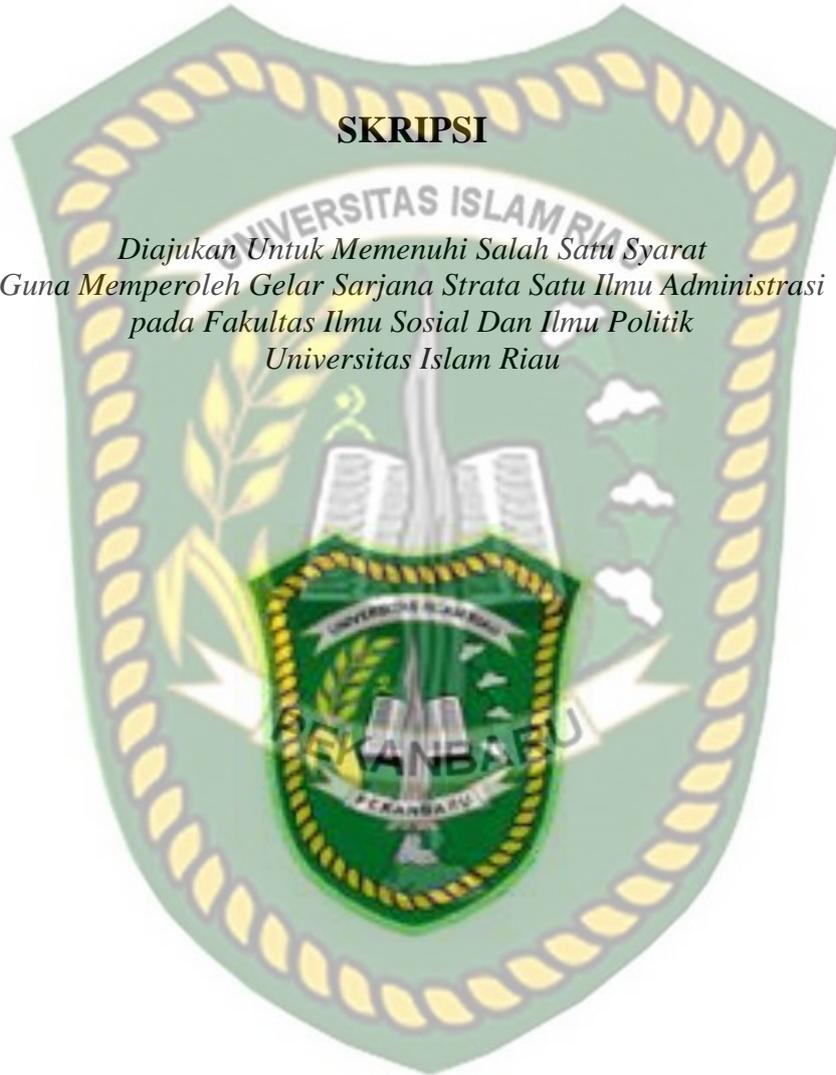


YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM RIAU
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

EVALUASI PELAKSANAAN JOB EXPO DALAM MENGURANGI JUMLAH
PENGANGGURAN PADA ANGKATAN KERJA
DI KOTA PEKANBARU

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu Ilmu Administrasi
pada Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Universitas Islam Riau*



KLARITA AKMELIANA SAPUTRY
NPM : 147110778

JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
PEKANBARU
2019

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

PERSETUJUAN TIM PEMBIMBING

Nama : Klarita Akmeliana Saputry
NPM : 147110778
Jurusan : Ilmu Administrasi
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S1)
Judul Skripsi : Evaluasi Pelaksanaan Job Expo Dalam Mengurangi Jumlah Pengangguran Pada Angkatan Kerja Di Kota Pekanbaru

Format sistematika dan Pembahasan materi masing-masing bab dan sub-bab dalam skripsi ini, telah dipelajari dan dinilai relatif telah memenuhi ketentuan-ketentuan normatif dan kriteria metode penelitian Ilmiah, oleh karena itu dinilai layak serta dapat disetujui untuk diuji dalam sidang ujian konprehensif.

Pembimbing I,


Dr. H. Moris Adidi Yogia., M.Si

Pekanbaru, 13 Maret 2019

Pembimbing II,


Hendry Andry, S.Sos., M.Si

Turut Menyetujui,
Program Studi Ilmu Administrasi Publik
Ketua,


Hendry Andry, S.Sos, M.Si

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

PERSETUJUAN TIM PENGUJI

Nama : Klarita Akmeliana Saputry
NPM : 147110778
Jurusan : Ilmu Administrasi
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S1)
Judul Skripsi : Evaluasi Pelaksanaan Job Expo Dalam Mengurangi Jumlah Pengangguran Pada Angkatan Kerja Di Kota Pekanbaru

Naskah skripsi ini secara keseluruhan dinilai, relatif telah memenuhi ketentuan-ketentuan metode penelitian ilmiah, oleh karena itu Tim Penguji Ujian Konfrehensif Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik dapat menyetujui dan menerimanya untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana

Pekanbaru, 15 April 2019

Ketua,

Sekretaris,

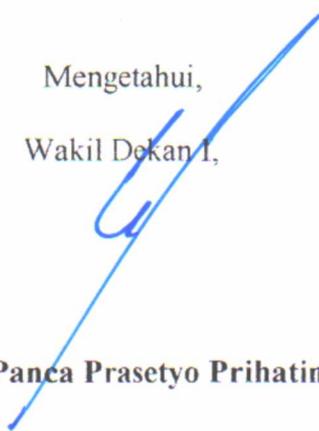

Arief Rifai Harahap, S.Sos., M.Si.


Nurmasari, S.Sos., M.Si.
Anggota,


Hendry Andry, S.Sos., M.Si.

Mengetahui,

Wakil Dekan I,


H. Panca Prasetyo Prihatin, S.IP., M.Si.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

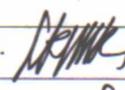
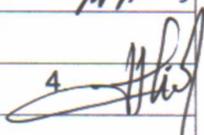
=====

BERITA ACARA UJIAN KONPREHENSIF SKRIPSI

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau Nomor: 38/UIR-Fs/Kpts/2019 tanggal 10 April 2019 maka dihadapan Tim Penguji pada hari ini, kamis tanggal, 11 April 2019 jam 10.00 – 11.00 Wib, bertempat di ruang sidang Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau Pekanbaru telah dilaksanakan ujian konprehensif skripsi atas mahasiswa:

Nama : Klarita Akmeliana Saputri
NPM : 147110778
Program Studi : Administrasi Publik
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)
Judul Skripsi : Evaluasi Pelaksanaan Job expo dalam Mengurangi Jumlah Pengangguran pada Angkatan Kerja di Kota Pekanbaru.

Nilai Ujian : Angka : " 78,3 " ; Huruf : " B+ "
Keputusan Hasil Ujian : Lulus / Tidak Lulus / Ditunda
Tim Penguji :

No	Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Arief Rifai Harahap, S.Sos., M.Si	Ketua	1. 
2.	Nurmasari, S.Sos., M.Si.	Sekretaris	2. 
3.	Dr. H. Moris Adidi Yogia, M.Si.	Anggota	3. 
4.	Hendry Andry, S.Sos., M.Si	Anggota	4. 
5.	La Ode Syarfan, SE., M.Si.	Anggota	5. 
6.	Andri Kurniawan, BPM., M.Si.	Notulen	6. 

Pekanbaru, 11 April 2019
An. Dekan,

Dr. H. Panca Setyo Prihatin, S.IP, M.Si.
Wakil Dekan I Bid Akademik

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FISIPOL UNIVERSITAS ISLAM RIAU
NOMOR : 358/UIR-FS/KPTS/2019
TENTANG TIM PENGUJI UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI MAHASISWA

DEKAN FISIPOL UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang** :
1. Bahwa untuk mengevaluasi tingkat kebenaran penerapan kaidah dan metode penelitian ilmiah dalam naskah Skripsi Mahasiswa maka dipandang perlu untuk diuji dalam forum ujian komprehensif.
 2. Bahwa Tim Penguji dimaksud perlu ditetapkan dengan Surat Keputusan Dekan.

- Mengingat** :
1. UU Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Pendidikan Nasional
 2. PP Nomor: 60 Tahun 1999 Tentang Sistem Pendidikan Tinggi
 3. SK. Mendiknas RI Nomor 045/U/2002 tentang Kurikulum Inti Pendidikan Tinggi.
 4. SK Rektor UIR Nomor: 141/UIR/KPTS/2009 tentang Kurikulum Baru Fisipol UIR
 5. SK Rektor UIR Nomor: 117/UIR/KPTS/2012, tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Dekan Fakultas dan Direktur Pascasarjana UIR masa bakti 2012-2016.

- Memperhatikan** :
- Rekomendasi Ka Prodi dan Wakil Dekan I Bidang Akademik (WD.I) tentang Usulan Tim Penguji Ujian Komprehensif Skripsi Mahasiswa.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** :
1. Dosen Tim Penguji Ujian Komprehensif Skripsi Mahasiswa atas nama yang tersebut dibawah ini :

Nama : **Klarita Akmeliana Saputri**
N P M : 147110778
Program Studi : Administrasi Publik
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)
Judul Skripsi : Evaluasi Pelaksanaan Job Expo Dalam Mengurangi Jumlah Pengangguran Pada Angkatan Kerja Di Kota Pekanbaru.

1. Arief Rifai Harahap., S.Sos., M.Si Sebagai Ketua merangkap Penguji
2. Nurmasari., S.Sos., M.Si Sebagai Sekretaris merangkap Penguji
3. Dr. H. Moris Adidi Yogia., M.Si Sebagai Anggota merangkap Penguji
4. Hendry Andry., S.Sos., M.Si Sebagai Anggota merangkap Penguji
5. La Ode Syarfan., SE., M.Si Sebagai Anggota merangkap Penguji
6. Andri Kurniawan., BPM., M.Si Sebagai Notulen

2. Tim Penguji melaksanakan tugas dan mengisi serta menandatangani berkas ujian sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan Fakultas.
3. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan apabila terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 10 April 2019
An. Dekan,

DR. H. Panca Setyo Prihatin., S.Ip., M.Si
Wakil Dekan I Bid. Akademik

Tembusan Disampaikan Kepada :

1. Yth. Bapak Rektor UIR
2. Yth. Sdr. Ka. Biro Keuangan UIR
3. Yth. Ketua Prodi
4. Arsip -----sk.penguji-----

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Klarita Akmeliana Saputry
NPM : 147110778
Jurusan : Ilmu Administrasi
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S1)
Judul Skripsi : Evaluasi Pelaksanaan Job Expo Dalam Mengurangi Jumlah Pengangguran Pada Angkatan Kerja Di Kota Pekanbaru

Naskah skripsi ini benar telah dilakukan perbaikan dan penyempurnaan oleh Mahasiswa bersangkutan sesuai dengan koreksi dan masukan Tim Penguji dan dinilai telah memenuhi persyaratan administratif dan akademis, oleh karena itu dapat disahkan sebagai sebuah Karya Ilmiah.

Pekanbaru, 15 April 2019

An. Tim Penguji
Sekretaris,

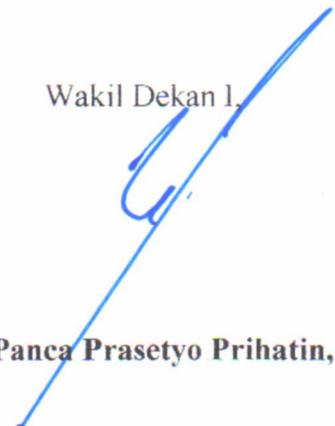
Ketua,


Arief Rifai Harahap, S.Sos., M.Si.


Nurmasari, S.Sos., M.Si.

Turut Menyetujui,

Wakil Dekan I,


H. Panca Prasetyo Prihatin, S.IP., M.Si

Prodi Ilmu Administrasi Publik
Ketua,


Hendry Andry, S.Sos, M.Si

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah Swt, karena berkat Rahmat dan Hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “Evaluasi Pelaksanaan Job Expo Dalam Mengurangi Jumlah Pengangguran Pada Angkatan Kerja Di Kota Pekanbaru” Untuk memperoleh gelar sarjana Strata Satu pada Program Studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis tidak luput dari kesulitan dan hambatan. Namun, bantuan dan bimbingan yang teramat besar artinya bagi penulis dari berbagai pihak, akhirnya kesulitan dan hambatan itu dapat diatasi. Untuk itu, pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas menyampaikan rasa terima kasih yang se dalam-dalamnya kepada :

1. Rektor Universitas Islam Riau Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi SH., MCL yang menyediakan fasilitas dalam menimba ilmu pada lembaga pendidikan yang beliau pimpin.
2. Bapak Dr. H. Moris Adidi Yogia, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau.
3. Bapak Hendry Andry, S.Sos, M.Si selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau sekaligus selaku dosen pembimbing I yang tak henti-hentinya memberikan motivasi sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan pada waktunya.
4. Ibu Eka Komala Sari, S.Sos., M.Si selaku dosen pembimbing II yang dengan sabar membantu dan mengarahkan dalam penulisan skripsi ini.
5. Bapak/Ibu dosen pada Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau yang telah memfasilitasi serta memberikan ilmu pengetahuan, sehingga telah wawasan dan sangat membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini.

6. Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dan para pegawai yang telah bersedia meluangkan waktu untuk pengumpulan data penelitian.
7. Kepada Ayahanda dan Ibunda, serta Adik dan Kakak tersayang dan saudara-saudaraku, terima kasih atas do'a dan semangat yang telah diberikan kepada penulis, serta teman-teman seperjuangan.

Akhir kata hanya ucapan terima kasih yang bisa diberikan oleh penulis. Semoga Allah SWT membalas jasa-jasa pihak yang membantu kelancaran penulisan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan menambah khasah cakrawala pemikiran bagi para pembaca terutama bagi penulis sendiri.

Pekanbaru, April 2019

Ttd
Penulis,

Klarita Akmeliana Saputry



DAFTAR ISI

	Halaman
PERSETUJUAN TIM PEMBIMBING	ii
PERSETUJUAN TIM PENGUJI	iii
BERITA ACARA UJIAN KONFEREHENSIF SKRIPSI	iv
PENGESAHAN SKRIPSI	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
SURAT PERNYATAAN	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	10
1. Tujuan Penelitian	10
2. Manfaat Penelitian	11
BAB II : STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PEMIKIRAN	12
A. Studi Kepustakaan	12
1. Konsep Administrasi	12
2. Konsep Administrasi Publik	14
3. Konsep Organisasi	15
4. Konsep Organisasi Publik	16
5. Konsep Manajemen	17
6. Konsep Manajemen Publik	18
7. Konsep Pelaksanaan	18
8. Konsep Evaluasi	20
9. Teori Tenaga Kerja	28
10. Konsep Expo	29
B. Penelitian Terdahulu	30
C. Kerangka Pemikiran	34
D. Hipotesis	35
E. Konsep Operasional	35

F. Operasional Variabel	36
G. Teknik Pengukuran	38
BAB III : METODE PENELITIAN.....	41
A. Tipe Penelitian	41
B. Lokasi Penelitian.....	41
C. Populasi dan Sampel.....	41
D. Teknik Penarikan Sampel	42
E. Jenis dan Sumber Data.....	42
F. Teknik Pengumpulan Data.....	43
G. Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis.....	43
H. Jadwal Kegiatan Penelitian.....	44
BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	45
A. Gambaran Umum Kota Pekanbaru	45
1. Sejarah Pekanbaru.....	45
2. Wilayah Geografis	47
3. Pendidikan.....	48
4. Perekonomian	49
B. Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru	50
BAB V : HASIL DAN PEMBAHASAN.....	58
A. Identitas Responden	58
1. Usia Responden	58
2. Jenis Kelamin Responden	59
3. Tingkat Pendidikan Responden	59
B. Hasil Penelitian	60
1. Efektivitas	61
2. Efisiensi.....	64
3. Kecukupan	68
4. Pemerataan.....	71
5. Responsivitas	74
6. Ketepatan	77
C. Faktor Penghambat Pelaksanaan Job Expo Dalam Mengurangi Jumlah Pengangguran Pada Angkatan Kerja Di Kota Pekanbaru	

BAB VI :PENUTUP 83

A. Kesimpulan..... 83

B. Saran 83

DAFTAR KEPUSTAKAAN 85

LAMPIRAN:



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
1.1.	Pencari Kerja Yang Terdaftar dan Ditempatkan Menurut Tingkat Pendidikan Tahun 2016– 2017	9
II.1	Model Evaluasi Kebijakan Publik	22
II.2	Penelitian Terdahulu	31
II.3	Defenisi Operasional Variabel	37
III.1	Jumlah Populasi dan Sampel	42
III.2	Jadwal Waktu Penelitian Tahun 2018	44
V.1	Keadaan Responden Berdasarkan Kelompok Usia	58
V.2	Keadaan responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
V.3	Keadaan Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	60
V.4	Distribusi Tanggapan Responden pada Indikator Efektivitas	62
V.5	Distribusi Tanggapan Responden pada Indikator Efektivitas	65
V.6	Distribusi Tanggapan Responden pada Indikator Kecukupan	68
V.7	Distribusi Tanggapan Responden pada Indikator Pemerataan	71
V.8	Distribusi Tanggapan Responden pada Indikator Responsivitas	74
V. 9	Distribusi Tanggapan Responden pada Indikator Ketepatan	78
V.10	Rekapitulasi Tanggapan Responden pada Pelaksanaan Job Expo Dalam Mengurangi Jumlah Pengangguran pada Angkatan Kerja di Kota Pekanbaru	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
II.1	Kerangka Pikir Evaluasi Pelaksanaan Job Expo Dalam Mengurangi Jumlah Pengangguran Pada Angkatan Kerja Di Kota Pekanbaru..... 34



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

Halaman

1. Kuesioner Penelitian
2. Teli Data
3. Jawaban Wawancara
4. Dokumentasi Penelitian
5. Surat Keterangan/Rekomendasi Penelitian



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

SURAT PERNYATAAN

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

Nama : Klarita Akmeliana Saputry
NPM : 147110778
Jurusan : Ilmu Administrasi
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Jenjang Pendidikan : Srata Satu (S-1)
Judul Skripsi : Evaluasi Pelaksanaan Job Expo Dalam Mengurangi Jumlah Pengangguran Pada Angkatan Kerja Di Kota Pekanbaru

Atas naskah yang didaftarkan pada ujian konferehensif skripsi ini 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 penulisan 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 melanggar dan atau belum memenuhi sebagian atau keseluruhan atas pernyataan butir 1 dan 2 tersebut di atas, maka saya 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 dan tanpa tekanan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, April 2019
Pelaku Pernyataan,



Klarita Akmeliana Saputry

EVALUASI PELAKSANAAN JOB EXPO DALAM MENGURANGI JUMLAH PENGANGGURAN PADA ANGKATAN KERJA DI KOTA PEKANBARU

ABSTRAK

Klarita Akmeliana Saputry
147110778

Kata Kunci: *Evaluasi, Pelaksanaan, Job Expo, Angkatan Kerja*

Masih banyaknya jumlah pencari tenaga kerja yang berada di Pekanbaru yang telah terdaftar di Dinas Tenaga Kerja belum mendapatkan pekerjaan. Dengan demikian maka tujuan penelitian ini untuk mengevaluasi keberhasilan pelaksanaan job expo dalam mengurangi jumlah pengangguran pada angkatan kerja di Kota Pekanbaru dan untuk menganalisis faktor penghambat dalam pelaksanaan job expo dalam mengurangi jumlah pengangguran pada angkatan kerja di Kota Pekanbaru. Evaluasi dapat diartikan sebagai suatu proses perbandingan antara standar dengan fakta dan analisis lainnya dengan indikator yang ditetapkan yakni Efektivitas, Efisiensi, Kecukupan, Perataan, Responsivitas, Ketepatan. Tipe penelitian kuantitatif deskriptif dengan populasi mencakup seluruh pegawai Dinas Kota Pekanbaru dan Tenaga Kerja yang mengikuti Job Expo. Teknik pengambilan sampel yaitu: teknik sensus dan teknik purposive sampling. Jenis dan sumber data berupa data primer dan data sekunder, dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, kuesioner, dan wawancara, kemudian data yang diperoleh dikelompokkan untuk dianalisis sesuai indikator yang ditetapkan dan ditetapkan kesimpulan dari hasil penelitian. Pelaksanaan Job Expo dalam mengurangi jumlah pengangguran pada angkatan kerja di Kota Pekanbaru dikatakan sudah cukup baik. Hal tersebut dapat dilihat dari keenam indikator yang telah ditetapkan yakni efektivitas, efisiensi, kecukupan, pemerataan, responsivitas, dan ketepatan. Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru telah berupaya mengurangi angka pengangguran terutama pada angkatan kerja dengan melakukan berbagai program peningkatan kualitas tenaga kerja dan membuka bursa tenaga kerja melalui Job Expo. Tetapi dari berbagai kegiatan tersebut masih terdapat kendala berupa besaran anggaran yang tersedia, partisipasi dari perusahaan yang masih rendah, serta tingkat keahlian pencari kerja yang masih terbatas dari pemberi kerja.

EVALUATION OF THE IMPLEMENTATION OF JOB EXPO IN REDUCING THE
AMOUNT OF UNEMPLOYMENT IN THE WORK FORCE IN
PEKANBARU CITY

ABSTRACT

Klarita Akmeliana Saputry
147110778

Keywords: Evaluation, Implementation, Job Expo, Labor Force

The large number of job seekers in Pekanbaru who have been registered with the Manpower Office have not yet found employment. Thus the purpose of this study is to evaluate the success of the job expo implementation in reducing the number of unemployed workers in Pekanbaru City and to analyze the inhibiting factors in the job expo in reducing the number of unemployed workers in the city of Pekanbaru. Evaluation can be interpreted as a process of comparison between standards with facts and other analysis with the specified indicators namely Effectiveness, Efficiency, Adequacy, Alignment, Responsiveness, Accuracy. This type of quantitative descriptive research with a population includes all Pekanbaru City Service employees and Workers who attend the Expo Job. The sampling technique is: census technique and purposive sampling technique. The types and sources of data are in the form of primary data and secondary data, with data collection techniques through observation, questionnaires, and interviews, then the data obtained are grouped to be analyzed according to the indicators set and conclusions drawn from the results of the study. The Job Expo implementation in reducing the number of unemployed workers in the city of Pekanbaru is said to be quite good. This can be seen from the six predetermined indicators, namely effectiveness, efficiency, adequacy, equity, responsiveness, and accuracy. The Pekanbaru City Manpower Office has sought to reduce unemployment, especially in the workforce by implementing various programs to improve the quality of the workforce and open labor exchanges through the Expo Job. But from the various activities there are still obstacles in the form of the amount of the available budget, the participation of companies that are still low, and the limited level of expertise of job seekers from employers



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia merupakan salah satu negara terluas di dunia. Untuk mengelola suatu negara yang luas maka pemerintah dituntut untuk menyelenggarakan administrasi sebaik-baiknya, karena administrasi merupakan tolak ukur bagi kemajuan suatu negara. Yang mana pengertian administrasi menurut Menurut Siagian (dalam Syafri, 2012;9) mengemukakan bahwa administrasi adalah keseluruhan proses kerja sama antara dua orang atau lebih yang didasari atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Hasibuan (2014;120) Organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal, berstruktur, dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerjasama dalam mencapai tujuan tertentu. Berdasarkan definisi tersebut jelas disebutkan bahwa organisasi memiliki tujuan tertentu yang harus dicapai dan organisasi juga merupakan wadah untuk mencapai tujuan yang diselenggarakan melalui proses administrasi.

Menurut Prajudi (dalam Syafiie, 2007;268), manajemen merupakan pengendalian dan pemanfaatan daripada semua faktor serta sumberdaya yang menurut suatu perencanaan, diperlukan untuk mencapai atau menyelesaikan suatu tujuan tertentu. Aktifitas tersebut dilaksanakan para anggota organisasi didalam bidang yang diberikan dan dapat dilihat dalam pelaksanaan tugas anggota organisasi, yang mana pelaksanaan tugas adalah suatu kegiatan yang diarahkan kepada keberhasilan tugas dan tanggung jawab sesuai ketentuan yang ada.

Dalam pelaksanaan tugas dibutuhkan suatu penilaian atau *evaluating* untuk menganalisis apakah sebuah pekerjaan sudah dilaksanakan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang ada atau sebaliknya. Evaluasi dapat diartikan sebagai proses pengukuran atau penilaian akan strategi yang digunakan dalam upaya mencapai tujuan.

Pencapaian tujuan pembangunan seperti yang telah dituangkan dalam pola umum pembangunan ekonomi dan peningkatan kesejahteraan rakyat yang dapat dilaksanakan dengan cepat harus dibarengi dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas dalam menjalankan peraturan dan pola dasar pembangunan nasional.

Namun demikian dilihat dari tujuan negara dalam peningkatan kesejahteraan masyarakat. Pemerintah merupakan satu pelaksana dalam mencapai tujuan tersebut. Keseluruhan keinginan yang dilakukan oleh aparatur pemerintah suatu negara dalam mencapai tujuan negara. Untuk mewujudkan kesejahteraan rakyat tersebut, maka diadakan kembali perumusan tentang konsep otonomisasi secara jelas, karena pada hakekatnya hubungan antara pusat dan daerah terletak pada kesejahteraan rakyat.

Otonomi daerah sebagai wujud dalam pelaksanaan azas desentralisasi dalam penyelenggaraan pemerintahan, pada hakekatnya merupakan penerapan konsep teori pembagian kekuasaan secara vertikal (*area division of power*) suatu negara. Sehingga dalam pembagian ini terjadi pembagian antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah. Dengan diberikannya kewenangan otonomi daerah kepada daerah masing-masing, maka dalam pelaksanaan pembangunan daerah dilakukan sesuai dengan kebutuhan dan manfaat yang akan diterima daerah tersebut.

Pada prinsipnya, Undang-Undang nomor 32 tahun 2004 tentang pemerintahan daerah menyatakan bahwa, kewenangan dalam penyelenggaraan pemerintah daerah dan kepentingan masyarakat setempat sesuai dengan prakarsa masyarakat itu sendiri berdasarkan aspirasinya dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Kemudian pada perkembangannya, Undang-Undang nomor 32 tahun 2004 tentang pemerintahan daerah, ternyata membawa dampak positif pada sistem pemerintahan daerah. Dimana masing-masing daerah berkeinginan untuk pemekaran wilayah dengan cara memberikan kesempatan pada daerah untuk mengurus daerahnya masing-masing dan diharapkan membawa dampak terhadap peningkatan, pelayanan kepada masyarakat.

Apabila ditinjau sekilas terhadap tujuan utama dibentuknya pemerintahan adalah untuk menjaga suatu ketertiban sebagaimana masyarakat bisa menjalani kehidupannya secara wajar. Oleh karena itu, secara umum tugas-tugas pokok pemerintahan mencakup tujuh bidang pelayanan yaitu : menjamin keamanan, memelihara ketertiban, menjamin diterapkannya perlakuan yang adil, melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan kesejahteraan sosial, menerapkan kebijakan ekonomi, dan menerapkan kebijakan untuk pemeliharaan sumber daya alam dan lingkungan hidup.

Penyelenggaraan pemerintahan daerah sesuai dengan amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yaitu pemerintah daerah yang mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan, yang diarahkan untuk mempercepat terwujudnya

kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan dan peran serta masyarakat. Juga disertai dengan peningkatan persaingan daerah dengan memperhatikan prinsip-prinsip demokrasi, pemerataan keadilan keistimewaan dan kekhususan suatu daerah dalam sistem negara kesatuan Republik Indonesia.

Berdasarkan UU Nomor 23 tahun 2014 klasifikasi urusan pemerintahan terdiri dari 3 urusan yakni urusan pemerintahan absolut, urusan pemerintahan konkuren, dan urusan pemerintahan umum. Urusan pemerintah wajib yang diselenggarakan oleh pemerintah daerah terbagi menjadi Urusan Pemerintahan yang berkaitan dengan Pelayanan Dasar dan Urusan Pemerintahan yang tidak berkaitan dengan Pelayanan Dasar. Berikut pembagian urusan wajib.

Gambar I.1 Urusan Pemerintahan Wajib



Diantara urusan wajib pemerintah di bidang ketenagakerjaan. Oleh karena itu untuk melaksanakan urusan pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan, maka

pemerintah Kota Pekanbaru membentuk satu Dinas yang dinilai akan mampu memberikan masukan pencapaian tujuan organisasi Kota Pekanbaru yang tertuang dalam Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Pembentukan Susunan Organisasi Tata Kerja Dinas Daerah, dengan tugas pokok, fungsi dan struktur organisasi yang menjadi kewenangan Dinas.

Tugas Pokok dan Fungsi dinas Tenaga Kerja Pekanbaru adalah “Melaksanakan sebagian Urusan Pemerintah Daerah Kota di Bidang Tenaga Kerja”. Apabila dilihat visi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru yang memiliki visi: “Terciptanya Ketenangan Kerja dan Ketenangan Usaha melalui Pelayanan Prima”. Dan Misi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru sebagai berikut :

- a. Merubah prinsip dasar sikap sikap petugas dari dilayani menjadi melayani.
- b. Memberikan target waktu penyelesaian setiap masalah berkaitan dengan bidang ketenagakerjaan.
- c. Membuat skala prioritas kerja dan transparansi.

Sedangkan tujuan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru sebagai berikut :

- a. Meningkatkan kesempatan kerja.
- b. Meningkatkan pelaksanaan pelatihan dan keterampilan tenaga kerja.
- c. Meningkatkan pembinaan dan perlindungan tenaga kerja.
- d. Terwujudnya peningkatan kualitas kerja.
- e. Meningkatkan sarana perkantoran

Adapun upaya mengatasi pengangguran di Kota Pekanbaru dapat dilihat dari langkah-langkah yang telah dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota

Pekanbaru melalui Program Meningkatkan Kesempatan Tenaga Kerja adalah sebagai berikut :

1. Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja

Kondisi Ketenagakerjaan di Kota Pekanbaru saat ini menunjukkan adanya deviasi antara tingkat pertumbuhan angkatan kerja dengan pertumbuhan kesempatan kerja, sehingga terjadilah peningkatan jumlah pengangguran. Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja merupakan salah satu upaya untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi. Upaya dimaksud berdampak langsung bagi pencari kerja untuk memperoleh keterampilan dasar, sehingga para pencari kerja dapat membangun dirinya dan kelompok, agar secara mandiri dapat menghidupi diri dan keluarganya ataupun masyarakat dilingkungan sekitarnya. Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru terus berusaha menggalang kerjasama dengan pihak perusahaan dan akan menerapkan sistem permagangan pada seluruh perusahaan guna memberi pelatihan terhadap para pencari kerja (Pencaker).

2. Program Peningkatan Kesempatan Kerja

Tujuan program ini adalah mengatasi pengangguran dengan sasaran penciptaan dan memperluas kesempatan kerja dalam berbagai bidang usaha dan menciptakan tenaga kerja mandiri serta tersedianya sistem informasi dan perencanaan tenaga kerja. Dalam program peningkatan kesempatan kerja ini dinas tenaga kerja melaksanakan kegiatan yang mendukung dalam pelaksanaan program ini diantaranya penempatan tenaga kerja pada sektor formal dan sektor informal.

a. Penempatan Tenaga Kerja pada Sektor Formal

- 1) Job Canvasing, melaksanakan pencarian lowongan pekerjaan ke perusahaan (Job Canvasing) dan penempatan tenaga kerja pada sektor formal terutama tenaga kerja lokal sesuai dengan Perda Nomor 4 tahun 2002 tentang penempatan tenaga kerja lokal.
- 2) Job Expo (Pameran Bursa Kerja), melaksanakan job expo atau pameran bursa kerja yang melibatkan perusahaan di wilayah Kota Pekanbaru dan perusahaan besar di Riau, Batam dan Jakarta yang merupakan kalender tahunan Pemerintah Kota Pekanbaru bersempena dengan hari jadi Pekanbaru sehingga dapat memfasilitasi pencari kerja dengan perusahaan pengguna tenaga kerja.
- 3) Bursa Kerja Online, penyebarluasan Informasi Pasar Kerja dan Bursa Kerja Online pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru sehingga pencari kerja dapat mendaftar dan mengakses lowongan pekerjaan melalui internet secara mandiri.

b. Penempatan Tenaga Kerja pada Sektor Non Formal

Pendayagunaan Tenaga Kerja Sarjana pada Sektor Non Formal dilaksanakan melalui kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

- 1) Pelatihan manajemen usaha bagi Tenaga Kerja Sarjana (TKS) dalam rangka peningkatan keterampilan dan jiwa wirausaha dan perkoperasian dan permagangan sehingga nantinya dapat mengisi lowongan pekerjaan yang tersedia atau membuka usaha secara mandiri.
- 2) Pelatihan dan Terapan Teknologi Tepat Guna dalam rangka peningkatan keterampilan pencari kerja sehingga dapat membuka lapangan kerja dengan memanfaatkan potensi sumber daya alam yang ada.

- 3) Padat Karya Produktif dan Infrastruktur. Produktif dalam bentuk usaha berkelanjutan yang memanfaatkan lahan tidur seperti : budidaya ikan, jagung, cabe dan lain-lain. Infrastruktur seperti : pembuatan badan jalan dan drainase.

Salah satu tujuan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru adalah Meningkatkan Kesempatan Kerja. Adapun upaya mengatasi pengangguran di Kota Pekanbaru dapat dilihat dari langkah-langkah yang telah dilakukan dalam rangka mengatasi pengangguran di Kota Pekanbaru yaitu Penempatan Tenaga Kerja yang telah dilaksanakan dengan melaksanakan job expo atau pameran bursa kerja yang melibatkan sejumlah perusahaan besar di Riau, Batam dan Jakarta yang merupakan kalender tahunan Pemerintah Provinsi Riau. Pada tahun 2016 pelaksanaan job expo akan dilaksanakan pada 2 sampai 3 Agustus 2016 yang diikuti oleh 47 perusahaan yang menyediakan 1580 lowongan pekerjaan. Pada tahun 2017, maka Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru secara rutin mengadakan job expo mulai 4 Oktober hingga 6 Oktober 2017. Pada event ini terdapat 1556 lowongan pekerjaan pada 40 perusahaan yang siap dilamar oleh para pencari kerja.

Dengan adanya program job expo ini, maka diharapkan akan dapat mengurangi tingkat pengangguran yang ada di Kota Pekanbaru. Namun berdasarkan pada data jumlah pencari kerja yang tercatat pada Dinas Tenaga kerja Kota Pekanbaru, maka masih banyak tenaga kerja yang belum mendapatkan penempatan/bekerja. Seperti yang terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1. Pencari Kerja Yang Terdaftar dan Ditempatkan Menurut Tingkat Pendidikan Tahun 2016– 2017

No	Pendidikan	2016			2017		
		Pendaftaran	Penempatan	Persentase	Pendaftaran	Penempatan	Persentase
1	SD	20	0	0.00	27	0	0.00
2	SMP	75	0	0.00	52	3	5.77
3	SMA	10903	1387	12.72	7314	1197	16.37
4	DI/DII	458	0	0.00	850	86	10.12
5	D3	5439	828	15.22	2695	347	12.88
6	Sarjana (SI)	7439	629	8.47	4994	315	6.31
Jumlah		24324	2844	11.69	15932	1948	12.23

Sumber : Disnaker Kota Pekanbaru, 2017

Dari tabel diatas diketahui masih banyaknya jumlah pencari tenaga kerja yang berada di Pekanbaru yang telah terdaftar di Dinas Tenaga Kerja belum mendapatkan pekerjaan. Pada tahun 2016 jumlah penyaluran atau penempatan tenaga kerja hanya berkisar 11.69%. sementara itu pada tahun 2017 jumlah penyaluran atau penempatan tenaga kerja hanya berkisar 12.23%. Sehingga pelaksanaan job expo yang dilakukan oleh Pemerintah Kota Pekanbaru cenderung kurang efektif. Berdasarkan hasil penelusuran, maka terdapat beberapa fenomena yang perlu untuk diteliti lebih mendalam, seperti:

1. Masih banyak perusahaan yang belum mengikuti pelaksanaan job expo. Hal ini terlihat dari jumlah perusahaan yang mengikuti job expo pada tahun 2016 (47 perusahaan), pada tahun 2017 (40 perusahaan). Sedangkan Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Pekanbaru mencatat ada sebanyak 2.226 perusahaan yang terdaftar di tahun 2016. Jumlah ini jauh meningkat jika dibandingkan dengan tahun 2015 yang hanya mencapai 627 perusahaan.
2. Kegiatan job expo yang berbayar, sehingga antusias masyarakat atau pencari kerja pada tahun 2017 kurang diminati.

3. Terbatasnya pelaksanaan kegiatan Job Expo di Kota Pekanbaru yakni dilakukan 1 tahun sekali, seharusnya 2 kali setahun. Hal ini dikarenakan tingkat pencari kerja di Kota Pekanbaru cukup tinggi.

Dari permasalahan diatas maka timbul keinginan untuk melakukan penelitian dengan judul **Evaluasi Pelaksanaan Job Expo Dalam Mengurangi Jumlah Pengangguran Pada Angkatan Kerja Di Kota Pekanbaru.**

B. Rumusan Masalah

Dilihat dari pelaksanaan tugas dapat dilihat bahwa masih terdapat jumlah pencari kerja yang terdaftar di Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru yang belum dapat ditempatkan sesuai dengan tingkat pendidikan yang dimiliki, dan dinilai bahwa belum dapat secara maksimal dalam melaksanakan program pembinaan dan pelaksanaan bursa kerja. Sehingga dalam pelaksanaan penelitian diangkat rumusan masalah:

1. Bagaimanakah tingkat keberhasilan pelaksanaan job expo dalam mengurangi jumlah pengangguran pada angkatan kerja di Kota Pekanbaru?
2. Apakah faktor yang mempengaruhi pelaksanaan job expo dalam mengurangi jumlah pengangguran pada angkatan kerja di Kota Pekanbaru?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengevaluasi keberhasilan pelaksanaan job expo dalam mengurangi jumlah pengangguran pada angkatan kerja di Kota Pekanbaru.
- b. Untuk menganalisis faktor penghambat dalam pelaksanaan job expo dalam mengurangi jumlah pengangguran pada angkatan kerja di Kota Pekanbaru

2. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Guna teoritis, yakni penelitian ini diharapkan dapat memperkaya dan mengembangkan ilmu khususnya ilmu Administrasi Publik.
- b. Guna akademis, yakni penelitian ini diharapkan menjadi bahan informasi data dan sekunder bagi kalangan akademis yang ingin meneliti hal yang sama.
- c. Guna praktis, penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan dan bahan pertimbangan bagi Dinas Tenaga Kerja dalam menempatkan tenaga kerja yang terdaftar dalam upaya pengembangan pelayanan sebagai salah satu bentuk tugas pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

BAB II

STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PEMIKIRAN

A. Studi Kepustakaan

1. Konsep Administrasi

Administrasi merupakan salah satu alat/tonggak dalam sebuah pelaksanaan pembangunan. Karena tanpa adanya pengadministrasian dengan baik maka proses pembangunan tidak akan dapat berjalan lancar. Atmosudirjo dalam Zulkifli (2005;17) menyatakan bahwa administrasi merupakan seperangkat kegiatan tertentu dan terarah yang berlangsung untuk memimpin serta mengendalikan organisasi modern yang menjadi wahana suatu urusan sekaligus berlangsung didalamnya.

Memandang kerjasama manusia mencapai tujuan sebagai objek studi ilmu administrasi, maka ada 10 dimensi yang perlu dipahami dalam konsep administrasi yang dikemukakan oleh Atmosudirdjo (dalam Zulkifli, 2005;21-23) sebagai berikut :

- a. Administrasi merupakan suatu fenomena sosial, suatu perwujudan tertentu dalam masyarakat modern. Eksistensi dari pada administrasi berkaitan dengan organisasi, artinya administrasi terdapat didalam suatu organisasi.
- b. Administrasi merupakan suatu hayat atau kekuatan yang memberikan hidup atau gerak kepada suatu organisasi. Tanpa administrasi yang sehat maka organisasi akan tidak sehat pula. Pembangkit administrasi sebagai suatu kekuatan atau energi atau hayat adalah administrator yang harus pandai

menggerakkan seluruh sistemnya yang terdiri atas para manajer, staff, dan personil lainnya.

- c. Administrasi merupakan suatu fungsi tertentu untuk mengendalikan, menggerakkan, mengembangkan, dan mengarahkan suatu organisasi yang dijalankan oleh administrator dibantu oleh bawahannya, terutama para manajer dan staff.
- d. Administrasi merupakan suatu kelompok orang-orang yang secara bersama-sama merupakan badan pimpinan daripada suatu organisasi.
- e. Administrasi merupakan suatu seni (*art*) yang memerlukan bakat, ilmu, pengetahuan dan pengalaman.
- f. Administrasi merupakan suatu proses penyelenggaraan bersama atau proses kerjasama antara sekelompok orang-orang tertentu untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Kerjasama orang-orang tersebut berlangsung secara organisasi.
- g. Administrasi merupakan suatu jenis tingkah laku atau sikap kelakuan sosial yang tertentu (*administrative behavior or administration as special type of social behavior*) yang memerlukan sikap mental tertentu serta merupakan suatu tipe tingkah laku manusia tertentu (*special type of human behaviour*).
- h. Administrasi merupakan suatu teknik atau praktek yang tertentu, suatu tata cara yang memerlukan kemampuan atau mengerjakan sesuatu yang memerlukan kemampuan, kemahiran, keterampilan (*skill*) yang hanya dapat diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan.

- i. Administrasi merupakan sistem yang tertentu, yang memerlukan input, transformasi, pengolahan dan output tertentu.

Menurut Siagian (dalam Syafri, 2012:9) mengemukakan bahwa administrasi adalah keseluruhan proses kerja sama antara dua orang atau lebih yang didasari atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Administrasi menurut Reksomadiprawiro (dalam Widjaja, 2004:37) adalah tata usaha yang mencakup setiap pengaturan yang rapi dan sistematis serta penentuan fakta-fakta secara tertulis dengan tujuan memperoleh pandangan yang menyeluruh serta hubungan timbal balik antara satu fakta lain.

Selain itu Pasolong (2007:3) dalam bukunya juga mengatakan administrasi adalah pekerjaan terencana yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam bekerjasama untuk mencapai tujuan atas dasar efektif, efisien dan rasional.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa administrasi itu adalah proses kerja sama dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien, jadi tanpa adanya kerja sama suatu organisasi itu tidak akan berjalan dengan baik.

2. Konsep Administrasi Publik

Sebagaimana dikemukakan Siagian (2008:2) administrasi didefinisikan sebagai kerjasama antara dua orang manusia atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Sedangkan administrasi publik menurut Chandler dan Plano (dalam Keban, 2014:3) adalah proses dimana sumber daya dan personel publik diorganisir dan

dikoordinasikan untuk memformulasikan, mengimplementasikan, dan mengelola (*Manage*) keputusan-keputusan dalam kebijakan publik.

Kemudian menurut Mc Curdy (dalam Keban, 2014:3) bahwa administrasi publik dapat dilihat sebagai suatu proses politik, yaitu sebagai salah satu metode memerintah suatu negara dan dapat juga di anggap sebagai cara yang prinsipil untuk melakukan berbagai fungsi negara, dengan kata lain administrasi publik bukan hanya sekedar persoalan manajerial tetapi juga persoalan politik.

Kedua pengarang tersebut telah menjelaskan bahwa administrasi publik merupakan seni dan ilmu (*Art and Science*) yang di tunjukan untuk mengatur *Public Affairs* dan melaksanakan berbagai tugas yang telah ditetapkan. Dan sebagai ilmu, administrasi publik bertujuan untuk memecahkan masalah-masalah publik melalui perbaikan atau penyempurnaan terutama dibidang organisasi, sumber daya manusia dan keuangan.

3. Konsep Organisasi

Menurut Hasibuan (2014:120) Organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal, berstruktur, dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerjasama dalam mencapai tujuan tertentu. Berdasarkan definisi tersebut jelas disebutkan bahwa organisasi memiliki tujuan tertentu yang harus dicapai dan organisasi juga merupakan wadah untuk mencapai tujuan yang diselenggarakan melalui proses administrasi.

Menurut Robbin (1994:4) organisasi adalah kesatuan (entity) sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat

diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan.

Definisi organisasi Thoha (2010;169) organisasi adalah kolektivitas orang-orang yang bekerjasama secara sadar dan sengaja untuk mencapai tujuan tertentu. Kolektivitas tersebut terstruktur, terbatas dan beridentitas yang dapat dibedakan dengan kolektivitas-kolektivitas lainnya.

Menurut Winardi (2009;15) didalam bukunya menggambarkan dan menjelaskan sebuah organisasi itu merupakan sebuah sistem yang terdiri dari aneka macam elemen atau subsistem, diantara mana subsistem manusia mungkin merupakan subsistem terpenting, dan dimana terlihat bahwa masing-masing subsistem saling berinteraksi dalam upaya mencapai sasaran-sasaran atau tujuan-tujuan organisasi yang bersangkutan.

Pada organisasi tersebut masing-masing personil yang terlibat di dalamnya diberi tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang dikoordinasi untuk mencapai tujuan organisasi. Dimana tujuan organisasi tersebut dirumuskan secara musyawarah, sebagai tujuan bersama yang diwujudkan secara bersama-sama. Dengan organisasi tercipta keterpaduan pikiran, konsepsi tindakan dan keterampilan yang dimiliki oleh tiap-tiap personil yang terlibat didalamnya untuk terhimpun menjadi satu kesatuan yang terkoordinasi untuk mencapai tujuannya.

4. Konsep Organisasi Publik

Sebagaimana dikemukakan Siagian (2003;6) Organisasi merupakan setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerjasama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan

yang terdapat seorang/beberapa orang yang disebut atasan dan seorang/sekelompok orang yang disebut bawahan.

Menurut E. Wight Bakke (dalam Kusdi, 2009;5) Organisasi adalah suatu sistem berkelanjutan dari aktivitas-aktivitas manusia yang terdiversifikasi dan terkoordinasi, yang mempergunakan, mentransformasi, dan menyatupadukan seperangkat khusus manusia, material, modal, gagasan, dan sumberdaya alam menjadi satu kesatuan pemecahan masalah yang unik dalam rangka memuaskan kebutuhan-kebutuhan manusia dalam interaksinya dengan sistem-sistem lainnya dari aktivitas manusia dan sumberdaya dalam lingkungannya.

5. Konsep Manajemen

Menurut Prajudi (dalam Syafiie, 2007;268), manajemen merupakan pengendalian dan pemanfaatan daripada semua faktor serta sumberdaya yang menurut suatu perencanaan, diperlukan untuk mencapai atau menyelesaikan suatu tujuan tertentu.

Menurut Haiman (dalam Manulang, 2004;1) manajemen adalah fungsi untuk mencapai sesuatu kegiatan orang lain dan mengawasi usaha-usaha individu untuk mencapai tujuan bersama.

Dalam menggerakkan organisasi, seorang pemimpin harus menjalankan fungsi-fungsi manajemen yang baik, dimana menurut Terry dan Rue (2001:9) adalah sebagai berikut: 1) *Planning* (perencanaan); 2) *Organizing* (organisasi); 3) *Staffing* (kepegawaian); 4) *Motivating* (motivasi); 5) *Controlling* (pengawasan)

Sedangkan menurut The Liang Gie (dalam Zulkifli, 2005;28) fungsi manajemen adalah sebagai berikut: 1) Perencanaan; 2) Pembuat keputusan; 3) Pengarahan; 4) Pengorganisasian; 5) Penyempurnaan;

6. Konsep Manajemen Publik

Pembangunan Birokrasi juga dapat dipelajari dari paradigma *New Public Management* yang muncul di Inggris, New Zealand, Amerika Serikat, dan Kanada. Istilah Manajemen pada *New Public Management* diberikan lantaran istilah ini lebih agresif dari pada istilah *Administration*.

Menurut Hood (dalam Keban 2014;245) ketika muncul pertama kali, NPM hanya meliputi lima doktrin yaitu :

- a. Penerapan deregulasi pada *line management*
- b. Konversi unit pelayanan publik menjadi organisasi yang berdiri sendiri
- c. Penerapan akuntabilitas berdasarkan kinerja terutama melalui kontrak
- d. Penerapan mekanisme kompetisi seperti melakukan kontrak luar
- e. Memperhatikan mekanisme pasar

7. Konsep Pelaksanaan

Pelaksanaan adalah suatu tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang sudah disusun secara matang dan terperinci, implementasi biasanya dilakukan setelah perencanaan sudah dianggap siap. Secara sederhana pelaksanaan bisa diartikan penerapan. Majone dan Wildavsky mengemukakan pelaksanaan sebagai evaluasi. Browne dan Wildavsky mengemukakan bahwa Pelaksanaan adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan. (Nurdin 2002: 70)

Pelaksanaan merupakan aktifitas atau usaha-usaha yang dilaksanakan untuk melaksanakan semua rencana dan kebijaksanaan yang telah dirumuskan dan ditetapkan dengan dilengkapi segala kebutuhan, alat-alat yang diperlukan, siapa

yang melaksanakan, dimana tempat pelaksanaannya mulai dan bagaimana carayang harus dilaksanakan, suatu proses rangkaian kegiatan tindak lanjut setelah program atau kebijaksanaan ditetapkan yang terdiri atas pengambilan keputusan, langkah yang strategis maupun operasional atau kebijaksanaan menjadi kenyataan guna mencapai sasaran dari program yang ditetapkan semula.

Dari pengertian yang dikemukakan di atas dapatlah ditarik suatu kesimpulan bahwa pada dasarnya pelaksanaan suatu program yang telah ditetapkan oleh pemerintah harus sejalan dengan kondisi yang ada, baik itu di lapangan maupun di luar lapangan. Yang mana dalam kegiatannya melibatkan beberapa unsur disertai dengan usaha-usaha dan didukung oleh alat-alat penunjang.

Faktor-faktor yang dapat menunjang program pelaksanaan adalah sebagai berikut:

- a. Komunikasi, merupakan suatu program yang dapat dilaksanakan dengan baik apabila jelas bagi para pelaksana. Hal ini menyangkut proses penyampaian informasi, kejelasan informasi dan konsistensi informasi yang disampaikan;
- b. *Resouces* (sumber daya), dalam hal ini meliputi empat komponen yaitu terpenuhinya jumlah staf dan kualitas mutu, informasi yang diperlukan guna pengambilan keputusan atau kewenangan yang cukup guna melaksanakan tugas sebagai tanggung jawab dan fasilitas yang dibutuhkan dalam pelaksanaan;
- c. Disposisi, sikap dan komitmen dari pada pelaksanaan terhadap program khususnya dari mereka yang menjadi implementasi program khususnya dari mereka yang menjadi implementer program;

- d. Struktur Birokrasi, yaitu SOP (*Standar Operating Procedures*), yang mengatur tata aliran dalam pelaksanaan program. Jika hal ini tidak sulit dalam mencapai hasil yang memuaskan, karena penyelesaian khusus tanpa pola yang baku.

Keempat faktor di atas, dipandang mempengaruhi keberhasilan suatu proses implementasi, namun juga adanya keterkaitan dan saling mempengaruhi antara suatu faktor yang satu dan faktor yang lain. Selain itu dalam proses implementasi sekurang-kurangnya terdapat tiga unsur penting dan mutlak yaitu

- a. Adanya program (kebijaksanaan) yang dilaksanakan;
- b. Kelompok masyarakat yang menjadi sasaran dan manfaat dari program perubahan dan peningkatan;
- c. Unsur pelaksanaan baik organisasi maupun perorangan yang bertanggung jawab dalam pengelolaan pelaksana dan pengawasan dari proses implementasi tersebut.

8. Teori Evaluasi

Menurut Yusuf (2000:3) Evaluasi merupakan suatu usaha untuk mengukur dan memberi nilai secara objektif pencapaian hasil-hasil yang telah direncanakan sebelumnya dimana hasil evaluasi tersebut dimaksudkan menjadi umpan balik untuk perencanaan yang akan dilakukan di depan.

Istilah evaluasi mempunyai arti yang berhubungan, masing-masing menunjuk pada aplikasi beberapa skala nilai terhadap hasil kebijakan dan program. Secara umum, istilah evaluasi dapat disamakan dengan penaksiran, pemberian angka, dan penilaian kata-kata yang menyatakan usaha untuk

menganalisis hasil kebijakan dalam arti satuan nilainya. Dalam arti yang lebih spesifik, evaluasi berkenaan dengan produksi informasi mengenai nilai atau manfaat hasil kebijakan. Ketika hasil kebijakan pada kenyataan mempunyai nilai, hal ini karena hasil tersebut memberi sumbangan pada tujuan atau sasaran, dalam hal ini dikatakan bahwa kebijakan atau program telah mencapai tingkat kinerja yang bermakna, yang berarti bahwa masalah-masalah kebijakan dibuat jelas atau diatasi oleh Dunn (2003; 11).

Sebuah evaluasi yang dilakukan secara profesional akan menghasilkan temuan yang obyektif yaitu temuan apa adanya: baik data, analisis dan kesimpulannya tidak dimanipulasi yang pada akhirnya akan memberikan manfaat kepada perumus kebaikan, pembuat kebijakan dan masyarakat. Secara umum, evaluasi dibagi menjadi tiga jenis, yaitu :

a. Evaluasi pada Tahap Perencanaan

Kata evaluasi sering digunakan dalam tahap perencanaan dalam rangka mencoba memilih dan menentukan skala prioritas terhadap berbagai alternatif dan kemungkinan terhadap cara mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk itu diperlukan berbagai teknik yang dapat dipakai oleh perencana.

b. Evaluasi pada Tahap Pelaksanaan

Pada tahap ini, evaluasi adalah suatu kegiatan dengan melakukan analisa untuk menentukan tingkat kemajuan pelaksanaan dibanding dengan rencana. Terdapat perbedaan antara evaluasi menurut pengertian ini dengan mentoring. Mentoring menganggap bahwa program tersebut direncanakan untuk dapat mencapai tujuan tersebut.

c. Evaluasi pada Tahap Paska Pelaksanaan

Dari sini, pengertian evaluasi hampir sama dengan pengertian pada tahap pelaksanaan, hanya perbedaannya yang dinilai dan dianalisa bukan lagi tingkat kemajuan pelaksanaan dibanding rencana, tetapi hasil pelaksanaan dibanding dengan rencana yakni apakah dampak yang dihasilkan oleh pelaksanaan kegiatan tersebut sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh Nugroho (2004: 537).

Menurut Dunn dalam Nugroho (2009: 289) menyatakan bahwa ada beberapa criteria standar dalam melakukan sebuah evaluasi kebijakan, yaitu:

Tabel II.1: Model Evaluasi Kebijakan Publik

Kriteria	Pertanyaan
Efektifitas	Apakah hasil yang diinginkan telah dicapai?
Efisiensi	Berapa banyak sumber daya yang digunakan?
Kecukupan	Seberapa jauh pencapaian hasil yang diinginkan telah memecahkan masalah?
Perataan (equity)	apakah biaya dan manfaat didistribusikan secara merata pada kelompok target yang berbeda?
Responsivitas	Apakah hasil kebijakan telah memuaskan kebutuhan. Preferensi, atau nilai kelompok-kelompok tertentu?
Ketepatan	Apakah hasil yang diinginkan benar-benar berguna atau bernilai

Nugroho (2009: 289)

Dengan melihat penjelasan tersebut di atas, nampaknya kita harus merefleksikan pada kenyataan riil kehidupan politik masyarakat modern, maksudnya masyarakat masyarakat modern yang ideal adalah masyarakat yang mampu mengorganisir diri mereka sesuai dengan kepentingan mereka masing-masing.

Berdasarkan pada teori tersebut, maka dapat dikembangkan teori evaluasi sebagai berikut:

a. Efektivitas

Menurut Winarno (2002: 184): Efektivitas berasal dari kata efektif yang mengandung pengertian dicapainya keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Efektivitas disebut juga hasil guna. Efektivitas selalu terkait dengan hubungan antara hasil yang diharapkan dengan hasil yang sesungguhnya dicapai.

Berdasarkan pendapat di atas, bahwa apabila pencapaian tujuan-tujuan daripada organisasi semakin besar, maka semakin besar pula efektivitasnya. Pengertian tersebut dapat disimpulkan adanya pencapaian tujuan yang besar daripada organisasi, maka makin besar pula hasil yang akan dicapai dari tujuan-tujuan tersebut. Apabila setelah pelaksanaan kegiatan kebijakan publik ternyata dampaknya tidak mampu memecahkan permasalahan yang tengah dihadapi masyarakat, maka dapat dikatakan bahwa suatu kegiatan kebijakan tersebut telah gagal, tetapi adakalanya suatu kebijakan publik hasilnya tidak langsung efektif dalam jangka pendek, akan tetapi setelah melalui proses tertentu.

Efektivitas merupakan hubungan antara output dengan tujuan, semakin besar kontribusi (sumbangan) output terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, program atau kegiatan”. Ditinjau dari segi pengertian efektivitas usaha tersebut, maka dapat diartikan bahwa efektivitas adalah sejauhmana dapat mencapai tujuan pada waktu yang tepat dalam pelaksanaan tugas pokok, kualitas produk yang dihasilkan dan perkembangan. Efektivitas merupakan daya pesan untuk mempengaruhi atau tingkat kemampuan pesan-pesan untuk mempengaruhi.

Sehubungan dengan hal-hal yang dikemukakan di atas, maka ukuran efektivitas merupakan suatu standar akan terpenuhinya mengenai sasaran dan tujuan yang akan dicapai. Selain itu, menunjukkan pada tingkat sejauhmana organisasi, program/kegiatan melaksanakan fungsi-fungsinya secara optimal

b. Efisiensi

Menurut Winarno (2002: 185): Efisiensi (efficiency) berkenaan dengan jumlah usaha yang diperlukan untuk menghasilkan tingkat efektivitas tertentu. Efisiensi yang merupakan sinonim dari rasionalitas ekonomi, adalah merupakan hubungan antara efektivitas dan usaha, yang terakhir umumnya diukur dari ongkos moneter. Efisiensi biasanya ditentukan melalui perhitungan biaya per unit produk atau layanan.

Kebijakan yang mencapai efektivitas tertinggi dengan biaya terkecil dinamakan efisien Apabila sasaran yang ingin dicapai oleh suatu kebijakan publik ternyata sangat sederhana sedangkan biaya yang dikeluarkan melalui proses kebijakan terlampaui besar dibandingkan dengan hasil yang dicapai. Ini berarti kegiatan kebijakan telah melakukan pemborosan dan tidak layak untuk dilaksanakan.

c. Kecukupan

Menurut Winarno (2002: 186): Kecukupan dalam kebijakan publik dapat dikatakan tujuan yang telah dicapai sudah dirasakan mencukupi dalam berbagai hal. Kecukupan (adequacy) berkenaan dengan seberapa jauh suatu tingkat efektivitas memuaskan kebutuhan, nilai, atau kesempatan yang menumbuhkan adanya masalah Kecukupan masih berhubungan dengan efektivitas dengan mengukur atau memprediksi seberapa jauh alternatif yang

ada dapat memuaskan kebutuhan, nilai atau kesempatan dalam menyelesaikan masalah yang terjadi.

Berbagai masalah tersebut merupakan suatu masalah yang terjadi dari suatu kebijakan sehingga dapat disimpulkan masalah tersebut termasuk pada salah satu tipe masalah tersebut. Hal ini berarti bahwa sebelum suatu produk kebijakan disahkan dan dilaksanakan harus ada analisis kesesuaian metoda yang akan dilaksanakan dengan sasaran yang akan dicapai, apakah caranya sudah benar atau menyalahi aturan atau teknis pelaksanaannya yang benar.

d. Perataan (equity)

Menurut Winarno (2002: 187): Perataan dalam kebijakan publik dapat dikatakan mempunyai arti dengan keadilan yang diberikan dan diperoleh sasaran kebijakan publik. Kriteria kesamaan (equity) erat berhubungan dengan rasionalitas legal dan sosial dan menunjuk pada distribusi akibat dan usaha antara kelompok-kelompok yang berbeda dalam masyarakat. Kebijakan yang berorientasi pada perataan adalah kebijakan yang akibatnya atau usaha secara adil didistribusikan. Suatu program tertentu mungkin dapat efektif, efisien, dan mencukupi apabila biaya-manfaat merata.

Menurut Winarno (2002: 188), seberapa jauh suatu kebijakan dapat memaksimalkan kesejahteraan sosial dapat dicari melalui beberapa cara, yaitu:

- a) Memaksimalkan kesejahteraan individu. Analisis dapat berusaha untuk memaksimalkan kesejahteraan individu secara simultan. Hal ini menuntut agar peringkat preferensi transitif tunggal dikonstruksikan berdasarkan nilai semua individu.

- b) Melindungi kesejahteraan minimum. Di sini analisis mengupayakan peningkatan kesejahteraan sebagian orang dan pada saat yang sama melindungi posisi orang-orang yang dirugikan (worst off). Pendekatan ini didasarkan pada kriteria Pareto yang menyatakan bahwa suatu keadaan sosial dikatakan lebih baik dari yang lainnya jika paling tidak ada satu orang yang diuntungkan atau dirugikan.
- c) Memaksimalkan kesejahteraan bersih. Di sini analisis berusaha meningkatkan kesejahteraan bersih tetapi mengasumsikan bahwa perolehan yang dihasilkan dapat digunakan untuk mengganti bagian yang hilang. Pendekatan ini didasarkan pada kriteria Kaldor-Hicks: Suatu keadaan sosial lebih baik dari yang lainnya jika terdapat perolehan bersih dalam efisiensi dan jika mereka yang memperoleh dapat menggantikan mereka yang kehilangan. Untuk tujuan praktis kriteria yang tidak mensyaratkan bahwa yang kehilangan secara nyata memperoleh kompensasi ini, mengabaikan isu perataan.
- d) Memaksimalkan kesejahteraan redistributif. Di sini analisis berusaha memaksimalkan manfaat redistributif untuk kelompok-kelompok yang terpilih, misalnya mereka yang secara rasial tertekan, miskin atau sakit. Salah satu kriteria redistributif dirumuskan oleh filosof John Rawls: Suatu situasi sosial dikatakan lebih baik dari lainnya jika menghasilkan pencapaian kesejahteraan anggota-anggota masyarakat yang dirugikan.
- e. Responsivitas

Menurut Winarno (2002: 189): Responsivitas dalam kebijakan publik dapat diartikan sebagai respon dari suatu aktivitas. Yang berarti tanggapan

sasaran kebijakan publik atas penerapan suatu kebijakan. Responsivitas berkenaan dengan seberapa jauh kebijakan dapat memuaskan kebutuhan, preferensi, atau nilai kelompok-kelompok masyarakat tertentu. Keberhasilan kebijakan dapat dilihat melalui tanggapan masyarakat yang menanggapi pelaksanaan setelah terlebih dahulu memprediksi pengaruh yang akan terjadi jika kebijakan akan dilaksanakan, juga tanggapan masyarakat setelah dampak kebijakan sudah mulai dapat dirasakan dalam bentuk dukungan/berupa penolakan.

Kriteria responsivitas adalah penting karena analisis yang dapat memuaskan semua kriteria lainnya (efektivitas, efisiensi, kecukupan, kesamaan) masih gagal jika belum menanggapi kebutuhan aktual dari

f. Ketepatan

Menurut Winarno (2002: 184): Ketepatan merujuk pada nilai atau harga dari tujuan program dan pada kuatnya asumsi yang melandasi tujuan-tujuan tersebut. Kriteria yang dipakai untuk menseleksi sejumlah alternatif untuk dijadikan rekomendasi dengan menilai apakah hasil dari alternative yang direkomendasikan tersebut merupakan pilihan tujuan yang layak. Kriteria kelayakan dihubungkan dengan rasionalitas substantif, karena kriteria ini menyangkut substansi tujuan bukan cara atau instrumen untuk merealisasikan tujuan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas maka yang dimaksud dengan evaluasi dampak kebijakan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suatu penilaian terhadap pelaksanaan kebijakan yang telah diberlakukan oleh organisasi atau pemerintah, dengan cara mengevaluasi aspek-aspek dampak kebijakan yang meliputi

efektivitas, efisiensi, kecukupan, pemerataan, responsivitas dan ketepatan pelaksanaan kebijakan tersebut ditinjau dari aspek masyarakat sebagai sasaran kebijakan tersebut.

9. Teori Tenaga Kerja

Dalam pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata baik materil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meringankan kualitas kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan :

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.

- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Pada pasal 5 Undang Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan tenaga kerja. Perencanaan tenaga kerja meliputi:

- a. Perencanaan tenaga kerja makro; dan
- b. Perencanaan tenaga kerja mikro.

Dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan, pemerintah harus berpedoman pada perencanaan tenaga kerja. Perencanaan tenaga kerja disusun atas dasar informasi ketenagakerjaan antara lain meliputi : 1) Penduduk dan tenaga kerja; 2) Kesempatan kerja; 3) Pelatihan kerja termasuk kompetensi kerja; 4) Produktivitas tenaga kerja; 5) Hubungan industrial; 6) Kondisi lingkungan kerja; 7) Pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja; dan 8) Jaminan sosial tenaga kerja.

10. Konsep *Expo*

Expo sering disebut Pameran, pengertian Pameran adalah suatu kegiatan penyajian karya seni rupa untuk dikomunikasikan sehingga dapat diapresiasi oleh masyarakat luas.

Pameran merupakan suatu bentuk dalam usaha jasa pertemuan. Yang mempertemukan antara produsen, dan pembeli namun pengertian pameran lebih jauh adalah suatu kegiatan promosi yang dilakukan oleh suatu produsen, kelompok, organisasi, perkumpulan tertentu dalam bentuk menampilkan display produk kepada calon relasi atau pembeli. Adapun macam pameran itu adalah : *show, exhibition, Expo, pekan raya, fair, bazaar, pasar murah*. Adapun jenis-jenis Pameran:

- 1) Pameran Tetap (Permanent Exhibition) yaitu pameran yang menyajikan karya-karya koleksi oleh Galeri Nasional Indonesia secara periodik yang ditata berdasarkan konsep kuratorial dan diselenggarakan oleh Galeri Nasional Indonesia. Waktu penyelenggaraan Pameran Tetap berlangsung minimal 1 kali dalam satu tahun.
- 2) Pameran Temporer (Temporary Exhibition) yaitu Pameran tunggal atau pameran bersama yang menyajikan karya-karya seni rupa dalam jangka waktu tertentu, yang diselenggarakan oleh Galeri Nasional Indonesia atau kerjasama dengan pihak lain. Waktu penyelenggaraan Pameran Temporer berlangsung minimal selama 10 hari, maksimal berlangsung selama 30 hari.
- 3) Pameran Keliling (Travelling Exhibition) yaitu pameran yang menyajikan karya-karya di luar koleksi Galeri Nasional Indonesia ke berbagai daerah di Indonesia atau kerjasama dengan pihak lain.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini merujuk pada beberapa penelitian sebelumnya yang membahas permasalahan dan objek yang hampir sama, sehingga dapat dijadikan rujukan dalam penelitian ini. Adapun penelitian terdahulu sebagai berikut:

Tabel II.2 Penelitian Terdahulu

No.	Nama	Judul	Tipe Penelitian	Lokasi Penelitian	Kesimpulan
1	2	3	4	5	6
1	Margaretha Riauni Jom Fisip Universitas Riau Volume 1 No. 2- Oktober 2014	Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Penempatan Tenaga Kerja Lokal Di Kota Pekanbaru Tahun 2012-2013	Kualitatif	Kota Pekanbaru	Upaya yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Pekanbaru dalam penempatan tenaga kerja lokal adalah <i>Job Canvasing</i> , Pameran Bursa Kerja (<i>Job Fair</i>), Pelatihan Tekno-logi Tepat Guna, Pelatihan Kewirau-sahaan, Padat Karya produktif dan Infrastruktur, Bursa Kerja <i>On Line</i> , Pelatihan Keterampilan Bagi Pencari Kerja. Untuk memaksima-lkan penempatan tenaga kerja itu, Dinas Tenaga Kerja juga melakukan pengawasan ke perusahaan-perusa-haan sekaligus menarik retribusi penerbitan <i>id card</i> perusahaan
2	Bunga Febrina Jurnal <i>MEDIUM</i> Universitas Islam Riau Volume 3 Nomor 1 Juni 2012	Pelaksanaan Tugas Humas Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Melalui Event Job Expo 2012 Dalam Mengurangi Pengangguran Di Pekanbaru	Kualitatif	Kota Pekanbaru	Pemerintah dalam melayani kepentingan publik dan Menginforma-sikan <i>job expo</i> sudah cukup efektif. Dalam usaha mengurangi pengangguran di Kota Pekanbaru hendaknya Dinas
1	2	3	4	5	6
					Tenaga Kerja Kota Pekanbaru tidak hanya terfokus pada kegiatan <i>job expo</i> saja. Alang-ah lebih

					baik lagi melakukan program ketenagakerjaan lain yang bersifat menciptakan peluang kerja.
3	Nila Sari Jom Fisip Universitas Riau Volume 4 No. 2 Oktober 2017	Koordinasi Pelaksanaan <i>Job Expo</i> Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru	Kualitatif	Kota Pekanbaru	Koordinasi pelaksanaan <i>job expo</i> oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru belum tercapai pada esensi pada penetapan tenaga kerja. Jadi dari hasil pelaksanaan <i>job expo</i> belum terlaksana dengan baik mengapa demikian, dibuktikan masih rendahnya penyerapan penempatan tenaga kerja dengan begitu pencari kerja yang tidak terserap berpotensi pengangguran, maka masih tinggi angka pengangguran yang ada di Kota Pekanbaru.
4	Firnawati Kolaborasi : Jurnal Administrasi Publik, Desember 2016 Volume 2 Nomor 3	Peran Pemerintah Dalam Penanggulangan Pengangguran Di Kota Makassar	Kualitatif	Kota Makassar	Peran pemerintah dalam penanggulangan pengangguran di Kota Makassar sudah dijalankan dan setiap tahun jumlah pengangguran di Kota Makassar sudah
1	2	3	4	5	6
					mulai berkurang.
5	Muhammad Zulfadhli eJournal Administrasi Negara, Volume 4, Nomor 1, 2016: 2392-2404	Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Penempatan Tenaga Kerja Di Kota Samarinda	Kualitatif	Kota Samarinda	Peran Dinas Tenaga Kerja dalam Penempatan Tenaga Kerja di Kota Samarinda yaitu Calon tenaga kerja yang terdaftar masih banyak yang belum memiliki keterampilan kerja dan kurang

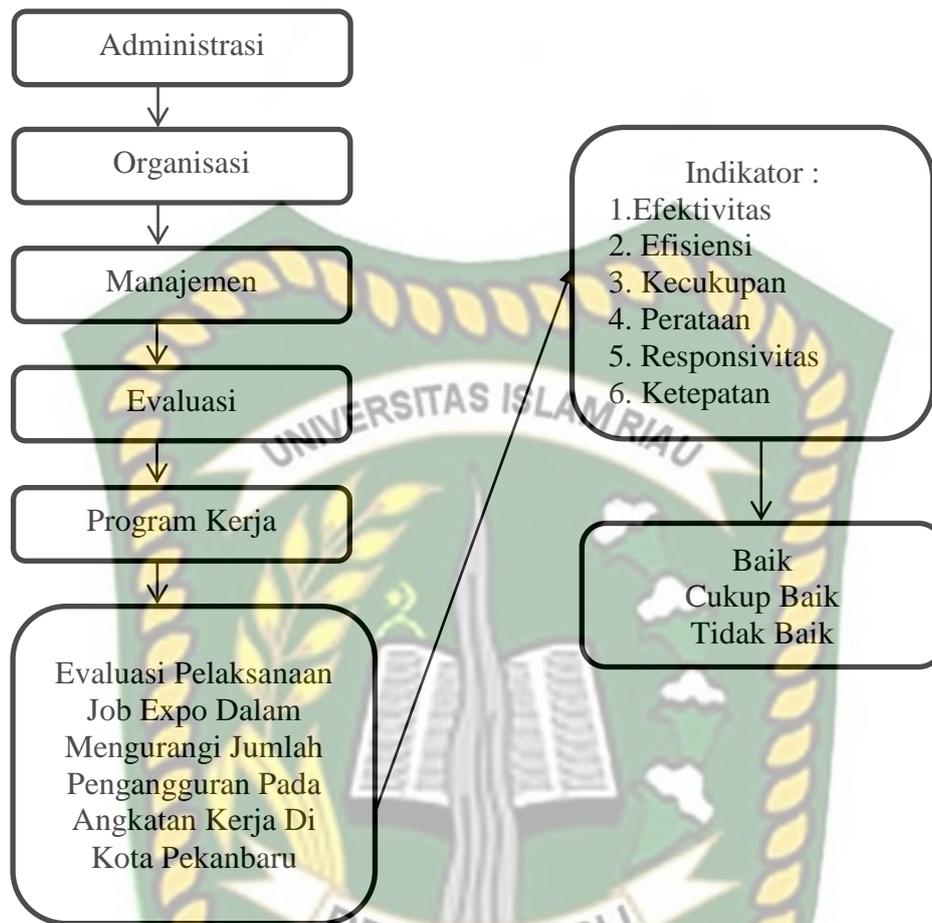
					<p>diminatinya lowongan kerja yang ada. Lowongan kerja yang masih minim, Penyamp-aian informasi pasar kerja yang masih kurang maksimal. Kurangnya pemahaman mengenai kelembagaan penempatan tenaga kerja.</p>
--	--	--	--	--	---

Dari 5 penelitian terdahulu yang dijadikan sumber referensi dalam penelitian ini, terdapat persamaan dan perbedaan. Persamaan antara peneliti dengan penelitian sebelumnya terletak pada pembahasan pada Dinas Tenaga Kerja dalam mengurangi angkat pengangguran. Sementara perbedaan terletak pada permasalahan utama penelitian, indikator penelitian, waktu penelitian, dan metode penelitian. Dengan demikian jelaslah bahwa penelitian ini merupakan penelitian lanjutan dari penelitian sebelumnya dengan menetapkan teori sebagai indikator yang berbeda.

C. Kerangka Pemikiran

Analisis terhadap masalah, deskripsi dan standarisasi program, pengukuran terhadap tingkatan perubahan yang terjadi. Menentukan apakah perubahan tersebut atau karena penyebab yang lain. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari kerangka pemikiran yang dapat dilihat pada gambar dibawah ini :

Gambar 11.1 Kerangka Pikir Evaluasi Pelaksanaan Job Expo Dalam Mengurangi Jumlah Pengangguran Pada Angkatan Kerja Di Kota Pekanbaru



Sumber : Modifikasi Penulis. 2018

D. Hipotesis

Berdasarkan teoritis dan fenomena-fenomena yang dijabarkan maka hipotesis dalam penelitian ini adalah “diduga Pelaksanaan Job Expo Dalam Mengurangi Jumlah Pengangguran Pada Angkatan Kerja Di Kota Pekanbaru masih kurang baik”.

E. Konsep Operasional

Konsep operasional adalah konsep teori yang disesuaikan dengan kondisi lapangan sewaktu penelitian. Adapun yang menjadi konsep operasional dalam penelitian Pelaksanaan Pelaksanaan Job Expo Dalam Mengurangi Jumlah Pengangguran Pada Angkatan Kerja Di Kota Pekanbaru adalah:

1. Pemerintah daerah yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pemerintah daerah Kota Pekanbaru.
2. Evaluasi secara konsep adalah pengukuran dan perbandingan terhadap hasil-hasil pekerjaan yang dicapai dengan standar yang harusnya dicapai.
3. Evaluasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah meninjau atau menilai kembali Pelaksanaan Pelaksanaan Job Expo Dalam Mengurangi Jumlah Pengangguran Pada Angkatan Kerja Di Kota Pekanbaru
4. Efektivitas dalam penelitian ini merupakan hasil yang hendak dicapai dari pelaksanaan Job Expo dalam mengurangi pengangguran dengan membuka peluang kerja bagi pencari kerja di Kota Pekanbaru.
5. Efisiensi (efficiency) dalam penelitian ini adalah sejumlah usaha yang dilakukan untuk memberi peluang bagi pencari kerja atau pengangguran.
6. Kecukupan (adequacy) dalam penelitian ini adalah berkenaan dengan perbandingan antara perusahaan memberi kesempatan kerja dengan pencari kerja untuk mengurangi permasalahan pengangguran.
7. Perataan dalam penelitian ini adalah adanya pengawasan yang dilakukan dan memberikan keadilan biaya bagi seluruh peserta yang mengikuti kegiatan Job Expo.

8. Responsivitas dalam penelitian ini adalah respon dari suatu aktivitas yang memberikan kesempatan kerja bagi pencari kerja dengan melaksanakan kegiatan Job Expo dan diikutsertakan beberapa perusahaan membuka peluang kerja yang seimbang.
9. Ketepatan dalam penelitian ini adalah nilai atau harga dari tujuan program dan pada kuatnya asumsi yang melandasi tujuan-tujuan tersebut. Kriteria yang dipakai untuk menseleksi sejumlah alternatif untuk dijadikan rekomendasi dengan menilai apakah hasil dari alternative yang direkomendasikan tersebut merupakan pilihan tujuan yang layak.

F. Operasional Variabel

Untuk memudahkan arah penelitian yang terdiri dari satu variabel dan dengan enam indikator, maka dilakukan pendefenisian operasional variabel. Adapun operasional variabel dalam penelitian mengenai Pelaksanaan Pelaksanaan Job Expo Dalam Mengurangi Jumlah Pengangguran Pada Angkatan Kerja Di Kota Pekanbaru adalah sebagai berikut:

Tabel II.3: Defenisi Operasional Variabel

Konsep	Variabel	Indikator	Item penilaian	Skala
Evaluasi dapat diartikan sebagai suatu proses perbandingan antara standar dengan fakta dan analisis lainnya	Evaluasi Pelaksanaan Job Expo Dalam Mengurangi Jumlah Pengangguran Pada Angkatan Kerja Di Kota Pekanbaru	Efektivitas	1. Pelaksanaan job expo dapat membantu mengurangi jumlah pengangguran 2. Kegiatan job expo berdampak positif bagi pencari kerja	Baik Cukup baik Tidak baik

Konsep	Variabel	Indikator	Item penilaian	Skala
(Ndraha, 2003: 201)		Efisiensi	1. Program job expo dilakukan secara berkala 2. Adanya pembinaan bagi pengangguran yang sedang mencari pekerjaan	Baik Cukup baik Tidak baik
		Kecukupan	1. Tidak sebandingnya jumlah perusahaan dengan pengangguran yang mengikuti program job expo 2. Banyaknya jumlah pengangguran yang tidak termasuk klasifikasi yang ditentukan dalam program job expo	Baik Cukup baik Tidak baik
		Pemerataan	1. Adanya tim pengawas dalam pelaksanaan program job expo 2. Standarisasi pembiayaan dalam pelaksanaan program job expo	Baik Cukup baik Tidak baik
		Responsivitas	1. Pelaksanaan program job expo yang berjalan lancar 2. Banyaknya pihak yang berpartisipasi	Baik Cukup baik Tidak baik
		Ketepatan	1. Pelaksanaan program job expo bermanfaat bagi pihak pelaksana 2. Pelaksanaan program job expo bermanfaat bagi pihak peserta	Baik Cukup baik Tidak baik

Sumber: Modifikasi Penulis. 2018

G. Teknik Pengukuran

Berdasarkan pada konsep operasional di atas, maka penulis akan melakukan pengukuran terlebih dahulu terhadap Pelaksanaan Job Expo Dalam Mengurangi Jumlah Pengangguran Pada Angkatan Kerja Di Kota Pekanbaru Pelaksanaan perda tersebut dapat dikatakan:

a. Efektivitas dikatakan:

Baik : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori baik atau berada pada $\geq 67\%$ -100%.

Cukup baik : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori kurang baik atau berada pada 34%-66%.

Tidak baik : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori tidak baik atau berada pada $\leq 1\%$ -33%.

b. Efisiensi dikatakan:

Baik : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori baik atau berada pada $\geq 67\%$ -100%.

Cukup baik : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori kurang baik atau berada pada 34%-66%.

Tidak baik : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori tidak baik atau berada pada $\leq 1\%$ -33%.

c. Kecukupan dikatakan:

Baik : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori baik atau berada pada $\geq 67\%$ -100%.

Cukup baik : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori kurang baik atau berada pada 34%-66%.

Tidak baik : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori tidak baik atau berada pada $\leq 1\%$ -33%.

d. Pemerataan dikatakan:

Baik : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori baik atau berada pada $\geq 67\%$ -100%.

Cukup baik : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori kurang baik atau berada pada 34%-66%.

Tidak baik : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori tidak baik atau berada pada $\leq 1\%$ -33%.

e. Responsivilitas dikatakan:

Baik : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori baik atau berada pada $\geq 67\%$ -100%.

Cukup baik : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori kurang baik atau berada pada 34%-66%.

Tidak baik : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori tidak baik atau berada pada $\leq 1\%$ -33%.

f. Ketepatan dikatakan:

Baik : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori baik atau berada pada $\geq 67\%$ -100%.

Cukup baik : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori kurang baik atau berada pada 34%-66%.

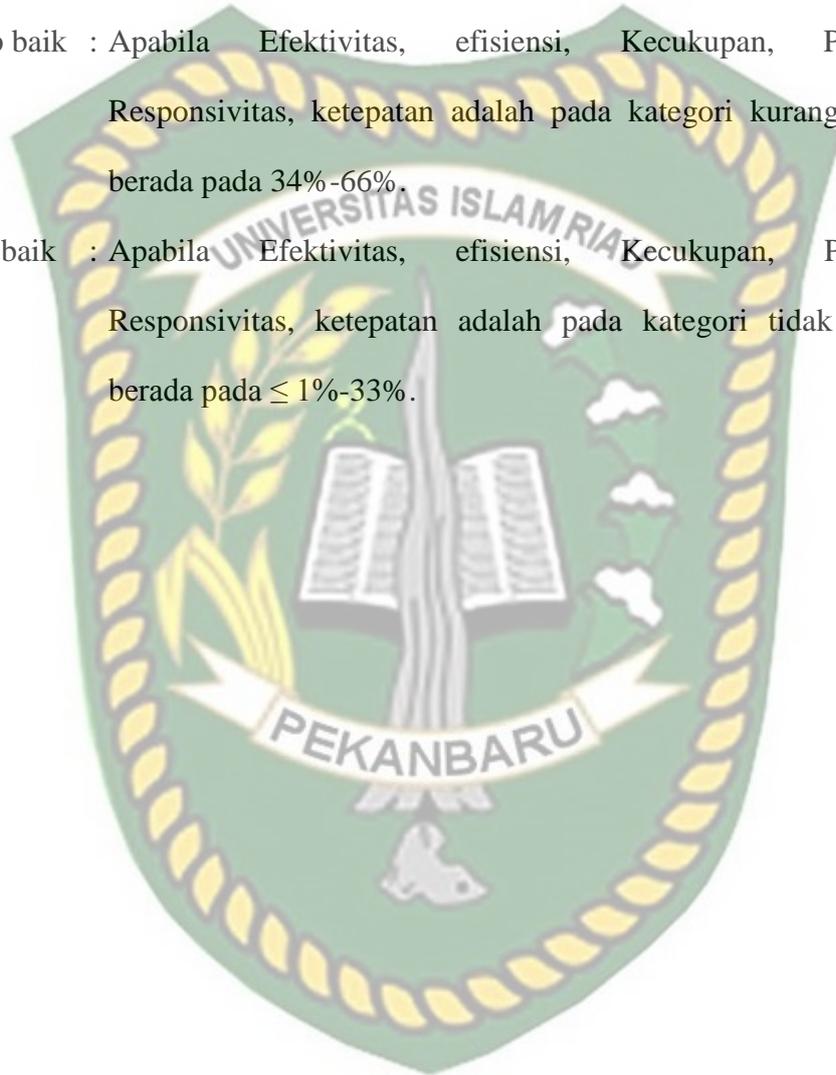
Tidak baik : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori tidak baik atau berada pada $\leq 1\%$ -33%.

Sedangkan untuk pengukuran variabel adalah sebagai berikut:

Baik : Apabila Efektivitas, efisiensi, Kecukupan, Pemerataan, Responsivitas, ketepatan adalah pada kategori baik atau berada pada $\geq 67\%$ -100%.

Cukup baik : Apabila Efektivitas, efisiensi, Kecukupan, Pemerataan, Responsivitas, ketepatan adalah pada kategori kurang baik atau berada pada 34%-66%.

Tidak baik : Apabila Efektivitas, efisiensi, Kecukupan, Pemerataan, Responsivitas, ketepatan adalah pada kategori tidak baik atau berada pada $\leq 1\%$ -33%.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Bentuk penelitian ini dilakukan dengan metode deskriptif kuantitatif, penelitian deskriptif kuantitatif yaitu digunakan dalam meneliti status kelompok manusia, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran, atau kelas peristiwa pada waktu tertentu. (Sugiyono, 2010: 33)

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di pemerintahan Kota Pekanbaru, Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, selaku instansi yang berwenang mengurus Pelaksanaan Job Expo Dalam Mengurangi Jumlah Pengangguran Pada Angkatan Kerja Di Kota Pekanbaru.

C. Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2012:80) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, Staff Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.

Sampel menurut Sugiyono (2012:81) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang diambil dari populasi juga harus representative (mewakili).

Tabel III.1: Jumlah Populasi dan Sampel

No	Populasi	Jumlah		%
		Populasi	Sampel	
1	Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru	1	1	100%
2	Staff Pegawai Dinas Tenaga Kerja	25	5	20%
3	Pencari Kerja di Kota Pekanbaru	18.273	35	0,19%
Jumlah		18.299	41	0,22%

Sumber: Data Olahan, 2018

D. Teknik Penarikan Sampel

Proses penarikan sampel dalam penelitian ini bertitik tolak pada jumlah populasi yang relatif dapat dijangkau, maka untuk memerlukan data yang dibutuhkan, diambil sampel dari populasi. Sehingga teknik penarikan sampel yang digunakan untuk Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, Staff Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru digunakan tehnik sensus, dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Sementara untuk pencari kerja di Kota Pekanbaru teknik penarikan sampel yang digunakan secara *purposive sampling*.

E. Jenis dan Sumber Data

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

1. Data primer, yaitu data dan informasi yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh penulis dari objek penelitian, yaitu para responden yang diteliti, berupa data yang diteliti berkaitan dengan masalah yang diteliti, data tentang evaluasi Pelaksanaan Job Expo Dalam Mengurangi Jumlah Pengangguran Pada Angkatan Kerja Di Kota Pekanbaru yang diperoleh secara acak (*random*) dari responden.

2. Data skunder, yaitu data yang dikumpulkan untuk mendukung tujuan penelitian ini, baik dari atau melalui studi kepustakaan maupun data yang diperoleh dari Dinas Tenaga kerja Kota Pekanbaru. Data tersebut bisa berupa:

- a. Data mengenai jumlah pengangguran Kota Pekanbaru.
- b. Data jumlah pelaksanaan job expo di Kota Pekanbaru.

F. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi, yaitu dengan melakukan pengamatan secara langsung terhadap subjek penelitian mengenai permasalahan dalam penelitian ini.
2. Kuesioner, yaitu membuat dan mengajukan daftar pertanyaan kepada responden, mengenai permasalahan dalam penelitian ini.
3. Wawancara, adalah mengadakan Tanya jawab langsung terhadap sampel yang dijadikan responden, guna untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian ini

G. Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis

Menurut Nazir (1999: 149) analisis data adalah pengelompokan, membuat suatu urutan, memanipulasi, serta menyingkirkan data sehingga mudah untuk dibaca. Dalam menganalisis data, data hasil dokumentasi dihubungkan dan dilengkapi dengan hasil wawancara maupun kuesioner.

Berdasarkan pengertian di atas, maka penulis melakukan penyusunan data dengan menggolongkan data lalu menganalisis data dan membandingkannya dengan data lain yang relevan secara deskriptif dengan pendekatan induktif. Hal

tersebut dilakukan untuk memperoleh data-data yang diperlukan dan bersifat empiric, sehingga nantinya dapat mempertajam analisis penulis yang berpedoman pada hasil wawancara secara langsung dan dipadukan dengan teori yang relevan dengan objek penelitian.

Analisis data yang digunakan adalah melalui pendekatan kuantitatif, yaitu menjawab dan memecahkan masalah-masalah dengan melakukan pemahaman dan pendalaman secara menyeluruh dan utuh dari objek yang diteliti agar diperoleh gambaran yang jelas tentang objek penelitian.

H. Jadwal Kegiatan Penelitian

Usulan penelitian ini direncanakan mulai dari bulan Mei 2018 dan berakhir pada bulan Maret 2019, untuk lebih jelasnya, maka akan dijelaskan jadwal penelitian dalam bentuk tabel berikut ini:

Tabel III.2: Jadwal Waktu Penelitian Tahun 2018

No	Jenis kegiatan	Bulan dan Minggu Ke-																							
		Sept				Nov				Desem				Januari				Maret				April			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan UP	x	x	x	x	X	x	X	x	x	x														
2	Seminar UP											x													
3	Perbaikan Hasil Seminar												x	x											
4	Penelitian Lapangan													x	x	X									
5	Pengolahan Data																	x	X						
6	Bimbingan Skripsi																			x	x	x			
7	Ujian Skripsi																					x			
8	Revisi dan Pengesahan skripsi																								x
9	penyerahan skripsi																								x

BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

A. Gambaran Umum Kota Pekanbaru

1. Sejarah Pekanbaru

Nama Pekanbaru dahulunya dikenal dengan nama "Senapelan" yang pada saat itu dipimpin oleh seorang Kepala Suku disebut Batin. Daerah yang mulanya sebagai ladang, lambat laun menjadi perkampungan. Kemudian perkampungan Senapelan berpindah ketempat pemukiman baru yang kemudian disebut Dusun Payung Sekaki yang terletak di tepi muara sungai Siak.

Nama Payung Sekaki tidak begitu dikenal pada masanya melainkan Senapelan. Perkembangan Senapelan berhubungan erat dengan perkembangan Kerajaan Siak Sri Indrapura. Semenjak Sultan Abdul Jalil Alamudin Syah menetap di Senapelan, beliau membangun istananya di Kampung Bukit berdekatan dengan perkampungan Senapelan. Diperkirakan istana tersebut terletak di sekitar Mesjid Raya sekarang. Sultan Abdul Jalil Alamudin Syah mempunyai inisiatif untuk membuat Pekan di Senapelan tetapi tidak berkembang. Usaha yang telah dirintis tersebut kemudian dilanjutkan oleh putranya Raja Muda Muhammad Ali di tempat baru yaitu disekitar pelabuhan sekarang.

Selanjutnya pada hari Selasa tanggal 21 Rajah 1204 H atau tanggal 23 Juni 1784 M berdasarkan musyawarah datuk-datuk empat suku (Pesisir, Lima Puluh, Tanah Datardan Kampar), negeri Senapelan diganti namanya menjadi "**PekanBaharu**" selanjutnya diperingati sebagai hari lahir Kota Pekanbaru.

Mulai saat itu sebutan Senapelan sudah ditinggalkan dan mulai populer sebutan "PEKAN BAHARU", yang dalam bahasa sehari-hari disebut **PEKANBARU**.

Perkembangan selanjutnya tentang pemerintahan di Kota Pekanbaru selalu mengalami perubahan, antara lain sebagai berikut:

1. SK Kerajaan Besluit van Her Inlanche Zelf Bestuur van Siak No.1 tanggal 19 Oktober 1919, Pekanbaru bagian dari Kerajaan Siak yang disebut *District*.
2. Tahun 1931 Pekanbaru masuk wilayah Kampar Kiri dikepalai oleh seorang *Controleur* berkedudukan di Pekanbaru.
3. Tanggal 8 Maret 1942 Pekanbaru dikepalai oleh seorang Gubernur Militer disebut *Gokung*, Distrik menjadi Gun dikepalai oleh *Gunco*.
4. Ketetapan Gubernur Sumatera di Medan tanggal 17 Mei 1946 No.103 Pekanbaru dijadikan daerah otonom yang disebut *Haminte* atau Kota b.
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. Desember 52/I/44-25 tanggal 20 Januari 1959 Pekanbaru menjadi ibukota Propinsi Riau.
9. UU No.18 tahun 1965 resmi pemakaian sebutan Kotamadya.
- 10.UU No. 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah sebutan Kotamadya berubah menjadi Kota.

2. Wilayah Geografis

a. Letak dan Luas

Kota Pekanbaru terletak antara $101^{\circ}14'$ - $101^{\circ}34'$ Bujur Timur dan $0^{\circ}25'$ - $0^{\circ}45'$ Lintang Utara. Dengan ketinggian dari permukaan laut berkisar 5 - 50 meter. Permukaan wilayah bagian utara landai dan bergelombang dengan ketinggian berkisar antara 5 - 11 meter.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 1987 Tanggal 7 September 1987 Daerah Kota Pekanbaru diperluas dari $\pm 62,96 \text{ Km}^2$ menjadi $\pm 446,50 \text{ Km}^2$, 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 $632,26 \text{ Km}^2$.

Dengan meningkatnya kegiatan pembangunan menyebabkan meningkatnya kegiatan penduduk disegala bidang yang pada akhirnya meningkatkan pula tuntutan dan kebutuhan masyarakat terhadap penyediaan fasilitas dan utilitas perkotaan serta kebutuhan Lainnya. Untuk lebih terciptanya tertib pemerintahan dan pembinaan wilayah yang cukup luas, maka dibentuklah Kecamatan Baru dengan Perda Kota Pekanbaru No. 4 Tahun 2003 menjadi 12 Kecamatan dan Kelurahan / Desa baru dengan Perda tahun 2003 menjadi 58 Kelurahan / Desa.

Kota Pekanbaru berbatasan dengan daerah Kabupaten / Kota:

Sebelah Utara : Kabupaten Siak dan Kabupaten Kampar

Sebelah Selatan : Kabupaten Kampar dan Kabupaten Pelalawan

Sebelah Timur : Kabupaten Siak dan Kabupaten Pelalawan

Sebelah Barat : Kabupaten Kampar

Kota Pekanbaru dibelah oleh Sungai Siak yang mengalir dari barat ketimur. Memiliki beberapa anak sungai antara lain : Sungai Umban Sari, Air Hitam, Siban, Setukul, Pengambang, Ukui, Sago, Senapelan, Limau, Tampandan Sungai Sail. Sungai Siak juga merupakan jalur perhubungan lalu lintas perekonomian rakyat pedalaman kekota serta dari daerah lainnya.

b. Iklim

Kota Pekanbaru pada umumnya beriklim tropis dengan suhu udara maksimum berkisar antara 34,1° C - 35,6° C dan suhu minimum antara 20,2° C - 23,0° C. Curah hujan antara 38,6 - 435,0 mm / tahun dengan keadaan musim berkisar : Musim hujan jatuh pada bulan Januari s/d April dan September s/d Desember. Musim Kemarau jatuh pada bulan Mei s/d Agustus Kelembapan maksimum antara 96% - 100%. Kelembapan minimum antara 46% - 62%.

3. Pendidikan

Beberapa perguruan tinggi juga terdapat di kota ini, di antaranya adalah Universitas Riau, UIN Suska, Universitas Muhammadiyah Riau, Universitas Islam Riau, dan Universitas Lancang Kuning. Sampai tahun 2008, di Kota Pekanbaru baru sekitar 13,87% masyarakatnya dengan pendidikan tamatan perguruan tinggi, dan masih didominasi oleh tamatan SLTA sekitar 37,32%. Sedangkan tidak memiliki ijazah sama sekali sebanyak 12,94% dari penduduk Kota Pekanbaru yang berumur 10 tahun keatas.

Perpustakaan Soeman Hs merupakan perpustakaan pemerintah provinsi Riau, didirikan untuk penunjang pendidikan masyarakat Pekanbaru khususnya

dan Riau umumnya. Perpustakaan ini terletak di jantung Kota Pekanbaru, termasuk salah satu perpustakaan "termegah di Indonesia", dengan arsitektur yang unik serta telah memiliki koleksi 300 ribu buku sampai tahun 2008. Nama perpustakaan ini diabadikan dari nama seorang guru dan sastrawan Riau, Soeman Hasibuan.

4. Perekonomian

Perkembangan perekonomian Pekanbaru, sangat dipengaruhi oleh kehadiran perusahaan minyak, pabrik *pulp* dan kertas, serta perkebunan kelapa sawit beserta pabrik pengolahannya. Kota Pekanbaru pada triwulan I 2015 mengalami peningkatan inflasi sebesar 0.79%, dibandingkan dengan triwulan sebelumnya yang mencapai 0.30%. Berdasarkan kelompoknya, inflasi terjadi hampir pada semua kelompok barang dan jasa kecuali kelompok sandang dan kelompok kesehatan yang pada triwulan laporan tercatat mengalam ideflasi masing-masing sebesar 0.88% dan 0.02%. Secara tahunan inflasi kota Pekanbaru pada bulan Maret 2015 tercatat sebesar 2.26%, terus mengalami peningkatan sejak awal tahun 2016 yaitu 2.07% pada bulan Januari 2015 dan 2.14% pada bulan Februari 2015.

Posisi Sungai Siak sebagai jalur perdagangan Pekanbaru, telah memegang peranan penting dalam meningkatkan pertumbuhan ekonomi kota ini. Penemuan cadangan minyak bumi pada tahun 1939 memberi andil besar bagi perkembangan dan migrasi penduduk dari kawasan lain. Sektor perdagangan dan jasa saat ini menjadi andalan Kota Pekanbaru, yang terlihat dengan menjamurnya pembangunan ruko pada jalan-jalan utama kota ini. Selain itu, muncul beberapa

pusat perbelanjaan modern, diantaranya: Plaza Senapelan, Plaza Citra, Plaza Sukaramai, Mal Pekanbaru, Mal SKA, Mal Ciputra Seraya, Lotte Mart, Metropolitan Trade Center, dan Giant. Walau di tengah perkembangan pusat perbelanjaan modern ini, pemerintah kota terus berusaha untuk tetap menjadikan pasar tradisional yang ada dapat bertahan, di antaranya dengan melakukan peremajaan, memperbaiki infrastruktur dan fasilitas pendukungnya. Beberapa pasar tradisional yang masih berdiri, antara lain Pasar Bawah, Pasar Raya Senapelan (Pasar Kodim), Pasar Andil, Pasar Rumbai, Pasar Lima puluh dan Pasar Cik Puan.

Sementara dalam pertumbuhan bidang industri di Kota Pekanbaru terus mengalami peningkatan dengan rata-rata pertumbuhan pertahun sebesar 3,82%, dengan kelompok industri terbesar pada sector industri logam, mesin, elektronika dan aneka, kemudian disusul industri pertanian dan kehutanan. Selain itu beberapa investasi yang ditanamkan di kota ini sebagian besar digunakan untuk penambahan bahan baku, penambahan peralatan dan perluasan bangunan, sebagian kecil lainnya digunakan untuk industri baru.

B. Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru

Berdasarkan Peraturan Walikota Pekanbaru Nomor 99 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru. Disebutkan Kedudukannya sebagai berikut:

- 1) Dinas Tenaga Kerja menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan.

- 2) Dinas Tenaga Kerja dipimpin oleh Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah.
- 3) Kepala Dinas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diangkat dan diberhentikan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- 4) Sekretariat Dinas dipimpin oleh Sekretaris yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Dinas.
- 5) Bidang dipimpin oleh Kepala Bidang yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Dinas.
- 6) Sub Bagian dipimpin oleh Kepala Sub Bagian yang bertanggungjawab kepada Sekretaris Dinas.
- 7) Seksi dipimpin oleh Kepala Seksi yang bertanggungjawab kepada Kepala Bidang.
- 8) Jumlah dan jenis jabatan fungsional akan diatur lebih lanjut dengan Peraturan Walikota.

Adapun susunan organisasi Dinas Tenaga Kerja terdiri dari :

1. Kepala Dinas Tenaga Kerja
2. Sekretaris, membawahi:
 - a. Sub Bagian Umum
 - b. Sub Bagian Keuangan
3. Bidang Pembinaan, Pelatihan dan Produktivitas, membawahi
 - a. Seksi Standarisasi, Kompetensi dan Kelembagaan Pelatihan.
 - b. Seksi Pelatihan dan Pemagangan.
 - c. Seksi Produktivitas

4. Bidang Pembinaan Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja
 - a. Seksi Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri dan Tenaga Kerja Asing
 - b. Seksi Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri
 - c. Seksi Perluasan dan Pengembangan Kesempatan Kerja
5. Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, membawahi:
 - a. Seksi Syarat-Syarat Kerja dan Lembaga Kerjasama Bipartit
 - b. Seksi Pengupahan, Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Organisasi Pekerja.
 - c. Seksi Perselisihan Hubungan Industrial
6. Kelompok Jabatan Fungsional

Dalam penelitian ini peneliti hanya membatasi penjabaran tugas dan fungsi pada Bidang Pembinaan Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja, sebagai berikut:

1. Bidang Pembinaan Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja mempunyai tugas membantu sebagian tugas Kepala Dinas dalam melaksanakan sub urusan pembinaan penempatan dan perluasan kesempatan kerja.
2. Bidang Pembinaan Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyelenggarakan fungsi:
 - a. Penyusunan, perumusan dan pelaksanaan bahan kebijakan Bidang Pembinaan Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja berdasarkan

ketentuan peraturan perundang-undangan dan petunjuk atasan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas.

- b. Penyusunan rencana dan program kegiatan Pembinaan Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- c. Pengoordinasian pemberian dan penyebarluasan informasi pasar kerja pelayanan antar kerja kepada pencari kerja dan pemberi kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat.
- d. Pengoordinasian penyuluhan dan bimbingan jabatan dalam pelayanan antar kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat.
- e. Pengoordinasian perantaraan kerja dalam pelayanan antar kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat.
- f. Verifikasi penerbitan izin kepada lembaga penempatan tenaga kerja swasta.
- g. Pelaksanaan promosi penyebarluasan informasi syarat-syarat dan mekanisme bekerja keluar negeri kepada masyarakat.
- h. Pengoordinasian pendaftaran, perekrutan dan seleksi calon Tenaga Kerja Indonesia.
- i. Pengoordinasian pelayanan dan verifikasi kelengkapan dokumen ketenagakerjaan calon Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri.
- j. Pengoordinasian pelayanan penandatanganan perjanjian kerja.
- k. Pengoordinasian penyelesaian permasalahan Tenaga Kerja Indonesia pra dan purna penempatan.

- l. Pengoordinasian pelayanan, pemulangan dan kepulauan Tenaga Kerja Indonesia.
- m. Pelaksanaan pemberdayaan Tenaga Kerja Indonesia purna,
- n. Pelaksanaan penerbitan perpanjangan izin mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) yang lokasi kerja lebih dari 1 (satu) daerah kab/kota dalam 1 (satu) daerah kab/kota.
- o. Pengendalian dan pelaksanaan norma, standar, pedoman dan petunjuk operasional Bidang Pembinaan Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja.
- p. Pembagian tugas kepada bawahan dengan cara disposisi atau secara lisan agar bawahan mengetahui tugas dan tanggungjawab masing-masing.
- q. Pemberian petunjuk kepada bawahan dengan cara tertulis atau secara lisan agar pelaksanaan tugas efisien dan efektif.
- r. Pengaturan pelaksanaan tugas berdasarkan prioritas agar tugas dapat diselesaikan sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan.
- s. Pelaksanaan tugas dengan cara konsultasi, kunjungan kerja, sosialisasi dan bimbingan teknis.
- t. Pengevaluasian tugas berdasarkan informasi, data dan laporan yang diterima untuk bahan penyempurnaan pelaksanaan tugas lebih lanjut.
- u. Pelaporan pelaksanaan tugas kepada atasan secara lisan maupun tertulis sebagai pertanggungjawabn dalam pelaksanaan tugas.
- v. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

3. Bidang Pembinaan Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja terdiri dari:
 - a. Seksi Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri dan Tenaga Kerja Asing.
 - b. Seksi Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri.
 - c. Seksi Perluasan dan Pengembangan Kesempatan Kerja
4. Setiap Seksi masing-masing dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Bidang Pembinaan Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja.

Seksi Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri dan Tenaga Kerja Asing mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Pembinaan Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja dalam melaksanakan urusan penempatan tenaga kerja dalam negeri dan tenaga kerja asing.

Seksi Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri dan Tenaga Kerja Asing dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan fungsi:

- a. Pelaksanaan program kerja Seksi Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri dan Tenaga Kerja Asing berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan dan petunjuk atasan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas.
- b. Perencanaan penyiapan sumber daya manusia terkait pemberian informasi pasar kerja kepada pencari kerja dan pemberi kerja.
- c. Pengelolaan penyiapan saran dan prasarana untuk pelaksanaan pemberian informasi pasar kerja kepada pencari kerja dan pemberi kerja.
- d. Perencanaan, pemantauan dan evaluasi hasil pelaksanaan informasi pasar kerja kepada pencari kerja dan pemberi kerja.

- e. Perencanaan penyediaan sumber daya manusia untuk jabatan pengantar kerja dan petugas atas kerja.
- f. Perencanaan penyediaan sarana dan prasarana pemberian informasi pasar kerja, penyuluhan dan bimbingan jabatan, dan perantara kerja.
- g. Pembuatan rencana kerja tentang perantara kerja dalam pelayanan kerja.
- h. Perencanaan sumber daya manusia pemberian izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta.
- i. Penyusunan kesiapan sarana dan prasarana perizinan pemberian izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta.
- j. Penyusunan rencana pemantauan dan evaluasi Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta.
- k. Perumusan, pembinaan dan pemantauan serta pelayanan persetujuan Bursa Kerja Khusus (BKK).
- l. Pelaksanaan **pameran Bursa Kerja/Job Fair** dan memberikan rekomendasi kepada swasta dalam penyelenggaraan **pameran Bursa Kerja/Job Fair** skala Kota Pekanbaru.
- m. Menyusun kesiapan sumber daya manusia untuk pelayanan penerbitan perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA).
- n. Pemantauan dan mengevaluasi hasil penerbitan perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA)
- o. Pelaksanaan norma, standar, pedoman dan petunjuk operasional Seksi Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri dan Tenaga Kerja Asing.

- p. Pembagian tugas kepada bawahan dengan cara disposisi atau secara lisan agar bawahan mengetahui tugas dan tanggungjawab masing-masing.
- q. Pemberian petunjuk kepada bawahan dengan cara tertulis atau secara lisan agar pelaksanaan tugas efisien dan efektif.
- r. Pengaturan pelaksanaan tugas berdasarkan prioritas agar tugas dapat diselesaikan sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan.
- s. Pelaksanaan fasilitasi tugas dengan cara konsultasi, kunjungan kerja, sosialisasi dan bimbingan teknis untuk meningkatkan produktivitas kerja.
- t. Pengevaluasian tugas berdasarkan informasi, data, laporan yang diterima untuk bahan penyempurnaan pelaksanaan tugas lebih lanjut.
- u. Pelaporan pelaksanaan tugas kepada atasan secara lisan maupun tertulis sebagai pertanggungjawaban dalam pelaksanaan tugas.
- v. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

BAB V

HASIL HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Identitas Responden

Sebelum dibahas mengenai evaluasi pelaksanaan Job Expo dalam mengurangi jumlah pengangguran pada angkatan kerja di Kota Pekanbaru beserta pembahasannya, terlebih dahulu diuraikan identitas responden dalam penelitian.

1. Usia Responden

Berdasarkan hasil wawancara dan penyebaran angket yang telah diajukan kepada 40 orang responden, maka dapat diketahui usia para responden tersebut. Setelah usia responden dipilih dapat dikelompokkan ke dalam beberapa kelompok usia. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel V.1 : Keadaan Responden Berdasarkan Kelompok Usia

No.	Kelompok Usia	Frekuensi	Persentase
1	20 – 30 Tahun	30	75%
2	31 – 40 Tahun	7	17,5%
3	41 – 50 Tahun	3	7,5%
4	> 50 Tahun	0	0%
Jumlah		40	100%

Sumber : Hasil Penelitian, 2019

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 40 orang responden tersebut sejumlah 30 orang atau sebesar 75% yang termasuk usia 20-30 tahun, sejumlah 7 orang atau sebesar 17,5% termasuk kelompok usia 31-40 tahun. Sedangkan untuk kelompok usia 41-50 tahun sebanyak 3 orang atau sebesar 7,5%, dan kelompok usia antara di atas > 50 tahun tidak ada. Dengan demikian jelaslah bahwa

responden pada penelitian ini memiliki tingkat usia yang produktif dan sebagian besar merupakan pencari kerja yang sangat produktif.

2. Jenis Kelamin Responden

Untuk mengetahui lebih jelas mengenai identitas responden, maka berikut ini penulis akan menguraikan mengenai identitas responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel V.2 : Keadaan responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	15	37,5%
2	Perempuan	25	62,5%
Jumlah		40	100%

Sumber : Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa dari 40 orang sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 25 orang atau sebesar 62,5% dan responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 15 orang atau sebesar 37,5%. Dengan demikian, maka dapat dikatakan responden terbesar dalam penelitian ini adalah perempuan, sehingga dapat dikatakan perempuan paling banyak memanfaatkan Job Expo untuk mencari kerja dan mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

3. Tingkat Pendidikan Responden

Pendidikan adalah sarana untuk mengembangkan diri, sebab dengan pendidikan kita dapat mengukur kemampuan seseorang dalam memecahkan masalah. Selanjutnya diuraikan tingkat pendidikan responden yang terdiri dari 40 orang. Untuk lebih jelas, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel V.3 : Keadaan Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SMA	25	62,5%
2	Diploma Tiga (D.3)	3	7,5%
3	Strata 1 (S.1)	12	30%
Jumlah		40	100%

Sumber : Hasil Penelitian, 2019

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 40 orang yang menjadi responden dalam penelitian ini, sejumlah 25 orang atau sebesar 62,5% memiliki tingkat pendidikan SMA/Sederajat, sementara sebanyak 3 orang atau sebesar 7,5% berpendidikan Diploma Tiga (D.3), sedangkan sebanyak 12 orang atau sebesar 30% yang berpendidikan Strata 1 (S.1). Dengan demikian, tentunya semua pencari kerja pada Job Expo di Kota Pekanbaru memiliki tingkat pendidikan minimal SMA dan tingkat pendidikan SMA yang paling banyak dalam mencari pekerjaan melalui Job Expo Pekanbaru.

B. Hasil Penelitian

Pelaksanaan suatu kegiatan membutuhkan kerjasama dan sinergitas antar seluruh elemen begitu juga dengan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam mengurangi angka pengangguran. Dinas Kota Tenaga Kerja Kota Pekanbaru telah menetapkan berbagai program salah satunya program yang melibatkan banyak lembaga yakni Job Expo Pekanbaru yang melibatkan perusahaan-perusahaan untuk menginformasikan lowongan pekerjaan, dan informasi lainnya.

Dengan adanya kegiatan Job Expo diharapkan mampu mengurangi angka pengangguran terutama pada angkatan kerja yang membutuhkan pekerjaan. Untuk itu pada penelitian ini peneliti menetapkan 6 indikator sebagai tolak ukur untuk melihat pelaksanaan kegiatan Job Expo.

1. Efektivitas

Efektivitas dalam penelitian ini merupakan hasil yang hendak dicapai dari pelaksanaan Job Expo dalam mengurangi pengangguran dengan membuka peluang kerja bagi pencari kerja di Kota Pekanbaru.

Untuk mengetahui sejauhmana tanggapan responden mengenai pelaksanaan Job Expo dalam mengurangi pengangguran dengan membuka peluang kerja bagi pencari kerja di Kota Pekanbaru, maka dapat diketahui melalui penilaian responden pada indikator efektivitas. Penilaian ini dilakukan dengan memberikan atau mengajukan beberapa pertanyaan terbuka dan tertutup serta melakukan wawancara langsung kepada informan.

Selanjutnya untuk mengetahui sejauhmana hasil dari tanggapan responden pada indikator efektivitas mengenai pelaksanaan Job Expo dalam mengurangi jumlah pengangguran pada angkatan kerja di Kota Pekanbaru, maka dapat dilihat pada tabel rekapitulasi berikut ini:

Tabel V.4 : Distribusi Tanggapan Responden pada Indikator Efektivitas

No.	Item Penilaian Indikator	Kategori Jawaban			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Pelaksanaan Job Expo dapat membantu mengurangi jumlah pengangguran	21	15	4	40
2	Kegiatan Job Expo berdampak positif bagi pencari kerja	17	21	2	40
3		38	37	6	80
Jumlah		19	18	3	40
Persentase		47,5%	45%	7,5%	100%

Sumber : Hasil Penelitian, 2019

Hasil tabel rekapitulasi di atas menjelaskan bahwa efektivitas pelaksanaan Job Expo dalam mengurangi jumlah pengangguran pada angkatan kerja di Kota Pekanbaru berada pada kategori cukup baik atau sebesar 47,5%. Dimana sebanyak 19 orang menyatakan baik, 18 orang menyatakan cukup baik, dan hanya 3 orang menyatakan kurang baik. Hasil ini memberikan gambaran bahwa efektivitas pada kegiatan Job Expo sangat membantu masyarakat yang membutuhkan pekerjaan untuk mendapatkan pekerjaan dan paling tidak untuk mengetahui perusahaan atau lembaga mana saja yang membuka lowongan dan membutuhkan tenaga kerja.

Pada pertanyaan pelaksanaan Job Expo dapat membantu mengurangi jumlah pengangguran diketahui dari 40 responden terdapat 21 orang mengatakan baik, sejumlah 15 mengatakan cukup baik, dan sejumlah 4 orang mengatakan kurang baik. Tanggapan yang diberikan responden di atas memperlihatkan bahwa Pelaksanaan Job Expo Dapat Membantu Mengurangi Jumlah Pengangguran telah berjalan sebagaimana mestinya. Dimana pemerintah Kota Pekanbaru melalui Dinas Tenaga Kerja telah melakukan upaya untuk mengurangi jumlah pengangguran dengan membuka pameran Job Expo bagi masyarakat pekanbaru yang membutuhkan pekerjaan dan bekerjasama dengan perusahaan-perusahaan

agar bisa menjaring dan memberikan lowongan pekerjaan kepada masyarakat pekanbaru.

Pelaksanaan kegiatan Job Expo tentunya dampak dari kegiatan tersebut menjadi perhatian. Dimana responden memberikan tanggapan baik sebanyak 17 orang mengenai dampak positif dari Job Expo, sebanyak 21 orang menyatakan cukup baik dampak yang ditimbulkan dari kegiatan Job Expo. Sementara sebanyak 2 orang menyatakan kegiatan Job Expo kurang memberi dampak terhadap pengangguran pada angkatan kerja di Kota Pekanbaru.

Dari hasil yang dipaparkan di atas menjelaskan bahwa kegiatan Job Expo yang dilaksanakan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru memberi dampak positif bagi masyarakat terutama bagi pencari kerja pada angkatan kerja, sehingga dengan kegiatan ini mampu memberi dampak terhadap jumlah pengangguran terbuka yang ada di Kota Pekanbaru bisa berkurang.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Seksi Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri dan Tenaga Kerja Asing mengatakan bahwa:

“Untuk mempengaruhi tingkat pengangguran pasti ada hasilnya, sekarang yang menjadi masalah seberapa besar kualitas pencari kerja dalam memenuhi syarat untuk bekerja. Misalnya keterampilan bisa berbahasa Inggris, Komputer, dll” (Wawancara pada tanggal 20 Januari 2019).

Tanggapan di atas memberikan informasi bahwa pelaksanaan kegiatan Job Expo dilaksanakan setiap tahun bekerjasama dengan perusahaan-perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja. Namun pada faktanya kualitas sumber daya manusia

yang dibutuhkan perusahaan terkadang tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pencari kerja.

Pengamatan yang penulis lakukan pada setiap Job Expo sangat antusias masyarakat pencari kerja untuk datang dan berkunjung dalam mencari lowongan pekerjaan untuk mengajukan diri sebagai orang yang tepat mengisi lowongan yang disediakan perusahaan.

Dengan demikian, maka dapatlah dikatakan bahwa indikator efektivitas pelaksanaan Job Expo dalam mengurangi jumlah pengangguran pada angkatan kerja di Kota Pekanbaru telah berada pada kategori baik. Dimana Dinas Tenaga Kerja telah melaksanakan kegiatan Job Expo satu tahun sekali dan kegiatan ini memberi dampak positif bagi pencari kerja untuk mendapatkan informasi dan juga bersaing untuk mengisi lowongan pekerjaan yang disediakan perusahaan.

2. Efisiensi

Efisiensi (efficiency) dalam penelitian ini adalah sejumlah usaha yang dilakukan untuk memberi peluang bagi pencari kerja atau pengangguran pada kegiatan Job Expo.

Untuk mengetahui sejauhmana tanggapan responden mengenai pelaksanaan Job Expo dalam mengurangi jumlah pengangguran pada angkatan kerja di Kota Pekanbaru pada indikator efisiensi, maka dapat diketahui melalui penilaian responden. Penilaian ini dilakukan dengan memberikan atau mengajukan beberapa pertanyaan terbuka dan tertutup serta melakukan wawancara langsung kepada responden.

Untuk mengetahui sejauhmana hasil dari tanggapan responden pada pelaksanaan Job Expo dalam mengurangi jumlah pengangguran pada angkatan kerja di Kota Pekanbaru indikator efisiensi, maka dapat disatukan semua pertanyaan yang diajukan dalam tabel rekapitulasi berikut ini:

Tabel V.5 : Distribusi Tanggapan Responden pada Indikator Efektivitas

No.	Item Penilaian Indikator	Kategori Jawaban			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Program job expo dilakukan secara berkala	19	19	2	40
2	Adanya pembinaan bagi pengangguran yang sedang mencari pekerjaan	20	15	5	40
		39	34	7	80
	Jumlah	20	17	3	40
	Persentase	50%	42,5%	7,5%	100%

Sumber : Hasil Penelitian, 2019.

Dalam tabel rekapitulasi di atas menjelaskan bahwa pelaksanaan Job Expo dalam mengurangi jumlah pengangguran pada angkatan kerja di Kota Pekanbaru indikator efisiensi telah cukup baik yakni sebesar 50%. Sebagaimana yang tertuang dalam teknik pengukuran bahwa kategori cukup baik berada pada rentang skor 34-66%.

Pelaksanaan Job Expo dalam mengurangi jumlah pengangguran pada angkatan kerja di Kota Pekanbaru telah dilakukan secara berkala. Dimana diketahui dari 40 responden terdapat 19 orang mengatakan baik, sejumlah 19 orang mengatakan cukup baik, dan sejumlah 2 orang mengatakan kurang baik. Pelaksanaan Job Expo dalam mengurangi jumlah pengangguran pada angkatan kerja di Kota Pekanbaru dilakukan secara berkala setiap tahunnya dengan anggaran yang berasal dari APBD Kota Pekanbaru. Dimana kegiatan Job Expo ini

dilaksanakan bekerjasama perusahaan-perusahaan besar dan kecil untuk mempekerjakan tenaga kerja dalam negeri dan keluar negeri.

Job Expo Pekanbaru diselenggarakan Dinas Tenaga Kerja sebagai salah satu upaya untuk mengurangi pengangguran dan menyampaikan informasi keterbukaan lowongan pekerjaan yang ada di Kota Pekanbaru. Kegiatan ini wadah pertemuan antara pemberi kerja (perusahaan) dengan pencari kerja (masyarakat Kota Pekanbaru), sehingga dengan adanya kegiatan ini mampu mengurangi pengangguran di Kota Pekanbaru.

Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru telah melakukan pembinaan bagi pengangguran yang sedang mencari kerja. Pernyataan ini didasari dari tanggapan responden sejumlah 20 orang menyatakan baik, sedangkan 15 orang responden memberikan tanggapan cukup baik, dan hanya sejumlah 5 orang responden memberikan tanggapan kurang.

Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru setiap tahunnya membuka kegiatan pembinaan bagi tenaga kerja lokal untuk bidang-bidang tertentu sesuai dengan kebutuhan lapangan pekerjaan. Setiap tahun pembinaan dilakukan dengan bidang yang berbeda-beda, namun yang paling banyak berkenaan dengan peningkatan kemampuan atau keahlian tenaga kerja seperti perbengkelan, tata busana, tata boga, komputer, teknologi dan sebagainya.

Hasil ini menjelaskan bahwa efisiensi dari kegiatan Job Expo dimulai dari pelaksanaan kegiatan yang dilakukan secara berkala yakni setiap 1 tahun sekali dan memberikan pembinaan kepada tenaga kerja untuk meningkatkan keahlian dan kemampuan. Dimana kegiatan Job Expo ini merupakan kegiatan yang positif

dalam mengurangi angka pengangguran dan merupakan kegiatan yang membuka informasi lowongan pekerjaan yang ada di setiap perusahaan yang mengikuti kegiatan Job Expo.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Seksi Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri dan Tenaga Kerja Asing mengatakan bahwa:

“Job Expo dilakukan setiap tahunnya. Sementara untuk mengurangi angka pengangguran dan meningkatkan kualitas tenaga kerja lokal dilakukan langkah yang 1) berkoordinasi dengan perusahaan, 2) menyesuaikan lowongan yang banyak dibutuhkan, contoh: teknik mesin, akuntansi” (Wawancara pada tanggal 20 Januari 2019).

Tanggapan di atas menjelaskan bahwa Dinas Tenaga kerja dalam rangka mengurangi angka pengangguran melakukan beberapa langkah sebelum mengadakan kegiatan Job Expo yakni menjalin kerjasama dan koordinasi dengan perusahaan-perusahaan yang membuka lowongan pekerjaan, kemudian merumuskan jenis bidang pembinaan bagi tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Dengan demikian, maka dapatlah dikatakan pelaksanaan Job Expo dalam mengurangi jumlah pengangguran pada angkatan kerja di Kota Pekanbaru indikator efisiensi berdasarkan hasil tanggapan responden, wawancara dan juga observasi berada pada kategori cukup baik.

3. Kecukupan

Kecukupan (adequacy) dalam penelitian ini adalah berkenaan dengan perbandingan antara perusahaan memberi kesempatan kerja dengan pencari kerja untuk mengurangi permasalahan pengangguran.

Untuk mengetahui sejauhmana tanggapan responden mengenai pelaksanaan Job Expo dalam mengurangi jumlah pengangguran pada angkatan kerja di Kota Pekanbaru pada indikator kecukupan maka dapat diketahui melalui penilaian responden. Penilaian ini dilakukan dengan memberikan atau mengajukan beberapa pertanyaan terbuka dan tertutup serta melakukan wawancara langsung kepada responden.

Dari 2 pertanyaan yang diajukan pada indikator kecukupan, maka dapat disajikan dalam tabel rekapitulasi berikut ini:

Tabel V.6 : Distribusi Tanggapan Responden pada Indikator Kecukupan

No.	Item Penilaian Indikator	Kategori Jawaban			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Tidak sebandingnya jumlah perusahaan dengan pengangguran yang mengikuti program Job Expo	10	16	14	40
2	Banyaknya jumlah pengangguran yang tidak termasuk klasifikasi yang ditentukan dalam program Job Expo	8	24	8	40
Jumlah		18	40	22	80
Rata-rata		9	20	11	40
Persentase		22,5%	50%	27,5%	100%

Sumber : Hasil Penelitian, 2019

Tabel rekapitulasi di atas menjelaskan bahwa pelaksanaan Job Expo dalam mengurangi jumlah pengangguran pada angkatan kerja di Kota Pekanbaru pada indikator kecukupan berada pada kategori kurang baik yakni sebesar 22,5%. Sebagaimana yang tertuang dalam teknik pengukuran bahwa kategori kurang baik berada pada rentang skor $< 33\%$.

Pelaksanaan Job Expo dalam mengurangi jumlah pengangguran pada angkatan kerja di Kota Pekanbaru pada pertanyaan tidak sebanding jumlah perusahaan dengan pengangguran dapat dikatakan cukup baik, karena jumlah perusahaan yang membuka lowongan dengan pencari kerja tidak seimbang. Dimana diketahui dari 40 responden terdapat 10 orang mengatakan tidak sebandingnya jumlah perusahaan dengan pengangguran yang mengikuti Job Expo pada kategori baik, sejumlah 16 orang mengatakan tidak sebanding jumlah perusahaan dengan pengangguran yang mengikuti Job Expo berada pada kategori cukup baik, dan sejumlah 14 orang mengatakan tidak sebandingnya jumlah perusahaan dengan pengangguran yang mengikuti Job Expo berada pada jawaban kurang baik.

Berdasarkan hasil tersebut jelaslah bahwa kegiatan Job Expo yang diselenggarakan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru belum sepenuhnya mampu mengurangi angka pengangguran. Dimana setiap tahunnya jumlah tenaga kerja yang mencari kerja cukup tinggi, sementara perusahaan yang membuka lowongan dan ikutserta dalam kegiatan Job Expo sangat terbatas, sehingga jumlah pencari kerja dengan lowongan pekerjaan tidak sebanding besarnya.

Pertanyaan tentang banyaknya jumlah pengangguran yang tidak termasuk klasifikasi yang ditentukan dalam program Job Expo pada indikator kecukupan sebagian besar responden memberikan tanggapan cukup baik yakni sebesar 24 orang. Sementara tanggapan baik sebanyak 8 orang, dan tanggapan kurang baik sebanyak 8 orang. Dengan demikian jelaslah bahwa kegiatan Job Expo belum sepenuhnya mampu merekomendasikan seluruh angkatan kerja dengan klasifikasi keterampilan yang berbeda-beda, sehingga penyerapan tenaga kerja dari kegiatan Job Expo masih sangat minim.

Kegiatan Job Expo belum sepenuhnya bisa menyerap tenaga kerja. Dimana klasifikasi tenaga kerja yang ada pada Job Expo masih sangat terbatas, sementara klasifikasi tenaga kerja sangat banyak menyebabkan tingkat pengangguran belum mampu dikurangi secara signifikan.

Hasil mengenai indikator kecukupan ini memang kurang baik dalam hal tidak sebandingnya jumlah pencari kerja dengan lowongan pekerjaan yang tersedia dan selain itu banyaknya jumlah pengangguran yang ada memiliki latar belakang kemampuan atau keahlian yang beragam, sementara peluang kerja yang ditawarkan dari kegiatan Job Expo sangat terbatas sehingga tidak bisa mengakomodir semua bidang keahlian.

Dengan demikian jelaslah bahwa pelaksanaan Job Expo dalam mengurangi jumlah pengangguran pada angkatan kerja di Kota Pekanbaru pada indikator kecukupan pada penelitian ini dapat dikatakan kurang baik, karena kegiatan Job Expo belum mampu mengurangi pengangguran dan belum luas jangkauan bidang keahlian yang ditawarkan pada kegiatan tersebut.

4. Pemerataan

Perataan dalam penelitian ini adalah adanya pengawasan yang dilakukan dan memberikan keadilan biaya bagi seluruh peserta yang mengikuti kegiatan Job Expo. Dengan demikian pemerataan merupakan salah satu indikator yang digunakan untuk mengukur evaluasi pelaksanaan Job Expo dalam mengurangi jumlah pengangguran pada angkatan kerja di Kota Pekanbaru.

Untuk mengetahui sejauhmana tanggapan responden mengenai pelaksanaan Job Expo dalam mengurangi jumlah pengangguran pada angkatan kerja di Kota Pekanbaru pada indikator pemerataan maka dapat diketahui melalui penilaian responden. Penilaian ini dilakukan dengan memberikan atau mengajukan beberapa pertanyaan terbuka dan tertutup serta melakukan wawancara langsung kepada responden.

Dari 2 pertanyaan yang diajukan pada indikator kecukupan, maka dapat disajikan dalam tabel rekapitulasi berikut ini:

Tabel V.7 : Distribusi Tanggapan Responden pada Indikator Pemerataan

No.	Item Penilaian Indikator	Kategori Jawaban			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Adanya tim pengawas dalam pelaksanaan program job expo	17	21	2	40
2	Standarisasi pembiayaan dalam pelaksanaan program job expo	9	31	0	40
Jumlah		26	52	2	80
Rata-rata		13	26	1	40
Persentase		32,5%	65%	2,5%	100%

Sumber : Hasil Penelitian, 2019

Tabel rekapitulasi di atas menjelaskan bahwa pelaksanaan Job Expo dalam mengurangi jumlah pengangguran pada angkatan kerja di Kota Pekanbaru pada indikator pemerataan berada pada kategori cukup baik yakni sebesar 65%. Sebagaimana yang tertuang dalam teknik pengukuran bahwa kategori cukup baik berada pada rentang skor < 34-66%.

Pelaksanaan Job Expo dalam mengurangi jumlah pengangguran pada angkatan kerja di Kota Pekanbaru pada pertanyaan adanya tim pengawasan dalam program job expo dikatakan cukup baik, dikarenakan Dinas Tenaga Kerja Pekanbaru telah menetapkan Tim Pelaksana dan Pengawas dalam melaksanakan dan mengawasi kegiatan Job Expo yang dibebankan pada Bidang Pembinaan Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja. Dimana diketahui dari 40 responden terdapat 17 orang mengatakan pada kategori baik, sejumlah 21 orang mengatakan berada pada kategori cukup baik, dan sejumlah 2 orang mengatakan berada pada jawaban kurang baik.

Berdasarkan hasil tersebut jelaslah bahwa kegiatan Job Expo yang diselenggarakan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru telah ditetapkan tim pengawas yang dilakukan pegawai dari Dinas Tenaga Kerja itu sendiri. Dimana setiap kegiatan Job Expo Dinas Tenaga Kerja melibatkan seluruh pegawai Dinas Tenaga kerja sebagai pegawainya terutama pegawai Bidang Pembinaan Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja.

Pertanyaan tentang banyaknya standarisasi pembiayaan dalam pelaksanaan program job expo pada indikator pemerataan sebagian besar responden memberikan tanggapan cukup baik yakni sebesar 31 atau. Sementara tanggapan

baik sebanyak 9 orang, dan tidak ada responden memberikan tanggapan kurang baik. Dengan demikian jelaslah bahwa standarisasi pembiayaan dalam kegiatan job expo berada pada kategori cukup baik.

Kegiatan Job Expo setiap tahunnya yang diselenggarakan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru di biaya dari APBD Kota Pekanbaru dan ada juga bantuan dana dari ABPN. Dengan demikian jelaslah bahwa standarisasi pembiayaan kegiatan job expo sangat jelas yakni dari APBD Kota Pekanbaru, sehingga setiap tahunnya kegiatan job expo selalu dianggarkan pada APBD Kota Pekanbaru dan telah menjadi bagian dari tugas Dinas Tenaga Kerja untuk mengusulkan dan menggunakan anggaran yang ditetapkan.

Hasil ini menjelaskan bahwa Dinas Tenaga Kerja telah memiliki pengawas dalam setiap kegiatan job expo dan telah memiliki pembiayaan yang jelas dari APBD dan APBN setiap tahunnya, sehingga kegiatan job expo dapat diselenggarakan setiap tahunnya. Dimana kegiatan job expo merupakan kegiatan rutin pemerintah Kota Pekanbaru yang melimpahkan kewenangan tersebut kepada Dinas Tenaga Kerja. Kegiatan job expo sampai saat ini merupakan salah satu kegiatan bursa kerja para pemberi kerja dan pencari kerja yang cukup mendapat perhatian dan ditunggu-tunggu dari seluruh pencari kerja atau mengisi lowongan pekerjaan yang disediakan perusahaan-perusahaan di Kota Pekanbaru.

Dengan demikian jelaslah bahwa pelaksanaan Job Expo dalam mengurangi jumlah pengangguran pada angkatan kerja di Kota Pekanbaru pada indikator pemerataan pada penelitian ini dapat dikatakan cukup baik, karena kegiatan Job Expo telah memiliki tim pengawas internal yang dari Dinas Tenaga

Kerja dan sumber pembiayaan yang jelas dari pemerintah Kota Pekanbaru berasal dari APBD dan ada juga bantuan dari APBN.

5. Responsivitas

Responsivitas dalam penelitian ini adalah respon dari suatu aktivitas yang memberikan kesempatan kerja bagi pencari kerja dengan melaksanakan kegiatan Job Expo dan diikutsertakan beberapa perusahaan membuka peluang kerja yang seimbang.

Untuk mengetahui sejauhmana tanggapan responden mengenai pelaksanaan Job Expo dalam mengurangi jumlah pengangguran pada angkatan kerja di Kota Pekanbaru pada indikator responsivitas, maka dapat diketahui melalui penilaian responden. Penilaian ini dilakukan dengan memberikan atau mengajukan beberapa pertanyaan terbuka dan tertutup serta melakukan wawancara langsung kepada responden.

Pelaksanaan Job Expo dalam mengurangi jumlah pengangguran pada angkatan kerja di Kota Pekanbaru indikator responsivitas, maka dapat disatukan semua pertanyaan yang diajukan dalam tabel rekapitulasi berikut ini:

Tabel V.8 : Distribusi Tanggapan Responden pada Indikator Responsivitas

No.	Item Penilaian Indikator	Kategori Jawaban			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Pelaksanaan program job expo yang berjalan lancar	10	21	9	40
2	Banyaknya pihak yang berpartisipasi	17	19	4	40
		27	40	13	80
Jumlah		13	20	7	40
Persentase		32,5%	50%	7,5%	100%

Sumber : Hasil Penelitian, 2019.

Dalam tabel rekapitulasi di atas menjelaskan bahwa pelaksanaan Job Expo dalam mengurangi jumlah pengangguran pada angkatan kerja di Kota Pekanbaru indikator reponsivitas telah cukup baik yakni sebesar 50%. Sebagaimana yang tertuang dalam teknik pengukuran bahwa kategori cukup baik berada pada rentang skor 34-66%.

Pelaksanaan Job Expo dalam mengurangi jumlah pengangguran pada angkatan kerja di Kota Pekanbaru telah dilaksanakan dengan lancar. Dimana diketahui dari 40 responden terdapat 10 orang mengatakan baik, sejumlah 21 orang mengatakan cukup baik, dan sejumlah 9 orang mengatakan kurang baik.

Pelaksanaan Job Expo dalam mengurangi jumlah pengangguran pada angkatan kerja di Kota Pekanbaru dilakukan secara berkala setiap tahunnya dengan anggaran yang berasal dari APBD Kota Pekanbaru. Dimana kegiatan Job Expo ini dilaksanakan bekerjasama perusahaan-perusahaan besar dan kecil untuk mempekerjakan tenaga kerja yang ditempatkan di dalam negeri dan maupun ditempatkan keluar negeri.

Job Expo Pekanbaru diselenggarakan Dinas Tenaga Kerja sebagai salah satu upaya untuk mengurangi pengangguran dan menyampaikan informasi keterbukaan lowongan pekerjaan yang ada di Kota Pekanbaru setiap tahunnya telah berjalan dengan lancar. Job Expo menjadi salah satu bursa kerja yang ada di Kota Pekanbaru yang diselenggarakan pemerintah daerah untuk masyarakat yang mencari pekerjaan.

Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru telah menjalin kerjasama dengan banyak pihak untuk turut serta dalam mensukseskan pelaksanaan kegiatan job

expo. Pernyataan ini didasari dari tanggapan responden sejumlah 17 orang menyatakan baik, sedangkan 19 orang responden memberikan tanggapan cukup baik, dan hanya sejumlah 4 orang responden memberikan tanggapan kurang.

Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru setiap tahunnya membuka kegiatan job expo sebagai salah satu bentuk pameran untuk mempertemukan para pemberi kerja yakni perusahaan-perusahaan yang telah bekerjasama dan berpartisipasi pada kegiatan tersebut dengan pencari kerja yakni masyarakat Kota Pekanbaru yang sedang membutuhkan pekerjaan sesuai bidang kerja yang disediakan.

Hasil ini menggambarkan bahwa responsivitas terhadap kegiatan Job Expo cukup baik dari berbagai kalangan. Dimana pada setiap kegiatan job Expo berjalan dengan lancar dan didukung dengan perusahaan-perusahaan yang turut serta berpartisipasi pada kegiatan tersebut. Kegiatan job expo sangat dinanti masyarakat Kota Pekanbaru sebagai salah satu cara untuk mengetahui lowongan pekerjaan yang tersedia di berbagai perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Seksi Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri dan Tenaga Kerja Asing mengatakan bahwa:

“Job Expo dilaksanakan setiap tahunnya semakin baik dan lancar. Peserta dari perusahaan yang membuka lowongan pun semangat banyak dan dengan bidang-bidang kerja yang dibuka semangat beragam. Ini menjadi kesempatan bagi tenaga kerja di Kota Pekanbaru untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya ” (Wawancara pada tanggal 20 Januari 2019).

Tanggapan di atas menjelaskan bahwa Dinas Tenaga kerja dalam rangka mengurangi angka pengangguran telah melaksanakan kegiatan job expo yang diikuti oleh perusahaan-perusahaan besar maupun kecil, perusahaan lokal, perusahaan nasional, maupun perusahaan yang sudah berskala internasional. Dimana dengan adanya kegiatan job expo ini makin memperkaya kesempatan pencari kerja di Kota Pekanbaru.

Dengan demikian, maka dapatlah dikatakan pelaksanaan Job Expo dalam mengurangi jumlah pengangguran pada angkatan kerja di Kota Pekanbaru indikator responsivitas berdasarkan hasil tanggapan responden, wawancara dan juga observasi berada pada kategori cukup baik.

6. Ketepatan

Ketepatan dalam penelitian ini adalah nilai atau harga dari tujuan program dan pada kuatnya asumsi yang melandasi tujuan-tujuan tersebut. Kriteria yang dipakai untuk menseleksi sejumlah alternatif untuk dijadikan rekomendasi dengan menilai apakah hasil dari alternative yang direkomendasikan tersebut merupakan pilihan tujuan yang layak.

Selanjutnya untuk mengetahui sejauhmana hasil dari tanggapan responden pada indikator ketepatan mengenai pelaksanaan Job Expo dalam mengurangi jumlah pengangguran pada angkatan kerja di Kota Pekanbaru, maka dapat dilihat pada tabel rekapitulasi berikut ini:

Tabel V.9 : Distribusi Tanggapan Responden pada Indikator Ketepatan

No.	Item Penilaian Indikator	Kategori Jawaban			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Pelaksanaan program job expo bermanfaat bagi pihak pelaksana	21	15	4	40
2	Pelaksanaan job expo bermanfaat bagi pihak peserta	9	20	11	40
Jumlah		30	35	15	80
Rata-rata		15	18	7	40
Persentase		37,5%	45%	17,5%	100%

Sumber : Hasil Penelitian, 2019

Hasil tabel rekapitulasi di atas menjelaskan bahwa ketepatan pelaksanaan Job Expo dalam mengurangi jumlah pengangguran pada angkatan kerja di Kota Pekanbaru berada pada kategori cukup baik atau sebesar 45%. Dimana sebanyak 15 orang menyatakan baik, 18 orang menyatakan cukup baik, dan hanya 7 orang menyatakan kurang baik. Hasil ini memberikan gambaran bahwa ketepatan pada kegiatan Job Expo sangat membantu Dinas Tenaga Kerja melaksanakan tugas dan fungsinya dalam mengurangi angka pengangguran. Sementara bagi perusahaan sebagai wadah untuk meningkatkan citra dari perusahaan tersebut.

Pertanyaan mengenai pelaksanaan job expo bermanfaat bagi pihak pelaksana. Dimana diketahui dari 40 responden terdapat 8 orang mengatakan baik, sejumlah 25 orang mengatakan cukup baik, dan sejumlah 7 orang mengatakan kurang baik. Tanggapan yang diberikan responden di atas memperlihatkan bahwa Pelaksanaan Job Expo bermanfaat bagi pihak pelaksana dapat dikatakan cukup baik sebagaimana mestinya. Dimana manfaat yang dirasakan pelaksana kegiatan dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru adalah memberikan atau

membuka peluang dan kesempatan kerja bagi pencari kerja telah sesuai dengan tugas dan fungsi serta kewenangan yang melekat pada instansi ini.

Selain pelaksanaan kegiatan Job Expo tentunya dampak dari kegiatan tersebut menjadi perhatian terutama bagi peserta atau perusahaan yang memberikan kesempatan kerja bagi para pencari kerja. Dimana responden memberikan tanggapan baik sebanyak 9 orang, sebanyak 20 orang menyatakan cukup baik. Sementara sebanyak 11 orang menyatakan kurang baik.

Dari hasil yang dipaparkan di atas menjelaskan bahwa kegiatan Job Expo yang dilaksanakan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru memberi dampak yang baik bagi perusahaan. Dimana perusahaan telah secara terbuka memberikan kesempatan kepada masyarakat luas untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada di perusahaan, selain itu citra perusahaan di mata masyarakat dengan adanya pembukaan lowongan secara terbuka menjadi semakin baik.

Dengan demikian, maka dapatlah dikatakan bahwa indikator ketepatan pelaksanaan Job Expo dalam mengurangi jumlah pengangguran pada angkatan kerja di Kota Pekanbaru telah berada pada kategori cukup baik. Dimana Dinas Tenaga Kerja telah melaksanakan kegiatan Job Expo satu tahun sekali dan kegiatan ini memberi dampak positif bagi pemerintah dalam menjalankan tugasnya membuka kesempatan kerja kepada masyarakat dan juga sangat baik bagi perusahaan dalam berusaha memperkenalkan perusahaan, meningkat citra perusahaan, dan juga mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai kebutuhan perusahaan.

Untuk mengetahui lebih lanjut mengenai pelaksanaan Job Expo dalam mengurangi jumlah pengangguran pada angkatan kerja di Kota Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel rekapitulasi berikut:

Tabel V.10 : Rekapitulasi Tanggapan Responden pada Pelaksanaan Job Expo Dalam Mengurangi Jumlah Pengangguran pada Angkatan Kerja di Kota Pekanbaru

No.	Indikator	Kategori Jawaban			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Efektivitas	19	18	3	40
2	Efisiensi	20	17	3	40
3	Kecukupan	9	20	11	40
4	Pemerataan	13	26	1	40
5	Responsivitas	13	20	7	40
6	Ketepatan	15	18	7	40
Jumlah		89	119	32	240
Rata-rata		15	20	5	40
Persentase		37,5%	50%	12,5%	100

Sumber : Hasil Penelitian, 2019.

Hasil tabel rekapitulasi di atas menjelaskan bahwa pelaksanaan Job Expo dalam mengurangi jumlah pengangguran pada angkatan kerja di Kota Pekanbaru pada penelitian telah cukup baik yakni sebesar 50%. Sebagaimana yang tertuang dalam teknik pengukuran bahwa kategori cukup baik berada pada rentang skor 34-66%.

Dengan demikian, maka dapatlah dikatakan bahwa Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru telah berupaya mengurangi pengangguran dengan melaksanakan kegiatan Job Expo berada pada kategori cukup baik. Dimana kegiatan pelaksanaan Job Expo dalam mengurangi jumlah pengangguran pada angkatan kerja di Kota Pekanbaru diselenggarakan setiap tahunnya dengan melibatkan perusahaan dengan berbagai skala atau ukuran.

C. Faktor Penghambat Pelaksanaan Job Expo Dalam Mengurangi Jumlah Pengangguran Pada Angkatan Kerja Di Kota Pekanbaru

Pelaksanaan Job Expo dalam mengurangi jumlah pengangguran pada angkatan kerja di Kota Pekanbaru terdapat beberapa faktor yang menjadi penghambatnya, yakni:

1. Anggaran

Terbatasnya anggaran APBD yang dianggarkan untuk Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru menjadi salah satu penghambat pelaksanaan kegiatan Job Expo. Dimana Job Expo dilaksanakan hanya 1 kali dalam setahun, idealnya Job Expo dilaksanakan 2 kali setahun, padahal jumlah masyarakat yang mencari pekerjaan sangat tinggi. Namun dikarenakan terbatasnya dana yang dianggarkan maka Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru hanya bisa melaksanakan kegiatan Job Expo ini sebanyak 1 kali dalam setahun.

2. Kesiediaan Perusahaan

Rendahnya partisipasi perusahaan untuk ikut serta dalam kegiatan Job Expo menjadi kendala tersendiri bagi Dinas Tenaga Kerja. Dimana dengan sedikitnya perusahaan yang ikutserta dalam kegiatan Job Expo tentunya sedikit pula jenis pekerjaan yang tersedia dan sedikit juga tenaga kerja yang bisa diserap dari kegiatan ini. Kesiediaan perusahaan untuk ikutserta dalam memberikan kesempatan kerja kepada pencari kerja menjadi penting, karena semakin banyak perusahaan yang bersedia ikutserta dalam bursa Job Expo tentunya membuka banyak peluang bagi pencari kerja.

3. Job Expo Berbayar

Setiap pencari kerja yang mengikuti job expo harus mengeluarkan dana, dimulai dari pengurusan Kartu Kuning, tiket masuk di Job Expo, dan dana lainnya yang dikeluarkan pada saat mengikuti kegiatan Job Expo.

4. Keahlian Pencari Kerja

Terbatasnya keahlian yang ditawarkan dalam lowongan pekerjaan pada kegiatan Job Expo menyebabkan banyaknya perusahaan yang sama yang ikutserta dalam Job Expo.



BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan bahwa pelaksanaan Job Expo dalam mengurangi jumlah pengangguran pada angkatan kerja di Kota Pekanbaru dikatakan sudah cukup baik. Hal tersebut dapat dilihat dari keenam indikator yang telah ditetapkan yakni efektivitas, efisiensi, kecukupan, pemerataan, responsivitas, dan ketepatan.

Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru telah berupaya mengurangi angka pengangguran terutama pada angkatan kerja dengan melakukan berbagai program peningkatan kualitas tenaga kerja dan membuka bursa tenaga kerja melalui Job Expo. Tetapi dari berbagai kegiatan tersebut masih terdapat kendala berupa besaran anggaran yang tersedia, partisipasi dari perusahaan yang masih rendah, serta tingkat keahlian pencari kerja yang masih terbatas dari pemberi kerja.

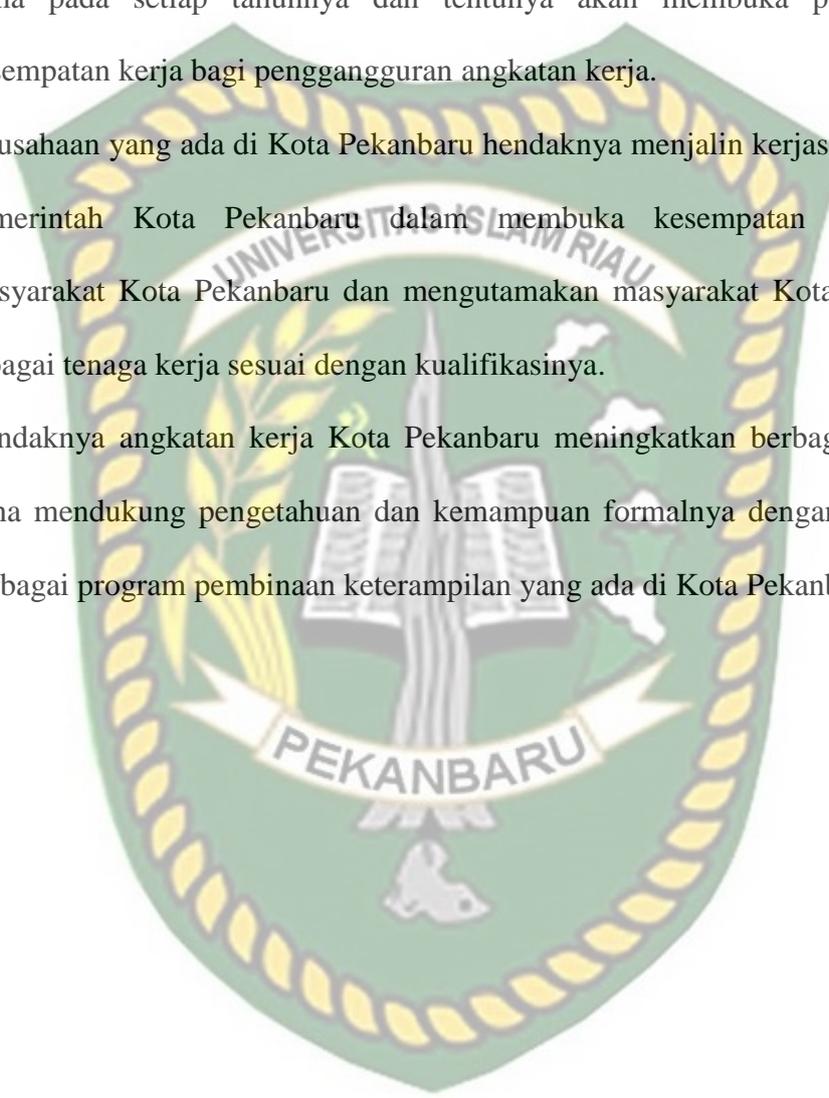
B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ada beberapa saran yang akan penulis sampaikan sehubungan dengan pelaksanaan Job Expo dalam mengurangi jumlah pengangguran pada angkatan kerja di Kota Pekanbaru, yaitu antara lain:

1. Hendaknya Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru menjalin koordinasi dan sinergitas dengan instansi lain seperti Dinas Perindustrian, Dinas Koperasi, dan

Dinas lainnya untuk membuat program yang hampir sama yakni Job Expo agar besarnya anggaran dapat disatukan untuk membuat beberapa Job Expo yang sama pada setiap tahunnya dan tentunya akan membuka peluang dan kesempatan kerja bagi pengangguran angkatan kerja.

2. Perusahaan yang ada di Kota Pekanbaru hendaknya menjalin kerjasama dengan pemerintah Kota Pekanbaru dalam membuka kesempatan kerja bagi masyarakat Kota Pekanbaru dan mengutamakan masyarakat Kota Pekanbaru sebagai tenaga kerja sesuai dengan kualifikasinya.
3. Hendaknya angkatan kerja Kota Pekanbaru meningkatkan berbagai keahlian guna mendukung pengetahuan dan kemampuan formalnya dengan mengikuti berbagai program pembinaan keterampilan yang ada di Kota Pekanbaru.



DAFTAR PUSTAKA

- A. W. Widjaja, 2004. *Administrasi Kepegawaian*. Jakarta: Rajawali.
- Amsyah, Zulkifli, 2005. *Manajemen Sistem Informasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Dunn, William N. 2003. *Analisis Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Handoko T. Hani, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta. BPFE..
- Hasibuan, H Melayu, S.P . 2014. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah Edisi Ketujuh*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Keban. T. Yeremias. 2004. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik*. Yogyakarta: Gava Media.
- Kusdi, 2009. *Teori Organisasi dan Administrasi*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Manullang, 2004. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Moenir, 2002. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nawawi, Hadari, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Pasolong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Purwodarminto, WJS. 2006. *Kamus Umum Bahasa Indonesia, Lembaga Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Ratminto & Atik Septi W, 2009. *Manajemen Pelayanan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Salam, Dharma Setyawan. 2007. *Manajemen Pemerintahan Indonesia*. Jakarta: Penerbit Djambatan.
- Siagian, Sondang P , 2008. *Filsafat Administrasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Stephen P. Robbin, 1994. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenhlindo.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi dengan Metode R&D*. Bandung: Alfabeta

Sule, Ernie Trisnawati dan Kurniawan Saefullah. 2004. *Pengantar Manajemen*. Bandung: Prenada.

Syafiie, Inu Kencana, 2003. *Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia*. Bandung: Mandar Maju.

Tayibnapi, Farida Yusuf. 2000. *Evaluasi Program*. Jakarta: Rineka Cipta.

Terry, George R. Dan Rue, Leslie W., 2001. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.

Thoha, Miftah. 2002. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Press.

Winardi, 2009. *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*. Jakarta: Rajawali Press.

Zulkifli, 2005, *Manajemen Sistem Informasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Zulkifli, 2009. *Fungsi-Fungsi Manajemen*. Pekanbaru: Fisipol UIR.

Dokumentasi :

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Peraturan Walikota Pekanbaru Nomor 99 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru