersungguh-sungguh berdasarkan acuan Norma-Norma tertentu untuk mencapai tujuan kegiatan. Oleh karena itu, implementasi melahirkan suatu kebijakan-kebijakan serta program dalam melakukan perubahan terhadap suatu pembelajaran dan memperoleh hasil yang diharapkan.

Menurut Sjafrizal (Rahmadani, 2016) program pada dasarnya adalah upaya dan tindakan konkret dalam bentuk intervensi pemerintah dengan menggunakan sejumlah sumber daya, termasuk dana dan tenaga, yang dilakukan dalam rangka melaksanakan kebijakan. Dengan kata lain, program merupakan jabaran konkret dari strategi dan kebijakan.

Model implementasi program yang diungkapkan oleh David C. Korten (Rahmadani, 2016) berintikan pada kesesuaian antara tiga elemen dalam implementasi program, yaitu program itu sendiri, pelaksana program dan kelompok sasaran program. Lebih lanjut, Korten menjelaskan bahwa suatu program akan berhasil apabila terdapat kesesuaian dari ketiga elemen di atas tersebut, yaitu sebagai berikut:

- a. Kesesuaian antara program dengan pemanfaat, yaitu kesesuaian antara apa yang ditawarkan oleh program dengan apa yang dibutuhkan oleh kelompok sasaran (pemanfaat)
- b. Kesesuaian antara program dengan organisasi pelaksana, yaitu kesesuaian antara tugas yang disyaratkan oleh program dengan kemampuan organisasi pelaksana dan kemampuan organisasi pelaksana
- c. Kesesuaian antara kelompok pemanfaat dengan organisasi

pelaksana, yaitu kesesuaian antara syarat yang diputuskan organisasi untuk dapat memperoleh output program dengan apa yang dapat dilakukan oleh kelompok sasaran program.

Menurut pendapat Edwards III (Hijeriah, 2019) mengatakan ada 4 (empat) Faktor yang mempengaruhi proses implementasi kebijakan yaitu:

1) Komunikasi (*Communication*)

Implementasi kebijakan agar dapat mencapai keberhasilan, mensyaratkan agar implementator mengetahui apa saja yang dilakukan secara jelas.

2) Sumber daya (*Resource*)

Dalam implementasi kebijakan harus ditunjangi oleh sumber daya baik sumber daya manusia, material dan metoda.

3) Disposisi (*Disposition*)

Dalam implementasi dan karakteristik, sikap yang dimiliki oleh implementator seperti komitmen, kejujuran, komunikatif, cerdas, dan bersifat demokratis.

4) Struktur Birokrasi (*Beaucratic Structure*)

Organisasi menyediakan peta sederhana untuk menunjukan secara umum kegiatan nya dan jarak dari puncak menunjukan status relatifnya

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa implementasi program adalah tindakan-tindakan yang dilaksanakan oleh individu atau Pejabat

terhadap suatu objek atau sasaran yang diarahkan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, melalui adanya interpretasi dan penerapan.

Guna mencapai tujuan impementasi program secara efektif, pemerintah harus melakukan aksi atau tindakan yang berupa penghimpunan sumber dana dan pengelolaan sumber daya alam dan manusia. Hasil yang diperoleh dari aksi pertama dapat disebut input kebijakan, sementara aksi yang kedua disebut sebagai proses implementasi kebijakan.

Menurut listya dalam (Ratnasari & Manaf, 2015) Indikator keberhasilan program merupakan ukuran atau patokan dalam menentukan berhasil atau tidaknya program yang telah dibuat indikator keberhasilan suatu program adalah kesesuaian bentuk prasarana dengan rencana yang ditetapkan, kesesuaian faktor yang terlibat, memperoleh rekomendasi kebijaksanaan, dan membangun sistem monitoring untuk pembangunan selanjutnya.

Berbeda dengan pendapat Wulandari dalam (Ratnasari & Manaf, 2015) yang menyatakan bahwa keberhasilan suatu program dilihat dari pembangunan yang diselesaikan tepat waktu, sesuai dengan anggaran dan kualitas baik, serta memberikan kepuasan tinggi dari pelanggan. Dengan tercapainya keberhasilan, maka masalah yang timbul dapat diselesaikan dengan baik.

Menurut Jones dalam (Andani et al., 2019) menyebutkan bahwa

program merupakan salah satu komponen dalam suatu kebijakan Program merupakan upaya yang berwenang untuk mencapai tujuan.

Menurut pendapat Sharpe dalam (Ratnasari & Manaf, 2015) bahwa pemodelan teori program menggunakan tiga komponen untuk menggambarkan program:

- (1) Kegiatan Program Atau Masukan
- (2) Hasil Atau Keluaran Yang Diinginkan,
- (3) Dan Mekanisme Melaluinya Hasil Yang Diharapkan Tercapai.

Maka untuk mengetahui berjalan dan tidaknya sebuah program perlu dilakukan evaluasi.

Sedangkan Menurut Wholey dalam (Ratnasari & Manaf, 2015) bahwasanya menyatakan bahwa program dapat didefinisikan sebagai seperangkat sumber daya dan kegiatan yang diarahkan pada satu atau lebih tujuan bersama.

Menurut Riggs dalam (Andani et al., 2019) mengatakan bahwa, tanpa memberikan manfaat kepada masyarakat maka dikatakan program tersebut telah gagal dilaksanakan, maka dari itu berhasil atau tidaknya suatu program di implementasikan tergantung dari unsur pelaksanaannya, Unsur pelaksanaan ini merupakan unsur ketiga.

Menurut Ratmiko dalam (Andani et al., 2019) Untuk mengoperasionalkan implementasi program agar tercapainya suatu tujuan serta terpenuhinya misi program diperlukan kemampuan yang tinggi pada organisasi pelaksanaannya.

Menurut pendapat Farida Yusuf Tayibnapi (Rahmadani, 2016) mengartikan program sebagai segala sesuatu yang dicoba lakukan seseorang dengan harapan akan mendatangkan hasil atau pengaruh. terjadi dalam proses kegiatan yang terus berlangsung dan melibatkan banyak orang.

Definisi program sebagai segala sesuatu yang dilakukan oleh seseorang dengan harapan akan mendatangkan hasil atau pengaruh. J. hoel Herman (Kogoya et al., 2021)

Menurut Hasibuan (Kogoya, 2021) juga mengungkapkan bahwa program adalah, suatu jenis rencana yang jelas dan konkret karena di dalamnya sudah tercantum sasaran, prosedur, anggaran, dan waktu pelaksanaan yang telah ditetapkan.

Secara etimologis, Program Adalah suatu rancangan struktur, desain, kode skema, maupun bentuk yang lainnya dengan yang disusun sesuai alur Algoritma dengan tujuan mempermudah suatu permasalahan. Menurut Kertonegoro dalam (Kogoya et al., 2021) Model efektifitas implementasi program yang ditawarkan ialah : Empat (4) faktor dalam melaksanakan suatu kebijakan, yakni: komunikasi, sumber-sumber, kecenderungan - kecenderungan atau tingkah laku dan struktur birokrasi.

Definisi program juga termuat dalam Undang-Undang RI Nomor 25 Tahun 2004 Tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, menyatakan bahwa : "Program adalah instrumen kebijakan yang berisi satu atau lebih kegiatan yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah/lembaga

untuk mencapai sasaran dan tujuan serta memperoleh alokasi anggaran

Menurut Dye dan Jones dalam (Sari et al., 2022) mengatakan bahwa implementasi adalah pelaksana suatu kegiatan setelah disahkan oleh pihak-pihak berkepentingan yang terorganisir dari agen-agen eksekutif.

Menurut Edwards III (Turhindayani & Hali, 2020) Implementasi dipandang sebagai salah satu tahapan dalam proses kebijakan yang posisinya berada diantara tahapan penyusunan kebijaksanaan dan hasil atau implikasi (Output, Outcome) yang ditimbulkan oleh kebijaksanaan itu. Menurut Van Meter dan Van Horn (Turhindayani & Hali, 2020) Implementasi kebijakan adalah tindakan-tindakan yang dilakukan pejabat-pejabat pemerintah baik secara individu atau kelompok yang dimaksudkan untuk mencapai tujuan sebagaimana yang telah dirumuskan dalam kebijakan.

Sedangkan Menurut Ripley dan Franklin (Turhindayani & Hali, 2020) mengemukakan bahwa proses implementasi tidak lain mencakup pekerjaan dan aktivitas-aktivitas yang dilakukan setelah undang-undang ditetapkan, dan aktivitas tersebut berhubungan dengan Upaya mentransformasikan atau menterjemahkan pernyataan-pernyataan tujuan yang telah ditetapkan kedalam program dan tindakan konkrit, membentuk staf organisasi yang bertugas memberikan manfaat dan pelayanan terhadap kelompok sasaran serta memobilisasi sumber daya yang dibutuhkan dalam pencapaian tujuan.

Menurut Nurdin usman mengatakan bahwa, implementasi adalah

bermuara pada aktivitas, aksi, tindakan atau adanya mekanisme suatu sistem. Namun implementasi tidak hanya sekedar aktivitas , tetapi merupakan suatu kegiatan yang tersusun secara sistematis terencana serta memiliki pencapaian tujuan yang jelas.

Menurut Afiful Ikhwan (Kogoya et al., 2021) mengatakan bahwa ada beberapa unsur yang perlu dilihat dalam Teknik pelaksanaan atau implementasi terhadap suatu kegiatan ialah perencanaan yang matang diawal, yang mengandung unsur sebagai berikut :

1. Sejumlah kegiatan yang ditetapkan sebelumnya
2. Adanya proses
3. Hasil yang ingin dicapai
4. Menyangkut masa depan dalam waktu tertentu.

Penjelasan dari beberapa para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa implementasi adalah suatu kegiatan yang dilakukan secara teratur dan terencana. Sebagaimana yang telah ditetapkan dan disusun sebelumnya secara sistematis untuk mencapai sebuah tujuan kegiatan yang diinginkan.

B. Operasional Variabel Penelitian

Operasional Variabel Penelitian diperlukan untuk batasan terhadap kerangka teoritis, hal ini perlu agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam memahami penelitian ini. Maka berikut ini penulis menjelaskan konsep operasionalnya.

a. Analisis

Menganalisis dan mengamati proses perancangan dan pelaksanaan kegiatan pelatihan dalam program kesempatan kerja yang dilakukan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai.

b. Implementasi Program

Implementasi dalam variabel penelitian ini ialah melihat secara detail pelaksanaan program kesempatan kerja yang sudah di rencanakan.

c. Kesempatan kerja

Untuk mengetahui pencapaian Program Kesempatan kerja yang di laksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai.

d. Dinas Tenaga Kerja

Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai Yang dimaksud ialah sebagai lokasi atau tempat penulis melakukan penelitian.

Selanjutnya untuk melihat Implementasi program kesempatan kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai penulis menggunakan teori berdasarkan George Edward III di dalam Kristofol (2019:62) menyimpulkan bahwa terdapat 4 indikator untuk mengukur Implementasi dengan indikator sebagai berikut:

a. Komunikasi (*Communication*)

Yang dimaksud dengan Komunikasi dalam penelitian ini adalah komunikasi yaitu proses penyampaian informasi atau transmisi, kejelasan informasi yang disampaikan, komunikasi dalam implementasi kebijakan dimaksudkan untuk menghindari kesalahan atau kekeliruan oleh

implementor dalam menjalankan tugasnya. Dalam penelitian ini, komunikasi yang dimaksud ialah koordinasi implementasi Program Kesempatan kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai

Untuk melihat komunikasi dalam Implementasi Program kesempatan kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai penelitian ini dapat diukur dari sub indikator sebagai berikut:

- a) Adanya kejelasan informasi terkait program kesempatan kerja seperti persyaratan, hak dan kewajiban
- b) Adanya kemampuan pegawai dalam memberikan akses dan informasi program pelatihan Kerja
- c) Adanya kemampuan pegawai dalam memberikan pemahaman kepada Masyarakat tentang program kesempatan kerja termasuk tujuan, manfaat dan cara mendaftar.

b. Sumber daya (*Resource*)

Sumber daya merupakan faktor penting dan menjadi penggerak pelaksanaan suatu kegiatan. Dalam penelitian ini sumber daya yang dimaksud adalah faktor yang mendukung implementasi Program Kesempatan kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai untuk mencapai tujuan dan sasaran program. Sumber daya yang dimaksud yaitu seperti sumber daya manusia, sumber daya anggaran, sumber daya peralatan, serta sumber daya informasi dan kewenangan.

Untuk melihat Sumber daya dalam penelitian ini dapat diukur dari sub indikator sebagai berikut:

- a) Adanya kapasitas Pegawai Dinas Tenaga Kerja dalam mendamping berjalannya program kesempatan kerja.
- b) Adanya kemampuan pelaksana Program Kesempatan kerja dalam mengevaluasi peserta pelatihan.
- c) Adanya sarana prasarana yang memadai untuk melaksanakan Program Kesempatan kerja.

c. Sikap pelaksana (Disposisi)

Yang dimaksud Disposisi dalam penelitian ini adalah Disposisi merupakan kemampuan atau sikap dan komitmen dari pelaksana terhadap program yang dijalankan. Dalam penelitian ini Disposisi yang dimaksud ialah sikap atau karakter dari pelaksana dan tindakan yang harus dilakukan pelaksana Program Kesempatan kerja di Dinas Tenaga Kerja Dumai dalam melaksanakan kebijakan pada semestinya.

Untuk melihat Disposisi dalam implementasi Program kesempatan kerja di Dinas Tenaga Kerja Dumai penelitian ini dapat diukur dari sub indikator sebagai berikut:

- a) Adanya Solusi yang diberikan terhadap pemasalahan yang dikeluhkan peserta pelatihan.
- b) Adanya sikap bersedia menerima kritik dan saran dengan lapang dada.
- c) Adanya perlakuan yang adil dan sama terhadap seluruh peserta yang mengikuti program pelatihan.

d. Struktur Birokrasi (*Beaucratic Structure*)

Struktur birokrasi merupakan unit unit kerja yang dibentuk untuk mendukung tujuan program. Struktur birokrasi juga bisa diartikan adanya suatu SOP (*Standard Operating Procedure*) serta tata aliran pekerjaan dalam pelaksanaan program.

Dalam penelitian ini, struktur birokrasi yang dimaksud adalah bagaimana pelaksana Program Kesempatan kerja bertindak menjalankan tugasnya dengan memperhatikan SOP (*Standard Operating Procedure*) yang telah ditentukan.

Untuk melihat struktur birokrasi dalam implementasi Program Kesempatan kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai penelitian ini dapat diukur dari sub indikator sebagai berikut:

- a.) Adanya kesesuaian pelatihan yang diterima dan didapat oleh masyarakat dengan ketentuan yang berlaku.
- b.) Adanya mekanisme proses pemberian materi pelatihan sesuai dengan kriteria masyarakat yang layak mendapatkan pelatihan.
- c.) Adanya anggaran yang memadai untuk pelaksanaan program kesempatan kerja.

Selanjutnya untuk mengukur penilaian atas variabel implementasi program peningkatan kesempatan kerja dari beberapa sub indikator diatas tersebut. Maka penulis memberikan penilaian sebagai berikut :

- Baik : Diberi Skor 3
- Cukup Baik : Diberi Skor 2
- Tidak Baik : Diberi Skor 1

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai yang beralamat di Jl.Kesehatan, Teluk Binjai, Kecamatan Dumai Timur, Kota Dumai,Riau.

Adapun yang menjadi alasan penulis memilih lokasi penelitian ini adalah karena Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai tersebut merupakan salah satu instansi pemerintahan yang memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam bidang penyuluh ketenagakerjaan guna mengurangi tingkat pengangguran pada masyarakat sehingga dituntut pelayanan yang baik dan memberikan pengaruh yang baik serta rasa kepuasan kepada masyarakat yang dilayani,terkhususnya memberikan efek positif melalui program kesempatan kerja yang dilaksanakan oleh Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai.

B. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono,2013)

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota

organisasi yang ada Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai dan masyarakat

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun teknik pengambilan sampel dilakukan dengan dua cara. Untuk seluruh anggota Organisasi Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai yang berjumlah 57 orang yang terdiri dari 29 pegawai dan 28 honorer dengan Menggunakan metode sensus atau sampling jenuh. (Sugiyono, 2013)

Teknik sampling jenuh (sensus) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. (Sugiyono, 2013)

Sedangkan untuk masyarakat menggunakan sampling kebetulan (*accidental sampling*). teknik penarikan sampel paling sederhana karena peneliti memperoleh sampel dengan cara kebetulan saja dilokasi penelitian dengan tidak menggunakan perencanaan tertentu. (Pasolong, 2013)

Sampel untuk masyarakat sebanyak 4 orang perharinya selama 20 hari penelitian, sehingga sampel untuk masyarakat sebanyak 80 orang jumlah masyarakat. Untuk lebih jelasnya keadaan populasi dan sampel penelitian dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel III.1
Populasi Dan Sampel Penelitian

No	Sub Populasi	Populasi	Sampel	Presentase
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 transmigrasi	4	4	100%
7	Bidang hubungan industrial dan persyaratan kerja	5	5	100%
8	Unit Pelaksanaan Teknis	32	32	100%
9	Masyarakat	80	80	-
	Jumlah	137	137	-

Sumber data : Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai, 2024

C. Jenis Dan Sumber Data

Jenis Data yang digunakan penulis dalam melaksanakan penelitian ini terdiri dari dua jenis data yaitu :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh peneliti langsung dari objek yang diteliti, baik oleh perorangan maupun organisasi. Data primer biasanya didapatkan melalui wawancara, survei, eksperimen atau observasi. (Wahyuni et al, 2022)

Adapun data yang diperoleh dari Responden adalah data tentang implementasi program yang meliputi:

- a. Komunikasi
- b. Sumber daya

- c. Disposisi
- d. Struktur birokrasi

2. Data Sekunder

Menurut (pasolong,2013) data skunder adalah semua data yang diperoleh tidak langsung dari objek penelitian. Adapun data yang diperlukan dalam melakukan penelitian dari penulis yaitu sebagai berikut:

- a. Sejarah Singkat Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai
- b. Keadaan Dan Komposisi Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai
- c. Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai.
- d. Sarana Dan Prasarana Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai

D. Teknik pengumpulan data

Untuk memperoleh data yang penulis perlukan, maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Observasi

Observasi adalah kondisi dimana dilakukannya pengamatan secara langsung oleh peneliti agar lebih mampu memahami konteks data dalam keseluruhan situasi sosial sehingga dapat diperoleh pandangan yang holistik (menyeluruh).

2. Kuesioner (Angket)

Kuesioner Menurut merupakan teknik pengumpulan data dengan membuat pernyataan berkaitan dengan objek yang diteliti,diberikan satu persatu kepada Responden.

3. Wawancara

Wawancara merupakan tanya jawab lisan antara dua orang atau lebih secara langsung (Usman dan akbar, 2017:93). Sedangkan wawancara menurut Sugiyono (2016:157) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil.

E. Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam 53 kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. (Alkalah, 2016, p. 58)

Menurut Riduwan (2010:12) Skala Linkert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dalam penelitian ini, peneliti telah menetapkan gejala

sosial secara spesifik, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Setelah data diperoleh, kemudian data dikelompokkan dan dianalisis seterusnya hasil analisis disajikan dalam bentuk diagram pie serta dilengkapi dengan uraian dan penjelasan. Sehingga dapat mendukung pelaksanaan yang dilakukan dalam setiap indikator penelitian.

Untuk mengetahui kriteria tanggapan responden dapat diketahui berdasarkan perhitungan berikut:

1. Pengukuran untuk setiap indikator

Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 137 orang dengan 3 pernyataan. Kategori terhadap setiap indikator ditentukan dengan rumusan yang dikemukakan oleh Lindetal dalam Zulganef. Langkah awal yang dilakukan yaitu dengan menghitung skor tertinggi dan terendah, sebagai berikut:

$$\text{Skor Tertinggi} : 3 \times 3 \times 137 = 1.233$$

$$\text{Skor Terendah} : 1 \times 3 \times 137 = 411$$

Selanjutnya untuk menentukan interval kelas (i) menggunakan rumus yang dikemukakan oleh Lindetal dalam Zulganef (2018:165) yaitu :

$$i = \frac{H-L}{K}$$

Keterangan:

i = interval

H = nilai data tertinggi

L = nilai data terendah

K = Jumlah kelas

Berdasarkan hal tersebut, maka dapat ditentukan interval sebagai berikut:

$$i = \frac{H-L}{K}$$

$$i = \frac{1233-411}{3}$$

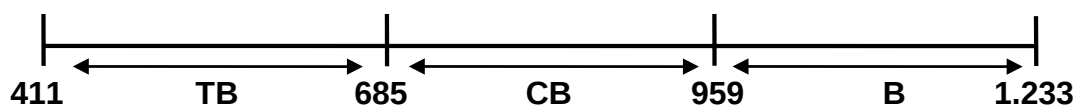
$$i = \frac{822}{3}$$

$$i = 274$$

Maka kategori penilaian untuk tiap indikator sebagai berikut:

Kategori	Interval Skor
Baik (B)	960 - 1.233
Cukup Baik (CB)	686 - 959
Tidak Baik (TB)	411 - 685

Untuk melihat kriteria yang telah ditetapkan dari skor yang diperoleh tentang indikator dapat dilihat berdasarkan garis kontinum sebagai berikut :



2. Pengukuran Variabel Penelitian

Adapun jumlah sampel penulis sebanyak 137 orang, rencana pertanyaan yang akan diajukan sebanyak 12 pertanyaan. Selanjutnya untuk menentukan kategori penelitian terhadap variabel penelitian, maka ditentukan sebagai berikut:

$$\text{Skor Tertinggi} : 3 \times 12 \times 137 = 4.932$$

$$\text{Skor Terendah} : 1 \times 12 \times 137 = 1.644$$

Selanjutnya, untuk menentukan interval (i) menggunakan rumus yang dikemukakan oleh Lindetal dalam Zulganef (2018:165) yaitu :

$$i = \frac{H-L}{K}$$

Keterangan:

i = interval

H = nilai data tertinggi

L = nilai data terendah

K = Jumlah kelas

Berdasarkan hal tersebut, maka dapat ditentukan interval sebagai berikut:

$$i = \frac{H-L}{K}$$

$$i = \frac{4932-1644}{3}$$

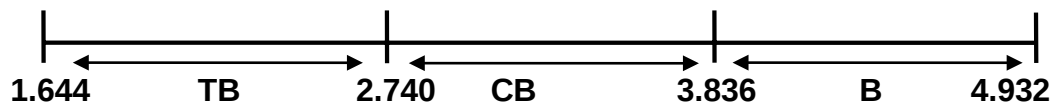
$$i = \frac{2880}{3}$$

$$i = 960$$

Maka kategori penilaian untuk tiap indikator sebagai berikut :

Kategori	Interval Skor
Baik (B)	3.837 – 4.932
Cukup Baik (CB)	2.741 – 3.836
Tidak Baik (TB)	1.644 – 2.740

Untuk melihat kriteria yang telah ditetapkan dari skor yang diperoleh tentang indikator dapat dilihat berdasarkan garis kontinum sebagai berikut :



Selain menganalisa data menggunakan frekuensi dan skor, penulis juga menggunakan analisa data untuk menemukan presentase dan menyajikan hasil perolehan persen dalam bentuk diagram pie.

BAB IV

GAMBARAN UMUM DINAS TENAGA KERJA KOTA DUMAI

A. Sejarah Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai

Pada Tahun 1995 berdirinya Departemen Tenaga kerja sampai dengan Tahun 2000 dan bergabung ke Dinas Kependudukan Kota Dumai menjadi Dinas Tenaga Kerja dan Kependudukan. Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai dibentuk melalui Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2003 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Dina Tenaga Kerja Kota Dumai, yang semula bergabung dalam Dinas Tenaga Kerja dan Kependudukan sebagai unsur pelaksanaan pemerintah daerah yang telah ditetapkan dalam Surat Keputusan Walikota Dumai Nomor 28 Tahun 2004, Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai.

Pada tanggal 6 Desember 2005 kelembagaan/organisasi Dinas Tenaga Kerja telah mengalami perubahan dengan terbitnya Peraturan Daerah Nomor 18 Tahun 2005 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai. Pada tanggal 11 September 2008 kelembagaan/organisasi Dinas Tenga Kerja dan Kesejahteraan Sosial Kota Dumai telah mengalami perubahan dengan terbitnya Peraturan Daerah Nomor 15 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis, yang mencabut Peraturan Daerah Nomor 18 Tahun 2005 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Sosial Kota Dumai. Dari Tahun 2009 sampai Tahun 2018 Kelembagaan Organisasi berubah menjadi Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai Berdasarkan

Peraturan Daerah Kota Dumai Nomor 12 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Dumai, sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Daerah Kota Dumai Nomor 3 Tahun 2020 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Dumai.

Penyusunan visi Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Dumai juga tidak terlepas pula dari visi dari Kota Dumai dan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI yang secara langsung maupun tidak langsung mempunyai hubungan dalam konteks pembangunan sektor ketenagakerjaan dan ketransmigrasian dimana visi dari Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah :

“Terwujudnya Tenaga Kerja dan Masyarakat Transmigrasi yang Produktif Komperatif, Kompetitif dan Sejahtera”. Berdasarkan Visi-visi tersebut di atas, maka dapat dirumuskanlah Visi Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai sebagai berikut : **"Mewujudkan Tenaga Kerja dan Masyarakat Transmigrasi yang Profesional, Sejahtera, dan Madani."** Untuk mewujudkan Visi perlu ditetapkan Misi yang akan memaparkan rumusan umum mengenai upaya-upaya yang dilaksanakan Dinas Tenaga Kerja sebagai berikut :

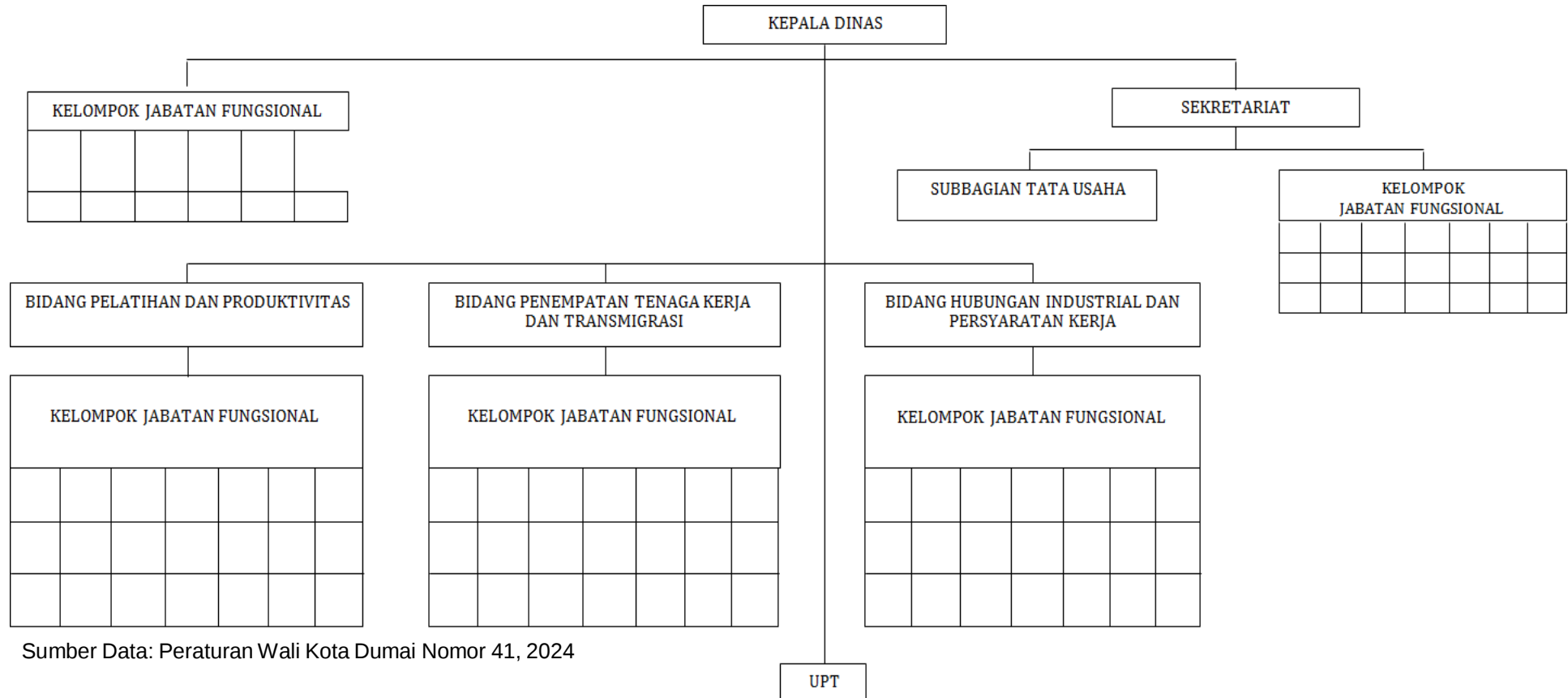
1. Perluasan Kesempatan kerja dan peningkatan Pelayanan Penempatan tenaga kerja serta penguatan informasi pasar kerja dan Bursa kerja

2. Peningkatan Kompetensi Keterampilan, Produktivitas Tenaga Kerja dan Masyarakat Transmigrasi
3. Peningkatan Pembinaan Hubungan Industrial serta perlindungan Sosial Tenaga Kerja dan Peningkatan Pengawasan Ketenagakerjaan
4. Percepatan dan Pemerataan Pembangunan Wilayah melalui pembinaan masyarakat Transmigrasi
5. Mewujudkan Organisasi Dinas Tenaga Kerja yang Efisien dan Efektif dengan dukungan Aparatur Profesional.

B. Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai

Struktur organisasi adalah susunan-susunan yang merupakan proses kerja sama sejumlah manusia yang terkait hubungan formal berupa rangkaian hierarki untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Struktur organisasi pada 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 dapat dilihat pada Bagan IV. 1 berikut ini :

BAGAN IV.I
Stuktur Organisasi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai



C. 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 Tenaga Kerja. Bahwa Dinas Tenaga Kerja merupakan unsur pelaksana urusan pemerintah yang menjadi kewenangan daerah dibidang tenaga Kerja dan bidang Transmigrasi.

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:

- a. Perumusan kebijakan pada Sekretariat, Bidang Pelatihan dan Produktivitas, Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi, serta Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja;
- b. Pelaksanaan Kebijakan pada Sekretariat, Bidang Pelatihan dan Produktivitas, Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi, serta Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja;
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pada Sekretariat, Bidang Pelatihan dan Produktivitas, Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi, serta Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja;

- d. Pelaksanaan administrasi pada Sekretariat, Bidang Pelatihan dan Produktivitas, Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi, serta Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja; dan
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Wali kota terkait dengan tugas dan fungsinya

Dinas Tenaga Kerja dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang Berkedudukan dibawah dan 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 dari 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:

- a. Pengoordinasian kegiatan Disnaker
- b. Pengoordinasian dan penyusunan rencana, program dan anggaran Disnaker;
- c. Pemberian dukungan administrasi yang meliputi ketatausahaan, kepegawaian, keuangan, kerumahtanggaan, kerja sama, hubungan masyarakat, arsip dan dokumentasi Disnaker;
- d. Penataan organisasi dan tata laksana;
- e. Pengoordinasian dan penyusunan peraturan perundang- undangan serta pelaksanaan advokasi hukum;
- f. Penyelenggaraan pengelolaan barang milik/kekayaan negara dan layanan pengadaan barang/jasa; dan Susunan Organisasi Sekretariat terbagi atas:
 - 1) Sekretaris
 - 2) Subbagian Tata Usaha, dan;
 - 3) Kelompok Jabatan Fungsional

2.1. Sekretaris

Uraian tugas Sekretaris adalah sebagai berikut :

- a. Menyiapkan pengumpulan bahan peraturan perundang-undangan, kebijakan teknis, pedoman dan petunjuk teknis, serta bahan-bahan

lainnya yang berhubungan dengan penyusunan rencana program, evaluasi dan pelaporan;

- b. Menyiapkan pengumpulan dan pengolahan data, serta informasi yang berhubungan dengan penyusunan program, evaluasi dan pelaporan;
- c. Menyiapkan perumusan pedoman dan petunjuk teknis dalam penyusunan rencana program, evaluasi dan pelaporan;
- d. Menyiapkan bahan penyusunan rencana/program dan anggaran kegiatan jangka panjang, menengah, pendek berupa rencana strategik organisasi, serta bahan pemantauan, pengawasan dan pengendalian penyelenggaraan program;
- e. Menyiapkan bahan pelaksanaan analisis dan evaluasi, serta penyusunan laporan penyelenggaraan program dan pencapaian akuntabilitas kinerja;
- f. Menyiapkan bahan koordinasi dengan unit kerja/instansi terkait dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas;
- g. Menyiapkan bahan inventarisasi permasalahan dan petunjuk pemecahan masalah;
- h. Melaksanakan bimbingan teknis penyusunan dan pelaksanaan perencanaan tenaga kerja makro dan mikro serta pengukuran indeks pembangunan ketenagakerjaan;
- i. Melaksanakan pengelolaan data dan informasi ketenagakerjaan;
- j. Menyiapkan bahan evaluasi dan pelaporan data dan informasi,

Serta perencanaan tenaga kerja makro dan mikro, serta pengukuran indeks pembangunan ketenagakerjaan;

- k. Merencanakan kegiatan pengelolaan penatausahaan keuangan dan
- l. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugasnya.

2.2. Sub bagian Tata Usaha

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

- a. Menyiapkan pengumpulan, pengolahan, penyimpanan dan pemeliharaan bahan pemberian dukungan administrasi ketatausahaan, kerumahtanggaan, kepegawaian, arsip dan dokumentasi;
- b. Menyiapkan administrasi pegawai untuk mengikuti diklat struktural, teknis dan fungsional;
- c. Menyiapkan pengumpulan dan pengolahan data serta informasi yang berhubungan dengan pemberian dukungan administrasi ketatausahaan, kerumahtanggaan, kepegawaian, arsip dan dokumentasi;

- d. Menyiapkan bahan penyusunan kebijakan, pedoman dan petunjuk teknis dalam pemberian dukungan administrasi ketatausahaan, kerumahtanggaan, kepegawaian, arsip dan dokumentasi;
- e. Menginventarisasi permasalahan-permasalahan dan menyiapkan bahan petunjuk pemecahan masalah;
- f. Melakukan koordinasi dengan unit kerja/instansi terkait sesuai lingkup tugasnya dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas;
- g. Menyiapkan bahan pembinaan dan pengawasan dibidang organisasi dan tata laksana yang meliputi kelembagaan, ketatalaksanaan dan analisis formasi jabatan;
- h. Menyiapkan bahan penyelenggaraan urusan surat menyurat/ naskah dinas dan kearsipan;
- i. Menyiapkan bahan perpustakaan beserta penyelenggaraan, hubungan masyarakat dan protokol; dan;
- j. Menyiapkan bahan tugas-tugas lain yang diberikan sesuai dengan lingkup tugasnya.

3. Bidang Pelatihan dan Produktivitas

Bidang Pelatihan dan Produktivitas mempunyai tugas melakukan menyiapkan bahan koordinasi, bimbingan dan pembinaan teknis pelatihan dan produktivitas tenaga kerja. Adapun uraian tugas Kepala Bidang Pelatihan dan Produktivitas adalah sebagai berikut:

- a. Mengumpulkan bahan peraturan perundang-undangan, kebijakan teknis, pedoman dan petunjuk teknis, serta bahan-bahan lainnya yang berhubungan dengan Bidang Pelatihan dan Produktivitas;
- b. Koordinasi penyusunan dan pengkajian rencana/program dan kegiatan, bahan kebijakan teknis, dan bahan fasilitasi Bidang Pelatihan dan Produktivitas;
- c. Koordinasi dan fasilitasi pelatihan dan standar kompetensi tenaga kerja, instruktur lembaga dan sarana, serta pemagangan dan produktivitas tenaga kerja;
- d. Sosialisasi regulasi bidang pelatihan dan produktivitas kepada lembaga pelatihan kerja swasta;
- e. Menganalisis kebutuhan pelatihan kerja bagi sumber daya manusia lembaga pelatihan kerja swasta;
- f. Merancang materi pelatihan kerja;
- g. Merencanakan, memantau, mengevaluasi dan membina lembaga pelatihan kerja swasta dan pelaksanaan pelatihan kerja berbasis kompetensi, serta produktivitas tenaga kerja,;
- h. Menyusun kebutuhan sumber daya manusia dalam pemberian rekomendasi izin Lembaga Pelatihan Kerja Swasta;
- i. Menyiapkan sarana dan prasarana perizinan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta;

- j. Menentukan pemberian tanda daftar lembaga pelatihan kerja;
- k. Menyiapkan dan mengelola data bidang Pelatihan dan Produktivitas, meliputi pelatihan dan standar kompetensi tenaga kerja, instruktur lembaga dan sarana, serta pemagangan dan produktivitas tenaga kerja;
- l. Memfasilitasi pelaksanaan usaha-usaha pelatihan dan standar kompetensi tenaga kerja, instruktur lembaga dan sarana, serta pemagangan dan produktivitas tenaga kerja;
- m. Pemberian layanan informasi kepada lembaga pelatihan kerja swasta dan sertifikasi;
- n. Menyiapkan program pelatihan, sarana dan prasarana, instruktur dan tenaga pelatihan, serta calon peserta pelatihan kerja;
- o. Melaksanakan pelatihan berbasis kemasyarakatan dalam peningkatan kewirausahaan;
- p. Menyiapkan bimbingan usaha mandiri untuk daya guna tenaga kerja muda terdidik dan tenaga kerja muda mandiri profesional;
- q. Menyiapkan promosi peningkatan produktivitas;
- r. Menyiapkan alat, teknik, metode peningkatan dan pengukuran produktivitas;
- s. Melakukan standarisasi kualifikasi produktivitas dan metode pengukuran produktivitas tenaga kerja;
- t. Pelaporan kegiatan pelatihan, pemagangan dan Produktivitas Tenaga Kerja;

- u. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugasnya.

Untuk melaksanakan tugas, Bidang Pelatihan dan Produktifitas menyelenggarakan fungsi sebagai berikut :

- a. Koordinasi penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK)
- b. Koordinasi peningkatan kompetensi sumber daya manusia lembaga pelatihan kerja swasta;
- c. Pemberian rekomendasi izin kepada lembaga pelatihan kerja swasta
- d. Penyebarluasan informasi produktivitas kepada perusahaan kecil
- e. Koordinasi pemberian konsultasi produktivitas kepada perusahaan kecil;
- f. Koordinasi pengukuran produktivitas tingkat daerah
- g. Koordinasi pemantauan tingkat produktivitas dan
- h. Pelaksanaan fungsi kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai fungsinya.

4. Bidang Penempatan Tenaga dan Transmigrasi

Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai tugas menyiapkan perumusan kebijaksanaan, koordinasi, pembinaan, bimbingan Bursa Kerja, Penempatan tenaga kerja, Perluasan Kerja dan Transmigrasi. Adapun uraian tugas Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai berikut:

- a. Mengumpulkan bahan peraturan perundang-undangan, kebijakan teknis, pedoman dan petunjuk teknis, serta bahan-bahan lainnya yang berhubungan dengan bursa kerja, penempatan tenaga kerja, perluasan kerja dan transmigrasi;
- b. Koordinasi penyusunan dan pengkajian rencana/program dan
- c. Kegiatan, bahan kebijakan teknis, dan bahan fasilitasi Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
- d. Koordinasi penempatan tenaga kerja dan kewenangan transmigrasi yang dikerjasamakan dengan daerah lain dan provinsi;
- e. Perumusan dan pengendalian pelaksanaan kebijakan Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
- f. Koordinasi pembinaan dan pengembangan bursa kerja khusus pada sekolah kejuruan dan perguruan tinggi;
- g. Menyiapkan bahan pelayanan administrasi kartu pencari kerja;
- h. Merencanakan dan menyusun kebutuhan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi pemberian informasi pasar kerja, pemberian rekomendasi izin kepada Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta, pelayanan penerbitan perpanjangan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA), penyebarluasan informasi syarat dan mekanisme bekerja ke luar negeri, pelayanan kelengkapan dokumen ketenagakerjaan Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI) ke luar negeri, pelayanan penandatanganan perjanjian kerja, penyelesaian permasalahan PMI pra dan purna penempatan, pelayanan

pemulangan dan kepulangan PMI, dan pemberdayaan PMI purna, serta penanganan tugas pengembangan dan perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;

- i. Merencanakan dan menyiapkan sarana dan prasarana untuk pelaksanaan pemberian informasi pasar kerja kepada pencari kerja dan pemberi kerja, penyuluhan dan bimbingan jabatan, perantaraan kerja, pemberian rekomendasi izin kepada Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta, penyebarluasan informasi syarat dan mekanisme bekerja ke luar negeri kepada masyarakat, pelayanan kelengkapan dokumen ketenagakerjaan Calon PMI ke luar negeri, pelayanan pemulangan dan kepulangan PMI, dan pemberdayaan PMI purna, pengembangan dan perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;

Untuk melaksanakan tugas, Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

- a. Koordinasi pemberian dan penyebarluasan informasi pasar kerja dalam pelayanan antar kerja kepada pencari kerja dan pemberi kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;
- b. Koordinasi penyuluhan dan bimbingan jabatan dalam pelayanan antar kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;
- c. Koordinasi perantaraan kerja dalam pelayanan antar kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;

- d. Verifikasi penerbitan rekomendasi izin kepada lembaga penempatan tenaga kerja swasta;
- e. Promosi penyebaran informasi syarat-syarat dan mekanisme bekerja ke luar negeri kepada masyarakat;
- f. Koordinasi pendaftaran, perekrutan dan seleksi calon Pekerja Migran Indonesia (PMI);
- g. Koordinasi pelayanan dan verifikasi kelengkapan dokumen ketenagakerjaan calon PMI ke luar negeri;
- h. Koordinasi pelayanan penandatanganan perjanjian kerja;
- i. Koordinasi penyelesaian permasalahan PMI pra dan purna penempatan;
- j. Koordinasi pelayanan pemulangan dan kepulangan PMI;
- k. Pelaksanaan pemberdayaan PMI purna;
- l. Pelaksanaan penerbitan perpanjangan RPTKA yang lokasi kerja dalam daerah; dan
- m. Melaksanakan fungsi kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai fungsinya.

5. Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja

Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja mempunyai tugas menyiapkan bahan koordinasi, pembinaan, penyelenggaraan ketenagakerjaan, pemberian petunjuk teknis hubungan industrial, petunjuk teknis persyaratan kerja, serta pembinaan organisasi- organisasi pekerja. Adapun uraian tugas Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan

Kerja sebagai berikut:

- a. Mengumpulkan bahan peraturan perundang-undangan, kebijakan teknis, pedoman dan petunjuk teknis, serta bahan-bahan lainnya yang berhubungan dengan Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja;
- b. Koordinasi penyusunan dan pengkajian rencana/program dan kegiatan, bahan kebijakan teknis, dan bahan fasilitasi Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja;
- c. Menyiapkan bahan penyajian standarisasi kerja dan upah minimum, pembinaan dan penyuluhan hubungan industrial, perlindungan pekerja, jaminan sosial pekerja dan persyaratan kerja, penetapan kualitas kebutuhan hidup minimum pekerja, penetapan petunjuk teknis penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pembinaan hubungan industrial dan syarat-syarat kerja/peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama dan perjanjian kerja, pengusulan Upah Minimum Provinsi (UMP)/Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), dan serikat pekerja/serikat buruh ditingkat perusahaan;
- d. Menyiapkan sumber daya manusia yang memahami aturan pembuatan peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama, ketentuan pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja, serta pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- e. Menyediakan sarana dan prasarana dalam upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial;

- f. Menyiapkan dan menyusun bahan dalam rangka membentuk kelembagaan di perusahaan melalui PK, PP, PKB dan lembaga kerja sama Bipartit, bahan pengembangan sistem pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja, bahan penetapan upah minimum daerah dan sektoral, bahan evaluasi dan pelaporan pengupahan jaminan sosial tenaga kerja, bahan sosialisasi Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja di perusahaan, bahan pemberian petunjuk kepada perusahaan yang wajib membuat PP dan perpanjangan PP, bahan penyelenggaraan perundingan, pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara pengusaha dan pengurus Serikat Pekerja/ Serikat Buruh, dan membuat laporan perkembangannya, bahan pembuatan perjanjian kerja antara pengusaha dengan karyawan, bahan penyampaian dan menganalisis data Kehidupan Hidup Layak (KHL) sesuai dengan perkembangan, bahan pemantauan pelaksanaan UMK, dan bahan bimbingan perusahaan yang wajib terdaftar pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan;
- g. Membuat konsep Pendaftaran perjanjian kerja bersama di daerah;
- h. Menyusun jadwal kegiatan pembinaan organisasi pekerja dan pengusaha dan mengonfirmasikan kegiatan pembinaan dengan anggota tim Pembina;
- i. Memberikan penyuluhan tentang pentingnya organisasi pekerja dan pengusaha di lingkungan perusahaan, dan melaporkan realisasi

penyuluhan dan pembentukan pengurus organisasi pekerja dan pengusaha ke Kementerian Tenaga Kerja ditingkat pusat;

- j. Memantau realisasi pemilihan dan pelantikan pengurus organisasi pekerja dan pengusaha;
- k. Mencatat serikat pekerja/serikat buruh di tingkat perusahaan;
- l. membina terbentuknya lembaga Bipartit, Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit di tingkat perusahaan serta menyiapkan bahan- bahan sidang LKS Tripartit;
- m. Verifikasi keanggotaan serikat pekerja/ serikat buruh federasi dan konfederasi, serta pengurus unit kerja tingkat perusahaan;
- n. Pendataan perusahaan yang wajib membuat Peraturan Perusahaan (PP), yang habis masa berlakunya, dan pembuatan PP baru untuk bahan laporan;
- o. Menyiapkan administrasi pembentukan dewan pengupahan;
- p. Menginventarisir permasalahan upah minimum oleh dewan pengupahan;
- q. Melaksanakan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan;
- r. Menerima dan melayani pengaduan, perselisihan hubungan industrial, baik lisan maupun tertulis sebagai bahan informasi penyelesaian kasus perselisihan;

- s. Menganalisis permasalahan perselisihan hubungan ketenagakerjaan berdasarkan informasi yang masuk untuk memilih kasus yang menyangkut perselisihan ketenagakerjaan;
- t. Mengumpulkan bahan-bahan untuk mediasi dan memisahkan bendel-bendel setiap permasalahan;
- u. Membuat jadwal dan mengadakan mediasi perselisihan hubungan ketenagakerjaan melalui pertemuan tripartit dengan memanggil pengusaha dan karyawan yang terlibat kasus perselisihan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- v. Menyelesaikan masalah pihak-pihak yang berselisih dengan memberikan surat anjuran penyelesaian;
- w. Melimpahkan permasalahan yang tidak dapat diselesaikan dengan mengirim ke Pengadilan Penyelesaian Hubungan Industrial;
- x. Menginventarisir dan mengolah data perselisihan hubungan industrial, dan data Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), baik PHK perorangan maupun massal, kasus-kasus pemogokan, dengan mengelompokkannya menurut jenis lapangan usaha, dan jenis masalah; dan
- y. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugasnya

Untuk melaksanakan tugas, Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja menyelenggarakan fungsi sebagai berikut

- a. Verifikasi dokumen peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama dengan ruang lingkup operasi daerah;
- b. Pemberian pelayanan pendaftaran perjanjian kerja bersama daerah ;
- c. Koordinasi proses pengesahan dokumen peraturan perusahaan dengan ruang lingkup operasi daerah;
- d. Koordinasi pelaksanaan deteksi dini terhadap potensi perselisihan di perusahaan;
- e. Pelaksanaan fasilitasi pembentukan dan pemberdayaan Lembaga Kerja Sama Bipartit di perusahaan;
- f. Koordinasi pelaksanaan mediasi terhadap potensi dan mediasi perselisihan di perusahaan, mogok kerja dan penutupan perusahaan; dan
- g. Melaksanakan fungsi kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai fungsinya.

6. Kelompok Jabatan Fungsional

Jabatan Fungsional pada lingkungan Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai ditetapkan sesuai dengan kebutuhan yang pelaksanaannya dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas memberikan pelayanan fungsional dalam pelaksanaan tugas pimpinan sesuai dengan bidang keahlian dan keterampilan. Dalam pelaksanaan tugas kelompok jabatan fungsional dapat bekerja secara individu dan/atau dalam tim kerja untuk mendukung pencapaian tujuan dan kinerja organisasi dan dapat melibatkan pejabat

fungsional dan pelaksana yang berasal dari dalam satu unit organisasi, lintas unit organisasi, lintas perangkat daerah atau lintas Instansi Pemerintah. Tim kerja yang dimaksud terdiri dari Ketua tim dan anggota tim. Penugasan Ketua tim berasal dari pejabat fungsional memperhatikan kompetensi dan keahlian sesuai dengan kebutuhan pelaksanaan tugas. Dalam tim kerja yang anggotanya berasal dari lintas unit organisasi lintas perangkat daerah dan/atau lintas Instansi Pemerintah, Pejabat Fungsional yang berperan sebagai ketua tim diutamakan berasal dari unit organisasi pemilik kinerja. Ketua tim melaksanakan mekanisme koordinasi dan pengelolaan kegiatan sesuai dengan substansi bidang tugas. Ketentuan lebih lanjut mengenai pelaksanaan tugas dan penugasan kelompok jabatan fungsional dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

D. Keadaaan dan Komposisi Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai

1. Keadaan dan Komposisi Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai Berdasarkan Jabatan

Sumber daya manusia yang efektif dan efisien merupakan aset berharga bagi institusi sebagai salah satu pendukung manajemen sumber daya manusia yang lebih baik. Untuk mendukung tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai, saat ini terdapat 57 pegawai yang terdiri dari 29 pegawai PNS dan 28 Tenaga Kerja dengan Perjanjian Kerja dengan klasifikasi sebagai berikut :

Tabel IV.2
Keadaan dan Komposisi Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota
Dumai Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Jumlah Orang
1	Kepala Dinas	1
2	Sekretaris	1
3	Kepala Bidang	3
4	Kepala Sub. Bagian	2
6	Kepala Seksi	9
7	Staff Pelaksana	13
8	TKPK (Tenaga Kerja dengan Perjanjian Kerja)	28
Jumlah		57

Sumber data : Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai, 2023

2. Keadaan dan Komposisi Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai

Berdasarkan Jenis Kelamin

Dalam organisasi keberadaan manusia merupakan salah satu sumber daya organisasi yang menentukan bagi keberhasilan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, untuk itu manusia dalam organisasi dituntut senantiasa memiliki rasa tanggung jawab dan kesadaran dalam melaksanakan beban kerja, namun demikian pekerjaan dalam organisasi biasanya baik dilakukan oleh wanita dan pria yang masing-masing memiliki kerja yang berbeda. Demikian pula pelaksanaan kerja dalam organisasi terdapat perbedaan gender antara laki-laki dan perempuan hal ini dimaksudkan tidak ada perbedaan gender dalam organisasi pemerintahan. Selanjutnya untuk melihat jenis kelamin dari anggota organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai, dapat dilihat pada table IV.3 berikut ini:

Tabel IV.3
Keadaan dan Komposisi Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota
Dumai Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Klasifikasi Pegawai		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
		PNS	TKPK		
1	Laki-laki	16	14	30	53
2	Perempuan	13	14	27	47
Jumlah		29	28	57	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 30 orang (53%) dan pegawai jenis kelamin perempuan sebanyak 27 orang (47%).

3. Keadaan dan Komposisi 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 merupakan hal yang sangat penting dan pendidikan merupakan modal utama bagi setiap daya organisasi yang ada.

Demikian juga halnya pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai di mana tingkat pendidikan tentunya menentukan pencapaian efektivitas organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai, dapat dilihat pada tabel IV.4 berikut ini:

Tabel IV.4
Keadaan dan Komposisi Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai
Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Klasifikasi Kepegawaian		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
		PNS	TKPK		
1	Strata 2 (S2)	7	-	7	12
2	Strata 1 (S1)	15	7	22	39
3	Diploma III (D3)	3	3	6	10
4	SLTA Sederajat	4	18	22	39
Jumlah		29	28	57	100

Sumber Data : Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai berdasarkan tingkat pendidikan yang berpendidikan strata 2 (S2) sebanyak 7 orang (12%), strata 1 (S1) sebanyak 22 orang (39%), Diploma III (D3) sebanyak 6 orang (10%) dan SLTA Sederajat sebanyak 22 orang (39%).

4. Keadaan dan Komposisi Pegawai 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.5 berikut ini:

Tabel IV.5
Keadaan dan Komposisi Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai
Berdasarkan Golongan Umur

No	Umur	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	20-30 Tahun	12	21
2	31-41 Tahun	27	47
3	42-56 Tahun	17	30
4	57-60 Tahun	1	2
Jumlah		57	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 12 orang (21%), berumur 31-41 tahun sebanyak 27 orang (47%), berumur 42-56 tahun sebanyak 17 orang (30%), berumur 57-60 tahun sebanyak 1 orang (2%).

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

Pangkat/Golongan ruang tertentu pada Pegawai Negeri Sipil akan menentukan keberadaannya 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.6 berikut ini :

Tabel IV.6
Keadaan dan Komposisi Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai Berdasarkan Pangkat/Golongan

No	Pangkat/Golongan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Pembina Utama Muda	1	3,45
2	Pembina Tk.I (IV/b)	1	3,45
3	Pembina (IV/a)	3	10,34
4	Penata Tk.I (III/d)	9	31,03
5	Penata III/c	3	10,34
6	Penata Muda Tk.I (III.b)	3	10,34
7	Penata Muda (III/a)	4	13,81
8	Pengatur Tk.I (II/d)	3	10,34
9	Pengatur (II/b)	2	6,90
Jumlah		29	100%

Sumber Data : Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa komposisi pegawai berdasarkan golongan terdiri dari Pembina Utama Muda (IV/c) sebanyak 1

orang (3,45%) Pembina Tk.I (IV/b) sebanyak 1 orang (3,45%), Pembina (IV/a) sebanyak 3 orang (10,34%), Penata Tk.I (III/d) sebanyak 9 orang (31,03%), Penata III/c sebanyak 3 orang (10,34%), Penata Muda Tk.I (III/b) sebanyak 3 orang (10,34%), Penata Muda (III/a) sebanyak 4 orang (13,81%), Pengatur Tk.I (II/d) sebanyak 3 orang (10,34%) dan Pengatur (II/b) sebanyak 2 orang (6,90%).

6. Keadaan dan Komposisi Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai Berdasarkan Masa Kerja

Dalam Organisasi tingkat usia atau masa kerja seseorang merupakan suatu penentu dalam pelaksanaan kerja yang telah menunjukkan pengalaman bekerja dalam pemerintahan termasuk Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai. Adapun komposisi pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai dapat dilihat pada tabel IV.7 berikut ini :

Tabel IV.7
Komposisi Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	1-4 Tahun	10	18
2	5-9 Tahun	15	26
3	10-14 Tahun	14	24
4	15-19 Tahun	10	18
5	20-24 Tahun	8	14
Jumlah		57	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 10 orang (18%), masa kerja 5-9 Tahun sebanyak 15 orang (26%), masa kerja 10-14 Tahun 14 orang (24%), masa kerja 15-19 Tahun sebanyak 10 orang (18%), masa kerja 20-24 Tahun sebanyak 8 orang (14%). Dapat

dikatakan bahwa pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai merupakan pegawai baru bertugas dalam bidang pemerintahan.

E. 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.8 dibawah ini:

Tabel IV.8
Sarana dan 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 Kerja	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. 8 diatas, dapat dilihat ketersediaan dan kondisi sarana dan prasarana pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai terdiri dengan 3 Gedung Kantor dengan keadaan Baik, 5 gedung rumah Keterampilan dengan keadaan Baik, 4 Unit Mobil Dinas dengan kondisi Baik sebanyak 3 unit dan juga ditemukan 1 unit mobil kondisi rusak ringan

selanjutnya, 3 Motor Dinas dengan keadaan 1 Unit Baik dan 2 Unit Rusak Berat, 15 komputer dengan keadaan Baik sebanyak 13 komputer dan 2 Unit Rusak Ringan. Setelah itu terdapat sebanyak 55 Kursi Kerja dengan keadaan 50 Unit Baik 2 Unit rusak ringan dan 3 Unit rusak berat, lalu peneliti juga menemukan 47 Unit Meja Kerja dengan keadaan 44 unit Baik, 1 unit nya dalam kondisi rusak ringan dan 2 Unit Rusak Berat. Selanjutnya, ditemukan 1 Unit Mesin Genset dengan keadaan Baik, 14 unit Printer dengan keadaan 8 Unit baik, 4 unit rusak ringan dan 2 unit Rusak Berat, 11 unit Lemari Arsip dengan keadaan 7 Unit Baik, 2 unit Rusak Ringan dan 2 unit Rusak Berat, Filling Cabinet 10 Unit dengan keadaan 8 Unit Baik dan 2 unit Rusak Berat, 8 Unit Kursi Ruang Tunggu dengan keadaan 6 Baik dan 2 Unit Rusak Berat, 2 Unit Papan Pengumuman dengan keadaan Baik, 1 unit Mesin Tik dengan keadaan Baik, 21 Unit AC (air conditionering) dengan keadaan 13 Unit Baik, 4 Unit Rusak Ringan dan 4 Unit Rusak Berat, dan yang terakhir peneliti menemukan 1 unit Mesin Fotocopy dengan keadaan Rusak Berat.

BAB V
ANALISIS IMPLEMENTASI PROGRAM KESEMPATAN
KERJA DI DINAS TENAGA KERJA KOTA DUMAI

A. Identitas Responden

Pada bab ini penulis menyajikan data-data yang penulis dapatkan dilapangan melalui penyebaran angket atau Kuisisioner penelitian Implementasi Program Kesempatan Kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai yaitu terdiri dari sebuah angket untuk Responden Pegawai dan Tenaga Kerja dengan Perjanjian kerja (TKPK) yang berjumlah 57 (Lima Puluh Tujuh) dan Angket untuk peserta pelatihan atau Masyarakat berjumlah 80 (Delapan Puluh).

Angket yang disebarkan sesuai dengan rencana penelitian guna memperoleh gambaran dan informasi terkait Implementasi Program Kesempatan Kerja Di Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai. Pelaksanaan yang baik dan berkualitas merupakan faktor yang sangat bagi setiap organisasi terutama organisasi dalam bidang ketenagakerjaan guna untuk mengurangi angka pengangguran masyarakat yang ada di kota Dumai. Kualitas pelaksanaan program yang baik bukan hanya berdasarkan sudut pandang pihak penyedia jasa pelaksana pelatihan, melainkan berdasarkan sudut pandang masyarakat yang menerima dan merasakandampak dari pelaksanaan program kesempatan kerja.

Analisis yang dilakukan pada data hasil tanggapan responden tentang implementasi atau Pelaksanaan Program Kesempatan Kerja

Di Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai, namun sebelum dilakukan analisis lebih lanjut maka dibahas terlebih dahulu tentang responden. Penulis akan membahas mengenai responden yang berdasarkan jenis kelamin responden, tingkat usia responden, tingkat pendidikan responden, dan jenis pekerjaan responden. Responden dalam penelitian ini berjumlah 137 orang yang terdiri atas 57 orang pegawai dan TKPK pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai dan 80 peserta pelatihan yang mengikuti pelatihan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai yang mana responden itu sudah ditentukan oleh penulis. Penyebaran angket dibagikan pada objek penelitian yang akan mempermudah penulis yaitu berdasarkan jenis kelamin, tingkat usia, dan tingkat pendidikan.

Untuk dapat melihat lebih jelas data responden dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin pada dasarnya tidak menjadi sebuah perbedaan dalam memberikan Respon terhadap suatu permasalahan dalam pelatihan. Perbedaan jenis kelamin dalam masyarakat menjadi suatu keniscayaan, sehingga dengan adanya keterlibatan responden dengan jenis kelamin yang berbeda maka tidak terjadi diskriminasi terhadap kaum perempuan. Untuk mengetahui jumlah jenis kelamin yang menjadi responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel V.1 berikut:

Tabel V.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Responden		Jumlah (Orang)	Presentase (%)
		Pegawai/TKPK	Peserta Pelatihan		
1	Laki-laki	30	43	68	49,5%
2	Perempuan	27	37	69	50,5%
Jumlah		57	80	137	100%

Sumber Data: Hasil Olahan Data Lapangan, 2024

Berdasarkan dari tabel V.1 di atas, dapat diketahui bahwa dari jumlah responden sebanyak 137 orang terdapat 68 orang (49,5%) responden adalah Berjenis kelamin Laki-laki dan sebanyak 69 orang (50,5%) Berjenis Kelamin Perempuan.

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa responden laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan responden perempuan mulai dari pegawai/TKPK Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai yang terdiri dari 25 orang Laki-Laki dan 32 orang perempuan, sedangkan untuk peserta pelatihan terdiri dari 68 peserta laki-laki dan 69 peserta perempuan.

2. Responden Berdasarkan Tingkat Usia

Usia merupakan salah satu faktor yang dapat memberikan gambaran tentang pengetahuan, pengalaman, kemampuan, dan keterampilan seseorang dalam menghadapi dan menyikapi berbagai persoalan di tengah- tengah kehidupan masyarakat. Meskipun tidak seutuhnya benar bahwa usia memberikan dampak pada hasil apa yang dikerjakan, namun faktor usia seringkali dijadikan salah satu ukuran dalam menentukan keberhasilan dalam menjalankan tugas.

Kemudian dalam kehidupan bermasyarakat kematangan

dalam mengambil tindakan juga dipengaruhi oleh tingkat usia. Kecendrungan yang terjadi banyak masalah dalam bermasyarakat disebabkan oleh cara pandang dan penilaian yang melibatkan usia. Kematangan dalam memberikan pilihan dan jawaban sedikit banyak juga dipengaruhi oleh tingkat usia.

Untuk mengetahui responden berdasarkan tingkat usia dapat dilihat pada tabel V.2 berikut:

Tabel V.2
Responden Berdasarkan Tingkat Usia

No	Tingkat Usia	Responden		Jumlah (Orang)	Presentase (%)
		Pegawai/TKPK	Peserta Pelatihan		
1	15-20	1	14	15	17,14%
2	21-25	8	29	37	30 %
3	26-30	14	10	24	30 %
4	31-35	12	4	16	10 %
5	36-40	3	2	5	4,29%
6	41-45	9	7	16	4,29%
7	46-50	5	7	12	7,14%
8	51-55	-	2	2	1,3 %
9	56-60	5	5	10	1,43%
Jumlah		57	80	137	100%

Sumber Data: Hasil Olahan Data Lapangan, 2024

Berdasarkan tabel V.2 di atas, dapat dijelaskan bahwa terdapat sebanyak 15 orang (17,14%) responden berada pada tingkat usia antara 15-20 tahun. Sebanyak 37 orang (30%) terdapat pada tingkat usia antara 21-25 tahun. Sebanyak 24 orang (30%) terdapat pada tingkat usia antara 26-30 tahun. Sebanyak 16 orang (10%) terdapat pada tingkat usia antara 31-35 tahun. Sebanyak 5 orang (4,29%)

terdapat pada tingkat usia antara 36-40, Sebanyak 16 orang (4,29) terdapat pada tingkat usia 41-45 tahun. Sebanyak 12 orang (7.14%) terdapat pada tingkat usia antara 46-50 tahun dan sebanyak 10 orang (1,43%) terdapat pada tingkat usia antara 56-60 tahun.

3. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan menunjukkan pengetahuan dan daya pikir yang dimiliki oleh seseorang. Dalam kehidupan masyarakat terdapat berbagai latar belakang pendidikan yang akan memberikan penilaian dan keikutsertaannya dalam berbagai kegiatan yang berlangsung. Baik pegawai maupun masyarakat bila ditinjau dari latar belakang pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai pendidikan dapat membantu menyelesaikan beban kerja, sementara bagi masyarakat atau peserta pelatihan latar belakang pendidikan dapat memberikan suatu sikap dan keinginan untuk lebih maju kedepannya.

Untuk lebih jelasnya perbedaan tingkat pendidikan dalam penelitian, penulis memberikan tampilan data responden berdasarkan tingkat pendidikan yang dapat dilihat pada tabel V.3 berikut:

Tabel V.3
Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Responden		Jumlah (Orang)	Presentase (%)
		Pegawai/TKPK	Peserta Pelatihan		
1	SD	-	-	-	-
2	SLTP	-	-	-	-
3	SLTA	22	55	65	75,71
4	D3	6	10	17	8,57
5	S1	22	14	46	12,86
6	S2	7	1	9	2,86
Jumlah		57	80	137	100

Sumber Data: Hasil Olahan Data Lapangan, 2024

Berdasarkan tabel V.3 di atas responden berdasarkan tingkat pendidikan terdapat 65 orang (75,71%) berada pada tingkat pendidikan SLTA, sebanyak 17 orang (8,57%) terdapat pada tingkat pendidikan D3, selanjutnya sebanyak 46 orang (12,86%) terdapat pada tingkat pendidikan S1, dan sebanyak 9 orang (8,57%) terdapat pada tingkat pendidikan S2. Bila dilihat jumlah responden terbanyak itu terdapat pada tingkat pendidikan SLTA dan jumlah responden paling sedikit itu pada tingkat pendidikan S2.

B. Analisis Implementasi Program Kesempatan Kerja Di Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai

Pelaksanaan program kesempatan kerja berupa pelatihan yang baik dan berkualitas merupakan faktor yang sangat diperlukan bagi setiap instansi terutama instansi dalam bidang ketenagakerjaan

dalam memberikan pelatihan kepada masyarakat. Pelaksanaan atau implementasi program yang baik bukan hanya berdasarkan sudut pandang pihak penyedia jasa pelatihan, melainkan berdasarkan sudut pandang masyarakat yang menikmati dan merasakan dampak dari adanya kesempatan kerja berupa pelatihan.

Oleh karena itu penulis melakukan pengukuran terhadap variabel Implementasi Program yang dikemukakan oleh George Edward III (Kristofel, 2019) ada 4 indikator yang dapat dilihat sebagai berikut:

1. Komunikasi (*communication*)

Yang dimaksud dengan Komunikasi dalam penelitian ini adalah komunikasi yaitu proses penyampaian informasi atau transmisi, kejelasan informasi yang disampaikan, komunikasi dalam implementasi kebijakan dimaksudkan untuk menghindari kesalahan atau kekeliruan oleh implementor dalam menjalankan tugasnya. Dalam penelitian ini, komunikasi yang dimaksud ialah koordinasi implementasi Program Kesempatan kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai.

Berdasarkan hal tersebut, untuk melihat indikator Komunikasi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai dapat dilihat melalui sub indikator sebagai berikut :

- a. Adanya kejelasan informasi terkait program kesempatan kerja seperti persyaratan, hak dan kewajiban. Hal ini dilihat dari tingkat

pendidikan pegawai yang mempengaruhi kompetensi pegawai dalam bekerja salah satunya memiliki komunikasi yang baik.

- b. Adanya kemampuan pegawai dalam memberikan akses dan informasi program pelatihan Kerja. Dalam hal ini kemampuan pegawai dalam memberikan akses serta informasi program pelatihan kerja menjadi hal yang penting agar masyarakat dapat mengikuti program pelatihan secara merata.
- c. Adanya kemampuan pegawai dalam memberikan pemahaman kepada Masyarakat tentang program kesempatan kerja termasuk tujuan, manfaat dan cara mendaftar. Dalam hal ini dapat dilihat kemampuan pegawai dalam menjelaskan pemahaman kepada masyarakat terkait program kesempatan kerja serta manfaatnya.

Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan responden mengenai implementasi program kesempatan kerja terhadap indikator *communication* (Komunikasi) peneliti menjabarkan atau menjelaskan hasil jumlah skor yang didapatkan melalui pengumpulan jawaban responden dalam bentuk data dan data tersebut dapat dilihat pada tabel V.4 berikut:

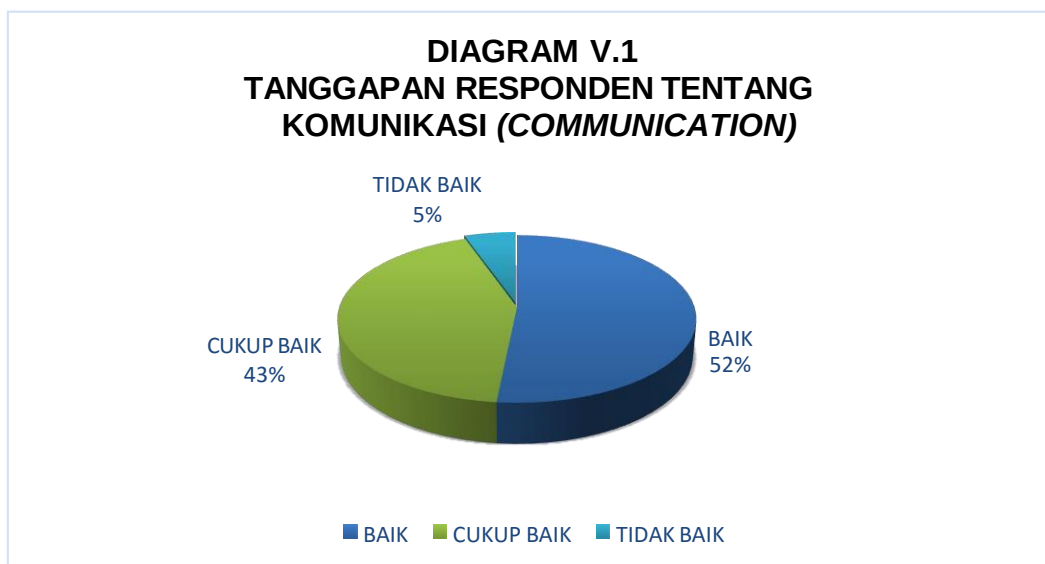
Tabel V.4
Tanggapan Responden Tentang *Communication*
(Komunikasi)

No	Sub Indikator		Kategori Tanggapan			Jumlah
			B	CB	TB	
1	Adanya kejelasan informasi terkait program kesempatan kerja seperti persyaratan, hak dan kewajiban.	Frek	77	53	7	137
		Skor	231	106	7	344
2	Adanya kemampuan pegawai dalam memberikan akses dan informasi program pelatihan Kerja.	Frek	57	73	7	137
		Skor	171	146	7	324
3	Adanya kemampuan pegawai dalam memberikan pemahaman kepada Masyarakat tentang program kesempatan kerja termasuk tujuan, manfaat dan cara mendaftar.	Frek	78	51	8	137
		Skor	234	102	8	344
Jumlah		Frek	212	177	22	411
		%	52%	43%	5%	100
		Skor	636	354	22	1.012

Sumber Data: Hasil Olahan Data Lapangan 2024

Berdasarkan tabel V.4 di atas, diketahui dari tiga sub indikator diperoleh skor yang merupakan hasil tanggapan responden, dimana untuk sub indikator pertama memperoleh skor sebanyak 344, untuk sub indikator kedua memperoleh skor sebanyak 324, dan untuk sub indikator ketiga memperoleh skor sebanyak 344. Berdasarkan jumlah ketiga sub indikator tersebut selanjutnya dilakukan penjumlahan sehingga diperoleh total skor untuk *communication* (Komunikasi) ialah 1.012 skor ini berada pada kategori Baik.

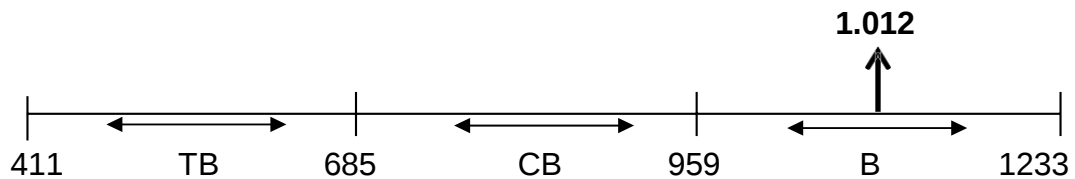
Selanjutnya, penulis menyajikan data frekuensi skor dan presentase terkait jawaban responden tentang indikator *Communication* (Komunikasi) dalam bentuk Diagram V.1 sebagai berikut :



Sumber: Olahan Data Lapangan 2024

Berdasarkan tanggapan Responden tentang Komunikasi pada Implementasi program kesempatan kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai, jumlah Frekuensi Baik memiliki dengan jumlah skor 636 dari total Responden sebanyak 137 yang menjawab dan mendapatkan hasil Persentase (52%) di, kategori Cukup Baik dengan jumlah Skor 354 didapatkan dari Responden sebanyak 137 (Jumlah Sampel) yang menjawab dan mendapatkan persentase (43%) dan kategori Tidak Baik dengan jumlah skor 22 dari total responden sebanyak 137 dan mendapatkan persentase (5%).

Dari Frekuensi skor yang diperoleh atas jawaban Responden untuk indikator Komunikasi pada implementasi program kesempatan kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai dapat dilihat pada garis kontinum berikut ini:



Berdasarkan garis kontinum diatas, dilihat dari tanggapan Responden sebanyak 137 orang dalam menanggapi indikator *Communication* (Komunikasi) dalam Implementasi Program Kesempatan Kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai dikatakan Baik karena skor yang diperoleh dari tanggapan responden sebesar 1.012 berada pada interval 960 - 1233 dengan kategori Baik.

2. Sumber Daya (*Resource*)

Sumber daya merupakan faktor penting dan menjadi penggerak pelaksanaan suatu kegiatan. Dalam penelitian ini sumber daya yang dimaksud adalah faktor yang mendukung implementasi Program Kesempatan kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai untuk mencapai tujuan dan sasaran program. Sumber daya yang dimaksud yaitu seperti sumber daya manusia, sumber daya anggaran, sumber daya peralatan, serta sumber daya informasi dan kewenangan dan untuk melihat Sumber daya dalam penelitian ini dapat dilihat dari sub indikator sebagai berikut:

- a. Adanya kapasitas Pegawai Dinas Tenaga Kerja dalam mendamping berjalannya program kesempatan kerja.hal ini bisa dilihat dari sikap pegawai yang teliti dan disiplin dalam mendampingi berjalannya pelaksanaan atau Implementasi Program Kesempatan Kerja Di Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai.

- b. Adanya kemampuan pelaksana Program Kesempatan kerja dalam mengevaluasi peserta pelatihan.hal ini dilihat dari ada nya Standar Operasional Prosedur (SOP) dari pelaksanaan program kesempatan kerja yang telah dirancang oleh Dinas Tenaga Kerja dalam kemampuan mereka memberikan arahan dan evaluasi kepada peserta pelatihan.
- c. Adanya sarana prasarana yang memadai untuk melaksanakan Program Kesempatan kerja.dalam hal ini dapat dilihat dari sarana dan prasarana dinas tenaga kerja kota dumai yang memadai sebagai penunjang kerja seperti contoh tersedianya komputer,ruang pelatihan yang layak dan gedung yang representatif.

Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Implementasi Program Kesempatan kerja terhadap Indikator *Resource* (sumber daya) peneliti menjelaskan dalam bentuk table yang berisikan sub indikator beserta jumlah hasil skor yang didapatkan dari responden seperti yang dapat dilihat pada tabel V.5 berikut:

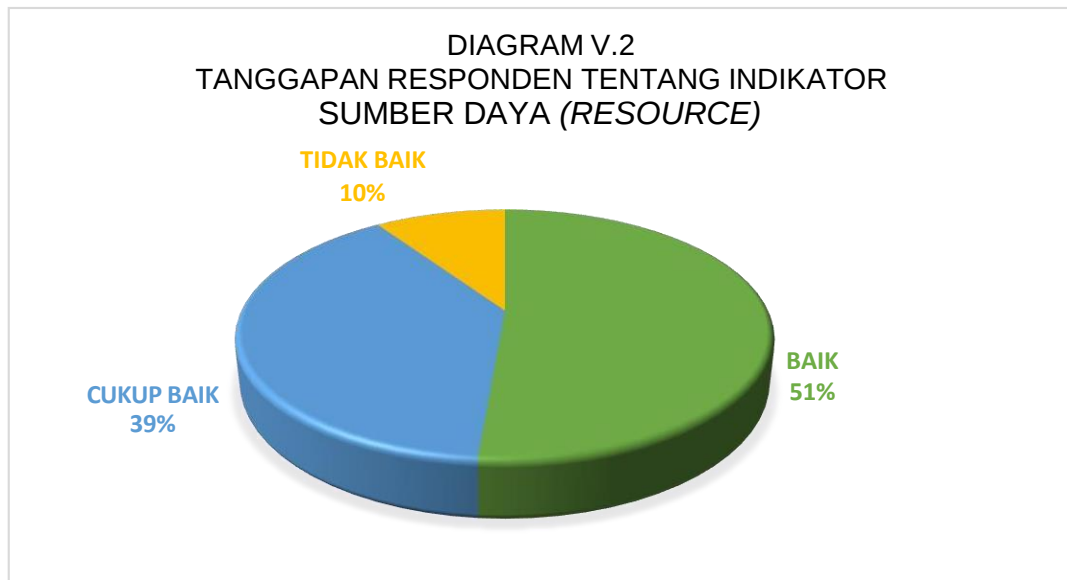
Tabel V.5
Tanggapan Responden Tentang *Resource* (Sumber Daya)

No	Sub Indikator		Kategori Tanggapan			Jumlah
			B	CB	TB	
1	Adanya kapasitas Pegawai Dinas Tenaga Kerja dalam mendamping berjalannya program kesempatan kerja	Frek	76	54	7	137
		Skor	228	108	7	343
2	Adanya kemampuan pelaksana Program Kesempatan kerja dalam mengevaluasi peserta pelatihan	Frek	56	65	16	137
		Skor	168	130	16	314
3	Adanya sarana prasarana yang memadai untuk melaksanakan Program Kesempatan kerja	Frek	79	42	16	137
		Skor	237	84	16	337
Jumlah		Frek	211	161	39	411
		%	51%	39%	10%	100%
		Skor	633	322	39	994

Sumber Data: Hasil Olahan Data Lapangan, 2024

Berdasarkan tabel V.5 di atas, diketahui dari tiga sub indikator diperoleh skor yang merupakan hasil tanggapan responden, di mana untuk sub indikator pertama memperoleh skor sebanyak 343, untuk sub indikator kedua memperoleh skor sebanyak 314, dan untuk sub indikator ketiga memperoleh skor sebanyak 337. Berdasarkan dari hasil ketiga sub indikator tersebut dilakukan penjumlahan sehingga diperoleh skor untuk *Resource* (Sumber daya) sebesar 994.

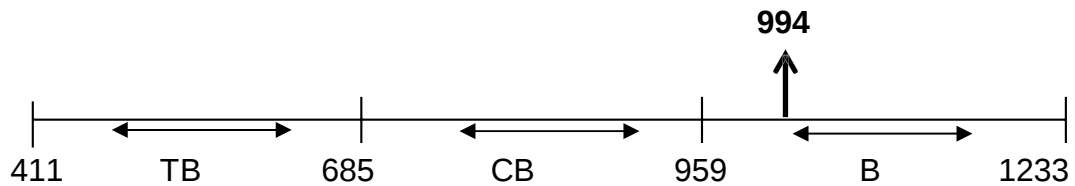
Selanjutnya, penulis menyajikan data frekuensi skor dan presentase terkait jawaban responden tentang indikator *Resource* (Sumber daya) dalam bentuk Diagram yang disajikan oleh penulis pada Diagram V.2 sebagai berikut:



Sumber : Data Olahan Lapangan 2024

Berdasarkan tanggapan Responden tentang indikator *Resource* (Sumber Daya) pada Implementasi Program Kesempatan Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai, jumlah Frekuensi kategori Baik memiliki skor dengan jumlah skor 633 dari total Responden sebanyak 137 yang menjawab dan mendapatkan Persentase (51%), kategori cukup Baik dengan jumlah skor 322 dari total Responden sebanyak 137 yang menjawab dengan persentase (39%) dan kategori Tidak Baik dengan jumlah skor 39 dari total responden sebanyak 137 yang menjawab dan mendapatkan hasil persentase (10%).

Dari frekuensi skor yang diperoleh atas jawaban Responden untuk indikator *Resource* (Sumber daya) pada implementasi program kesempatan kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai penulis menjelaskan pada garis kontinum yang dapat dilihat dengan garis kontinum berikut ini:



Berdasarkan garis kontinum di atas, dilihat dari tanggapan Responden sebanyak 137 orang dalam menanggapi indikator *Resource* (sumber daya) dalam Implementasi Program Kesempatan Kerja Di Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai dikatakan Baik, karena skor yang diperoleh dari tanggapan responden sebesar 994 dan berada pada interval 960 - 1233 dengan kategori Baik.

3. Disposisi (*Disposition*)

Yang dimaksud Disposisi dalam penelitian ini adalah Disposisi merupakan kemampuan atau sikap dan komitmen dari pelaksana terhadap program yang dijalankan. Dalam penelitian ini Disposisi yang dimaksud ialah sikap atau karakter dari pelaksana dan tindakan yang harus dilakukan pelaksana Program Kesempatan kerja di Dinas TenagaKerja Dumai dalam melaksanakan kebijakan dan wewenang pada semestinya.

- a. Adanya Solusi yang diberikan terhadap pemasalahan yang dikeluhkan peserta pelatihan.hal ini dapat dilihat dari kemampuan pegawai dalam memecahkan dan memberi solusi ketika ada permasalahan yang terjadi dalam Pelaksanaan Program Kesempatan Kerja Di Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai.
- b. Adanya sikap bersedia menerima kritik dan saran dengan lapang

dada. Hal ini dapat dilihat dari kemampuan pegawai dalam menerima kritikan yang apabila ada disampaikan baik itu dari peserta pelatihan, rekan kerja dan Kepala Dinas Tenaga Kerja Dumai.

- c. Adanya perlakuan yang adil dan sama terhadap seluruh peserta yang mengikuti program pelatihan. Hal ini dapat dilihat dari kemampuan seluruh pegawai dalam memperlakukan sikap adil kepada peserta pelatihan dalam proses pelaksanaan program kesempatan kerja yang sedang berlangsung.

Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Sikap pelaksana (Disposition) peneliti menampilkan sebuah data berbentuk tabel sederhana yang dapat dilihat pada tabel V.6 berikut:

Tabel V.6
Tanggapan Responden Tentang *Disposition*
(Sikap Pelaksana)

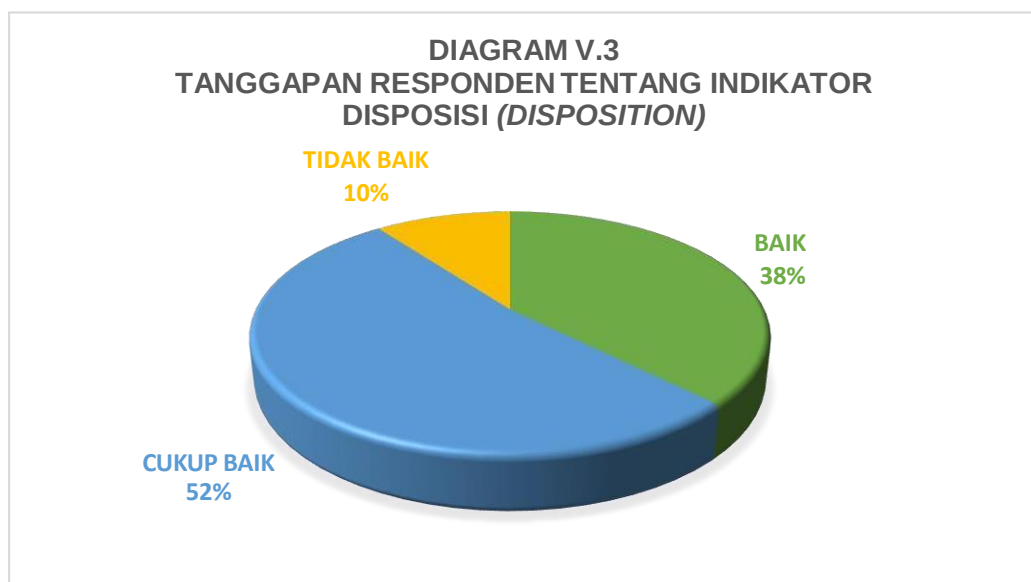
No	Sub Indikator		Kategori Tanggapan			Jumlah
			B	CB	TB	
1	Adanya Solusi yang diberikan terhadap pemasalahan yang dikeluhkan peserta pelatihan	Frek	81	49	7	137
		Skor	243	98	7	348
2	Adanya sikap bersedia menerima kritik dan saran dengan lapang dada	Frek	41	75	21	137
		Skor	123	150	21	294
3	Adanya perlakuan yang adil dan sama terhadap seluruh peserta yang mengikuti program pelatihan	Frek	32	91	14	137
		Skor	96	182	14	292
Jumlah		Frek	154	215	42	411
		%	52%	38%	10%	100%
		Skor	462	430	42	934

Sumber Data: Hasil Olahan Data Lapangan 2024

Berdasarkan dari tabel V.6 di atas, diketahui dari tiga sub indikator

diperoleh skor yang merupakan tanggapan dari responden, dimana untuk sub indikator pertama memperoleh skor sebanyak 348, untuk sub indikator kedua memperoleh skor sebanyak 294, dan untuk sub indikator ketiga memperoleh skor sebanyak 292. Maka dari itu, berdasarkan dari jumlah ketiga Sub indikator di atas dilakukan penjumlahan sehingga diperoleh skor untuk *Disposition* (Sikap pelaksana) sebesar 934.

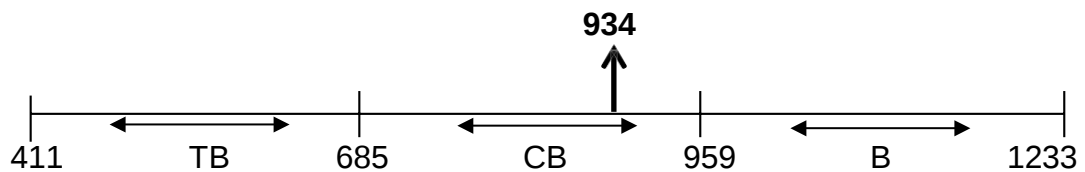
Selanjutnya, penulis menyajikan data presentase terkait jawaban responden tentang indikator *Resource* (Sumber daya) dalam bentuk Diagram V.3 sebagai berikut :



Sumber Data : Data Olahan Lapangan 2024

Berdasarkan tanggapan Responden pada indikator Disposisi pada Implementasi program kesempatan kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai, jumlah Frekuensi Baik memiliki skor dengan jumlah skor 462 dari total Responden sebanyak 137 yang menjawab dengan hasil Persentase (38%), kategori Cukup Baik dengan jumlah 430 dan persentase (52%) dan kategori Tidak Baik dengan jumlah skor 42 dan persentase (10%).

Dari nilai Frekuensi skor yang diperoleh atas jawaban Responden untuk indikator *Disposition* (Sikap Pelaksana) pada Implementasi Program Kesempatan Kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai dapat dilihat pada garis kontinum sebagai berikut:



Berdasarkan garis kontinum di atas, dilihat dari tanggapan Responden sebanyak 137 orang dalam menanggapi indikator *Disposition* (Sikap Pelaksana) dalam Implementasi Program Kesempatan Kerja Di Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai dikatakan Cukup Baik, karena skor yang diperoleh dari tanggapan responden sebesar 934 yang berada pada interval 686 - 959 dengan kategori Cukup Baik.

4. Struktur Birokrasi

Struktur birokrasi merupakan unit unit kerja yang dibentuk untuk mendukung tujuan program. Struktur birokrasi juga bisa diartikan adanya suatu SOP (*Standard Operating Procedure*) serta tata aliran pekerjaan dalam pelaksanaan program. Dalam penelitian ini, struktur birokrasi yang dimaksud adalah bagaimana pelaksana Program Kesempatan kerja bertindak menjalankan tugasnya dengan memperhatikan SOP (*Standard Operating Procedure*) yang telah ditentukan.

Untuk melihat struktur birokrasi dalam implementasi Program

Kesempatan kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai penelitian ini dapat dilihat dari sub indikator sebagai berikut:

- a. Adanya kesesuaian pelatihan yang diterima dan didapat oleh masyarakat dengan ketentuan yang berlaku. dapat dilihat dari kemampuan pegawai dalam menempatkan atau menyesuaikan arahan pelatihan kepada peserta yang ikut dalam program pelatihan kerja.
- b. Adanya mekanisme proses pemberian materi pelatihan sesuai dengan kriteria masyarakat yang layak mendapatkan pelatihan. dalam hal ini dapat dilihat melalui kompetensi pegawai dalam memberi dan menyampaikan materi melalui mekanisme yang telah disusun dengan baik.
- c. Adanya anggaran yang memadai untuk pelaksanaan program kesempatan kerja. Dalam hal ini dapat dilihat dari kemampuan seluruh pihak Dinas Tenaga Kerja termasuk pimpinan dalam merancang anggaran-anggaran yang memadai guna program kesempatan kerja berjalan dengan lancar pada semestinya. Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Beuarecratic Structure (Struktur Birokrasi) dapat dilihat pada tabel V.7 berikut:

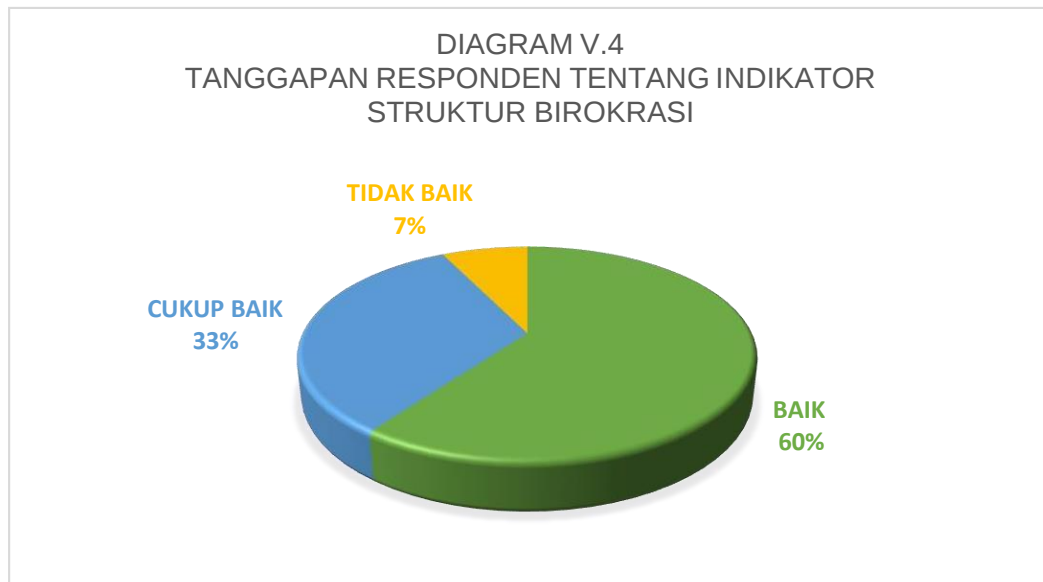
Tabel V.7
Tanggapan Responden Tentang *Beuarecratic Structure*
(Struktur Birokrasi)

No	Sub Indikator		Kategori Tanggapan			Jumlah
			B	CB	TB	
1	Adanya kesesuaian pelatihan yang diterima dan didapat oleh masyarakat dengan ketentuan yang berlaku	Frek	79	53	5	137
		Skor	237	106	5	348
2	Adanya mekanisme proses pemberian materi pelatihan sesuai dengan kriteria masyarakat yang layak mendapatkan pelatihan	Frek	67	57	13	137
		Skor	201	114	13	328
3	Adanya anggaran yang memadai untuk pelaksanaan program kesempatan kerja	Frek	101	24	12	137
		Skor	304	48	12	364
Jumlah		Frek	247	134	30	411
		%	60%	33%	7%	100%
		Skor	742	268	30	1.040

Sumber Data: Hasil Olahan Data Lapangan 2024

Berdasarkan dari tabel V.7 di atas, diketahui dari tiga sub indikator diperoleh skor yang merupakan tanggapan dari Responden, dimana untuk sub indikator pertama memperoleh skor sebanyak 348, untuk sub indikator kedua memperoleh skor sebanyak 328, dan untuk sub indikator ketiga memperoleh skor sebanyak 364. Dan dari jumlah ketiga sub indikator di atas dilakukan penjumlahan sehingga diperoleh skor untuk *Beuarecratic Structure* (Struktur Birokrasi) keseluruhan sebanyak 1.040.

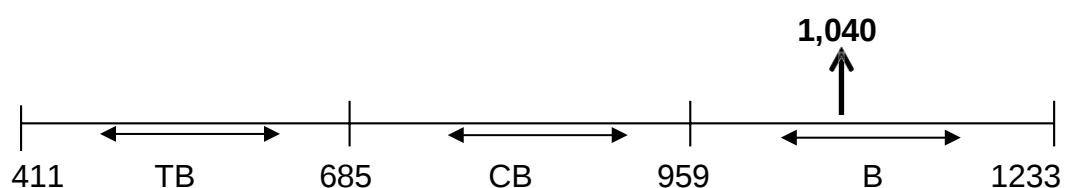
Selanjutnya, penulis menyajikan data presentase terkait jawaban responden tentang indikator *Beaucratic Structure* (Struktur Birokrasi) dalam bentuk Diagram V.4 sebagai berikut :



Sumber : Data Olahan Lapangan 2024

Berdasarkan tanggapan Responden tentang indikator *Beaucratic Structure* (Struktur Birokrasi) pada Implementasi program kesempatan kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai, jumlah Frekuensi Baik memiliki skor dengan jumlah skor 742 dari total responden sebanyak 137 yang menjawab dengan Hasil Persentase (60%), kategori Cukup Baik dengan jumlah skor 268 dan persentase (33%) dan kategori Tidak Baik dengan jumlah skor 30 dan persentase (7%).

Dari frekuensi skor yang diperoleh atas jawaban responden untuk indikator *Beuarecratic Structure* (Struktur Birokrasi) pada Implementasi Program Kesempatan Kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai dapat dilihat pada garis kontinum sebagai berikut:



Berdasarkan garis kontinum di atas, dilihat dari tanggapan responden

sebanyak 137 orang dalam menanggapi indikator Struktur Birokrasi dalam Implementasi Program Kesempatan Kerja Di Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai dikatakan dalam kategori (Baik) karena skor yang diperoleh dari tanggapan responden sebesar 1.040 yang berada pada interval 960 - 1233 dengan kategori Baik.

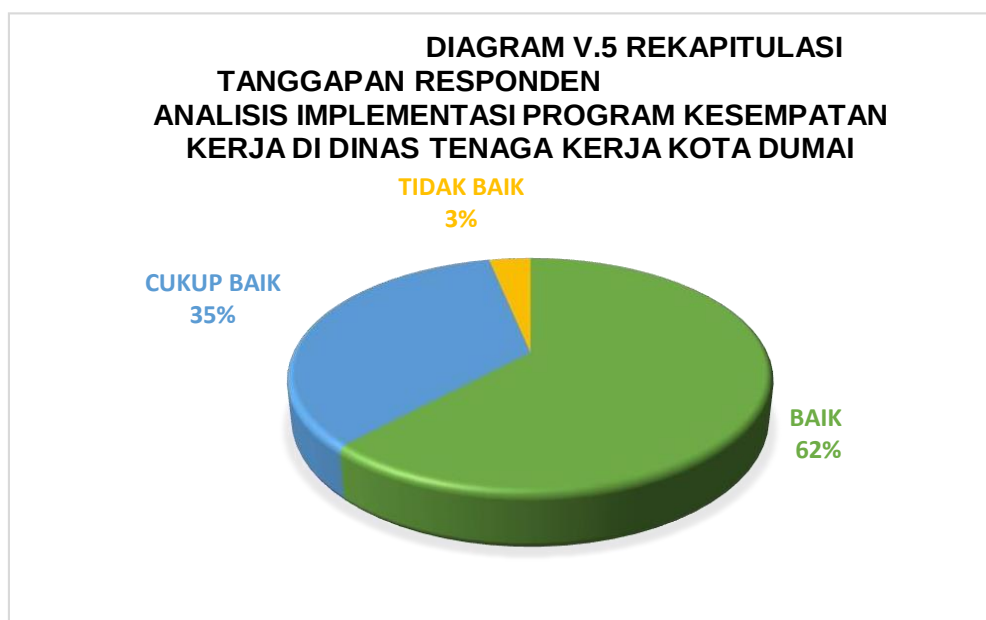
Selanjutnya untuk mengetahui secara jelas Implementasi Program Kesempatan Kerja Di Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai yang dilihat melalui empat indikator yaitu Komunikasi, Sumber Daya, Disposisi dan Struktur Birokrasi. Dari tanggapan Responden Sebanyak Total 137 Orang, selanjutnya peneliti melakukan Rekapitulasi tanggapan Responden dan disusun pada tabel V.8 sebagai berikut:

Tabel V.8
Rekapitulasi Tanggapan Responden Analisis Implementasi
Program Kesempatan Kerja Di Dinas Tenaga Kerja Kota
Dumai

No	Indikator		Kategori Tanggapan			Jumlah
			B	CB	TB	
1	Communication	Frek	212	177	22	411
		Skor	636	354	22	1.012
2	Resource	Frek	211	161	39	411
		Skor	633	322	39	994
3	Disposition	Frek	154	215	42	411
		Skor	462	430	42	934
4	Beaucratic Strucuture	Frek	247	134	30	411
		Skor	742	268	30	1.040
Jumlah		Frek	824	687	133	1.644
		Skor	2.473	1.374	133	3.980
		%	62%	35%	3%	100%

Berdasarkan tabel V.8 di atas, dapat diketahui bahwa dari 137 Responden telah memberikan tanggapannya terhadap Implementasi Program Kesempatan Kerja Di Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai. Dari Empat indikator yakni *Communication* (Komunikasi) memperoleh skor (1.012), *Resource* (Sumber Daya) memperoleh skor (994), *Disposition* (Disposisi) memperoleh skor (934), dan *beaurecratic structure* (Struktur Birokrasi) memperoleh skor (1.040), Dengan demikian selanjutnya dilakukan penjumlahan dari masing-masing skor indikator maka diperoleh skor sebesar (3.980)

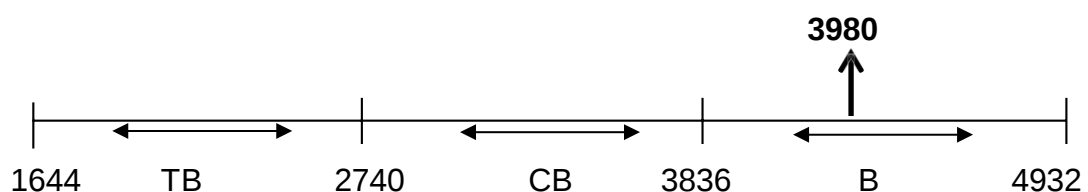
Selanjutnya, penulis menyajikan data presentase terkait jumlah keseluruhan jawaban responden tentang keempat indikator yaitu *Communication, Resource, Disposition* dan *Beaucratic Structure* dalam bentuk Diagram V.5 sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan Responden tentang keseluruhan indikator Communication, Resource, Disposisi dan Struktur Birokrasi pada Implementasi program kesempatan kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai dinyatakan pada kategori Baik, kenyataan ini diperoleh dari keseluruhan Responden yang berjumlah 137, memberikan tanggapan Baik dengan hasil presentase sebesar 62%, sedangkan yang menyatakan Kategori Cukup Baik sebesar 35% dan yang menyatakan Tidak Baik sebesar 3%.

Maka, kesimpulan dari tampilan diagram diatas ialah, indikator yang sangat mendukung dan berpengaruh pada pelaksanaan Kesempatan Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai ialah indikator Struktur Birokrasi (*Beaucratic Structure*) dengan memperoleh hasil skor 1.040 dan mencapai 62% dalam kategori Baik.

Dari uraian penjelasan diagram yang diperoleh atas seluruh jawaban responden untuk seluruh indikator dalam Implementasi Program Kesempatan Kerja Di Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai, peneliti juga menjelaskan skor tersebut dalam bentuk garis Kontinum sebagai berikut ini:



Berdasarkan garis kontinum yang ditampilkan di atas, dapat dilihat dari tanggapan responden sebanyak 137 orang, sehingga dapat dikatakan bahwa Implementasi Program Kesempatan Kerja Di Dinas Tenaga Kerja

Kota Dumai dapat dikatakan (Baik) karena skor yang diperoleh dari tanggapan responden sebesar 3.980 yang berada pada garis kontinum interval 3837 - 4932 dinyatakan dengan Kategori Baik.

C. Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat Implementasi Program

Kesempatan Kerja Di Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai

Berdasarkan dari hasil penelitian mengenai Implementasi Program Kesempatan Kerja Di Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai pelaksanaan yang dapat dilihat terhadap apa yang dilaksanakan Oleh seluruh Bidang dan Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai dapat penulis kembangkan dari hasil analisis yang dilakukan, dimana terdapatnya faktor pendukung dan faktor penghambat Kualitas Pelayanan antara lain:

1. Faktor Pendukung

Berdasarkan hasil penelitian terhadap Implementasi Program Kesempatan Kerja Di Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai penulis menemukan beberapa faktor pendukung dalam pelaksanaan program kesempatan kerja, antara lain:

- a) Terdapatnya *Beaucratic structure* (Struktur Birokasi) yang baik dan Efektif Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai. Antara lain Mekanisme Proses Pemberian materi pelatihan yang sesuai dan mudah dipahami oleh masyarakat yang layak menerima program kesempatan kerja dengan mengikuti pelatihan. Serta adanya anggaran untuk pelaksanaan program kesempatan kerja yang memadai.
- b) Terdapatnya *Communication* (Komunikasi) yang baik dan kejelasan

informasi terkait pelatihan kerja yang dilakukan oleh pihak Dinas Tenaga Kerja kepada peserta pelatihan (Masyarakat)

2. Faktor Penghambat

Dalam Implementasi Program Kesempatan Kerja Di Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai memiliki beberapa kendala, hal ini dapat dilihat dari faktor penghambat sebagai berikut:

- a) Kurangnya *Disposition* (Sikap Pelaksana) yang kurang Baik dilakukan oleh pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai dalam memberikan Bimbingan, arahan dan solusi terhadap Pelatihan kepada seluruh peserta pelatihan yang berlangsung di Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai.
- b) Kurangnya *Resource* (Sumber daya) pegawai yang kurang baik dalam melaksanakan program kesempatan kerja serta kurang teliti nya pegawai dalam mendampingi dan mengarahkan peserta pelatihan dalam melaksanakan dan mensukseskan program kesempatan yang sedang dilaksanakan di Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai.

BAB VI

KESIMPULAN

Dalam bab ini penulis akan menyimpulkan hasil temuan penelitian terhadap permasalahan yang diteliti dan akan mengemukakan serta memberikan suatu saran sehubungan yang berkaitan dengan temuan penelitian dalam pemecahan masalah penelitian.

A. Kesimpulan

1. Berdasarkan dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa Analisis Implementasi Program Kesempatan Kerja Di Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai dapat dikatakan dalam kategori (Baik), hasil pernyataan ini dibuktikan pada Tabel V.8 diperoleh sebanyak 3.980 dan skor tersebut dinyatakan berada pada kategori Baik.

- a. Bahwa implementasi program kesempatan kerja di Kota Dumai berjalan dengan baik dan mendapatkan hasil perolehan skor dari Responden berjumlah 137 orang dengan total skor 3.980 dan dikategorikan baik
- b. Dari hasil penelitian ini ditemukan faktor pendukung ialah pada indikator komunikasi dan struktur birokrasi, serta faktor penghambat ditemukan pada indikator disposisi dan sumber daya dengan perolehan skor yang terendah dibanding indikator komunikasi dan struktur birokrasi yang dimana memperoleh skor tertinggi.

1. Faktor Pendukung

Faktor Pendukung Implementasi Program Kesempatan Kerja Di Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai yaitu :

- a). Adanya kejelasan informasi terkait pelatihan kerja yang dilakukan oleh pihak Dinas Tenaga Kerja kepada peserta pelatihan (masyarakat),
- b). Adanya anggaran yang memadai untuk pelaksanaan program kesempatan kerja, kedua hal itu menjadi salah satu kunci keberhasilan Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai Dalam Melaksanakan Program Kesempatan Kerja mereka. Sementara itu.

2. Faktor penghambat

Adapun beberapa yang menjadi Faktor Penghambat Implementasi Program Kesempatan Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai ialah sebagai berikut :

- a) Masih kurangnya sikap pelaksana yang baik oleh Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai dalam memberikan Bimbingan, arahan dan solusi terhadap Pelatihan kepada seluruh peserta pelatihan yang berlangsung di Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai.
- b) Masih kurangnya *Resource* (Sumber daya) pegawai yang kurang baik dalam melaksanakan program kesempatan kerja serta kurang teliti nya pegawai dalam mendampingi dan mengarahkan peserta pelatihan dalam melaksanakan dan mensukseskan program kesempatan yang sedang dilaksanakan di Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai.

Dalam sebuah organisasi termasuk seluruh Bidang dan Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai yang melaksanakan program kesempatan kerja, Komunikasi dan Sikap pelaksana dalam menerima suatu kritik dan saran sangat diperlukan guna memperbaiki dan mengavaluasi kinerja pegawai dan program yang dilaksanakan agar dapat berjalan dengan baik dan lancar.

B. Saran

- a) Disarankan kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai untuk lebih rutin mengevaluasi dan melakukan pengawasan terhadap seluruh pegawai yang ikut melaksanakan program kesempatan kerja yang di adakan untuk masyarakat yang berhak dan memenuhi syarat mengikuti kegiatan pelatihan kerja.
- b) Disarankan juga kepada masyarakat yang mengikuti kegiatan program kesempatan kerja berupa berbagai kegiatan pelatihan kerja, agar sekiranya dapat mengikuti pelatihan dengan baik agar mendapatkan pengalaman yang bisa dibawa pada dunia pekerjaan. Serta dapat memantau dan mematuhi kebijakan kebijakan yang dibuat oleh pihak Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai agar dapat saling mengevaluasi dalam implementasi atau pelaksanaan yang mereka jalankan.

DAFTAR PUSTAKA

Alkalah, C. (2016). *No Title No Title No Title* (Vol. 19, Issue 5).

'Andani, A., 'Setyawati, E., & 'Amin, F. (2019). Implementasi Program Pelayanan One Day Service Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Badan Pertanahan Nasional Kota. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, Vol 5, No 3, 1–9.

Edward III, George C (Kristofel,2019), *Public Policy Implementing*, Jai Press inc, LondonEngland. Goggin, Malcolm L et al. 1990. Hlm 1.

Farida yusuf Tayibnapis (Rahmadani,et al 2016) *Evaluasi Program dan Instrumen Evaluasi*

Fauzi, Ahmad, dkk. 2022. *Metodologi Penelitian*. Purwokerto: Pena Persada

Ginting, M. L. (2021). Perluasan Kesempatan Kerja Bagi Freshgraduate Di Masapandemi Covid-19, Apa Peran Pemerintah? *Jurnal Ketenagakerjaan*, 16(2), 150-159.

Hardani, Dkk.2020. *Metode Penelitian Kualitatif &Kuantitatif*.Yogyakarta :Pustaka Ilmu Group

Alkalah, C. (2016). 済無*No Title No Title No Title* (Vol. 19, Issue 5).

Hijeriah, E. M. (2019). Implementasi Kebijakan Peraturan Daerah. *Jurnal Administrasi Publik & Bisnis*, 1(1), 19–26.

Nurdin, Encep Syarief. 2019. *Teori-Teori Analisis Implementasi Kebijakan Public Bandung* : Maulana Media Grafika.

Nurdin Usman, 2002, *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum* , Bandung, CV Sinar Baru.

Purwanto, Erwan Agus, Dyah Ratih listyastuti. 2012. *Implementasi Kebijakan Publik : Konsep Dan Aplikasinya Di Indonesia*. Yogyakarta : Gava Media.

'Andani, A., 'Setyawati, E., & 'Amin, F. (2019). Implementasi Program Pelayanan One Day Service Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Badan Pertanahan Nasional Kota. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, Vol 5, No 3, 1–9.

- Kogoya, M., Posumah, J., & Kolondam, H. (2021). Pelaksanaan Program Pengentasan Kemiskinan Masyarakat Di Desa Jirene Kecamatan Nogy Kabupaten Lanny-Jaya. 1–11.
- Pranomo, J. (2020). *Implementasi dan Evaluasi Kebijakan Publik* (Sutoyo, Ed.; 1st ed.). UNISRI Press.
- Rahmadani, P. (2016). *IMPLEMENTASI PROGRAM PENINGKATAN KESEMPATAN KERJA DAN PEMBINAAN BAGI PARA PENYANDANG DISABILITAS DAN TRAUMA TAHUN 2016*. 1–17.
- Ratnasari, D., & Manaf, A. (2015). TINGKAT KEBERHASILAN PROGRAM PENATAAN LINGKUNGAN PERMUKIMAN BERBASIS KOMUNITAS (STUDI KASUS: KABUPATEN KENDAL DAN KOTA PEKALONGAN). *Jurnal Pengembangan Desa*, Vol 3, No 1 (Volume 3 No. 1 (2015)).
- Sari, N., Murti, I., & Rahmadanik, D. (2022). Implementasi Program Tahu Panas (Tak Takut Kehujan dan Tak Takut Kepanasan) Guna Merahabilitasi Rumah Tidak Layak Huni di Kota Surabaya. *Jurnal Aplikasi Administrasi*, Vol.25 No.1, 1–12.
- Turhindayani, & Hali, A. (2020). Analisis Implementasi Pengelolaan Barang Milik Daerah (Studi Pada Pemerintah Daerah Bangka Tengah) . *Jurnal Ugm.Ac.Id*, 1–15.
- Rahmadi. 2011. Pengantar Metodologi Penelitian. Banjarmasin :Antasari Press
- Riduwan, 2011. Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian. Bandung Alfabeta
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D). Bandung: Alfabeta.
- Yuliah, E. (2020). Implementasi Kebijakan Pendidikan. *Jurnal at-Tadbir: Media Hukum dan Pendidikan* Volume 30 Nomor 2, 129-153.

Peraturan Perundang-undangan

Peraturan Walikota Dumai Nomor 41 Tahun 2022 Tentang Kedudukan Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai.

Undang-undang (UU) Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 Ayat (2)