

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

**ANALISIS EFEKTIVITAS ORGANISASI PADA DINAS TENAGA KERJA
KOTA DUMAI**

SKRIPSI

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



Oleh :

**THIFA ALYANISA
NIM : 1910090811040**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
TAHUN 2023**



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

Jl. Gunung Merapi No. 1 Bumi Ayu, Dumai, Riau, Indonesia (28813)
Telp. (0765) 38848, Fax. (0765) 34484
Email : info@stia-lk-dumai.ac.id, Website : www.stia-lk-dumai.ac.id

LEMBARAN PENGESAHAN

Nama : THIFA ALYANISA
No. Induk Mahasiswa : 1910090811040
Program Studi : ILMU ADMINISTRASI NEGARA
Jenjang Pendidikan : STRATA 1 (S.1)
Judul Skripsi : ANALISIS EFEKTIVITAS ORGANISASI PADA DINAS TENAGA
KERJA KOTA DUMAI

Tanggal Lulus : 24 Oktober 2023

Ketua,

DILA ERLIANTI, S.Sos., M.Si

Sekretaris,

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

Anggota,

LATIP, S.Sos., M.Si

Anggota,

DR. DEDE MIRZA, SH., MH

Mengetahui :
STIA Lancang Kuning Dumai
Ketua,

LATIP, S.Sos., M.Si

LEMBARAN PERSETUJUAN

Nama : THIFA ALYANISA
No Mahasiswa : 1910090811040
Program Studi : Ilmu Administrasi negara
Judul Skripsi : ANALISIS EFEKTIVITAS ORGANISASI
PADA DINAS TENAGA KERJA KOTA
DUMAI

Disetujui oleh:

Pembimbing I,



LATIP, S.Sos., M.Si

Pembimbing II,



Dr. DEDE MIRZA, SH., MH

Mengetahui:

Program Studi Ilmu Administrasi Negara

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA)

Lancang kuning Dumai

Ketua,



Dila Erlianti S.Sos., M.Si

LEMBARAN PERNYATAAN KEBENARAN

Nama : **THIFA ALYANISA**
No Mahasiswa : **1910090811040**
Program Studi : **Ilmu Administrasi negara**
Judul Skripsi : **ANALISIS EFEKTIVITAS ORGANISASI
PADA DINAS TENAGA KERJA KOTA
DUMAI**

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

THIFA ALYANISA

ABSTRAK
ANALISIS EFEKTIVITAS ORGANISASI PADA DINAS TENAGA KERJA
KOTA DUMAI

NAMA : THIFA ALYANISA
NIM : 1910090811040

Dalam organisasi, efektivitas merupakan suatu konsep yang sangat penting karena mampu memberikan gambaran mengenai keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai sasarnya. Dapat juga dikatakan bahwa efektivitas merupakan tingkat ketercapaian yang telah ditetapkan sebelumnya. Efektivitas organisasi pada dasarnya merupakan efektivitas individu/para anggotanya dalam melaksanakan tugas sesuai dengan kedudukan dan peran mereka masing-masing.

Berdasarkan observasi ditemukan beberapa gejala masalah antara lain: 1. Masih belum terealisasi program kerja yang ada pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai 2. Masih adanya pegawai dengan latar pendidikan yang dimiliki dalam melaksanakan pekerjaan yang diemban pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu **“Bagaimana Efektivitas Organisasi pada Dinas Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai?”**. Penelitian ini bertujuan: 1. Untuk mengetahui Efektivitas Organisasi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai. 2. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat Efektivitas Organisasi Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini menurut Gibson dalam Tangkilisan (2005:141) yaitu : Kejelasan tujuan yang hendak dicapai, Kejelasan strategi pencapaian tujuan, Proses analisis dan perumusan kebijaksanaan yang mantap, Perencanaan yang matang, Penyusunan program yang tepat, Tersedianya sarana dan prasarana, Sistem pengawasan dan pengendalian yang bersifat mendidik.

Populasi dan sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai berjumlah 57 responden. Penelitian ini menggunakan teknik *sampling jenuh* atau *sensus*. Jenis dan sumber data penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder, sedangkan teknik pengumpulan data yaitu: observasi, angket, dan wawancara. Sedangkan analisa data menggunakan teknik statistik deskriptif dengan skala pengukuran menggunakan *racting scale*.

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan, menunjukkan hasil **Cukup Efekif**. Dari 57 responden diperoleh skor 2.389 secara keseluruhan sebanyak 66,52% pada rentang skor 1.197-2.394. Faktor pendukung yaitu: 1. Terdapatnya proses analisis dan perumusan kebijakan yang mantap. 2. Terdapat nya sistem pengawasan dan pengendalian yang bersifat mendidik. Adapun faktor penghambat yaitu: 1. Masih kurangnya kejelasan tujuan yang hendak dicapai. 2. Masih kurangnya sarana dan prasarana pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT, atas segala limpahan anugrah nikmat dan hidayah-Nya, baik berupa kesehatan, kekuatan, dan ilmu pengetahuan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata (S1) pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Lancang Kuning Dumai.

Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan penulisan ini tidak terlepas dari bantuan dan kerjasama berbagai pihak. Sebagai apresiasi dan rasa hormat pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada.

1. Bapak Latip, S.Sos.,M.Si selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Lancang Kuning Dumai dan selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, nasehat, serta saran selama proses pengerjaan dan penyelesaian skripsi kepada penulis
2. Ibu Dewi Jannah, S.Sos., M.Si. selaku Pembantu Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Lancang Kuning Dumai atas arahan dan motivasi yang diberikan kepada penulis.
3. Ibu Dila Erlianti, S.Sos., M.Si selaku Ketua Program Studi Administrasi Negara pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Lancang Kuning Dumai yang senantiasa memberikan semangat.
4. Bapak Dr. Dede Mirza, SH., MH selaku Dosen Pembimbing II yang memberikan bimbingan, nasehat, saran serta meluangkan waktu,

tenaga, pikiran dan bantuannya kepada penulis selama proses penyelesaian skripsi ini.

5. Bapak/Ibu Dosen & Staff Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Lancang Kuning Dumai atas dedikasi, dukungan moral, dan ilmu pengetahuan yang sangat berarti bagi penulis.
6. Bapak Satrio Wibowo, AP., M.Si., selaku Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai beserta staff/pegawai yang telah berkenan memberikan izin meneliti dan kemudahan memperoleh data pendukung yang diperlukan kepada penulis.
7. Kedua orang tua tercinta, Ayahanda (Alm) Kasiyanto dan Ibunda Hildayani yang selalu memberikan dukungan penuh serta doa restunya kepada penulis dan menjadi alasan utama penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
8. Kepada teman-teman seperjuangan Rachel, Yolanda, Beni, dan Tasya serta teman-teman mahasiswa/i STIA Lancang Kuning Dumai khususnya Administrasi Negara kelas A angkatan 2019.
9. Serta pihak-pihak yang turut membantu penyelesaian tugas akhir ini yang namanya tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa penulisan masih jauh dari kata sempurna untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk penulisan dimasa yang akan datang.

Atas kontribusi dari semua pihak, semoga segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis menjadi amal ibadah dan mendapat keridhaan dari Allah SWT.

Dumai, September 2023

Penulis,

THIFA ALYANISA

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

ABSTRAK

KATA PENGANTAR i

DAFTAR ISI..... iv

DAFTAR TABEL vi

DAFTAR BAGAN.....viii

DAFTAR LAMPIRAN ix

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Rumusan Masalah 11

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian 12

BAB II TELAAH PUSTAKA

A. Kerangka Teori 13

B. Operasional Variabel Penelitian 26

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian 33

B. Populasi dan Sampel 33

C. Jenis dan Sumber Data..... 34

D. Teknik Pengumpulan Data..... 35

E. Analisa Data..... 36

BAB IV GAMBARAN UMUM DINAS TENAGA KERJA KOTA DUMAI

A. Sejarah Dinas Tenaga Kerja Kota

Dumai 39

B. Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota	
Dumai	41
C. Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota	
Dumai.	43
D. Keadaan dan Komposisi Pegawai Dinas Tenaga Kerja	
Kota Dumai	61
E. Sarana dan Prasarana Dinas Tenaga Kerja Kota	
Dumai	67
BAB V ANALISIS EFEKTIVITAS ORGANISASI PADA DINAS	
TENAGA KERJA KOTA DUMAI	
A. Efektivitas Organisasi pada Dinas Tenaga Kerja Kota	
Dumai	69
B. Faktor Pendukung dan Penghambat pada Efektivitas	
Organisasi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai.....	92
BAB VI KESIMPULAN	
A. Kesimpulan.....	95
B. Saran.....	96
DAFTAR PUSTAKA	97
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Realisasi Program Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai	6
Tabel I.2	Tingkat Pendidikan dan Kualifikasi Pendidikan Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai.....	10
Tabel III.1	Populasi dan Sampel pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai	34
Tabel IV.1	Keadaan Komposisi Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai Berdasarkan Jabatan	62
Tabel IV.2	Keadaan Komposisi Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai Berdasarkan Jenis Kelamin.....	63
Tabel IV.3	Keadaan Komposisi Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai Berdasarkan Tingkat Pendidikan	64
Tabel IV.4	Keadaan Komposisi Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai Berdasarkan Golongan Umur.....	64
Tabel IV.5	Keadaan Komposisi Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai Berdasarkan Pangkat/Golongan	65
Tabel IV.6	Keadaan Komposisi Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai Berdasarkan Masa Kerja.....	66
Tabel IV.7	Sarana dan Prasarana Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai	67

Tabel V.1	Tanggapan Responden tentang Kejelasan Tujuan yang Hendak Dicapai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai	72
Tabel V.2	Tanggapan Responden tentang Kejelasan Strategi Pencapaian Tujuan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai	75
Tabel V.3	Tanggapan Responden tentang Proses Analisis dan Perumusan Kebijakan yang Mantap pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai.....	78
Tabel V.4	Tanggapan Responden tentang Perencanaan yang Matang pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai.....	81
Tabel V.5	Tanggapan Responden tentang Penyusunan Program yang Tepat pada Dinas Tenaga kerja Kota Dumai	84
Tabel V.6	Tanggapan Responden tentang Tersedianya Sarana dan Prasarana pada Dinas Tenaga kerja Kota Dumai	86
Tabel V.7	Tanggapan Responden tentang Sistem Pengawasan dan pengendalian yang Bersifat Mendidik pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai.....	89
Tabel V.8	Rekapitulasi Mengenai Analisis Efektivitas Organisasi pada Dinas Tenaga kerja Kota Dumai	91

DAFTAR BAGAN

Bagan IV.1 Struktur Organisasi dari Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai	42
--	----

DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Keputusan Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Lancang Kuning Dumai Nomor: 101/KPTS/STIA-LK/D/VI/2023 Tanggal 24 Juni 2023 Tentang Penunjukan Dosen Pembimbing Skripsi Mahasiswa STIA Lancang Kuning Dumai.
2. Surat Rekomendasi Penelitian dari Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Lancang Kuning Dumai Nomor: 101/STIA-LK/D/VI/2023 tanggal 24 Juni Mei 2023 Perihal Permohonan Izin Penelitian
3. Surat Rekomendasi Pelaksanaan Kegiatan Riset/Pra Riset dan Pengumpulan Data Untuk Bahan Skripsi dari Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Dumai Nomor : 0199/SKP/DPMPTSP/VII/2023 tanggal 06 Juli 2023
4. Surat keterangan telah selesai melakukan penelitian dan pengumpulan data dari Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai Nomor: 423/172.5/DISNAKER – A tanggal 18 September 2023
5. Angket penelitian
6. Lembaran data penelitian
7. Daftar konsultasi bimbingan skripsi mahasiswa

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah menerangkan bahwa Penyelenggaraan otonomi daerah dituntut untuk senantiasa melaksanakan efektivitasnya sebaik mungkin dengan mengkedepankan azas-azas efisiensi dan efektivitas organisasi. Oleh karena keberhasilan penyelenggaraan pemerintah daerah yang baik dan bertanggung jawab dengan menerapkan prinsip-prinsip efisiensi dan efektivitas pada organisasi publik.

Penyelenggaraan berbagai kegiatan organisasi harus dilakukan oleh orang-orang yang berada di dalam organisasi. Oleh sebab itu dituntut agar orang-orang yang berada di dalam organisasi mempunyai pengetahuan dan keilmuan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi tersebut. Dan seterusnya Efektivitas merupakan suatu kondisi dimana tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi berhasil dicapai dengan berbagai kegiatan dan usaha oleh anggota organisasi.

Efektivitas juga menjadi alat ukur kinerja organisasi dan juga sebagai alat tolok ukur untuk melakukan evaluasi terhadap hasil pekerjaan organisasi dalam suatu periode tertentu. Dan seterusnya Tujuan organisasi dapat tercapai apabila pengelolaan sumber daya yang ada di dalam organisasi dikelola dengan efektif dan efisien sehingga pekerjaan yang ada didalam organisasi dapat dikerjakan secara maksimal.

Dinas Ketenagakerjaan merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang tenaga kerja dan bidang perindustrian, dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Dan seterusnya Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai mempunyai tugas membantu Walikota melaksanakan Urusan Pemerintahan Bidang Tenaga Kerja yang menjadi kewenangan daerah dan Tugas Pembantuan yang ditugaskan kepada Daerah Kota.

Peraturan Wali Kota merupakan jenis peraturan perundang-undangan yang ditetapkan oleh Wali Kota. Peraturan Wali Kota baru diakui keberadaannya dan mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang diperintahkan oleh perundang-undangan yang lebih tinggi atau dibentuk berdasarkan kewenangannya. Berdasarkan Peraturan Wali Kota Dumai Nomor 41 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai pada Bab II Bagian Kesatu Kedudukan Pasal 2 menyatakan: (1) Disnaker merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dibidang tenaga kerja dan transmigrasi, (2) Disnaker sebagaimana dimaksud pada ayat 1 pimpinan oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Wali Kota melalui Sekretaris Daerah. Pada Bagian Kedua Tugas Pasal 3, Disnaker sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 mempunyai tugas membantu Wali Kota melaksanakan urusan Pemerintahan yang mejadi kewenangan

daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah dibidang tenaga kerja dan bidang transmigrasi. Pada Bagian Ketiga Fungsi Pasal 4, Disnaker dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada pasal 3 menyelenggarakan fungsi:

1. Perumusan kebijakan pada Sekretariat, Bidang Pelatihan dan Produktivitas, Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi, serta Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja.
2. Pelaksanaan kebijakan pada Sekretariat, Bidang Pelatihan dan Produktivitas, Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi, serta Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja.
3. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pada Sekretariat, Bidang Pelatihan dan Produktivitas, Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi, serta Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja.
4. Pelaksanaan Administrasi pada Sekretariat, Bidang Pelatihan dan Produktivitas, Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi, serta Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja, dan
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Wali Kota terkait dengan tugas dan fungsinya.

Adapun Visi dan Misi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai 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

1. Mengembangkan Perekonomian Kota yang Berdaya Saing dan Bertumpu pada Kepelabuhanan Industri
2. Mewujudkan Sumber Daya Manusia yang Berkualitas dan Berjati Diri Melayu
3. Mewujudkan Infrastruktur Wilayah yang Berkualitas
4. Meningkatkan Kualitas Tata Kelola Pemerintahan Daerah yang Baik

Visi dan misi di atas dapat dicapai dengan menciptakan sinergitas antar sumber daya organisasi yang tersedia. Faktor manusia sebagai penggerak sistem, diharapkan memberdayakan sumber-sumber daya organisasi yang tersedia dalam upaya pencapaian visi dan misi. Hal ini dapat ditempuh melalui kerjasama yang terkoordinir dengan baik antar seluruh anggota organisasi untuk mencapai efektivitas organisasi yang baik.

Efektivitas organisasi yang baik dapat tercapai dimulai dari pemahaman pegawai mengenai setiap uraian tugas pokok dan fungsi yang sejalan dengan visi organisasi. Selain itu, ketersediaan dan kemampuan sumber daya manusia dalam upaya merealisasikan visi dan misi organisasi juga berpengaruh pada kinerja organisasi yang baik.

Untuk mewujudkan visi dan misinya, Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai memiliki program kerja yang terdiri dari target dan realisasi target yang telah dicapai dalam pelaksanaan kerja setiap tahunnya.

Program kerja merupakan dapat dikatakan sebagai sebuah agenda rutin dalam lembaga maupun organisasi, di mana agenda tersebut disusun untuk penggunaan jangka waktu tertentu yang sesuai dengan kesepakatan semua pengurus di dalamnya. Target kerja merupakan upaya yang dilakukan untuk mendapatkan hasil sesuai dengan yang direncanakan. Sedangkan Realisasi adalah tindakan yang dilakukan untuk mencapai sesuatu yang direncanakan atau diharapkan.

Untuk melihat realisasi program kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel I.1
Realisasi Program Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai
Tahun 2022

No.	Bidang Kerja	Program Kerja	Sasaran	Uraian Kerja	Target	Realisasi	Capaian Persentase (100%)
1.	Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	- Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	- Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	- Jumlah pencari kerja yang diberikan pelatihan berbasis kompetensi	592 orang	386 orang	65,20 %
		- Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	- Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja	- Jumlah tenaga kerja yang diberi skill keahlian berbasis kecamatan (4 kecamatan)	512 orang	435 orang	84,57%
		- Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja	- Persentase Peningkatan pemahaman tentang regulasi LPKS	- Terlaksananya pelatihan berbasis kompetensi dan tersedianya peralatan rumah terampil	4 paket	2 paket	50%
		- Konsultasi produktivitas pada perusahaan kecil	- Penyediaan sumber daya perizinan lembaga pelatihan kerja secara terintegrasi	- Terlaksananya sosialisasi tentang regulasi LPKS	1 paket	1 paket	100%
		- Pengukuran produktivitas tingkat Daerah Kabupaten/Kota	- Pelaksanaan konsultasi produktivitas perusahaan kecil kepada	- Sosialisasi Permen 39 tentang perozonan Lembaga Pelatihan Swasta	1 paket	1 paket	100%
				- Terlaksananya bimbingan	1 paket	1 paket	100%

			- Pengukuran kompetensi dan produktivitas tenaga kerja	produktivitas terhadap perusahaan kecil			
				- Terlaksana pengukuran produktivitas di perusahaan	1 paket	1 paket	100%
2.	Bidang Penempatan Tenaga Kerja	- Pelayanan Antar kerja di Daerah Kabupaten / Kota	- Penyediaan Sumber Daya Pelayanan Antar Kerja - Pelayanan Antar Kerja - - Penyuluhan dan bimbingan jabatan bagi pencari kerja - Penyelenggaraan unit layanan disabilitas ketenagakerjaan - Perluasan kesempatan kerja	- Pelatihan Tenaga Pelayanan Antar Kerja di Bursa Kerja Khusus - Terlaksananya Job Canvassing - Terlaksananya bimbingan jabatan terhadap pencari kerja - Terlaksananya pengawasan penempatan tenaga perusahaan - Terwujudnya kesempatan kerja dan terbentuknya wirausaha baru melalui TKM dan TTG dan Padat Karya Mandiri - Jumlah pengawasan dan pengendalian LKPTS	3 Bursa Kerja Khusus 1 paket 12 bulan 30 perusahaan 260 Orang 41 LPTKS	1 Bursa Kerja Khusus 1 paket 12 bulan 30 perusahaan 180 orang 41 LPTKS	33,33% 100% 100% 100% 69,23% 100%
		- Penerbitan Izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) dalam 1 Daerah Kabupaten/Kota	- Pengawasan dan pengendalian LPTKS				

		- Pengelolaan Informasi Pasar Kerja - Perlindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	- Pemeliharaan dan operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja (IPK) online - Pelayanan dan penyediaan IPK online - Peningkatan perlindungan dan kompetensi calon pekerja migran Indonesia (PMI)/pekerja migran Indonesia (PMI) - Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan	- Terwujudnya pemeliharaan dan upgrading Aplikasi IPK online melalui SINAKER Kota Dumai - Fasilitas pelayanan dan penyediaan IPK online Fasilitas satgas PMI Kota Dumai - Terlaksananya bimbingan Purna Penempatan PMI dalam Kewirausahaan	2 paket 12 bulan 6 bulan 1 paket kegiatan	1 paket 12 bulan 4 bulan 1 paket kegiatan	50% 100% 66,67% 100%
3.	Bidang Hubungan Industrial	- Pengesahan peraturan perusahaan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama untuk perusahaan yang hanya beroperasi dalam 1 Daerah Kabupaten/Kota - Pencegahan penyelesaian	-Pengesahan peraturan bagi perusahaan - Pendaftaran perjanjian kerja bersama bagi perusahaan - Penyelenggaraan pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta pengupahan - Pencegahan perselisihan	- Terlaksananya sosialisasi PP dan UU Cipta Kerja - Terlaksananya sosialisasi perjanjian kerja bersama - Jumlah rapat rutin dewan pengupahan - terselesaikannya	20 dokumen 5 PKB 100 100	17 dokumen 5 PKB 100 87	85,00% 100% 100% 87%

		perselisihan hubungan industrial dan jaminan social tenaga kerja dan penutupan perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan yang berakibat/berdampak pada kepentingan 1 Daerah Kabupaten/Kota	perselisihan melalui perjanjian bersama maupun anjuran - Terlaksananya mediasi/penyelesaian perselisihan hubungan industrial	perusahaan 40 kasus	perusahaan 28 kasus	70,00%
--	--	--	---	---	----------------------------	----------------------------	--------

Sumber Data: Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai Tahun 2022

Dari tabel di atas, terdapat program kerja yang terdiri dari sasaran dan uraian kerja yang dijadikan target pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai. Di mana dapat dilihat ada 2 bidang kerja yang kurang mencapai target yang telah ditetapkan yaitu Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja yaitu pada Program Kerja Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja, di mana target Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja memiliki target 4 paket dan terealisasi hanya 2 paket (50%) dan Bidang Penempatan Tenaga Kerja yaitu pada Program Kerja Pelayanan Antar kerja di Daerah Kabupaten / Kota, dimana target Pelayanan Antar kerja di Daerah Kabupaten / Kota 3 Bursa Kerja Khusus dan terealisasi hanya 1 Bursa Kerja Khusus (33,33%) dan pada Program Kerja Pengelolaan Informasi Pasar Kerja, dimana target Pengelolaan Informasi Pasar Kerja 2 Paket dan terealisasi hanya 1 Paket. .

Sebagai pimpinan, Kepala Dinas dalam menjalankan tugas membantu Walikota melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah di Bidang Ketenagakerjaan merupakan ujung tombak dalam melakukan pencapaian tujuan organisasi. Oleh sebab itu, tingkat pendidikan dan pangkat/golongan pegawai merupakan faktor penunjang dalam mencapai keberhasilan efektivitas organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai. Tingkat pendidikan dan pangkat pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel I.2
Tingkat Pendidikan dan Pangkat
Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai Tahun 2022

No.	Jabatan	Pendidikan	Pangkat/ Golongan	Keterangan
1.	Kepala Dinas	S2	IV/c	Sesuai
2.	Sekretaris	S2	IV/b	Sesuai
3.	Kasubbag Perencanaan dan Keuangan	S2	IV/a	Sesuai
4.	Kasubbag Umum dan Kepegawaian	S2	IV/a	Sesuai
5.	Kabid Penempatan Tenaga Kerja	S2	III/d	Sesuai
6.	Kabid Hubungan Industrial	S1	III/d	Sesuai
7.	Kabid Pelatihan dan Produktivitas	S1	III/d	Sesuai
8.	Jabatan Fungsional	1 (org) S2 & 8 (org) S1	1 (org) IV/a, 7 (org) III/d & 1 (org) III/c	Sesuai
9.	Pegawai Pelaksana	9 (org) S1 & 4 (org) SMA	2 (org) III/c, 4 (org) III/b, 4 (org) III/a, & 3 (org) II/b	Tidak Sesuai

Sumber Data: Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai Tahun 2022

Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai merupakan bagian dari unsur pelaksana pemerintahan, di mana salah satu tugas dan fungsinya adalah melaksanakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah. Dorongan untuk bekerja dipengaruhi adanya kebutuhan yang harus dipenuhi dan tingkat kebutuhan yang berbeda pada setiap pegawai, sehingga dapat terjadi perbedaan motivasi dalam prestasi.

Dari tabel I.2 di atas menunjukkan bahwa masih adanya ketidaksesuaian antara pendidikan yang dimiliki dengan pangkat/golongan yang seharusnya. Di mana seharusnya orang dengan pendidikan SMA sudah dapat memegang pangkat III/a. Sehingga jabatan yang diduduki tidak sesuai dengan latar pendidikan yang dimiliki.

Berdasarkan uraian dan penjelasan sebagaimana yang penulis kemukakan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Analisis Efektivitas Organisasi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas maka penulis menemukan beberapa gejala masalah, sebagai berikut :

1. Masih belum terealisasi program kerja yang ada pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai (Tabel I.1)
2. Masih ditemukan beberapa pegawai dengan latar belakang pendidikan SMA dalam pelaksanaan pekerjaan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai (Tabel I.2)

Berdasarkan gejala masalah yang ditemukan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai maka penulis merumuskan masalah pokok penelitian ini yaitu **“Bagaimana Efektivitas Organisasi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai”**.

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui Efektivitas Organisasi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai
- b. Untuk mengetahui faktor pendukung dan faktor penghambat dalam Analisis Efektivitas Organisasi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai

2. Kegunaan Penelitian

- a. Sebagai bahan informasi bagi Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai
- b. Sebagai tambahan pengetahuan bagi penulis dalam Ilmu Administrasi tentang efektivitas organisasi.
- c. Sebagai bahan informasi bagi para peneliti lainnya dalam melakukan penelitian dalam permasalahan yang sama.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

A. Kerangka Teori

1. Organisasi

Organisasi yang didirikan pada dasarnya ingin mencapai tujuan dan sasaran yang telah disepakati bersama dengan lebih efisien dan efektif, dengan tindakan yang dilakukan bersama-sama dengan penuh rasa tanggung jawab. Hal ini dilakukan apabila para manajer dan anggotanya mengerti dan memahami dengan benar tentang organisasi. Karena, organisasi tersebut dipandang sebagai wadah, sebagai proses, sebagai perilaku dan sebagai alat untuk mencapai tujuan organisasi.

Pengertian organisasi menurut Dessler dalam Tangkilisan (2005:131) mengemukakan organisasi sebagai pengaturan sumber daya alam dalam suatu kegiatan kerja, dimana tiap-tiap kegiatan tersebut telah disusun secara sistematis untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pada organisasi tersebut masing-masing personel yang terlibat didalamnya diberi tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang dikoordinasi untuk mencapai tujuan organisasi, tujuan organisasi tersebut dirumuskan secara musyawarah sebagai tujuan bersama yang diwujudkan secara bersama-sama.

Dimock dalam Tangkilisan (2005:132) mendefinisikan organisasi suatu cara yang sistematis untuk memadukan bagian-bagian yang saling tergantung menjadi suatu kesatuan yang utuh dimana kewenangan,

koordinasi dan pengawasan dilatih untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Martono (2005:132) memberi batasan organisasi tidak lebih dari pada sekelompok orang yang berkumpul bersama disekitar suatu teknologi yang dipergunakan untuk mengubah masuk-masukan dari lingkungannya menjadi barang atau jasa-jasa yang dapat dipasarkan.

Defenisi organisasi dari beberapa pandangan ahli organisasi tersebut diatas selanjutnya dapat digunakan sebagai acuan dalam mendefenisikan organisasi secara sederhana, dapat dikatakan organisasi suatu bentuk kerja sama untuk mecapai tujuan bersama-sama secara efesien dan efektif melalui kegiatan yang telah ditentukan secara sistematis dan didalamnya ada pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang jelas dalam mencapai tujuan organisasi tersebut.

Handayaniingat dalam Tangkilisan (2005:133) memberikan penjelasan organisasi sebagai wadah yang sifatnya statis karena setiap orang dalam wadah itu harus jelas tugas, wewenang dan tanggung jawabnya serta hubungannya dan tata kerjanya.

Dalam organisasi yang dipandang sebagai wadah aktivitas, pola struktur harus berdasarkan landasan yang kuat serta pemikiran yang benar-benar berorientasi pada masa depan. Hal ini sangat perlu dilakukan untuk mengantisipasi terjadinya perubahan dimasa datang, misalnya perubahan tujuan, perubahan aktivitas yang menuntut adanya perubahan yang memdasar, dan strukturnya tidak harus berubah.

Gibson dalam Tangkilisan (2005:135) mengatakan tujuan organisasi itu adalah mengejar tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran yang dapat dicapai secara lebih efisien dan lebih efektif dengan tindakan yang dilakukan bersama-sama. Organisasi merupakan suatu alat dalam mencapai tujuan dan sangat diperlukan oleh masyarakat, baik dalam bidang profit maupun jasa (pelayanan). Tujuan organisasi akan tercapai apabila tiap-tiap individu yang ada dalam organisasi sadar akan tugas, wewenang dan tanggung jawabnya sehingga pada akhirnya tujuan organisasi akan tercapai.

2. Efektivitas

Efektivitas dapat dijabarkan sebagai hubungan antara output dan tujuan. Dalam artian efektivitas merupakan ukuran seberapa jauh tingkat output, kebijakan dan prosedur dari organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam pengertian teoritis, tidak ada persetujuan yang universal mengenai apa yang dimaksud dengan efektivitas, bagi manapun definisi efektivitas berkaitan dengan pendekatan umum. Gibson (2004:38) mengatakan efektivitas berasal dari kata dasar efektif, yang artinya :

1. Ada efeknya (pengaruh, akibatnya, kesannya).
2. Penggunaan metode/cara, saran/alat dalam melaksanakan efektivitas sehingga berhasil guna (mencapai hasil yang optimal).

Untuk mengukur efektivitas dan efisien organisasi administratif seperti halnya organisasi pemerintah (birokrasi), bukanlah hal yang

mudah. Mungkin jauh lebih mudah untuk mengukur efektivitas dan efisien dari organisasi bisnis, yang tujuan utamanya adalah mencari profit, dimana input maupun output yang berupa profit usahanya dapat dinilai dengan uang (materi). Efektivitas juga dapat diartikan sebagai sesuatu yang ada efeknya (akibatnya, pengaruhnya) dapat membawa hasil, berhasil guna (tindakan).

Efektivitas dapat dilihat dari sejauh mana organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Efektivitas sangat diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Siwanto (2007:138) menekankan pentingnya efektivitas organisasi dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi, "Efektivitas adalah kunci dari kesuksesan dalam organisasi".

Gibson (2004:62) menyimpulkan kriteria efektivitas dibagi dalam 3 (tiga) indikator yang didasarkan pada jangka waktu yaitu :

1. Efektivitas jangka pendek, meliputi produksi, efisiensi dan kepuasan.
2. Efektivitas jangka menengah, meliputi kemampuan menyesuaikan diri (*adaptiveness*) dan mengembangkan diri (*development*).
3. Efektivitas jangka panjang, meliputi keberlangsungan / hidup terus.

Pendapat lain tentang dimensi atau indikator dari konsep efektivitas, Jam'an (2004:2) menyimpulkan ada lima variabel yang secara positif berhubungan dengan efektivitas yaitu : (1) *Productivity*, (2) *Morale*, (3) *Conformity*, (4) *Adaptiveness*, (5) *institutionalization*.

Disimpulkan bahwa *productivity* mempunyai tingkatan yang lebih dari empat indikator efektivitas yang lain. Jika suatu organisasi mempunyai *productivity* yang tinggi, meskipun rendah dalam moral dianggap bahwa organisasi tersebut mempunyai efektivitas yang tinggi.

Telah dikemukakan bahwa penilaian prestasi perseorangan merupakan dasar penilaian efektivitas suatu organisasi. Walaupun demikian, seperti telah dikemukakan semua itu harus dapat dikoordinasikan dengan baik. Hal ini penting, sebab prestasi seseorang yang dikatakanlah baik belum berarti efektif bagi organisasi secara keseluruhan. Untuk menilai apakah suatu organisasi efektif atau tidak, secara keseluruhan ditentukan oleh apakah tujuan organisasi itu tercapai dengan baik atau sebaliknya.

Siagian (2008:45) secara sederhana mengatakan efektivitas kerja berarti penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang ditetapkan, artinya apakah pelaksanaan suatu tugas dinilai baik atau tidak sangat tergantung bilamana tugas tersebut diselesaikan dan terutama menjawab pertanyaan bilamana menyelesaikan dan beberapa biaya yang dikeluarkan untuk itu.

Wijaya (2001:80) mengatakan efektivitas jangkauan usaha organisasi sebagai suatu sistem sosial dengan sumber daya dan saran tertentu memenuhi saran-sarannya tanpa memberikan tekanan yang tidak sewajarnya kepada anggotanya. Sehubungan dengan hal tersebut, diatas maka suatu efektivitas juga akan ditentukan oleh pencapaian tujuan, dimanaka diukur dari keuntungan dan efesiensi kerja.

Handoko (2003:45) mengatakan efektivitas kemampuan untuk memilih tujuan yang tetap atau peralatan yang tetap untuk mencapai tujuan yang telah dicapai sebelumnya.

Gie (2005:126) mengemukakan efektivitas dapat dikatakan baik apabila :

- a. Tercapainya kepuasan.
- b. Tercapainya sasaran.
- c. Tercapainya tujuan.
- d. Tercapainya hasil.

Menurut Rucky (2009:47) mengatakan efektivitas keadaan yang mengandung pengertian mengenai terjadinya efek atau akibat yang dikehendaki.

Sutarjo (2005:63) mengemukakan efektivitas yang terbaik dengan memperhatikan secara serentak 3 (tiga) konsep yang saling berhubungan

yaitu :

1. Paham mengenai optimas tujuan

Adalah efektivitas dinilai menurut ukuran seberapa jauh sebuah organisasi berhasil mencapai tujuan yang layak dicapai.

2. Perspektif Sistematis

Adalah organisasi terdiri dari berbagai unsur yang saling mendukung dan saling melengkapi.

3. Tekanan pada segi perilaku manusia dalam susunan organisasi

Adalah sebagaimana tingkah laku individu dan kelompok dalam menentukan kelancaran tercapainya tujuan suatu organisasi.

Handayani (2002: 24) mengatakan efektivitas pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Jelaslah bila sasaran atau tujuan telah tercapai sesuai dengan yang direncanakan sebelumnya, hal ini dikatakan efektif. Jadi apabila tujuan atau sasaran tidak sesuai dengan apa yang telah ditentukan, maka pekerjaan itu dikatakan tidak efektif.

Sharma (2007:140) memberikan ukuran efektivitas organisasi, yang meliputi :

1. Produktivitas organisasi atau *output*.
2. Efektivitas organisasi dalam bentuk keberhasilannya menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan didalam dan diluar organisasi.
3. Tidak ada ketegangan didalam organisasi atau hambatan-hambatan konflik diantara bagian-bagian organisasi.

Sutarjo (2005:80) berpendapat efektivitas sebagai usaha untuk mencapai suatu keuntungan maksimal bagi organisasi dengan segala cara.

Gie (2005:131) mengatakan efektivitas merupakan keadaan yang mengandung pengertian mengenai terjadinya suatu efek atau akibat yang dikehendaki. Kalau seseorang melakukan sesuatu perbuatan dengan maksud tertentu yang dikendaki, maka perbuatan itu dikatakan

efektif kalau menimbulkan akibat atau mencapai maksud sebagaimana yang dikehendaki.

Ahmadi (2007:23) menyatakan efektivitas berkenaan dengan derajat pencapaian tujuan baik secara eksplisit maupun implisit, yaitu seberapa jauh rencana dapat dilaksanakan dan seberapa jauh tujuan tercapai.

Siagian (2008:67) berpendapat efektivitas terkait penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan sebelumnya atau dapat dikatakan apakah pelaksanaan sesuatu sesuai dengan yang direncanakan sebelumnya.

Umar (2004:57) mendefenisikan efektivitas sebagai pencapaian sasaran yang telah disepakati atau usaha bersama, tingkat pencapaian sasaran itu menunjukkan tingkat efektivitas.

Miller dalam Tangkilisan (2005:138) mengemukakan efektivitas dimaksud sebagai tingkat seberapa jauh suatu sistem sosial mengenai tujuannya. Efektivitas ini harus dibedakan dengan efesiensi. Efesiensi terutama mengandung pengertian perbandingan antara biaya dan hasil, sedangkan efektivitas secara langsung dihubungkan dengan pencapaian suatu tujuan.

Dari beberapa pendapat diatas, maka dapat dilihat bahwa efektivitas lebih telah berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dikatakan telah mencapai efektivitas. Dengan demikian efektivitas pada hakekatnya berorientasi pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

3. Efektivitas Organisasi

Suatu organisasi yang berhasil dapat diukur dengan melihat pada sejauh mana organisasi tersebut dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Konsep efektivitas yang dikemukakan oleh para ahli organisasi dan manajemen memiliki makna yang berbeda, tergantung pada kerangka acuan dipergunakan.

Sharma (2007: 140) memberikan ukuran efektivitas organisasi yang meliputi :

1. Produktivitas organisasi atau output.
2. Efektivitas organisasi dalam bentuk keberhasilannya menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan didalam dan diluar organisasi.
3. Tidak adanya ketegangan didalam organisasi atau hambatan-hambatan konflik diantara bagian-bagian organisasi.

Gibson dalam Tangkilisan (2005:141) mengatakan bahwa efektivitas organisasi dapat pula diukur sebagai berikut :

1. Kejelasan tujuan yang hendak dicapai.
2. Kejelasan strategi pencapaian tujuan.
3. Proses analisis dan perumusan kebijakan yang mantap.
4. Perencanaan yang matang.
5. Penyusunan program yang tepat.
6. Tersedianya sarana dan prasarana.
7. Sistem wawasan dan pengendalian yang bersifat mendidik.

Wijaya (2001:72) mengemukakan pendekatan pengukuran efektivitas organisasi yaitu :

1. Kriteria adaptasi, dipersoalkan kemampuannya, untuk itu diantara lain dipergunakan tolak ukur proses pengadaan dan pengisian tenaga kerja, serta ruang lingkup kegiatan organisasi tersebut. Hal terakhir ini mempertanyakan seberapa jauh kemanfaatan organisasi tersebut bagi lingkungannya.
2. Kriteria integritas, yaitu pengukuran terhadap tingkat kemampuan setiap organisasi untuk mengadakan sosialisasi, pengembangan consensus dan komunikasi dengan berbagai macam organisasi lainnya.
3. Kriteria motivasi anggota, dalam kriteria ini dilakukan pengukuran mengenai keterikatan dan hubungan antara pelaku organisasi dengan organisasinya dan kelengkapan sarana bagi pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi.
4. Kriteria produksi, yaitu usaha pengukuran efektivitas organisasi dihubungkan dengan jumlah dan mutu keluaran organisasi, serta intensitas kegiatan suatu organisasi.

Sutarjo (2005:44) mengatakan efektivitas organisasi adalah tercapainya suatu tujuan yang dilakukan oleh sebuah organisasi dalam pelayanan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, efektivitas lebih menekankan pada aspek tujuan dari suatu organisasi.

Wijaya (2001:102) mengatakan pengukuran efektivitas organisasi sesungguhnya harus mencakup berbagai kriteria, seperti : efesiensi,

kemampuan menyesuaikan diri dengan tuntutan perubahan adaptasi, integrasi, motivasi dan produksi.

Tika (2006:129) mengemukakan efektivitas organisasi yang terdiri dari lima unsur yaitu :

1. Produksi
2. Efisiensi
3. Kepuasan
4. Keadaptasian
5. Kelangsungan Hidup

Etzioni dalam Indrawijaya (2009:227) mengemukakan efektivitas organisasi yang baik mencakup empat kriteria yaitu :

1. Adaptasi

Adalah dipersoalkan kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Untuk itu digunakan tolak ukur proses pengadaan dan pengisian tenaga kerja serta ruang lingkup kegiatan organisasi tersebut.

2. Integrasi

Adalah pengukuran terhadap tingkat kemampuan suatu organisasi untuk mengadakan sosialisasi, pengembangan konsensus dan komunikasi berbagai macam organisasi lainnya.

3. Motivasi

Adalah dilakukan pengukuran mengenai keterikatan dan hubungan antara perilaku organisasi dengan organisasinya dan

kelengkapan sarana bagi pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi.

4. Produksi

Adalah usaha pengukuran efektivitas organisasi dihubungkan dengan jumlah dan mutu keluaran organisasi serta intensitas kegiatan suatu organisasi.

Steers (1985:71) mengatakan ada enam faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas organisasi adalah :

1. Tingkat Desentralisasi.
2. Spesialisasi Fungsi.
3. Formalisasi.
4. Rentang Kendali.
5. Ukuran (besarnya) Organisasi.
6. Ukuran (besarnya) Unit Kerja.

Kreitner dan Kinicki dalam Soetopo (2010:57) mengatakan cara menilai efektivitas organisasi dapat diukur dengan empat indikator yaitu :

1. Pencapaian Tujuan

Organisasi dikatakan efektif jika organisasi dapat mencapai tujuan yang ditetapkan, dengan cara melihat hasil atau output organisasi dibandingkan dengan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

2. Tersedianya Sumber Daya

Organisasi dipandang efektif jika memiliki faktor produksi seperti bahan baku, tenaga kerja, modal, keahlian manajerial dan teknis.

3. Proses Internal

Organisasi dikatakan efektif jika saluran informasi berjalan dengan baik, adanya loyalitas pegawai, adanya komitmen, kepuasan kerja, dan kepercayaan.

4. Kepuasan Anggota

Organisasi dikatakan efektif jika terdapat kepuasan orang-orang yang terkait langsung mendukung eksistensi organisasi.

Manulang (2006:214) efektivitas organisasi pada dasarnya adalah efektivitas perorangan, atau dengan kata lain bila tiap anggota organisasi secara terkoordinasi melaksanakan tugas dan pekerjaannya masing-masing dengan baik, efektivitas organisasi secara keseluruhan akan timbul.

Berdasarkan konsep dan teori yang telah penulis kemukakan diatas, dimana sesuai permasalahan yang ada pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai, maka penulis menggunakan teori yang dikemukakan Gibson dalam Tangkilisan (2005:141) dengan 7 (tujuh) indikator penelitian yaitu kejelasan tujuan yang hendak dicapai, kejelasan strategi pencapaian tujuan, proses analisis dan perumusan kebijakan yang mantap, perencanaan yang matang, penyusunan program yang tepat, tersedianya sarana dan prasarana, serta sistem pengawasan dan pengendalian yang bersifat mendidik. Alasan penulis memilih teori ini karena ke-7 (tujuh) indikator penelitian tersebut sangat penting dalam upaya meningkatkan efektivitas organisasi pada Dinas Tenaga kerja Kota Dumai.

B. Operasional Variabel Penelitian

Untuk mencapai realita dari permasalahan yang penulis paparkan serta yang menjadi acuan penelitian ini dan selanjutnya untuk membahas suatu konsep untuk mengoperasikan permasalahan agar arahan dan tujuan penelitian ini sesuai dengan yang diharapkan dan bisa dimengerti, berikut ini akan penulis jelaskan beberapa konsep indikator yang dipergunakan dalam penelitian ini.

Untuk mempermudah penganalisaan dan menghindari salah pengertian serta pemahaman istilah-istilah yang terdapat dalam penulisan ini, perlu sekiranya dijelaskan dalam konsep operasional sebagai berikut:

1. Analisis

Yang dimaksud analisis dalam penelitian ini adalah penguraian suatu pokok atas berbagai bagiannya dan penelaahan bagian itu sendiri, serta hubungan antar bagian untuk memperoleh pengertian yang tepat dan pemahaman arti keseluruhan.

2. Efektivitas

Yang dimaksud dengan efektivitas dalam penelitian ini adalah efektivitas yang mengacu pada hasil guna dari pada suatu organisasi, program atau kegiatan yang menyatakan sejauh mana tujuan telah tercapai.

3. Organisasi

Organisasi pada dasarnya digunakan sebagai tempat atau wadah bagi orang-orang untuk berkumpul, bekerjasama secara rasional dan

sistematis, terencana, dipimpin dan terkendali, dalam memanfaatkan sumber daya sarana prasarana, data, dan lain sebagainya yang digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi.

4. Analisis Efektivitas Organisasi

Tingkat keberhasilan organisasi dalam usaha untuk mencapai tujuan atau sasaran. Efektivitas organisasi bisa dicapai jika setiap individu atau pun kelompok dalam sebuah organisasi bisa melakukan setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya secara efektif dan efisien.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teori yang dikemukakan oleh Gibson dalam Tangkilisan (2005:141) bahwa untuk melihat efektivitas organisasi, diteliti melalui indikator sebagai berikut :

1. Kejelasan Tujuan yang Hendak Dicapai

Dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sesuai dengan Peraturan Walikota Dumai nomor 46 tahun 2016, dimana suatu organisasi efektif apabila mampu mewujudkan berbagai tujuan dengan baik seperti memberikan pelayanan yang terbaik masyarakat dimana dengan mengetahui secara tepat dan benar tujuan yang hendak dicapai oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai akan mempermudah organisasi tersebut dalam menciptakan efektivitas organisasi.

Sub indikatornya adalah:

- a. Adanya perencanaan kerja yang sesuai dalam melaksanakan program kerja
- b. Adanya rencana kerja yang diharapkan sesuai dengan tujuan

- c. Adanya kemampuan pegawai mewujudkan tujuan organisasi sesuai kejelasan visi dan misi organisasi

2. Kejelasan strategi pencapaian tujuan

Kejelasan strategi pencapaian tujuan adalah penentuan cara yang harus dilakukan agar memungkinkan memperoleh hasil yang optimal, efektif dan dalam jangka waktu yang relatif singkat serta tepat menuju tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

Untuk melihat indikator kejelasan strategi pencapaian tujuan dalam analisis efektivitas organisasi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai akan diteliti melalui sub indikator berupa:

- a. Adanya kemampuan pimpinan dalam mengelola organisasi secara efektif dan efisien
- b. Adanya program kerja yang mudah dipahami dan dapat dilaksanakan oleh pegawai
- c. Adanya program kerja dari rencana strategis yang sesuai dengan visi dan misi organisasi

3. Proses analisis dan perumusan kebijakan yang mantap

Perumusan kebijakan adalah pertanyaan umum perilaku dari pada organisasi yang memberikan bimbingan dalam berfikir dan menentukan keputusan yang akan diambil.

Untuk melihat indikator proses analisis dan perumusan kebijaksanaan yang mantap dalam analisis efektivitas organisasi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai akan diteliti melalui sub indikator berupa:

- a. Adanya kebijakan yang tidak mengganggu dan mendukung kinerja para pegawai
- b. Adanya data yang mendukung kebijakan dalam pelaksanaan program kerja
- c. Adanya kebijakan yang efektif dalam membantu program kerja organisasi

4. Perencanaan yang matang

Kesuksesan sebuah organisasi tidak terlepas dari perencanaan yang matang, sehingga dengan perencanaan yang matang dan telah memperhitungkan kelebihan dan kelemahan yang akan dihadapi organisasi maka organisasi tersebut akan mampu mengatasi permasalahan yang akan terjadi, hal ini juga harus dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai.

Untuk melihat indikator perencanaan yang matang dalam analisis efektivitas organisasi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai akan diteliti melalui sub indikator berupa:

- a. Pemimpin dan anggota selalu memperhatikan perkembangan Kota Dumai sehingga dapat mengetahui jumlah masyarakat yang sudah memiliki hak pilih agar perencanaan yang dibuat tepat sasaran.
- b. Adanya usaha untuk melakukan pengkajian ulang di beberapaa daerah di Kota Dumai.
- c. Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai telah melakukan langkah kegiatan pelayanan yang telah ditetapkan.

5. Penyusunan program yang tepat

Dapat dikatakan penyusunan program yang tepat yaitu kemampuan pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai dalam menyusun program kerja dari yang terkecil hingga yang besar, dari jangka pendek, menengah dan jangka panjang.

Penyusunan program yang tepat meliputi kemampuan organisasi pada sarana dan prasarana yang dimiliki, kemampuan pegawai yang dilihat dari kompetensinya. Pengukuran penyusunan program yang tepat dapat dikatakan:

- a. Terdapatnya penyusunan program yang dilakukan sesuai dengan sasaran kerja
- b. Terdapatnya aturan-aturan yang ditetapkan dalam pelaksanaan program dan kegiatan
- c. Terdapatnya proses pencapaian tujuan yang dicapai sesuai dengan program

6. Tersedianya sarana dan prasarana

sarana dan prasarana merupakan suatu alat bantu atau pendukung yang digunakan dalam sebuah kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan, agar dapat menunjang jalannya proses sebuah program kegiatan untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai.

Untuk melihat indikator tersedianya sarana dan prasarana dalam analisis efektivitas organisasi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai akan diteliti melalui sub indikator berupa:

- a. Mengupayakan pemakaian sarana dan prasarana secara tepat dan efisien
- b. Adanya pemeliharaan sarana dan prasarana
- c. Adanya peningkatan kualitas sarana dan prasarana disesuaikan yang dibutuhkan oleh organisasi

7. Sistem pengawasan dan pengendalian yang bersifat mendidik

Sistem pengawasan dan pengendalian yang mengarah kepada tujuan, sehingga bersifat harapan yang menunjukkan apa yang harus dilakukan.

Untuk melihat indikator sistem pengawasan dan pengendalian yang bersifat mendidik dalam analisis efektivitas organisasi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai akan diteliti melalui sub indikator berupa:

- a. Adanya pengawasan yang dilakukan secara berkala (periodik)
- b. Adanya aktivitas pengendalian untuk menjamin agar kegiatan mengarah ke tujuan yang diinginkan
- c. Adanya pengawasan dan pengendalian yang berjalan sesuai dengan tujuan organisasi

Dari Indikator yang telah dioperasikan, maka penulis menggunakan penilaian pengukuran dari seluruh instrumen yang diteliti berdasarkan kriteria yang diukur sebagai berikut :

Efektif (E) : diberi skor 3

Cukup Efektif (CE) : diberi skor 2

Tidak Efektif (TE) : diberi skor 1

BAB III

METOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi penelitian

Rencana penelitian ini dilakukan di Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai yang beralamatkan di Jl. Kesehatan Teluk Binjai, Kecamatan Dumai Timur Kota Dumai. Alasan penulis memilih lokasi ini adalah bahwa Dinas Tenaga kerja Kota Dumai merupakan instansi yang memiliki tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dibidang ketenagakerjaan di Kota Dumai. Pemilihan lokasi penelitian ini berdasarkan pertimbangan penulis ingin mengetahui efektivitas organisasi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai.

B. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2013:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota organisasi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai mencakup Pegawai Negeri sipil dan Honorer yang berjumlah 57 orang yang terdiri dari 29 pegawai dan 28 honorer.

Selanjutnya sampel menurut Pasolong (2012:101) adalah sebagian dari kuantitas populasi yang mencerminkan dari keseluruhan populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel digunakan sensus.

Sampling jenuh (Sugiyono, 2013:96) dimana seluruh pegawai dijadikan sampel karena jumlah yang tidak terlalu banyak.

Untuk lebih jelasnya populasi dan sampel dalam penelitian ini dapat dilihat melalui tabel berikut:

Tabel III.1
Populasi dan Sampel pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai

NO	Sub Populasi	Jumlah		Persentase
		Populasi	Sampel	
1	Kepala Dinas	1	1	100%
2	Sekretaris	1	1	100%
3	Kepala Subbagian Tata Usaha	1	1	100%
4	Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi	8	8	100%
5	Bidang HI dan Persyaratan Kerja	9	9	100%
6	Bidang Pelatihan dan Produktivitas	9	9	100%
7	TKPK	28	28	100%
Jumlah		57	57	100%

Sumber Data : Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai, 2022

C. Jenis Data

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan untuk mendapatkan informasi yang diperlukan adalah sebagai berikut :

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2013:137), data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini yaitu data yang diperoleh langsung dari responden penelitian. Dalam rangka keperluan akan data yang berhubungan dengan efektivitas organisasi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai yang berupa:

- a. Kejelasan tujuan yang hendak dicapai.
- b. Kejelasan strategi pencapaian tujuan.

- c. Proses analisis dan perumusan kebijakan yang menetap.
- d. Perencanaan yang matang.
- e. Penyusunan program yang tepat.
- f. Tersedianya sarana dan prasarana
- g. Sistem pengawasan dan pengendalian yang bersifat medidik.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2013:137) data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Dalam hal ini data yang diperoleh dari Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai yang diperlukan meliputi:

- a. Sejarah singkat Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai.
- b. Keadaan/kegiatan Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai yang meliputi jumlah pegawai, bagian/ibidang kerja dan lain-lain.
- c. Struktur organisasi dan uraian tugas Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai.
- d. Sarana dan prasarana Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai.

D. Teknik Pengumpulan Data

Untuk dapat menjawab permasalahan dalam penelitian ini, diperlukan data atau informasi yang akurat dari sumber-sumber yang dapat dipercaya adapun teknik/cara dalam mengumpulkan data atau informasi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Menurut Riyanto (2010:96) Observasi merupakan metode pengumpulan data yang menggunakan pengamatan secara langsung maupun tidak langsung.

2. Angket/Questioner

Menurut Anwar (2009:168) Angket/Kuisisioner merupakan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis tentang data faktual atau opini yang berkaitan dengan diri responden yang dianggap fakta atau kebenaran yang diketahui dan perlu dijawab oleh responden.

3. Wawancara

Menurut Esterberg dalam Sugiyono (2015:72) wawancara adalah pertemuan yang dilakukan oleh dua orang untuk bertukar informasi maupun suatu ide dengan cara tanya jawab, sehingga dapat dikerucutkan menjadi sebuah kesimpulan atau makna dalam topik tertentu.

E. Analisis Data

Menganalisis data penelitian, dilakukan dengan cara mengelompokkan data sesuai dengan jenis data yang diperlukan, dari data tersebut disajikan dalam bentuk tabel dalam angka dan persentase, serta dilengkapi dengan penguraian terhadap setiap indikator penelitian, kemudian penganalisaan statistik dilakukan secara deskriptif.

Teknik pengukuran dalam penelitian ini menggunakan Rating Scale. Menurut Riduwan (2013:28) *Rating Scale* adalah pengukuran yang menafsirkan data mentah yang didapat berupa angka ke dalam pengertian

kualitatif. Untuk mengetahui kriteria tanggapan responden dapat diketahui berdasarkan perhitungan berikut :

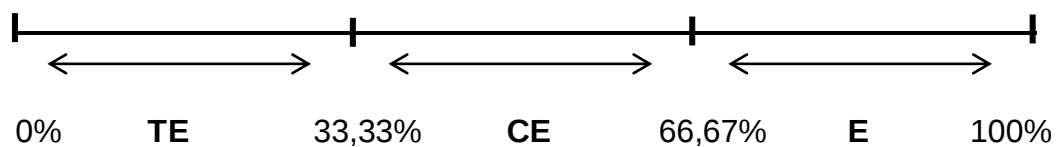
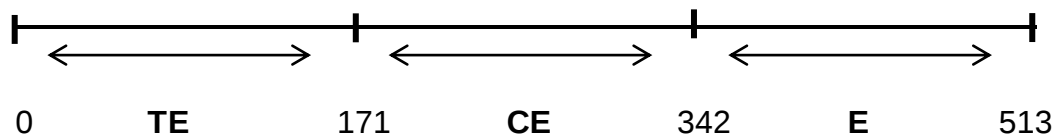
1. Kriteria tanggapan responden untuk tiap indikator adalah :

Kategori Efektif (E) : $3 \times 3 \times 57 = 513$

Kategori Cukup Efektif (CE) : $2 \times 3 \times 57 = 342$

Kategori Tidak Efektif (TE) : $1 \times 3 \times 57 = 171$

Dengan garis kontinum sebagai berikut:



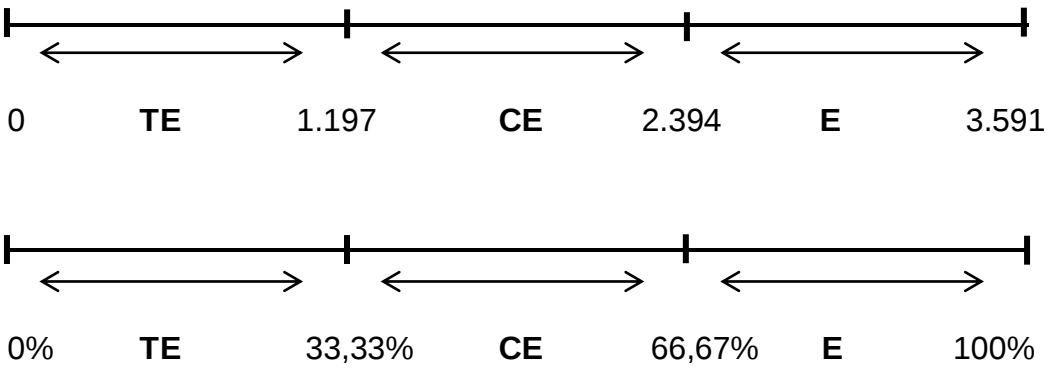
2. Penghitungan untuk indikator

Kategori Efektif (E) : $3 \times 21 \times 57 = 3.591$

Kategori Cukup Efektif (CE) : $2 \times 21 \times 57 = 2.394$

Kategori Tidak Efektif (TE) : $1 \times 21 \times 57 = 1.197$

Dengan garis kontinum sebagai berikut:



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 Kesejahteran 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 kontek 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 :

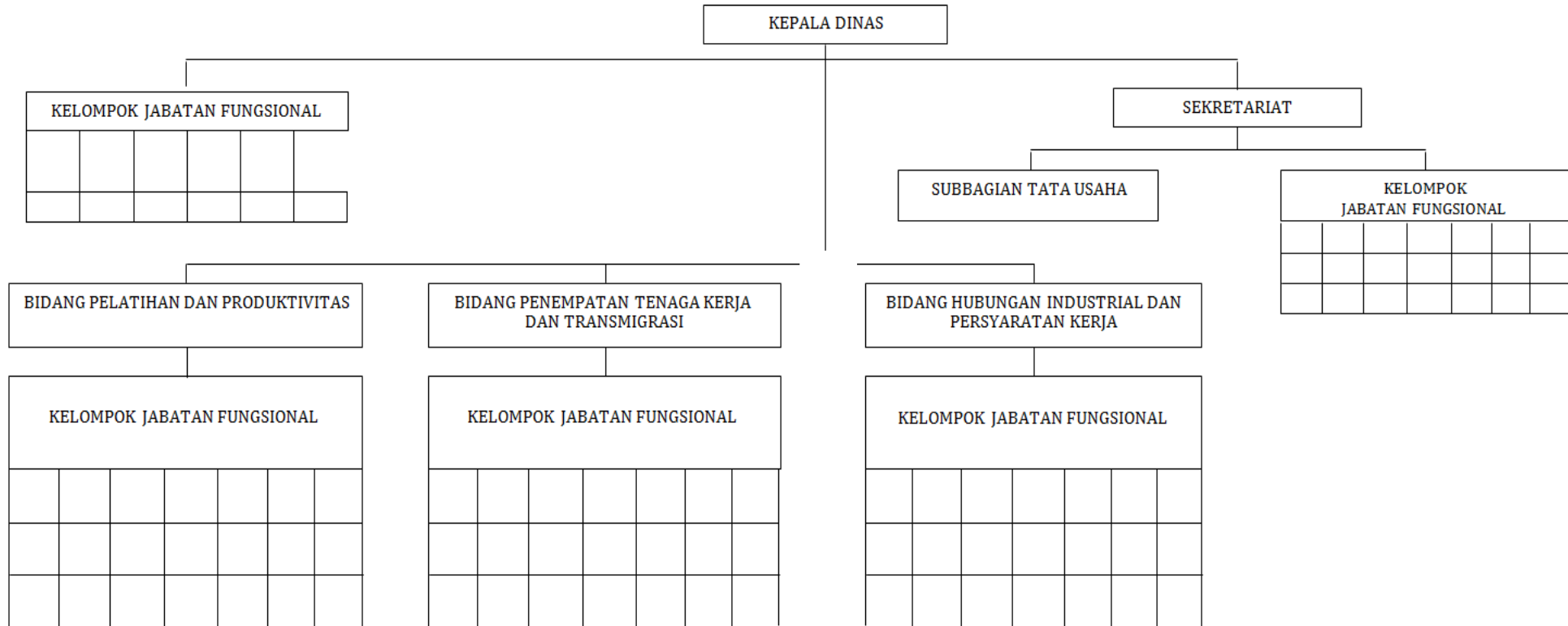
1. Perluasan Kesempatan kerja dan peningkatan Pelayanan Penempatan tenaga kerja serta penguatan informasi pasar kerja dan Bursa kerja

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
Struktur Organisasi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai



Sumber Data: Peraturan Wali Kota Dumai Nomor 41, 2022

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. Mengumpulkan bahan dan mempelajari peraturan perundang-undangan, kebijakan teknis, pedoman dan petunjuk teknis serta bahan-bahan lain yang berhubungan dengan pemberian dukungan administrasi ketatausahaan, kerumahtanggaan, kepegawaian, arsip dan dokumentasi;
- b. Menyiapkan pengumpulan, pengolahan, penyimpanan dan pemeliharaan bahan pemberian dukungan administrasi ketatausahaan, kerumahtanggaan, kepegawaian, arsip dan dokumentasi;
- c. Menyiapkan administrasi pegawai untuk mengikuti diklat struktural, teknis dan fungsional;

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

3. Bidang Pelatihan dan Produktivitas

Bidang Pelatihan dan Produktivitas mempunyai tugas melakukan penyiapan 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 standardisasi kualifikasi produktivitas dan metode pengukuran produktivitas tenaga kerja;
- t. Pelaporan kegiatan pelatihan, pemagangan dan Produktivitas Tenaga Kerja; dan

- 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. Verifikasi informasi regulasi bidang pelatihan kerja yang akan disebarluaskan kepada lembaga pelatihan kerja swasta;
- 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. Mengumupulkan 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, perantara 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;
- j. Merencanakan, memantau dan mengevaluasi hasil pelaksanaan pemberian informasi pasar kerja kepada pencari kerja dan pemberi kerja, memantau dan mengevaluasi Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta, hasil perpanjangan RPTKA, pelaksanaan penyebarluasan informasi syarat dan mekanisme bekerja ke luar negeri kepada masyarakat, pelaksanaan penyelesaian permasalahan PMI pra dan purna penempatan, pelayanan pemulangan dan kepulangan PMI, dan pemberdayaan PMI Purna;

- k. Menyusun bahan fasilitasi dan koordinasi pelaksanaan usaha- usaha perluasan kesempatan kerja dan transmigrasi;
- l. Mengelola data perluasan kesempatan kerja dan transmigrasi;
- m. Merencanakan tenaga kerja daerah dan perluasan kerja;
- n. Menyiapkan bahan perluasan kerja mandiri dan sektor informal;
- o. Mengembangkan Teknologi Tepat Guna (TTG), padat karya dan Tenaga Kerja Mandiri (TKM);
- p. Membina dan mengembangkan TKM dan kewirausahaan;
- q. Menyiapkan pelaksanaan perluasan kerja, menciptakan lapangan kerja dan kesempatan kerja melalui pembinaan TKM dan kelompok usaha teknologi padat karya/TTG;
- r. Pelaporan dan evaluasi penempatan tenaga kerja dan transmigrasi; dan
- s. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugasnya.

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 dan/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. Keadaan 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.1
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	28
Jumlah		57

Sumber data : Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai, 2022

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.2 berikut ini:

Tabel IV.2
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, 2022

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.3 berikut ini :

Tabel IV.3
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, 2022

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.4 berikut ini:

Tabel IV.4
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, 2022

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.5 berikut ini :

Tabel IV.5
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, 2022

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.6 berikut ini :

Tabel IV.6
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, 2022

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.7 dibawah in:

Tabel IV.7
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, 2022

Berdasarkan Tabel IV. 7 diatas, dapat dilihat ketersediaan dan kondisi sarana dan prasarana pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai terdiri dari 3 Unit Gedung Kantor dengan keadaan Baik, 5 Unit Gedung Rumah Keterampilan dengan keadaan Baik, 4 Unit Mobil Dinas dengan keadaan 2 Unit Baik, 1 Unit Rusak Ringan dan 1 Unit Rusak Berat, 3 Unit Motor Dinas dengan keadaan 1 Unit Baik dan 2 Unit Rusak Berat, 15 Unit Komputer dengan keadaan 10 Unit Baik, 2 Unit Rusak Ringan dan 3 Unit rusak Berat, 55 Unit Kursi Kerja dengan keadaan 50 Unit Baik 2 Unit Rusak Ringan dan 3 Unit Rusak Berat, 47 Unit Meja Kerja dengan keadaan 44 Unit Baik, 1 Unit Rusak Ringan dan 2 Unit Rusak Berat, 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 dengan keadaan 13 Unit Baik, 4 Unit Rusak Ringan dan 4 Unit Rusak Berat, 1 Unit Mesin Fotocopy dengan keadaan Rusak Berat.

BAB V
ANALISIS EFEKTIVITAS ORGANISASI PADA DINAS TENAGA KERJA
KOTA DUMAI

A. Efektivitas Organisasi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai

Setiap penelitian bertujuan untuk mencari jawaban atas permasalahan yang diteliti. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka pada bab ini akan disajikan data hasil temuan selama dilapangan yang nantinya akan dilakukan penganalisaan dan sekaligus dilakukan atau diinterpretasikan sebagai upaya dalam menjawab permasalahan yang dipaparkan pada Bab I.

Sebuah organisasi akan terus berkembang dan mengalami kemajuan apabila diikuti dengan kemampuan dan keterampilan dari pegawai yang menggerakkan dan menjalankan roda organisasi, sehingga dengan orang-orang yang terampil dan ahli maka akan memberikan pengaruh yang positif kepada organisasi dalam melaksanakan tujuan serta melakukan perkembangan di masa yang akan datang.

Kemampuan dari organisasi tersebut akan menciptakan sebuah efektivitas yang dihasilkan oleh organisasi, dengan efektivitas tersebut maka seluruh tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi akan terlaksanakan dengan sendirinya, hal ini tercermin pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai dalam berupaya terus untuk meningkatkan strategi untuk mengurangi angka pengangguran yang ada di Kota Dumai, untuk itu

sangat dituntut efektivitas organisasi yang baik dan handal sehingga tujuan dari organisasi dapat tercapai.

Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan efektivitas organisasi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai dapat dilihat dari indikator efektivitas organisasi sebagai berikut:

1. Kejelasan tujuan yang hendak dicapai.

Dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, dimana suatu organisasi efektif apabila mampu mewujudkan berbagai tujuan dengan baik secara tepat dan benar tujuan yang hendak dicapai oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai akan mempermudah organisasi tersebut dalam menciptakan efektivitas organisasi.

Untuk mengukur indikator kejelasan tujuan yang hendak dicapai penulis menggunakan tiga sub indikator yaitu:

- a. Adanya perencanaan kerja yang sesuai dalam melaksanakan program kerja

Disamping itu pula untuk melihat indikator kejelasan tujuan yang hendak dicapai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai dapat pula tercermin melalui adanya perencanaan kerja yang sesuai dalam melaksanakan program kerja sebagai pencapaian visi dan misi pekerjaan dapat terarah dengan baik dan kerjasama masing-masing bagian dapat terlaksana dengan baik.

- b. Adanya rencana kerja yang diharapkan sesuai dengan tujuan

Sebaiknya dalam membuat rencana kerja pihak Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai mencari informasi dari berbagai bidang bertujuan untuk mengetahui program apa yang di butuhkan dari berbagai bidang untuk mencapai tujuan organisasi agar terdapat rencana kerja yang diharapkan sesuai dengan tujuan.

- c. Adanya kemampuan pegawai mewujudkan tujuan organisasi sesuai kejelasan visi dan misi organisasi

Dalam sebuah organisasi seperti Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai pasti memiliki visi dan misi yang ingin di capai. Visi adalah tujuan, masa depan, cita-cita, hal yang ingin dilakukan. Misi adalah langkah, bentuk atau cara serta bagaimana untuk mewujudkannya. Dengan adanya kejelasan visi dan misi tersebut di harapkan efektivitas organisasi dapat tercapai.

Dimana ketiga sub indikator tersebut akan mempengaruhi efektivitas organisasi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai. Berikut merupakan hasil tanggapan responden dari 3 sub indikator mengenai kejelasan tujuan yang hendak di capai yang dilakukan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai dapat dilihat pada Tabel V.1 sebagai berikut:

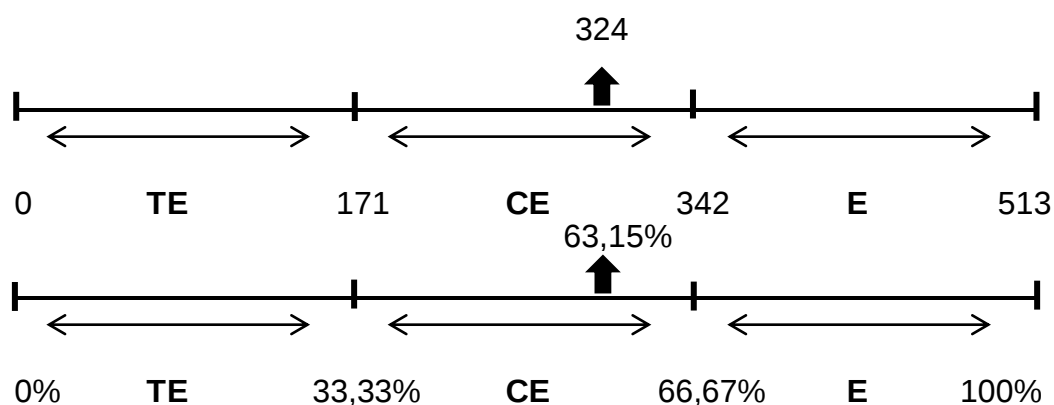
Tabel V.1
Tanggapan Responden Terhadap Kejelasan Tujuan yang Hendak Di capai
di Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai

NO	Sub Indikator	Jumlah Skor
1	Adanya perencanaan kerja yang sesuai dalam melaksanakan program kerja	111
2	Adanya rencana kerja yang diharapkan sesuai dengan tujuan	107
3	Adanya kemampuan pegawai mewujudkan tujuan organisasi sesuai kejelasan visi dan misi organisasi	106
Total Skor		324

Sumber Data : Hasil Olahan Penelitian di Lapangan Tahun 2023

Dari Tabel V.1 di atas dapat diketahui, tanggapan responden untuk indikator kejelasan tujuan yang hendak di capai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai yang diukur dengan tiga sub indikator dan 57 responden. Sub indikator (1) dengan memperoleh skor 111, sub indikator (2) dengan memperoleh skor 107, sub indikator (3) memperoleh skor 106. Dengan total skor 324.

Berdasarkan keterangan diatas dapat diketahui tanggapan responden terhadap indikator kejelasan tujuan yang hendak di capai memperoleh skor 324 yang berada pada kategori Cukup Efektif. Selanjutnya untuk melihat total skor dari ketiga sub indikator tersebut dapat dilihat dari garis kontinum dibawah ini:



Dari garis kontinum di atas dapat dilihat bahwa indikator kejelasan tujuan yang hendak di capai berada pada kategori Cukup Efektif dengan total skor 324 yang berada pada rentang skor 172-342 dengan persentase 63,15%.

2. Kejelelasan strategi pencapaian tujuan

Penelitian yang dilakukan terhadap indikator kejelasan strategi pencapaian tujuan dalam melihat efektivitas organisasi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai dalam penelitian ini adalah penentuan cara yang harus di lakukan agar memungkinkan memperoleh hasil yang optimal, efektif dan dalam jangka waktu yang relatif singkat serta tepat menuju tujuan yang telah di tetapkan.

Untuk lebih jelasnya efektivitas organisasi yang diteliti melalui indikator kejelasan strategi pencapaian tujuan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Adanya kemampuan pimpinan dalam mengelola organisasi secara efektif dan efisien

Dalam sebuah organisasi terdapat pemimpin dalam menyusun strategi untuk mencapai tujuan organisasi dengan adanya tindakan-tindakan yang diambil guna meningkatkan kualitas pelayanan untuk masyarakat melalui peningkatan efektivitas dan efisiensi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai

- b. Adanya program kerja yang mudah dipahami dan dapat dilaksanakan oleh pegawai

Indikator kejelasan strategi pencapaian tujuan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai, dengan adanya program kerja yang mudah dipahami yang akan dilaksanakan oleh pegawai dapat berjalan sebagaimana mestinya yang mampu membuat kegiatan dalam program akan terarah dan akan mencapai tujuan yang ditetapkan.

- c. Adanya program kerja dari rencana strategis yang sesuai dengan visi dan misi organisasi

Dalam menjalankan program kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai di harapkan kepada pegawai yang berwenang agar berpandu kepada visi dan misi organisasi agar rencana yang di susun bisa menyesuaikan dengan tujuan organisasi yang hendak tercapai.

Dimana ketiga sub indikator tersebut akan mempengaruhi efektivitas organisasi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai untuk lebih jelasnya mengenai indikator kejelasan strategi pencapaian tujuan dapat di lihat pada Tabel V.2 berikut:

Tabel V.2
Tanggapan Responden Mengenai kejelasan strategi pencapaian tujuan

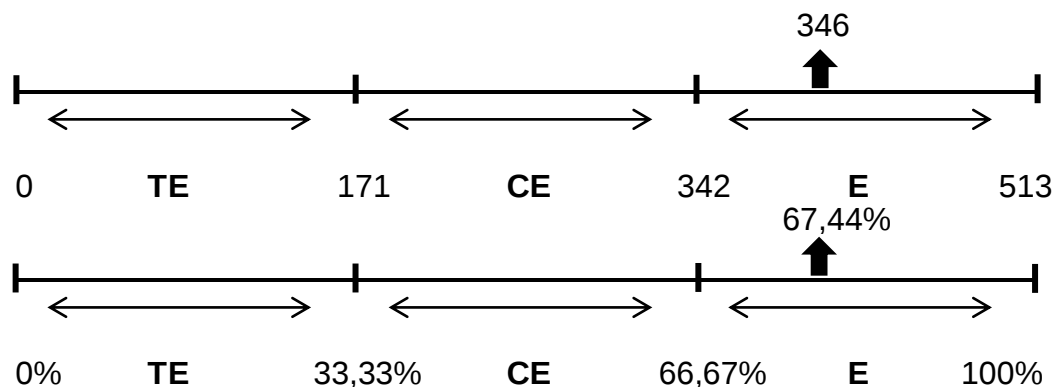
NO	Sub Indikator	Jumlah Skor
1	Adanya kemampuan pimpinan dalam mengelola organisasi secara efektif dan efisien	114
2	Adanya program kerja yang mudah dipahami dan dapat dilaksanakan oleh pegawai	112
3	Adanya program kerja dari rencana strategis yang sesuai dengan visi dan misi organisasi	120
Total Skor		346

Sumber Data : Hasil Olahan Penelitian di Lapangan Tahun 2023

Dari Tabel V.2 di atas dapat diketahui, tanggapan responden untuk indikator kejelasan strategi pencapaian tujuan pada Dinas Tenaga Kerja

Kota Dumai yang diukur dengan tiga sub indikator dan 57 responden. . Sub indikator (1) dengan memperoleh skor 114, sub indikator (2) dengan memperoleh skor 112, sub indikator (3) memperoleh skor 120. Dengan total skor 346.

Berdasarkan keterangan diatas dapat diketahui tanggapan responden terhadap indikator kejelasan strategi pencapaian tujuan memperoleh skor 346 yang berada pada kategori Efektif. Selanjutnya untuk melihat total skor dari ketiga sub indikator tersebut dapat dilihat dari garis kontinum dibawah ini:



Dari garis kontinum di atas dapat dilihat bahwa indikator kejelasan strategi pencapaian tujuan berada pada kategori Efektif dengan total skor 346 yang berada pada rentang skor 343-513 dengan persentase 67,44%.

3. Proses analisis dan perumusan kebijakan yang mantap

Penelitian yang dilakukan terhadap indikator proses analisis dan perumusan kebijakan yang mantap dalam melihat efektivitas organisasi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai dalam penelitian ini adalah

pertanyaan umum perilaku dari pada organisasi yang memberikan bimbingan dalam berfikir dan menentukan keputusan yang akan di ambil.

Untuk lebih jelasnya efektivitas organisasi yang diteliti melalui indikator proses analisis dan perumusan kebijakan yang mantap pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- d. Adanya kebijakan yang tidak mengganggu dan mendukung kinerja para pegawai

Di dalam sebuah organisasi terdapat seorang pemimpin yang di tuntut mampu mengambil kebijakan yang mampu meningkatkan kinerja para bawahannya seperti transparansi dalam penilaian kinerja, memberikan reward untuk pegawai agar tujuan organisasi bisa tercapai.

- e. Adanya data yang mendukung kebijakan dalam pelaksanaan program kerja

Dalam sebuah organisasi untuk membuat kebijakan di butuhkan data pendukung seperti data hasil kinerja yang kemudian menjadi acuan untuk membuat kebijakan tentang program kerja agar kebijakan tersebut sesuai dengan tujuan organisasi yang ingin di capai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai

- f. Adanya kebijakan yang efektif dalam membantu program kerja organisasi

Efektifitas dimaksudkan seberapa jauh organisasi itu mencapai tujuan sebegitu jauh pula tingkat efektifitas yang telah dicapai. Berarti suatu kebijakan dapat dianggap sudah efektif apabila target dari tujuan

kebijakan telah terpenuhi. Maka yang dimaksud Efektifitas Kebijakan adalah keberhasilan implementasi kebijakan tersebut dapat dicapai secara tepat waktu.

Dimana ketiga sub indikator tersebut akan mempengaruhi efektivitas organisasi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai. Berikut merupakan hasil tanggapan responden dari 3 sub indikator mengenai proses analisis dan perumusan kebijakan yang mantap yang dilakukan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai dapat dilihat pada Tabel V.3 sebagai berikut :

Tabel V.3
Tanggapan Responden Terhadap Proses analisis dan perumusan kebijakan yang mantap pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai

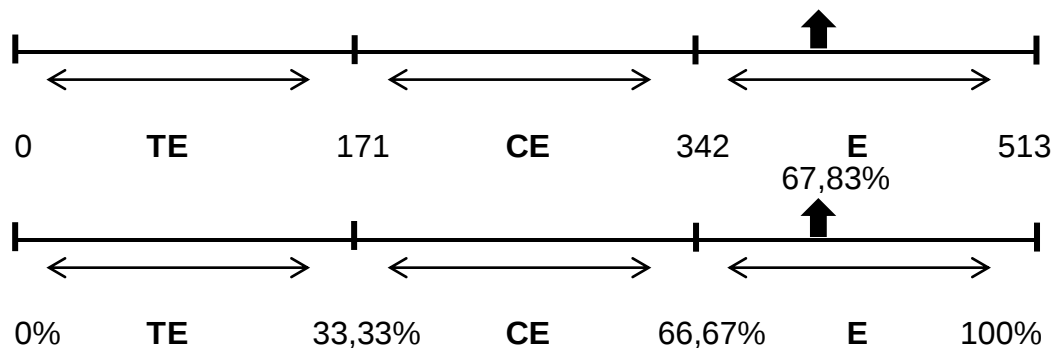
NO	Sub Indikator	Jumlah Skor
1	Adanya kebijakan yang tidak mengganggu dan mendukung kinerja para pegawai	114
2	Adanya data yang mendukung kebijakan dalam pelaksanaan program kerja	113
3	Adanya kebijakan yang efektif dalam membantu program kerja organisasi	121
Total Skor		348

Sumber Data : Hasil Olahan Penelitian di Lapangan Tahun 2023

Dari Tabel V.3 di atas dapat diketahui, tanggapan responden untuk indikator proses analisis dan perumusan kebijakan yang mantap pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai yang diukur dengan tiga sub indikator dan 57 responden. Sub indikator (1) dengan memperoleh skor 114, sub indikator (2) dengan memperoleh skor 113, sub indikator (3) memperoleh skor 121. Dengan total skor 348.

Berdasarkan keterangan diatas dapat diketahui tanggapan responden terhadap indikator proses analisis dan perumusan kebijakan

yang mantap memperoleh skor 348 yang berada pada kategori Efektif. Selanjutnya untuk melihat total skor dari ketiga sub indikator tersebut dapat dilihat dari garis kontinum dibawah ini:



Dari garis kontinum di atas dapat di lihat bahwa indikator berada proses analisis dan perumusan kebijakan yang mantap pada kategori Efektif dengan total skor 348 yang berada pada rentang skor 343-513 dengan persentase 67,83%.

4. Perencanaan yang matang

Penelitian yang dilakukan terhadap indikator perencanaan yang matang dalam melihat efektivitas organisasi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai dalam penelitian ini adalah sebuah keputusan yang matang tentang sesuatu hal-hal yang akan di lakukan dalam kurun waktu tertentu di masa yang akan datang maupun dimasa sekarang diharapkan tujuan dapat tercapai dengan baik.

Untuk lebih jelasnya efektivitas organisasi yang diteliti melalui indikator perencanaan yang matang pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- d. Pemimpin dan anggota selalu memperhatikan perkembangan Kota Dumai sehingga dapat mengetahui jumlah masyarakat yang sudah memiliki hak pilih agar perencanaan yang dibuat tepat sasaran.

Dalam sebuah organisasi perencanaan kerja merupakan suatu proses untuk mempersiapkan usaha untuk melaksanakan suatu pekerjaan secara sistematis dan logis, sampai pekerjaan tersebut telah selesai dan membuahkan hasil yang diharapkan organisasi serta memonitor proses kegiatan secara berkala

- e. Adanya usaha untuk melakukan pengkajian ulang di beberapa daerah di Kota Dumai.

Dalam membuat perencanaan kerja suatu organisasi sebaiknya mengkaji kembali kendala-kendala yang di hadapi dalam realisasi pencapaian program kerja pada periode yang lalu agar menjadi acuan untuk membuat program kerja di periode yang akan datang sehingga mempunyai perencanaan yang matang

- f. Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai telah melakukan langkah kegiatan pelayanan yang telah ditetapkan.

Pelayanan adalah suatu kegiatan atau urutan kegiatan yang terjadi dalam interaksi langsung antara pegawai dengan masyarakat. Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai di tuntut harus memberikan pelayanan sesuai SOP yang telah di tetapkan agar program kerja yang telah dibuat bisa terealisasikan

Dimana ketiga sub indikator tersebut akan mempengaruhi efektivitas organisasi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai untuk lebih jelasnya mengenai indikator perencanaan yang matang dapat dilihat pada tabel berikut:

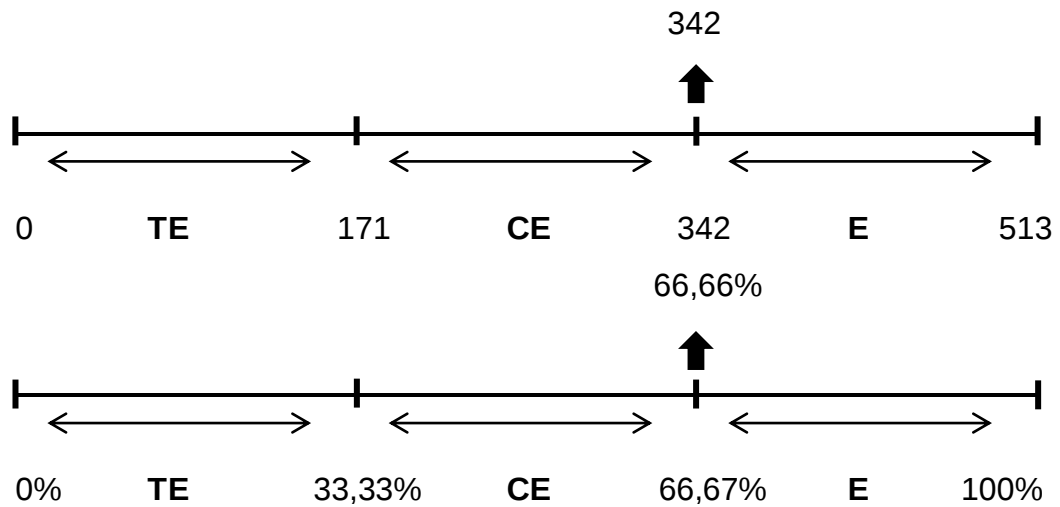
Tabel V.4
Tanggapan Responden Mengenai Perencanaan yang matang

NO	Sub Indikator	Jumlah Skor
1	Pemimpin dan anggota selalu memperhatikan perkembangan Kota Dumai sehingga dapat mengetahui jumlah masyarakat yang sudah memiliki hak pilih agar perencanaan yang dibuat tepat sasaran	115
2	Adanya usaha untuk melakukan pengkajian ulang di beberapaa daerah di Kota Dumai	104
3	Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai telah melakukan langkah kegiatan pelayanan yang telah ditetapkan	123
Total Skor		342

Sumber Data : Hasil Olahan Penelitian di Lapangan Tahun 2023

Dari Tabel V.4 di atas dapat diketahui, tanggapan responden untuk indikator perencanaan yang matang pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai yang diukur dengan tiga sub indikator dan 57 responden. Sub indikator (1) dengan memperoleh skor 115, sub indikator (2) dengan memperoleh skor 104, sub indikator (3) memperoleh skor 123. Dengan total skor 342.

Berdasarkan keterangan diatas dapat diketahui tanggapan responden terhadap indikator perencanaan yang matang memperoleh skor 342 yang berada pada kategori Cukup Efektif. Selanjutnya untuk melihat total skor dari ketiga sub indikator tersebut dapat dilihat dari garis kontinum dibawah ini:



Dari garis kontinum di atas dapat di lihat bahwa indikator perencanaan yang matang berada pada kategori cukup efektif dengan total skor 342 yang berada pada rentang skor 172–342 dengan persentase 66,66%.

5. Penyusunan program yang tepat

Penelitian yang dilakukan terhadap indikator penyusunan program yang tepat dalam melihat efektivitas organisasi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai dalam penelitian ini adalah suatu rencana yang telah di buat yang pada dasarnya rencana tersebut menggambarkan rencana yang nyata untuk di laksanakan.

Untuk lebih jelasnya efektivitas organisasi yang diteliti melalui indikator penyusunan program yang tepat pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- d. Terdapatnya penyusunan program yang dilakukan sesuai dengan sasaran kerja

Dimana indikator penyusunan program yang tepat ini berupa adanya kesesuaian program dengan tujuan yang hendak dicapai, dengan begitu pekerjaan yang dilaksanakan pun akan tersusun dan terarah sehingga program kerja akan berjalan sesuai dengan keinginan organisasi.

- e. Terdapatnya aturan-aturan yang ditetapkan dalam pelaksanaan program dan kegiatan

Indikator penyusunan program yang tepat pada Dinas Tenaga kerja Kota Dumai juga dapat dilihat melalui adanya aturan-aturan yang ditetapkan dalam pelaksanaan program dan kegiatan, yang efisien dalam merealisasikan program kerja, untuk mencapai program kerja yang terarah maka terdapatnya aturan-aturan yang ditetapkan dalam pelaksanaan program dan kegiatan yang sangat utama dipikirkan dan dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai.

- f. Terdapatnya proses pencapaian tujuan yang dicapai sesuai dengan program

Terdapat proses pencapaian tujuan yang dicapai sesuai dengan program kerja yang di buat dan memiliki target keberhasilan realisasi program kerja dengan memanfaatkan fasilitas kerja yang tersedia guna meningkatkan efektivitas suatu organisasi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai

Dimana ketiga sub indikator tersebut akan mempengaruhi efektivitas organisasi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai untuk lebih jelasnya mengenai indikator penyusunan program yang tepat dapat dilihat pada Tabel berikut:

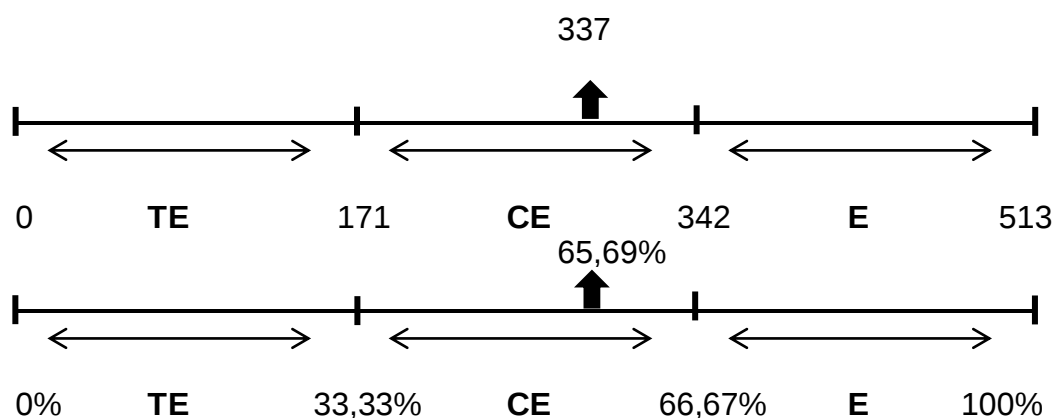
Tabel V.5
Tanggapan Responden Mengenai Penyusunan program yang Tepat

NO	Sub Indikator	Jumlah Skor
1	Terdapatnya penyusunan program yang dilakukan sesuai dengan sasaran kerja	105
2	Terdapatnya aturan-aturan yang ditetapkan dalam pelaksanaan program dan kegiatan	118
3	Terdapatnya proses pencapaian tujuan yang dicapai sesuai dengan program	114
Total Skor		337

Sumber Data : Hasil Olahan Penelitian di Lapangan Tahun 2023

Dari Tabel V.5 di atas dapat diketahui, tanggapan responden untuk indikator penyusunan program yang tepat pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai yang diukur dengan tiga sub indikator dan 57 responden. Sub indikator (1) dengan memperoleh skor 105, sub indikator (2) dengan memperoleh skor 118, sub indikator (3) memperoleh skor 114. Dengan total skor 337.

Berdasarkan keterangan di atas dapat diketahui tanggapan responden terhadap indikator penyusunan program yang tepat memperoleh skor 337 yang berada pada kategori cukup efektif. Selanjutnya untuk melihat total skor dari ketiga sub indikator tersebut dapat dilihat dari garis kontinum dibawah ini:



Dari garis kontinum di atas dapat di lihat bahwa indikator perencanaan yang matang berada pada kategori cukup efektif dengan total skor 337 yang berada pada rentang skor 172–342 dengan persentase 65,69%.

6. Tersedianya sarana dan prasarana

Penelitian yang dilakukan terhadap indikator tersedianya sarana dan prasarana dalam melihat efektivitas organisasi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai dalam penelitian ini adalah suatu alat bantu atau pendukung yang di gunakan dalam sebuah kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah di rencanakan.

Untuk lebih jelasnya efektivitas organisasi yang diteliti melalui indikator tersedianya sarana dan prasarana pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- d. Mengupayakan pemakaian sarana dan prasarana secara tepat dan efisien

Sebuah organisasi dalam meningkatkan efektivitas organisasi, para pegawai harus mampu menggunakan sarana dan prasarana yang tersedia dengan tepat dan efisien dalam menjalankan program kerja sesuai SOP yang telah ditetapkan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai

- e. Adanya pemeliharaan sarana dan prasarana

Dalam sebuah organisasi sarana dan prasarana merupakan fasilitas penunjang keberhasilan realisasi pencapaian program kerja, oleh sebab itu peran sarana dan prasarana sangat penting. Sarana dan prasarana membutuhkan pemeliharaan agar fasilitas yang tersedia tersebut dapat digunakan secara berkala

- f. Adanya peningkatan kualitas sarana dan prasarana disesuaikan yang dibutuhkan oleh organisasi

Dalam sebuah organisasi menjalankan suatu program kerja di butuhkan sarana dan prasarana yang mendukung, oleh sebab itu sarana dan prasarana harus ditingkatkan sesuai kebutuhan organisasi dalam menjalankan program kerja yang telah ditetapkan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai.

Dimana ketiga sub indikator tersebut akan mempengaruhi efektivitas organisasi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai untuk lebih jelasnya mengenai indikator tersedianya sarana dan prasarana dapat dilihat pada tabel berikut:

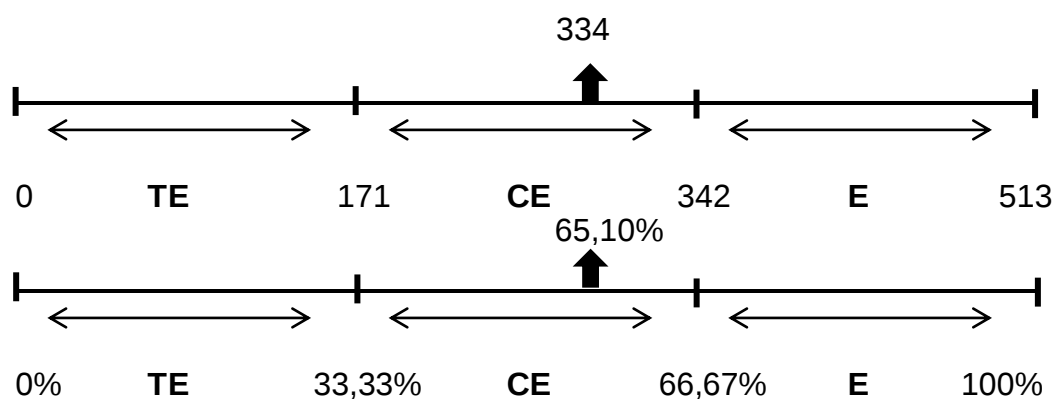
Tabel V.6
Tanggapan Responden Mengenai tersedianya sarana dan Prasarana

NO	Sub Indikator	Jumlah Skor
1	Mengupayakan pemakaian sarana dan prasarana secara tepat dan efisien	119
2	Adanya pemeliharaan sarana dan prasarana	108
3	Adanya peningkatan kualitas sarana dan prasarana disesuaikan yang di butuhkan oleh organisasi	107
Total Skor		334

Sumber Data : Hasil Olahan Penelitian di Lapangan Tahun 2023

Dari Tabel V.6 di atas dapat diketahui, tanggapan responden untuk indikator tersedianya sarana dan prasarana pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai yang diukur dengan tiga sub indikator dan 57 responden. Sub indikator (1) dengan memperoleh skor 119, sub indikator (2) dengan memperoleh skor 108, sub indikator (3) memperoleh skor 109. Dengan total skor 334.

Berdasarkan keterangan diatas dapat diketahui tanggapan responden terhadap indikator tersedianya sarana dan prasarana memperoleh skor 334 yang berada pada kategori cukup efektif. Selanjutnya untuk melihat total skor dari ketiga sub indikator tersebut dapat dilihat dari garis kontinum dibawah ini:



Dari garis kontinum di atas dapat di lihat bahwa indikator perencanaan yang matang berada pada kategori cukup efektif dengan total skor 334 yang berada pada rentang skor 172–342 dengan persentase 65,10%.

7. Sistem pengawasan dan pengendalian yang bersifat mendidik

Penelitian yang dilakukan terhadap indikator sistem pengawasan dan pengendalian yang bersifat mendidik dalam melihat efektivitas organisasi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai dalam penelitian ini adalah mengarah kepada tujuan sehingga bersifat harapan yang menunjukkan apa yang harus di lakukan.

Untuk lebih jelasnya efektivitas organisasi yang diteliti melalui indikator sistem pengawasan dan pengendalian yang bersifat mendidik pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

d. Adanya pengawasan yang dilakukan secara berkala (periodik)

Dalam sebuah organisasi terdapat program kerja yang harus di awasi pada setiap periode nya, hal ini bertujuan untuk memperbaiki kinerja para pegawai dalam menjalankan program kerja sekaligus mendidik para pegawai. Pengawasan ini juga bertujuan sebagai acuan perencanaan program kerja di periode yang akan datang.

e. Adanya aktivitas pengendalian untuk menjamin agar kegiatan mengarah ke tujuan yang diinginkan

Pada sebuah organisasi dalam menjalankan program kerja yang ada para pegawai harus di awasi dan di kendalikan oleh para pimpinan

organisasi guna menjamin agar kegiatan mengarah ketujuan yang di inginkan. Hal ini sangat penting untuk pencapaian realisasi program kerja.

- f. Adanya pengawasan dan pengendalian yang berjalan sesuai dengan tujuan organisasi

Indikator sistem pengawasan dan pengendalian yang bersifat mendidik melalui adanya pengawasan langsung di gunakan sebagai acuan untuk bahan evaluasi dalam perencanaan program kerja pada tahun berikutnya untuk meningkatkan efektivitas organisasi

Dimana ketiga sub indikator tersebut akan mempengaruhi efektivitas organisasi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai untuk lebih jelasnya mengenai indikator sistem pengawasan dan pengendalian yang bersifat mendidik dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel V.7
Tanggapan Responden Mengenai sistem pengawasan dan pengendalian yang bersifat mendidik

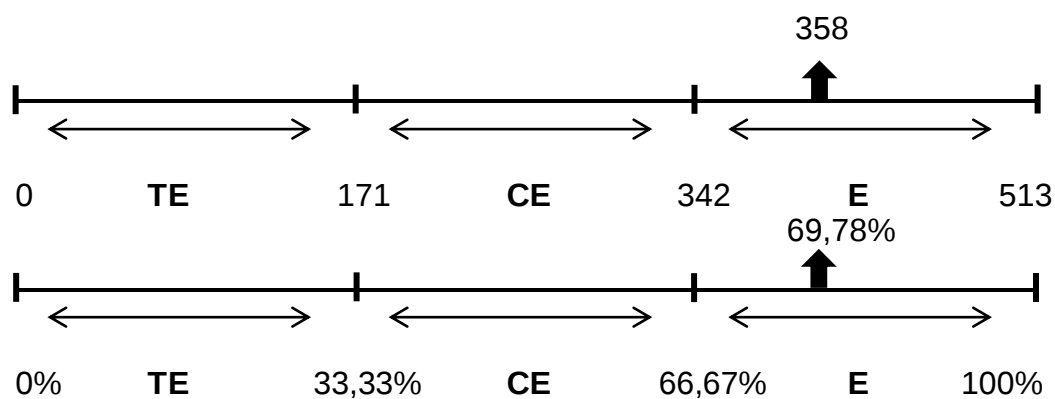
NO	Sub Indikator	Jumlah Skor
1	Adanya pengawasan yang dilakukan secara berkala (periodik)	122
2	Adanya aktivitas pengendalian untuk menjamin agar kegiatan mengarah ketujuan yang di inginkan	125
3	Adanya pengawasan dan pengendalian yang berjalan sesuai dengan tujuan organisasi	111
Total Skor		358

Sumber Data : Hasil Olahan Penelitian di Lapangan Tahun 2023

Dari Tabel V.7 di atas dapat diketahui, tanggapan responden untuk indikator sistem pengawasan dan pengendalian yang bersifat mendidik pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai yang diukur dengan tiga sub indikator dan 57 responden. Sub indikator (1) dengan memperoleh skor

122, sub indikator (2) dengan memperoleh skor 125, sub indikator (3) memperoleh skor 111. Dengan total skor 358.

Berdasarkan keterangan diatas dapat diketahui tanggapan responden terhadap indikator sistem pengawasan dan pengendalian yang bersifat mendidik memperoleh skor 358 yang berada pada kategori Efektif. Selanjutnya untuk melihat total skor dari ketiga sub indikator tersebut dapat dilihat dari garis kontinum dibawah ini:



Dari garis kontinum di atas dapat dilihat bahwa indikator kejelasan tujuan yang hendak di capai berada pada kategori Efektif dengan total skor 358 yang berada pada rentang skor 343-513 dengan persentase 69,78%.

Selanjutnya, setelah mengetahui secara jelas mengenai analisis efektivitas organisasi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai seperti kejelasan tujuan yang hendak di capai, kejelasan strategi pencapaian tujuan, proses analisis dan perumusan kebijaksanaan yang mantap, perencanaan yang matang, penyusunan program yang tepat, tersedianya sarana dan prasarana, dan sistem pengawasan dan pengendalian yang

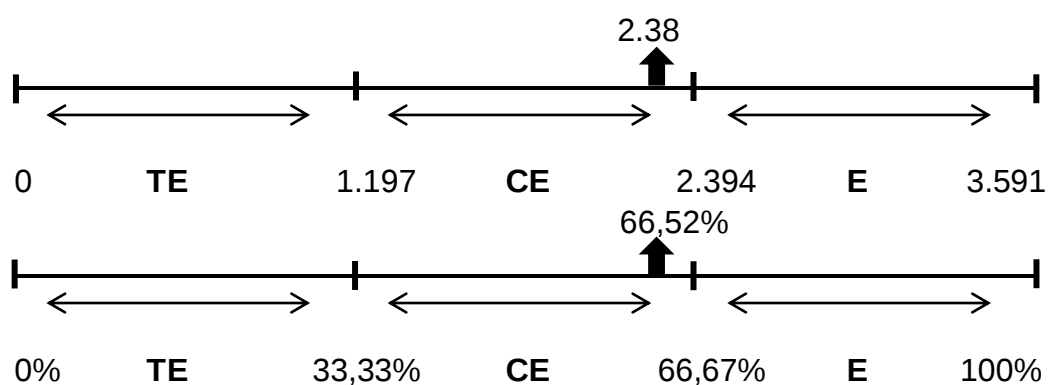
bersifat mendidik. Dengan ini penulis memberi rekapitulasi terhadap analisis efektivitas organisasi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai dapat di lihat pada Tabel V.8 berikut ini:

Tabel V.8
Rekapitulasi Mengenai Analisis Organisasi Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai

No	Indikator	Skor
1	Kejelasan tujuan yang hendak di capai	324
2	Kejelasan strategi pencapaian tujuan	346
3	Proses analisis dan perumusan kebijaksanaan yang mantap	348
4	Perencanaan yang matang	342
5	Penyusunan program yang tepat	337
6	Tersedianya sarana dan prasarana	334
7	Sistem pengawasan dan pengendalian yang bersifat mendidik	358
Total Skor		2.389

Sumber Data: Hasil pengilahan Data Tahun 2023

Dari Tabel V.8 di atas dapat di lihat hasil tanggapan responden penelitian tentang efektivitas organisasi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai untuk 7 (tujuh) indikator memperoleh total skor 2.389 untuk lebih jelasnya dapat di lihat pada garis kontinum berikut:



Berdasarkan garis kontinum di atas, bahwa untuk efektivitas organisasi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai dikategorikan Cukup

Efektif dengan total skor 2.389 yang berada pada rentang skor 1.198-2.394 dengan persentase 66,52%.

B. Faktor Pendukung dan Penghambat Efektivitas Organisasi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai

Untuk keberhasilan dalam menjalankan tugas dan fungsi organisasi perlu di lakukan dalam analisis efektivitas organisasi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai yang di lihat dari faktor pendukung dan faktor penghambat tentang hasil tanggapan responden terhadap tujuh indikator.

Setelah penulis laksanakan penelitian pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai, penulis menemukan faktor pendukung dan faktor penghambat efektivitas organisasi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai sebagai berikut:

1. Faktor Pendukung

Adapun faktor pendukung efektivitas organisasi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai yaitu :

- a. Terdapatnya proses analisis dan perumusan kebijakan yang mantap pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai

Proses analisis dan perumusan kebijaksanaan adalah yang dimaksudkan supaya anggota dalam pelaksanaan tugas mencapai sasaran yang terarah dan tujuan organisasi dapat tercapai. Hal ini di tandai dengan adanya visi dan misi yang jelas yang ditetapkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai. Selain itu juga di tandai dengan adanya

kesesuaian perencanaan kerja untuk mengarah kepada pencapaian tujuan organisasi.

- b. Terdapatnya Sistem pengawasan dan pengendalian yang bersifat mendidik pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai

Sistem pengawasan dan pengendalian yang mengarah kepada tujuan, sehingga bersifat harapan menunjukkan apa yang harus dilakukan. Hal ini ditandai dengan adanya pengawasan yang dilakukan secara berkala (periodik). Selain itu ditandai juga dengan adanya aktivitas pengendalian untuk menjamin agar kegiatan mengarah ke tujuan yang diinginkan.

2. Faktor Penghambat

- a. Masih kurangnya kejelasan tujuan yang hendak dicapai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai.

Tercapainya efektivitas organisasi juga didapatkan dengan adanya kejelasan tujuan yang hendak dicapai organisasi, Kurangnya pencapaian pelaksanaan tujuan yang ingin dicapai oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai mempengaruhi efektivitas yang ada pada organisasi pemerintah tersebut.

- b. Masih kurangnya sarana dan prasarana pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai.

Sarana dan prasarana menjadi salah satu faktor pendukung Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai untuk menjalankan pekerjaan sesuai dengan peraturan yang ada.

BAB VI

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa yang telah penulis lakukan mengenai efektivitas organisasi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai. Maka penulis dapat memberikan kesimpulan dari hasil penelitian dan memberikan saran-saran yang sesuai dengan temuan penelitian.

A. Kesimpulan

1. Efektivitas organisasi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai yang dilihat dari tujuh indikator yaitu kejelasan tujuan yang hendak di capai, kejelasan strategi pencapaian tujuan, proses analisis dan perumusan kebijaksanaan yang mantap, perencanaan yang matang, penyusunan program yang tepat, tersedianya sarana dan prasarana, dan sistem pengawasan dan pengendalian yang bersifat mendidik. Dalam efektivitas organisasi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai dari 57 responden di peroleh total skor dari tujuh indikator yang di teliti berada pada titik kontinum 2.369 dengan persentase 66,52%, yang berada pada kategori Cukup Efektif.
2. Faktor pendukung terhadap efektivitas organisasi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai yaitu : terdapatnya proses analisis dan perumusan kebijaksanaan yang mantap pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai dan terdapatnya sistem pengawasan dan pengendalian yang bersifat mendidik pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai. Sedangkan faktor penghambat terhadap efektivitas

organisasi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai yaitu Masih kurangnya kejelasan tujuan yang hendak dicapai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai dan masih kurang Tersedianya sarana dan prasarana pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai.

B. Saran

Berdasarkan faktor pendukung dan faktor penghambat yang penulis paparkan diatas ada beberapa saran yang penulis sampaikan kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai yaitu :

1. Di sarankan kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai lebih mengoptimalkan sebuah kejelasan tujuan tentang sesuatu hal-hal yang akan di lakukan dalam kurun waktu tertentu di masa yang akan datang maupun di masa sekarang dengan cara menyusun rencana kerja yang sesuai dengan tujuan pekerjaan. Dan di harapkan tujuan dapat tercapai dengan baik.
2. Disarankan kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai agar lebih meningkatkan sarana prasarana dengan cara menambah sarana atau memperbaiki sesuai kebutuhan organisasi dalam menjalankan program kerja yang telah di tetapkan dan suatu alat bantu atau pendukung yang di gunakan dalam sebuah kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah di rencanakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, Mahmud, Dasar-Dasar Efektivitas Organisasi, Bandung, Mandar Maju, 2007
- Gibson, dkk, Kepemimpinan Yang Efektif, Bandung, Alfabeta, 2004
- Gie, The Liang, Administrasi Perkantoran Modern, Yogyakarta, Nur Cahaya, 2005
- Handayani, Ratih, Prilaku Organisasi, Jakarta, Bumi Aksara, 2002
- Handoko, T. Tani, Manajemen, Jakarta, Bumi Aksara, 2003
- Indrawijaya, Prof, Perilaku Organisasi, Sinar Baru Algensindo, Bandung, 2009
- Jam'an, Mhd, Kualitas dan Kuantitas SDM, Erlangga, Jakarta, 2004
- Manulang, M, Dasar-Dasar Manajemen, Jakarta, Ghalia Indonesia, 2006
- Martono, dkk, Efektivitas Organisasi, Bandung, Alfabeta, 2005
- Riduwan dan Engkus Ahmad Kuncoro, Metode dan Teknik Menyusun Tesis, Alfabet, Bandung, 2010
- Rucky, Ahmad, S, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta, 2009
- Siagian, Sondang, P, Filsafat Administrasi, Jakarta, CV, Haji Masagung, 2008
- Siswanto, Hari, Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2007
- Steers, Richard, M, Efektivitas Organisasi, Erlangga, Jakarta, 1985
- Soetopo, Hendyat, Prilaku Organisasi, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2012
- Sutarjo, Prof, dkk, Teori dan Praktek Organisasi, Bumi Aksara, Jakarta, 2005
- Sharma, dkk, Filsafat Administrasi Perkantoran, BPFE, Yogyakarta, 2007

- Sugiyono, Metode Penelitian Administrasi, Alfabeta, Bandung, 2002
- Tangkilisan, Hessel Nogi, S, Manajemen Publik, Jakarta, PT. Gramedia Widiasarma Indonesia, 2005
- Tika, Pabundu, Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, Jakarta, Bumi Aksara, 2006
- Umar, Hussni Hussin, dkk, Standar Prilaku Organisasi Perkantoran Modern, Yogyakarta, Nur Cahaya, 2004
- Wijaya, Adam, Etika Pemerintahan, Tangerang, Bima Rupa Aksara, 2001
- Peraturan Wali Kota Dumai Nomor 41 Tahun 2022, Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Dumai
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah



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

Jl. Gunung Merapi No. 1 Bumi Ayu, Dumai, Riau, Indonesia (28813)
Telp. (0765) 38848, Fax. (0765) 34484
Email : info@stia-lk-dumai.ac.id, Website : www.stia-lk-dumai.ac.id

BERITA ACARA UJIAN MEJA HIJAU / SKRIPSI MAHASISWA STIA DUMAI

Berdasarkan Surat Keputusan Ketua STIA Lancang Kuning Dumai Nomor :
33/KPTS/STIA-LK/D/X/2023 Tanggal 20 Oktober 2023 tentang Tim Penguji Ujian Skripsi
Mahasiswa STIA Lancang Kuning Dumai, maka pada hari ini Selasa Tanggal Dua puluh Empat
bulan Oktober tahun Dua Ribu Dua puluh Tiga, telah dilaksanakan ujian skripsi sarjana
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Lancang Kuning Dumai untuk

Nama : **THIFA ALYANISA**
No. Induk Mahasiswa : **1910090811040**
Program Studi : **ILMU ADMINISTRASI NEGARA**
Jenjang Pendidikan : **STRATA 1 (S.1)**
Judul Skripsi : **ANALISIS EFEKTIVITAS ORGANISASI PADA DINAS TENAGA
KERJA KOTA DUMAI**

Tanggal Ujian : 24 Oktober 2023
Waktu Ujian : 11:00-12:00
Tempat Ujian : Ruang Sidang STIA Lancang Kuning Dumai
Lulus Ujian dengan nilai : B Huruf 3 Angka
Keterangan : Waktu perbaikan selama 7 hari

Saksi - Saksi :

1. LATIP, S.Sos., M.Si
(Pembimbing I)

() 1. NURUL FAUZIAH, S.A.P

()

2. DR. DEDE MIRZA, SH., MH
(Pembimbing II)

()

Ketua,

Sekretaris,

DILA ERLIANTI, S.Sos., M.Si

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

Mengetahui / Disetujui :
STIA Lancang Kuning Dumai
Pembantu Ketua,

DEWI JANNAH, S.Sos., M.Si



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

Jl. Gunung Merapi No. 1 Bumi Ayu, Dumai, Riau, Indonesia (28813)
Telp. (0765) 38848, Fax. (0765) 34484
Email : info@stia-lk-dumai.ac.id, Website : www.stia-lk-dumai.ac.id

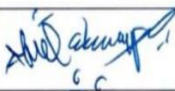
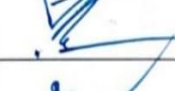
HASIL UJIAN SKRIPSI MAHASISWA STIA DUMAI

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

Nama : **THIFA ALYANISA**
No. Induk Mahasiswa : **1910090811040**
Program Studi : **ILMU ADMINISTRASI NEGARA**
Jenjang Pendidikan : **STRATA 1 (S.1)**
Judul Skripsi : **ANALISIS EFEKTIVITAS ORGANISASI PADA DINAS TENAGA KERJA KOTA DUMAI**

Hasil : **B (Baik)**

TIM PENGUJI :

No.	N a m a	Jabatan	Tanda Tangan
1.	DILA ERLIANTI. S.Sos.. M.Si	Ketua	
2.	E. MAZNAH HIJERIAH.S.Sos..M.Si	Sekretaris	
3.	LATIP, S.Sos., M.Si	Anggota	
4.	DR. DEDE MIRZA, SH., MH	Anggota	

Dumai, 24 Oktober 2023

Mengetahui :
STIA Lancang Kuning Dumai
Pembantu Ketua,



DEWI JANNAH, S.Sos.,M.Si



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

Jl. Gunung Merapi No. 1 Bumi Ayu, Dumai, Riau, Indonesia (28813)
Telp. (0765) 38848, Fax. (0765) 34484
Email : info@stia-lk-dumai.ac.id, Website : www.stia-lk-dumai.ac.id

HASIL PERBAIKAN SKRIPSI MAHASISWA STIA DUMAI

Berdasarkan Hasil Ujian Skripsi pada tanggal, 24 Oktober 2023, menerangkan bahwa

Mahasiswa atas nama :

Nama : **THIFA ALYANISA**
No. Induk Mahasiswa : **1910090811040**
Program Studi : **ILMU ADMINISTRASI NEGARA**
Jenjang Pendidikan : **STRATA 1 (S.1)**
Judul Skripsi : **ANALISIS EFEKTIVITAS ORGANISASI PADA DINAS TENAGA KERJA KOTA DUMAI**

Dimana diputuskan oleh TIM Penguji bahwa :

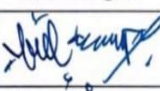
Skripsi : dapat diterima/belum dapat diterima *) dan harus diperbaiki

Setelah diadakan penelitian atas perbaikan Skripsi Mahasiswa yang bersangkutan maka

Skripsi dinyatakan : Dapat diterima / Belum dapat diterima *)

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

TIM PENGUJI :

No.	N a m a	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1.	DILA ERLIANTI. S.Sos.. M.Si	Ketua		12/12/23
2.	E. MAZNAH HIJERIAH.S.Sos..M.Si	Sekretaris		12/12/2023
3.	LATIP, S.Sos., M.Si	Anggota		
4.	DR. DEDE MIRZA, SH., MH	Anggota		6/12/23

Dumai,
STIA Lancang Kuning Dumai
Pembantu Ketua,



DEWI JANNAH, S.Sos.,M.Si



SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI (STIA) LANCANG KUNING DUMAI

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

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

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

SURAT KEPUTUSAN SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI LANCANG KUNING DUMAI Nomor : 101/KPTS/STIA-LK/D/VI/2023

Tentang

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI (STIA) LANCANG KUNING DUMAI

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

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

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

MEMUTUSKAN :

Menetapkan :

- Pertama : Menunjuk Sdr. LATIP, S.Sos., M.Si sebagai Dosen Pembimbing I (satu) dan Sdr. Dr. DEDE MIRZA, SH., MH Dosen Pembimbing II (dua) untuk Skripsi Mahasiswa atas nama THIFA ALYANISA/1910090811040 dilingkungan STIA Lancang Kuning Dumai.
- Kedua : Pembimbing I (satu) dan Pembimbing II (dua) bertindak sebagai pengarah penulisan Skripsi Mahasiswa STIA Lancang Kuning Dumai.
- Ketiga : Segala biaya akibat dari dikeluarkannya Surat Keputusan ini, dibebankan kepada STIA Lancang Kuning Dumai.
- Keempat : Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dan akan ditinjau kembali apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan dalam penetapannya sebagai mana mestinya.

Ditetapkan Di : Dumai
Pada Tanggal : 24 Juni 2023

Ketua,

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

Tembusan disampaikan Kepada Yth.

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



SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI (STIA) LANCANG KUNING DUMAI

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

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

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

Nomor : 101/STIA-LK/D/VI/2023
Lamp. : 1 (satu) berkas
Perihal : **REKOMENDASI PENELITIAN.**

Dumai, 24 Juni 2023

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

Dengan hormat,

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

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

Nama Mahasiswa : THIFA ALYANISA
No. Induk Mahasiswa : 1910090811040
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Judul Penelitian : ANALISIS EFEKTIVITAS ORGANISASI PADA DINAS TENAGA KERJA KOTA DUMAI

Yang dilakukan di Kota Dumai

Tempat Pengambilan Data :

1. Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai.
2. Badan Pusat Statistik Kota Dumai.

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

Ketua,

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

Tembusan Kepada Yth,

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



PEMERINTAH KOTA DUMAI
DINAS TENAGA KERJA

Jalan Kesehatan No. 5, Teluk Binjai, Dumai Timur, Kota Dumai 28813
<http://disnaker.dumaikota.go.id>

SURAT KETERANGAN
NOMOR 423/172.5/DISNAKER - A

Yang bertandatangan di bawah ini :

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

dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : THIFA ALYANISA
Nomor Induk Mahasiswa : 1910090811040
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Perguruan Tinggi : Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Lancang
Kuning Dumai
Maksud : Telah selesai melaksanakan penelitian di Dinas
Tenaga Kerja Kota Dumai sesuai dengan prosedur
dan ketentuan yang berlaku.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dumai, 18 September 2023

KEPALA

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



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

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

NOMOR : 0199/SKP/DPMTSP/III/2023

Tentang

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

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Dumai, berdasarkan surat dari Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Lancang Kuning Dumai Nomor : 101 / STIA - LK / D / VI / 2023 Tanggal 24 Juni 2023 perihal Permohonan Izin Penelitian dengan ini memberikan rekomendasi yang dimaksud kepada:

Nama : THIFA ALYANISA
No. Induk Mahasiswa : 1910090811040
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Jenjang : S1
Alamat : Jl. Patimura Komp. TNI AL Kel. Laksamana Kec. Dumai Kota Kab/Kota Dumai
Nomor Telp : 085208520959

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

" ANALISIS EFEKTIFITAS ORGANISASI PADA DINAS TENAGA KERJA KOTA DUMAI "

Dengan ketentuan sebagai berikut :

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

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

Dikeluarkan di : Dumai
Pada Tanggal : 06 Juli 2023



Kepala

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

NIP. 19660724 198602 1 002

PENGANTAR ANGKET PENELITIAN (PEGAWAI)

A. PERMOHONAN

Dumai, 2023

No. Angket :

Perihal : Permohonan Pengisian
Angket

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

Dengan Hormat,

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

Adapun pertanyaan angket berkaitan dengan judul penelitian yaitu: "Analisis Efektivitas Organisasi Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai". Pengisian angket ini pada prinsipnya tidak mempengaruhi penilaian apapun, karena digunakan semata-mata hanya untuk kepentingan ilmiah dan seluruh jawaban yang diberikan akan terjaga kerahasiaannya.

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

Hormat Penulis,

THIFA ALYANISA
NIM: 1910090811040

ANALISIS EFEKTIVITAS ORGANISASI PADA DINAS TENAGA KERJA KOTA DUMAI

B. Identitas Responden:

Nama :

Jenis Kelamin :

Pendidikan :

Umur :

Pekerjaan :

C. Petunjuk Pengisian

1. Mohon Angket diisi oleh Bapak/Ibu/Sdr untuk dijawab seluruh pertanyaan yang disediakan.
2. Beri tanda centang (√) pada salah satu alternatif jawaban yang tersedia dan pilihlah jawaban sesuai dengan kondisi sebenarnya.
3. Ada 3 alternatif jawaban, yaitu:
 - a. Efektif (E) diberi skor : 3
 - b. Cukup Efektif (CE) diberi skor : 2
 - c. Tidak Efektif (TE) diberi skor : 1

Contoh:

NO	PERTANYAAN	ALTERNATIF JAWABAN		
		E	CE	TE
1	Adanya perencanaan kerja yang sesuai dalam melaksanakan program kerja.	☐		
2	Adanya rencana kerja yang diharapkan sesuai dengan tujuan.		☐	

D. Pertanyaan Angket

NO	PERTANYAAN	ALTERNATIF JAWABAN		
		E	CE	TE
1	Perencanaan kerja yang sesuai dalam melaksanakan program kerja			
2	Rencana kerja yang diharapkan sesuai dengan tujuan			
3	Kemampuan pegawai mewujudkan tujuan organisasi sesuai kejelasan visi dan misi organisasi			
4	Kemampuan pimpinan dalam mengelola organisasi dalam efektif dan efisien			
5	Program kerja yang mudah dipahami dan dapat dilaksanakan oleh pegawai			
6	Program kerja dari rencana strategis yang sesuai dengan visi dan misi organisasi			
7	Adanya kebijakan yang tidak mengganggu dan mendukung kinerja para pegawai			
8	Data yang mendukung kebijakan dalam pelaksanaan program kerja			
9	Kebijakan yang efektif dalam membantu program kerja organisasi			
10	Pemimpin dan anggota selalu memperhatikan perkembangan Kota Dumai sehingga dapat mengetahui jumlah masyarakat yang sudah memiliki hak pilih agar perencanaan yang dibuat tepat sasaran			
11	Usaha untuk melakukan pengkajian ulang di			

	beberapa daerah Kota Dumai			
12	Dinas Tenaga kerja Kota Dumai telah melakukan langkah kegiatan pelayanan yang telah ditetapkan			
13	Penyusunan program yang dilakukan sesuai dengan sasaran kerja			
14	Aturan-aturan yang ditetapkan dalam pelaksanaan program dan kegiatan			
15	Proses pencapaian tujuan yang dicapai sesuai dengan program			
16	Pemakaian sarana dan prasarana secara tepat dan efisien			
17	Pemeliharaan sarana dan prasarana			
18	Peningkatan kualitas sarana dan prasarana disesuaikan yang dibutuhkan oleh organisasi			
19	Pengawasan yang dilakukan secara berkala (periodik)			
20	Aktivitas pengendalian untuk menjamin agar kegiatan mengarah ke tujuan yang diinginkan			
21	Pengawasan dan pengendalian yang berjalan sesuai dengan tujuan organisasi			

Saran:

.....

.....

.....

.....

.....

Lembaran Data : Rekapitulasi Analisis Efektivitas Organisasi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai

No Responden	Indikator I			Indikator II			Indikator III			Indikator IV			Indikator V			Indikator VI			Indikator VII			Skor	
	sub 1	sub 2	sub 3	sub 1	sub 2	sub 3	sub 1	sub 2	sub 3	sub 1	sub 2	sub 3	sub 1	sub 2	sub 3	sub 1	sub 2	sub 3	sub 1	sub 2	sub 3		
1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	40	
2	3	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	1	3	3	3	43
3	2	2	2	3	1	1	3	2	3	1	2	2	1	3	2	1	3	2	2	2	1	1	40
4	2	1	1	3	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	3	2	1	2	2	2	2	2	39
5	2	2	1	2	3	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	3	1	1	2	2	2	38
6	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	41
7	2	2	3	3	1	2	3	2	2	2	1	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	49
8	3	2	1	2	2	1	3	2	3	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	1	2	1	41
9	2	2	3	2	3	2	1	2	1	3	3	2	2	1	2	3	2	2	1	3	2	2	44
10	2	2	2	1	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	41
11	3	2	3	1	2	3	1	3	2	2	2	3	2	3	2	3	1	2	3	2	3	1	48
12	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	45
13	2	1	3	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	1	39
14	2	2	2	2	3	2	1	2	3	3	2	2	2	1	3	1	1	2	2	2	2	3	43
15	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	2	2	1	42
16	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	40
17	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	3	2	2	37
18	2	3	2	2	2	3	1	1	3	2	2	3	3	2	2	3	1	2	2	3	1	1	45
19	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	3	1	1	1	2	2	2	36
20	1	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	3	1	2	2	2	2	40
21	1	3	2	2	1	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	1	1	39
22	3	1	2	2	3	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	3	1	2	2	2	2	39
23	2	3	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	3	1	1	2	2	3	2	2	2	40
24	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	3	2	2	2	43
25	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	49
26	1	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	3	3	2	2	2	3	49
27	3	2	2	1	3	3	2	2	2	3	1	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	48
28	1	2	2	2	3	2	1	2	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	39
29	3	1	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	1	2	2	2	40
30	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	40
31	3	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	3	3	3	3	43
32	2	2	2	3	1	1	3	2	3	1	2	2	1	3	2	1	3	2	2	1	1	1	40
33	2	1	1	3	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	3	2	1	2	2	2	2	2	39
34	2	2	1	2	3	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	3	1	1	2	2	2	2	38
35	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
36	2	2	3	3	1	2	3	2	2	2	1	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	49
37	3	2	1	2	2	1	3	2	3	2	2	2	1	2	3	2	2	2	1	2	1	2	41
38	2	2	3	2	3	2	1	2	1	3	3	2	2	1	2	3	2	2	1	3	2	2	44
39	2	2	2	1	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	41
40	1	2	1	1	2	3	1	3	2	2	2	3	2	3	2	3	1	2	3	2	2	3	44
41	2	1	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	44
42	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	1	37
43	2	1	2	2	3	2	1	2	3	3	2	2	2	1	3	1	1	2	2	2	3	2	42
44	2	2	1	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	1	41
45	1	2	1	2	1	3	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	39
46	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	3	2	2	2	36
47	1	1	2	2	2	3	1	1	3	2	2	2	3	3	2	2	3	1	2	2	3	1	42
48	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	3	1	1	1	2	2	37	
49	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	3	1	2	2	2	2	40
50	1	2	2	2	1	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	1	1	38
51	3	1	1	2	3	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	3	1	2	2	2	2	38
52	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	3	1	1	2	2	3	2	2	2	39
53	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	3	2	2	43
54	1	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	44
55	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	3	3	2	2	2	3	47
56	3	2	2	1	1	3	3	2	2	3	1	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	47
57	1	2	2	2	3	2	1	2	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	39
Skor	111	107	106	114	112	120	114	113	121	115	104	123	105	118	114	119	108	107	122	125	111		
Total Skor	324			346			348			342			337			334			358			2389	

Keterangan :
 keterangan penilaian :
 Efektif : 3
 Cukup Efektif : 2
 Tidak Baik : 1

KARTU KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA

NAMA MAHASISWA : THIFA ALYANISA
NOMOR MAHASISWA : 19100908110440
PROGRAM STUDI : ILMU ADMINISTRASI NEGARA
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS EFEKTIVITAS ORGANISASAI
PADA DINAS TENAGA KERJA KOTA DUMAI

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

Tanggal	Hal-hal yang dikonsultasikan dan disarankan	Paraf Pembimbing
Senin 26/06/2023	- Penyerahan SK Penunjukkan Dosen Pembimbing	✓
Senin 17/07/2023	- Konsultasi gejala masalah	✓
Kamis 20/07/2023	- Pemeriksaan Sub Indikator dengan teori yang digunakan	✓
Jumat 28/07/2023	- Konsultasi Operasional Variabel Penelitian	✓
Kamis 03/08/2023	- Pemeriksaan Angket - Acc Angket	✓
Senin 11/09/2023	- Pemeriksaan Bab V	✓
Kamis 14/09/2023	- Pemeriksaan Bab VI	✓
Senin 18/09/2023	- Pemeriksaan konsep penulisan - Penyempurnaan format penulisan (menyesuaikan dengan buku pedoman)	✓

Tanggal	Hal-hal yang dikonsultasikan dan disarankan	Paraf Pembimbing
Senin 25/09/2023	- Acc Skripsi	

Dumai, September 2023
STIA LANCANG KUNING DUMAI
Ketua Program Studi Ilmu Adm. Negara



DILA ERLIANTI, S.Sos., M.Si
NIDN. 1017057101

KARTU KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA

NAMA MAHASISWA : THIFA ALYANISA
NOMOR MAHASIWA : 1910090811040
PROGRAM STUDI : ILMU ADMINISTRASI NEGARA
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS EFEKTIVITAS ORGANISASI PADA
DINAS TENAGA KERJA KOTA DUMAI
NAMA PEMBIMBING II : Dr. DEDE MIRZA, SH., MH

Tanggal	Hal-hal yang dikonsultasikan dan yang disarankan	Paraf Pembimbing
Senin 26 Juni 2023	▪ Penyerahan SK	
Jumat 30 Juni 2023	▪ Lanjut perbaiki Bab I, II, dan Bab III ▪ Pernyataan Gejala	
Selasa 03 Juli 2023	▪ Menyerahkan BAB II kepada dosen ▪ Membawa buku grand teori	
Kamis 06 Juli 2023	▪ Revisi BAB II, dan BAB III dan BAB IV	
Selasa 11 Juli 2023	▪ Angket mohon dipersiapkan	

Selasa 01 Agustus 2023	▪ Acc Penyebaran Angket ▪ Lanjutkan ke pembimbing I	
Sabtu 09 September 2023	▪ Revisi BAB V dan BAB VI	
Sabtu 16 September 2023	▪ Perbaiki Penulisan ▪ Lengkapi Format	
Senin 25 September 2023	▪ Acc Skripsi	

Dumai, September 2023
STIA LANCANG KUNING DUMAI
Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara



DILA ERLIANTI, S.Sos., M.Si
NIDN. 1017057101

BIOGRAFI PENULIS



Thifa Alyanisa, S.A.P, adalah nama penulis skripsi ini. Penulis lahir di Dumai, 24 Agustus 2000 yang merupakan anak kedua dari 3 bersaudara dari pasangan Bapak Kasiyanto dan Ibu Hildayani. Penulis menempuh pendidikan sekolah dasar SD Negeri 001 Bintan, lalu melanjutkan pendidikan di SMPN 4 Dumai, kemudian melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMAS YKPP Dumai. Setelah menyelesaikan pendidikan Sekolah Menengah Atas penulis melanjutkan pendidikan S1 di Program Studi Ilmu Administrasi Negara pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Lancang Kuning Dumai tahun 2019 dan penulis menyelesaikan pendidikan S1 pada tahun 2023.

Dengan keyakinan, ketekunan, motivasi tinggi untuk terus belajar dan berusaha. Penulis mampu menyelesaikan syarat sarjana S1 yaitu skripsi. Semoga dengan penulisan skripsi ini mampu memberikan kontribusi positif untuk pembaca dan peneliti selanjutnya.

Akhir kata penulis mengucapkan rasa syukur dan bangga yang sebesar-besarnya karena sudah menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“ANALISIS EFEKTIVITAS ORGANISASI PADA DINAS TENAGA KERJA KOTA DUMAI”**.