

BAB II

STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIRAN

1. Konsep Pemerintahan

Sifat dari ilmu pengetahuan adalah akumulatif artinya ilmu pengetahuan yang ada sekarang tidak terlepas dari pengetahuan yang sudah ada sebelumnya. Ilmu pengetahuan lahir karena masyarakat menghendaknya.³ Tetapi meskipun terasa adanya kebutuhan akan hadirnya ilmu tersebut, masih juga perlu diperjuangkan oleh para pakar yang menspesialisasikan diri dalam bidang disiplin ilmu tersebut, agar secara universal dapat diakui sebagai suatu disiplin ilmu yang berdiri sendiri, terutama untuk ilmu-ilmu sosial.

Dengan penelitian ilmiah, pada hakekatnya merupakan alat untuk mendapatkan pengalaman baru ataupun menguji pengetahuan yang telah ada. Agar dapat diketahui bagaimana hubungan dan dimana posisi pengetahuan yang diperoleh dari penelitian dalam kaitannya dengan pengetahuan yang telah ada perlu dilakukan kajian terhadap bahan pustaka yang relevan dengan topik masalah. Suatu penelitian menjadi terarah dan jelas apabila didukung oleh teori-teori. Kerlinger (1978) mengemukakan teori dalam buku sugiona adalah seperangkat konstruk (konsep), definisi, dan proposisi yang berfungsi untuk melihat fenomena secara sistematis, melalui spesifikasi hubungan antar variabel, sehingga dapat berguna untuk menjelaskan dan meramalkan fenomena.⁴ Pemahaman umum tentang Teori adalah menerangkan atau memperjelas mengapa

³ Syafiie, Inu. 2005. *Pengantar Ilmu Pemerintahan*. Refika Aditama Bandung hal. 13

⁴ Sugioyona. 2005. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Alfabeta Bandung hal. 41

gejala spesifik atau proses tertentu terjadi.⁵ Setiap penelitian selalu menggunakan teori yang dapat diperjelas meliputi gejala dan kejadian yang sampai sekarang belum dipikirkan atau belum pernah diamati. Teori juga mempunyai fungsi penting sekali dalam pengembangan ilmu pengetahuan yaitu :⁶

1. Teori mengikhtarkan sifat dasar sejumlah besar gejala atau kejadian yang berlainan dalam pernyataan yang terbatas.
2. Teori membantu menghasilkan pernyataan spesifik yang dapat langsung diuji.

Sebelum melihat konsep teori dalam teori ini, maka terlebih dahulu di angkat definisi pemerintahan yang di pandang sebagai ilmu pemerintahan, maka pemerintah adalah ilmu yang mempelajari bagaimana melaksanakan pengurusan, pengaturan, kepemimpinan pemerintah dan koordinasi baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah.⁷ Dalam ilmu pemerintahan, pemerintah juga merupakan kegiatan lembaga publik dalam menjalankan pemerintah di sebut pemerintah. Menurut perspektif Kybernology, pemerintah itu adalah pelayanan kepada manusia dan masyarakat.⁸

Dibentuknya suatu pemerintahan, pada hakekatnya adalah memberikan pelayanan kepada masyarakat. Pemerintahan tidaklah dibentuk untuk melayani diri sendiri tetapi untuk melayani masyarakat, menciptakan kondisi yang memungkinkan setiap individu dapat mengembangkan kemampuan dan kreatifitas

⁵ Wuisman, J.J.J.M. 1996. *Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*. FEUI Jakarta hal. 203

⁶ Ibid hal. 220

⁷ Syafiie, Inu. 1998. *Definisi-Definisi Ilmu Pemerintahan*. Rineka Cipta hal. 18

⁸ Ndraha, Taliziduhu. 2005. *Kybernologi Beberapa Konstruksi Utama, Jilid 1*. Sirao Credentia Center Banten hal. 192

untuk tujuan bersama. Pemerintah atau *Government* adalah lembaga atau badan yang menyelenggarakan pemerintahan negara, negara bagian atau negara kota dan sebagainya. Sedangkan pemerintahan atau *governance* adalah tindakan dari kegiatan penyelenggaraan pemerintahan.⁹

“Pemerintah dalam arti sempit adalah eksekutif yang melaksanakan kegiatan fungsi menjalankan undang-undang, yaitu sekelompok orang yang diberi tugas untuk merencanakan, mengumpulkan, menyusun, mengorganisasi, menggerakkan, dan mengarahkan segenap upaya masyarakat/penduduk dalam suatu negara dalam rangka mencapai tujuan negara yang telah ditetapkan”.¹⁰

Perlu juga penulis kemukakan konsep mengenai ilmu pemerintahan itu sendiri akan terlaksana bila di dukung oleh pembangunan masyarakat yang akan turut di sertai dengan kondisi lingkungan dimana masyarakat tinggal dan berkembang. Dan hal tersebut mempengaruhi usaha masyarakat untuk turut serta dalam pembangunan dan berdampak pada kepatuhan terhadap aturan yang di tetapkan.

2. Konsep Kebijakan Publik

Kebijakan publik salah satu instrumen dalam sebuah pemerintahan sangat menjadi penting untuk di bicarakan karena dengan mengetahui kebijakan publik yang di keluarkan pemerintah, oleh karena itu kita dapat mengetahui kinerja kebijakan pemerintahan itu sendiri di bagi dalam empat klasifikasi berdasarkan pengaruhnya terhadap rakyat. Menurut Kansil dan Kristene mengemukakan kebijakan merupakan ketentuan-ketentuan yang di jadikan pedoman, penganan

⁹ Sedarmayati, 2004. *Good Governance*. Mandar Maju Jakarta hal 35

¹⁰ Dharma, Setiawan, 2002. *Kebijakan Birokrasi*. Rineka Cipta Jakarta hal 33

petunjuk bagi usaha yang di lakukan bagi masyarakat dan aparatur pemerintahan untuk mewujudkan kelancaran dan keterpaduan dalam mencapai tujuan untuk memberikan pengertian yang lebih luas lagi dalam membagi kebijakan publik dalam beberapa Komponen yaitu :¹¹

1. Kebijakan yang di kembangkan oleh pejabat ataupun badan pemerintah tuntutan kebijakan (*Policy Demond*) yaitu tuntutan yang di ajukan kepada para pejabat publik oleh factor-faktor atau pelaku lain seperti, penduduk, organisasi maupun pemerintah lain untuk melakukan sesuatu yang mengacu pada masalah yang muncul.
2. Pernyataan kebijakan (*Policy Decision*) yaitu keputusan yang di buat oleh pejabat publik yang memiliki kewenangan untuk mengatur dan memberikan isi pada tindakan kebijakan publik
3. Pernyataan kebijakan publik secara resmi, hasil kebijakan yaitu manifestasi hasil kebijakan publik yang Nampak secara nyata
4. Dampak kebijakan publik adalah konsekwensi yang timbul di masyarakat, baik yang di segaja maupun tidak sebagai akibat dari tindakan yang di lakukan oleh pemerintah.

Dengan meningkatnya peran daerah dalam pembangunan, salah satu yang harus diperhatikan adalah tersedianya sumber daya manusia yang memadai khususnya aparatur pemerintah daerah dan masyarakat. Kebijakan publik adalah pemanfaatan yang strategis terhadap sumber-sumber daya ada untuk memecahkan masalah-masalah publik atau pemerintah. Ia juga beranggapan bahwa kebijakan

¹¹ Kansil dan Cristiene. 2003. *Sistem Pemerintahan Indonesia*. Bumi Aksara. Jakarta hal. 190

publik merupakan suatu bentuk intervensi oleh pemerintah demi kepentingan orang-orang yang tidak berdaya dalam masyarakat agar mereka dapat hidup dan ikut berpartisipasi dalam pemerintah.¹²

Ada 3 bentuk kebijakan di lihat dari pelaku (*Actor*) implementasinya :¹³

1. Kebijakan langsung yaitu kebijakan yang pelaksanaannya di lakukan oleh pemerintah sendiri misalnya SD Inpres.
2. Kebijakan tidak langsung yaitu kebijakan yang pelaksanaannya tidak di lakukan oleh pemerintah, jadi pemerintah hanya mengatur saja, misalnya kebijakan pemerintah di bidang investasi modal asing.
3. Kebijakan campuran yaitu kebijaksanaan yang di lakukan oleh pemerintah dan swasta misalnya kebijakan di bidang kebersihan.

Sedangkan kebijakan sebagaimana yang di jelaskan dalam kamus bahasa Indonesia bahwa kebijakan dari kata bijak yang berarti sifat terpuji, baik budi, pandai, banyak akal dan mahir. Sementara kebijakan adalah kebijaksanaan kepandaian. Bijaksana artinya selalu menggunakan akal budi, arif, adil, atau percakapan, dan menghadapi atau memecahkan sesuatu masalah.¹⁴ Kebijakan dapat juga di evaluasi untuk mengetahui hasil dari kebijakan tersebut. Hasil evaluasi harus memberikan umpan balik kepada perencana, apakah program sudah berjalan sesuai dengan tujuan yang telah di rencanakan dan malah-masalah apa yang menjadi hambatan selama program berjalan, umpan balik (*feed back*) merupakan bahan bagi perencana untuk dapat melakukan perencanaan program

¹² Keban, 2004. *Sistem Pemerintahan Indonesia*. Bumi Aksara Jakarta hal 44

¹³ Tjokroanidjojo, 1996, *Analisa Kebijakan Publik*. Bina Aksara Jakarta. Hal 76

¹⁴ Said, Zainal Abidin. 2006. *Kebijakan Publik*, Suara Bebas Jakarta. Hal. 15

pembangunan selanjutnya.¹⁵ Berdasarkan pendapat di atas terlihat bahwa dalam membuat atau menerapkan kebijakan publik, hendaknya terlebih dahulu dilakukan kajian berdasarkan masalah-masalah sosial melalui analisis psikologi sosial. Dengan demikian maka hendaknya pemerintah melibatkan para ahli psikologi sosial dalam masalah-masalah pengembangan kebijakan.

3. Konsep Kebijakan Pemerintah

Menurut Fredrick mendefinisikan kebijakan pemerintahan sebagai serangkaian tindakan yang di usulkan seseorang kelompok atau pemerintah dalam suatu lingkungan tertentu, dengan ancaman dan peluang yang ada kebijakan yang di usulkan tersebut di tujukan untuk memanfaatkan potensi sekaligus untuk mengatasi hambatan yang ada dalam rangka pencapaian tujuan tertentu.¹⁶

Thomas juga mengemukakan pendapatnya kebijakan pemerintah adalah sebagai suatu yang di kerjakan pemerintah, mengapa mereka melakukan dan hasil yang membuat sebuah kehidupan bersama tampil berbeda jenis, sedangkan jenis-jenis kebijakan pemerintahan menurutnya antara lain :¹⁷

1. Kebijakan pemerintahan merupakan tindakan yang mengarah kepada suatu tujuan bukan serba acak atau kebetulan
2. Pada dasarnya terdiri atas tindakan yang saling terkait dari pola yang mengarah pada tujuan yang di lakukan oleh pejabat pemerintahan merupakan keputusan yang terdiri sendiri.

¹⁵ Ryant, Nugroho. 2003. *Kebijakan Publik Formulasi, Implementasi dan Evaluasi*, Jakarta hal. 267

¹⁶ Fredrick, Carl. 1998. *Definisi Kebijakan Pemerintahan*. Gramedia Jakarta hal. 108

¹⁷ Thomas, R. Dye. 1995. *Kebijakan Pemerintahan*. Yasrif Watampone Jakarta hal. 54

3. Bersangkut paut dengan apa yang selanjutnya di lakukan pemerintahan dalam bidang-bidang tertentu.

Sedangkan kebijakan itu sendiri adalah suatu ketentuan dari pimpinan yang berbeda dengan aturan yang ada yang di kenakan pada seseorang atau kelompok orang tersebut tidak dapat atau tidak mungkin memenuhi aturan umum, dengan kata lain ia mendapat pengecualian.

Dengan demikian dari berbagai pendapat disimpulkan bahwa kebijakan pemerintahan adalah kepandaian kemahiran, kebijaksanaan, rangkaian, konsep teori dan azas yang menjadikan garis besar dan dasar rencana agar dapat pelaksanaan suatu pekerjaan yang di dasarkan suatu ketentuan dari pimpinan yang berbeda dari aturan yang ada, yang di kenakan pada seseorang karena adanya alasan yang dapat di terima seperti untuk tidak memberlakukan aturan yang berlaku karena sesuatu alasan yang kuat.

Dari beberapa pengertian dari para ahli di atas dapat di simpulkan bahwa kebijakan pemerintahan, sebagai strategi untuk merealisasikan tujuan suatu Negara yang bersangkutan, kebijakan pemerintahan adalah strategi untuk mengatur masyarakat pada awal transisi, untuk menuju pada masyarakat yang di cita-citakan. Kebijakan yang di buat pada umumnya dapat berupa suatu peraturan perundang-undangan yang berbentuk peranan program pemerintah, untuk mengatur suatu yang di anggap mendorong proses pembangunan dan pemberdayaan masyarakat itu sendiri.

4. Konsep Sumber Daya Manusia

Kekayaan yang paling berharga dalam suatu organisasi ialah sumber daya manusia (SDM) sdm merupakan investasi sangat berharga bagi sebuah organisasi yang perlu di jaga setiap organisasi harus mempersiapkan program yang berisi kegiatan yang dapat meningkatkan kemampuan dan profesionalisme sdm supaya organisasi bisa bertahan dan berkembang sesuai dengan lingkungan organisasi untuk mencapai produktivitas yang maksimum organisasi harus menjamin di pilihnya tenaga kerja yang tepat dengan pekerjaan serta kondisi yang memungkinkan mereka bekerja optimal.

Menurut Sedarmayanti dalam Umar ciri-ciri sumber daya manusia yang produktif adalah tampak tindakannya konstruktif, percaya diri, mempunyai rasa tanggung jawab, memiliki rasa cinta terhadap pekerjaannya, mempunyai pandangan jauh kedepan, dan mampu menyelesaikan persoalan.¹⁸ Sedangkan menurut Tempe dalam Umar ciri-ciri sumber daya manusia yang produktif adalah cerdas dan dapat belajar dengan relatif cepat, kompeten secara professional, kreatif dan inovatif memahami pekerjaan, belajar dengan cerdas, menggunakan logika, efisien, tidak mudah macet dalam pekerjaan, selalu mencari perbaikan-perbaikan, tetapi tahu kapan, harus berhenti, dianggap bernilai oleh atasannya, memiliki catatan prestasi yang baik, selalu meningkatkan diri.

¹⁸ Umar, H. 2004. *Riset Sumber Daya Manusia dan Administrasi*. GramediaPustaka Utama Jakarta hal 42

Siagian mengemukakan bahwa, ada tujuh manfaat dari adanya pengembangan sumber daya manusia yaitu :¹⁹

1. Peningkatan produktifitas kerja
2. Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan
3. Tersedianya proses pengambilan keputusan yang cepat dan tepat.
4. Meningkatnya semangat kerja seluruh anggota dalam organisasi
5. Mendorong sikap keterbukaan manajemen
6. Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif
7. Penyelesaian konflik secara fungsional

Masyarakat pada hakekatnya bertujuan untuk meningkatkan kemampuan masyarakat dalam berbagai aspek sehingga di harapkan mampu menciptakan masyarakat yang mandiri terbebas dari kemiskinan dan keterbelakangan sehingga dengan demikian dapat meningkatkan kemakmuran dan kesejahteraan pemberdayaan masyarakat oleh pemerintah di antaranya untuk pemberdayaan masyarakat. Pemberdayaan bertujuan untuk meningkatkan kekuasaan orang-orang yang lemah dan tidak beruntung. Pemberdayaan adalah suatu proses dengan mana orang menjadi cukup kuat untuk berpartisipasi dalam berbagai pengontrolan, dan mempengaruhi terhadap kejadian serta lembaga-lembaga yang mempengaruhi hidupnya Pemberdayaan menekankan bahwa orang yang memperoleh pengetahuan dan kekuasaan yang cukup untuk mempengaruhi kehidupan dan kehidupan orang lain yang menjadi perhatiannya. Pemberdayaan menunjuk pada pengalokasian kembali kekuasaan melalui perubahan struktur sosial.

¹⁹ Ibid hal. 21

Pemberdayaan masyarakat menunjuk pada kemampuan orang khususnya kelompok rentan dan lemah mereka memiliki kekuatan atau kemampuan, Memenuhi kebutuhan dasarnya sehingga mereka memiliki kebebasan mengeluarkan pendapat dan bebas dari kebodohan, kelaparan dan kemiskinan. Menjangkau sumber produktif yang mungkin mereka dapat untuk meningkatkan pendapatnya. Berpartisipasi dalam proses pembangunan dan keputusan-keputusan yang mempengaruhi. Dengan mengikuti pelatihan diharapkan tenaga kerja yang belum terdidik dan terampil ini dapat terbekali dengan keterampilan tertentu yang menjadi bekal dalam memperoleh pekerjaan, karena salah satu fungsi dari lembaga pelatihan adalah penyelenggaraan program pelatihan dan produktifitas, uji kompetensi, sertifikasi, pengembangan program dan konsultasi pelatihan kerja.

Maka pembentukan atau pembekalan terhadap peserta pelatihan yang sebelumnya belum terbekali menjadi terbekali adalah hal yang dilaksanakan. Pembentukan kemampuan sumber daya manusia adalah untuk Peningkatan kualitas hidup yang meliputi baik kualitas manusianya seperti jasmani, ruhani, dan kejuagan maupun kualitas kehidupan seperti perumahan dan pemukiman yang sehat. Peningkatan kualitas sumber daya manusia yang produktif dan upaya pemerataan dan penyebaran. Peningkatan kualitas sumber daya manusia yang berkemampuan dalam memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai ilmu pengetahuan yang berwawasan lingkungan. Pengembangan pranata yang meliputi kelembagaan dan perangkat hukum. Pembentukan sumber daya manusia yang berkompetensi perlu adanya sebuah pengarahan, pendidikan dan pelatihan

terhadap sumber daya manusia tersebut sehingga terbentuk kualitas dari berbagai aspek kehidupannya tidak hanya mampu mengimplementasikan kemandirian diri dalam kehidupan lingkungan, masyarakat dan bernegara.

5. Konsep Evaluasi Kebijakan Publik

Evaluasi merupakan suatu proses berdasarkan diri pada disiplin ketat dan tahapan waktu, untuk mengetahui hasil dari kegiatan atau program yang telah di rencanakan. Nurcholis mengatakan bahwa dengan evaluasi dapat di ketahui hambatan kendala-kendala yang terdiri dari suatu kegiatan dengan evaluasi dapat mengukur tingkat keberhasilan prinsip-prinsip dan pelaksanaan pelatihan tenaga kerja.²⁰

Evaluasi di lakukan karena tidak semua program kebijakan public meraih hasil yang di inginkan. Seringkali terjadi kebijakan publik gagal meraih maksud atau tujuan yang telah di tetapkan sebelumnya. Dengan demikian, evaluasi kebijakan di tujukan untuk melihat sebab-sebab kegagalan suatu kebijakan atau untuk mengetahui apakah kebijakan public yang telah di jalankan meraih dampak yang di inginkan.

Evaluasi adalah kegiatan yang bertujuan untuk menilai manfaat atau sasaran suatu kebijakan. Evaluasi yang di lakukan terhadap suatu tindakan kebijakan sesungguhnya merupakan evaluasi terhadap proses implentasinya. Untuk teori evaluasi itu sendiri, ada beberapa pendapat yang mengemukakan tentang hal tersebut. Evaluasi (penilaian) di definisikan sebagai proses pengukuran dan

²⁰ Nurkholis. 2005. *Mengevaluasi Kebijakan Pelatihan Tenaga Kerja*. Jakarta hal. 165

perbandingan dari hasil-hasil pekerjaan yang nyata di capai dengan hasil yang seharusnya di capai.

Sementara itu keberadaannya evaluasi adalah sesuatu yang sangat penting untuk mengetahui sejauh mana keberhasilan yang dapat di capai ketika suatu kebijakan itu di laksanakan yang dapat di capai ketika suatu kebijakan itu di laksanakan. Seperti yang di katakana seorang ahli menurutnya evaluasi merupakan suatu proses yang mendasarkan diri pada disiplin ketat tentang waktu.²¹ Dengan evaluasi dapat di ketahui hambatan atau kendala-kendala yang terjadi dari suatu kegiatan. Dengan evaluasi dapat mengatur tingkat keberhasilan prinsip-prinsip dan pelaksanaannya. Konstelasi reformasi di ikuti dengan perubahan kebijaksanaan pemerintah di berbagai bidang termasuk yang mengatur masalah-masalah desentralisasi dan otonomi daerah. Perangkat adalah organisasi/lembaga pada pemerintah daerah yang bertanggung jawab kepada kepala daerah dan membantu kepala daerah (Gubernur dan Bupati/Walikota) dalam penyelenggaraan pemerintahan.²²

Evaluasi biasanya di tujukan untuk menilai sejauh mana keefektifan kebijakan publik guna di pertanggung jawaban kepada masyarakat. Sejauh mana tujuan di capai, maka evaluasi di perlukan untuk melihat kesenjangan antara “harapan” dan “Kenyataan”. Untuk (penilaian) di definisikan sebagai proses pengukuran dan perbandingan dari hasil-hasil pekerjaan yang nyatanya di capai dengan hasil yang seharusnya di capai. Sementara itu keberadaan evaluasi adalah

²¹ Sanit. 2002. *Kebijakan Fiskal Indonesia*. Bumi Aksara Jakarta hal. 112

²² Widjaja. *Penyelenggaraan Otonomi Daerah Di Indonesia*. Rajawali Press Jakarta hal. 278

sesuatu yang sangat penting untuk mengetahui sejauh mana keberhasilan yang dapat di capai ketika suatu kebijakan itu di laksanakan.²³ Jadi evaluasi merupakan suatu proses yang mendasarkan diri pada disiplin ketat waktu. Dengan evaluasi dapat di ketahui hambatan atau kendala-kendala yang terjadi dari suatu kegiatan. Dengan evaluasi dapat mengatur tingkat keberhasilan prinsip-prinsip dan pelaksanaannya. Tujuan pokok dari evaluasi bukanlah untuk menyalah-menyalahkan, melainkan untuk melihat seberapa besar kesenjangan antara pencapaian dan harapan dari suatu kebijakan publik. Jadi evaluasi bertujuan untuk mencari kekurangan dan menutup kekurangan.

Hasil evaluasi harus memberikan umpan balik kepada perencanaan, apakah program sudah berjalan sesuai dengan tujuan yang telah di rencanakan dan masalah-masalah apa yang menjadi hambatan selama program berjalan. Umpan balik (*feed back*) merupakan bahan bagi perencanaan untuk melakukan perencanaan program pembangunan selanjutnya. Evaluasi merupakan suatu kebijakn publik bagaimana akibat-akibat dari suatu kebijakan apakah akibat-akibat tersebut memang di inginkan dan bagaimana hasilnya, bagaimana dukungan perundangan dan bagaimana sikap dari kelompok-kelompok yang ada serta dampak yang tidak di inginkan dari evaluasi kebijakan yang di lakukan. Adapun tujuan di lakukannya evaluasi adalah :²⁴

1. Untuk menentukan program, fungsi dan aktivitas sehingga memudahkan analisis dan melakukan perbandingan dengan criteria yang telah di tetapkan,

²³ Siagian, Sondang P. 2000. *Sistem Informasi Indonesia*. Rineka Cipta Jakarta hal. 176

²⁴ Mardiasmo. 2004. *Otonomi dan Manajemen Keuangan Daerah*. Andi Offset Yogyakarta hal. 51

membandingkan kinerja dengan kriteria unit lainnya.

2. Untuk mengevaluasi tingkat ekonomi dan efisiensi operasi, program, aktivitas dan fungsi tertentu unit pemerintah
3. Untuk mengevaluasi hasil program, aktivitas dan fungsi serta efektivitas terhadap pencapaian tujuan dan target.
4. Untuk mengevaluasi tingkat pemerataan dan keadilan.

Evaluasi merupakan proses pengukuran dan perbandingan dari hasil-hasil yang sebenarnya di capai. Evaluasi di maksudkan untuk menilai sampai sejauh mana kegiatan yang telah di laksanakan mampu mencapai sasaran dan tujuan yang di tetapkan. Bila di temukan terdapat kekurangan, akan di lakukan perbaikan-perbaikan untuk di jadikan bahan perencanaan berikutnya. Sesungguhnya evaluasi kebijakan publik mempunyai tiga lingkup makna yaitu evaluasi perumusan kebijakan, evaluasi implementasi kebijakan, dan evaluasi lingkungan kebijakan, dari ketiga komponen tersebutlah yang menentukan apakah kebijakan akan menghasilkan guna atau tidak.

Oleh karena itu evaluasi kebijakan publik berkenaan tidak hanya dengann implementasinya melainkan berkenaan dengan perumusan, implementasi dan lingkungan kebijakan publik. Evaluasi memberikan informasi yang valid dan dapat di percaya mengenai kinerja kebijakan yaitu seberapa jauh kebutuhan, nilai, dan kesempatan telah dapat di capai melalui tindakan publik, evaluasi member sumbangan pada klasifikasi dan kritik terhadap nilai-nilai yang mendasari pemilihan tujuan dan target dan evaluasi member sumbangan pada aplikasi

metode analisis kebijakan lainnya. Untuk melakukan evaluasi yang baik di perlukan beberapa perangkat seperti, Sistem pelaporan yang baik dan berkelanjutan, Orang-orang yang tepat, Informasi yang benar dan aktual, Waktu yang tepat.

Ada 5 langkah dalam evaluasi kebijakan yakni :²⁵

1. Mengidentifikasi tujuan program yang akan di evaluasi
2. Analisis terhadap masalah
3. Deskripsi dan standarisasi kegiatan
4. Pengukuran terhadap tingkat perubahan yang terjadi

Menentukan apakah perubahan yang di amati merupakan akibat dari perubahan tersebut atau karena penyebab yang lain dari beberapa indicator untuk menentukan keberadaan suatu dampak. Pengukuran evaluasi bervariasi sesuai dengan jenis evaluasinya. Jenis evaluasi kecocokan, efektifitas dan efisiensi mungkin memerlukan investigasi yang mendalam sebelum sampai pada kesimpulan terakhir. Walaupun pengukuran evaluasi tersebut bervariasi secara umum evaluasi kebijakan tersebut mengacu pada empat indikator pokok yaitu indikator input, proses, *output* dan *outcomes*. Evaluasi berkaitan dengan pengukuran terhadap hasil-hasil (*outcomes*) dari tindakan kebijakan.

Dalam proses manajemen, evaluasi merupakan usahan untuk mengukur dan memberi nilai secara objektif mengenai pencapaian hasil yang telah di rencanakan dan di tetapkan sebelumnya. Melalui proses evaluasi maka di harapkan setiap

²⁵ Sulistyani. 2004. *Memahami Good Governance; Dalam Perspektif SDM*. Gava Media Yogyakarta hal, 254

program di laksanakan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan dapat di buktikan secara objektif tingkat keberhasilan, manfaat dan efisiensi pelaksanaannya.

Evaluasi kebijakan lebih berkenaan pada kinerja dari kebijakan, khususnya pada implementasi kebijakan publik. Evaluasi pada “perumusan” di lakukan pada sisi post-tindakan yaitu lebih pada “proses” perumusan dari pada muatan kebijakan yang biasanya “hanya” menilai apakah prosesnya sudah sampai dengan prosedur yang sudah di sepakati. Teknik evaluasi formulasi kebijakan publik sendiri dapat mengacu pada model formulasi kebijakan publik yang dapat di pergunakan. Model formulasi yang di pilih merupakan ukuran yang standar yang dapat di pergunakan untuk menilai proses formulasi kebijakan publik.

Ada dua hal dasar yang hampir pasti di lakukan dalam evaluasi kebijakan publik yaitu penemuan (*finding*) dan rekomendasi. Evaluasi terhadap kebijakan pasti menghasilkan sebuah temuan baik itu temuan baik (*positif*) atau pun buruk/menyimpang (*negative*).

6. Konsep Organisasi

Organisasi adalah merupakan bentuk kerja sama diantara dua orang atau lebih untuk mencapai suatu tujuan.²⁶ Dengan kata lain, organisasi merupakan suatu tempat atau wadah, yang mana terdapat orang-orang yang saling bekerja sama untuk mencapai tujuan. Organisasi dalam konteks government yaitu suatu dimensi dalam pola hubungan yang hirarkis, prosedural dan struktural yang saling

²⁶ Saiman. 2002. *Manajemen Sekretaris*. Ghalia Indonesia Jakarta hal 11

berinteraksi dalam mencapai tujuan organisasi pemerintahan.²⁷ Birokrasi sebagai organisasi pemerintahan baik ditingkat pusat maupun ditingkat daerah dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi mendasarkan diri pada pengaturan dan wewenang sebagai berikut :²⁸

1. Kegiatan yang bersifat rutin tiap-tiap satuan organisasi ditetapkan “tugas resmi”.
2. Tugas-tugas tersebut relatif bersifat stabil artinya tidak mengalami perubahan-perubahan yang berarti dan wewenang untuk melaksanakan itu sepenuhnya terikat pada aturan yang berlaku
3. Ada keteraturan baik dalam mekanisme maupun prosedur, cara-cara yang sudah baku untuk menjamin kelangsungan pelaksanaan tugas-tugas pegawai yang memenuhi kualifikasi menurut ketentuan yang berlaku.

Terdapat empat macam persoalan yang dihadapi dalam birokrasi pemerintahan yaitu :²⁹

1. Daur kekakuan aturan (*rigidy cycle*), struktur yang kurang fleksibel birokrasi cenderung membatasi kapasitas kognitif dari aparat-aparatnya. Birokrasi sering ragu-ragu bertindak karena sistem senioritas dan aturan yang berlaku
2. Pengalihan sasaran (*good displacement*), kelemahan manajerial seringkali tidak berhasil memotivasi individu untuk mencapai tujuan, sebaliknya

²⁷ Effendy, Khasan. 2009. *Pengembangan Organisasi moratorium dan morbitarium pemekaran*. Indra Prahasta Bandung hal 6

²⁸ Effendi. 1992. *Birokrasi*. Tiara Wacana Yogyakarta hal 15

²⁹ Santoso Priyo, Budi. 2003. *Birokrasi Pemerintahan Orde baru Representatif Kultur dan Struktural*. Raja Grafindo Jakarta hal 11

sistem tersebut hanya merangsang untuk mengikuti aturan-aturan hirarkis dan prosedur-prosedur standar operasi (*standard operation procedure*).

3. Kurangnya kapasitas personil terlatih (*skilled incapacity*), kemampuan personil dalam melihat tugas-tugasnya dalam kerangka proses organisasi secara keseluruhan
4. Sistem kewenangan berganda (*dual system of authority*), ketidaksepahaman antara pakar menentang otoritas hirarkis dari seseorang atasan yang awam yang terjadi seringkali bukan karena tidak sepaham tetapi lebih kepada otoritas profesional.

Pengembangan kelembagaan merupakan salah satu alternatif yang dilakukan pemerintah untuk menciptakan organisasi yang cerdas, lincah dan gesit dalam mensikapi berbagai perubahan-perubahan.

“Organisasi yang dalam hal dimaksud adalah birokrasi pemerintahan merupakan suatu kesatuan yang meningkatkan masyarakat mencapai suatu tujuan yang tidak dapat oleh suatu individu atau perorangan maka aparatur negara dapat dipandang sebagai wujud suatu kelompok masyarakat yang berhimpun dalam berbagai lembaga negara yang ada untuk tujuan negara”.³⁰

Agar organisasi tersebut mampu eksis dan bertahan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab maka pilihan untuk melakukan penyesuaian terhadap perubahan dalam pola kerja tidak dapat dihindarkan. Terdapat beberapa hal yang harus diperhatikan dalam penataan aspek kelembagaan yaitu :³¹

³⁰ Gibson. 1997. *Organisasi ; Perilaku Struktur dan Proses*. Bumi Aksara Jakarta hal 117

³¹ Ibid hal 166

1. Kejelasan tujuan, bertujuan untuk menyamakan persepsi semua elemen tentang arah kegiatan dan sebagai penuntut bagi semua kegiatan
2. Kejelasan misi, merupakan langkah-langkah utama yang harus diemban dalam rangka mencapai tujuan
3. Fungsionalisasi, merupakan pembagian tugas yang yang diselenggarakan sesuai dengan tujuan pemberian pelayanan kepada masyarakat
4. Pembagian tugas, adakalanya banyaknya fungsi yang diperankan pemerintah berkonsekuensi kepada adanya pembagian tugas yang jelas, beban kerja yang berbeda, pelaksanaan tugas dengan tujuan berbeda, persyaratan pengetahuan dan keterampilan untuk pelaksanaan tugas, dan struktur organisasi harus sesuai dengan tuntutan tugas.
5. Departementalisasi, adalah sebagai bentuk pengelompokan tugas dalam bagian tertentu.
6. Keseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab
7. Kesatuan arah, merupakan kesatuan tujuan dengan mengedepankan aspek efisiensi, efektifitas pelaksanaan tugas dan produktifitas kerja yang mutlak
8. Kesatuan komando, merupakan pertanggungjawaban pada satu komando
9. Kejelasan kebijaksanaan tentang pola pengambilan keputusan, merupakan pemilihan antara pengambilan keputusan strategis dan keputusan yang bersifat rutin dan teknis operasional
10. Rentang kendali, sebagai bentuk pengawasan kepada siapa orang bekerja dan bertanggung jawab.

Tujuan dari disain tersebut tidak terlepas dari efektifitas pencapaian tujuan organisasi dan menghindari terjadinya tumpang tindih tugas antar satu bagian dengan bagian lainnya dalam suatu organisasi. Keberadaan organisasi modern seperti birokrasi pada dasarnya memiliki elemen-elemen dasar sebagai berikut :³²

1. *The strategic apex* (Pimpinan utama) yang bertanggung jawab penuh atas jalannya organisasi
2. *The middle line* (Pimpinan pelaksana) yang menjembatani pucuk pimpinan dengan bawahan/pelaksana
3. *The operating core* (bawahan pelaksana) para pegawai yang melaksanakan pekerjaan pokok yang berkaitan dengan pelayanan dan produk organisasi
4. *The technostructure* (Kelompok ahli) misalnya para penulis, yang bertanggung jawab bagi efektifnya bentuk tertentu standarisasi dalam organisasi
5. *The support staff* (Staf pendukung) sejumlah tenaga yang ada pada unit staf, membantu menyediakan layanan tidak langsung bagi organisasi.

Pernyataan tersebut menegaskan bahwa dominan pimpinan dalam hal ini menjadi pengaruh dari organisasi untuk tujuan organisasi yang ditetapkan dan memegang kendali terhadap keberhasilan maupun kegagalan organisasi. Permasalahan yang timbul dari organisasi dengan kontrol sepenuhnya di pimpinan tertinggi akan mengalami kesulitan dalam menghadapi tugas yang bersifat kompleks dan rumit sehingga diperlukan semacam pendelegasian wewenang

³² Opcit hal 182

kepada manajemen lini tengah untuk berpartisipasi dalam melakukan kontrol terhadap kinerja masing-masing bagian.

Organisasi adalah setiap sistem kerjasama yang dijalankan oleh sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu apa pun.³³ Organisasi adalah juga suatu sistem. Sistem yang berupa organisasi ini terdiri dari 3 unsur yang saling berhubungan, yaitu sekelompok orang, kerjasama dan tujuan tertentu. Setiap organisasi tersusun dari sekelompok orang. Orang-orang ini melakukan kerjasama dan kerjasama itu dimaksudkan untuk mencapai tujuan tertentu yang mereka setuju bersama.

7. Konsep Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan

Pelaksanaan pelatihan kerja merupakan suatu pelaksanaan kegiatan, sehingga di dalamnya mempunyai tahapan pelaksanaan diklat. Pelaksanaan diklat telah dirancang sedemikian rupa supaya dapat terarah dan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Tahap-tahap pelaksanaan menurut Hamalik adalah :³⁴

1. Tahap pendahuluan
2. Tahap pengembangan
3. Tahap kalkulasi
4. Tahap tindak lanjut

³³ Gie, The Liang. 2009. *Administrasi Perkantoran Modern*. Liberty Yogyakarta hal 41

³⁴ Hamalik, Oemar. 2001. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*. Bumi Aksara Jakarta hal. 28

Sedangkan menurut Cardoso tahap-tahap pelaksanaan pendidikan dan pelatihan adalah :³⁵

1. Penentuan kebutuhan pelatihan
2. Mendesain program pelatihan
3. Evaluasi efektifitas program pelatihan

Dari beberapa pengertian pendapat diatas, peneliti dapat menyimpulkan :

1. Tahap pendahuluan, Tahap ini merupakan tahap persiapan pelaksanaan yang berupa mempersiapkan kebutuhan pelatihan, menyiapkan perangkat yang dibutuhkan, sebelum peserta pelatihan, melaksanakan kegiatan.
2. Tahap pengembangan, Tahap ini merupakan pelaksanaan kegiatan dalam tahap ini peserta pelatihan mendapatkan materi baik teori maupun praktek yang telah ditetapkan sebelumnya.
3. Tahap evaluasi, Dalam tahap ini melakukan untuk menguji apakah pelaksanaan pelatihan kerja sesudah berjalan secara efektif didalam mencapai tujuan dan sasaran pelaksanaan pelatihan yang telah ditetapkan sebelumnya.
4. Tahap tindak lanjut Suatu tahap transisi, dimana berlangsungnya proses penempatan dan pembinaan terhadap para lulusan diklat, dan tahap perluasan jaringan bagi lembaga pelatihan tersebut.

Faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan pelatihan kerja. Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan

³⁵ Cardoso, Fautino Gomes. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi offset Yogyakarta hal. 204

mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan.³⁶ Hamalik faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan pelatihan kerja adalah :³⁷

1. Manusia dihadapkan pada permasalahan dan tantangan yang semakin rumit
2. Pendidikan senantiasa mengacu ke depan
3. Kepribadian manusia bukan semata-mata dilihat dari segi tingkah laku yang tampak
4. Proses belajar.

Sedangkan menurut Manulang arti perilaku manusia adalah tingkah laku Manusia masing-masing individu pada suatu saat tertentu biasanya ditentukan oleh kebutuhan yang paling mendesak.³⁸ Untuk mengetahui konsep pelatihan kerja adalah Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pekerja untuk mencapai tujuan organisasi, Program latihan formal adalah suatu usaha pemberi kerja untuk memberikan kesempatan kepada calon tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan, sikap, dan pengetahuannya. Pelatihan bertujuan memberikan kesempatan dan cara kepada tenaga kerja dalam pelatihan kerja untuk, Mengembangkan diri agar mempunyai keterampilan, pengetahuan agar bisa menghasilkan barang produksi hasil sendiri. Memperoleh kemajuan sebagai kekuatan yang produktif dalam perusahaan dengan jalan mengembangkan pengetahuan dan sikap. Semakin berkembangnya

³⁶ Undang-undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003. Nusa Media Bandung Pasal 9 hal. 9

³⁷ Ibid hal 29

³⁸ Manulang. 1991. *Pelatihan Tenaga Kerja*. Ghalia Indonesia Jakarta hal. 149

sebuah organisasi, maka semakin banyak pula tenaga kerja yang akan di butuhkan untuk mengerakannya kegiatan operasional, selain itu ditingkat yang meningkat secara kualitas dan keahlian, juga di perlukan untuk mengimbangi kemajuan teknologi. Pelatihan akan berhasil jika proses mengisi kebutuhan pelatihan yang benar.³⁹

Pada dasarnya kebutuhan itu adalah untuk memenuhi kekurangan pengetahuan, meningkatkan keterampilan atau sikap dengan masing-masing kadar yang bervariasi kebutuhan dapat digolongkan, Kebutuhan memenuhi tuntutan sekarang, Kebutuhan ini biasanya dapat di kenali dari prestasi yang tidak sesuai dengan, standar hasil kerja yang di tuntutan pada jabatan itu, Memenuhi kebutuhan jabatan lainnya, Pada tingkat hirarki maupun dalam organisasi sering di lakukan rotasi jabatan. Alasannya bermacam-macam, ada yang menyebutkan untuk mutasi kejenuhan, atau untuk membentuk generalis.

Pelatihan kerja perlu di lakukan terutama oleh organisasi publik agar fungsi pelayanan sebagai tugas utama organisasi publik dapat di jalankan. Manfaat pelatihan dapat di kategorikan untuk organisasi, untuk individual, dan untuk hubungan antar manusia dan pelaksanaannya kebijakan. Latihan tersebut antara lain :⁴⁰

1. Merumuskan kebijakan pemerintah daerah di bidang pendidikan, pelatihan di daerah organisasi dan tata laksana

³⁹ Sulisyaningsih. 1999. *Tujuan Pelatihan Tenaga Kerja*. Universitas Indonesia Jakarta hal. 67

⁴⁰ Rachman, Asral. 2008. *Buku Profil*. Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPTLK) Provinsi Riau hal 3

2. Mengkoordinasikan, memadukan menyelaraskan kebijakan dan kegiatan pembinaan dan pengembangan pendidikan dan pelatihan
3. Melaksanakan rencana kerja dan program pembangunan dengan mekanisme yang ditetapkan
4. Melakukan pemantauan dan evaluasi terhadap pelaksanaan pelatihan kerja.
5. Pelatihan perlu di lakukan terutama oleh organisasi publik agar fungsi sebagai tugas utama organisasi dapat dijalankan, manfaat pelatihan dapat di kategorikan untuk organisasi, untuk individual, dan untuk hubungan antar manusia dan pelaksanaan kebijakan. Dalam pelatihan tenaga kerja yang dilakukan oleh lembaga atau yang dikenal dengan Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPTLK) Provinsi Riau.
6. Di harapkan dengan pelatihan tersebut dapat di terapkan dengan praktek, keterampilan dan sikap kerja dengan pelatihan ini dapat berjalan dengan baik sebagai mana mestinya. Dengan dilatihnya tenaga kerja melalui unit latihan kerja tersebut diharapkan dapat berguna apabila di terjunkan kepasar kerja atau dapat menciptakan lapangan kerja yang baru yang sebelumnya dapat kesempatan pemagangan di perusahaan serta instansi ataupun pemerintah swasta.
7. Untuk strategi pelatihan tenaga kerja melalui Unit Pelatihana Kerja harus sesuai dengan kebutuhan pasar kesempatan kerja, serta latihan kerja harus senantiasa merupakan kegiatan yang berarti proses mulai dari pendidikan pengetahuan serta pengembangan dan kemajuan teknologi yang dilakukan

melalui Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja atau yang dikenal dengan UPTLK.

8. Pelatihan tenaga kerja melalui badan lembaga atau instansi swasta adalah upaya untuk mengantisipasi terjadinya tingkat pengangguran, kemiskinan dan dengan metode pelatihan tenaga kerja tersebut nantinya mampu menciptakan tenaga kerja yang terampil dan berkualitas.

Menurut Hadari menyebutkan pendidikan di bagi kedalam 3 bentuk di antaranya adalah sebagai berikut ini :⁴¹

1. Pendidikan formal adalah usaha pendidikan yang di selenggarakan secara sengaja, berencana dan terarah secara sistematis melalui lembaga pendidikan yang di sebut sekolah.
2. Pendidikan informal adalah usaha pendidikan yang di selenggarakan sengaja tetapi tidak berencana dan tidak sistematis di luar lingkungan keluarga.
3. Pendidikan non formal adalah pendidikan yang di selenggarakan dengan sengaja dan berencana tetapi tidak sistematis di luar lingkungan keluarga dan sekolah.

Menurut Moekijat mengemukakan bahwa pendidikan pelatihan adalah merupakan proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori.⁴² Sedangkan menurut siagian bahwa latihan pendidikan adalah proses mengajar dengan mempergunakan

⁴¹ Hadari, Nawawi. 1992. *Definisi Pendidikan Pelatihan Tenaga Kerja* Jakarta hal 261

⁴² Moekijat. 1981. *Pemberian Pendidikan Latihan Kerja Bagi Masyarakat*. Jakarta hal. 18

teknik dan metode tertentu meningkatkan kualitas serta keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau kelompok orang karena didik dan di latih untuk mendapatkan pelatihan untuk mendapatkan pengalaman agar bisa berguna di kemudian hari.⁴³

Jadi pelatihan pendidikan sebagai suatu pola untuk mengantisipasi permasalahan yang ada sehingga mampu menciptakan tenaga kerja yang terampil dan kualitas. Menurut Simanjuntak tujuan pelatihan ini adalah :

“Untuk meningkatkan keterampilan keahlian dan kemampuan tenaga kerja, sedangkan sasaran latihan kerja tersebut di antaranya adalah orang yang mencari pekerjaan, yang sudah bekerja, ataupun yang bekerja serta mereka yang mencari kerja sendiri. Sehingga keterampilan kerja memberikan peluang yang lebih besar dan kuat untuk memperoleh pekerjaan atau menciptakan pekerjaan sendiri.”⁴⁴

8. Peranan Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja

Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPTLK) adalah tempat diselenggarakannya proses pelatihan kerja bagi peserta pelatihan sehingga mampu dan menguasai suatu jenis dan tingkat kompetensi kerja tertentu untuk membekali dirinya dalam memasuki pasar kerja dan atau usaha mandiri maupun sebagai tempat pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga dapat meningkatkan kesejahteraannya. Peranata sosial ternyata tidak hanya berperan mengatur tata kehidupan masyarakat saja, akan tetapi juga mempunyai peranan yang sangat penting bagi pertumbuhan ekonomi suatu masyarakat. Peran adalah salah satu konsep tentang apa yang dapat dilakukan oleh individu dalam

⁴³ Siagian, Sondang P. 1982. *Latihan Pendidikan Tenaga Kerja*. Refika Aditama Bandung hal. 180

⁴⁴ Simanjuntak. 1985. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta hal 19

masyarakat sebagai organisasi. Peran juga dapat dikatakan sebagai perilaku individu yang penting bagi struktur sosial masyarakat.

Menurut Soekanto kata peranan mencakup sedikit tiga pengertian :⁴⁵

1. Peranan meliputi norma-norma yang dihubungkan dengan posisi atau tempat seseorang dalam masyarakat. Peranan dalam arti ini merupakan rangkaian peraturan-peraturan yang membimbing seseorang dalam kehidupan masyarakat
2. Peranan adalah suatu konsep tentang apa yang dapat dilakukan oleh individu dalam masyarakat sebagai organisasi
3. Peranan dapat juga dikatakan sebagai perilaku individu yang penting bagi instruktur sosial kemasyarakatan.

Menurut Minterg (dalam Kusnadi) ada tiga peran yang dilakukan pimpinan dalam organisasi yaitu :⁴⁶

a. Peranan pribadi (*Interpersonal Role*)

Mengacu pada hubungan antara pimpinan dengan yang lain baik dalam organisasi maupun di luar organisasi dalam hal ini pimpinan memiliki peranan yang berbeda, yaitu :

1. Figuran, bertindak sebagai symbol organisasi
2. Peran pemimpin, bertindak untuk mendorong agar pegawainya bekerja secara produktif, efektif dan efisien dalam mempengaruhi mereka agar bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan

⁴⁵ Soekanto, 2001. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Rineka Cipta Jakarta hal 269

⁴⁶ Kusnadi dkk, 2005. *Pengantar Manajemen*. Unibraw Malang hal 358

3. Peranan perantara, pemimpin sering terlibat dalam masalah pegawai

b. Peranan berkaitan dengan informasi (*Information role*)

Dimana pimpinan merupakan titik sentral bagi lalu lintas hubungan kerjasama antar bagian antar pegawai yang berada dalam lingkungannya, dalam hal ini pimpinan dilibatkan dalam tiga (3) hal, yaitu :

1. Memantau, secara terus menerus memperoleh data, pesan atau informasi dari dalam dan luar organisasi yang dianggap relevan
2. Menyebarkan, informasi yang di peroleh selanjutnya di sebar luaskan keseluruhan bagian organisasi
3. Sebagai juru bicara

c. Peranan keputusan (*Decision role*)

Dalam hal ini pimpinan memainkan empat (4) peranan yaitu :

1. Peranan wiraswasta
2. Penanganan gangguan
3. Pengalokasian sumber daya
4. Dan juru runding

Sedangkan menurut Peraturan Gubernur Riau No. 51 tahun 2009 Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPTLK) mempunyai peran, fungsi dan tugas yaitu :⁴⁷

1. Mengkoordinasikan
2. Penyusunan Rencana

⁴⁷ Peraturan Gubernur Riau No. 51 Tahun 2009. Tentang Tugas Pokok dan Fungsi UPTLK Provinsi Riau hal 3

3. Pelaksanaan Pelatihan

4. Kerjasama

Koordinasi adalah suatu proses yang mengatur agar pembagian kerja dari berbagai orang atau kelompok dapat tersusun menjadi kebulatan yang terintegrasi seefisien mungkin dalam usaha pencapaian tujuan.⁴⁸ Koordinasi adalah aktivitas manajemen yang merupakan pekerjaan yang menghubungkan menyatukan dan menyelaraskan orang dan pekerjaannya sehingga semua berlangsung dengan tertib seirama menuju tujuan bersama.⁴⁹

Selanjutnya koordinasi dapat diartikan mengerakkan segala usaha organisasi untuk melaksanakan usaha. Mencegah terjadinya kekacauan, percekocokan kecemburuan atau kekosongan pekerjaan.⁵⁰ Ciri-ciri koordinasi yakni Tanggung jawab koordinasi terletak pada pimpinan, kerjasama, suatu proses yang terus menerus, Adanya pengaturan usaha kelompok secara teratur, Konsep kesatuan tindakan dan tujuan bersama. Dan selanjutnya hakikat koordinasi adalah akibat logis dari pada adanya prinsip pembagian habis tugas dimana setiap satuan kerja hanyalah melaksanakan sebagian tugas pokok organisasi secara keseluruhan, adanya prinsip fungsional dimana setiap satuan kerja hanyalah melaksanakan sebagian fungsi dan suatu organisasi dan hanya dapat berhasil dengan bantuan sarana komunikasi yang baik.

Menurut Fayol mengemukakan mengkoordinasikan adalah menyakinkan bahwa sumber daya dan kegiatan orang yang bekerja sesuai dengan perencanaan

⁴⁸ Terry GR. 1987. *Organisasi dan Management*. Rineka Cipta Jakarta hal 92

⁴⁹ Gie, The Liang. 1993. *Kepemimpinan dalam organisasi suatu pengantar*. Elexindo Jakarta 97

⁵⁰ Hasibuan, Malayu SP. 1989. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara Jakarta hal 89

manajemen yang telah ditetapkan.⁵¹ Manajemen juga menyangkut tentang proses menata, mengatur dan mengawasi jalannya kegiatan pelatihan, sehingga pelatihan dapat diharapkan dapat berjalan dengan baik dan lancar. Sebelum pelaksanaan pelatihan perlu adanya penyusunan rencana agar apa yang direncanakan tercapai.

Penyusunan rencana dalam merencanakan dan melaksanakan pelatihan di perlukan kerjasama baik dalam menyusun rencana pelatihan maupun dalam melaksanakan pelatihan. Menurut Hasibuan perencanaan adalah sejumlah keputusan mengenai keinginan dan berisi pedoman pelaksanaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan itu.⁵²

Penyusunan Rencana adalah proses penyelenggaraan pelatihan dan menentukan langkah-langkah yang harus segera dan akan dilakukan oleh Suatu Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPTLK) Provinsi Riau di Pekanbaru berjalan sesuai dengan rencana dan tujuan yang telah ditetapkan.⁵³ Sebelum pelaksanaan pelatihan tenaga kerja dilaksanakan maka persiapan tenaga kerja harus sudah memenuhi persyaratan administrasi, tes tertulis dan sebagainya. Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktifitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.⁵⁴

⁵¹ Saiman, 2002. *Manajemen Sekretaris*. Ghalia Indonesia Jakarta hal 19

⁵² Hasibuan, Malayu SP. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara Jakarta hal 93

⁵³ Ibid hal 19

⁵⁴ Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003. Penerbit Nusa Media Bandung hal 4

Selanjut untuk melihat Peranan Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPTLK) Provinsi Riau di Pekanbaru dalam kerjasama adalah yaitu sekelompok manusia organisasi atau lembaga terdiri dari beberapa individu yang secara bersama-sama mempunyai kesepakatan untuk melakukan proses kegiatan untuk mencapai tujuan.⁵⁵ Perlu pemahaman bersama masyarakat, dunia usaha tentang arti pentingnya pelatihan kerja merupakan bagian integral dari sistem pengembangan sumber daya manusia dalam rangka mempersiapkan tenaga kerja profesional.

9. Konsep Penempatan Tenaga Kerja

Penempatan tenaga kerja adalah peletakan posisi tenaga yang tidak hanya sekedar penempatan pegawai baru melainkan juga pegawai lama melalui kegiatan promosi, transfer, dan demosi. Penempatan tenaga kerja merupakan penempatan tenaga kerja pada posisi atau jabatan yang terlebih dahulu memperkenalkan kepada organisasi atau proses orientasi terhadap tugas, fungsi dan struktur. Penempatan atau orientasi tenaga kerja adalah suatu metode untuk mensosialisasikan lingkungan baru, pekerjaan atau tugas dan kehidupan berorganisasi bagi tenaga kerja.

Maksud dan tujuan di lakukannya penempatan tenaga kerja ialah agar tenaga kerja yang telah di terima tersebut sesuai dengan pekerjaan yang di kuasanya. Jadi adanya ketetapan orang dengan ketepatan pekerjaan yang akan di

⁵⁵ Opcit hal 11

pertanggung jawabkannya. Penempatan pegawai dalam sebuah organisasi harus memperhatikan hal-hal seperti :

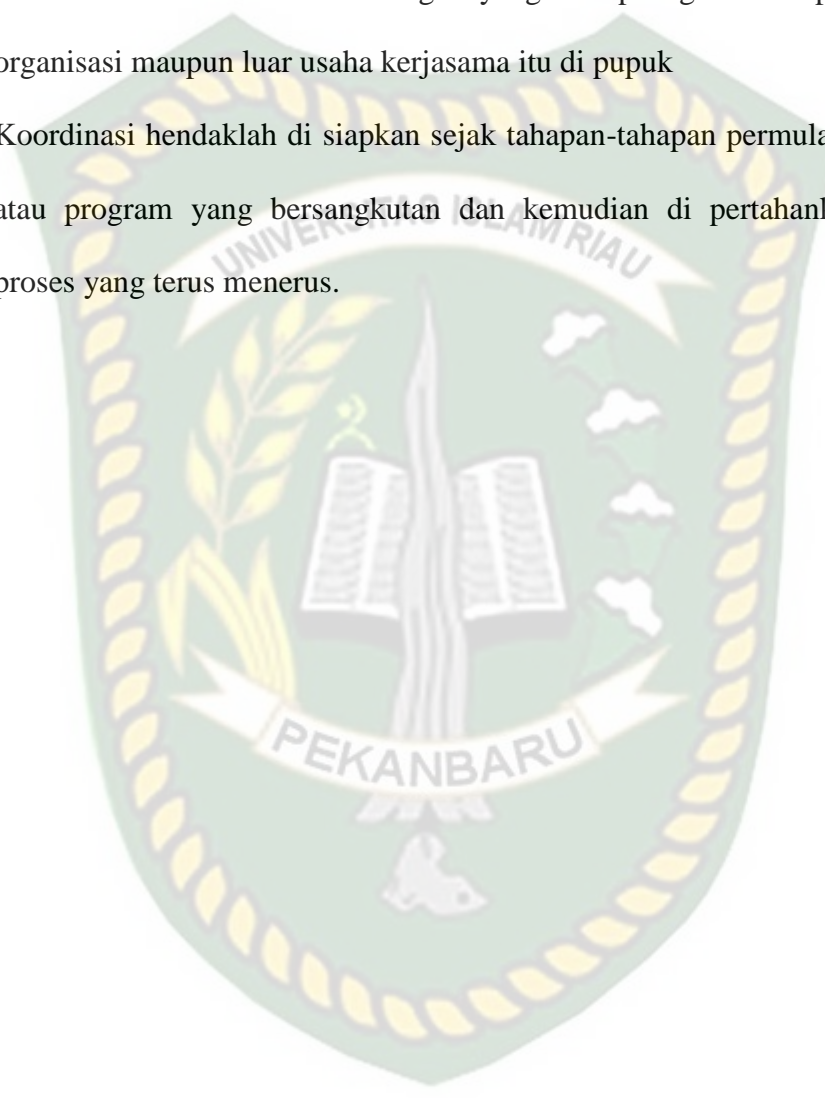
1. Kecakapan yang di miliki oleh calon tenaga yang akan di tempatkan juga kemampuan untuk bekerja sama dengan pegawai lain.
2. Adanya uraian pekerjaan (*Job description*) yang jelas
3. Tingkat pendidikan yang di miliki apakah memiliki kualitas sesuai dengan posisinya nanti
4. Pengalaman kerja yang di miliki calon pegawai yang di harapkan dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan

Dari keterangan tersebut di atas dapatlah di ketahui bahwa di dalam penempatan pegawai haruslah sesuai dengan bidang yang di kuasai atau sesuai dengan latar belakang pendidikan yang di miliki. Karena hal tersebut merupakan factor yang dapat mendorong lancarnya penyelesaian suatu pekerjaan. Apabila terjadi kesalahan penempatan pegawai akan menyebabkan kekeliruan dan kekacauan dalam melaksanakan pekerjaan karena tidak sesuai dengan bidang pekerjaannya. Akan dapat memperlambat kegiatan perusahaan. Selanjutnya untuk agar penempatan pegawai terlaksananya dengan baik dan agar aktivitas pengorganisasian efektif, maka hendaklah harus memperhatikan hal-hal sebagai berikut :⁵⁶

1. Diadakan pembagian kerja yang jelas dalam organisasi

⁵⁶ Pariata, Westra. 2000. *Pokok-Pokok Pengertian Manajemen*. Gunung Agung Jakarta hal. 10

2. Semangat kerjasama yang benar di antara para pejabat atau pekerja hendaknya di bina terus menerus.
3. Fasilitas kontak dan tata hubungan yang cukup bagi semua pihak dalam organisasi maupun luar usaha kerjasama itu di pupuk
4. Koordinasi hendaklah di siapkan sejak tahapan-tahapan permulaan kegiatan atau program yang bersangkutan dan kemudian di pertahankan sebagai proses yang terus menerus.



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

B. Kerangka Pemikiran

