

YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM RIAU

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

**PELAKSANAAN KOORDINASI DALAM PELATIHAN DINAS TENAGA KERJA PROVINSI
RIAU KOTA PEKANBARU (STUDI KASUS BALAI LATIHAN TENAGA KERJA)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Penyusunan Skripsi
Pada Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Universitas Islam Riau

SISWITA WULANDARI

NPM : 157110006

JURUSAN ADMINISTRASI PUBLIK

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK

PEKANBARU

2019

KATA PENGANTAR

Puji syukur alhamdulillah penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunianya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “Pelaksanaan Koordinasi Dalam Pelatihan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau Kota Pekanbaru (Studi Kasus Balai Latihan Tenaga Kerja) Kota Pekanbaru yang merupakan salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana S1 jurusan program studi Administrasi Publik pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan proposal ini masih terdapat kekeliruan dan kekurangan karena keterbatasan ilmu dan pengalaman yang penulis miliki. Untuk itu kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan demi kemajuan penulis pada masa yang akan datang.

Dengan selesainya penulisan proposal ini, maka penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang setulusnya kepada semua pihak yang memberikan segala bimbingan, bantuan dan petunjuk, disamping itu juga penulis tidak lupa mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., MCL selaku Rektor Universitas Islam Riau.
2. Bapak Drs. H. Moris Adidi Yogja S.Sos., M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau.
3. Bapak Hendry Andry, S.sos., M.Si selaku ketua prodi Ilmu Administrasi Publik yang telah banyak memberikan arahan sehingga penulisan proposal ini berjalan lancar.

4. Kepada Ibu Nurmasari, S.sos., M.Si selaku sekretaris jurusan Ilmu Administrasi Publik yang telah banyak membantu dan mengarahkan penulis.
5. Bapak La Ode Syarfan, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing I, yang telah meluangkan waktu, dan mengarahkan penulis melalui petunjuk dan saran yang diberikannya selama penyelesaian Proposal ini tepat waktu.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau yang dalam hal ini tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu yang mana telah mendidik dan memberikan arahan sehingga penulis dapat menyelesaikan Proposal ini.
7. Seluruh Staf, Karyawan/ti Tata Usaha Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau yang telah membantu penulis menyelesaikan administrasi mengenai surat menyurat dan keperluan penulis yang berhubungan dengan penyelesaian proposal ini.
8. Kepada Bapak Kepala Dinas dan Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau Kota Pekanbaru yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian dan mengambil data serta informasi yang dibutuhkan.
9. Teristimewa kepada kedua orang tua tercinta Almarhum Ayah H. Ilyas Harahap dan Mama Atinah serta kakak tersayang Juriah, Ida Laila, Susilawati Amd beserta Hijrah Harahap S.AB yang tak henti – hentinya memberikan, dukungan, doa dan semangat secara moril maupun materil sehingga penulis dapat menyelesaikan studi dengan baik sampai saat ini.

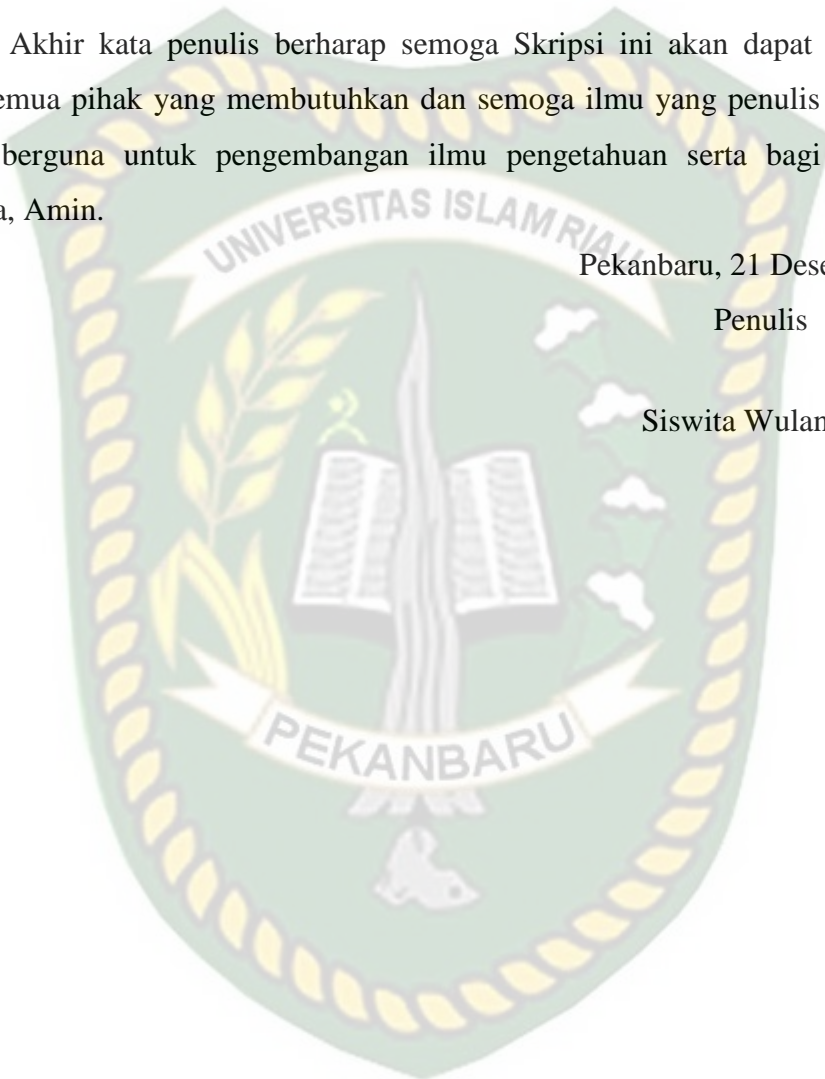
10. Teman-teman seperjuangan yang sama-sama menggali ilmu khususnya angkatan 2015 Program Studi Administrasi Publik yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan dan semangat kepada penulis.

Akhir kata penulis berharap semoga Skripsi ini akan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan dan semoga ilmu yang penulis peroleh ini dapat berguna untuk pengembangan ilmu pengetahuan serta bagi Nusa dan Bangsa, Amin.

Pekanbaru, 21 Desember 2019

Penulis

Siswita Wulan Dari



DAFTAR ISI

	Halaman
PERSETUJUAN TIM PEMBIMBING	ii
PERSETUJUAN TIM PENGUJI	iii
BERITA ACARA UJIAN KONFERENSI SKRIPSI	iv
PENGESAHAN SKRIPSI	v
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH	xvi
ABSTRAK	xvii
ABSTRACT	xviii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	12
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	13
BAB II : STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR	
A. Studi Kepustakaan	14
1. Administrasi	14
2. Organisasi	14
3. Pengertian Manajemen	18
4. Konsep Pelaksanaan	20
5. Konsep Koordinasi	21
6. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	25
B. Kerangka Pikir	27
C. Hipotesis	28
D. Konsep Operasional	28
E. Operasional Variabel	30
F. Teknik Pengukuran	31
BAB III : METODE PENELITIAN	
A. Tipe Penelitian	36

B. Lokasi Penelitian.....	37
C. Populasi dan Sampel	37
D. Teknik Penarikan Sampel	38
E. Jenis dan Sumber Data.....	39
F. Teknik Pengumpulan Data.....	40
G. Teknik Analisis Data.....	41
BAB IV : DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN	
A. Sejarah Ringkas Kota Pekanbaru	42
B. Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	46
C. Visi dan Misi	49
D. Tugas dan Pokok	50
E. Visi dan Misi UPT-LK.....	51
F. Tugas dan Pokok UPT-LK.....	52
BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Identitas Responden.....	53
1. Jenis Kelamin	54
2. Jenis Usia.....	55
3. Tingkat Pendidikan.....	56
B. Pelaksanaan Koordinasi Dalam Pelatihan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Kasus Balai Latihan Tenaga Kerja.....	57
1. <i>Komunikasi</i>	58
2. <i>Kesadaran Pentingnya Koordinasi</i>	65
3. <i>Kompetensi SDM yang Terlibat Koordinasi</i>	71
4. <i>Kesepakatan, Komitmen, dan Insentif Koordinasi</i>	77
5. <i>Kontinuitas Perencanaan</i>	83
C. Rekapitulasi Pelaksanaan Koordinasi Pelatihan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau Kota Pekanbaru (Studi Kasus Balai Latihan Tenaga Kerja).....	90
BAB VI : PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	94
B. Saran	97
DAFTAR KEPUSTAKAAN	98

DAFTAR TABEL

Tabel

Halaman

II.I	Operasional Variabel Tentang Pelaksanaan Koordinasi Dalam Pelatihan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau Kota Pekanbaru (Studi Kasus Balai Latihan Tenaga Kerja).....	30
III.II	Populasi dan Sampel Tentang Pelaksanaan Koordinasi Dalam Pelatihan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau Kota Pekanbaru (Studi Kasus Balai Latihan Tenaga Kerja).....	37
V.I	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
V.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	55
V.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan	56
V.4	Tanggapan Responden Terhadap Indikator <i>Komunikasi</i> Pelaksanaan Koordinasi Dalam Pelatihan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau Kota Pekanbaru (Studi Kasus Balai Latihan Tenaga Kerja)	57
V.6	Tanggapan Responden Terhadap Indikator <i>Kesadaran Pentingnya Koordinasi</i> Pelaksanaan Koordinasi Dalam Pelatihan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau Kota Pekanbaru (Studi Kasus Balai Latihan Tenaga Kerja).....	65
V.8	Tanggapan Responden Terhadap Indikator <i>Kompetensi SDM yang Terlibat Koordinasi</i> Pelaksanaan Koordinasi Dalam Pelatihan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau Kota Pekanbaru (Studi Kasus Balai Latihan Tenaga Kerja).....	71

V.10	Tanggapan Responden Terhadap Indikator <i>Kesepakatan, Komitmen dan Insentif Koordinasi</i> Pelaksanaan Koordinasi Dalam Pelatihan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau Kota Pekanbaru (Studi Kasus Balai Latihan Tenaga Kerja).....	77
V.12	Tanggapan Responden Terhadap Indikator <i>Kontinuitas Perencanaan</i> Pelaksanaan Koordinasi Dalam Pelatihan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau Kota Pekanbaru (Studi Kasus Balai Latihan Tenaga Kerja)	83
V.14	Rekapitulasi Tanggapan Responden Pegawai Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja Terhadap Pelaksanaan Koordinasi Dalam Pelatihan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau Kota Pekanbaru (Studi Kasus Balai Latihan Tenaga Kerja).....	90
V.15	Rekapitulasi Tanggapan Responden Peserta Pelatihan Pemagangan Terhadap Pelaksanaan Koordinasi Dalam Pelatihan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau Kota Pekanbaru (Studi Kasus Balai Latihan Tenaga Kerja).....	91

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
II.1 Kerangka Pikir Pelaksanaan Koordinasi Dalam Pelatihan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau Kota Pekanbaru (Studi Kasus Balai Latihan Tenaga Kerja).....	27



SURAT PERNYATAAN

Saya mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau peserta ujian konferehensif Usulan Penelitian yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Siswita Wulandari
NPM : 157110006
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Jenjang Pendidikan : Strata satu (S1)
Judul Usulan Penelitian : Pelaksanaan Koordinasi Dalam Pelatihan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau Kota Pekanbaru (Studi Kasus Balai Latihan Tenaga Kerja)

Atas naskah yang di daftarkan pada ujian konferehensif beserta seluruh dokumen persyaratan yang melekat padanya dengan ini saya menyatakan :

1. Bahwa, naskah Skripsi ini adalah benar hasil karya saya sendiri (tidak karya plagiat) yang saya tulis sesuai dan mengacu kepada kaidah-kaidah metode penelitian ilmiah dan penulis karya ilmiah.
2. Bahwa, keseluruhan persyaratan administratif, akademik, dan keuangan yang melekat padanya benar telah saya penuhi sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Fakultas dan Universitas.
3. Bahwa, apabila dikemudian hari ditemukan dan terbukti secara syah bahwa saya ternyata terbukti melanggar atau belum memenuhi sebagian atau keseluruhan atas pernyataan butir 1 dan 2 tersebut di atas, maka saya akan menyatakan bersedia menerima sanksi pembatalan hasil ujian konferehensif yang telah saya ikuti serta sanksi lainnya sesuai dengan ketentuan Fakultas dan Universitas serta Hukum Negara RI.

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

Pekanbaru, 20 Desember 2019
Pelaku Pernyataan

Siswita Wulandari

Pelaksanaan Koordinasi Dalam Pelatihan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau Kota Pekanbaru (Studi Kasus Balai Latihan Tenaga Kerja)

Abstrak

Siswita Wulandari

Kata Kunci : Koordinasi, Pelatihan Tenaga Kerja

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat objektif pelaksanaan koordinasi dalam pelatihan dinas tenaga kerja provinsi riau kota pekanbaru (studi kasus balai latihan tenaga kerja). Indikator dari penelitian ini adalah komunikasi, kesadaran pentingnya koordinasi, kompetensi sdm yang terlibat koordinasi, kesepakatan komitmen dan insentif koordinasi, kontinuitas perencanaan. Tipe penelitian yang berlokasi di kota pekanbaru ini adalah servey deskriptif, yaitu memprioritaskan daftar kuesioner sebagai alat pengumpulan data dan data yang terkumpul dengan alat ini kemudian dijadikan bahan baku utama untuk menganalisis kondisi empiris dari obyektivitas keberadaan tujuan penelitian pada lokasi yang di teliti. Adapun populasi yang di gunakan dalam penelitian ini adalah kepala dinas tenaga kerja dan transmigrasi, kabid pelatihan dan penempatan tenaga kerja dan transmigrasi, pegawai dinas tenaga kerja dan transmigrasi, peserta pelatihan pemagangan, masyarakat (pencari kerja). Adapun teknik sampling yang digunakan dalam menetapkan individu sampel adalah teknik sensus untuk populasi pegawai dan teknik purposive sampling untuk kelompok populasi tenaga kerja, jenis dan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari, data primer dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dan wawancara serta data sekunder yang dikumpulkan menggunakan teknik observasi. Sementara teknik analisa data yang digunakan adalah dengan mempergunakan alat bantu tabel frekuensi. Berdasarkan teknik analisis ini peneliti menilai dan menyimpulkan bahwa pelaksanaan koordinasi dalam pelatihan dinas tenaga kerja provinsi riau kota pekanbaru (studi kasus balai latihan tenaga kerja) berada pada interval penilaian “Cukup Terlaksana”.

**IMPLEMENTATION OF COORDINATION IN TRAINING OF RIAU
LABOR PROVINCE OF PEKANBARU CITY (CASE STUDY OF LABOR
TRAINING CENTER)**

Abstract

Siswita Wulandari

Keywords: Coordination, Workforce Training

This study aims to determine the objective level of coordination in the training of the Riau Provincial Workforce Office in Pekanbaru City (case study of the labor training center). Indicators of this study are communication, awareness of the importance of coordination, competence of human resources involved in coordination, commitment agreements and coordination incentives, continuity of planning. This type of research is located in the city of Pekanbaru is a descriptive survey, which prioritizes the questionnaire as a data collection tool and the data collected with this tool is then used as the main raw material for analyzing the empirical conditions of the objectivity of the existence of research objectives at the location being examined. The population used in this study is the head of the manpower and transmigration department, the head of training and placement of workers and transmigration, the official of the labor and transmigration department, apprenticeship training participants, the community (job seekers). The sampling technique used in determining individual samples is the census technique for the employee population and the purposive sampling technique for the workforce population group, the types and data collection techniques used in this study consist of, primary data collected using questionnaires and interviews and secondary data used. collected using observation techniques. While the data analysis technique used is to use the frequency table tool. Based on this analysis technique, the researcher assessed and concluded that the implementation of coordination in the training of the Riau provincial labor department at the city of Pekanbaru (case study of the workforce training center) was at the "Quite Done" assessment interval.

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Masalah ketenagakerjaan merupakan masalah yang terus menerus menjadi masalah berkepanjangan yang disebabkan oleh ketidakmampuan ekonomi untuk menyerap pertumbuhan tenaga kerja yang cukup besar dan meningkat cukup tinggi setiap tahunnya. Tenaga kerja mempunyai kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan nasional sehingga diperlukan usaha untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan mengembangkan dalam pembangunan nasional.

Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Peran tenaga kerja dalam pelaksanaan pembangunan nasional mempunyai kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku pencapaian tujuan tersebut.

Kualitas tenaga kerja yang rendah disebabkan karena tingkat pendidikan yang rendah atau belum memadai dengan jenis pekerjaan yang tersedia. Masalah yang ada di tenagakerjaan saat ini adalah jumlah pencari kerja tidak sebanding dengan lowongan kerja yang tersedia sehingga angka pengangguran

di Provinsi Riau masih cukup besar. Koordinasi adalah proses pengintegrasikan tujuan dan kegiatan pada satuan yang terpisah pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien. Komunikasi merupakan kunci dalam pelaksanaan koordinasi yang efektif, ada tiga cara untuk melakukan koordinasi yang efektif, yaitu :

1. Menguasai Teknik-teknik manajemen dasar.
2. Meningkatkan komunikasi yang efektif.
3. Mengurangi kebutuhan koordinasi dengan melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien.

Koordinasi yang terjalin antara UPT-LK Wilayah I dengan lembaga pemerintahan adalah dalam hal pengadaan instruktur dan asisten instruktur pelatihan. Koordinasi yang sudah lama terjalin dengan kementerian tenaga kerja dan pemerintah Provinsi Riau. Koordinasi dengan Disnakertrans Provinsi Riau menurut tugas pokok dan fungsinya UPT-LK sebagai pembentukan tenaga kerja dengan keterampilan melalui pelatihan kerja yang dijalankan dan Disnakertrans sebagai lembaga yang membentuk dan mengeluarkan keputusan kepada UPT-LK bertanggung jawab untuk menerima usulan bentuk koordinasi dan dilakukan proses seleksi melalui bina pelatihan dan akan mengeluarkan keputusan menurut skala prioritas dan dana yang tersedia.

Kurangnya keterampilan tenaga kerja di Provinsi Riau sangatlah banyak, sehingga berpotensi untuk tidak dapat tertampungnya lulusan pendidikan pelatihan dilapangan, oleh karena itu salah satu cara mengatasinya adalah dengan pelatihan tenaga kerja. Untuk mengurangi para pencari kerja yang kekurangan keterampilan, maka peran pemerintah adalah penting disini. Hal tersebut perlu mendapat perhatian dari dinas terkait yaitu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Provinsi Riau.

Dalam hal ini Disnakertrans Provinsi Riau harus bisa menjalankan fungsinya sebagai instansi yang berkaitan dengan pelatihan kerjaa bagi setiap tenaga kerja yang ada di Provinsi Riau. Maka setiap pemerintah harus memberikan penyuluhan, pembinaan dan pelatihan kerja kepada masyarakat untuk bisa di kemudian hari tidak hanya mengharapkan lapangan kerja yang tersedia tetapi bisa menciptakan lapangan pekerjaan sendiri sesuai dengan kemampuan dan minatnya masing-masing.

Hal yang terjadi saat ini di Provinsi Riau adalah banyaknya penduduk usia kerja yang tidak semuanya memperoleh keterampilan dan keahlian tertentu dari pendidikan formal. Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Provinsi Riau adalah Unit Pelatihan Teknis yang berada di bawah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau. Unit Pelatihan ini memiliki tujuan supaya terwujudnya tenaga kerja yang kompeten, produktif, dan berdaya saing. Dengan demikian, hadirnya pelatihan tersebut sebagai peran dari pemerintah untuk menjawab tantangan yang dihadapi dimasa mendatang dan masa sekarang adalah bagaimana menciptakan, membina dan

memberdayakan tenaga kerja yang begitu banyak di Provinsi Riau. Maka Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja merupakan salah satu lembaga pendidikan dan pelatihan untuk mempersiapkan hal tersebut.

Koordinasi dengan Disnakertrans sampai kepada pasca pelatihan yang telah selesai dilakukan. Dinas akan memberikan informasi melalui Bidang Penempatan Tenaga Kerja yang bernama bursa tenaga kerja. Informasi tersebut berguna untuk membuka kesempatan para peserta yang telah lulus di UPT-LK untuk bersaing mencari pekerjaan yang sesuai dengan keterampilannya. Pihak UPT-LK berkoordinasi dengan perusahaan yang ada dengan mengirim surat rekomendasi peserta pelatihan yang telah lulus untuk di izinkan magang di perusahaan tersebut.

Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan dilembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung dibawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang atau jasa dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu. Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja yang pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Dalam Pasal 7 terdapat Pelatihan kerja dapat diselenggarakan oleh:

1. Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja.

2. Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah/Pemerintah Daerah;
3. Lembaga Pelatihan Kerja Swasta/Perusahaan.
4. Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah/Pemerintah Daerah, yang menyelenggarakan pelatihan Kerja wajib mendaftarkan kegiatannya kepada Dinas Tenaga Kerja.
5. Lembaga Pelatihan Kerja Swasta wajib memperoleh izin tertulis dari Gubernur.
6. Lembaga Pelatihan Kerja Perusahaan yang menyelenggarakan Pelatihan Kerja;
 - a. Tidak memungut biaya pelatihan kerja wajib memiliki tanda daftar;
 - b. Memungut biaya pelatihan kerja wajib memiliki izin tertulis dari Pemerintah Kota dan Kabupaten.
7. Persyaratan dan tatacara untuk memperoleh tanda daftar dan izin sebagaimana dimaksud pada ayat (2), (3) dan ayat (4), ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.
8. Pembentukan, keanggotaan dan tata kerja Balai Latihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, ditetapkan dengan Keputusan.
9. Pembentukan, keanggotaan dan tata kerja Lembaga Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) (2) (3) (4), ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Oleh karena itu penyiapan tenaga kerja yang tepat dan terarah sangat diperlukan mengingat tantangan dunia kerja/dunia usaha saat ini penuh persaingan ditengah perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, sehingga professional dan berkompotensi. Dimana saat ini perusahaan bagi pencari kerja tidak hanya melihat ijazah pendidikan formal sebagai syarat dalam berkerja, tetapi juga keterampilan yang merupakan persyaratan lain yang dibutuhkan oleh perusahaan sesuai dengan bidang kerja yang tersedia. Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Provinsi Riau adalah Unit Pelatihan Teknis yang berada di bawah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau. Unit Pelatihan ini memiliki tujuan supaya terwujudnya tenaga kerja yang kompeten, produktif, dan berdaya saing. Dengan demikian, hadirnya pelatihan tersebut sebagai peran dari pemerintah untuk menjawab tantangan yang dihadapi dimasa mendatang dan masa sekarang adalah bagaimana menciptakan membina dan memberdayakan tenaga kerja yang begitu banyak di Provinsi Riau.

Maka Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja merupakan salah satu lembaga pendidikan dan pelatihan untuk mempersiapkan hal tersebut. Dalam tahap ini masyarakat pencari kerja diberikan informasi tentang segala hal yang berkaitan dengan pelatihan kerja yang diselenggarakan UPT-LK Wilayah I Provinsi Riau adalah berasal dari dua jenis anggaran yaitu APBN dan APBD. Jenis APBN dan APBD Instiusional adalah anggaran yang digunakan dalam pelaksanaan pelatihan pada unit pusat Wilayah I yang terletak di Kota Pekanbaru dan untuk APBD Non-institusional adalah anggaran yang

digunakan dalam pelaksanaan pelatihan di setiap kecamatan yang ada pada cakupan Wilayah I (Siak, Pelalawan dan Kuansing) dengan cara berkerjasama dengan pemerintah setempat untuk menggelar pelatihan yang sesuai dengan kondisi masyarakat di wilayah tersebut.

Pendidikan dan pelatihan adalah salah satu pembinaan terhadap tenaga kerja di samping adanya upaya yang lain. Pendidikan dan pelatihan merupakan proses belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan yang dimaksud dengan tugas adalah menunjukkan kedudukan, tanggung jawab, wewenang, dan hak seseorang di dalam organisasi. Sedangkan yang dimaksud dengan pelatihan merupakan upaya untuk menransfer keterampilan dan pengetahuan kepada para peserta menerima dan melakukan pelatihan pada saat melaksanakan pekerjaan. Pengetahuan dan keterampilan yang dikembangkan haruslah yang spesifik dan latihan harus di arahkan pada perubahan perilaku yang telah diidentifikasi. Pelatihannya juga harus mempelajari keterampilan atau Teknik khusus yang dapat didemonstrasikan dan diobservasi di tempat tugasnya.

Tujuan diadakannya Pendidikan dan pelatihan pada umumnya dalam rangka pembinaan terhadap tenaga kerja atau pegawai agar dapat :

1. Meningkatkan kepribadian dan semangat pengabdian kepada organisasi dan masyarakat.
2. Meningkatkan mutu dan kemampuan, serta keterampilan baik dalam melaksanakan tugasnya maupun kepimimpinanya.

3. Melatih dan meningkatkan mekanisme kerja dan kepekaan dalam melaksanakan tugas.
4. Melatih dan meningkatkan kerja dalam merencanakan.
5. Meningkatkan ilmu pengetahuan dan keterampilan kerja.

Pengertian pelatihan menurut beberapa ahli manajemen yaitu sebagai berikut:

1. Andrew F. Sikula dalam bukunya *Administration and Human Resources Management*, menjelaskan bahwa pelatihan adalah “*Training is the short term education process utilizing a systematic and organized procedure by which non-managerial personnel learn technical knowledge and skill for a definite purpose*”.

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisasi yang dengannya karyawan nonmanajemen belajar pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu.

2. Lebih lanjut, Malayu S.P Hasibuan dalam bukunya *Pengantar Manajemen*, menjelaskan pula bahwa pelatihan adalah “Proses peningkatan kemampuan teknis dan moral kerja karyawan operasional sesuai dengan kebutuhan tugas-tugasnya.”

Pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlunya oleh suatu instansi atau organisasi, sedangkan pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan

karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu. Dalam suatu pelatihan orientasi atau penekannya pada tugas yang harus dilaksanakan (*job orientation*), sedangkan pendidikan lebih pada pengembangan kemampuan umum. Oleh karena orientasinya kepada pelaksanaan tugas serta keterampilan khusus pada sasaran yang pada umumnya bagi mereka yang sudah berkerja, maka jangka waktu pelatihan pada umumnya lebih pendek daripada pendidikan.

Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa untuk dapat mengatasi kurangnya keterampilan tenaga kerja Indonesia, pemerintah membuat ketentuan untuk mengatasi permasalahan ketenagakerjaan tentang pelatihan kerja terdapat pada Bab V Pasal 9 adalah sebagai berikut “pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan”.

Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor: 4 Tahun 2013 Tentang Pelayanan, Penempatan, dan Perlindungan Ketenagakerjaan Provinsi Riau:

1. Bahwa dalam pelaksanaan pembangunan di Daerah, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan.
2. Bahwa sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada huruf (a), diperlukan pembangunan

ketenagakerjaan sehingga dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam Pembangunan Daerah.

3. Bahwa untuk maksud tersebut, diperlukan pengaturan ketenagakerjaan yang menyeluruh dan komprehensif antara lain mencakup pembangunan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan Industrial serta perlindungan tenaga kerja.

Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau menyelenggarakan fungsi:

- a. Perumusan kebijakan teknis bidang tenaga kerja, transmigrasi, kependudukan, dan catatan sipil.
- b. Penyelenggaraan urusan pemerintah dan pelayanan umum di bidang tenaga kerja, transmigrasi, kependudukan dan catatan sipil.
- c. Pembinaan dan fasilitas bidang tenaga kerja, transmigrasi, kependudukan dan catatan sipil lingkup provinsi dan kabupaten/kota.
- d. Pelaksanaan tugas di bidang penempatan tenaga kerja dan transmigrasi, pelatihan kerja dan produktivitas, pengawasan, ketenagakerjaan, hubungan industrial dan jaminan sosial, serta ketransmigrasi, kependudukan dan catatan sipil.
- e. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan bidang tenaga kerja, transmigrasi, kependudukan dan catatan sipil.

- f. Pelaksanaan kesekretariatan dinas;
- g. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Berdasarkan gambaran umum pada latar belakang di atas ditambah dengan beberapa data awal dari hasil observasi yang penulis temui di lapangan maka penulis menemukan beberapa fenomena-fenomena yang menjadi dasar untuk melakukan penelitian pada penulisan Usulan Penelitian ini yang mana di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Adanya bentuk kerja sama antara pihak UPT-LK dengan industri, tetapi Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Riau Pekanbaru dalam memberikan pelatihan kerja bagi masyarakat umum maupun pelatihan pemagangan yang belum berkerja diberikan keterampilan atau keahlian dalam pelatihan tenaga kerja dengan menggunakan anggaran yang dilepas begitu saja sehingga anggaran tersebut dianggap sia-sia.
2. Adanya permasalahan peserta yang diterima magang bahwa pihak Tenaga Kerja menyediakan tempat bagi para peserta pelatihan, namun hanya sampai pada magang saja dan tidak ditempatkan sebagai pekerja tetap serta kurangnya jumlah dari peralatan yang layak digunakan untuk pelaksanaan praktek oleh para peserta pelatihan. Dari kondisi sarana dan prasarana tersebut mengakibatkan pelaksanaan pelatihan kerja mengalami dampak yang tidak baik pada pelaksanaan pelatihan kerja khususnya bagi peserta pelatihan dan waktu pelatihan yang ada.

Dari fenomena diatas yang ditemukan dilapangan penulis berkeinginan untuk melakukan penelitian di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau Kota Pekanbaru dengan mengangkat judul penelitian **“Pelaksanaan Koordinasi Dalam Pelatihan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau Kota Pekanbaru (Studi Kasus Balai Latihan Tenaga Kerja)”**.

A. Rumusan Masalah

Melihat fenomena yang telah dijelaskan pada latar belakang terpapar jelas serta permasalahan yang ditemukan, untuk mengarahkan semua anggota agar mau berkerjasama dan berkerja secara efektif dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain pelaksanaan adalah suatu usaha yang dilakukan untuk mencapai tujuan dengan berpedoman pada perencanaan dan usaha pengorganisasian.

Hal ini dikarenakan kurangnya berkerja sama antara pihak UPT-LK dengan industri mengenai pelaksanaan koordinasi dalam pelatihan dinas tenaga kerja. Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis mencoba untuk merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut **“Bagaimanakah Pelaksanaan Koordinasi Dalam Pelatihan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau Kota Pekanbaru (Studi Kasus Balai Latihan Tenaga Kerja)?”**.

B. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan sesuatu yang sangat penting dalam penelitian. Karena dengan adanya tujuan penelitian maka seorang peneliti

akan lebih terarah kemana akan di fokuskan penelitian dalam pemecahan masalah, adapun tujuan dari peneelitan ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui sejauh mana Pelaksanaan Koordinasi Dalam Pelatihan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau Kota Pekanbaru (Studi Kasus Pada Balai Latihan Kerja).
2. Untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi Pelaksanaan Koordinasi Dalam Pelatihan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau Kota Pekanbaru (Studi Kasus Pada Balai Latihan Kerja).

2. Kegunaan Penelitian

- a. Secara Teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan dan memacu perkembangan ilmu administrasi, minimal dapat memperkaya inventaris hasil-hasil penelitian di bidang administrasi, khususnya di bidang administrasi publik.
- b. Secara Praktis dapat menjadi sumber informasi bagi saya sendiri maupun pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau Kota Pekanbaru.
- c. Secara Akademis, yaitu bahan informasi dan data sekunder bagi kalangan akademis yang ingin meneliti hal yang sama khususnya dibidang Pelaksanaan Pelatihan Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB II

STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR

A. Studi Kepustakaan

1. Administrasi

Menurut Sondang P. Siagian (2008;9) Administrasi didefinisikan sebagai keseluruhan proses kerja sama antara dua orang manusia atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Administrasi dalam arti sempit adalah berupa kegiatan pencatatan, pengolahan, pengumpulan, pemberian nomor/kode surat, pengetikan, penggandaan, penyimpanan (pengarsipan), pengiriman, berbagai informasi yang diterima atau yang dikeluarkan oleh suatu organisasi/institusi.

Administrasi dalam arti luas adalah proses (rangkaiannya) kegiatan usaha kerja sama sekelompok orang secara terorganisasi untuk mencapai tujuan tertentu secara efisien. Pencatatan semua kegiatan perusahaan yang sangat diperlukan bagi kelancaran dan pengelolaan perusahaan merupakan tugas administrasi. Tugas tersebut meliputi pencatatan dan transaksi, keuangan, produksi, persediaan, perkantoran, dan hal-hal yang mempengaruhi kelancaran perusahaan (Wibowo, 2007;35)

2. Organisasi

Menurut Robbins, S.P (1986;2) yang menyatakan bahwa organisasi adalah satuan sosial yang terkoordinasi secara sadar, terdiri dari orang atau lebih yang

berfungsi atas dasar yang relative kontinu untuk mencapai suatu tujuan atau serangkaian tujuan bersama dalam membangun organisasi. Menurut Dwight Waldo dalam Kencana Syafie dengan bukunya Birokrasi Pemerintahan Indonesia (2004;96), menjelaskan organisasi sebagai suatu struktur dan kewenangan-kewenangan dan kebiasaan dalam hubungan antar orang - orang pada suatu sistem administrasi.

Selanjutnya Gito Sudarmo, I., dkk., (1997;2) mengatakan organisasi adalah suatu sistem yang terdiri dari pola aktivitas kerjasama yang dilakukan secara teratur dan berulang-ulang oleh sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Stephen P. Robbin (1998;3) dalam buku "*kepemimpinan dan perilaku organisasi*" menjelaskan bahwa organisasi adalah suatu bidang kajian yang mengkaji dampak perorangan, kelompok, dan struktur pada perilaku dalam organisasi dengan maksud menerapkan pengetahuan seaman itu memperbaiki keefektifan organisasi. Berikutnya menurut Robbins (dalam Edward Siregar. 2008) bersama bukunya "*pengantar manajemen*" dalam suatu organisasi minimum memiliki tiga elemen penting yang saling berhubungan satu sama lain, diantaranya adalah :

- a. Sekelompok orang
- b. Interaksi dan kerja sama
- c. Tujuan bersama

Salah satu ciri – ciri utama dari organisasi adalah:

1. Sekelompok orang yang menggabungkan dirinya dengan satu ikatan norma, peraturan, ketentuan dan kebijakan yang telah dirumuskan dan masing – masing pihak telah siap untuk menjalankannya dengan penuh tanggung jawab.
2. Bahwa dalam suatu organisasi yang terdiri atas sekelompok orang tersebut saling mengadakan hubungan timbal balik, saling memberi dan saling menerima dan juga saling kerja sama untuk melahirkan dan merealisasikan sarana dan tujuan.
3. Bahwa dalam suatu organisasi yang terdiri atas sekelompok orang yang saling berinteraksi dan saling kerja sama tersebut diarahkan pada suatu titik tertentu yaitu tujuan bersama dan ingin direalisasikan.

Berdasarkan proses pembentukannya ada 2 macam jenis organisasi, yaitu:

1. Organisasi Formal

Menurut J Winardi (2003;9) menyatakan organisasi formal adalah kumpulan dari dua orang atau lebih yang mengikatkan diri dengan suatu tujuan bersama secara sadar serta dengan hubungan kerja yang rasional. Organisasi formal memiliki suatu struktur yang terumuskan dengan baik, yang menerangkan hubungan – hubungan otoritasnya, kekuasaan dan tanggung jawabnya sasaran organisasi formal dinyatakan secara status, imbalan, pangkat dan jabatan serta prasyarat lainnya yang terurut dengan baik dan terkendali.

Contoh organisasi formal adalah perusahaan besa, badan – badan pemerintah dan universitas – universitas.

2. Organisasi Informal

Organisasi informal adalah kumpulan dari dua atau lebih yang terlibat pada suatu aktivitas serta tujuan bersama yang tidak didasari. Contohnya arisan, ibu – ibu sekampung, belajar bersama anak – anak SD, kemping ke gunung dan lain – lain. Keanggotaan pada organisasi informal dapat dicapai baik secara sadar maupun tidak sadar dan kerap kali sulit untuk menentukan waktu ekstra seseorang menjadi anggota organisasi tersebut.

Melalui organisasi orang dapat memenuhi dan mencapai berbagai kebutuhan dan tujuannya. Oleh karena itu, dijumpai banyak prinsip dalam memanfaatkan organisasi sebagai alternatif alat untuk mencapai tujuan. Prinsip – prinsip organisasi tersebut dirumuskan oleh Atmosudirdjo (1982; 91-96), antara lain:

1. Organisasi itu harus mempunyai tujuan, yakni suatu tujuan yang hanya dapat dicapai melalui daya upaya kerja sama yang teratur dan kontinu antara orang – orang yang bersangkutan. Prinsip ini membawa konsekuensi bahwa harus ada kesatuan pimpinan dan kesatuan arah gerak.
2. Harus ada pembagian kerja dan penugasan kerja yang homogen untuk terarahnya pencapaian tujuan organisasi dari seluruh personil organisasi. Oleh karena itu seluruh pekerjaan harus terbagi dan dijaga jangan sampai ada batas – batas pembagian yang tidak jelas atau tegas.

3. Antara tegas, tanggung jawab dan kekuasaan harus selalu terdapat kesesuaian serta keseimbangan. Artinya, luas dan beratnya tanggung jawab yang diberi harus sesuai dengan luas dan beratnya tugas. Demikian pula, maka luas beratnya kekuasaan yang diberikan harus sesuai dengan luas dan beratnya tanggung jawabnya.
4. Setiap pelimpahan kekuasaan dan tugas harus dilakukan setepat-tepatnya dan sejelas-jelasnya. Tepat orang, tepat tugas dan jelas batas-batasnya. Pelimpahan tugas dan wewenang sedapat mungkin tertulis dan dirumuskan dengan kata – kata jelas, mudah dipahami, menunjukkan isi materinya dan batas-batas yang tegas.
5. Penyusunan organisasi harus mengikuti garis – garis tata hubungan bawahan – atasan. Semua arus komando, perintah laporan, informasi kerja, fasilitas kerja dan sebagainya, harus melalui garis – garis hirarki. Di dalam praktek prinsip ini harus dipegang teguh akan tetapi tidak boleh kaku.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa organisasi itu adalah sistem yang dilakukan oleh kelompok atau terdiri dari dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah disepakati bersama sama.

3. Pengertian Manajemen

Manajemen menurut Hasibuan (2007;9) adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Siagian manajemen adalah kemampuan dan keterampilan untuk memperoleh sesuatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain (dalam Samsudin 2006;18).

Terry menyatakan bahwa manajemen adalah pencapaian tujuan (organisasi) yang sudah ditentukan sebelumnya dengan mempergunakan bantuan orang lain (dalam Nawawi 2005;39).

Selanjutnya menurut Manulang (2001;5) untuk mencapai tujuan, para manager menggunakan istilah “Enam M” dengan kata lain sarana (*tool*). Adapun sarana manajemen itu antara lain.

1. *Man*

Yaitu tenaga kerja manusia, baik pemimpin maupun tenaga kerja operasional untuk pelaksana. Sarana yang paling penting untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu adalah manusia. Berbagai macam aktivitas yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan dan aktivitas itu dapat ditinjau dari sudut proses seperti, *planning, organizing, staffing, directing*, maupun *controlling*.

2. *Money*

Yaitu uang yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Untuk melakukan berbagai aktivitas diperlukan uang, seperti upah atau gaji orang-orang yang membuat rencana, mengadakan pengawasan, proses produksi, membeli bahan-bahan, peralatan dan lain sebagainya.

3. *Material*

Yaitu bahan-bahan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Karena dianggap pula sebagai alat atau sarana manajemen untuk mencapai tujuan.

4. *Metode*

Yaitu cara yang digunakan dalam usaha pencapaian tujuan. Oleh karena itu metode atau cara dianggap pula sebagai sarana atau alat manajemen untuk mencapai tujuan.

5. *Markets*

Yaitu pasar untuk menjual barang dan jasa yang dihasilkan. Tanpa adanya pasar bagi hasil produksi, jelas tujuan perusahaan industri tidak mungkin akan tercapai.

6. *Machines*

Yaitu mesin-mesin atau alat-alat yang diperlukan. Jadi dapat disimpulkan bahwa manajemen yaitu suatu ilmu atau seni yang terdiri dari *planning*, *organizing*, *actuating*, dan *controlling* yang berguna untuk mencapai tujuan dalam organisasi melalui orang lain.

4. Konsep Pelaksanaan

Pengertian pelaksanaan secara Bahasa adalah pengarahan atau dengan kata lain pergerakan, sedangkan pengertian secara istilah pelaksanaan adalah mengarahkan semua anggota agar mau berkerja sama dan berkerja efektif dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain, pelaksanaan satu usaha yang dilakukan untuk mencapai tujuan dengan berpedoman pada perencanaan dan usaha pengorganisasian.

Menurut Nawawi (2009;95). Pelaksanaan adalah suatu tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota kelompok berusaha mencapai sasaran yang sesuai dengan perencanaan manajerial dan usaha-usaha organisasi. Jadi pelaksanaan artinya mengerakan orang-orang agar mau berkerja dengan sendirinya atau dengan kesadaran secara bersama-sama untuk mencapai tujuan yang dihendaki secara efektif. Dalam hal ini yang dibutuhkan adalah berkerja untuk melaksanakan secara fisik kegiatan dari berbagai aktivitas, maka pemimpin mengambil tindakan-tindakan kearah seperti kepemimpinan, perintah, komunikasi dan nasihat.

Moekijat (2004;4) menyatakan bahwa suatu organisasi dalam menyelenggarakan pelatihan hendaknya memperhatikan komponen-komponen pelatihan berikut ini:

- a. Peserta pelatihan.
- b. Instruktur pelatihan.
- c. Waktu pelatihan.
- d. Materi pelatihan.
- e. Metode pelatihan.

5. Konsep Koordinasi

Dengan pendelegasian wewenang dan pembagian pekerjaan kepada para bawahan oleh manajer maka setiap individu bawahan akan mengerjakan pekerjaannya sesuai wewenang yang diterimanya. Setiap bawahan mengerjakan hanya sebagian dari pekerjaan perusahaan, karena itu masing-masing pekerjaan

bawahan harus disatukan, diintegrasikan, dan diarahkan untuk tercapainya tujuan. Karena tanpa koordinasi tugas dan pekerjaan dari setiap individu karyawan maka tujuan (laba) perusahaan tidak akan tercapai. Koordinasi ini merupakan tugas penting yang harus dilakukan oleh seorang manajer dan tugas ini sangat sulit.

Untuk jelasnya pengertian koordinasi ini, penulis mengutip definisi-definisi yang dikemukakan para ahli sebagai berikut:

Drs. H. Malayu S.P Hasibuan

Koordinasi adalah kegiatan mengarahkan, mengintegrasikan, dan mengkoordinasikan unsur-unsur manajemen (6M) dan pekerjaan-pekerjaan para bawahan dalam mencapai tujuan organisasi (2015;85)

E.F.L Brech

Koordinasi adalah mengimbangi dan menggerakkan tim dengan memberikan lokasi kegiatan pekerjaan yang cocok kepada masing-masing dan menjaga agar kegiatan itu dilaksanakan dengan keselarasan yang semestinya di antara para anggota itu sendiri (2015;85)

G.R. Terry

Koordinasi adalah suatu usaha yang sinkron dan teratur untuk menyediakan jumlah dan waktu yang tepat, dan mengarahkan pelaksanaan untuk menghasilkan suatu tindakan yang seragam dan harmonis pada sasaran yang telah ditentukan (2015;85)

Definisi G.R. Terry ini berarti bahwa koordinasi adalah pernyataan usaha dan meliputi ciri-ciri sebagai berikut:

1. Jumlah usaha, baik secara kuantitatif maupun secara kualitatif.
2. Waktu yang tepat dari usaha-usaha ini.
3. Pengarahan usaha-usaha ini.

Dr. Awaluddin Djamin, M.P.A.

Koordinasi adalah suatu usaha kerja sama antara badan, instansi unit dalam pelaksanaan tugas-tugas tertentu sedemikian rupa, sehingga terdapat saling mengisi, saling membantu, dan saling melengkapi (2015;86)

Tipe-tipe koordinasi:

1. Koordinasi vertical (vertical coordination) adalah kegiatan-kegiatan penyatuan, pengarahan yang dilakukan oleh atasan terhadap kegiatan unit-unit, kesatuan-kesatuan kerja yang ada dibawah wewenang dan tanggung jawabnya.
2. Koordinasi horizontal (horizontal coordination) adalah mengkoordinasikan tindakan-tindakan atau kegiatan-kegiatan penyatuan, pengarahan yang dilakukan terhadap kegiatan-kegiatan dalam tingkat koordinasi horizontal ini dibagi atas *interdisciplinary* dan *interrelated*.

Interdisciplinary adalah suatu koordinasi dalam rangka mengarahkan, menyatukan tindakan-tindakan, mewujudkan, dan menciptakan

disiplin antara unit yang satu dengan unit yang lain secara intern maupun secara ekstern pada unit-unit yang sama tugasnya.

Interrelated adalah koordinasi antar badan (instansi); unit-unit yang fungsinya berbeda. Tetapi instansi yang satu dengan yang lain saling bergantung atau mempunyai kaitan baik, cara intern maupun ekstren yang levelnya setaraf. Koordinasi horizontal ini relative sulit dilakukan, karena coordinator tidak dapat memberikan sanksi kepada pejabat yang sulit diatur sebab kedudukannya setingkat.

Sifat-sifat koordinasi (coordination characteristics):

1. Koordinasi adalah dinamis bukan statis.
2. Koordinasi menekankan pandangan menyeluruh oleh seorang coordinator (manajer) dalam rangka mencapai sasaran.
3. Koordinasi hanya meninjau suatu pekerjaan secara keseluruhan.

Tujuan koordinasi:

1. Untuk mengarahkan dan menyatukan semua tindakan serta pemikiran ke arah tercapainya sasaran perusahaan.
2. Untuk menjuruskan keterampilan spesialis ke arah sasaran perusahaan.
3. Untuk menghindari kekosongan dan tumpang tindih pekerjaan.
4. Untuk menghindari kekacauan dan penyimpangan tugas dari sasaran.
5. Untuk mengintegrasikan tindakan dan pemanfaatan 6M ke arah sasaran organisasi atau perusahaan.

6. Untuk menghindari tindakan *overlapping* dari sasaran perusahaan.

Syarat-syarat koordinasi:

1. *Sense of cooperation* (perasaan untuk bekerja sama), ini harus dilihat dari sudut bagian per bagian bidang pekerjaan, bukan orang per orang.
2. *Rivary*, dalam perusahaan-perusahaan besar sering diadakan persaingan antara bagian-bagian, agar bagian-bagian ini berlomba-lomba untuk mencapai kemajuan.
3. *Team spirit*, artinya satu sama lain pada setiap bagian harus saling menghargai.
4. *Esprit de corps*, artinya bagian-bagian yang diikutsertakan atau dihargai umunya akan menambah kegiatan yang bersemangat.

6. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan usaha itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Menurut Simamora (1997;5), manajemen sumber daya manusia adalah penyalahgunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Sedangkan menurut Dessler (1997;5), Manajemen Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dari praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya

manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbangan, dan penilaian. Sementara itu menurut Schuler, et al. (1992), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengakuan tentang tingginya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa MSDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.

Menurut Stoner (1995), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah meliputi penggunaan SDM secara produktif dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual. Menurut Umar (1999), Manajemen Sumber Daya Manusia Adalah Bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

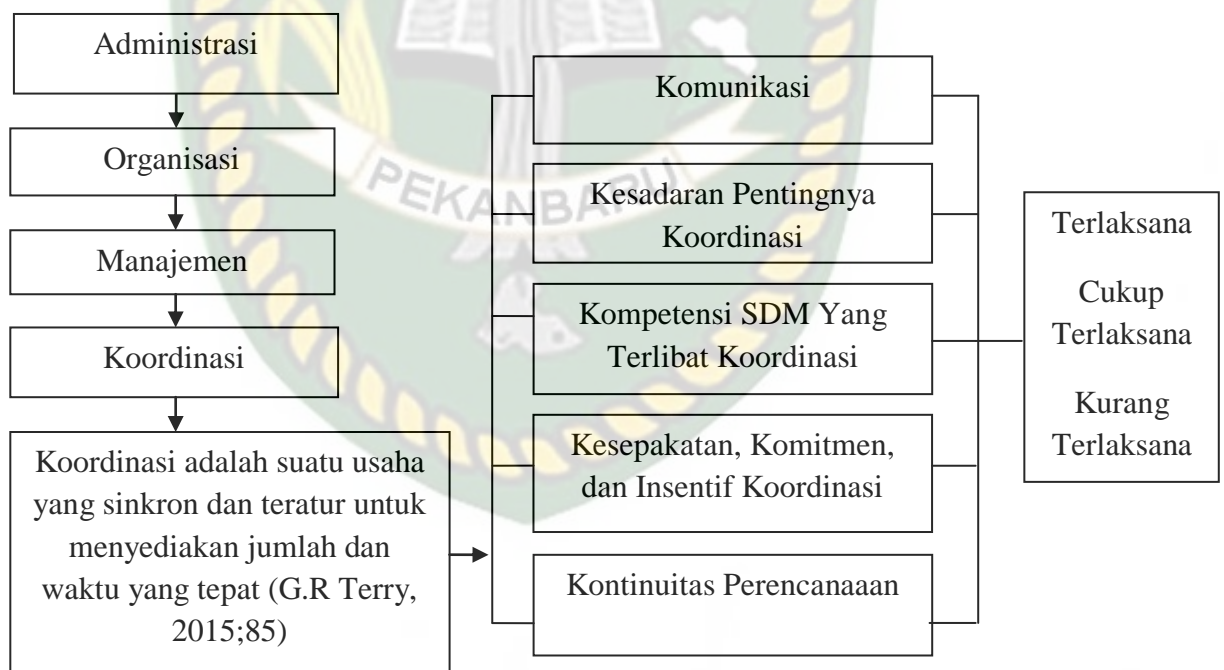
Menurut Umar (1999), dalam tugasnya manajemen sumber daya manusia dapat dikelompokkan atas tiga fungsi, yaitu:

1. Fungsi manajerial: perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, pengarahan, dan pengadilan.
2. Fungsi operasional: pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja.
3. Fungsi ketiga adalah kedudukan manajemen sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

B. Kerangka Pikir

Kerangka pemikiran merupakan penjabaran hasil secara lisan maupun tulisan runtutan logika seseorang terkait atau hubungan atau berpengaruh salah satu kondisi fenomena tertentu yang sedang dijadikan objek pengamatan disesuaikan dengan konsep penelitian yang sedang diteliti. Kerangka pikir ini sangat diperlukan untuk menspesifikasikan penelitian, agar tujuan dan maksud dari penelitian ini dapat dibahas dengan mudah dan dipahami dengan mudah, baik oleh si peneliti ataupun oleh si pembacanya. Dan adapun kerangka pikir untuk penelitian yang sedang penulis kerjakan dapat dilihat pada gambar II.1:

Gambar II.1: Kerangka Pikir Penelitian Tentang Pelaksanaan Koordinasi Dalam Pelatihan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau Kota Pekanbaru (Studi Kasus Balai Latihan Tenaga Kerja)



Sumber: Data Olahan Penulis Tahun 2019

C. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang rumusan masalah yang telah di kemukakan peneliti di atas maka dapat di rumuskan hipotesis sebagai berikut “Diduga Pelaksanaan Koordinasi Dalam Pelatihan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau Kota Pekanbaru Kurang Terlaksana Dengan Baik “. Untuk membuktikannya maka di dalam penelitian ini penulis menggunakan teori menurut G.R Terry (2015;85) menjelaskan bahwa koordinasi adalah suatu usaha yang sinkron dan teratur yang menyediakan jumlah dan waktu yang tepat.

D. Konsep Operasional

Untuk memberikan kesatuan pendapat maka perlu kiranya penulis mengemukakan konsep operasional yang merupakan konsep yang dipakai dalam proses penelitian yang dimaksud untuk menterjemahkan konsep teoritis yang ada sehingga tercipta suatu pengertian dalam penelitian ini.

Oleh karena itu penulis akan menjelaskan pemakaian konsep-konsep penelitian untuk menghindari kekeliruan dalam pemakaian konsep yang meliputi:

1. Administrasi adalah keseluruhan proses kerja sama antara dua orang atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
2. Organisasi adalah satuan sosial yang terkoordinasi secara sadar, terdiri dari orang atau lebih yang berfungsi atas dasar yang relative kontinu untuk mencapai suatu tujuan atau serangkaian tujuan bersama dalam membangun organisasi.

3. Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.
4. Manajemen sumber daya manusia adalah penyalahgunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok kerja.
5. Pelaksanaan adalah suatu tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota kelompok berusaha mencapai aturan yang sesuai dengan perencanaan manajerial dan usaha-usaha organisasi.
6. Koordinasi adalah suatu usaha yang sinkron dan teratur untuk menyediakan jumlah dan waktu yang tepat.
7. Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisasi yang dengannya karyawan manajemen belajar pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu.
8. Tenaga kerja adalah upaya untuk mendapatkan dan menghimpun, serta menyediakan tenaga kerja yang mempunyai kualitas dan dapat berkerja secara efisien.
9. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.
10. Pendidikan dan pelatihan adalah sala satu pembinaan terhadap tenaga kerja di samping adanya upaya yang lain.

E. Operasional Variabel

Untuk memudahkan arah penelitian ini yang terdiri dari satu variabel dengan sembilan indikator, maka dilakukan operasional variabel sebagaimana yang tertuang pada tabel II.1

Tabel: II.1 Operasional Variabel Penelitian Tentang Pelaksanaan Koordinasi Dalam Pelatihan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau Kota Pekanbaru (Studi Kasus Balai Latihan Tenaga Kerja)

Kongsep 1	Variabel 2	Indikator 3	Sub Indikator 4	Ukuran 5
Koordinasi adalah suatu usaha yang sinkron dan teratur untuk menyediakan jumlah dan waktu yang tepat. G.R. Terry (2015;85)	Pelaksanaan Koordinasi Dalam Pelatihan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau Kota Pekanbaru (Studi Kasus Balai Latihan Tenaga Kerja)	1. Komunikasi	a. Memberikan informasi. b. Ada tidaknya alur informasi. c. memberikan teknologi informasi.	Terlaksana Cukup Terlaksana Kurang Terlaksana
		2. Kesadaran Pentingnya Koordinasi	a. Tingkat pengetahuan pelaksanaan terhadap koordinasi. b. Keselarasan aktivitas.	Terlaksana Cukup Terlaksana Kurang Terlaksana
		3. Kompetensi SDM yang Terlibat Koordinasi	a. Adanya pihak-pihak yang berwenang terlibat mengawasi koordinasi. b. Ada tidaknya ahli dibidang pembangunan yang terlibat terhadap koordinasi.	Terlaksana Cukup Terlaksana Kurang Terlaksana

		4. Kesepakatan, Komitmen, dan Insentif Koodinasi	<ul style="list-style-type: none"> a. Ada tidaknya bentuk kesepakatan. b. Ada tidaknya pelaksana kegiatan. c. Ada tidaknya sanksi bagi pelanggar kesepakatan. d. Ada tidaknya insentif bagi pelaksana kesepakatan. 	<ul style="list-style-type: none"> Terlaksana Cukup Terlaksana Kurang Terlaksana
		5. Kontinuitas Perencanaan	<ul style="list-style-type: none"> a. Ada tidaknya umpan balik. b. Pengembangan perencanaan. 	<ul style="list-style-type: none"> Terlaksana Cukup Terlaksana Kurang Terlaksana

Sumber: Hasil Modifikasi Penelitian Penulis 2019

F. Teknik Pengukuran

Teknik Pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan persentase, dengan terlebih dahulu menetapkan kategori ukuran untuk penilaian setiap indikator.

Untuk menentukan pengukuran masing-masing indikator dari variabel penelitian mengenai Pelaksanaan Koordinasi Dalam Pelatihan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau Kota Pekanbaru (Studi Kasus Balai Latihan Tenaga Kerja), teknik pengukuran yang penulis gunakan adalah sebagai berikut:

Terlaksana : Jika rata-rata penilaian responden terhadap indikator Penelitian yang berjudul Pelaksanaan Koordinasi Dalam Pelatihan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru (Studi Kasus Balai Latihan Tenaga Kerja) berada di antara persentase 67%-100%.

Cukup Terlaksana : Jika rata-rata penilaian responden terhadap indikator Penelitian yang berjudul Pelaksanaan Koordinasi Dalam Pelatihan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru (Studi Kasus Balai Latihan Tenaga Kerja) berada di antara persentase 34%-66%.

Kurang Terlaksana : Penelitian yang berjudul Pelaksanaan Koordinasi Dalam Pelatihan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru (Studi Kasus Balai Latihan Tenaga Kerja) berada di antara persentase 0%-33%.

1. *Komunikasi*

Terlaksana : Apabila hasil penelitian terhadap indikator Komunikasi telah dilaksanakan sesuai ketentuan atau jawaban dari responden yang berada pada rata-rata persentase di angka 67%-100%

Cukup Terlaksana : Apabila hasil penelitian terhadap indikator Komunikasi telah dilaksanakan sesuai ketentuan

atau jawaban dari responden yang berada pada rata-rata persentase di angka 34%-66%.

Kurang Terlaksana : Apabila hasil penelitian terhadap indikator Komunikasi telah dilaksanakan sesuai ketentuan atau jawaban dari responden yang berada pada rata-rata persentase di angka 0% - 33%.

2. *Kesadaran Pentingnya Koordinasi*

Terlaksana : Apabila hasil penelitian terhadap indikator Kesadaran Pentingnya Koordinasi telah dilaksanakan sesuai ketentuan atau jawaban dari responden yang berada pada rata-rata persentase di angka 67%-100%.

Cukup Terlaksana : Apabila hasil penelitian terhadap indikator Kesadaran Pentingnya Koordinasi telah dilaksanakan sesuai ketentuan atau jawaban dari responden yang berada pada rata-rata persentase di angka 34%-66%.

Kurang Terlaksana : Apabila hasil penelitian terhadap indikator Kesadaran Pentingnya Koordinasi telah dilaksanakan sesuai ketentuan atau jawaban dari responden yang berada pada rata-rata persentase di angka 0%- 33%.

3. *Kompetensi SDM yang Terlibat Koordinasi*

Terlaksana : Apabila hasil penelitian terhadap indikator Kompetensi SDM yang Terlibat Koordinasi di laksanakan sesuai ketentuan atau jawaban dari responden yang berada pada rata-rata persentase di angka 67%-100%.

Cukup Terlaksana : Apabila hasil penelitian terhadap indikator Kompetensi SDM yang Terlibat Koordinasi telah dilaksanakan sesuai ketentuan atau jawaban dari responden yang berada pada rata-rata persentase di angka 34%-66%.

Kurang Terlaksana : Apabila hasil penelitian terhadap indikator Kompetensi SDM yang Terlibat Koordinasi di laksanakan sesuai ketentuan atau jawaban dari responden yang berada pada rata-rata persentase di angka 0%-33%.

4. *Kesepakatan, komitmen, dan Insentif Koordinasi*

Terlaksana : Apabila hasil penelitian terhadap indikator Kesepakatan, Komitmen, dan Insentif Koordinasi telah di laksanakan sesuai ketentuan atau jawaban dari responden yang berada pada rata-rata persentase di angka 67%-100%.

Cukup Terlaksana : Apabila hasil penelitian terhadap indikator Kesepakatan, Komitmen, dan Insentif Koordinasi telah di laksanakan sesuai ketentuan atau jawaban dari responden yang berada pada rata-rata persentase di angka 34%-66%.

Kurang Terlaksana : Apabila hasil penelitian terhadap indikator Kesepakatan, Komitmen, dan Insentif Koordinasi telah di laksanakan sesuai ketentuan atau jawaban dari responden yang berada pada rata-rata persentase di angka 0%-33%.

5. *Kontinuitas Perencanaan*

Terlaksana : Apabila hasil penelitian terhadap indikator Kontinuitas Perencanaan telah dilaksanakan sesuai ketentuan atau jawaban dari responden yang berada pada rata-rata persentase di angka 67%-100%.

Cukup Terlaksana : Apabila hasil penelitian terhadap indikator Kontinuitas Perencanaan telah dilaksanakan sesuai ketentuan atau jawaban dari responden yang berada pada rata-rata persentase di angka 34%-66%.

Kurang Terlaksana : Apabila hasil penelitian terhadap indikator Kontinuitas Perencanaan telah dilaksanakan sesuai ketentuan atau jawaban dari responden yang berada pada rata-rata persentase di angka 0% - 33%.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

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

Peneliti menggunakan tipe survey penelitian deskriptif, yaitu salah satu jenis penelitian yang tujuannya untuk menyajikan gambaran lengkap mengenai setting sosial atau yang dimaksudkan untuk eksplorasi dan klarifikasi mengenai suatu fenomena atau kenyataan sosial, dengan jalan mendeskripsikan sejumlah variabel yang berkenaan dengan masalah dan unit yang sedang diteliti antara fenomena-fenomena yang diuji. Penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan keadaan sesungguhnya atau yang sebenarnya tentang bagaimanakah Pelaksanaan Koordinasi Dalam Pelatihan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau Kota Pekanbaru (Studi Kasus Balai Latihan Tenaga Kerja).

Kemudian metode yang digunakan di dalam penyusunan penelitian ini adalah metologi kuantitatif. Hal ini disebabkan karena metode penelitian kuantitatif menurut sugiyono (2016;57) dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, dan digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis

data bersifat kuantitatif /statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sugiyono (2016;57)

B. Lokasi Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang terjadi, maka penelitian ini dilakukan dikantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau jl. Pepaya No. 57 Pekanbaru. Adapun alasan penulis memilih lokasi penelitian ini adalah karena Dinas ini merupakan Dinas yang mengurus dan melakukan pembinaan terhadap tenaga kerja dan melakukan koordinasi terhadap pelatihan dinas tenaga kerja dengan UPT-LK yang berkerja di Kota Pekanbaru. Kota Pekanbaru menjadi salah satu kota tujuan untuk mencari kerja bagi masyarakat yang ada di Provinsi Riau, hal ini tentunya memiliki alasan karena Kota Pekanbaru merupakan Kota Terbesar dan menjadi Ibu Kota Provinsi Riau.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2016;215) adalah wilayah generalisasi atas objek dan subjeknya yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh Peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi, populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu.

2. Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2016;215) adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Apa yang telah dipelajari dari sampel tersebut, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif atau mewakili. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel III.II: Populasi dan Sampel Penelitian

No	Jenis Populasi	Populasi	Sampel	Persentase (%)
1	Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau	1	1	100%
2	Kepala UPT-LK	1	1	100%
3	Kabid Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi	1	1	100%
4	Pegawai Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja	5	5	100%
5	Peserta Pelatihan Pemagangan	15	15	100%
Jumlah		23	23	100%

Sumber : Hasil Modifikasi penelitian penulis 2019

D. Teknik Penarikan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan

waktu. Maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono,2016;217).

Teknik penarikan sampel yaitu cara pemilihan sejumlah elemen dari populasi untuk menjadi anggota sampel sehingga setiap elemen mendapat kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi sampel.

E. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut :

1. Data Primer

Data Primer menurut Sugiyono (2016;193) adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data. Yang bersifat pendukung saja, bukan data olahan. Data primer ini penulis peroleh langsung dari lapangan dengan bertanya kepada pekerja di dinas tenaga kerja dan transmigrasi. Data primer ini berhubungan dengan segala informasi tentang Pelaksanaan Koordinasi Dalam Pelatihan Dinas Tenaga Kerja. Data primer diperoleh melalui pengamatan/observasi dan wawancara yang tidak terstruktur di lapangan.

2. Data Sekunder

Data Sekunder menurut Sugiyono (2016;193) adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data. Misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik dalam pengumpulan data diperoleh penulis dari berbagai penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Teknik Wawancara

Yaitu wawancara yang digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti. (Sugiyono, 2016;137).

2. Teknik Observasi

Yaitu teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Yaitu wawancara dan kuesioner. Wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi obyek-obyek yang lain. (Sugiyono, 2016;145).

3. Teknik Kuisisioner

Teknik Kuisisioner menurut Sugiyono (2016;142) adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya tentang Pelaksanaan Koordinasi Dalam Pelatihan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru (Studi Kasus Balai Pelatihan Dinas Tenaga Kerja, untuk di isi kepada responden sesuai dengan alternatif jawaban yaitu terlaksana, cukup terlaksana dan kurang terlaksana.

4. Dokumentasi

Dokumentasi adalah mengumpulkan data dengan cara mengalir atau mengambil data-data dari catatan, dokumentasi, administrasi yang sesuai dengan masalah

yang diteliti atau mengambil gambar atau foto tempat penelitian diadakan.

(Sugiyono, 2016;240)

G. Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik statistik deskriptif. Menurut Sugiono (2016;243) teknik analisis data yang digunakan sudah jelas, yaitu diarahkan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam proposal, karena datanya kuantitatif, maka teknik analisis data menggunakan metode statistik yang sudah tersedia.

Teknik analisa ini juga suatu cara yang dilakukan untuk menganalisis data dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul secara menyeluruh tentang suatu keadaan atau permasalahan yang terjadi pada obyek penelitian dilapangan untuk kemudian mengambil kesimpulan yang berlaku pada objek serta disajikan dalam bentuk penelitian yang didasarkan tata acara ilmiah.

BAB IV

DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN

A. Sejarah Ringkas Kota Pekanbaru

1. Keadaan Geografis Pekanbaru

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

Pekanbaru merupakan ibu kota Provinsi Riau dengan luas sekitar 632.26 km² dan secara astronomis terletak di antara 0⁰ 25' – 0⁰ 45' Lintang Utara dan 101⁰ 14' - 101⁰ 34' Bujur Timur. Dengan batas-batas wilayah Kota Pekanbaru adalah sebagai berikut :

- Di bagian utara Pekanbaru berbatasan dengan Kabupaten Siak.
- Di bagian timur berbatasan dengan Kabupaten Siak dan Kabupaten Pelalawan.
- Di bagian selatan berbatasan dengan Kabupaten Pelalawan dan Kabupaten Kampar.
- Sedangkan di bagian barat berbatasan dengan Kabupaten Kampar.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 1987 Tanggal 7 September 1987 Daerah Kota Pekanbaru di perluas dari ± 62,96 Km² menjadi ± 446,50 Km², terdiri dari 8 Kecamatan dan 45 Kelurahan/Desa. Dari hasil

pengukuran/pematokan di lapangan oleh BPN Tk. I Riau maka ditetapkan luas wilayah kota Pekanbaru adalah 632,26 km². Dengan meningkatnya kegiatan pembangunan menyebabkan meningkatkan kegiatan penduduk di segala bidang yang pada akhirnya meningkat. Nama pekanbaru dahulunya dikenal dengan nama “Senapelan” yang saat itu dipimpin oleh seorang Kepala suku disebut Batin. Daerah ini terus berkembang menjadi Kawasan pemukiman baru dan seiring waktu berubah menjadi Dusun Payung Sesaki yang terletak di muara Sungai Siak.

Pada tanggal 9 April Tahun 1689, telah diperbaruhui sebuah perjanjian antara Kerajaan Johor dengan Belanda (VOC) dimana dalam perjanjian tersebut Belanda diberi hak yang lebih luas. Diantaranya pembebasan cukai dan monopoli terhadap beberapa jenis barang dagangan. Selain itu Belanda juga mendirikan Loji di Petapahan yang saat itu merupakan Kawasan yang maju dan cukup penting. Karena kapal Belanda tidak dapat masuk ke Petapahan, maka Senapelan menjadi tempat perhentian kapal-kapal Belanda, selanjutnya pelayaran ke Petapahan dilanjutkan dengan perahu-perahu kecil. Dengan kondisi ini, Payung Sekaki atau Senapelan menjadi tempat penumpukan berbagai komoditi perdagangan baik dari luar untuk diangkut ke pedalaman, maupun dari pedalaman untuk dibawa keluar berupa bahan tambang seperti timah, emas, barang kerajinan kayu dan hasil hutan lainnya.

Terus berkembang, Payung Sekaki atau Senapelan memegang peranan penting dalam lalu lintas perdagangan. Letak Senapelan yang strategis dan

kondisi Sungai Siak yang tenang dan dalam membuat perkampungan ini memegang posisi silang baik dari pedalaman Tapung maupun pedalaman Minangkabau dan Kampar. Hal ini juga merangsang berkembangnya sarana jalan darat melalui rute Teratak Buluh (Sungai Kelulut), Tangkerang hingga ke Senapelan sebagai daerah yang strategis dan menjadi pintu gerbang perdagangan yang cukup penting bagi para pengusaha pada jaman itu.

Perkembangan Senapelan sangat erat dengan Kerajaan Siak Sri Indra Pura. Semenjak Sultan Abdul Jalil Alamudin Syah menetap di Senapelan, beliau membangun Istana di Kampung Bukit dan diperkirakan Istana tersebut terletak disekitar lokasi Masjid Raya sekarang. Sultan kemudian berinisiatif membuat pekan atau pasar di Senapelan namun tidak berkembang. Kemudian usaha yang dirintis tersebut dilanjutkan oleh putranya Raja Muda Muhammad Ali yang bergelar Sultan Muhammad Ali Abdul Jalil Muazamsyah meskipun lokasi pasar bergeser di sekitar Pelabuhan Pekanbaru sekarang.

Akhirnya menurut catatan yang dibuat oleh Imam Suhil Siak, Senapelan yang kemudian lebih populer disebut Pekanbaru resmi didirikan pada tanggal 21 Rajab hari Selasa tahun 1204 H bersamaan dengan 23 Juni 1784 M oleh Sultan Muhammad Ali Abdul Jalil Muazamsyah dibawah pemerintahan Sultan Yahya yang kemudian ditetapkan sebagai hari jadi Kota Pekanbaru.

Sejak ditinggal oleh Sultan Muhammad Ali Abdul Jalil Muazamsyah, penguasaan Senapelan diserahkan kepada Datuk Bandar yang dibantu oleh empat Datuk besar yaitu Datuk Lima Puluh, Datuk Tanah Datar, Datuk Pesisir dan Datuk Kampar. Mereka tidak memiliki wilayah sendiri tetapi mendampingi Datuk Bandar. Keempat Datuk tersebut bertanggungjawab kepada Sultan Siak dan jalannya pemerintahan berada sepenuhnya ditangan Datuk Bandar.

Selanjutnya perkembangan tentang pemerintahan di Kota Pekanbaru selalu mengalami perubahan :

- 1) SK Kerajaan Bershuit van Inlandsch Zelfbestuur van Siak No. 1 tanggal 19 Oktober 1919, Pekanbaru bagian dari Kerajaan Siak yang disebut District.
- 2) Tahun 1932 Pekanbaru masuk wilayah Kampar Kiri dipimpin oleh seorang Controleor berkedudukan di Pekanbaru.
- 3) Tanggal 8 Maret 1942 Pekanbaru dipimpin oleh seorang Gubernur Militer Go Kung, Distrik menjadi Gum yang dikepalai oleh GUNCO.
- 4) Ketetapan Gubernur Sumatera di Medan tanggal 17 Mei 1946 No. 103, Pekanbaru dijadikan daerah otonom yang disebut Haminte.
- 5) UU No. 22 tahun 1948 Kabupaten Pekanbaru diganti dengan Kabupaten Kampar, Kota Pekanbaru diberi status Kota Kecil.
- 6) UU No. 8 Tahun 1956 menyempurnakan status Kota Pekanbaru sebagai kota Kecil.

- 7) UU No. 1 tahun 1957 status Pekanbaru menjadi Kota Praja.
- 8) Kepmendagri No. 52/1/44/-25 tanggal 20 Januari 1959 Pekanbaru menjadi Ibukota Provinsi Riau.
- 9) UU No. 18 tahun 1965 resmi pemakaian sebutan Kotamadya Pekanbaru.
- 10) UU No. 22 tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah sebutan Kotamadya berubah menjadi Kota Pekanbaru.

2. Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau merupakan unsur pelaksana otonomi daerah bidang tenaga kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau yang berkendudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintah daerah bidang tenaga kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau. Berdasarkan asas otonomi daerah dan tugas pembantuan. Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau menyelenggarakan fungsi:

- a. Perumusan kebijakan teknis bidang tenaga kerja, transmigrasi, kependudukan dan catatan sipil;
- b. Penyelenggaraan urusan pemerintah dan pelayanan umum bidang tenaga kerja, transmigrasi, kependudukan dan catatan sipil;

- c. Pembinaan dan fasilitasi bidang tenaga kerja, transmigrasi, kependudukan dan catatan sipil lingkup provinsi dan kabupaten/kota;
- d. Pelaksanaan tugas di bidang penempatan tenaga kerja dan transmigrasi, pelatihan kerja dan produktivitas, pengawasan ketenagakerjaan, hubungan industrial dan jaminan sosial, serta ketransmigrasian, kependudukan dan catatan sipil;
- e. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan bidang tenaga kerja, transmigrasi, kependudukan dan catatan sipil;
- f. Pelaksanaan kesekretariatan dinas;
- g. Pelaksana tugas lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dalam melaksanakan fungsi Koordinasi maka pelatihan ketenagakerjaan berada dalam instansi ketenagakerjaan yang berada pada Pemerintah Pusat dan Pemerintah Provinsi dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau sebagaimana dimaksud ketentuan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah.

Penyelenggaraan pengawasan efisien merupakan urusan pemerintah konkuren Pemerintah Daerah Provinsi dan Pembagian urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan khususnya sub bidang pengawasan sudah tidak ada dikabupaten/kota sebagaimana termaksud dalam Lampiran Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah

Pengawasan Ketenagakerjaan adalah fungsi negara yang wajib dilaksanakan oleh pemerintah dalam melindungi hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh.

Koordinasi Ketenagakerjaan ditujukan untuk mengawasi pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang efisien, guna dapat menjamin terpenuhinya hak dan kewajiban daripada pengusaha dan pekerja/buruh dalam rangka menciptakan ketenangan berkerja dan ketenangan berusaha. Terciptanya ketenangan bekerja dan ketenangan berusaha, akan dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya, perkembangan investasi yang lebih besar untuk memperluas lapangan kerja yang pada akhirnya akan dapat menurunkan angka pengangguran dan kemiskinan.

Koordinasi pelatihan ketenagakerjaan dilakukan oleh pengawas KetenagaKerjaan yang disertai tugas untuk mengawasi pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Pengawasan Ketenagakerjaan yang dilaksanakan oleh Koordinasi Pelatihan, baik bersifat preventif maupun represif yang berlandaskan pada peraturan perundang-undangan yang telah yang berlaku. Untuk menjamin terlaksananya peraturan perundang-undangan efisien yang baik, agar terciptanya ketenangan bekerja dan ketenangan berusaha, maka di lakukan pembinaan melalui koordinasi terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan baik kepada pengusaha, pengurus tempat kerja maupun kepada pekerja yang melaksanakan pekerjaan. Tujuan dilakukan koordinasi ketenagakerjaan sebagai berikut:

- a. Mengawasi berlakunya undang-undang dan peraturan-peraturan ketenagakerjaan pada khususnya.
- b. Mengumpulkan bahan-bahan keterangan tentang soal-soal hubungan kerja dan keadaan ketenagakerjaan dalam arti yang seluas-luasnya guna membuat undang-undang dan peraturan-peraturan ketenagakerjaan, dan
- c. Menjalankan pekerjaan lain-lainnya yang diserahkan kepadanya dengan undang-undang dan peraturan-peraturan lainnya.

1. Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau

Adapun Visi dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau adalah “Terwujudnya Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian yang professional, Produktif, Mandiri, Sejahtera dan Berdaya Saing Tinggi serta Administrasi yang Tertib”. Sementara itu, untuk mencapai visi yang telah di sebutkan di atas, maka di tetapkan pula misi yang harus di capai oleh Dinas, adapun Misi dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau adalah sebagai berikut:

- a. Mewujudkan Sumber Daya Insani Riau yang Berdaya Saing Tinggi
- b. Mewujudkan Pembangunan Ketenagakerjaan Melalui Perluasan Lapangan Kerja, Penempatan Tenaga Kerja dan Peningkatan Kesempatan Kerja.
- c. Mewujudkan Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja.

- d. Mewujudkan Kesejahteraan Pekerja dan Perlindungan Tenaga Kerja dalam Segala Aspek.
- e. Mewujudkan Peningkatan Jaringan Kemitraan dalam Rangka Pencegahan dan Penyelesaian berbagai Permasalahan Tenaga Kerja.
- f. Mewujudkan Pengawasan Norma Ketenagakerjaan, Kesehatan Keselamatan Kerja dalam upaya Penegakan Hukum menuju Terciptanya Iklim Investasi yang Kondusif.
- g. Mewujudkan Kualitas SDM Transmigrasi, Penyebaran Perpindahan Penduduk dan Mengembangkan Masyarakat Transmigrasi serta Masyarakat di sekitar Kawasan Transmigrasi serta berkelanjutan menuju Desa maju, Mandiri dan Produktif.

2. Tugas Pokok dan Fungsi Bidang Koordinasi Ketenagakerjaan

Untuk mendukung tujuan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau yang telah di susun dan juga visi dan misi yang harus di capai, maka masing-masing bidang yang menjadi bagian dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau di berikan tugas-tugas nya masing-masing, adapun tugas pokok dan fungsi Kepala Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenagakerjaan adalah sebagai berikut:

- 1) Kepala Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja mempunyai tugas melakukan koordinasi, fasilitasi dan evaluasi tugas pada Seksi

Pelatihan, Pemagangan dan Produktivitas Tenaga Kerja, Seksi Penempatan dan Perluasan Kerja, dan Seksi Informasi Pasar Kerja.

2) Kepala Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada kepala dinas.

3) Fungsi Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja yaitu:

- a. Penyusunan program kerja dan rencana operasional pada Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja;
- b. Penyelenggaraan Pelaksanaan koordinasi, fasilitasi dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas di lingkungan Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja;
- c. Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi; dan
- d. Pelaksanaan Tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

3. Visi dan Misi, Tugas Pokok dan Fungsi Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Pekanbaru

Adapun misi UPT-LK Wilayah I adalah sebagai berikut:

- a) Meningkatkan profesionalisme dan kompetensi tenaga kerja melalui pengembangan program pelatihan dan pemagangan yang berorientasi pada kebutuhan pasar kerja global.

- b) Mengembangkan standarisasi dan sertifikasi kompetensi tenaga kerja sesuai dengan permintaan pasar kerja global.
- c) Membangun jaringan kerja (networking) di bidang pelatihan pada lembaga pelatihan lainnya.
- d) Mengembangkan sertifikasi kompetensi tenaga kerja.
- e) Menyelenggarakan pelatihan instruktur.

4. Tugas Pokok dan Fungsi UPT-LK Wilayah I Pekanbaru

Tugas Pokok UPT-LK Wilayah Pekanbaru adalah melaksanakan berbagai macam latihan, usaha penyediaan tenaga kerja yang berkemampuan dan bias mandiri (berwirausaha). Dan fungsi UPT-LK adalah memberikan pelatihan di berbagai kejuruan baik yang dilaksanakan di UPT-LK (institusional) maupun di luar UPT-LK (non-institusional).

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Identitas Responden

Dalam rangka menentukan hasil penelitian yang sangat berperan penting adalah responden, karena dari responden sebagai benar data yang diperoleh dalam penelitian. Responden dalam penelitian ini yang bertujuan untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian yang berjudul Pelaksanaan Koordinasi Dalam Pelatihan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau Kota Pekanbaru (Studi Kasus Balai Latihan Tenaga Kerja). Maka penulis melakukan wawancara dengan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Kepala UPT-LK, Kabid Penempatan Tenaga Kerja, Pegawai KetenagaKerjaan, Peserta Pelatihan Pemagangan, dan Masyarakat (Pencari Kerja). Sebanyak 23 orang responden dari keseluruhan sampel yang telah ditetapkan oleh penulis.

Sehubungan dengan penelitian tentang Pelaksanaan Koordinasi Dalam Pelatihan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau Kota Pekanbaru (Studi Kasus Balai Latihan Tenaga Kerja), di perlukannya data ataupun identitas responden, maka berikut akan di paparkan kriteria responden mulai dari jenis kelamin, usia, dan golongan.

1. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian tentang Pelaksanaan Koordinasi Dalam Pelatihan Dinas

Tenaga Kerja Provinsi Riau Kota Pekanbaru (Studi Kasus Balai Latihan Tenaga Kerja), serta dengan cara penyebaran kuesioner, maka identitas Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau dan identitas Tenaga Kerja ke 3 (Tiga) peserta magang dan masyarakat yang telah ditentukan oleh penulis, yang digunakan dalam penelitian berdasarkan jenis kelamin pada tabel berikut ini:

Tabel V.1 : Klasifikasi Responden Menurut Latar Belakang Jenis Kelamin Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Kepala UPT-LK, Kabid Pelatihan dan Penempatan Kerja, Pegawai Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja dan Peserta Pelatihan Pemagangan

No	Klasifikasi Responden	Jumlah	Persentase %
1	Laki-Laki	13	60%
2	Perempuan	10	40%
	Jumlah	23	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan, 2019

Dari tabel V.1 diatas dapat dilihat bahwa responden pegawai yang dijadikan sampel dalam penelitian yang membahas tentang Pelaksanaan Koordinasi Dalam Pelatihan Tenaga Kerja Provinsi Riau Kota Pekanbaru (Studi Kasus Balai Latihan Tenaga Kerja) adalah dominannya laki-laki dengan jumlah 13 orang dengan persentase 60% dari total keseluruhan responden mencapai 23 orang responden, dan jumlah responden perempuan 10 orang dengan persentase 40% dari total keseluruhan 23 orang responden.

2. Identitas Responden Berdasarkan Latar Belakang Usia

Dari hasil penelitian tentang Pelaksanaan Koordinasi Dalam Pelatihan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau Kota Pekanbaru (Studi Kasus Balai Latihan Tenaga Kerja), serta dengan cara penyebaran kuesioner, maka identitas responden penelitian yang digunakan berdasarkan latar belakang usia dapat di lihat berdasarkan tabel berikut:

Tabel V.2 : Klasifikasi Responden Menurut Latar Belakang usia menurut, Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Kepala UPT-LK, Kabid Pelatihan dan Penempatan Kerja, Pegawai Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja dan Peserta Pelatihan Pemagangan

No	Klasifikasi Responden	Frekuensi	Persentase %
1	≤ 29 Tahun	13	53%
2	30 – 39 Tahun	2	12%
3	40 – 49 Tahun	2	12%
4	≥ 50 Tahun	1	23%
Jumlah		23	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan 2019

Dari tabel diatas dinyatakan bahwa responden dari Kabid Pelatihan dan Penempatan Kerja, Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Peserta Magang dan Masyarakat, baik dari kalangan bapak-bapak, ibu-ibu, dan adik adik, responden yang paling banyak ≤ 29 Tahun sebanyak 13 orang (53%) dan usia 30-39 Tahun yang berjumlah 2 orang (12%), usia 40-49 Tahun sebanyak 2 orang (12%), sedangkan usia paling minim adalah ≥ 50 Tahun sebanyak 1 Orang (12%). Hal ini dapat di simpulkan bahwa yang paling banyak jumlah responden yang memiliki umur dalam penelitian ini adalah umur ≤ 29 Tahun yaitu dengan jumlah

13 orang (53%). Dari yang paling minim adalah yang memiliki usia ≥ 50 Tahun yaitu 1 orang (23%).

3. Identitas Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Dari hasil penelitian tentang Pelaksanaan Koordinasi Dalam Pelatihan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau Kota Pekanbaru (Studi Kasus Balai Latihan Tenaga Kerja), serta dengan cara penyebaran kuesioner, maka identitas responden dalam penelitian ini yang digunakan berdasarkan latar belakang jenjang pendidikan, hal ini dikarenakan penulis menilai bahwa pendidikan sangat menentukan cara berpikir dan memiliki sudut pandang yang berbeda, responden memiliki pendidikan SMA/SMK berbeda pengalaman serta cara berpikirnya di bandingkan dengan responden yang memiliki pendidikan S2 responden dapat di lihat berdasarkan tabel dan penjelasan berikut ini:

Tabel V.3 : Klasifikasi Responden Menurut Latar Belakang usia menurut, Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Kepala UPT-LK, Kabid Pelatihan dan Penempatan Kerja, Pegawai Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja dan Peserta Pelatihan Pemagangan

No	Klasifikasi Responden	Frekuensi	Persentase %
1	SD	-	0%
2	SMP	-	0%
3	SMA	7	34%
4	Diploma	5	46%
5	Sarjana S1/S2	11	20%
	Jumlah	2	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan 2019

Dari tabel V.3 di atas dapat dijelaskan bahwa pendidikan terakhir responden Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Kepala UPT-LK, Kabid Pelatihan dan Penempatan Kerja, Pegawai Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja dan Peserta Pelatihan Pemagangan adalah Strata 1 atau S1 sebanyak 11

orang (20%) dan yang paling minim adalah pendidikan Diploma yaitu sebanyak 5 orang responden dengan persentase mencapai (46%) responden. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden yang paling dominan dalam penelitian ini adalah SI dan S2 yaitu sebanyak 11 orang dengan persentase 20% responden.

B. Hasil dan Pembahasan Mengenai indikator Variabel Pelaksanaan Koordinasi Dalam Pelatihan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau Kota Pekanbaru (Studi Kasus Balai Latihan Tenaga Kerja)

Observasi adalah observasi dapat di artikan mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Yaitu wawancara dan kuesioner. Wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi obyek-obyek yang lain (Sugiyono, 2016;145). Dilakukan penulis di lapangan untuk melihat fakta-fakta yang ada di lapangan untuk dijadikan sebagai data konkrit dan di susun dalam bentuk tabel dan di uraikan di dalam penelitian ini dengan menggunakan tolak ukur seperti indikator.

Ada beberapa indikator yang akan penulis paparkan di dalam penelitian tentang Pelaksanaan Koordinasi Dalam Pelatihan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau Kota Pekanbaru (Studi Kasus Balai Latihan Tenaga Kerja) adalah: Komunikasi, Kesadaran Pentingnya Koordinasi, Kompetensi SDM yang terlibat Koordinasi, Kesepakatan, Komitmen, dan Insentif Koordinasi, Kontinuitas Perencanaan. Dan di dalam setiap indikatornya akan di lengkapi dengan tiap-tiap sub indikator yang berguna sebagai alat untuk menentukan item penilaian yang akan penulis gunakan dalam mencari jawaban dan hasil dari penelitian. Berikut ini Penulis sajikan hasil untuk mengetahui jawaban responden dari indikator pertama yaitu Komunikasi:

1. Komunikasi

Komunikasi adalah proses dimana seseorang atau beberapa orang, kelompok, organisasi, dan masyarakat menciptakan, dan menggunakan informasi agar terhubung dengan lingkungan dan orang lain. Dan di dalam pembahasan ini peneliti akan memberikan hasil penelitian pada indikator yang pertama yaitu indikator Koordinasi;

Tabel V.4a : Distribusi jawaban responden Pegawai Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja Pada Indikator Komunikasi

No	Sub Indikator	Kategori Ukuran			Jumlah
		T	CT	KT	
1	Memberikan Informasi	5	0	0	5
2	Ada Tdaknya Informasi	4	1	0	5
3	Memberikan Teknologi Informasi	5	0	0	5
Total		14	1	0	15

Sumber: Data Olahan Penulis Tahun 2019

Dari hasil tanggapan responden di atas dapat di lihat bahwa jawaban yang paling dominan terhadap indikator pertama yang membahas tentang “Komunikasi” yaitu jawaban dengan kategori “Terlaksana” dengan jumlah 14 responden pegawai, adapun alasan penulis dapatkan dari responden tersebut adalah bahwa mengenai informasi koordinasi ini harus memberikan laporan-laporan terhadap peserta pelatihan yang akan mengikuti untuk pelatihan, selanjutnya diikuti dengan jawaban dengan kategori jawaban yaitu “Cukup Terlaksana” dengan jumlah 1 responden, adapun alasan yang penulis dapatkan dari responden tersebut adalah bahwa tingkat pelaksanaan terhadap koordinasi

sudah dilakukan oleh pihak Pemerintah Pekanbaru melalui Dinas Tenaga Kerja, khususnya apabila memang terjadi laporan-laporan yang diberikan oleh tenaga kerja. Maka dinas akan melakukan proses pelatihan untuk mengetahui kemampuan yang sesungguhnya.. Pelaksanaan Koordinasi memang selalu dilakukan oleh pihak pemerintah melalui Dinas Tenaga Kerja, akan tetapi untuk proses pelatihan ini tidak dapat secara terus-menerus, pelatihan ini harus sesuai dengan aktivitas yang sudah dibuat oleh pihak Dinas Tenaga Kerja, karena disini pelaksanaan koordinasi dinas tenaga kerja berbeda dengan pihak UPT-LK. Sementara itu, responden yang memberikan tanggapan pada pilihan dengan kategori jawaban “Kurang Terlaksana” hanya dengan jumlah 0 responden saja.

Dari hasil yang telah penulis dapatkan di atas, penulis akan mencoba menyajikan analisis distribusi jawaban responden dengan menyajikan total score yang di dapat pada masing-masing jawaban responden Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, dan adapun hasil yang di dapat adalah sebagai berikut:

Tabel V.4b: Analisis Distribusi jawaban responden Pegawai Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja Pada Indikator Komunikasi

No	Sub Indikator	Kategori Ukuran Dan Skor			Jumlah
		T 3	CT 2	KT 1	
1	Memberikan Informasi	15	0	0	15
2	Ada Tidaknya Alur Informasi	12	2	0	14
3	Memberikan Teknologi Informasi	15	0	0	15
Total Skor					44

Sumber: Data Olahan Penulis Tahun 2019

Skor Tertinggi : $5 \times 3 = 15$

Skor Tertinggi Indikator : $15 \times 3 = 45$

$$\frac{\text{Skor Tertinggi}}{\text{Skor Tertinggi Indikator}} \times 100$$

$$\frac{44}{45} \times 100 = 98\%$$

Jadi dari hasil di atas dapat dilihat bahwa kategori dari jawaban responden Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada kategori jawaban yaitu “Terlaksana” yaitu berdasarkan teknik pengukuran yang telah ditetapkan dengan interval berada pada kategori 67-100%.

Pelaksanaan pentingnya koordinasi terkait dengan pelatihan tenaga kerja tentunya tidak dilakukan secara terus menerus atau secara intens, hal ini bertujuan untuk selalu melindungi tenaga kerja atas hak-hak yang sudah menjadi kewajiban untuk memenuhinya, dan untuk mengetahui apakah pelaksanaan koordinasi dengan penetapan jadwal dan juga pelaksanaan pelatihan secara langsung kelengkapan sudah dilaksanakan atau belum, maka penulis akan menyajikan hasil wawancara penulis dengan perwakilan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Pekanbaru, dimana dalam hal ini di wakikan oleh Kepala Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja yaitu Ibu Hj. Happy Yarlis S.Sos. Adapun hasil wawancara penulis dengan beliau yang berkaitan dengan indikator yang pertama tentang “Komunikasi” adalah sebagai berikut:

“Seperti yang saya katakan di awal tadi, bahwa pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau rutin melakukan koordinasi terhadap tenaga kerja, hal ini akan bagian dari proses pentingnya koordinasi terhadap pelaksanaan pelatihan tersebut, dan khusus pelatihan terhadap masing masing kompetensi yang menguasai dari apa yang ia

dapatkan dipelatihan ini. (Wawancara 25 November 2019, Ibu Hj. Happy Yarlis S.Sos).

Berdasarkan hasil wawancara di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa pelaksanaan koordinasi pelatihan ini dilakukan oleh pihak Dinas Tenaga Kerja memang sudah dilakukan dan telah di susun dengan pengetahuan terhadap masing-masing pelatihan dan untuk aktivitas juga telah dilakukan penyusunan sesuai dengan aktivitas tersebut. Hal ini menjadi bagian dari pelaksanaan indikator yang ke dua yaitu tentang kesadaran pentingnya koordinasi. Sementara itu untuk jawaban wawancara yang diberikan atas pertanyaan penulis tentang komunikasi yang di perwakilkan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, dimana dalam hal ini diwakilkan oleh Kepala Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerjaan yaitu Ibu Hj. Happy Yarlis S.Sos adalah sebagai berikut:

“Bahwa pelaksanaan koordinasi yang mengenai informasi maupun mengenai teknologi informasi ini tentunya akan dilakukan apabila memang ada kegiatan pelatihan tersebut, sebaliknya apabila laporan informasi baik dan tenaga kerja juga tidak ada keluhan atau laporan yang macam-macam terhadap pelatihan tempat mereka akan mengadakan pelatihan. Tentunya Dinas Tenaga Kerja dengan UPT-LK. Koordinasi perlu sekali dilakukan pada kegiatan untuk penempatan kualitas”
(Wawancara 25 November 2019, Ibu Hj. Happy Yarlis S.Sos)

Dari hasil wawancara di atas, dapat di simpulkan bahwa indikator komunikasi ini dapat dilakukan sesuai dengan aktivitas dari Dinas Tenaga Kerja yang di dukung dengan laporan-laporan informasi yang dilakukan oleh pihak Tenaga Kerja dan juga pihak UPT-LK, dimana pelatihan tenaga kerja maupun pelatihan magang harus di pantau dengan cara mengundang secara langsung untuk

menghadiri kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh Pihak pemerintah kota Pekanbaru.

Sementara itu, penulis akan menyajikan hasil penelitian berikutnya dari penyebaran kuesioner dengan Peserta Pelatihan Pemagangan, tujuannya dilakukannya penyebaran terhadap pihak pelatihan terkait dengan jawaban yang diberikan oleh masing-masing pihak (peserta magang), dengan demikian adapun hasil dari penyebaran kuesioner tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel V.5a : Distribusi jawaban responden Peserta Pelatihan Magang Pada Indikator Komunikasi

No	Sub Indikator	Kategori Ukuran			Jumlah
		T	CT	KT	
1	Memberikan Informasi	4	1	0	5
2	Ada Tdaknya Informasi	3	2	0	5
3	Memberikan Teknologi Informasi	5	0	0	5
Total		12	3	0	15

Sumber: Data Olahan Penulis Tahun 2019

Jadi dari hasil di atas dapat dilihat bahwa kategori dari jawaban responden Kepala Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi ada pada kategori jawaban yaitu jawaban “Terlaksana” dengan persentase interval yaitu 67-100%. Hasil persentase rata-rata yang telah di dapatkan pada tabel di atas dilengkapi dengan hasil wawancara yang penulis dapatkan dari perwakilan Kepala Bidang Pelatihan dan Penempatan Kerja, dimana dalam hal ini di wakilkkan oleh kepala bidang peserta pelatihan magang, dimana hal ini bahwa proses pelatihan pemagangan ini memang sudah dilaksanakan oleh pihak Pemerintah Kota Pekanbaru dan hal ini dapat di rasakan oleh pihak Tenaga Kerja itu sendiri.

Dan jawaban pada kategori yang kedua adalah jawaban “Cukup Terlaksana” dimana responden yang memberikan jawaban pada kategori ini adalah 3 orang responden peserta, adapun alasan penulis dapatkan pada kategori ini adalah dimana pihak peserta mengakui bahwa sudah pernah melakukan pelatihan ini yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja dan mendapatkan respon dari pihak Tenaga Kerja Tersebut.

Sementara itu untuk jawaban “Kurang Terlaksana” tidak ada responden yang memberikan tanggapan. Hasil di atas di dapat dari penyebarab kuesioner kepada total responden Peserta Pelatihan Pemagangan yaitu 15 orang responden. Dari hasil yang telah penulis dapatkan di atas, penulis akan mencoba menyajikan analisis distribusi jawaban responden dengan meyajikan total score yang di dapat pada masing-masing jawaban responden, dan adapun hasil yang di dapat adalah sebagai berikut:

Tabel V.5b : Analisis Distribusi jawaban responden Peserta Pelatihan Magang Pada Indikator Komunikasi

No	Sub Indikator	Kategori Ukuran Dan Skor			Jumlah
		T 3	CT 2	KT 1	
1	Memberikan Informasi	12	2	0	14
2	Ada Tidaknya Alur Informasi	9	4	0	13
3	Memberikan Teknologi Informasi	15	0	0	15
Total Skor					42

Sumber: Data Olahan Penulis Tahun 2019

Skor Tertinggi : $5 \times 3 = 15$

Skor Tertinggi Indikator : $15 \times 3 = 45$

$$\frac{\text{Total Skor}}{\text{Skor Tertinggi Indikator}} \times 100$$

$$\frac{42}{45} \times 100 = 93\%$$

Jadi dari hasil di atas dapat dilihat bahwa kategori dari jawaban responden Peserta Pelatihan magang “Cukup Terlaksana” yaitu berdasarkan teknik pengukuran yang telah ditetapkan dengan interval berada pada kategori 34-66%. Pelaksanaan Pelatihan magang tentunya harus dilakukan agar mereka bias mengetahui kompetensi-kompetensi yang ia dapatkan di pelatihan tersebut, maka penulis akan menyajikan hasil wawancara penulis dengan peserta pelatihan magang, adapun hasil wawancara penulis yang berkaitan dengan indikator pertama tentang “Komunikasi” adalah sebagai berikut:

“Pelatihan Pemagangan untuk melatih dan menambah sebuah ilmu agar kami tidak hanya menguasai ilmu atau basic yang kami dapatkan, tetapi dengan adanya pelatihan ini kami bisa belajar apa yang sudah diberikan dari Pihak Dinas Tenaga Kerja tersebut, kami hanya mengikuti prosedur yang kami dapatkan disini” (Wawancara 25 November 2019, Peserta Pelatihan Magang, Saudara Novi Jayanti)

Dari pertanyaan yang ada pada hasil wawancara di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa proses pelatihan magang dilakukan oleh Pihak Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, dimana peserta magang memberikan alasan bahwa hal tersebut bukanlah bagian dari wewenang mereka.

2. Kesadaran Pentingnya Koordinasi

Kesadaran pentingnya koordinasi proses yang terus menerus (continues process). Artinya suatu proses yang berkesinambungan dalam rangka tercapainya tujuan organisasi, kesatuan usaha/tindakan meminta kesadaran/pengertian kepada semua individu, agar ikut serta melaksanakan tujuan bersama sebagai kelompok dimana mereka berkerja. Oleh karena itu, proses ini terkait dengan berbagai tujuan organisasi, kesadaran pentingnya koordinasi ini dapat di pandang secara sempit ataupun luas. Dan dalam pembahasan ini peneliti akan memberikan hasil penelitian pada indikator ke dua yaitu indikator kesadaran pentingnya koordinasi:

Tabel V.6a: Distribusi jawaban responden Pegawai Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja Pada Indikator Kesadaran Pentingnya Koordinasi

No	Sub Indikator	Kategori Ukuran			Jumlah
		T	CT	KT	
1	Tingkat Pengetahuan Pelaksanaan Terhadap Koordinasi	4	1	0	5
2	Keselarasan Aktivitas	2	3	0	5
Total		6	4	0	10

Sumber: Data Olahan Penulis Tahun 2019

Dari hasil tanggapan responden di atas dapat di lihat bahwa untuk jawaban pada kategori “Terlaksana” jumlah responden yang memberi tanggapannya adalah 6 responden pegawai, hal ini memiliki alasan yang di berikan oleh responden tersebut dimana alasannya adalah bahwa proses koordinasi juga dilakukan settiap tahunnya untuk mengetahui pelaksanaan koordinasi apakah sudah berjalan baik

atau tidak, tujuannya adalah untuk mengetahui proses koordinasi dengan aturan-aturan yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Selanjutnya diikuti dengan jawaban “Cukup Terlaksana” yaitu dengan jumlah 4 responden pegawai, alasan yang diberikan pada kategori ini tidak jauh berbeda dengan jawaban yang telah penulis dapatkan sebelumnya, dimana responden pegawai mengaku bahwa proses koordinasi dengan pertanyaan penulis ajukan sudah terlaksana oleh Dinas Tenaga Kerja. Dan untuk jawaban pada kategori “Kurang Terlaksana” tidak ada responden memberikan tanggapan pada jawaban “Kurang Terlaksana”

Dan untuk mengetahui hasil skor yang di dapatkan dari hasil pengumpulan data menggunakan kuesioner di atas, maka penulis akan menyajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel V.6b : Analisis Distribusi jawaban responden Pegawai Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja Pada Indikator Kesadaran Pentingnya Koordinasi

No	Sub Indikator	Kategori Ukuran Dan Skor			Jumlah
		T	CT	KT	
		3	2	1	
1	Tingkat Pengetahuan Pelaksanaan Terhadap Koordinasi	12	2	0	14
2	Keselarasan Aktivitas	6	6	0	12
Total Skor					26

Sumber: Data Olahan Penulis Tahun 2019

Skor Tertinggi : $5 \times 3 = 15$

Skor Tertinggi Indikator : $15 \times 2 = 30$

$$\frac{\text{Total Skori}}{\text{Skor Tertinggi Indikator}} \times 100$$

$$\frac{26}{30} \times 100 = 87\%$$

Jadi dari hasil di atas dapat dilihat bahwa kategori dari jawaban responden yang diambil dari Perwakilan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau adalah jawaban pada kategori “Terlaksana”, dimana jawaban ini di dasari dari jumlah responden secara keseluruhan dan sesuai dengan teknik pengukuran dimana persentase di atas mendapatkan jawaban “Terlaksana” yang berada pada interval 67-100%.

Untuk melengkapi jawaban yang telah penulis dapatkan berdasarkan dengan penyebaran kuesioner (angket) di atas, maka penulis akan melengkapinya dengan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan Perwakilan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, Perwakilan Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau yang berhasil penulis wawancarai adalah Kepala bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja yaitu Ibu Hj. Happy Yarlis S.Sos, adapun hasil wawancara penulis dengan beliau dapat dilihat pada penyajian di bawah ini:

“Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau selalu melakukan proses kegiatan pelatihan koordinasi, tujuan dari pelaksanaan koordinasi ini tentunya mengetahui apakah tujuan dan target sesuai yang ditetapkan oleh dinas itu sudah tercapai apa belum, apabila ternyata belum tercapai, kita akan melakukan kajian apa yang menjadi penyebab dari ketidakcapainya hasil tersebut” (Wawancara 25 November 2019, Ibu Hj. Happy Yarlis S.Sos)

Dari hasil wawancara di atas dapat di ketahui bahwa proses koordinasi terhadap aktivitas sesuai yang telah di tetapkan telah di laksanakan oleh pihak

Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, dan proses tersebut bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan koordinasi tersebut mencapai target sesuai aktivitas yang ditetapkan.

Selanjutnya penulis akan menyajikan hasil penelitian yang penulis dapatkan dari penyebaran kuesioner dengan peserta pelatihan magang yang penulis jadikan sampel responden dalam penelitian ini, tujuannya dilakukannya penyebaran terhadap masing-masing responden peserta magang adalah untuk mencari jawaban yang seimbang antara jawaban yang diberikan pihak (peserta magang), dengan demikian adapun hasil dari penyebaran kuesioner tersebut sebagai berikut:

Tabel V.7a : Distribusi jawaban responden Peserta Pelatihan Magang Pada Indikator Kesadaran Pentingnya Koordinasi

No	Sub Indikator	Kategori Ukuran			Jumlah
		T	CT	KT	
1	Tingkat Pengetahuan Pelaksanaan Terhadap Koordinasi	3	2	0	5
2	Keselarasan Aktivitas	1	4	0	5
Total		4	6	0	10

Sumber: Data Olahan Penulis Tahun 2019

Dari hasil tanggapan responden di atas dapat dilihat bahwa untuk jawaban pada kategori “Terlaksana” jumlah responden peserta pelatihan magang, dengan alasan bahwa pelaksanaan pelatihan koordinasi tentunya akan dilakukan apabila memang ada kegiatan oleh Dinas Tenaga Kerja. Selanjutnya diikuti dengan jawaban dengan jawaban kategori jawaban yaitu “Cukup Terlaksana” dengan

jumlah responden 6 peserta pelatihan magang, alasan yang diberikan oleh responden terhadap jawaban ini adalah pelaksanaan pelatihan pemagangan ini selalu dilakukan oleh pihak pemerintah melalui Dinas Tenaga Kerja, pelatihan pemagangan ini sesuai kebutuhan tenaga kerja dari perusahaan yang melakukan pemagangan.

Sementara itu, tidak ada responden yang memberikan tanggapan pada pilihan dengan kategori jawaban “Kurang Terlaksana” hasil di atas di dapat dari penyebaran kuesioner kepada total responden peserta sebanyak 10 orang responden.

Dari hasil yang telah penulis dapatkan di atas, penulis akan mencoba menyajikan analisis distribusi jawaban responden dengan menyajikan total score yang di dapat pada masing-masing jawaban responden pada Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, dan adapun hasil yang di dapat adalah sebagai berikut:

Tabel V.7b : Analisis Distribusi jawaban responden Peserta Pelatihan Magang Pada Indikator Kesadaran Pentingnya Koordinasi

No	Sub Indikator	Kategori Ukuran Dan Skor			Jumlah
		T	CT	KT	
		3	2	1	
1	Tingkat Pengetahuan Pelaksanaan Terhadap Koordinasi	9	4	0	13
2	Keselarasan Aktivitas	3	8	0	11
Total Skor					24

Sumber: Data Olahan Penulis Tahun 2019

Skor Tertinggi : $5 \times 3 = 15$

Skor Tertinggi Indikator : $15 \times 2 = 30$

$$\frac{\text{Total Skor}}{\text{Skor Tertinggi Indikator}} \times 100$$

$$\frac{24}{30} \times 100 = 80\%$$

Jadi dari hasil di atas dapat dilihat bahwa kategori dari jawaban responden peserta pelatihan pemagangan ada pada kategori jawaban yaitu jawaban “Terlaksana” dengan persentase interval yaitu 67-100%.

Hasil persentase rata-rata yang telah di dapatkan pada tabel di atas dilengkapi dengan hasil wawancara yang penulis dapatkan dari peserta pelatihan pemagangan. Dan hasil wawancara penulis dengan peserta pelatihan pemagangan adalah sebagai berikut:

“Pelatihan ini tentunya selalu dilaksanakan dari pihak pemerintah melalui dinas tenaga kerja, dan saat ini pelatihan ini banyak mengikuti kompetensi yang berbasis dengan pemagangan, bahkan jika hasil pelatihan pemagangan kita baik, kita akan diletakan sesuai kompetensi kita” (Wawancara 25 November Saudari Windi Wulandari)

Kesimpulan yang dapat penulis tarik dari hasil wawancara di atas adalah proses pelatihan yang dilakukan oleh pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau dapat dilakukan sesuai dengan pelatihan yang telah dilakukan, dan didukung dengan laporan-laporan yang dilakukan oleh Pihak Tenaga Kerja dan juga laporan yang dilakukan oleh pihak peserta pelatihan pemagangan.

3. Kompetensi SDM yang Terlibat Koordinasi

SDM yang mempunyai kemampuan, keterampilan, dan sikap yang di perlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya sehingga aparatur tersebut bisa melaksanakan tugasnya dengan baik.

Dan untuk pembahasan tentang indikator ke tiga tentang “Kompetensi SDM yang Terlibat Koordinasi” maka penulis akan meyajikannya dalam bentuk tabel dan penjelasannya di bawah ini:

Tabel V.8a : Distribusi jawaban responden Pegawai Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja Pada Indikator Kompetensi SDM yang Terlibat Koordinasi

No	Sub Indikator	Kategori Ukuran			Jumlah
		T	CT	KT	
1	Adanya Pihak-Pihak Yang Berwenang Terlibat Mengawasi Koordinasi	5	0	0	5
2	Ada Tidaknya Ahli Dibidang Pembangunan Yang Terlibat Koordinasi	5	0	0	5
Total		10	0	0	10

Sumber: Data Olahan Penulis Tahun 2019

Dari hasil tanggapan responden di atas dapat di lihat bahwa jawaban yang penulis dapatkan pada kategori “Terlaksana” ini adalah 10 orang responden tenaga kerja, dimana hal ini berasalan bahwa pelaksanaan kompetensi koordinasi ini memang sudah dilaksanakan oleh pihak Pemerintah Kota Pekanbaru dan hal ini dapat di rasakan oleh pihak Tenaga Kerja itu sendiri.

Dan jawaban pada kategori yang ke tiga adalah jawaban “Cukup Terlaksana” tidak ada responden yang memberikan tanggapan pada pilihan dengan kategori “Cukup Terlaksana” Begitupun dengan kategori jawaban “Kurang Terlaksana” tidak ada responden yang memberikan tanggapan pada pilihan dengan kategori “Kurang Terlaksana”. Hasil di atas di dapat dari penyebaran kuesioner kepada total responden pegawai yaitu 10 orang responden.

Dari hasil yang telah penulis dapatkan di atas, penulis akan mencoba menyajikan analisis distribusi jawaban responden dengan menyajikan total score yang di dapat pada masing-masing responden pada kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, dan adapun hasil yang di dapat adalah sebagai berikut:

Tabel V.8b : Analisis Distribusi jawaban responden Pegawai Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja Pada Indikator Kompetensi SDM yang Terlibat Koordinasi

No	Sub Indikator	Kategori Ukuran Dan Skor			Jumlah
		T 3	CT 2	KT 1	
1	Adanya Pihak-Pihak yang Berwenang Terlibat Mengawasi Koordinasi	15	0	0	15
2	Ada Tidaknya Ahli Dibidang Pembangunan yang Terlibat Terhadap Koordinasi	15	0	0	15
Total Skor					30

Sumber: Data Olahan Penulis Tahun 2019

Skor Tertinggi : $5 \times 3 = 15$

Skor Tertinggi Indikator : $15 \times 2 = 30$

$$\frac{\text{Total Skor}}{\text{Skor Tertinggi Indikator}} \times 100$$

$$\frac{30}{30} \times 100 = 100\%$$

Jadi dari hasil di atas dapat dilihat bahwa kategori dari jawaban responden Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau adalah “Terlaksana” yaitu berdasarkan teknik pengukuran yang telah ditetapkan dengan interval berada pada kategori 67-100%.

Pelaksanaan kompetensi terkait dengan koordinasi tentunya harus dilakukan secara terus menerus atau secara intens, hal ini bertujuan untuk selalu melindungi tenaga kerja atas hak-hak yang sudah menjadi kewajiban perusahaan untuk memenuhinya, dan untuk mengetahui apakah pelaksanaan kompetensi dengan pengawasan secara langsung kelengkapan sudah terlaksanakan atau belum, maka penulis akan menyajikan hasil wawancara penulis dengan perwakilan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau Kota Pekanbaru, dimana dalam hal ini di wakikan oleh Kepala Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja Yaitu Ibu Hj. Happy Yarlis. Adapun hasil wawancara penulis dengan beliau yang berkaitan dengan indikator ke tiga tentang “Kompetensi SDM yang Terlibat Koordinasi” adalah sebagai berikut:

“Bahwa pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau selalu rutin melakukan kompetensi ini dan mengawasi terhadap pelaksanaan pelatihan kompetensi, hal ini bagian dari proses pengawasan terhadap pelaksanaan pelatihan tersebut dan proses pelatihan kompetensi ini dilaksanakan di awal tahun dan dilaksanakan prosesnya sepanjang tahun untuk kompetensi. Tentunya pelaksanaan pengawasan bisa dengan

beberapa kegiatan, salah satunya pasti pelaksanaan sidak secara langsung ke perusahaan tersebut”. (Wawancara 25 November 2019, Ibu Hj. Happy Yarlis).

Berdasarkan hasil wawancara di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa pelaksanaan berkompetensi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja memang sudah dilakukan untuk proses pelatihan kompetensi terhadap masing-masing perusahaan. Dari hasil yang telah penulis dapatkan di atas, penulis dapatkan dari penyebaran kuesioner dengan peserta pelatihan pemagangan yang penulis jadikan sampel responden dalam penelitian ini, tujuan dilakukannya penyebaran terhadap masing-masing responden peserta pelatihan magang adalah untuk mencari jawaban yang seimbang antara jawaban yang diberikan pihak peserta, dengan demikian adapun hasil dari penyebaran kuesioner tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel V.9a : Distribusi jawaban responden Peserta Pelatihan Pemagangan Pada Indikator Kompetensi SDM yang Terlibat Koordinasi

No	Sub Indikator	Kategori Ukuran			Jumlah
		T	CT	KT	
1	Adanya Pihak-Pihak Yang Berwenang Terlibat Mengawasi Koordinasi	3	2	0	5
2	Ada Tidaknya Ahli Dibidang Pembangunan Yang Terlibat Koordinasi	0	4	1	5
Total		3	6	1	10

Sumber: Data Olahan Penulis Tahun 2019

Dari hasil tanggapan responden di atas dapat di lihat bahwa untuk jawaban pada kategori “Terlaksana” jumlah responden adalah 3 responden. Hal ini memiliki alasan yang di berikan responden tersebut dimana alasannya adalah

pelaksanaan kompetensi pelatihan memang dilakukan untuk mengetahui situasi pelaksanaan ini. Selanjutnya adalah jawaban pada kategori “Cukup Terlaksana” dengan jumlah 6 responden, adapun alasan yang diberikan responden tersebut yaitu kompetensi ini juga dilakukan setiap tahun dengan pihak Pemerintah Kota Pekanbaru melalui Dinas Tenaga Kerja untuk mengetahui pelaksanaan kompetensi sudah berjalan baik atau tidak. Tujuannya adalah untuk mengetahui kemampuan peserta pelatihan pemagangan tersebut.

Selanjutnya diikuti dengan jawaban “Kurang Terlaksana” yaitu dengan jumlah 1 responden saja, alasannya yang diberikan pada kategori ini tidak jauh berbeda dengan jawaban yang telah penulis dapatkan sebelumnya, dimana responden peserta pelatihan magang mengaku bahwa pelaksanaan dilapangan terkait dengan pertanyaan yang penulis ajukan sudah cukup terlaksana oleh Dinas Tenaga Kerja.

Dan untuk mengetahui hasil skor yang di dapatkan dari hasil pengumpulan data menggunakan kuesioner di atas, maka penulis akan menyajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel V.9b : Analisis Distribusi jawaban responden Peserta Pelatihan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pada Indikator Kompetensi SDM yang Terlibat Koordinasi

No	Sub Indikator	Kategori Ukuran Dan Skor			Jumlah
		T	CT	KT	
		3	2	1	
1	Adanya Pihak-Pihak yang Berwenang Terlibat Mengawasi Koordinasi	9	4	0	13
2	Ada Tidaknya Ahli Dibidang Pembangunan yang Terlibat Terhadap Koordinasi	0	8	1	9
Total Skor					22

Sumber: Data Olahan Penulis Tahun 2019

Skor Tertinggi : $5 \times 3 = 15$

Skor Tertinggi Indikator : $15 \times 2 = 30$

$$\frac{\text{Skor Tertinggi}}{\text{Skor Tertinggi Indikator}} \times 100$$

$$\frac{22}{30} \times 100 = 73\%$$

Jadi dari hasil di atas dapat dilihat bahwa kategori dari jawaban responden yang di ambil dari peserta pelatihan magang pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau adalah jawaban pada kategori “Terlaksana”, dimana jawaban ini di dasari dari jumlah responden secara keseluruhan dan sesuai dengan teknik pengukuran dimana persentase di atas mendapatkan jawaban “Terlaksana” yang berada pada interval 67-100%.

Untuk melengkapi jawaban yang telah penulis dapatkan berdasarkan dengan penyebaran kuesioner (angket) di atas, maka penulis akan melengkapinya dengan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan peserta pelatihan

pemagangan. Adapun hasil wawancara penulis dengan beliau dapat dilihat pada penyajian di bawah ini:

“Pelatihan berbasis kompetensi ini sudah melakukan pemagangan sesuai kebutuhan tenaga kerja dari perusahaan yang melaksanakan pemagangan, disini kami dididik dengan pihak tenaga kerja”.
(Wawancara 25 November 2019, Saudari Yuliana Nigsih)

Dari proses wawancara yang telah di dapat di atas, kesimpulan yang dapat penulis ambil adalah bahwa proses kompetensi antara peserta pelatihan memang sudah berjalan dengan baik, dimana peserta ini di didik dan di pantau dengan cara mengundang peserta secara langsung untuk menghadiri kegiatan-kegiatan pelatihan kompetensi yang dilakukan oleh pemerintah kota Pekanbaru.

4. Kesepakatan, Komitmen,dan Insentif Koordinasi

Kesepakatan adalah persesuaian pernyataan kehendak antara satu orang atau lebih dengan pihak lainnya. Komitmen adalah suatu sikap dan tanggung jawab seseorang terhadap sesuatu, baik itu diri sendiri, orang lain, organisasi, maupun hal tertentu. Insentif adalah elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variabel tergantung pada kondisi pencapaian prestasi kerja karyawan.

Selanjutnya penulis akan menyajikan hasil pengolahan data yang di dasari berdasarkan penyebaran angket kuesioner dengan tenaga kerja di masing-masing tenaga kerja yang di jadikan sebagai sampel, adapun hasil dari rekaptulasi penyebaran angket tersebut adalah sebagai berikut

Tabel V.10a : Distribusi jawaban responden Pegawai Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja Pada Indikator Kesepakatan, Komitmen, dan Insentif Koordinasi

No	Sub Indikator	Kategori Ukuran			Jumlah
		T	CT	KT	
1	Ada Tidaknya Bentuk Kesepakatan	5	0	0	5
2	Ada Tidaknya Pelaksana Kegiatan	3	2	0	5
3	Ada Tidaknya Sanksi Bagi Pelanggar Kesepakatan	5	0	0	5
4	Ada Tidaknya Insentif Bagi Pelaksana Kesepakatan	0	4	1	5
Total		13	6	1	20

Sumber: Data Olahan Penulis Tahun 2019

Dari hasil tanggapan responden di atas dapat di lihat bahwa jawaban yang penulis dapatkan pada kategori “Terlaksana” ini adalah sebanyak 13 orang responden tenaga kerja, dimana hal ini berasal bahwa proses pelaksanaan kegiatan oleh Dinas Tenaga Kerja memang sudah dilaksanakan oleh pihak Pemerintah Kota Pekanbaru dan hal ini dapat di rasakan oleh pihak Tenaga Kerja itu sendiri.

Dan jawaban pada kategori yang ke empat adalah jawaban “Cukup Terlaksana” dimana responden yang memberikan jawaban pada kategori ini adalah 6 orang responden, adapun alasan yang penulis dapatkan pada kategori ini adalah dimana pihak tenaga kerja mengakui bahwa sudah melakukan kesepakatan kegiatan oleh mereka mendapatkan respon oleh pihak Pemerintah Kota Pekanbaru

melalui Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau. Sementara itu untuk jawaban “Kurang Terlaksana” responden yang memberikan jawabannya terhadap kategori ini adalah sebanyak 5 orang responden tenaga kerja dari total keseluruhan responden Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yaitu 20 responden, dimana alasan mereka pelaksanaan koordinasi memang sudah dilakukan akan tetapi pemberian sanksi masih terkendala apabila memang ada beberapa permasalahan yang terjadi.

Dan untuk mengetahui hasil skor yang di dapatkan dari hasil pengumpulan data menggunakan kuesioner di atas, maka penulis akan menyajikannya pada tabel di bawah ini:

Tabel V.10b : Analisis Distribusi jawaban responden Pegawai Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja Pada Indikator Kesepakatan, Komitmen, dan Insentif Koordinasi

No	Sub Indikator	Kategori Ukuran			Jumlah
		T	CT	KT	
		3	2	1	
1	Ada Tidaknya Bentuk Kesepakatan	15	0	0	15
2	Ada Tidaknya Pelaksana Kegiatan	9	4	0	13
3	Ada Tidaknya Sanksi Bagi Pelanggar Kesepakatan	15	0	0	15
4	Ada Tidaknya Insentif Bagi Pelaksana Kesepakatan	0	8	1	9
Total					52

Sumber: Data Olahan Penulis Tahun 2019

Skor Tertinggi : $15 \times 3 = 45$

Skor Tertinggi Indikator : $15 \times 4 = 60$

$$\frac{\text{Total Skor}}{\text{Skor Tertinggi Indikator}} \times 100$$

$$\frac{52}{60} \times 100 = 87\%$$

Jadi dari hasil di atas dapat dilihat bahwa kategori dari jawaban responden yang di ambil dari Perwakilan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau adalah jawaban pada kategori “Terlaksana”, dimana jawaban ini di dasari dari jumlah responden secara keseluruhan dan sesuai dengan teknik pengukuran dimana persentase di atas mendapatkan jawaban “Terlaksana” yang berada pada interval 67-100%.

Untuk melengkapi jawaban yang telah penulis dapatkan berdasarkan dengan penyebaran kuesioner (angket) di atas, maka penulis akan melengkapinya dengan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan perwakilan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau yang berhasil penulis wawancarai adalah Kepala Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja yaitu Ibu Hj. Happy Yarlis S.Sos, adapun hasil wawancara penulis dengan beliau dapat dilihat pada penyajian di bawah ini:

“Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau setiap tahun selalu melakukan kegiatan pelatihan, jika sudah diterima dan dididik sesuai ketentuan yang diberikan oleh dinas, dan memberikan sebuah kesepakatan kegiatan pada mereka”. (Wawancara 25 November 2019, Ibu Hj. Happy Yarlis S.Sos)

Dari hasil wawancara di atas, dapat di simpulkan bahwa pelaksanaan kesepakatan dapat dilakukan sesuai yang dibuat oleh dinas, dan didukung dengan laporan-laporan kegiatan yang dilakukan oleh pihak Tenaga Kerja.

Selanjutnya penulis akan menyajikan hasil penelitian yang penulis dapatkan dari penyebaran kuesioner dengan peserta pelatihan pemagangan yang penulis jadikan sampel responden dalam penelitian ini tujuan dilakukannya penyebaran terhadap masing-masing responden tenaga kerja adalah untuk mencari jawaban yang seimbang antara jawaban yang di berikan pihak peserta pelatihan, dengan demikian adapun hasil dari penyebaran kuesioner tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel V.11a : Distribusi jawaban responden Peserta Pelatihan Pemagangan Pada Indikator Kesepakatan, Komitmen, dan Insentif Koordinasi

No	Sub Indikator	Kategori Ukuran			Jumlah
		T	CT	KT	
1	Ada Tidaknya Bentuk Kesepakatan	5	0	0	5
2	Ada Tidaknya Pelaksana Kegiatan	0	5	0	5
3	Ada Tidaknya Sanksi Bagi Pelanggar Kesepakatan	4	1	0	5
4	Ada Tidaknya Insentif Bagi Pelaksana Kesepakatan	0	0	5	5
Total		9	6	6	20

Sumber: Data Olahan Penulis Tahun 2019

Dari hasil tanggapan responden di atas dapat di lihat bahwa untuk jawaban pada kategori “Terlaksana” jumlah responden dengan tanggapannya adalah 9 responden, hal ini memiliki alasan yang diberikan oleh responden tersebut dimana alasannya adalah bahwa kegiatan pelatihan ini sudah berkewajiban dinas untuk melakukan kegiatan ini.

Dan untuk jawaban terakhir adalah dengan kategori “Kurang Terlaksana” dengan jumlah 5 responden dari total keseluruhan responden Dinas Tenaga Kerja yaitu 20 responden. Adapun alasan yang penulis terima dari jawaban ini adalah pelaksanaan kegiatan ini ini sangat memicu bagi peserta, karna disini bisa menambah wawasan untuk yang berkompetensi.

Dan untuk mengetahui hasil skor yang di dapatkan dari hasil pengumpulan data menggunakan kuesioner di atas, maka penulis akan menyajikannya pada tabel di bawah ini:

Tabel V.11b : Analisis Distribusi jawaban responden Peserta Pelatihan Magang Pada Indikator Kesepakatan, Komitmen, dan Insentif Koordinasi

No	Sub Indikator	Kategori Ukuran			Jumlah
		T	CT	KT	
		3	2	1	
1	Ada Tidaknya Bentuk Kesepakatan	15	0	0	15
2	Ada Tidaknya Pelaksana Kegiatan	0	10	0	10
3	Ada Tidaknya Sanksi Bagi Pelanggar Kesepakatan	12	2	0	14
4	Ada Tidaknya Insentif Bagi Pelaksana Kesepakatan	0	0	5	5
Total					44

Sumber: Data Olahan Penulis Tahun 2019

Skor Tertinggi : $5 \times 3 = 15$

Skor Tertinggi Indikator : $15 \times 4 = 60$

$$\frac{\text{Total Skor}}{\text{Skor Tertinggi Indikator}} \times 100$$

$$\frac{44}{60} \times 100 = 73\%$$

Jadi dari hasil di atas dapat dilihat bahwa kategori dari jawaban responden yang di ambil dari peserta magang adalah jawaban pada kategori “Terlaksana”, dimana jawaban ini di dasari dari jumlah responden secara keseluruhan dan sesuai dengan teknik pengukuran dimana persentase di atas mendapatkan jawaban “Terlaksana” yang berada pada interval 67-100%

Sebagai jawaban tambahan, penulis menyajikan hasil wawancara penulis dengan peserta pelatihan magang, adapun hasil wawancara tersebut dapat di bawah ini:

“Untuk proses pelaksana kesepakatan kegiatan pesera melakukan kompetensi yang sudah disepakati oleh pihak dinas Tenaga Kerja, kami tidak berani melanggar aturan disini, sebab dinas sudah memberikan sanksi bagi yang melanggar kesepakatan”. (Wawancara 25 November 2019, Saudari Pandu Wahyu Putra)

Dari hasil wawancara di atas, dapat di simpulkan bahwa pelaksanaan kegiatan ini dapat dilakukan sesuai dengan yang sudah ditetapkan, proses kegiatan ini sudah di dukung dengan laporan-laporan kegiatan oleh Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau.

5. Kontinuitas Perencanaan

Kontinuitas Perencanaan adalah apabila koordinasi sudah berjalan maka perlu di lihat atau tidaknya feedback umpan balik dari obyek maupun subjek koordinasi tersebut. Dan di dalam pembahasan ini penulis akan memberikan hasil penelitian pada indikator yang ke lima yaitu indikator Kontinuitas Perencanaan.

Tabel V.12a : Distribusi jawaban responden Pegawai Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja Pada Indikator Kontinuitas Perencanaan

No	Sub Indikator	Kategori Ukuran			Jumlah
		T	CT	KT	
1	Adanya Tidaknya Umpan Balik	5	0	0	5
2	Pengembangan Perencanaan	1	4	0	5
Total		6	4	0	10

Sumber: Data Olahan Penulis Tahun 2019

Dari hasil tanggapan responden di atas dapat di lihat bahwa untuk jawaban pada kategori “Terlaksana” jumlah responden adalah 6 orang responden pegawai, hal ini memiliki alasan yang diberikan oleh responden tersebut dimana alasannya adalah bahwa pelaksanaan perencanaan memang dilakukan dari pihak Dinas, tujuannya untuk umpan balik terhadap yang melakukan pelatihan.

Selanjutnya adalah jawaban pada kategori “Cukup Terlaksana” dimana jawaban pada kategori ini adalah jawaban dengan jumlah responden yang menjawab 4 responden, adapun alasan yang diberikan pada kategori ini tidak jauh berbeda dengan jawaban yang telah penulis dapatkan sebelumnya, dimana responden pegawai mengaku bahwa pelaksanaan dilapangan terkait dengan pertanyaan yang penulis ajukan sudah cukup terlaksana oleh Dinas Tenaga Kerja.

Sementara itu, tidak ada responden yang memberikan tanggapan pada pilihan dengan kategori jawaban “Kurang Terlaksana” hasil di atas di dapat dari penyebaran kuesioner kepada total responden sebanyak 23 orang responden.

Dan untuk mengetahui hasil skor yang di dapatkan dari hasil pengumpulan data menggunakan kuesioner di atas, maka penulis akan menyajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel V.12b : Analisis Distribusi jawaban Pegawai Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja Pada Indikator Kontinuitas Perencanaan

No	Sub Indikator	Kategori Ukuran Dan Skor			Jumlah
		T	CT	KT	
		3	2	1	
1	Ada Tidaknya Umpan Balik	15	0	0	15
2	Pengembangan Perencanaan	3	8	0	11
Total Skor					26

Sumber: Data Olahan Penulis Tahun 2019

Skor Tertinggi : $5 \times 3 = 15$

Skor Tertinggi Indikator : $15 \times 2 = 30$

$$\frac{\text{Total Skor}}{\text{Skor Tertinggi Indikator}} \times 100$$

$$\frac{26}{30} \times 100 = 87\%$$

Jadi dari hasil di atas dapat dilihat bahwa kategori dari jawaban responden yang di ambil dari Perwakilan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau adalah jawaban pada kategori “Terlaksana”, dimana jawaban ini di dasari dari jumlah responden secara keseluruhan dan sesuai dengan teknik pengukuran dimana persentase di atas mendapatkan jawaban “Terlaksana” yang berada pada interval 67-100%

Untuk melengkapi jawaban yang telah penulis dapatkan berdasarkan dengan penyebaran kuesioner (angket) di atas, maka penulis akan melengkapinya

dengan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan perwakilan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau yang berhasil penulis wawancarai adalah Kepala Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja yaitu Ibu Hj. Happy Yarlis S.Sos, adapun hasil wawancara penulis dengan beliau dapat di lihat pada penyajian di bawah ini:

“Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau selalu melakukan kegiatan perencanaan, tujuan dari pelaksanaan tersebut tentunya untuk mengetahui apakah tujuan dari umpan balik sudah di tetapkan oleh dinas tenaga kerja”. (Wawancara 25 November 2019, Ibu Hj. Happy Yarlis S.Sos)

Dari hasil wawancara di atas dapat di ketahui bahwa proses umpan balik ini menggunakan kebijakan yang telah di tetapkan dan telah di laksanakan oleh yang mengikuti pelatihan ini.

Selanjutnya penulis akan menyajikan hasil penelitian yang penulis dapatkan dari penyebaran kuesioner dengan tenaga kerja yang penulis jadikan sampel responden dalam penelitian ini, tujuan dilakukan penyebaran terhadap masing-masing responden tenaga kerja adalah untuk mencari jawaban yang seimbang antara jawaban yang diberikan pihak Peserta Pelatihan Pemagangan yang mengalami atau merasakan dampak dari kebijakan yang telah ditetapkan oleh pemerintah provinsi riau tersebut, dengan demikian adapun hasil dari penyebaran kuesioner tersebut sebagai berikut:

Tabel V.13a : Distribusi jawaban responden Peserta Pelatihan Pemagangan Pada Indikator Kontinuitas Perencanaan

No	Sub Indikator	Kategori Ukuran			Jumlah
		T	CT	KT	
1	Adanya Tidaknya Umpan Balik	4	1	0	5
2	Pengembangan Perencanaan	0	4	1	5
Total		5	5	1	10

Sumber: Data Olahan Penulis Tahun 2019

Dari hasil tanggapan responden di atas dapat di lihat bahwa untuk jawaban pada kategori “Terlaksana” jumlah responden adalah 5 orang responden peserta, hal ini memiliki alasan yang diberikan oleh responden tersebut bahwa pelaksanaan koordinasi ini memberikan umpan balik terhadap peserta di karenakan pihak dinas telah memberikan respon terhadap laporan-laporan kompetensi pelatihan mereka.

Selanjutnya diikuti dengan jawaban “Cukup Terlaksana” yaitu dengan jumlah 5 responden, alasan yang diberikan pada kategori ini tidak jauh berbeda dengan jawaban yang telah penulis dapatkan sebelumnya, dimana responden peserta mengaku bahwa pelaksanaan dilapangan terkait pertanyaan penulis ajukan sudah cukup terlaksana oleh Dinas Tenaga Kerja.

Dan untuk jawaban pada kategori jawaban “Kurang Terlaksana” memiliki responden yang menjawab dengan jumlah 1 responden saja, dari total keseluruhan responden peserta pelatihan pemagangan yaitu 10 responden, dan untuk mengetahui hasil skor yang di dapatkan dari hasil pengumpulan data

menggunakan kuesioner di atas, maka penulis akan menyajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel V.13b : Analisis Distribusi jawaban Peserta Pelatihan Pemagangan Pada Indikator Kontinuitas Perencanaan

No	Sub Indikator	Kategori Ukuran Dan Skor			Jumlah
		T	CT	KT	
		3	2	1	
1	Ada Tidaknya Umpan Balik	12	2	0	14
2	Pengembangan Perencanaan	0	8	1	9
Total Skor					23

Sumber: Data Olahan Penulis Tahun 2019

Skor Tertinggi : $5 \times 3 = 15$

Skor Tertinggi Indikator : $15 \times 2 = 30$

$$\frac{\text{Total Skor}}{\text{Skor Tertinggi Indikator}} \times 100$$

$$\frac{23}{30} \times 100 = 77\%$$

Jadi dari hasil di atas dapat dilihat bahwa kategori dari jawaban responden yang di ambil dari Peserta Pelatihan Pemagangan adalah jawaban pada kategori “Terlaksana”, dimana jawaban ini di dasari dari jumlah responden secara keseluruhan dan sesuai dengan teknik pengukuran dimana persentase di atas mendapatkan jawaban “Terlaksana” yang berada pada interval 67-100%.

Untuk melengkapi jawaban yang telah penulis dapatkan berdasarkan dengan penyebaran kuesioner (angket) di atas, maka penulis akan melengkapinya dengan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan peserta pelatihan pemagangan, adapun hasil wawancara penulis dengan peserta dapat dilihat pada penyajian di bawah ini:

“Saya pribadi selaku peserta magang disini, merasakan adanya umpan balik oleh Dinas Tenaga Kerja, tetapi beberapa hal yang saya ketahui, pihak Dinas melakukan perencanaan pastinya diberikan oleh kami”.
(Wawancara 25 November 2019, Saudari Muhammad Fadel Akbar)

Hasil wawancara yang penulis dapatkan di atas menyimpulkan bahwa memang proses ini dilakukan oleh Pemerintah Kota Pekanbaru melalui Dinas Tenaga Kerja, hal ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana proses kebijakan umpan balik perencanaan ini yang telah ditetapkan dapat dilaksanakan oleh pihak Dinas Tenaga Kerja itu sendiri.

C. Pelaksanaan Koordinasi Dalam Pelatihan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau Kota Pekanbaru (Studi Kasus Balai Latihan Tenaga Kerja)

Berdasarkan hasil penelitian yang berhasil penulis lakukan dimasing-masing indikator di atas yang mana di antaranya adalah indikator yang pertama yang membahas tentang “Komunikasi” kemudian indikator kedua adalah “Kesadaran Pentingnya Koordinasi” indikator ke tiga “Kompetensi SDM yang Terlibat Koordinasi” indikator ke empat adalah “Kesepakatan, Komitmen, dan Insentif Koordinasi” dan indikator ke lima adalah “Kontinuitas Perencanaan”, dan didukung dengan hasil observasi yang penulis lakukan di lapangan baik yang mana dalam melakukan observasi penulis melakukannya di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau yang ditemukan oleh penulis.

Dari pelaksanaan penelitian dan observasi yang penulis lakukan di atas, penulis menemukan fakta bahwa Pelaksanaan Koordinasi Dalam Pelatihan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau Kota Pekanbaru (Studi Kasus Balai Latihan Tenaga Kerja), belum terlaksana secara maksimal. Dan untuk melihat hasil dari

keseluruhan indikator-indikator yang penulis gunakan di dalam melakukan penelitian ini yang di kategorikan ke dalam masing-masing sub indikator atau item penilaian ukuran, maka penulis akan menyajikannya dalam bentuk tabel dan penjelasan di bawah ini:

Tabel V.14: Rekapitulasi Hasil Akhir Tanggapan Responden “Pegawai Tenaga Kerja dan Transmigrasi” Terkait dengan judul Pelaksanaan Koordinasi Dalam Pelatihan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau Kota Pekanbaru (Studi Kasus Balai Latihan Tenaga Kerja)

No	Variabel	Indikator	Persentase
1	Pelaksanaan Koordinasi Dalam Pelatihan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau Kota Pekanbaru (Studi Kasus Balai Latihan Tenaga Kerja)	Komunikasi	98 %
2		Kesadaran Pentingnya Koordinasi	87 %
3		Kompetensi SDM yang Terlibat Koordinasi	100 %
4		Kesepakatan, Komitmen, dan Insentif Koordinasi	87 %
5		Kontinuitas Perencanaan	87 %
	TOTAL		459 %
	Rata-Rata		92 %

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan 2019

Dari hasil tanggapan responden di atas dapat di lihat bahwa jawaban yang paling dominan terhadap ke lima indikator yaitu komunikasi, kesadaran pentingnya koordinasi, kompetensi SDM yang terlibat koordinasi, kesepakatan komitmen dan insentif koordinasi, kontinuitas perencanaan, yang diberikan oleh responden “pegawai dinas tenaga kerja dan transmigrasi” kepada penulis adalah jawaban dengan kategori “Terlaksana” dimana hasil ini di dapatkan dari penyebaran kuesioner yang dilakukan di kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau jawaban yang diberikan oleh responden tersebut memiliki persentase mencapai angka 87% (delapan puluh tujuh persen) orang

responden pegawai dari total keseluruhan jumlah responden pegawai yaitu 5 responden.

Selanjutnya penulis akan menyajikan hasil rekapitulasi yang penulis dapatkan dari hasil penyebaran kuesioner terhadap responden peserta pelatihan pemagangan pada masing-masing responden yang penulis pilih sebagai tempat penelitian, adapun hasil rekapitulasi yang penulis dapatkan adalah sebagai berikut:

Tabel V.15: Rekapitulasi Hasil Akhir Tanggapan Responden “Peserta Pelatihan Pemagangan” Terkait dengan judul Pelaksanaan Koordinasi Dalam Pelatihan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau Kota Pekanbaru (Studi Kasus Balai Latihan Tenaga Kerja)

No	Variabel	Indikator	Persentase
1	Pelaksanaan Koordinasi Dalam Pelatihan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau Kota Pekanbaru (Studi Kasus Balai Latihan Tenaga Kerja)	Komunikasi	93%
2		Kesadaran Pentingnya Koordinasi	80 %
3		Kompetensi SDM yang Terlibat Koordinasi	73 %
4		Kesepakatan, Komitmen, dan Insentif Koordinasi	73 %
5		Kontinuitas Perencanaan	77 %
	TOTAL		396 %
	Rata-Rata		79 %

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan 2019

Dari hasil tanggapan responden di atas dapat dilihat bahwa jawaban yang paling dominan terhadap ke lima indikator yaitu komunikasi, kesadaran pentingnya koordinasi, kompetensi SDM yang terlibat koordinasi, kesepakatan komitmen dan insentif koordinasi dan kontinuitas perencanaan, yang diberikan oleh responden “peserta pelatihan pemagangan” kepada penulis adalah jawaban dengan kategori “Teraksana” dimana hasil ini didapatkan dari penyebaran kuesioner yang dilakukan di kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Provinsi Riau jawaban yang di berikan oleh responden tersebut memiliki persentase mencapai angka 79% (tujuh puluh sembilan persen) orang responden peserta dari total keseluruhan jumlah responden peserta pelatihan pemagangan yaitu (5) orang responden.

Dari hasil tanggapan responden di atas dapat di lihat bahwa jawaban yang paling dominan terhadap ke empat indikator yaitu komunikasi, kesadaran pentingnya koordinasi, kompetensi SDM yang terlibat koordinasi, kesepakatan komitmen dan insentif koordinasi, kontinuitas perencanaan, yang diberikan oleh responden “masyarakat” kepada penulis adalah jawaban dengan kategori “Cukup Terlaksana” dimana hasil ini di dapatkan dari penyebaran kuesioner yang di lakukan di sekiran area pekanbaru jawaban yang di berikan oleh responden tersebut memiliki persentase mencapai angka 60% (enam puluh persen) orang responden masyarakat yaitu 10 (sepuluh) orang responden.

Dari hasil observasi dan penyajian hasil rekapulasi yang telah penulis sajikan di atas, penulis dapat memberikan kesimpulan bahwa jawaban yang di berikan oleh Pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau memang memiliki kesimpulan yang mengatakan bahwa pelaksanaan dalam koordinasi pelatihan telah di laksanakan dengan baik, menurut penulis, hal ini tentunya sangat wajar apabila mendapatkan jawaban demikian, karna pada dasarnya pihak dinas tentunya tidak akan mau memberikan jawaban diluar jawaban tersebut, karna dampaknya tentu akan memberikan citra yang butuh terhadap instansi mereka sendiri, dan untuk menemukan jawaban yang bisa di jadikan patokan pada penelitian ini adalah jawaban yang diberikan responden yang berasal dari Tenaga

Kerja yang penulis jadikan sampel responden dari masing-masing perusahaan yang di pilih, dan jawaban yang di berikan sampel responden tenaga kerja adalah “Terlaksana”, hal ini tentunya berasal karena pada pelaksanaan di lapangan, pihak Dinas Tenaga Kerja telah melakukan beberapa kegiatan pelaksanaan dan juga hal lainnya, tetapi di sisi lain, hal tersebut di nilai belum maksimal, karna secara keseluruhan, belum menyentuh indikator-indikator yang telah penulis tetapkan.



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang penulis lakukan dilapangan yang telah dilengkapi dengan analisis serta dengan pembahasan hasil pada masing-masing indikatornya. Maka penulis mendapatkan kesimpulan pada tiap tahapan pengumpulan data yang penulis lakukan, baik berdasarkan pengamatan dilokasi penelitian, wawancara dengan key informan dilapangan dan juga pengumpulan data berdasarkan penyebaran kuesioner. Maka adapun kesimpulan secara keseluruhan yang dapat penulis tarik dari hasil penelitian ini adalah berada pada jawaban dengan kategori “Cukup Terlaksana” jawaban ini penulis ambil kesimpulannya dari hasil pengumpulan data dan wawancara serta observasi langsung kelapangan dari responden tenaga kerja pada pelaksanaan koordinasi yang telah penulis pilih yaitu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Adapun alasan dari hasil kesimpulan di atas di di dasari karena pada pelaksanaannya di lapangan, pihak Dinas Tenaga memang telah melakukan beberapa kegiatan pelaksanaan pelatihan dan juga hal lainnya sesuai dengan tujuan penelitian ini, tetapi di sisi lain, hal ini tersebut di nilai belum maksimal. Karna secara keseluruhan, belum menyentuh indikator-indikator yang telah penulis tetapkan pada penelitian ini, contohnya adalah tidak semua tenaga kerja yang mendapatkan kepastian bantuan hukum apabila terjadi permasalahan masalah pelatihan antara

tenaga kerja. Hal ini jugalah yang menjadi alasan responden tenaga kerja memberikan jawaban mereka pada kategori “Cukup Terlaksana” selanjutnya adalah pelaksanaan koordinasi dan juga pelatihan di tenaga kerja yang belum merata kepada seluruh tenaga kerja yang berkerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau Kota Pekanbaru, khususnya terhadap tenaga kerja dan peserta kompetensi pelatihan pemagangan yang penulis jadikan tempat penelitian.

Dalam pelaksanaan tugas yang dilaksanakan oleh pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, tentunya mengalami hambatan-hambatan dalam mencapai hasil pelaksanaan tugas. Khususnya melakukan koordinasi, dan untuk mengetahui hambatan apa saja yang dialami oleh pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, dalam melakukan koordinasi, maka penulis akan menyajikan dibawah ini:

1. Belum bisanya dilakukan pelaksanaan koordinasi dalam pelatihan secara bersamaan kepada pihak yang mengikuti pelatihan tenaga kerja yang ada di kota pekanbaru, sehingga pelaksanaan koordinasi dilakukan secara berkala oleh pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Jika memang pelaksanaan koordinasi tidak bisa dilakukan bersamaan, pelaksanaan koordinasi tersebut tidak jauh jarak waktunya antara pelatihan tenaga kerja dengan yang lainnya.
2. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sudah melakukan himbauan kepada tenaga kerja untuk memberikan hasil pelatihan tenaga kerja yang berbasis kompetensi, tetapi tidak semua pelatihan yang

mengindahkan himbauan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau Kota Pekanbaru. Agar pelatihan tenaga kerja ini dapat mengindahkan himbauan dari Dinas maka dapat dilakukannya sanksi yang membuat jera bagi yang tidak melaksanakannya.

3. Belum semua peserta pelatihan pemagangan bisa menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, dan masih banyak pelatihan tenaga kerja mencuri kesempatan untuk memberikan kompetensi di bawah ketentuan.
4. Kurangnya keberanian para pekerja di Kota Pekanbaru untuk melakukan laporan terhadap tenaga kerja yang memberikan pelatihan di bawah minimum Kota Pekanbaru, sehingga pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kesulitan untuk melakukan tindakan lanjutan terhadap tenaga kerja yang melanggar peraturan. Pihak Dinas juga harus memberi tahu kepada pegawai, jika ada tenaga kerja dimana tempat mereka bekerja tidak memberikan pelaksanaan yang baik dengan peraturan yang sesuai peraturan dan standart Kota Pekanbaru akan segera melaporkan kepihak Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Pekanbaru, dan pihak Dinas harus memberikan jaminan untuk kelangsungan karirnya atau intimidasi dari tenaga kerja.

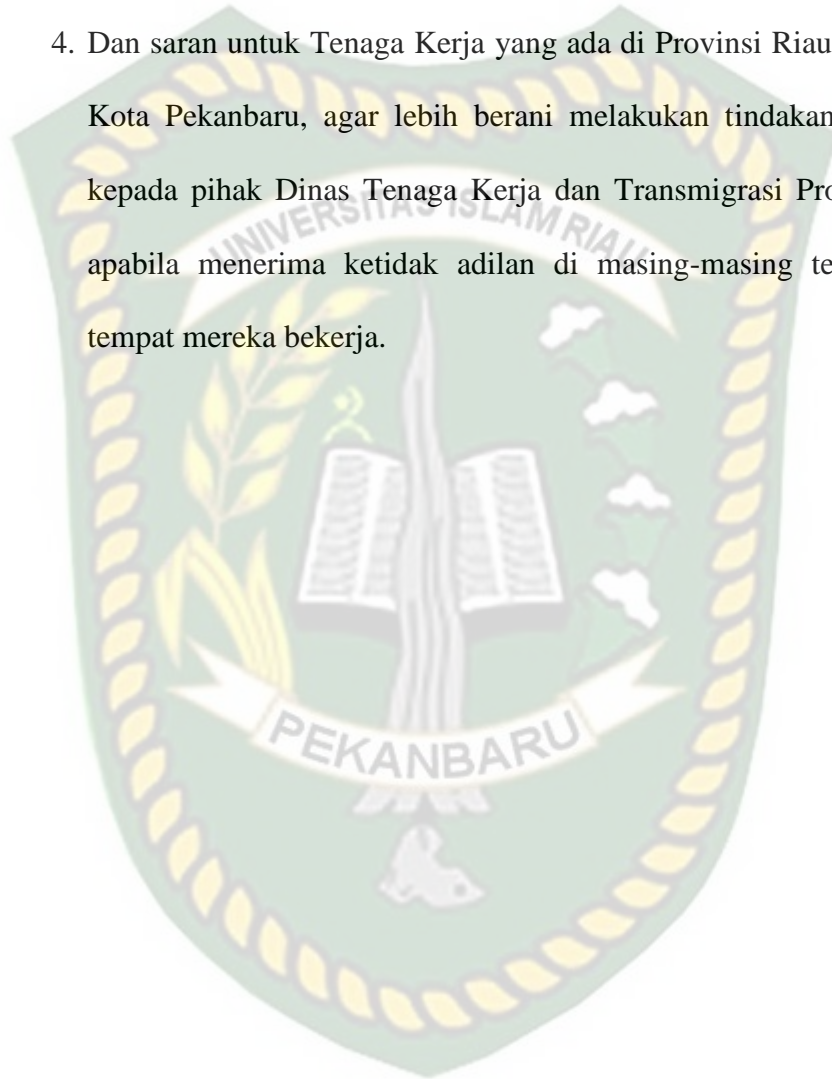
B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang penulis buat diatas, maka penulis akan memberikan saran-saran yang mungkin dapat bermanfaat bagi pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau dan juga kepada pihak pelatihan tenaga kerja yang penulis jadikan objek dalam penelitian ini, yang mana nantinya dapat menjadi masukan yang diharapkan bermanfaat untuk menjalankan kebijakan Peraturan Daerah di masa yang akan datang atau di tahun-tahun berikutnya. Dan adapun saran-saran yang ingin penulis berikan kepada pihak-pihak yang telah penulis disebutkan di atas adalah sebagai berikut:

1. Penulis menyarankan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau untuk lebih aktif lagi melakukan koordinasi dalam pelatihan tenaga kerja yang telah di tetapkan di Provinsi Riau.
2. Penulis menyarankan agar pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau lebih aktif lagi untuk melakukan pelaksanaan koordinasi terkait pelatihan tenaga kerja Provinsi Riau di tiap tahunnya, hal ini bertujuan untuk mengedukasi atau memberikan pemahaman kepada semua pihak baik terhadap peserta pelatihan pemagang maupun tenaga kerja agar memahami kebijakan yang telah di tetapkan oleh Pemerintah Provinsi Riau.
3. Tentunya penulis menyarankan kepada masing-masing peserta pelatihan pemagangan tenaga kerja untuk dapat mentaati aturan-aturan yang berlaku di Provinsi Riau, khususnya berkaitan dengan

koordinasi yang telah di atur di dalam Peraturan Daerah, hal ini tentunya akan berdampak baik dan menghindarkan pelatihan tenaga kerja dari resiko-resiko sanksi yang dapat di terima dari pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.

4. Dan saran untuk Tenaga Kerja yang ada di Provinsi Riau khususnya Kota Pekanbaru, agar lebih berani melakukan tindakan pelaporan kepada pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau apabila menerima ketidak adilan di masing-masing tenaga kerja tempat mereka bekerja.



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Brantas, 2009. *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung. Alfabeta
- Dharma, Surya, 2005, *Manajemen Kinerja*, Pustaka Belajar. Yogyakarta
- Fathoni, Abdurrahmat, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta
- Hamali, Arif Yusuf dan Eka Sari Budihastuti. 2018. *Pemahaman praktis administrasi, organisasi, dan manajemen*. Bandung; kencana
- Herlambang, Susatyo. 2013. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Gosyen publishing
- Hasibuan,. 2015. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta ; Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Kusdi. 2011. *Teori Organisasi Dan Administrasi*. Jakarta ; Salemba Humanika
- Manullang. 2009. *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta ; Gajah Mada University Press
- Reksohadiprodjo, Sukanto. 1996. *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta ; BPFE-Yogyakarta
- Robbins, Stephen. 1994. *Teori Organisasi, Struktur, Desain dan Aplikasi*. Jakarta
- Siagian, Sondang. P., 2006. *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta ; Bumi Aksara
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : C.V Andi Offset
- Sukarna. 2011. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung; CV. Mandar Maju
- Supomo. 2018. *Pengantar Manajemen*. Bandung; Yrama Widya
- Sutarto, 2006. *Dasar-Dasar Organisasi*. Yogyakarta ; Gajah Mada University Press
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Syafiie, Inu Kencana. 2011. *Manajemen Pemerintahan*. Bandung ; Pustaka Reka Cipta

Syafiie, Kencana Inu. 2003. *Sistem Administrasi Negara*. Bandung : Bumi Aksara

Syafri, Wirman. 2012. *Studi Tentang Administrasi Publik*. Jakarta: Erlangga

Sugiyono. 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung

Usman, Husaini dan Purnomo Setiady Akbar. 2014. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta ; Bumi Aksara

Widodo, Eka, Suparno, 2015, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Pustaka Belajar, Jakarta

Zulkifli, Awang, Azam., dkk. 2013. *Buku Panduan Penulisan: Usulan Penelitian, Skripsi, dan, Kertas Kerja Mahasiswa*. Pekanbaru: Fisipol UIR.

Sumber Dokumentasi:

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Pelatihan Kerja.

Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2013 Tentang Pelayanan, Penempatan, dan Perlindungan Ketenagakerjaan Provinsi Riau.

Zulkifli, DKK. 2013. *Buku Pedoman Penulisan*. Pekanbaru : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau.

<https://www.academia.edu>

Disnakertrans.riau.go.id