

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

**EVALUASI FUNGSI DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN
ROKAN HILIR DALAM MENGATASI PENGANGGURAN**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu
Bidang Ilmu Sosial Program Studi Ilmu Pemerintahan
Pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Islam Riau



OLEH:

**ADRIANSYAH
NPM:157310700**

**PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN
PEKANBARU**

2019

EVALUASI FUNGSI DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN ROKAN HILIR DALAM MENGATASI PENGANGGURAN

ABSTRAK

**OLEH :
ADRIANSYAH**

Pelaksanaan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir salah satunya adalah mengatasi pengangguran dengan menyediakan lapangan pekerjaan bagi masyarakat. Pelaksanaan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir didalam mengatasi pengangguran didalam pencapaian kebijakan meliputi, Efektivitas, Efisiensi, Kecukupan, Perataan, Responsivitas, Ketepatan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pelaksanaan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran serta mengetahui faktor hambatan Pelaksanaan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran. Metode yang digunakan adalah penggabungan metode kuantitatif dan kualitatif. Hasil penelitian Pelaksanaan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir didalam mengatasi pengangguran melalui enam indikator berada pada katagori “Cukup Terlaksana”. Pelaksanaan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir diketahui belum terlaksana melalui kerjasama Dinas dengan perusahaan didalam penyediaan lowongan pekerjaan, dan belum adanya kegiatan pembinaan dan pelatihan secara merata bagi pencari kerja sesuai dengan bidang pendidikannya dengan tujuan meningkatkan kemampuan pencari kerja. Kesimpulan bahwa Pelaksanaan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir belum dapat melaksanakan fungsinya didalam mengatasi pengangguran di Kabupaten Rokan Hilir, Namun penulis menyarankan agar Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir menyediakan informasih lowongan pekerjaan melalui Koran atau website, serta melakukan kerjasama dengan perusahaan pencari kerja.

Kata Kunci : Evaluasi, Tugas, Pengangguran.

**EVALUATION OF THE FUNCTION OF THE ROKAN HILIR REGENCY
MANPOWER OFFICE IN OVERCOMING UNEMPLOYMENT**

ABSTRACT

**BY :
ADRIANSYAH**

One of the functions of the Rokan Hilir Regency Manpower Office is to overcome unemployment by providing employment for the community. The implementation of the function of the Rokan Hilir Regency Manpower Office in overcoming unemployment in achieving policies includes, Effectiveness, Efficiency, Adequacy, Flattening, Responsiveness, Responsiveness, Accuracy. The purpose of this study is to determine the Implementation of the Function of the Rokan Hilir Workforce Office in Overcoming Unemployment and to know the inhibiting factors at the Rokan Hilir Workforce Function Office in Overcoming Unemployment. The method used is a combination of quantitative and qualitative methods. The results of the implementation of the Rokan Hilir Regency Manpower Office in the function of overcoming unemployment through six indicators are in the category of "Fairly Implemented" with a total of 31 respondents with a percentage of 62%.The implementation of the functions of the Rokan Hilir Regency Manpower Office is known to have not been carried out through the cooperation of the Office with the company in the provision of job vacancies, and the training and training has not been carried out evenly for job seekers in accordance with their field of education with the aim of increasing the ability of job seekers. Conclusion that the Implementation of Rokan Hilir Regency Manpower Service Function has not been able to carry out its function in overcoming unemployment in Rokan Hilir Regency, But the authors suggest that the Rokan Hilir Regency Manpower Office provides job vacancies via newspapers or websites, and collaborates with job search companies.

Keywords: Evaluation, Task, Unemployment.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah dengan segala keterbatasan akhirnya karya ilmiah yang ditulis dalam bentuk Skripsi dapat penulis selesaikan. Skripsi yang berjudul “Evaluasi Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran.” ini penulis tulis dan diajukan ke fakultas dalam rangka memenuhi salah smatu syarat menamatkan studi dan sekaligus memperoleh gelar sarjana strata satu pada Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau.

Penulis dengan segala keterbatasan ilmu dan pengalaman sudah berupaya semaksimal mungkin untuk menyusun setiap lembaran bab perbab Skripsi ini sesuai dengan kaidah penelitian ilmiah dan ketentuan yang ditetapkan oleh fakultas. Walaupun demikian penulis menyadari bahwa pada lembar tertentu dari naskah Skripsi ini mungkin ditemukan berbagai kesalahan dan kekurangan. Untuk membenahi hal itu penulis berharap kemakluman serta masukan dari para pembaca.

Penulis menyadari pula bahwa dalam proses studi maupun dalam proses penulisan dan penyelesaian Skripsi ini banyak pihak turut membantu. Sehubung dengan itu secara khusus pada lembaran ini penulis mengucapkan salud dan terimakasih kepada :

1. Rektor Universitas Islam Bapak Riau Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., M.CL. yang menyediakan fasilitas dan memberikan kesempatan kepada penulis dalam menimbah ilmu pada lembaga pendidikan yang beliau pimpin.

2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Bapak Dr. H. Moris Adidi Yogya, M.Si yang menyediakan fasilitas dan memberikan kesempatan kepada penulis dalam menimba ilmu pada fakultas Ilmu Sosial dan Politik Ilmu Pemerintahan.
3. Ketua Program Studi Bapak Budi Muliato, S.IP., M.Si. selaku yang telah memfasilitasi dan ilmu pengetahuan sehingga telah memperluas wawasan dan sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian ini.
4. Bapak Dr. H. Syafhendry, M.Si. selaku dosen Pembimbing I yang telah menyediakan waktu dan membentuk ilmu pengetahuan kepada penulis terutama selama proses bimbingan berlangsung.
5. Bapak Dr. Zainal, S.Sos., M.Si. selaku dosen Pembimbing II yang telah menyediakan waktu dan membentuk ilmu pengetahuan kepada penulis terutama selama proses bimbingan berlangsung
6. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan Ilmu Pengetahuan selama penulis menimba Ilmu di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau.
7. Karyawan, Pegawai dan Tata Usaha yang selalu mengarahkan penulis dalam melengkapai kelengkapan prosedur melakukan penelitian.
8. Orang tua, yang telah memberikan semangat dan motivis penulis agar penulis dapat menyelesaikan penelitian.
9. Rekan-rekan seperjuangan Ilmu Pemerintahan angkatan 2015 yang telah membantu dan memberikan semangat agar penulis dapat menyelesaikan penelitian ini.

Akhirnya penulis berharap semoga Skripsi ini dapat memberikan manfaat yang cukup berarti kepada setiap para pembacanya.

Pekanbaru, 11 November 2019
Penulis,

Adriansyah



DAFTAR ISI

PERSETUJUAN TIM PEMBIMBING	ii
PERSETUJUAN TIM PENGUJI.....	iii
BERITA ACARA UJIAN KONFEREHENSIF	iv
PENGESAHAN SKRIPSI.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH.....	xvi
ABSTRAK	xvii
ABSTRAC.....	viii
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah.....	12
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	12
1.3.1 Tujuan Penelitian.....	12
1.3.2 Kegunaan Penelitian.....	12
BAB II : KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN	
2.1 Studi Kepustakaan.....	13
2.1.1 Konsep pemerintahan	13
2.1.2 Konsep Evaluasi	17
2.1.3 Konsep Kebijakan Publik.....	22
2.1.4 Konsep Tenaga Kerja	28
2.1.5 Konsep Pengangguran.....	29
2.2 Penelitian Terdahulu.....	32

2.3 Kerangka Pikiran	37
2.4 Konsep Operasional.....	37
2.5 Operasional Variabel	38
2.6 Operasional Variabel	40
2.7 Teknik Pengukuran.....	41
BAB III : METODE PENELITIAN.....	
3.1 Tipe Penelitian	44
3.2 Lokasi Penelitian.....	44
3.3 Populasi dan Sampel	44
3.4 Teknik Penarikan Sampel	45
3.5 Jenis dan Sumber Data.....	46
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	47
3.7 Teknik Analisis Data.....	48
3.8 Jadwal Kegiatan Penelitian	49
BAB IV : DISKRIPSI LOKASI PENELITIAN	
4.1 Gambaran Umum Kabupaten Rokan Hilir	50
4.2 Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir	52
BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1 Identitas Responden	56
1. Identitas Responden	56
5.2 Pelaksanaan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir	
Dalam Mengatasi Pengangguran	58
1. Efektivitas	60
2. Efisiensi.....	65
3. Kecukupan	69
4. Perataan.....	73
5. Responsivitas	77

6. Ketepatan	81
5.3 Hambatan Dalam Pelaksanaan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran.....	88
BAB VI : PENUTUP	
A. Kesimpulan	91
B. Saran	92
DAFTAR KEPUSTAKAAN	93
DAFTAR LAMPIRAN	95



DAFTAR TABEL

Tabel :	Halaman
I.1 Jumlah Penduduk Kabupaten Rokan Hilir Tahun 2017-2019	4
I.2 Data Jumlah Angkatan Kerja, Bekerja dan Pengangguran Tahun 2016 - 2018	6
I.3 Jumlah Perusahaan Yang Terdaftar di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir	7
I.4 Data Pencari Kerja yang Terdaftar Tahun 2016- 2018	8
II.1 Penelitian Terdahulu.....	33
II.2 Operasional Variabel.....	40
III.1 Penetapan Populasi dan Sampel Penelitian.....	45
III.2 Jadwal Pelaksanaan Penelitian.....	49
V.1 Klasifikasi Responden Pelaksanaan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
V.2 Klasifikasi Responden Penelitian Pelaksanaan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran Berdasarkan Tingkat Pendidikan	57
V.3 Jawaban Responden Mengenai Indikator Efektivitas Dalam Evaluasi Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran.....	61
V.4 Jawaban Responden Mengenai Indikator Efisiensi Dalam Pelaksanaan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran.....	66
V.5 Jawaban Responden Mengenai Indikator Kecukupan Dalam Pelaksanaan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran.....	70

V.6 Jawaban Responden Mengenai Indikator Perataan Dalam Pelaksanaan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran.....	74
V.7 Jawaban Responden Mengenai Indikator Responsivitas Dalam Pelaksanaan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran.....	78
V.8 Jawaban Responden Mengenai Indikator Ketepatan Dalam Pelaksanaan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran.....	82
V.9 Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Evaluasi Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran	85

DAFTAR GAMBAR

Gambar :	Halaman
I.1 Pembagian Urusan Pemerintahan	2
II.1 Kerangka Berpikir.....	37
IV.1 Bagan Susunan Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir	52



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran :	Halaman
1. Daftar Kusioner Penelitian Tentang Evaluasi Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran	95
2. Daftar Wawancara Penelitian Tentang Evaluasi Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran	100
3. Hasil Rekapitulasi Telly Jawaban Responden Tentang Evaluasi Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran.....	103
4. Foto-Foto Dokumentasi Hasil Penelitian Observasi Tentang Evaluasi Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran.....	105

BAB I

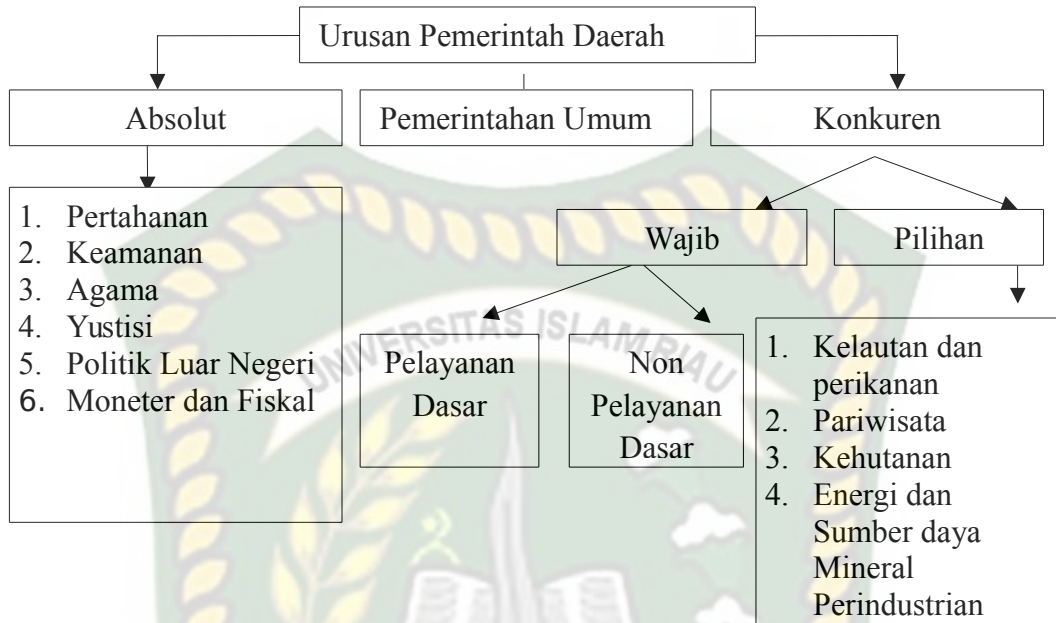
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam penyelenggaraan pemerintahan di wilayahnya Negara Kesatuan Republik Indonesia dibagi dalam daerah besar dan kecil. Sebagai mana yang terdapat dalam undang-undang Dasar 1945 Republik Indonesia pasal (18) ayat (1) yaitu Negara Kesatuan Republik Indonesia dibagi atas daerah-daerah provinsi dan daerah-daerah provinsi itu dibagi atas kabupaten dan kota yang tiap-tiap provinsi, kabupaten dan kota itu mempunyai pemerintah daerah yang diatur dengan undang-undang.

Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah bahwa Urusan pemerintahan terdiri dari 3 urusan yakni urusan pemerintahan absolut, urusan pemerintahan konkuren, dan urusan pemerintahan umum. Urusan pemerintahan absolut adalah urusan pemerintahan yang sepenuhnya menjadi kewenangan pemerintah pusat. Urusan pemerintahan konkuren adalah urusan pemerintahan yang dibagi antara pemerintah pusat dan daerah provinsi dan daerah kabupaten/kota. Urusan pemerintahan umum adalah urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Presiden sebagai Kepala Pemerintahan. Berikut menggambarkan pembagian urusan pemerintahan.

Gambar I.1: Pembagian Urusan Pemerintahan



Sumber : Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah pada pasal 12 disebutkan bahwa Urusan Pemerintahan Wajib pemerintah yang tidak berkaitan dengan Pelayanan Dasar sebagaimana dimaksud antara lain Tenaga kerja;

Pemerintahan Daerah dalam Urusan Pemerintahan Wajib pemerintah yang tidak berkaitan dengan Pelayanan Dasar adalah sebagai penyelenggaraan desentralisasi didaerah dimana point a Ketenaga Kerjaan dikatakan sebahagian pelayanan yang diberikan terhadap masyarakat sebagai penunjang kesetabilan ketenaga kerjaan yang diperoleh masyarakat yang diberikan oleh pemerintah daerah itu sendiri.

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, sumber daya manusia (SDM) mempunyai kedudukan dan peran yang sangat penting sebagai pelaku dalam mencapai tujuan pembangunan. Sejalan dengan itu, pembangunan tenaga kerja

sebagai salah satu unsur pembangunan sumber daya manusia (*Human resources*) diarahkan untuk dapat meningkatkan kualitas dan partisipasinya dalam pembangunan serta melindungi hak dan kepentingannya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dan kemitraan sebagaimana ditetapkan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dengan menciptakan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 8 yang berbunyi “informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diperoleh oleh semua pihak terkait, baik instansi pemerintah maupun swasta. Untuk mengatasi masalah jumlah pengangguran yang dari tahun ketahun semakin meningkat, ditambah angkatan usia kerja yang masih terus bertambah setiap tahunnya menjadi masalah semakin tingginya angka pengangguran.

Namun upaya pencapaian tujuan tersebut tidaklah mudah, karena jumlah penduduk Indonesia yang besar tanpa didukung oleh tingkat pertumbuhan ekonomi yang pesat. Dari data Statistik 2017 dan 2018 jumlah penduduk Indonesia pada November 2018 adalah 265 juta jiwa dengan laju pertumbuhan penduduk 1,04% pertahun. Dengan adanya jumlah penduduk yang semakin besar telah membawa akibat jumlah angkatan kerja yang semakin besar pula. Jumlah penduduk yang besar ini merupakan potensi bagi pembangunan nasional jika

secara kualitas mempunyai kemampuan untuk menggerakkan roda perekonomian nasional. (<https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2018/05/18/2018> - jumlah -penduduk - Indonesia).

Kabupaten Rokan Hilir salah satu kabupaten yang berkembang dengan kebutuhan hidup besar sehingga perlunya masyarakat dapat menikmati hidup memperoleh upah dengan bekerja, akan tetapi pada kenyataannya masih banyak pengangguran yang terjadi dimana diketahui pada tahun 2018 sekitar 15.895 masyarakat pengangguran, sehingga didalam menyikapi hal ini Pemerintah Kabupaten Rokan Hulu didalam penyediaan lapangan pekerjaan dengan bekerjasama dengan pihak Perusahaan Swasata dan Daerah.

Permasalahan ketenaga kerjaan ini tidak hanya menjadi masalah nasional tetapi juga menjadi masalah daerah, Kabupaten Rokan Hilir dengan Jumlah Penduduk yang setiap tahunnya semakin meningkat mengakibatkan meningkatnya jumlah tenaga kerja dari tahun ketahunnya. Berdasarkan Data dari Badan Pusat Statistik Rokan Hilir dan Dinas kependudukan dan Pencatatan Sipil Jumlah Penduduk Rokan Hilir dari Tahun 2016-2018 :

Tabel I.I :Jumlah Penduduk Kabupaten Rokan Hilir Tahun 2017-2019

No	Tahun	Jumlah Penduduk	Persetase peningkatan dari tahun sebelumnya (%)
1.	2016	595.695 Jiwa	11.10%.
2.	2017	619.35 Jiwa	11.06%
3	2018	680.651 Jiwa	12.77%

Sumber : *Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hilir, 2019.*

Dari Tabel I.I diatas jumlah penduduk di Kabupaten Rokan Hilir mengalami peningkatan dari tahun ketahun, dari tahun 2016 jumlah penduduk 595.695 jiwa naik sebanyak 10.05% dan tahun 2017 mengalami jumlah penduduk

yang cukup tinggi menjadi naik 619.35 jiwa atau naik 11.06%. dan pada tahun 2018 mengalami pertumbuhan yang cukup tinggi yakni menjadi 680.651 jiwa atau naik 12.77%.

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir adalah salah satu dinas dalam penanganan ketenaga kerjaan serta pelayanan pendaftaran pencari kerja sebagai Organisasi Perangkat Daerah di Kabupaten Rokan Hilir yang bertugas dalam penyelenggaraan urusan otonom meningkatkan taraf kehidupan sosial masyarakat.

Pemerintah Kabupaten Rokan Hilir membentuk instansi yang menangani tenaga kerja serta menyalurkan tenaga kerja pada pihak yang membutuhkan. Instansi tersebut bernama Dinas Tenaga Kerja berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hilir Nomor 4 tahun 2016 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir, Bidang Pembinaan Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja adalah bidang yang bertugas penanganan ketenaga kerjaan melalui Seksi Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri dan Tenaga Kerja Asing. Dimana dikatakan pada pasal 16 Seksi Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri dan Tenaga Kerja Asing memiliki rincian tugas antara lain penyiapan sumber daya manusia terkait pemberian informasi pasar kerja kepada pencari kerja dan pemberi kerja dalam mengurangi pengangguran.

Dinas Tenaga Kerja melayani dalam penanganan Pencari Kerja dan penempatan pencari kerja didalam mengurangi pengangguran di Kabupaten Rokan Hilir. Pencarian kerja ataupun bagi yang ingin mendapatkan informasi mengenai pekerjaan, mereka harus mengikuti prosedur pendaftaran pencari kerja

yaitu mendaftarkan diri sebagai calon tenaga kerja pada Dinas Tenaga Kerja sesuai dengan kemampuan dan keahlian masing-masing. Dengan demikian apabila suatu saat ada perusahaan atau pihak lain yang membutuhkan tenaga kerja, pihak Dinas Tenaga Kerja dapat menyalurkannya. Pembuatan kartu pencari kerja sebagai salah satu persyaratan dalam melamar kerja, karena setiap perusahaan ataupun instansi, pencari kerja harus terdaftar di dinas yang bersangkutan, harus sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada Dinas Tenaga Kerja.

Dengan meningkatnya jumlah penduduk di Kabupaten rokan Hilir terlihat semakin meningkatnya angkatan kerja sehingga menimbulkan bertambahnya pengangguran, adapun berikut Jumlah Angkatan Kerja, Bekerja dan Pengangguran Tahun 2016 – 2018 sebagai berikut:

Tabel 1.2 Data Jumlah Terdaftar Angkatan Kerja, Bekerja dan Pengangguran Tahun 2016 - 2018

No	Tahun	Angkatan kerja	Bekerja	Pengangguran
1	2016	234.652	223.316	11.149
2	2017	242.608	227.823	14.785
3	2018	254.261	238.366	15.895

Sumber :Badan Pusat Statistik, 2019

Berdasarkan Tabel 1.2 Data Jumlah tTerdaftar Angkatan Kerja, Bekerja dan Pengangguran Tahun 2016 – 2018 dimana dapat dilihat bahwa tingkat angkatan kerja Kabupaten Rokan Hilir dari tahun 2016 sampai dengan tahun 2018 semakin meningkat, pada tahun 2016 angkatan kerja sebanyak 234.652 jiwa naik tahun 2017 sebanyak 242.608 jiwa atau naik sebanyak 3,3% dan tahun 2018 naik kembali sebanyak 254.261 jiwa atau naik sebanyak 4.6%. Pada tahun 2016 angkatan kerja yang sudah berkerja sebanyak 223.316 jiwa dan pada tahun 2017

naik menjadi 227.823 atau naik 2.0%, dan pada tahun 2018 naik menjadi 238.366 jiwa atau naik 4,5 %. Seiring meningkatnya angkatan kerja mengakibatkan jumlah pengangguran semakin meningkat pada tahun 2016 jumlah pengangguran sebanyak 11.149 jiwa atau 4,75% dari jumlah angkatan kerja, pada tahun 2017 naik menjadi 14.785 jiwa atau 6,09%, dan naik pada tahun 2018 menjadi 15.895 atau naik sebanyak 6,25%.

Dinas Tenaga Kerja diharapkan terus berupaya untuk menekan angka pengangguran dengan melaksanakan program-program yang bertujuan untuk meningkatkan kesempatan kerja dengan sasaran pencari kerja dengan adanya jurang pemisah antara penyedia kerja, mendorong pemerintah untuk menyediakan jembatan untuk mempermudah penyampaian informasi mengenai lapangan pekerjaan kepada pencari kerja salah satunya melalui program ketenagakerjaan. Dengan adanya program ketenagakerjaan penyampaian informasi mengenai kesempatan kerja semakin mudah diperoleh dan semakin memudahkan pencari kerja untuk mengirim lamaran pekerjaan.

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir melakukan kerja sama tidak hanya dengan instansi Pemerintah namun juga melibatkan pihak swasta sebagai penyedia lapangan kerja, adapun berikut data jumlah perusahaan yang ada di kabupaten Rokan Hilir :

Tabel I.3 : Jumlah Perusahaan Yang Terdaftar di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir.

No	Jenis Lapangan Usaha	Jumlah Perusaha
1.	Pertambangan dan Perkebunan	96
2.	Pertambangan	30
3.	Industri	67
4.	Konstruksi	18

5.	Perdagangan	28
6.	Transfortasi	14
7.	Keuangan	43
8.	Jasa-Jasa Lain	99
9.	Total	395

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir, 2019

Dari tabel I.3 dapat dilihat bahwa jenis lapangan usaha yang paling banyak adalah sektor pertanian sebanyak 96 perusahaan dan sektor paling sedikit adalah transportasi sebanyak 14 perusahaan.

Kebijakan pembangunan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Rokan Hilir merupakan usaha peningkatan kualitas manusia dan masyarakat daerah secara terarah dan keseimbangan dengan memperhatikan kapasitas daerah dan manfaat ilmu pengetahuan pada tahun 2018, jumlah pencari kerja terdaftar pada program ketenaga kerjaan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir sebanyak 2.289orang. Sementara itu jumlah tenaga kerja yang berhasil ditempatkan sebanyak 212 orang dari jumlah pencari kerja. Hal ini dimungkinkan terjadi karena tenaga kerja yang tersedia tidak memiliki kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan pasar kerja. Terlebih lagi jumlah pencari kerja dari tahun 2016-2018 terus bertambah dan dari pencari kerja yang berhasil ditempatkan tidak lebih dari 40% dari pencari kerja dengan demikian jumlah pengangguran akan semakin besar. Berikut data pencari kerja dan penempatannya dari tahun 2016-2018.

Tabel 1.4 Data Pencari Kerja yang Terdaftar Tahun 2016- 2018

No	Tahun	Jumlan Pencari Kerja yang Tedaftar	Jumlah Pencari Kerja yang diTempatkan	Jumlah pencari kerja yang belum ditempatkan
1	2016	1.460 orang	327 orang	1.133
2	2017	1.500 orang	214 orang	1.286
3	2018	2.289 orang	212 orang	2.077

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tokan Hilir 2019

Dari tabel 1.4 dapat dilihat jumlah pencari kerja yang terdaftar di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir dari tahun 2016 -2018, jumlah pencari kerja ini diambil dari data pencari kerja yang membuat Kartu Angkatan Kerja atau Kartu Kuning (AK1) di Dinas tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir. Pencari kerja terbanyak pada tahun 2018 yaitu 2.289 orang dan yang bisa ditempatkan hanya sebanyak 212 atau sekitar 9,27 % dari jumlah pencari kerja. Sisa pencari kerja yang masih belum ditempatkan sebanyak 2.077 orang atau 90,73 % pada tahun 2016 yang terdaftar sebanyak 1.460 orang dan yang biasa di tempatkan hanya sebanyak 327 orang atau 22,40% dan pada tahun 2017 yang terdaftar sebanyak 1.500 orang dan yang telah ditempatkan sebanyak 214 orang atau 14,27 %.pada tahun 2018 jumlah pencarian kerja yang terdaftar sebanyak 2.289 orang.yang bisa ditempatkan hanya 212 atau 9,27 % dari pencari kerja yang terdaftar.

Data ini diambil dari orang yang mendaftar kartu kuning, Kartu kuning yang memiliki sebutan sebagai Kartu Tanda Pencari Kerja atau Kartu AK-1 adalah sebagai bukti diri seorang pelamar pekerjaan dalam melakukan pelamarankerja pada suatu instansi atau perusahaan di Indonesia (tetapi ada juga perusahaan yang tidak terlalu memperdulikan kegunaanKartu AK-1 ini), banyak perusahaan yang menerima karyawan setelah menerima karyawan tidak melapor kembali ke Dinas Tenaga Kerja, data pencari kerja yang berhasil di tempatkan di dapatkan dari pihak perusahaan yang melapor ke Dinas Tenaga Kerja, tidak menutup kemungkinan cara pembuatan dan Persyaratan yang diwajibkan dalam pembuatan

Kartu Tanda Pencari Kerja hampir sama diseluruh Indonesia, tidak terkecuali di Kabupaten Rokan Hilir.

Berdasarkan penjelasan diatas bahwasanya pelaksanaan Dinas Tenaga Kerja didalam mengurangi pengangguran di Kabupaten Rokan Hilir belum terlaksana dengan baik dimana dari masih banyak calon yang mencari kerja melalui Dinas Tenaga Kerja belum bekerja sementara data calon sudah dilampirkan serta mengikuti kegiatan pelatihan pencari kerja sesuai dengan pendidikan para calon tersebut. Adapun berikut fenomena didalam pelaksanaan fungsi Dinas Tenaga Kerja didalam mengurangi pengangguran sebagi berikut :

1. Diketahui bahwa pencapaian pelaksanaan fungsi Dinas Tenaga Kerja didalam mengatasi pengangguran belum terlaksana dengan maksimal hal ini dikarenakan belum terjalannya kerjasama Dinas Tenaga Kerja terhadap Perusahaan yang ada di Kabupaten Rokan Hilir sehingga informasih akan penerimaan kerja oleh perusahaan tidak diketahui.
2. Diketahui bahwa belum diadakannya kegiatan pelatihan bagi setiap pencari kerja yang telah terdaftar sesuai dengan latar pendidikan dan kemampuan calon pencari kerja dengan tujuan agar calon pencari kerja yang akan di usulkan memiliki kemampuan didalam bekerja nantinya.
3. Diketahui bahwa Dinas Tenaga Kerja belum dapat memberikan informasi pasar kerja kepada pencari kerja melalui informasi website Dinas maupun mading di kantor Dinas.

Dari latar belakang yang telah diuraikan dan permasalahan yang dikemukakan pada fenomena diatas bawa Dinas Tenaga Kerja belum dapat mengurangi tingkat penanguran di Kabupaten Rokan Hilir dikarenakan belum terlaksananya secara merata pemberian informasi pasar kerja kepada pencari kerja

dan pemberi kerja, Belum terlaksananya pelatihan pembinaan terhadap calon pekerja yang akan dipekerjakan, serta kurangnya hubungan kerjasama terhadap perusahaan didalam mempekerjakan calon pekerja yang akan diusulkan oleh Dinas Tenaga Kerja sehinga masih banyak pengangguran yang menunggu panggilan bekerja. sehingga dari latar belakang dan fenomena tersebut peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Evaluasi Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran”**

1.2 Rumusan Masalah

Atas dasar latar belakang diatas , maka penelitian ini mempunyai perumusan masalah sebagai berikut :

- a. Bagaimana Evaluasi Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran.
- b. Apa saja faktor-faktor penghambat Evaluasi Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran.

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

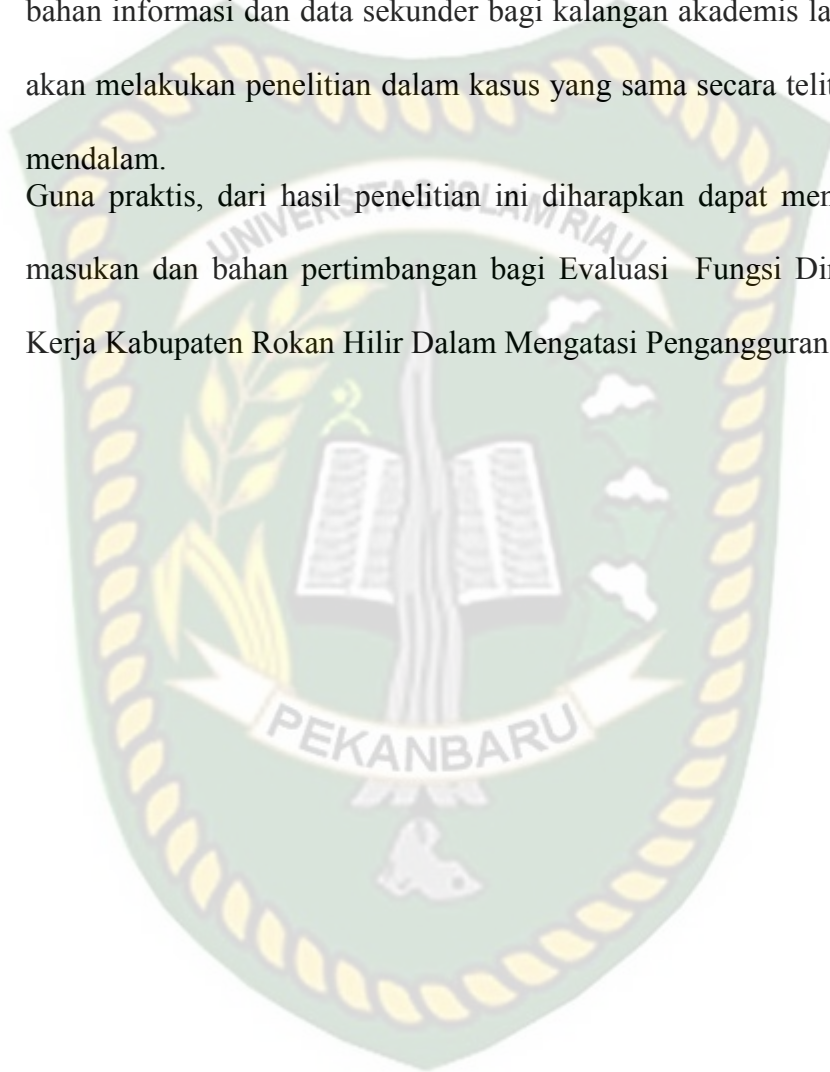
1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui Evaluasi Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran.
- b. Untuk mengetahui faktor-faktor penghambat Evaluasi Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Guna teoritis, bahwa hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memacu perkembangan pengetahuan khususnya Ilmu Pemerintahan.
- b. Guna akademis, hasil penelitian ini juga diharapkan sebagai salah satu bahan informasi dan data sekunder bagi kalangan akademis lainnya yang akan melakukan penelitian dalam kasus yang sama secara teliti dan lebih mendalam.
- c. Guna praktis, dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan bahan pertimbangan bagi Evaluasi Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran.



BAB II

STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR

2.1 Studi Kepustakaan

Dalam penulisan karya ilmiah, konsep teori diperlukan sebagai landasan atau pijakan mengemukakan permasalahan penelitian. Sebelum konsep teori dalam penulisan ini diawali dengan mengemukakan teori tentang pemerintahan.

1. Konsep Pemerintahan

Pemerintah merupakan sekelompok orang yang dianggap mampu untuk menjalankan pemerintahan secara sah berdasarkan undang-undang. Syafiie (2005;20) mengemukakan bahwa pemerintah berasal dari kata pemerintah, dan pemerintah berasal dari kata perintah yang memiliki empat unsure yaitu : ada dua pihak terkandung, kedua pihak tersebut memiliki hubungan, pihak yang memerintah memiliki kewenangan dan yang di perintah memiliki kekuatan.

Pemerintahan pada dasarnya memiliki tugas-tugas pokok. Menurut Rasyid (dalam Zaidan 2013; 25-26) tugas-tugas pokok tersebut mencakup tujuh bidang pelayanan, diantaranya:

- a. Menjamin keamanan Negara.
- b. Memelihara ketertiban.
- c. Menjamin keadilan tanpa memandang status.
 - d. Melakukan pekerjaan umum dan member pelayanan dalam bidang-bidang yang tidak mungkin dikerjakan oleh lembaga non pemerintah.
 - e. Melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan kesejahteraan sosial, membantu orang miskin dan memelihara orang-orang cacat, jompo, dan anak-anak terlantar, menampung serta menyalurkan para gelandangan ke sector kegiatan yang produktif.
- f. Menerapkan kebijakan ekonomi yang menguntungkan masyarakat.
 - g. Menerapkan kebijakan untuk pemeliharaan Sumber Daya Alam dan lingkungan hidup.

Sedangkan konsep pemerintahan menurut Situmorang (1993;7) dapat diartikan sebagai badan atau lembaga para penguasa sebagai jabatan pemerintah untuk melaksanakan kegiatan pemerintah, pelaksanaan kegiatan pemerintah

tersebut diharapkan menaati ketentuan hukum dalam batas wilayah Negara, baik oleh setiap warga Negara maupun secara kolektif oleh setiap komponen pemerintahan dan masyarakat.

Ndraha (2005;36), Pemerintah adalah semua badan atau organisasi yang berfungsi memenuhi kebutuhan kepentingan manusia dan masyarakat, sedangkan yang dimaksud dengan pemerintah adalah proses pemenuhan dan perlindungan kebutuhan kepentingan manusia dan masyarakat.

Pemerintah adalah gejala social artinya terjadi pada hubungan antara masyarakat, baik individu dengan individu, kelompok dengan kelompok, maupun kelompok dengan individu. (Ndraha, 1997;6).

Secara umum tugas-tugas pokok pemerintahan menurut Rasyid (1997;13) antara lain:

1. Menjamin keamanan dari segala ancaman baik dari luar negeri maupun dalam negeri.
2. Memelihara ketertiban dengan mencegah terjadinya keributan antar masyarakat, menjamin agar perubahan aparatur yang terjadi di dalam masyarakat dapat berlangsung secara damai.
3. Peraturan yang adil kepada setiap masyarakat tanpa membedakan status apapun yang melatarbelakangi keberadaan mereka.
4. Melakukan pelayanan umum dengan memberikan pelayanan dalam bidang yang tidak mungkin dikerjakan oleh lembaga non pemerintah.
5. Melakukan upaya-upayah untuk kesejahteraan social.
6. Menerapkan kebijakan untuk pemeliharaan sumber daya alam dan lingkungan hidup.

Selanjutnya menurut Musanef (dalam Syafiie, 2007;32) mengatakan bahwa ilmu pemerintahan dapat didefinisikan sebagai berikut :

1. Suatu ilmu yang dapat menguasai dan memimpin serta menyelidiki unsure-unsur dinas, berhubungan dengan keserasian kedalam antar dinas-dinas itu dengan masyarakat yang kepentingannya diwakilkan oleh dinas itu, atau

2. Suatu ilmu yang menyelidiki bagaimana cara orang yang terbaik dari setiap dinas umum sebagai suatu kebulatan yang menyelidiki secara sistematis problem-problem sentralisasi, desentralisasi, koordinasi pengawasan kedalam dan keluar, atau
3. Suatu ilmu pemegetahuan yang menyelidiki bagaimana sebaiknya hubungan antara pemerintah dengan diperintah, dapat diatur sedemikian rupa sehingga dapat dihindari timbulnya pertentangan-pertentangan antara pihak yang satu dengan pihak yang lainnya, dan mengusahakan agar terdapat keserasian pendapatan serta daya tidak yang efektif dan efisien dalam pemerintahan, atau
4. Ilmu yang diterapkan dan mengadakan penyelidikan dinas umum dalam arti yang seluas-luasnya, baik terhadap susunan, maupun organisasi yang menyelenggarakan tugas penguasa, sehingga di peroleh metode-metode bekerja yang setepat-tepatnya untuk mencapai tujuan Negara.

Kemudian Braz (dalam Syafie, 2007;35) mengatakan bahwa ilmu pemerintahan adalah ilmu yang mempelajari tatacara bagaimana lembaga atau dinas pemerintahan umum disusun dan difungsikan, baik secara internal maupun keluar.

Syafhendri (2008;35) mengatakan bahwa pemerintah baik pusat maupun daerah mempunyai fungsi utama dalam negoisasi dan menggali berbagai kepentingan warga Negara dan berbagai kelompok komunitas yang ada dalam memberikan pelayanan, baik pelayanan perorangan maupun pelayanan publik, pembangunan fasilitas ekonomi untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan meberi perlindungan kepada masyarakat.

Pemerintah dalam arti sempit adalah Eksekutif yang menjalankan pemerintahan dengan pedoman atas peraturan-peraturan yang telah ditetapkan. Sedangkan pemerintah dalam arti luas adalah eksekutif, legislative, yudikatif secara bersama-sama menjalankan pemerintah dengan saling berkoordinasi agar tujuan Negara dapat terwujud.

Selanjutnya Budiarto (2003;21) mengemukakan bahwa pemerintah adalah segala kegiatan terorganisir yang bersumber pada kedaulatan dan kemerdekaan, berdasarkan dasar Negara. Rakyat atau penduduk dalam wilayah suatu Negara memiliki tujuan untuk mewujudkan Negara dengan konsep-konsep dasar Negara tersebut.

Menurut Yusri Munaf (2015;47) Pemerintahan dimaknai sebagai suatu proses menata kelola kehidupan masyarakat dalam suatu pemerintahan/Negara.

Menurut Robert Mac Iver (dalam Yusri Munaf 2015;47) Bentuk-bentuk Pemerintahan mengemukakan bahwa ikhtisar format pemerintahan yang berbasis pada kontitusi oligarki dan pemerintahan yang pada konstitusi demokrasi yaitu :

1. Bentuk pemerintah berbasis pada kontitusi oligarki adalah pemerintah yang bersifat monarkis (*monarchy*), pemerintahan yang bersifat diktatoris (*dictatorship*), pemerintahan yang bersifat teokratis, dan pemerintahan yang bersifat pluraristik (*plural headship*).
2. Bentuk pemerintah berbasis pada kontitusi oligarki adalah konstitusi demokrasi (*democracy*) adalah system pemerintahan monarkis dengan kekuasaan yang terbatas dan system pemerintahan dengan pola republik. Dalam perkembangannya, system pemerintahan dengan pola republic semakin memperkuat bentuk pemerintahan yang demokratis. Pada dasarnya bentuk-bentuk Pemerintahan demokrasi adalah limited monarchy kemudian berkembang menjadi pemerintahan republik.

Bentuk pemerintah pada dasarnya menyatakan struktur organisasi dan fungsi pemerintahan. Kopstein dan Lichbach (dalam Yusri Munaf, 2015;48) mengatakan bahwa bentuk pemerintahan suatu istilah yang digunakan untuk merujuk pada rangkaian institusi politik yang digunakan untuk mengorganisasikan suatu negara untuk menegaskan kekuasaannya atas suatu komunitas komunikasi politik.

2. Konsep Evaluasi

Draha mengatakan evaluasi merupakan suatu tindakan atau proses untuk menentukan nilai dari pada sesuatu, menurut mereka dalam melakukan evaluasi diperlukan pengukuran suatu tindakan atau proses untuk menentukan luas dari pada sesuatu. Evaluasi diketahui merupakan suatu proses yang mendasarkan dari pada disiplin ketat dan tahap waktu, maka untuk dapat mengetahui hasil dari kegiatan atau program yang direncanakan. Dengan mengevaluasi dapat mengetahui kendala-kendala yang terjadi dari suatu kegiatan. Dengan evaluasi dapat mengukur tingkat keberhasilan prinsip-prinsip dan penyelenggara pelayanan pemerintah.

Dalam melakukan evaluasi dengan menentukan nilai-nilai ada beberapa faktor pendukung kegiatan penilaian tersebut diantaranya :

1. Terciptanya sasaran yang tepat untuk dicapai
2. Tersedianya dana, dan prasarana yang diperlukan.
3. Pengetahuan dan keterampilan majerial tinggi dari pelaksanaan berbagai kegiatan operasional.
4. Loyalitas, dedikasi dan semangat kerja tinggi dari pada pelaksanaan berbagai kegiatan operasional.
5. Terciptanya rincian strategi bidang fungsional dan operasional dikaitkan dengan tujuan dan visi, misi sasaran jangka panjang.

Draha (2005;102) juga mengatakan evaluasi merupakan proses perbandingan antara standar dengan fakta daan analisisnya. Ndraha juga mengungkapkan ada beberapa model evaluasi diantaranya :

1. Model *before-after*, yaitu perbandingan antara sebelum dan sesudah sesuatu tindakan (pelaku,tretment) tolak ukur adalah before
2. Model kelompok das *solen-das sein* yaitu perbandingan antara yang seharusnya dengan yang senyatanya, tolak ukur *das solen*.
3. Model kelompok kontrol-kontrol-kelompok tes yaitu membandingkan kelompok kontrol (tanpa perlakuan) dengan kelompok tes (diberiperlakukan) tolak ukurnya adalah kelompok kontrol.

Dalam kajiannya tentang pelayanan sosial, Wahab (2004;102) menjelaskan sosial utama dari evaluasi adalah diarahkan kepada keluaran (*output*), hasil (*outcomes*), dan dampak (*impacts*) dari pelaksanaan rencana strategis. Oleh karena itu, dalam pelaksanaan yang transparan dan akuntabel dan harus disertai dengan penyusunan sosial kerja pelaksanaan rencana yang sekurang-kurangnya meliputi :

1. Sosial masukan
2. Sosial keluaran
3. Sosial hasil

Jika dilihat dari pentahapannya, Wahab (2004;3) secara umum evaluasi dapat dibagi menjadi tiga jenis, yaitu :

1. Evaluasi tahap perencanaan
Kata evaluasi sering digunakan dalam tahap perencanaan dalam rangka mencoba memilih dan menentukan skala prioritas terhadap berbagai macam alternatif dan kemungkinan terhadap cara mencapai tujuan yang telah dirumuskan sebelumnya, untuk itu diperlukan teknik yang dapat dipakai oleh perencanaan. Suatu hal yang patut dipertimbangkan dalam kaitan ini adalah bahwa metode-metode yang ditempuh dalam pemilihan prioritas ini tidak selalu sama untuk setiap keadaan, melainkan berbeda menurut hakekat dan permasalahannya sendiri.
2. Evaluasi pada tahap pelaksanaan
Pada tahap ini evaluasi adalah suatu kegiatan yang melakukan analisa untuk menentukan tingkat kemajuan pelaksanaan dibanding dengan rencana. Terdapat perbedaan antara konsep menurut penelitian ini dengan minitoring. Evaluasi bertujuan terutama untuk mengetahui apakah yang ingin dicapai sudah tepat dan bahwa program tersebut direncanakan untuk dapat mencapai tujuan tersebut. Sedangkan mitoring bertujuan melihat pelaksanaan proyek sudah sesuai dengan rencana dan bahwa rencana tersebut sudah tepat untuk mencapai tujuan, sedangkan evaluasi melihat sejauh mana proyek masih tetap dapat mencapai tujuan, apakah tujuan tersebut sudah berubah dan apakah pencapaian program tersebut akan memecahkan masalah tahap pasca pelaksanaan.
3. Evaluasi pada tahap pasca pelaksanaan

Dalam hal ini konsep pada tahap pelaksanaan, yang membedakannya terletak pada objek yang dinilai dengan yang dianalisa, dimana tingkat terletak pada objek yang dinilai dengan yang dianalisa, dimana tingkat kemajuan pelaksanaan dibanding rencana tapi hasil pelaksanaan dibanding dengan rencana yakni apakah dampak yang dihasilkan oleh pelaksana kegiatan tersebut sesuai dengan tujuan yang akan atau ingin dicapai.

Proses dalam program harus dimulai dari suatu perencanaan. Oleh karena itu proses pelaksanaan suatu evaluasi harus didasarkan atas rencana evaluasi program tersebut. Namun demikian, dalam sebuah praktek tidak jarang ditemukan ssuatu evaluasi terhadap suatu program justru memunculkan ketidak jelasan fungsi evaluasi, institusi, personal yang sebaiknya melakukan evaluasi dan biaya untuk evaluasi.

Dalam melakukan proses evaluasi ada beberapa etika birokrasi yang perlu diperhatikan oleh pihak-pihak yang erat hubungannya dengan tugas-tugas evaluasi, Dunn (2002;8) antara lain :

1. Suatu tugas atau tanggungjawab, maka pemberian tugas atau yang menerima tugas harus jelas
2. Pengertian dan konotasi yang sering tersirat dalam evaluasi adalah mencari kesalahan harus dihindari
3. Pengertian evaluasi adalah untuk membandingkan rencana dalam pelaksanaan dengan melakukan pengukuran-pengukuran kuantitatif totalis program secara teknik, maka dari itu hendaknya ukuran-ukuran kualitas dan kuantitas tentang apa yang dimaksud dengan berhasil telah dicantumkan sebelumnya dalam rencana program secara eksplisit.
4. Tim yang melakukan evaluasi adalah pemberi saran atau nasehat kepada menejemen, sedangkan pendayagunaan saran atau nasehat serta pembuat keputusan atas dasar saran atau nasehat tersebut berada di tangan manajemen program.
5. Dalam pengambilan keputusan yang telah dilakukan atas data-data atau penemuan teknis perlu dikonsultasikan secermat mungkin karena menyangkut banyak hal tentang masa depan proyek dalam kaitan dengan program.

6. Hendaknya hubungan dengan proses harus di dasari oleh suasana konstruktif dan objektif serta menghindari analisa-analisa subjektif. Dengan demikian evaluasi dapat ditetapkan sebagai salah satu program yang sangat penting dalam siklus menejemen program.

Evaluasi memiliki tiga fungsi utama dalam analisis kebijakan (Solichin Abdul Wahad, 2004;51), yaitu :

1. Evaluasi memberi informasi yang salah dan dapat dipercaya mengenai kinerja kebijakan, yaitu seberapa jauh kebutuhan, nilai dan kesempatan yang telah dapat dicapai melalui tindakan publik. Dalam hal ini evaluasi mengungkapkan seberapa jauh tujuan-tujuan tertentu dan target tertentu telah dicapai.
2. Evaluasi memberi sumbangan pada klarifikasi dan kritik terhadap nilai-nilai yang mendasari pemilihan tujuan dan target. Nilai diperjelas dengan mendefinisikan dan mengoperasikan tujuan dan target.
3. Evaluasi memberi sumbangan pada aplikasi metode-metode analisis kebijakan lainnya, termasuk perumusan masalah dan rekomendasi. Informasi tentang tidak memadai kinerja kebijakan yang dapat memberi sumbangan pada perumusan ulang masalah kebijakan.

Berdasarkan fungsi-fungsi evaluasi yang telah dikemukakan di atas, maka dapatlah kita simpulkan tentang nilai evaluasi merupakan suatu proses yang dilakukan oleh seorang untuk melihat sejauh mana keberhasilan sebuah program. Keberhasilan program itu sendiri dapat dilihat dari dampak atau hasil yang dicapai oleh program tersebut.

Beberapa istilah yang serupa dengan evaluasi dan intinya masih berhubungan erat atau masih mencakup evaluasi itu sendiri (William N Dunn, 2003;8) yaitu :

1. Measurement, pengukuran yang diartikan sebagai suatu proses kegiatan untuk menentukan luas atau kuantitas untuk mendapatkan informasi atau data berupa skor mengenai prestasi yang telah dicapai pada priode tertentu dengan menggunakan berbagai teknik dan alat ukuran yang relevan.

2. Test, secara harfiah diartikan suatu alat ukur berupa sederetan pertanyaan atau latihan yang digunakan untuk mengukur kemampuan, tingkah laku, potensi-potensi sebagai hasil pembelajaran.
3. Assessment, suatu proses pengumpulan data atau pengolahan data tersebut menjadi suatu bentuk yang dapat dijelaskan.

Menurut Dunn, (2003;608) yang mengatakan bahwa evaluasi adalah kebijakan yang menentukan arah yang lebih baik dari sebelumnya yang mengandung criteria sebagai berikut:

1. Efektivitas yaitu keinginan pencapaian tujuan secara tepat dengan tujuan-tujuan yang tepat dan arah kebijakan yang dibuat yang sesuai dengan tujuan dan fungsinya.
2. Efisiensi yaitu usaha pencapaian hasil yang digunakan secara optimal yang dicapai dengan penggunaan sumber daya yang ada.
3. Kecukupan yaitu kebijakan dalam pelaksanaan dalam program dan peraturan yang ditetapkan antara kerjasama kinerja organisasi dalam pencapaian tujuan
4. Perataan adalah pemberian pencapaian hasil kebijakan terhadap organisasi maupun lingkungan secara menyeluru berdasarkan tugas dan fungsinya.
5. Responsivitas adalah kemampuan birokrasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, serta melaksanakan mengembangkan program-program sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.

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, perataan, responsivitas dan ketepatan

pelaksanaan kebijakan tersebut ditinjau dari aspek masyarakat sebagai sasaran kebijakan tersebut.

3. Konsep Kebijakan Publik

Pemerintah sebagai pelaksana pemerintah memiliki wewenang untuk mengeluarkan berbagai kebijakan agar program-program pembangunan, pelayanan dan pemberdayaan serta tujuan berdirinya Negara dapat tercapai.

Menurut Partowidagdo dalam Anwar (2011;42) model kebijakan adalah rekonstruksi bantuan untuk menata secara imajinatif dan menginterpretasikan pengalaman-pengalaman keadaan bermasalah untuk mendeskripsikan menjelaskan dan meramalkan aspek-aspek dengan maksud memecahkan permasalahan. Manfaatnya pertama karena kebijakan public merupakan proses yang kompleks, karena itu sifat model yang menyederhanakan realitas akan sangat membantu dalam memahami realitas yang kompleks itu. Kedua, sifat alamiah manusia yang tidak mampu memahami realitas yang kompleks tanpa menyederhanakan terlebih dahulu.

Menurut Dunn (2003;105) perumusan kebijakan adalah merupakan suatu informasi yang relevan dengan kebijakan guna dimanfaatkan pada tingkat politik dalam rangka pemecahan suatu masalah. Adapun indikasi dari pada perumusan kebijakan ini adalah :

1. Pengelolaan informasi, yaitu usaha yang dilakukan oleh setiap badan atau instansi yang dapat dijadikan sebagai pertimbangan dalam pembuatan suatu kebijakan.
2. Penetapan alternatif-alternatif, merupakan penilaian yang diperoleh dari beberapa usulan yang ada.
3. Penerapan sarana keputusan, menggunakan berbagai potensi yang dimiliki badan/instansi tersebut sebagai bahan pertimbangan dalam pembuatan kebijakan.

4. Penilaian terhadap isi kebijakan, melakukan tindakan evaluasi yang dilakukan oleh pembuat kebijakan.

Kebijakan merupakan ketentuan-ketentuan yang harus dijadikan pedoman, pegangan, atau petunjuk bagi setiap usaha dan aparatur pemerintah sehingga tercapai kelencaran dan keterpaduan dalam mencapai tujuan tertentu. (Kansil dan cristine, 2008;190)

Menurut Anderson (dalam Tangkilisan, 2003;3) menyatakan bahwa “*Public policies are those policies developed by governmental bodies and officials*”. Dari pernyataan tersebut, dapat dikatakan bahwa :

1. Kajian pemerintah selalu mempunyai tujuan tertentu atau merupakan tindakan yang berorientasi pada tujuan
2. Kebijakan itu berisi tindakan-tindakan atau pola-pola tindakan pejabat-pejabat pemerintah
3. Kebijakan itu merupakan apa yang benar-benar dilakukan pemerintah, jadi bukan merupakan apa yang baru menjadi maksud atau pernyataan pemerintah untuk melakukan sesuatu.
4. Kebijakan pemerintah itu bersifat positif dalam arti merupakan keputusan pemerintah untuk melakukan sesuatu atau tidak melakukan.

Menurut Syafiie (2007;150) menyebutkan :”Model kebijakan yang sesuai dengan situasi sekarang ini adalah model sistem dimana memperhatikan desakan-desakan lingkungan yang antara lain berisi tuntutan, dukungan, hambatan, tantangan, gangguan, rintangan, ujian, kebutuhan atau keperluan dan lain-lain yang mempengaruhi *public polic*, bukan sebaliknya, mementingkan kepentingan pribadi atau kelompok”.

Raksasataya (dalam Islamy, 2007;17) memuat tiga elemen kebijaksanaan yaitu identifikasi dari tujuan yang ingin dicapai, taktik atau strategi dari berbagai langkah untuk mencapai tujuan yang diinginkan, penyediaan berbagai input untuk memungkinkan pelaksanaan secara nyata dari taktik atau strategi.

Tangkilisan (2003;6) menyebutkan bahwa pembuatan kebijakan merupakan sebuah aktifitas yang diarahkan tujuan sebagai yang dimiliki ciri tersendiri dari aktifitas fisik dan ekspresif murni bertujuan untuk mempengaruhi prospektif(masa depan) alternatif arah yang dikehendaki.

Kebijaksanaan menurut Friedrich adalah suatu tindakan yang mengarah pada tujuan yang diusulkan oleh seseorang, kelompok atau pemerintah dalam lingkungan tertentu sehubungan dengan adanya hambatan-hambatan tertentu seraya mencari peluang-peluang untuk mencapai tujuan atau mewujudkan sasaran yang diinginkan. (dalam Wahab 2004;3).

Selanjutnya dalam menilai pelaksanaan kebijakan tersebut perlu dilakukan pengawasan, sehingga pengawasan dapat diartikan meliputi, mengawasi berjalan dan dilaksanakannya rencana, memberikan pandangan berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Dengan demikian pengawasan adalah suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan. Menilainya dan mengoreksinya dengan maksud supaya pelaksanaan sesuai dengan rencana semula.

Easton (Thoha, 2003 : 62) mendefinisikan bahwa kebijakan publik adalah alokasi nilai otoritatif untuk seluruh masyarakat, akan tetapi hanya pemerintahlah yang dapat berbuat secara otoritatif untuk seluruh masyarakat dan semuanya dipilih oleh pemerintah untuk dikerjakan atau untuk tidak dikerjakan adalah hasil-hasil dari alokasi nilai-nilai tersebut.

Menurut Suharno (2013;11) Menyatakan kebijakan publik adalah apapun yang dipilih oleh pemerintah untuk dilakukan dan tidak dilakukan. Walaupun definisi ini cukup akurat, namun sebenarnya belum cukup untuk mendeskripsikan

kebijakan public, sebab kemungkinan masih terdapat pebedaan yang cukup besar antara apa yang dilakukan oleh pemerintah dengan apa yang sebenarnya dilakukan.

Menurut Ealau dan Prewitt dalam Suharto (2012 : 7) mengemukakan bahwa kebijakan publik adalah sebuah ketetapan yang berlaku yang dicirikan oleh perilaku yang konsisten dan berulang. Baik dari yang membuatnya maupun yang mentaatinya (yang terkena kebijakan itu).

Sedangkan menurut Suharto (2012 : 9) Kebijakan Sosial dapat diartikan sebagai kebijakan yang menyangkut bidang kesejahteraan sosial.

Menurut Anderson dalam Winarno (2007 : 20) konsep kebijakan publik ini kemudian mempunyai beberapa implikasi yaitu :

1. Titik perhatian kita dalam membicarakan kebijakan publik berorientasi pada maksud dan tujuan dan bukan perilaku secara serampangan.
2. Kebijakan merupakan arah atau pola tindakan yang dilakukan oleh pejabat-pejabat pemerinah dan bukan merupakan keputusan-keputusan yang tersendiri.
3. Secara positif kebijakan publik mungkin mencakup tindakan pemerintah yang jelas untuk mempengaruhi suatu masalah tertentu.

Sedangkan menurut Eyestone dalam Agustino (2008 : 6) mendefinisikan kebijakan publik sebagai ‘hubungan antara unit pemerintah dengan lingkungannya’. Banyak pihak beranggapan bahwa definisi tersebut masih terlalu luas untuk dipahami, karena apa yang dimaksud dengan kebijakan publik dapat mencakup banyak hal.

Anderson (Agustino, 2012 : 7) mendefenisikan bahwa kebijakan adalah “serangkaian kegiatan yang mempunyai maksud/tujuan tertentu yang diikuti oleh seorang aktor yang berhubungan dengan suatu permasalahan atau suatu hal yang diperhatikan”.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kebijakan pada dasarnya suatu tindakan yang mengarah kepada tujuan tertentu dan bukan hanya sekedar

keputusan untuk melakukan sesuatu. Kebijakan sejatinya diarahkan pada apa yang senyatanya/seharusnya dilakukan oleh pemerintah dan bukan sekedar apa yang ingin dilakukan oleh pemerintah.

Menurut Nugroho (2004 : 1-7) dari berbagai kepustakaan dapat diungkapkan bahwa kebijakan publik dalam kepustakaan Internasional disebut sebagai public policy, yaitu suatu aturan yang mengatur kehidupan bersama yang harus ditaati dan berlaku mengikat seluruh warganya. Setiap pelanggaran akan diberi sanksi sesuai dengan bobot pelanggarannya yang dilakukan dan saksi dijatuhkan didepan masyarakat oleh lembaga yang mempunyai tugas menjatuhkan sanksi.

Sementara itu pakar kebijakan publik dalam Nugroho (2011: 204) mendefenisikan bahwa kewajiban publik adalah segala sesuatu yang dikerjakan atau tidak dikerjakan oleh pemerintah, mengapa suatu kebijakan harus dilakukan dan apakah manfaat bagi kehidupan bersama harus menjadi pertimbangan yang holistik agar kebijakan tersebut mengandung manfaat yang besar bagi warganya dan berdampak kecil dan sebaiknya tidak menimbulkan persoalan yang merugikan, disinilah letaknya pemerintah harus bijaksana dalam menetapkan suatu kebijakan.

Secara ekologis, kebijakan memiliki sasaran yang diinginkan yaitu efisien, efektif, kebersamaan, keadilan dan berbagai nilai-nilai filosofi lainnya.

Mustopadidjaya dalam Ali (2012 : 9) mengatakan bahwa suatu kebijakan dapat disebut sebagai kebijakan publik jika memiliki 4 (empat) unsur, yaitu:

1. Adanya pernyataan kehendak, berarti ada kemauan atau sejumlah keinginan untuk melakukan sesuatu atau tidak untuk melakukan sesuatu.

2. Pernyataan didasarkan pada otoritas, berarti kewenangan yang dimiliki atau melekat pada diri seseorang pemegang atau pada kesatuan sistem seperti lembaga atau organisasi, terlepas dari mana kewenangan diperoleh, apakah lewat penunjukan dan pengangkatan atau melalui suatu proses demokratisasi yang berlangsung.
3. Adanya kewenangan untuk melakukan pengaturan dan jika perlu melakukan pemaksaan kehendak. Ini berarti bahwa untuk mencapai kehendak yang diinginkan oleh otoritas diperlukan kegiatan pengaturan dalam arti yang seluas-luasnya. Pengaturan yang dilakukan melalui kegiatan administara, manajemen dan melalui penuangan kehendak lewat aturan perundang-undang yang berlaku.
4. Adanya tujuan yang dikehendaki. Ini berarti mengandung arti yang luas, dapat saja tujuan dalam konteks ruang dan waktu capaian, dapat saja tujuan dalam konteks situasi dan keadaan seperti upaya peredaman konflik atau penciptaan kesepakatan dalam kehidupan kebersamaan dengan mempertimbangkan peran dan status.

Berdasarkan pendapat tersebut kebijakan mengandung suatu unsur tindakan untuk mencapai tujuan. Umumnya tujuan tersebut ingin dicapai oleh seseorang, kelompok ataupun pemerintah. Kenijakan tertentu mempunyai hambatan-hambatan tetapi harus mencari peluang-peluang untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan.

4. Konsep Tenaga Kerja

Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan, pengertian tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Sedangkan menurut Menurut Payaman dikutip Hamzah (1990;56), tenaga kerja adalah (*man power*) adalah produk yang sudah atau sedang bekerja. Atau sedang mencari pekerjaan,serta yang sedang melaksanakan pekerjaan lain. Seperti

bersekolah, ibu rumah tangga. Secara praktis, tenaga kerja terdiri atas dua hal, yaitu angkatan kerja dan bukan angkatan kerja:

Menurut Alam.S (2007;92) tenaga kerja adalah ialah penduduk yang berusia 15 Tahun keatas untuk negara-negara berkembang seperti Indonesia.Sedangkan di negara-negara maju, tenaga kerja yaitu penduduk yang berumur antara 15 hingga 64 tahun.

Berdasarkan penjelasan diatas bahwa tenaga Kerja adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15 – 64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga kerja mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

5. Konsep Pengangguran

Menurut Sumarsono (2003;115) mengatakan pengangguran meupakan masalah ketenagakerjaan yang dialami oleh banyak negara. Begitu serius nya masalah ini sehingga dalam setiap rencana-rencana pembangunan ekonomi masyarakat selalu dikatakan dengan tujuan untuk menurunkan angka pengangguran. Namun kebijakan pemecahan sudah bang tentu harus dialamatkan kepada apa yang menjadi penyebabnya. Oleh kaena itu setiap analisa masalah-masalah ini selalu berminat untuk mengetahui profil permasalahan.

Menurut Murni (2009;192) Pengangguran adalah orang-orang yang usianya berada dalam usia angkatan kerja dan sedang mencari pekejaan.

Menurut Case (2004;72) Pengangguran erat kaitannya dengan perkembangan penduduk dan kesempatan kerja, jika kedua hal tersebuttidak

disiasati dengan tepat maka muncullah berrbagai dampak yang bersifat negative, baik terhadap kestabilan ekonnomi maupun terhadap kestabilan sosial dan politik.

Adapun Jenis – jenis dan macam - macam pengangguran sebagai berikut :

a. Berdasarkan jam kerja

Berdasarkan jam kerja, pengangguran dikelompokkan menjadi 3 macam:

1. Pengangguran Terselubung (*Disguised Unemployment*) adalah tenaga kerja yang tidak bekerja secara optimal karena suatu alasan tertentu.
2. Setengah Menganggur (*Under Unemployment*) adalah tenaga kerja yang tidak bekerja secara optimal karena tidak ada lapangan pekerjaan, biasanya tenaga kerja setengah menganggur ini merupakan tenaga kerja yang bekerja kurang dari 35 jam selama seminggu.
3. Pengangguran Terbuka (*Open Unemployment*) adalah tenaga kerja yang sungguh-sungguh tidak mempunyai pekerjaan. Pengangguran jenis ini cukup banyak karena memang belum mendapat pekerjaan padahal telah berusaha secara maksimal. *Sumber (Badan Pusat Statistik Rokan Hilir)*

b. Berdasarkan penyebab terjadinya

Berdasarkan penyebab terjadinya, pengangguran dikelompokkan menjadi

7 macam meliputi :

1. Pengangguran friksional (*frictional unemployment*)

Pengangguran friksional adalah pengangguran yang sifatnya sementara yang disebabkan adanya kendala waktu, informasi dan kondisi geografis antara pelamar kerja dengan pembuka lamaran pekerja tidak mampu memenuhi persyaratan yang ditentukan pembuka lapangan kerja. Semakin maju suatu perekonomian suatu daerah akan meningkatkan kebutuhan akan sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang lebih baik dari sebelumnya.

2. Pengangguran konjungtural (*cycle unemployment*)

Pengangguran konjungtoral adalah pengangguran yang diakibatkan oleh perubahan gelombang (naik-turunnya) kehidupan perekonomian/siklus ekonomi.

3. Pengangguran struktural (*structural unemployment*)

Pengangguran struktural adalah pengangguran yang diakibatkan oleh perubahan struktur ekonomi dan corak ekonomi dalam jangka panjang.

Pengangguran struktural bisa diakibatkan oleh beberapa kemungkinan, seperti:

- a. Akibat permintaan berkurang
- b. Akibat kemajuan dan penggunaan teknologi
- c. Akibat kebijakan pemerintah

4. Pengangguran musiman (*seasonal Unemployment*)

Pengangguran musiman adalah keadaan menganggur karena adanya fluktuasi kegiatan ekonomi jangka pendek yang menyebabkan seseorang harus menganggur. Contohnya seperti petani yang menanti musim tanam, pedagang durian yang menanti musim durian.

5. Pengangguran siklikal

Pengangguran siklikal adalah pengangguran yang menganggur akibat imbas naik turun siklus ekonomi sehingga permintaan tenaga kerja lebih rendah daripada penawaran kerja.

6. Pengangguran teknologi

Pengangguran teknologi adalah pengangguran yang terjadi akibat perubahan atau penggantian tenaga manusia menjadi tenaga mesin-mesin.

7. Pengangguran siklus

Pengangguran siklus adalah pengangguran yang diakibatkan oleh menurunnya kegiatan perekonomian karena terjadi resesi. Pengangguran siklus disebabkan oleh kurangnya permintaan masyarakat (*aggrerate demand*).

c. Penyebab Pengangguran

Pengangguran umumnya disebabkan karena jumlah angkatan kerja tidak sebanding dengan jumlah lapangan pekerjaan yang mampu menyerapnya. Pengangguran seringkali menjadi masalah dalam Perekonomian karena dengan adanya pengangguran, produktivitas dan pendapatan masyarakat akan berkurang sehingga dapat menyebabkan timbulnya kemiskinan dan masalah-masalah sosial dapat dihitung dengan cara membandingkan jumlah pengangguran dengan jumlah angkatan kerja yang dinyatakan dalam persen. Ketiadaan pendapatan menyebabkan penganggur harus mengurangi pengeluarannya yang menyebabkan menurunnya tingkat kemakmuran dan kesejahteraan. Pengangguran yang berkepanjangan juga dapat menimbulkan efek psikologis yang buruk terhadap penganggur dan keluarganya.

Tingkat pengangguran yang terlalu tinggi juga dapat menyebabkan kekacauan politik, keamanan dan sosial sehingga mengganggu pertumbuhan dan pembangunan ekonomi. Akibat jangka panjang adalah menurunnya GNP dan pendapatan per kapita suatu negara. Di negara-negara berkembang seperti Indonesia, dikenal istilah "pengangguran terselubung" di mana pekerjaan yang semestinya bisa dilakukan dengan tenaga kerja sedikit, dilakukan oleh lebih banyak orang.

2.2. Peneliti Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulismengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

N0	Penelitian Relevan	
1	2	
1.	Nama : Sri Lamenda Handayani Tahun : 2014 Judul : Analisis Peranan Dinas Tenaga Kerja dalam Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal Di Pekanbaru	
	Hasil	: Dari hasil penelitian bahwa Peranan Dinas Tenaga Kerjadalam Pemberdaaan Tenaga Kerja Local di Kota Pekanbaru Sudah Optimal.
	Persamaan	: Persamaan penelitian Sri Lamenda Handayani dengan skripsi penulis ialah sama-sama meneliti mengenai Peranan Dinas Tenaga Kerja
	Perbedaan	: Yang membedakan dengan skripsi penulis ialah: Lokasi tempat penelitian penulis berbeda. Dimana lokasi tempat sebelumnya di Kota Pekanbaru, Sedangkan lokasi tempat penelitian penulis sendiri yaitu di Kabupaten Rokan Hilir
2	Nama : Mohammad KutzarRiski Saifullah Tahun : 2008 Judul : Peranan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bantul Dalam Mengatasi Permasalahan Kecelekaan Kerja	

		<p>Untuk mengetahui upaya atau kebijakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dalam melakukan pembinaan keselamatan dan kesehatan kerja serta untuk mengetahui mekanisme pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dalam melakukan Pembinaan keselamatan dan kesempatan kerja, dan untuk mengetahui hasil pembinaan dan pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dalam pembinaan keselamatan dan Kesehatan Kerja. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwanya Peranan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam mengatasi</p>
1	2	3
	Persamaan	<p>Persamaan penelitian Mohammad KutzarRiski Saifullah dengan skripsi penulis ialah sama-sama meneliti Peranan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi</p>
	Perbedaan	<p>Yang membedakan dengan skripsi penulis ialah: Lokasi tempat penelitian penulis berbeda Dimana lokasi tempat sebelumnya di Kabupaten Bantul, Sedangkan lokasi tempat penelitian penulis sendiri yaitu di Kabupaten Rokan Hilir,</p>
3.	<p>Nama : Fitrahadi Khaz Tahun : 2017 Judul : Pemberdayaan Tenaga Kerja Di Sektor Industry Kecil Dan Menengah Di Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir Tahun 2014</p>	

	Hasil :	Untuk menurunkan tingkat pengangguran, pemerintah Rokan Hilir melaksanakan kebijakan pemberdayaan tenaga kerja yang menjadi salah satu misi Kabupaten Rokan Hilir di poin ke 1 dan 3 yaitu, Memperkuat ekonomi masyarakat melalui pemberdayaan ekonomi kerakyatan dan pengelolaan sumber daya alam yang berkelanjutan serta memperkuat Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan meningkatkan derajat kesehatan masyarakat yang tertuang dalam dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Rokan Hilir tahun 2011-2016. Selanjutnya dijelaskan lebih lanjut program-program terkait dilimpahkan diantaranya SKPD Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, SKPD Dinas Pendidikan, dan SKPD Dinas Perindustrian dan Perdagangan.
	Persamaan :	Persamaan penelitian Fitrihadi Khazdeng skripsi penulis ialah sama-sama meneliti Tenaga Kerja di Kabupaten Rokan Hilir
1	2	3
	Perbedaan :	Yang membedakan dengan skripsi penulis ialah: Rumusan Masalah Penelitian berbeda, Saya lebih fokus tentang pengangguran sedangkan dia fokus bidang sector industri kecil dan menengah.
4	Nama : Khairul Gunawan Tahun : 2017 Judul : Peranan Dinas Tenaga Kerja dalam Pemberdayan Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan dalam peyediaan pencari Kerja.	
	Hasil	Diketahui Dinas Tenaga Kerja dalam Pemberdayan Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan belum dapat menyediakan lapangan pekerjaan hal ini dikarenakan kurangnya kerjasama yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Pelalawana dengan perusahaan didalam penyediaan lapangan pekerjaan

	Persamaan	Persamaan penelitian penulis ialah sama-sama meneliti Dinas Tenaga Kerja
	Perbedaan	Yang membedakan dengan skripsi penulis ialah: Rumusan Masalah Penelitian berbeda, Saya lebih fokus tentang pengangguran sedangkan dia fokus bidang penyediaan sektor lapangan pekerjaan.
	Nama : Khairul Gunawan Tahun : 2017 Judul : Evaluasi Pelaksanaan Tugas Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kampar dalam Pemberdayaan Tenaga Kerja	
	Hasil	Diketahui Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kampar belum memberdayakan para pencari kerja sehingga masih banyak masyarakat yang mencari kerja belum dapat bekerja hal ini dikarenakan belum dilakukannya pembinaan dan pelatihan didalam kemampuan masyarakat pencari kerja.
1	2	3
	Persamaan	Adapun Persamaan penelitian Fitrihadi Khaz dengan skripsi penulis ialah sama-sama meneliti di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kampar
	Perbedaan	Yang membedakan dengan skripsi penulis ialah: Rumusan Masalah Penelitian berbeda, Metode penelitian yang digunakan, sipeneliti menggunakan metode penelitian penggabungan kuantitatif dengan kualitatif, dan Saya lebih fokus tentang pengangguran.

Sumber : Olahan Data Penelitian, 2019.

Berdasarkan tabel diatas Penelitian Terdahulu yang didasarkan 3 penelitian terdahulu dengan tujuan melihat perbedaan dan persamaan penelitian, sehingga

tidak menimbulkan adanya persamaan peneliti secara mendalam terhadap penelitian lainnya.



2.3 Kerangka Berpikir

Gambar 2.1 : Evaluasi Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran

Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hilir Nomor 8 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Ketenaga Kerjaan

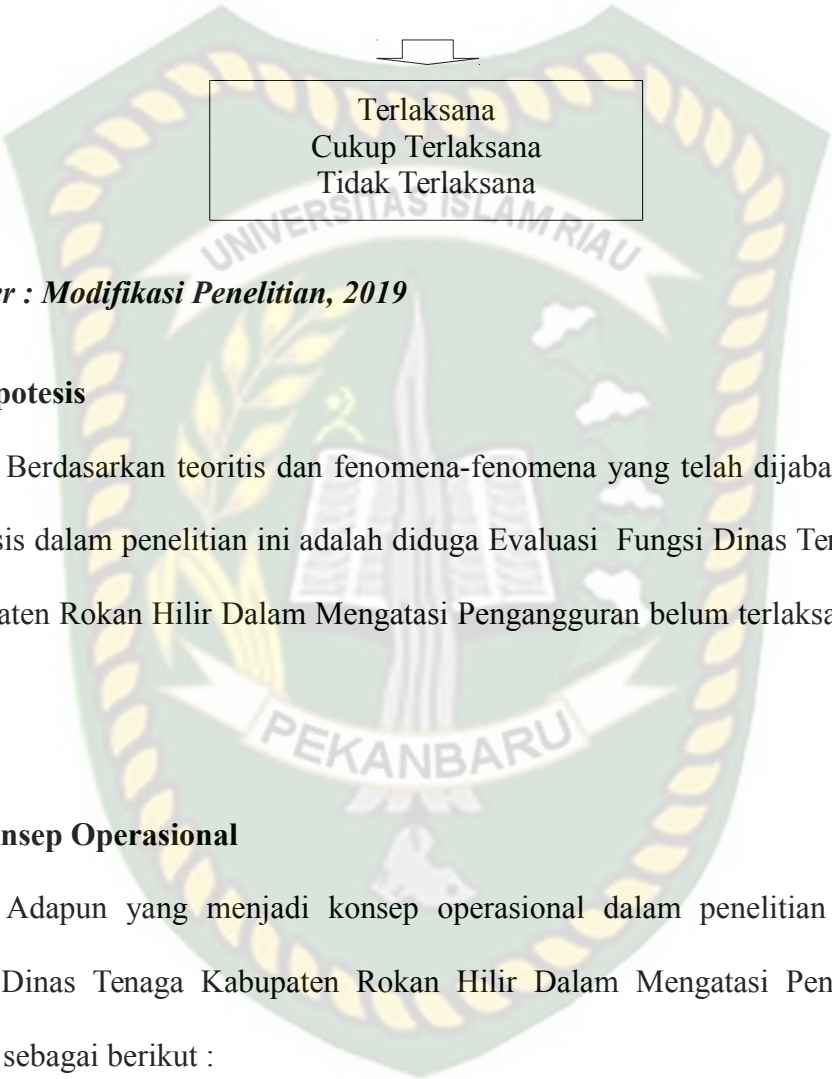
Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hilir Nomor 4 tahun 2016 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir

Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir

Mengatasi Pengangguran

Evaluasi Pelaksanaan Kebijakan (Dunn 2003; 608):

1. Efektivitas
2. Efisiensi
3. Kecukupan
4. Perataan
5. Responsivitas
6. Ketepatan



Terlaksana
Cukup Terlaksana
Tidak Terlaksana

Sumber : Modifikasi Penelitian, 2019

2.4 Hipotesis

Berdasarkan teoritis dan fenomena-fenomena yang telah dijabarkan maka hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga Evaluasi Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran belum terlaksana dengan baik.

2.5 Konsep Operasional

Adapun yang menjadi konsep operasional dalam penelitian mengenai Peran Dinas Tenaga Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran adalah sebagai berikut :

1. Pemerintah merupakan sekelompok orang atau organisasi yang diberikan kekuasaan untuk memerintah serta memiliki kewenangan dalam membuat dan menerapkan hukum/undang-undang di wilayah tertentu.
2. Kebijakan adalah suatu ketetapan yang memuat prinsip-prinsip untuk mengarahkan cara-cara bertindak yang dibuat secara terencana dan konsisten dalam mencapai tujuan dalam hal ini Peraturan Daerah

Kabupaten Rokan Hilir Nomor 8 Tentang Penyelenggaraan Ketenaga
kerjaan Kabupaten Rokan Hilir.

3. Dinas Tenaga Kerja adalah unsur pelaksana pemerintah daerah yang melaksanakan sebagian urusan pemerintah dibidang tenaga kerja.
4. Tenaga Kerja adalah penduduk yang dalam usia kerja (berusia 15 – 64 tahun) yang sudah bekerja atau sedang bekerja yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa demi memenuhi kebutuhan pribadi atau masyarakat.
5. Angkatan Kerja adalah penduduk usia kerja (berumur 15-64 tahun) yang selama seminggu sebelum pencacahan, bekerja atau punya pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, dan mereka yang tidak bekerja tapi mencari pekerjaan.
6. Pengangguran adalah angkatan kerja yang belum mendapat kesempatan bekerja, tetapi sedang mencari pekerjaan atau orang yang tidak mencari pekerjaan karena merasa tidak mungkin memperoleh pekerjaan. Pengangguran umumnya disebabkan karena jumlah angkatan kerja tidak sebanding dengan jumlah lapangan pekerjaan yang mampu menyerapnya.

Adapun indikator yang dioperasionalkan dalam penelitian ini adalah :

7. Efektivitas adalah keinginan pencapaian tujuan secara tepat dengan tujuan-tujuan yang tepat dan arah kebijakan yang dibuat yang sesuai dengan tujuan dan fungsinya.
8. Efisiensi yaitu usaha pencapaian hasil yang digunakan secara optimal yang dicapai dengan penggunaan sumber daya yang ada.

9. Kecukupan yaitu kebijakan dalam pelaksanaan dalam program dan peraturan yang ditetapkan antara kerjasama kinerja organisasi dalam pencapaian tujuan
10. Perataan adalah pemberian pencapaian hasil kebijakan terhadap organisasi maupun lingkungan secara menyeluru berdasarkan tugas dan fungsinya.
11. Responsivitas adalah kemampuan birokrasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, serta melaksanakan mengembangkan program-program sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.
12. Ketepatan yaitu kepastian penerapan yang dilaksanakan dengan kegiatan yang terarah dengan tujuan tercapainya tugas pelaksanaan yang ditetapkan.

2.6. Operasional Variabel

Tabel II.2 Operasional Variabel Evaluasi Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran.

Konsep	Variabel	Indikator	Item yang dinilai/Penilaian	Skala
Evaluasi ialah penaksiran (<i>appraisal</i>) pemberian angka (<i>rating</i>) dan penilaian (<i>asement</i>), kata-kata yang menyatakan usaha untuk menganalisis hasil kebijakan, nilai atau manfaat hasil kebijakan. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa	Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran	Efektivitas	1. Promosi Lowogan Kerja.	Terlaksana
			2. Penyediaan Lapangan Pekerjaan.	Cukup Terlaksana
			3. Rekrutmen Pencari Kerja.	Kurang Terlaksana
		Efisiensi	1. Pemberian pelatihan bagi Pencari Kerja.	Terlaksana
			2. Penetapan bentuk pelatihan sesuai dengan pendidikan pencari Kerja.	Cukup Terlaksana
				Kurang Terlaksana
Kecukupan	1. Kerjasama Dinas dengan Pencari Kerja.	Terlaksana		
	2. Kerjasama Dinas dengan Perusahaan.	Cukup Terlaksana		
			Kurang Terlaksana	

kebijakan atau program telah mencapai tingkat kinerja yang bermakna, yang berarti bahwa masalah-masalah kebijakan dibuat jelas dan diatasi (Dunn, 2003 : 608)	Perataan	1. Membuka lowongan bagi pencari kerja. 2. Menyediakan lapangan pekerjaan. 3. Penempatan kerja.	Terlaksana Cukup Terlaksana Kurang Terlaksana
	Responsivitas	1. Penyediaan informasi lowongan Pekerjaan. 2. Pemberitahuan lowongan pekerjaan sesuai dengan tingkat pendidikan.	Terlaksana Cukup Terlaksana Kurang Terlaksana
	Ketepatan	1. Penetapan pencari Kerja berdasarkan pengalaman dan kemampuannya. 2. Penempatan pencari kerja sesuai dengan Pendidikan.	Terlaksana Cukup Terlaksana Kurang Terlaksana

Sumber : Modifikasi Penulisan, 2019

2.7 Teknik Pengukuran

Dalam menjawab tujuan penelitian ini maka untuk mengetahui Evaluasi Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran, maka berikut ini akan dioperasionalkan masing-masing konsepnya dan pengukuran dari kualitas variabel yang digunakan.

Untuk variabel Evaluasi Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran sebagai berikut:

Terlaksana :Apabila semua indicator pada katagori baik berada pada rentangpersentase 67%-100%

Cukup Terlaksana :Apabila semua indicator pada katagori baik berada pada rentang persentase 34%-66%

Kurang Terlaksana :Apabila semua indicator pada katagori baik berada pada rentang persentase 0%-33%

Apun pengukuran indikator sebagai berikut :

1. Efektivitas, dikatakan :

Terlaksana :Apabila semua indicator pada katagori baik berada pada rentangpersentase 67%-100%

Cukup Terlaksana :Apabila semua indicator pada katagori baik berada pada rentang persentase 34%-66%

Kurang Terlaksana :Apabila semua indicator pada katagori baik berada pada rentang persentase 0%-33%

2. Efisiensi dikatakan :

Terlaksana :Apabila semua indicator pada katagori baik berada pada rentangpersentase 67%-100%

Cukup Terlaksana :Apabila semua indicator pada katagori baik berada pada rentang persentase 34%-66%

Kurang Terlaksana :Apabila semua indicator pada katagori baik berada pada rentang persentase 0%-33%

3. Kecukupan dikatakan :

Terlaksana :Apabila semua indicator pada katagori baik berada pada rentangpersentase 67%-100%

Cukup Terlaksana :Apabila semua indicator pada katagori baik berada pada rentang persentase 34%-66%

Kurang Terlaksana :Apabila semua indicator pada katagori baik berada pada rentang persentase 0%-33%

4. Pemerataan dikatakan :

Terlaksana :Apabila semua indicator pada katagori baik berada pada rentangpersentase 67%-100%

Cukup Terlaksana :Apabila semua indicator pada katagori baik berada pada rentang persentase 34%-66%

Kurang Terlaksana :Apabila semua indicator pada katagori baik berada pada rentang persentase 0%-33%

5. Responivitas dikatakan :

Terlaksana :Apabila semua indicator pada katagori baik berada pada rentangpersentase 67%-100%

Cukup Terlaksana :Apabila semua indicator pada katagori baik berada pada rentang persentase 34%-66%

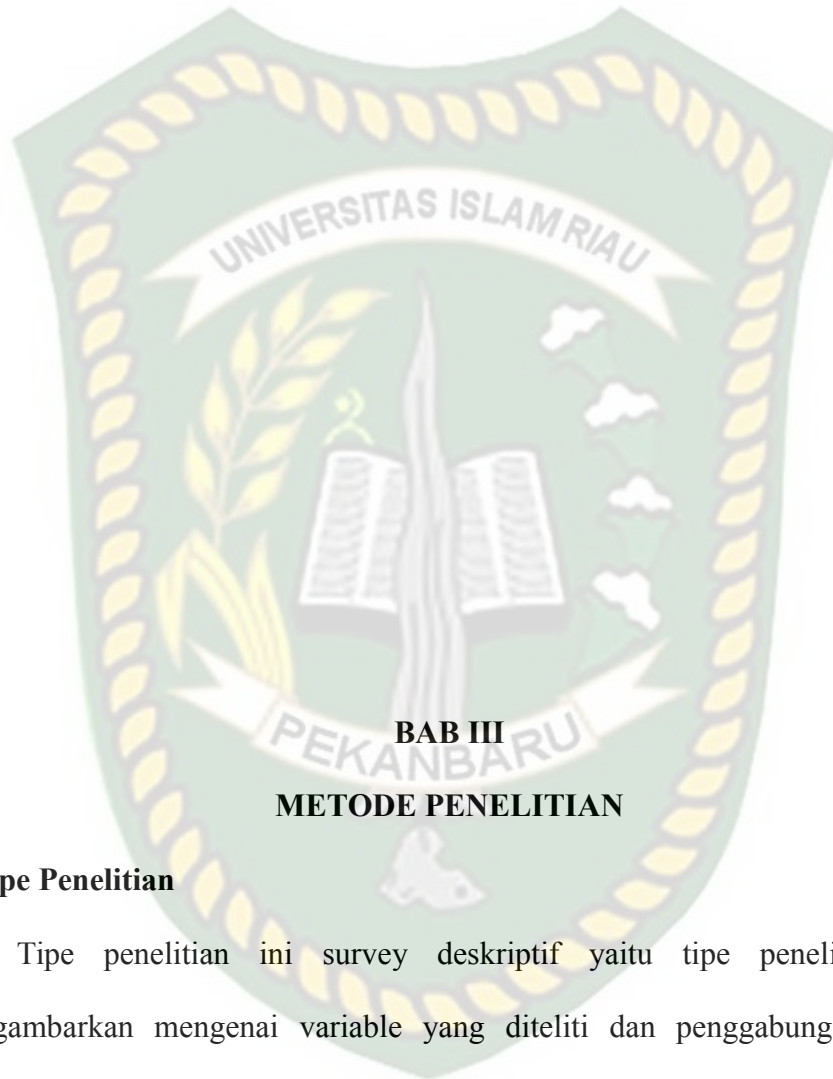
Kurang Terlaksana :Apabila semua indicator pada katagori baik berada pada rentang persentase 0%-33%

6. Ketepatan dikatakan :

Terlaksana :Apabila semua indicator pada katagori baik berada pada rentangpersentase 67%-100%

Cukup Terlaksana :Apabila semua indicator pada katagori baik berada pada rentang persentase 34%-66%

Kurang Terlaksana :Apabila semua indicator pada katagori baik berada pada rentang persentase 0%-33%



BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tipe Penelitian

Tipe penelitian ini survey deskriptif yaitu tipe penelitian yang menggambarkan mengenai variable yang diteliti dan penggabungan metode kuantitatif yaitu penelitian dalam bentuk persentase dan di akhiri dengan penarikan suatu kesimpulan dalam pemberian saran. Sugiyono (2012;80).

Untuk mengetahui dan melihat serta melukiskan keadaan yang sebenarnya secara rinci dan actual dengan melihat masalah dan tujuan yang telah disampaikan sebelumnya dengan pengumpulan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka tipe penelitian ini yang digunakan adalah penelitian survey. Pengertian

survey dibatasi dengan penelitian yang datanya dikumpulkan dari sampel atau populasi untuk mewakili seluruh populasi. Dengan demikian, penelitian survey secara komplit adalah penelitian yang mengambil sampel dari tiap-tiap populasi dengan menggunakan kusioner sebagai alat pengumpulan yang pokok. Penelitian ini akan menuntun peneliti dalam membuat daftar pertanyaan kusioner dan wawancara yang dimaksud diatas untuk disebarakan kepada informen dan responden yang sudah ditentukan.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir. Adapun alasan penulis mengambil lokasi penelitian tersebut dikarenakan penulis memandang atas pertimbangan situasi dan kondisi perkembangan penduduk yang terus bertambah yang menimbulkan banyaknya pengangguran dan masih kurangnya daya serap tenaga kerja dari pihak pemerintah dan swasta terlihat dari masih tingginya persenan pencari kerja yang belum ditempatkan dalam mengurangi angkatan kerja yang terus meningkat dari tahun ketahun.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel adalah dua bentuk yang berbeda namun didalam hal ini yang membedakan adalah, populasi adalah wilayah generalisasi atas obyek dan subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudiandi tarik kesimpulannya (Sugiyono,2010: 90). Sedangkan sampel adalah sebagian dari jumla dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono,2010 : 91). Adapun yang menjadi populasi dan

sampel dalam penelitian ini adalah Kepala Bidang Informasi, perluasan Kerja dan Pelatihan Kerja, Pegawai Bidang Informasi, perluasan Kerja dan Pelatihan Kerja, dan Pencari Kerja terdaftar 2018. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel III.1 : Penetapan Populasi dan Sampel Penelitian

N	Responden	Populasi	Sampel	Persentase
1	Kepala Bidang Informasi, perluasan Kerja dan Pelatihan Kerja.	1	1	100%
2	Pegawai Bidang Informasi, perluasan Kerja dan Pelatihan Kerja.	10	10	100%
3	Pencari Kerja terdaftar 2018	2.289	40	10%
Jumlah		2.300	51	

Sumber : Olahan Data penelitian, 2019

3.4 Teknik Penarikan Sampel

Menurut Sugiono (2012; 80) populasi adalah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Adapun sampel penelitian terhadap Kepala Bidang Informasi, perluasan Kerja dan Pelatihan Kerja, Pegawai Bidang Informasi, perluasan Kerja dan Pelatihan Kerja, yakni menggunakan teknik *sensus*, Teknik *sensus* adalah teknik penarikan sampel yang semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dikarenakan populasi relatif kecil, Penetapan sampel dengan jumlah 21 Sampel.

Sedangkan Pencari Kerja terdaftar 2018 dengan menggunakan teknik *Purposive Sampling* yang merupakan teknik penentuan sampel berdasarkan suatu

tujuan dan pertimbangan tertentu yang mana pertimbangan penulis ialah berjumlah 40 sampel

3.5 Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer adalah data yang diperoleh dari informan yang menjadi subjek penelitian, berupa informan yang relevan dengan masalah-maalah yang sudah dirumuskan dalam penelitian, baik melalui observasi maupun wawancara.

Data primer ini ini diperoleh dari :

- b. Melakukan wawancara dengan informan penelitian yang terkait dengan masalah penelitian Evaluasi Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran.
 - c. Melalui observasi lapangan di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir.
2. Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari dokumen-dokumen, buku-buku, artikel-artikel serta dokumentasi berupa Rekaman Suara dan foto-foto sebagai bukti penelitian ini benar dilakukan. Yaitu data berupa dokumen tentang Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran dan buku-buku yang dapat mendukung dan menjelaskan masalah yang sedang diteliti.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Yaitu Pengumpulan data yang dilakukan dengan melihat dan mengamati secara langsung peristiwa atau kejadian melalui cara yang sistematis dengan melihat sejauhmana Dinas Tenaga Kerja Kabupaten

Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran mulai dari kegiatan informasih lowogan pekerjaan, pencapaian Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir akan kerjasama dengan perusahaan, dan kegiatan pelatihan terhadap pencari kerja, dan secara luas upaya tindakan didalam mengurangi pengaguran Kabupaten Rokan Hilir. Teknik ini menangkap arti fenomena dari segi pengertian subjek penelitian, dan dapat merasakan apa yang dirasakan serta dihayati oleh subjek penelitian.

2. Wawancara

Adalah dengan melakukan Tanya jawab langsung terhadap populasi yang sudah terpilih menjadi responden peneliti. Dengan menggunakan teknik wawancara semi struktur yang termasuk dalam dalam katagori indepth interview Sugiono (2012;41), tujuan dari wawancara untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka. dengan alasan untuk memperoleh data yang akurat terhadap penelitian. Percakapan itu dilakukan oleh dua belah pihak, yaitu si peneliti mengajukan pertanyaan dan terwawancara yaitu Bidang Pembinaan Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu yang diberikan.

3. Kuisisioner

Kusioner merupakan cara pengumpulan data dan informasi dengan memberikan sejumlah pertanyaan tertulis kepada responden yang ditetapkan sebagai sampel dengan maksud untuk memperoleh tanggapan mengenai bagaimana Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir

Dalam Mengatasi Pengangguran. Adapun pemberian kusioner terhadap pegawai dengan secara langsung mendatangi dan membagikan kusioner, Masyarakat pencari Kerja dengan secara langsung mendatangi masyarakat dan membagikan kusioner. Dalam hal ini penyebaran kusioner dengan mengajukan daftar pertanyaan tertulis yang dilengkapi alternative jawaban kepada responden yang telah ditetapkan sebagai responden penelitian.

3.7 Teknis Analisis Data

Setelah semua data dipeoleh dan dikumpulkan melalui teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, selanjutnya data dikelompokan dan diolah menurut jenisnya yang hasilnya disajikan dalam bentuk tabel angka, presentase dan dilengkapi dengan urraian serta keterangan yang mendukung, kemudian dianalisis dengan metode Deskriptif, yaitu suatu cara dilakukan untuk menganalisis data denga mendeskriptifkan atau menggambarkan data yang tekumpul secara menyeluruh tenttng sesuatu keadaann atau permasalahan yang terjadi pada objek penelitian sebagaimana adanya, suatu analisa yang berusaha memberikan gambaran teperinci berdasarkan kenyataan atau fakta-fakta di lapangan.

3.8 Jadwal Kegiatan Penelitian

Dibawah ini akan dipaparkan mengenai jadwal pelaksanaan penelitian ini dimulai bulan Juni sampai dengan bulan September 2019. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel III.2 : Jadwal Pelaksanaan Penelitian

N	Jenis Kegiatan	Bulan Dan Minggu Ke
---	----------------	---------------------

O		Oktober				September				November				Desember			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Persiapan dan penyusunan UP	■	■	■	■												
2	Seminar UP					■	■										
3	Riset							■	■								
4	Penelitian lapangan							■	■								
5	Pengolahan data dan analisis									■	■	■	■				
6	Konsultasi bimbingan skripsi										■	■	■				
7	Ujian skripsi															■	■
8	Revisi dan Pengesahan															■	■
	Skrinsi															■	■
9	Pengadaan serta penyeraha skripsi															■	■

Sumber : Olahan Data penelitian, 2019

BAB IV

GAMBARAN UMUM

4.1 Gambaran Umum Kabupaten Rokan Hilir

Kabupaten Rokan Hilir adalah sebuah kabupaten di rovinsi Riau, Indonesia. Ibu kotanya terletak di bagansiapiapi, kota terbesar, bersejarah, dan pernah di kenal sebagai penghasil ikan terbesar di Indonesia. Pusat pemerintahan kabupaten berada di tengah-tengah kota, tepatnya di jalan merdeka.

Kabupaten Rokan Hilir terletak pada pagian pesisir timur pulau Sumatera, dengan luas wilayah 8.881, 59 KM², terdiri dari pulau-pulau dan lautan. Sebelah Utara berbatasan dengan Selat Malaka; sebelah selatan dengan Kabupaten Kanpar dan Bengkalis; sebelah Barat berbatasan dengan Propinsi Sumatera Utara; dan sebelah Timur dengan Kota Dumai .

Wilayah Rokan Hilir dialiri beberapa sungai. Berdasarkan data yang ada di daerah ini terdapat 16 batang jalur sungai. Sungai-sungai yang ada di Kabupaten ini umumnya menjadi sarana lalu lintas, dapat di layari perahu, perahu motor (pompong) kapal motor. Penyelusuran aliran sungai ini dapat dilayari sampai ke hulu sungai Rokan. Adapun sungai-sungai tersebut adalah; Sungai Rokan, Sungai Duku, Sungai Ular, Sungai Tengger, Sungai Tengger, Sungai Siandun, Sungai Daun, Sungai Agas, Sungai Bangko dan sebagainya. Dari sekian banyak sungai tersebut yang paling penting sebagai sarana perhubungan adalah sungai Rokan, yang panjangnya sekitar 350KM. Seperti layaknya daerah yang ada di Provinsi Riau yang letaknya di tengah-tengah pulau Sumatera dan berbatasan langsung dengan negara-negara tetangga.

Secara geografis letak Kabupaten Rokan Hilir di garis Khatulistiwa beriklim tropis dan mempunyai curah hujan yang tinggi. Berdasarkan data tahun 2008 curah hujan di kabupaten Rokan Hilir mencapai 215,3 mm/tahun dengan temperatur antara 26 – 32.

Kabupaten Rokan Hilir dibentuk berdasarkan Undang-undang No. 53 Tahun 1999. Berdasarkan UU ini ibukotanya adalah Ujung Tanjung. Namun aspirasi masyarakat dan pemerintah. Kabupaten Rokan Hilir menghendaki agar ibukota ditetapkan di Bagansiapiapi. Hal ini berdasarkan berbagai pertimbangan, seperti untuk menjangkau daerah-daerah pesisir, menghidupkan kembali Kota Bagansiapiapi sebagai kota sejarah, yang pernah menjadi ibukota Propinsi Bangko semasa kerajaan Siak Sri Indrapura, Bagansiapi-api sebagai kota penghasil ikan dunia pada masa lalu. Berdasarkan berbagai alasan itu, maka kota Bagansiapiapi

ditunjuk sebagai ibukota Kabupaten. Alasan lain adalah sarana dan prasarana di Kota Bagan sudah memadai bila dibandingkan di daerah lain.

Pada awal berdiri Kabupaten Rokan Hilir terdiri dari lima kecamatan, yaitu:

- a. Kecamatan Tanah Putih.
- b. Kecamatan Kubu.
- c. Kecamatan Bagan Sinembah.
- d. Kecamatan Bangko dan.
- e. Kecamatan Rimba Melintang.

Lima kecamatan yang ada di Kabupaten Rokan Hilir ini terbagi dalam 7 kelurahan, 71 desa dan 11 desa persiapan. Pada saat itu, tingkat perkembangan desa dan kelurahan di Kabupaten Rokan Hilir adalah 1 desa swadaya, 9 desa swakarya, 68 desa swasembada dan 11 desa persiapan. Setelah hampir dua 43 tahun berdiri Kabupaten Rokan Hilir, telah dibentuk 14 Kecamatan

4.2 Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir

Gambar IV.1 Bagan Susunan Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir

Bagan Susunan Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir

BAGAN SUSUNAN ORGANISASI
DINAS TENAGA KERJA KOTA PEKANBARU



Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir, 2019

Pemerintah Kabupaten Rokan Hilir membentuk instansi yang menangani tenaga kerja serta menyalurkan tenaga kerja pada pihak yang membutuhkan. Instansi tersebut bernama Dinas Tenaga Kerja berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hilir Nomor 4 tahun 2016 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir, dalam melaksanakan tata tugas

dan fungsi dinas, adapun pada pasal 3 Susunan organisasi Dinas Tenaga Kerja terdiri dari yang terdiri dari :

1. Sekretaris, membawahi :
 - a. Sub Bagian Umum.
 - b. Sub Bagian Keuangan.
2. Bidang Pembinaan, Pelatihan dan Produktivitas, membawahi.
 - a. Seksi Standarisasi, Kompetensi dan Kelembagaan Pelatihan.
 - b. Seksi Pelatihan dan Pemagangan.
 - c. Seksi Produktivitas.
3. Bidang Pembinaan Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja, membawahi :
 - 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. 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.
5. Kelompok Jabatan Fungsional.

Bidang Pembinaan Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja adalah bidang yang bertugas penanganan ketenaga kerjaan melalui Seksi Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri dan Tenaga Kerja Asing. Dimana dikatakan pada pasal 16 Seksi Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri dan Tenaga Kerja Asing memiliki rincian tugas :

- (1) Seksi Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri dan Tenaga Kerja Asing mempunyai tugas membantu Kepada Bidang Pembinaan Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja dalam melaksanakan sub urusan penempatan tenaga kerja dalam negeri dan tenaga kerja asing.
- (2) Seksi Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri dan Tenaga Kerja Asing dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) 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. penyiapan sumber daya manusia terkait pemberian informasi pasar kerja kepada pencari kerja dan pemberi kerja dalam mengurangi penganguran.
- c. pengelolaan penyiapan sarana dan prasarana untuk pelaksanaan pemberian informasi pasar kerja kepada pencari kerja dan pemberi kerja bagi masyarakat.
- d. perencanaan, pemantauan dan evaluasi hasil pelaksanaan informasi pasar kerja kepada pencari kerja dan pemberi kerja dalam mengurangi penganguran.
- e. perencanaan penyediaan sumber daya manusia untuk jabatan pengantar kerja dan petugas antar kerja.
- f. perencanaan penyediaan sarana dan prasarana pemberian informasi pasar kerja, penyuluhan dan bimbingan jabatan, dan perantaraan kerja.
- g. pembuatan rencana kerja tentang perantaraan 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. penyusunan kesiapan sumber daya manusia untuk pelayanan penerbitan perpanjangan Izin Memperkerjakan Tenaga Kerja Kerja Asing (IMTA).
- n. pemantauan dan mengevaluasi hasil penerbitan perpanjangan Izin Memperkerjakan 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. pelaporan pelaksanaan tugas kepada atasan secara lisan maupun tertulis sebagai pertanggungjawaban dalam pelaksanaan tugas.
- r. pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam pelaksanaan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran. Penelitian ini mengambil data yang dibutuhkan dalam hal mengambil kesimpulan. Adapun data dan hasil responden yang dilakukan dalam penelitian ini akan dipaparkan sebagai berikut :

5.1 Identitas Responden

Pada bab ini akan disajikan beberapa hal yang berkaitan dengan identitas responden dan hasil jawaban yang diperoleh dari hasil penyerahan kuisisioner dan wawancara.

1. Identitas Responden

Dalam pelaksanaan penyebaran Kuisisioner dan wawancara yang sudah disajikan kepada responden, maka langkah awal yang harus dipenuhi adalah berupa identitas responden. Dan yang dijadikan responden pada penelitian ini memiliki tingkat pendidikan yang berbeda dan diskriminasi oleh pegawai yang disajikan sebagai sampel dalam penelitian ini. Adapun dinilai bahwa tingkat pendidikan ini dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian ini adalah pada tingka analisis yang akan diberikan dalam menilai.

Pelaksanaan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran. Hal ini dapat dilihat dari jumlah responden yang terdiri dari jenis kelamin, umur dan pendidikan, yang dapat dilihat pada tabel dibawa ini :

Tabel V.1. Klasifikasi Responden Pelaksanaan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran Berdasarkan Jenis Kelamin.

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki-Laki	35	75%
2	Perempuan	15	25%
Jumlah		50	100%

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa responden terbesar adalah antara laki-laki dengan jumlah 35 responden atau sekitar 75%, hal ini disebabkan laki-laki adalah responden yang paling banyak berperan dalam mendaftar pencari kerja

dan mengikuti pelatihan pencari kerja. Selanjutnya responden jenis kelamin perempuan sebanyak 15 responden hal ini diketahui perempuan adalah jumlah yang sedikit dalam mendaftar pencari kerja dan mengikuti pelatihan pencari kerja. Kemudian penggolongan responden penelitian berdasarkan pendidikan yang merupakan factor penilaian pengetahuan responden, yang mana dapat terlihat pada tabel dibawa ini :

Tabel V.2. Klasifikasi Responden Penelitian Pelaksanaan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran Berdasarkan Tingkat Pendidikan.

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
1	SD	20	-
2	SMP	15	-
3	SMA	10	28%
4	Diploma	5	40%
5	Sarjana	-	30%
6	Pasca Sarjana	-	2%
Jumlah		50	100%

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2019

Dari data diatas terlihat bahwa tingkat pendidikan responden terbesar adalah SD sebayak 20 orang, SMP sebanyak 15 orang SMA sebanyak 10 orang, Diploma 5 orang dari keseluruhan jumlah responden.

5.2. Pelaksanaan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran

Dalam pelaksanaan kebijakan pemerintah Kabupaten Rokan Hilir melalui Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir dalam Dalam Mengatasi Pengangguran di tegah-tegah masyarakat, hal ini tidak terlepas dari Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran dengan memberikan

pelayanan kesamaan hak serta keseimbangan hak dan kewajiban dalam Mengatasi Pengangguran.

Pelaksanaan pembangunan nasional, sumber daya manusia (SDM) mempunyai kedudukan dan peran yang sangat penting sebagai pelaku dalam mencapai tujuan pembangunan. Sejalan dengan itu, pembangunan tenaga kerja sebagai salah satu unsur pembangunan sumber daya manusia (*Human resources*) diarahkan untuk dapat meningkatkan kualitas dan partisipasinya dalam pembangunan serta melindungi hak dan kepentingannya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi serta menciptakan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah dan memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.

Dengan adanya jumlah penduduk yang semakin besar telah membawa akibat jumlah angkatan kerja yang semakin besar pula. Jumlah penduduk yang besar ini merupakan potensi bagi pembangunan nasional jika secara kualitas mempunyai kemampuan untuk menggerakkan roda perekonomian nasional.

Dinas Tenaga Kerja melayani dalam penanganan Pencari Kerja dan penempatan pencari kerja didalam mengurangi pengangguran di Kabupaten Rokan Hilir. Pencarian kerja ataupun bagi yang ingin mendapatkan informasi mengenai pekerjaan, mereka harus mengikuti prosedur pendaftaran pencari kerja yaitu mendaftarkan diri sebagai calon tenaga kerja pada Dinas Tenaga Kerja

sesuai dengan kemampuan dan keahlian masing-masing. Dengan demikian apabila suatu saat ada perusahaan atau pihak lain yang membutuhkan tenaga kerja, pihak Dinas Tenaga Kerja dapat menyalurkannya. Pembuatan kartu pencari kerja sebagai salah satu persyaratan dalam melamar kerja, karena setiap perusahaan ataupun instansi, pencari kerja harus terdaftar di dinas yang bersangkutan, harus sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada Dinas Tenaga Kerja.

Dinas Tenaga Kerja diharapkan terus berupaya untuk menekan angka pengangguran dengan melaksanakan program-program yang bertujuan untuk meningkatkan kesempatan kerja dengan sasaran pencari kerja dengan adanya jurang pemisah antara penyedia kerja, mendorong pemerintah untuk menyediakan jembatan untuk mempermudah penyampaian informasi mengenai lapangan pekerjaan kepada pencari kerja salah satunya melalui program ketenagakerjaan. Dengan adanya program ketenagakerjaan penyampaian informasi mengenai kesempatan kerja semakin mudah diperoleh dan semakin memudahkan pencari kerja untuk mengirim lamaran pekerjaan.

Pelaksanaan Fungsi Dinas Tenaga Kerja didalam mengurangi pengangguran di Kabupaten Rokan Hilir belum terlaksana dengan baik dimana dari masih banyak calon yang mencari kerja melalui Dinas Tenaga Kerja belum bekerja sementara data calon sudah dilampirkan serta mengikuti kegiatan pelatihan pencari kerja sesuai dengan pendidikan para calon tersebut. Hal ini dikarenakan kurangnya kerjasama Dinas Tenaga Kerja terhadap perusahaan yang ada di

Kabupaten Rokan Hilir terhadap penerimaan calon pekerja sehingga membuktikan masih kurangnya daya serap tenaga kerja dari pihak perusahaan.

Untuk Mengetahui Pelaksanaan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran yang didasarkan indikator Efektivitas, Efisiensi, Kecukupan, Perataan, Responsivitas, Ketepatan sebagai berikut :

1. Efektivitas

Efektivitas adalah pencapaian tujuan secara tepat dengan tujuan-tujuan yang tepat dan terarahnya kebijakan yang dibuat sesuai dengan tujuan dan fungsinya. Dengan pengertian efektivitas seperti itu maka dalam Pelaksanaan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran tentunya harapan dan aspek ketepatan dan arahan kebijakan ke sasaran yang diinginkan dapat dicapai. Sejalan dengan itu guna mengetahui efektivitas Pelaksanaan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran penulis menetapkan 3 item penilaian yaitu :

1. Promosi Lowogan Kerja.
2. Rekrutmen Pencari Kerja.
3. Penyediaan Lapangan Pekerjaan.

Untuk lebih jelasnya, hasil tanggapan responden dalam Pelaksanaan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran dapat dilihat pada tabel dibawa ini :

Tabel V.3. Jawaban Responden Mengenai Indikator Efektivitas Dalam Evaluasi Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran.

No	Item Penilaian	Katagori Penilaian			Jumlah
		Terlaksana	Cukup Terlaksana	Kurang Terlaksana	

1	Promosi Lowogan Kerja.	10 (20%)	34 (68%)	6 (12%)	50
2	Rekrutmen Pencari Kerja.	12 (24%)	30 (60%)	8 (16%)	50
3	Penyediaan Lapangan Pekerjaan.	11 (22%)	25 (50%)	14 (28%)	50
Jumlah		32	89	28	150
Rata-rata		11	30	9	50
Persentase		22%	60%	18%	100%

Sumber : Olahan Data Penelitian, 2019

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa untuk indikator Efektivitas dalam item penilaian Promosi Lowogan Kerja dimana responden penelitian pada Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran yang menjawab terlaksana sebanyak 10 responden atau 20% dengan alasan, Promosi Lowogan Kerja sudah dilakukan melalui info website Dinas Tenaga Kerja. Selanjutnya untuk responden yang menjawab cukup terlaksana sebanyak 34 responden atau 68% dengan alasan, Promosi Lowogan Kerja sudah dilakukan melalui info Website Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tokan Hilir akan tetapi masih banyak mayarakat yang belum mengetahui akan adanya info lowongan kerja. Selanjutnya untuk responden yang menjawab kurang terlaksana sebanyak 6 responden atau 12% dengan alasan, Promosi Lowogan Kerja belum memberikan akan pemberitahuan terhadap seluruh masyarakat yang seharusnya melalui surat kabar dan info melalui sepeanduk di Dinas dengan tujuan agar masyarakat mengetahui akan adanya lowongan pekerjaan.

Kemudian untuk item penilaian Rekrutmen Pencari Kerja yang mana responden penelitian Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran yang menyatakan terlaksana berjumlah 12 responden

atau 24% dengan alasan, Rekrutmen Pencari Kerja sudah dilakukan dengan memberikan informasi bagi masyarakat. Selanjutnya untuk responden yang menjawab cukup baik sebanyak 30 responden atau 60% dengan alasan, Rekrutmen Pencari Kerja sudah dilakukan akan tetapi rekrutmen yang terjadi hanya sebatas informasi melainkan tidak dilakukannya pendataan akan penetapan pencari kerja sesuai dengan bidang pekerjaan yang telah ditetapkan. Selanjutnya responden yang menyatakan kurang terlaksana sebanyak 8 responden atau 16% dengan alasan, Rekrutmen Pencari Kerja belum berlangsung dengan baik dimana masih banyak masyarakat belum terdata hal ini dikarenakan kurangnya informasi yang diberikan oleh Dinas akan adanya rekrutmen kerja.

Kemudian untuk item Penilaian Penyediaan Lapangan Pekerjaan yang mana responden penelitian Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran yang menyatakan terlaksana sebanyak 11 responden atau 22% dengan alasan, Penyediaan Lapangan Pekerjaan sudah dilampirkan oleh Dinas sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditetapkan. Selanjutnya untuk responden yang menjawab cukup terlaksana sebanyak 25 responden atau 50% dengan alasan, Penyediaan Lapangan Pekerjaan sudah disediakan akan tetapi penyediaan lapangan pekerjaan hanya sebatas informasi penyediaan saja akan tetapi banyak pencari kerja yang belum dipanggil untuk bekerja. Selanjutnya responden yang menyatakan kurang terlaksana sebanyak 14 responden atau 28% dengan alasan, Penyediaan Lapangan Pekerjaan belum memberikan dampak terhadap pengangguran dimana masih banyak pencari kerja yang belum terpanggil sesuai dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan.

Dari penjelasan di atas dapat diketahui bahwa tanggapan atau jawaban responden penelitian mengenai Efektivitas Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir dalam Mengatasi Pengangguran dalam katagori cukup terlaksana dengan nilai responden 30 atau 60% dengan alasan, upaya dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir didalam mengurungi pengangguran belum terlaksana dengan baik dimana promosi pencari kerja hanya dilakukan pada website Dinas saja melainkan tidak dipromosikan melalui media Koran daerah serta melalui baliho di Jalan umum sehingga masyarakat tidak mengetahui akan adanya lowongan pekerjaan secara sehingga terlihat Rekrutmen yang dilakukan Dinas hanya sebatas informasih saja sehingga belum memberikan dampak terhadap penguran pengangguran di tengah Masyarakat. Hal ini dapat diketahui melalui item penilaian Promosi Lowogan Kerja, Rekrutmen Pencari Kerja dan Penyediaan Lapangan Pekerjaan.

Berikut hasil wawancara dengan Bapak Hardianto sebagai Kepala Bidang Informasi, perluasan Kerja dan Pelatihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran pada tanggal 9 September 2019, Dengan pertanyaan Menurut bapak sejauh ini bagaimana tindakan yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir dalam mengurangi pengangguran bagi masyarakat Pencari Kerja ?

Jawab :

“...Didalam mengurangi pengangguran di Kabupaten Rokan Hilir kami sudah berupaya memberikan informasih lowongan pekerjaan melalui website Dinas di setiap apabila ada lowongan pekerjaan dari perusahaan, meskipun sejauh ini upaya kami belum berdampak terhadap masyarakat luas akan informasih yang ada akan tetapi kami selalu berupaya

memberikan informasi meskipun sejauh ini hanya sebatas website Dinas akan tetapi apabila ditanyakan kami selalu bersedia memberikan informasi bagi masyarakat pencari kerja.....”

Dari observasi yang penulis lakukan dapat diketahui Pelaksanaan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran bahwa upaya dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir didalam mengurangi pengangguran belum terlaksana dengan baik dimana promosi pencari kerja hanya dilakukan pada website Dinas saja melainkan tidak dipromosikan melalui media Koran daerah serta melalui baliho di Jalan umum sehingga masyarakat tidak mengetahui akan adanya lowongan pekerjaan secara sehingga terlihat Rekrutmen yang dilakukan Dinas hanya sebatas informasi saja sehingga belum memberikan dampak terhadap pengurangan pengangguran di tengah Masyarakat. Hal ini dapat diketahui melalui item penilaian Promosi Lowongan Kerja, Rekrutmen Pencari Kerja dan Penyediaan Lapangan Pekerjaan, sehingga dapat dikatakan pelaksanaan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran dalam kategori Cukup Terlaksana.

2. Efisiensi

Efisiensi yaitu usaha pencapaian hasil yang digunakan secara optimal yang dicapai dengan penggunaan sumber daya yang ada yang berdasarkan tugas dan fungsi yang telah ditetapkan. Dengan pengertian efisiensi seperti itu maka dalam Pelaksanaan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran tentunya harapan dan aspek ketepatan dan arahan kebijakan ke sasaran yang diinginkan dapat dicapai. Sejalan dengan itu guna mengetahui

efisiensi pelaksanaan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran penulis menetapkan 2 item penilaian yaitu :

1. Pembrian pelatihan bagi Pencari Kerja.
2. Penetapan kegiatan pelatihan sesuai dengan pendidikan pencari Kerja.

Untuk lebih jelasnya, hasil tanggapan responden dalam Evaluasi Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel V.4. Jawaban Responden Mengenai Indikator Efisiensi Dalam Pelaksanaan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran.

No	Item Penilaian	Katagori Penilaian			Jumlah
		Terlaksana	Cukup Terlaksana	Kurang Terlaksana	
1	Pemberian pelatihan bagi Pencari Kerja.	15 (30%)	30 (60%)	5 (10%)	50
2	Penetapan kegiatan pelatihan sesuai dengan pendidikan pencari Kerja.	10 (20%)	31 (62%)	9 (18%)	50
Jumlah		25	61	14	150
Rata-rata		12	31	7	50
Persentase		24%	62%	14%	100%

Sumber : Olahan Data Penelitian, 2019

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa untuk indikator Efisiensi dalam item penilaian Pemberian pelatihan bagi Pencari Kerja dimana responden penelitian pada Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam

Mengatasi Pengangguran yang menjawab terlaksana sebanyak 15 responden atau 30% dengan alasan, Pemberian pelatihan bagi Pencari Kerja sudah dilakukan selama 2 hari. Selanjutnya untuk responden yang menjawab cukup terlaksana sebanyak 30 responden atau 60% dengan alasan, Pemberian pelatihan bagi Pencari Kerja sudah dilakukan akan tetapi pelatihan yang diberikan belum adanya ketetapan jadwal kegiatan pelatihan serta kegiatan pelatihan hanya dilakukan selama 2 hari. Selanjutnya untuk responden yang menjawab kurang terlaksana sebanyak 5 responden atau 10% dengan alasan, Pemberian pelatihan bagi Pencari Kerja belum terlaksana dengan baik hal ini dikarenakan belum adanya ketetapan waktu kegiatan pelatihan bagi pencari kerja serta kegiatan pelatihan apabila diadakan hanya 2 hari sehingga tidak memberikan kemaksimalan didalam kegiatan pelatihan.

Kemudian untuk item penilaian Penetapan kegiatan pelatihan sesuai dengan pendidikan pencari Kerja yang mana responden penelitian Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran yang menyatakan terlaksana berjumlah 10 responden atau 20% dengan alasan, Penetapan kegiatan pelatihan sesuai dengan pendidikan pencari Kerja sudah terlaksana. Selanjutnya untuk responden yang menjawab cukup baik sebanyak 31 responden atau 62% dengan alasan, Penetapan kegiatan pelatihan sesuai dengan pendidikan pencari Kerja sudah terlaksana akan tetapi pelatihan yang diberikan belum terhadap semua jurusan pencari kerja terdaftar melainkan jurusan tertentu saja. Selanjutnya responden yang menyatakan kurang terlaksana sebanyak 9 responden atau 18% dengan alasan, Penetapan kegiatan pelatihan sesuai dengan

pendidikan pencari Kerja belum terlaksana secara merata dikarenakan masih banyak jurusan lain yang belum diberikan pelatihan sehingga secara umum pencari kerja belum memiliki kemampuan sesuai dengan permintaan perusahaan mencari karyawan.

Dari penjelasan di atas dapat diketahui bahwa tanggapan atau jawaban responden penelitian mengenai Efisiensi Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir dalam Mengatasi Pengangguran dalam katagori cukup terlaksana dengan nilai responden 31 atau 62% dengan alasan, Pencapaian pencari kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir telah memberikan pelatihan bagi pencari kerja yang terdaftar akan tetapi pelatihan yang diberikan hanya berlangsung 2 hari sehingga tidak memberikan dampak dari hasil pelatihan terhadap kemampuan pencari kerja yang seharusnya dapat dilakukan sampai dengan 5 hari, serta belum dilakukannya pelatihan bagi setiap jurusan melainkan jurusan tertentu saja terutama hanya jurusan ekonmi sehingga jurusan lain belum menerima pelatihan dari Dinas sehingga terlihat belum memberikan kemampuan bagi setiap jurusan secara merata bagi perusahaan yang akan menerima karyawan nantinya. Hal ini dapat diketahui melalui item penilaian Pemberian pelatihan bagi Pencari Kerja, Penetapan kegiatan pelatihan sesuai dengan pendidikan pencari Kerja.

Berikut hasil wawancara dengan Bapak Hardianto sebagai Kepala Bidang Informasi, perluasan Kerja dan Pelatihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran pada tanggal 9 September 2019, Dengan pertanyaan Menurut bapak sejauh ini bagaimana menurut bapak apakah

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir sudah melakukan pembinaan pelatihan bagi masyarakat pencari kerja ?

Jawab :

“...Sejauh ini kami telah memberikan pelatihan sesuai dengan jurusan pencari kerja iya benar pelatihan yang kami lakukan sebanyak 2 hari yang seharusnya 5 hari hal ini dikarenakan kurangnya anggaran yang dihususkan bagi pelatihan dan jurusan yang ada, akan tetapi kami selalu berupaya memberikan pelatihan yang terbaik sesuai dengan permintaan perusahaan dengan jurusan yang ditetapkan.....”

Dari observasi yang penulis lakukan dapat diketahui Pelaksanaan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran bahwa upaya dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir didalam mengurungi pengangguran belum terlaksana dengan baik kegiatan memberikan pelatihan bagi pencari kerja yang terdaftar diberikan hanya berlangsung 2 hari sehingga tidak memberikan dampak dari hasil pelatihan terhadap kemampuan pencari kerja yang seharusnya dapat dilakukan sampai dengan 5 hari, serta belum dilakukannya pelatihan bagi setiap jurusan melainkan jurusan tertentu saja terutama hanya jurusan ekonmi sehingga jurusan lain belum menerima pelatihan dari Dinas sehingga terlihat belum memberikan kemampuan bagi setiap jurusan secara merata bagi perusahaan yang akan menerima karyawan nantinya. Hal ini dapat diketahui melalui item penilaian Pemberian pelatihan bagi Pencari Kerja, Penetapan kegiatan pelatihan sesuai dengan pendidikan pencari Kerja, sehingga dapat dikatakan pelaksanaan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran dalam katagori Cukup Terlaksana.

3. Kecukupan

Kecukupan yaitu kebijakan dalam pelaksanaan dalam program dan peraturan yang ditetapkan antara kerjasama kinerja organisasi dalam pencapaian tujuan. Dengan pengertian kecukupan seperti itu maka dalam Pelaksanaan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran tentunya harapan dan aspek ketepatan dan arahan kebijakan ke sasaran yang diinginkan dapat dicapai. Sejalan dengan itu guna mengetahui kecukupan Pelaksanaan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran penulis menetapkan 2 item penilaian yaitu :

1. Kerjasama Dinas dengan Pencari Kerja.
2. Kerjasama Dinas dengan Perusahaan.

Untuk lebih jelasnya, hasil tanggapan responden dalam Pelaksanaan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran dapat dilihat pada tabel dibawa ini :

Tabel V.5. Jawaban Responden Mengenai Indikator Kecukupan Dalam Pelaksanaan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran.

No	Item Penilaian	Katagori Penilaian			Jumlah
		Terlaksana	Cukup Terlaksana	Kurang Terlaksana	
1	Kerjasama Dinas dengan Pencari Kerja.	14 (28%)	30 (60%)	6 (12%)	50
2	Kerjasama Dinas dengan Perusahaan.	12 (24%)	30 (60%)	8 (16%)	50
Jumlah		26	60	14	150
Rata-rata		13	30	7	50
Persentase		26%	60%	14%	100%

Sumber: Olahan data penelitian, 2019

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa untuk indikator Kecukupan dalam item penilaian Kerjasama Dinas dengan Pencari Kerja dimana responden penelitian pada Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran yang menjawab terlaksana sebanyak 14 responden atau 28% dengan alasan, Kerjasama Dinas dengan Pencari Kerja dengan mengikut sertakan rekrutmen sesuai dengan jurusan dan kemampuan pencari kerja. Selanjutnya untuk responden yang menjawab cukup terlaksana sebanyak 30 responden atau 60% dengan alasan, Kerjasama Dinas dengan Pencari Kerja sudah dilakukan akan tetapi kerjasam hanya didalam pemberian informasih lowongan pencari kerja yaitu persyaratan dan prosedur didalam mencari kerja yang ditetapkan. Selanjutnya untuk responden yang menjawab kurang terlaksana sebanyak 6 responden atau 12% dengan alasan, Kerjasama Dinas dengan Pencari Kerja belum terlaksan dengan baik dimana dinas belum memberikan informasih secara luas terkait lowongan pekerjaan bagi masyarakat secara umum.

Kemudian untuk item penilaian Kerjasama Dinas dengan Perusahaan yang mana responden penelitian Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran yang menyatakan terlaksana berjumlah 12 responden atau 24% dengan alasan, Kerjasama Dinas dengan Perusahaan sudah terlaksana dengan perusahaan memberikan informasih terhadap Dinas agar Dinas menginfokan adanya lowongan kerja terhadap masyarakat. Selanjutnya untuk responden yang menjawab cukup baik sebanyak 30 responden atau 60% dengan alasan, Kerjasama Dinas dengan Perusahaan sudah terlaksana akan tetapi info kerja yang diberikan oleh perusahaan hanya sebatas info saja melainkan

penerimaan kerja belum berlangsung di setiap tahunnya. Selanjutnya responden yang menyatakan kurang terlaksana sebanyak 8 responden atau 16% dengan alasan, Kerjasama Dinas dengan Perusahaan belum berlangsung dengan baik sehingga infolowongan kerja belum memberikan dampak terhadap pengurangan pengangguran dan belum semua perusahaan melakukan kerjasama dengan Dinas. Sehingga Perusahaan belum memberikan rekrutmen karyawan melalui Dinas.

Dari penjelasan di atas dapat diketahui bahwa tanggapan atau jawaban responden penelitian mengenai Kecukupan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir dalam Mengatasi Pengangguran dalam katagori cukup terlaksana dengan nilai responden 30 atau 60% dengan alasan, Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran belum terlaksana dengan baik dimana belum adanya kerjasama dinas dengan pencari kerja terhadap pemberian info bagi masyarakat terkait jurusan atau kemampuan didalam penerimaan lowongan pekerjaan sehingga banyak masyarakat yang tidak tau akan adanya lowongan pekerjaan sesuai dengan jurusan dan kemampuan pencari kerja, dan terlihat Dinas belum bekerjasama dengan perusahaan-perusahaan yang ada di Kabupaten Rokan Hilir sehingga banyak masyarakat yang tidak menerima info lowongan pekerjaan dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir itu sendiri. Hal ini dapat diketahui melalui item penilaian Kerjasama Dinas dengan Pencari Kerja, Kerjasama Dinas dengan Perusahaan.

Berikut hasil wawancara dengan Bapak Hardianto sebagai Kepala Bidang Informasi, perluasan Kerja dan Pelatihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran pada tanggal 9 September 2019,

Dengan pertanyaan Menurut bapak apakah sejauh ini Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir sudah melakukan kerjasama dengan Perusahaan dalam penyediaan lapangan pekerjaan dan masyarakat dalam pemberian informasi pasar kerja?

Jawab :

“...Sejauh ini Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir sudah melakukan kerjasama dengan masyarakat pencari kerja dalam bentuk pemberian informasi akan penerimaan pencari kerja sesuai dengan persyaratan yang ditentukan meskipun belum berlangsung dengan baik dikarenakan informasi yang kami berikan hanya bagi pencari kerja yang terdaftar saja. Serta kami juga berupaya bekerjasama dengan perusahaan agar info lowongan kerja dapat di infokan melalui Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir...”

Dari observasi yang penulis lakukan dapat diketahui Pelaksanaan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran belum terlaksana dengan baik dimana belum adanya kerjasama dinas dengan pencari kerja terhadap pemberian info bagi masyarakat terkait jurusan atau kemampuan didalam penerimaan lowongan pekerjaan sehingga banyak masyarakat yang tidak tau akan adanya lowongan pekerjaan sesuai dengan jurusan dan kemampuan pencari kerja, dan terlihat Dinas belum bekerjasama dengan perusahaan-perusahaan yang ada di Kabupaten Rokan Hilir sehingga banyak masyarakat yang tidak menerima info lowongan pekerjaan dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir itu sendiri. Hal ini dapat diketahui melalui item penilaian Kerjasama Dinas dengan Pencari Kerja, Kerjasama Dinas dengan Perusahaan, sehingga dapat dikatakan pelaksanaan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran dalam katagori Cukup Terlaksana.

4. Perataan

Perataan adalah pemberian pencapaian hasil kebijakan terhadap organisasi maupun lingkungan secara menyeluru berdasarkan tugas dan fungsinya. Dengan pengertian perataan seperti itu maka dalam Pelaksanaan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran tentunya harapan dan aspek perataan dan arahan kebijakan ke sasaran yang diinginkan dapat dicapai. Sejalan dengan itu guna mengetahui perataan Pelaksanaan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran penulis menetapkan 3 item penilaian yaitu :

1. Menerima calon pencari Kerja.
2. Melalukan ujian sementara terhadap calon pencari Kerja.
3. Penetapan pencari Kerja sesuai dengan lowongan kerja perusahaan.

Untuk lebih jelasnya, hasil tanggapan responden dalam Pelaksanaan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran dapat dilihat pada tabel dibawa ini :

Tabel V.6. Jawaban Responden Mengenai Indikator Perataan Dalam Pelaksanaan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran

No	Item Penilaian	Katagori Penilaian			Jumlah
		Terlaksana	Cukup Terlaksana	Kurang Terlaksana	
1	Menerima calon pencari Kerja.	10 (20%)	34 (68%)	6 (12%)	50
2	Melalukan Percobaan ujian sementara terhadap calon pencari Kerja	12 (24%)	30 (60%)	8 (16%)	50
3	Penetapan pencari Kerja sesuai dengan lowongan kerja perusahaan.	11 (22%)	25 (50%)	14 (28%)	50

Jumlah	33	89	28	150
Rata-rata	11	30	9	50
Persentase	22%	60%	18%	100%

Sumber : Olahan Data Penelitian, 2019

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa untuk indikator Kecukupan dalam item penilaian Menerima calon pencari Kerja dimana responden penelitian pada Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran yang menjawab terlaksana sebanyak 10 responden atau 20% dengan alasan, Menerima calon pencari Kerja sesuai dengan jurusan dan kemampuan pencari kerja. Selanjutnya untuk responden yang menjawab cukup terlaksana sebanyak 34 responden atau 68% dengan alasan, Menerima calon pencari Kerja sudah dilakukan akan tetapi informasih lowongan pencari kerja belum didalkannya pengumuman bagi masyarakat. Selanjutnya untuk responden yang menjawab kurang terlaksana sebanyak 6 responden atau 12% dengan alasan, Menerima calon pencari Kerja belum terlaksan dengan baik dimana dinas belum memberikan informasih secara luas terkait lowongan pekerjaan bagi masyarakat secara umum.

Kemudian untuk item penilaian Melalukan Percobaan ujian sementara terhadap calon pencari Kerja yang mana responden penelitian Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran yang menyatakan terlaksana berjumlah 12 responden atau 24% dengan alasan, Melalukan Percobaan ujian sementara terhadap calon pencari Kerja sudah dilakukan akan tetapi belum adanya waktu yang ditetapkan . Selanjutnya untuk responden yang menjawab cukup baik sebanyak 30 responden atau 60% dengan alasan, Melalukan Percobaan ujian sementara terhadap calon pencari Kerja hanya

sebatas info saja belum berlangsung di setiap tahunnya. Selanjutnya responden yang menyatakan kurang terlaksana sebanyak 8 responden atau 16% dengan alasan, Melakukan Percobaan ujian sementara terhadap calon pencari Kerja belum berlangsung dengan baik akan adanya ketetapan waktu dan trobosan kemampuan pencari kerja.

Kemudian untuk item penilaian Penetapan pencari Kerja sesuai dengan lowongan kerja perusahaan yang mana responden penelitian Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran yang menyatakan terlaksana berjumlah 11 responden atau 22% dengan alasan, Penetapan pencari Kerja sesuai dengan lowongan kerja perusahaan sudah diterapkan. Selanjutnya untuk responden yang menjawab cukup baik sebanyak 25 responden atau 50% dengan alasan, Penetapan pencari Kerja sesuai dengan lowongan kerja perusahaan sudah terlaksana akan tetapi info kerja yang diberikan oleh perusahaan hanya sebatas info saja. Selanjutnya responden yang menyatakan kurang terlaksana sebanyak 14 responden atau 28% dengan alasan, Penetapan pencari Kerja sesuai dengan lowongan kerja perusahaan belum terlaksana dikarenakan Dinas belum adanya pemberian akan informasih bagi masyarakat.

Dari penjelasan di atas dapat diketahui bahwa tanggapan atau jawaban responden penelitian mengenai Kecukupan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir dalam Mengatasi Pengangguran dalam katagori cukup terlaksana dengan nilai responden 30 atau 60% dengan alasan, Pelaksanaan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran belum terlaksana dengan baik hal ini dikarenakan Dinas belum memberikan trobosan

akan kemampuan pencari kerja melalui pemberian ujian akan kemampuan pencari kerja sehingga memberikan gambaran dan upaya pencari kerja didalam mempersiapkan kemampuannya sehinggapencari kerja memiliki kematangan kedepan apabila adanya penerimaan. Hal ini dapat diketahui melalui item penilaian Menerima calon pencari Kerja, Melakukan Percobaan ujian sementara terhadap calon pencari Kerja, Penetapan pencari Kerja sesuai dengan lowongan kerja perusahaan.

Berikut hasil wawancara dengan Bapak Hardianto sebagai Kepala Bidang Informasi, perluasan Kerja dan Pelatihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran pada tanggal 9 September 2019, Dengan pertanyaan menurut bapak bagaimana tindakan atau upaya-upaya didalam mempersiapkan tenaga kerja?

Jawab

“...Sejauh ini kami sudah melakukan trobosan terhadap kemampuan pencari kerja dengan melakukan ujian akan upaya pemenuhan syarat didalam bekerja, meskipun itu belum berlangsung dengan baik melalui penetapan ujian bersama dikarenakan kurangnya akan anggaran yang dikususkan serta jumlah pegawai didalam pelaksanaan kegiatan ujian...”

Dari observasi yang penulis lakukan dapat diketahui Pelaksanaan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran belum terlaksana dengan baik hal ini dikarenakan Dinas belum memberikan trobosan akan kemampuan pencari kerja melalui pemberian ujian akan kemampuan pencari kerja sehingga memberikan gambaran dan upaya pencari kerja didalam mempersiapkan kemampuannya sehinggapencari kerja memiliki kematangan kedepan apabila adanya penerimaan. Hal ini dapat diketahui melalui

item penilaian Kerjasama Dinas dengan Pencari Kerja, Kerjasama Dinas dengan Perusahaan, sehingga dapat dikatakan pelaksanaan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran dalam katagori Cukup Terlaksana.

5. Responsivitas

Responsivitas adalah kemampuan birokrasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, serta melaksanakan mengembangkan program-program sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Dengan pengertian responsivitas seperti itu maka dalam Pelaksanaan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran tentunya harapan dan aspek ketepatan dan arahan kebijakan ke sasaran yang diinginkan dapat dicapai. Sejalan dengan itu guna mengetahui responsivitas Pelaksanaan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran penulis menetapkan 2 item penilaian yaitu :

1. Penyediaan informasi lowogan Perusahaan.
2. Pemberitahuan pekerjaan sesuai dengan tingkat kemampuan dan pendidikan.

Untuk lebih jelasnya, hasil tanggapan responden dalam Pelaksanaan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran dapat dilihat pada tabel dibawa ini :

Tabel V.7. Jawaban Responden Mengenai Indikator Responsivitas Dalam Pelaksanaan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran

No	Item Penilaian	Katagori Penilaian			Jumlah
		Terlaksana	Cukup Terlaksana	Kurang Terlaksana	

1	Penyediaan informasi lowogan Perusahaan.	12 (24%)	32 (64%)	6 (12%)	50
2	Pemberitahuan pekerjaan sesuai dengan tingkat kemampuan dan pendidikan.	15 (30%)	30 (60%)	5 (10%)	50
Jumlah		27	62	11	150
Rata-rata		13	31	6	50
Persentase		26%	62%	12%	100%

Sumber : Olahan Data Penelitian, 2019

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa untuk indikator Responsivitas dalam item penilaian Penyediaan informasi lowogan Perusahaan yang mana responden penelitian pada Pelaksanaan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran yang menjawab terlaksana sebanyak 12 responden atau 24% dengan alasan, Penyediaan informasi lowogan Perusahaan sudah ditetapkan di Kantor dinas Selanjutnya untuk responden yang menjawab cukup terlaksana sebanyak 32 responden atau 64% dengan alasan, Penyediaan informasi lowogan Perusahaan sudah tersedia dikantor dinas apabila ditanyanyakan melainkan tidak diinformasikan di madding kantor Dinas serta website Dinas agar masyarakat tau akan adanya lowogan penerimaan pekerjaan. Selanjutnya untuk responden yang menjawab kurang baik sebanyak 6 responden atau 12% dengan alasan, Penyediaan informasi lowogan Perusahaan belum tersedia melalui madding di kantor Dinas dan Website Dinas akan adanya lowongan pekerjaan.

Kemudian untuk item penilaian Pemberitahuan pekerjaan sesuai dengan tingkat kemampuan dan pendidikan yang mana responden penelitian pada Pelaksanaan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi

Pengangguran yang menyatakan terlaksana berjumlah 15 responden atau 30% dengan alasan, Pemberitahuan pekerjaan sesuai dengan tingkat kemampuan dan pendidikan sudah diberitahukan bagi pencari kerja yang menanyakan. Selanjutnya untuk responden yang menjawab cukup terlaksana sebanyak 25 responden atau 50% dengan alasan, Pemberitahuan pekerjaan sesuai dengan tingkat kemampuan dan pendidikan belum terlaksana hal ini dikarenakan tidak adanya informasi yang diberikan melalui website Dinas maupun melalui pemberitahuan di Mading kantor Dinas sehingga masyarakat tidak mengetahui akan adanya lowongan pencarian kerja. Selanjutnya responden yang menyatakan kurang baik sebanyak 23 responden atau 46% dengan alasan, Pemberitahuan pekerjaan sesuai dengan tingkat kemampuan dan pendidikan belum terlaksana melalui pemberitahuan secara merata melalui pemberian informasi website Dinas dan informasi melalui pamphlet kantor Dinas.

Dari penjelasan di atas dapat diketahui bahwa tanggapan atau jawaban responden penelitian mengenai Responsivitas dalam pelaksanaan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran dalam katagori cukup terlaksana, katagori cukup terlaksana dengan nilai responden 31 atau 62% dengan alasan, pemberian informasi terhadap masyarakat pencari kerja belum adanya upaya Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir melalui website Dinas akan adanya lowongan pencari kerja serta pemberitahuan melalui madding kantor di Dinas sehingga masyarakat tidak secara menyeluruh mengetahui akan adanya lowongan pencarian kerja bagi masyarakat. Hal ini didapatkan dari hasil tanggapan responden yang menanyakan Responsivitas dalam Pelaksanaan

Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran melalui Penyediaan informasi lowongan Perusahaan, Pemberitahuan pekerjaan sesuai dengan tingkat kemampuan dan pendidikan.

Berikut hasil wawancara dengan Bapak Hardianto sebagai Kepala Bidang Informasi, perluasan Kerja dan Pelatihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran pada tanggal 9 September 2019, Dengan pertanyaan Menurut bapak apakah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir sudah memberikan informasi terkait akan lowongan pekerjaan bagi masyarakat pencari kerja ?

Jawab :

“...Sejauh ini Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir sudah melakukan upaya pemberian informasi akan adanya lowongan pekerjaan apabila masyarakat menanyakan langsung ke Dinas sehingga banyak masyarakat tidak mengetahui akan adanya lowongan pencariin kerja, akan tetapi kami selalu bersedia apabila adanya pertanyaan akan lowongan pekerjaan...”

Dari observasi yang penulis lakukan dapat diketahui Pelaksanaan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran belum terlaksana dengan baik dimana pemberian informasi terhadap masyarakat pencari kerja belum adanya upaya Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir melalui website Dinas akan adanya lowongan pencari kerja serta pemberitahuan melalui madding kantor di Dinas sehingga masyarakat tidak secara menyeluruh mengetahui akan adanya lowongan pencarian kerja bagi masyarakat. Hal ini dapat diketahui melalui item penilaian Penyediaan informasi lowongan Perusahaan, Pemberitahuan pekerjaan sesuai dengan tingkat kemampuan dan pendidikan,

sehingga dapat dikatakan pelaksanaan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran dalam katagori Cukup Terlaksana.

6. Ketepatan

Ketepatan yaitu kepastian penerapan yang dilaksanakan dengan kegiatan yang terarah dengan tujuan tercapainya tugas pelaksanaan yang ditetapkan. Dengan pengertian ketepatan seperti itu maka dalam Pelaksanaan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran tentunya harapan dan aspek ketepatan dan arahan kebijakan ke sasaran yang diinginkan dapat dicapai. Sejalan dengan itu guna mengetahui ketepatan Pelaksanaan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran penulis menetapkan 2 item penilaian yaitu :

1. Penetapan pencari Kerja sesuai dengan pengalaman dan kemampuannya.
2. Penetapan pencari Kerja sesuai dengan Tingkat Pendidikan.

Untuk lebih jelasnya, hasil tanggapan responden dalam Pelaksanaan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran dapat dilihat pada tabel dibawa ini :

Tabel V.8. Jawaban Responden Mengenai Indikator Ketepatan Dalam Pelaksanaan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran

No	Item Penilaian	Katagori Penilaian			Jumlah
		Terlaksana	Cukup Terlaksana	Kurang Terlaksana	
1	Penetapan pencari Kerja berdasarkan pengalaman dan kemampuannya.	14 (28%)	31 (62%)	5 (10%)	50
2	Penetapan pencari Kerja sesuai dengan Tingkat Pendidikan.	12 (24%)	30 (60%)	8 (16%)	50

Jumlah	26	61	13	100
Rata-rata	13	31	6	50
Persentase	26%	62%	12%	100%

Sumber : Olahan Data Penelitian, 2019

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa untuk indikator Ketepatan dalam item penilaian Penetapan pencari Kerja sesuai dengan pengalaman dan kemampuannya dimana responden penelitian pada Pelaksanaan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran menjawab terlaksana sebanyak 14 responden atau 28% dengan alasan, Penetapan pencari Kerja sesuai dengan pengalaman dan kemampuannya sudah terlaksana. Selanjutnya untuk responden yang menjawab cukup terlaksana sebanyak 31 responden atau 62% dengan alasan, Penetapan pencari Kerja berdasarkan pengalaman dan kemampuan belum terlaksana secara merata dimana masih banyak pencari kerja tidak berdasarkan pegalaman dan kemampuan. Selanjutnya untuk responden yang menjawab kurang terlaksana sebanyak 5 responden atau 10% dengan alasan, Penetapan pencari Kerja sesuai dengan pengalaman dan kemampuannya belum terlaksana secara merata hal ini dimana pencari kerja yang diterima tidak berdasarkan pengalam dan kemampuan masyarakat pencari kerja.

Kemudian untuk item penilaian Penetapan pencari Kerja sesuai dengan Tingkat Pendidikan yang mana responden penelitian pada Pelaksanaan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran yang menyatakan terlaksana berjumlah 12 responden atau 24% dengan alasan, Penetapan pencari Kerja sesuai dengan Tingkat Pendidikan sudah terlaksana. Selanjutnya untuk responden yang menjawab cukup terlaksana sebanyak 30 responden atau 60% dengan alasan, Penetapan pencari Kerja sesuai dengan

Tingkat Pendidikan sudah terlaksana akan tetapi masih banyak yang tidak sesuai dengan tingkat pendidikan diterima juga sehingga memberikan dampak ketidakpuasan masyarakat. Selanjutnya responden yang menyatakan kurang baik sebanyak 8 responden atau 16% dengan alasan, Penetapan pencari Kerja sesuai dengan Tingkat Pendidikan belum terlaksana dengan baik dimana masih adanya penerimaan akan tidak berdasarkan tingkat pendidikan sehingga memberikan ketidakpercayaan masyarakat pencari kerja.

Dari penjelasan di atas dapat diketahui bahwa tanggapan atau jawaban responden penelitian mengenai Ketepatan dalam Pelaksanaan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran dalam katagori cukup terlaksana, katagori cukup terlaksana dengan nilai responden 31 atau 62% dengan alasan, penetapan pencari kerja berdasarkan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja belum terlaksana secara merata dimana masih ditemuinya penerimaan masyarakat pencari kerja tidak sesuai dengan permintaan syarakat pencari kerja, sehingga memberikan dampak ketidak tegasan oleh Dinas sebagai pelaksana pencari kerja. Hal ini dapat diketahui melalui item penilaian Penetapan pencari Kerja sesuai dengan pengalaman dan kemampuannya, Penetapan pencari Kerja sesuai dengan Tingkat Pendidikan

Berikut hasil wawancara dengan Bapak Hardianto sebagai Kepala Bidang Informasi, perluasan Kerja dan Pelatihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran pada tanggal 9 September 2019, Dengan pertanyaan menurut bapak apakah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan

Hilir menempatkan pencari kerja sesuai dengan tingkat kemampuan dan pendidikan dan pengalaman kerja ?

Jawab :

“...Sejauh ini Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir sudah menetapkan pencari kerja berdasarkan penetapan tingkat pendidikan dan kemampuan yang ditetapkan. Meskipun kami masih mengambil diluar persyaratan hal ini datanya akan kami simpan dengan tujuan apabila ada lowongan pekerjaan sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kemampuan kami akan segera memanggil berkasnya telah kami terima...”

Dari observasi yang penulis lakukan dapat diketahui Pelaksanaan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran belum terlaksana dengan baik dimana penetapan pencari kerja berdasarkan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja belum terlaksana secara merata dimana masih ditemuinya penerimaan masyarakat pencari kerja tidak sesuai dengan permintaan syarakat pencari kerja, sehingga memberikan dampak ketidak tegasan oleh Dinas sebagai pelaksana pencari kerja. Hal ini dapat diketahui melalui item penilaian Penetapan pencari Kerja sesuai dengan pengalaman dan kemampuannya, Penetapan pencari Kerja sesuai dengan Tingkat Pendidikan, sehingga dapat dikatakan pelaksanaan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran dalam katagori Cukup Terlaksana.

Untuk mengetahui semua jawaban dari responden penelitian yang mana bertujuan untuk mengetahui jawaban dan tanggapan dari responden penelitian maka dibuatlah rekapitulasi jawaban responden penelitian yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel V.9. Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Evaluasi Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran

No	Item Penilaian	Katagori Penilaian			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Efektivitas	11 (22%)	30 (60%)	9 (18%)	50
2	Efisiensi	12 (24%)	31 (62%)	7 (14%)	50
3	Kecukupan	13 (26%)	30 (60%)	7 (14%)	50
4	Perataan	11 (22%)	30 (60%)	9 (18%)	50
1	2	3	4	5	6
5	Responsivitas	13 (26%)	31 (62%)	6 (12%)	50
6	Ketepatan	13 (26%)	31 (62%)	6 (12%)	50
Jumlah		73	183	44	300
Rata-rata		12	31	7	40
Persentase		24%	62%	14%	100%

Sumber : Oalahan Data Penelitian, 2019

Dari tabel rekapitulasi di atas terlihat bahwa responden Pelaksanaan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran untuk Efektivitas yang menjawab terlaksana 11 atau 22%, Selanjutnya untuk jawaban cukup terlaksana 30 atau 60%, dan responden yang menjawab kurang terlaksana sebanyak 9 atau 18%.

Untuk indikator kedua yaitu Efisiensi dalam Pelaksanaan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran yang menjawab terlaksana 12 responden atau 24%, selanjutnya untuk jawaban cukup terlaksana sebanyak 31 responden atau 62%, dan responden yang menjawab kurang terlaksana sebanyak 7 responden atau 14%.

Untuk indikator ketiga Kecukupan dalam Pelaksanaan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran yang menjawab terlaksana 13 responden atau 26%, selanjutnya untuk jawaban cukup terlaksana sebanyak 30 responden atau 60%, dan responden yang menjawab kurang terlaksana sebanyak 7 responden atau 14%.

Untuk indikator keempat Perataan dalam Pelaksanaan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran yang menjawab terlaksana 11 responden atau 22%, selanjutnya untuk jawaban cukup terlaksana sebanyak 30 responden atau 60%, dan responden yang menjawab kurang terlaksana sebanyak 9 responden atau 18%.

Untuk indikator kelima Responsivitas dalam Pelaksanaan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran yang menjawab terlaksana 13 responden atau 26%, selanjutnya untuk jawaban cukup terlaksana sebanyak 31 responden atau 62%, dan responden yang menjawab kurang terlaksana sebanyak 6 responden atau 12%.

Untuk indikator keenam Ketepatan dalam Pelaksanaan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran yang menjawab terlaksana 13 responden atau 26%, selanjutnya untuk jawaban cukup terlaksana sebanyak 31 responden atau 62%, dan responden yang menjawab kurang terlaksana sebanyak 6 responden atau 12%.

Secara keseluruhan dari tabel diatas terlihat bahwa untuk responden yang menjawab terlaksana dengan rata-rata 12 orang atau persentase 24%, selanjutnya untuk responden yang menjawab cukup terlaksana dengan rata-rata 31 orang atau

persentase 62%, selanjutnya untuk responden yang menjawab kurang terlaksana 7 orang atau 14%, sehingga dari tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa Pelaksanaan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran sudah melakukan tugasnya didalam melakukan pengurangan pengangguran di Kabupaten Rokan Hilir, akan tetapi terlihat bahwa upaya didalam mengurangi pengangguran belum terlaksana dengan baik hal ini dikarenakan kurangnya kerjasama Dinas dengan perusahaan yang ada di Kabupaten Rokan Hilir sehingga Dinas tidak mengetahui akan adanya lowongan pekerjaan yang disediakan Perusahaan, Belum tersedianya informasi oleh Dinas didalam menginformasikan akan adanya lowongan pencari kerja yang disediakan perusahaan melalui website Dinas dan informasi melalui pamphlet kantor dinas sehingga masyarakat mengetahui akan adanya informasi lowongan pekerjaan, dan belum dilakukannya secara merata oleh Dinas didalam pemberian pelatihan, bimbingan dan pembenahan akan kemampuan pencari kerja sehingga pencari kerja akan memiliki kemampuan apabila perusahaan membutuhkan karyawan. sehingga dapat dikatakan Pelaksanaan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran cukup terlaksana, yang didapatkan dari keseluruhan jawaban responden yang menjawab dengan rata-rata 31 atau persentase 62%, dengan melihat pengukuran yang telah penulis tentukan sebelumnya yaitu dalam rentang antara 34%-65% maka Pelaksanaan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran dalam katagori cukup terlaksana.

C. Hambatan Dalam Pelaksanaan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran

Adapun hambatan yang dapat penulis ketahui mengenai Pelaksanaan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran, meliputi :

1. Efektivitas

Pencapaian Tujuan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir didalam mengurangi pengangguran bahwa belum adanya informasi akan ada lowongan pekerjaan bagi setiap masyarakat mulai dari media sampai dengan pemberitahuan di Pamphlet kantor dinas melainkan apabila adanya pencari kerja menayakan barulah adanya informasi secara langsung, sehingga masyarakat tidak secara luas mengetahui akan adanya lowongan pekerjaan yang tersedia sesuai dengan pendidikan dan kemampuan pencari kerja.

2. Efisiensi

Efisiensi yaitu usaha pencapaian dengan penggunaan sumber daya, dimana kurangnya jumlah pegawai secara khusus mendata akan adanya lowongan pekerjaan dari perusahaan dan memberikan informasi lowongan pekerjaan bagi masyarakat, masih belum tersedianya sarana pendukung informasi lowongan pekerjaan seperti media informasi lowongan pencari kerja, pamphlet dinas atau pemberian informasi lainnya. Serta belum dilakukannya akan pelatihan bagi pencari kerja dengan maksimal dimana diketahui kegiatan pelatihan sebanyak 2 hari yang seharusnya dapat ditingkatkan sampai dengan 5 hari di setiap pendidikan pencari kerja.

3. Kecukupan

Kecukupan yaitu kebijakan ditetapkan antara kerjasama kinerja organisasi dalam pencapaian tujuan. diketahui belum adanya kerjasama Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir terhadap perusahaan-perusahaan akan adanya lowongan pekerjaan.

4. Perataan

Diketahui Dinas belum memberikan pemerataan akan trobosan kemampuan pencari kerja melalui penetapan pelatihan dan pembinaan bagi pencari kerja di setiap latar belakang pendidikan, melainkan pembinaan dilakukan hanya beberapa bidang pendidikan saja sehingga masyarakat pencari kerja belum memiliki kematangan kedepan apabila adanya lowongan pekerjaan.

5. Responsivitas

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir belum melakukan pendataan akan jumlah pengangguran yang ada dan mengenali akan kemampuan masyarakat sehingga dapat dilakukannya bentuk upaya penanganan akan menanggulai pengangguran.

6. Ketepatan

Diketahui belum adanya ketetapan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir didalam penetapan lowongan pekerjaan yang secara langsung dari perusahaan sehingga masyarakat hanya menunggu informasi.



BAB VI

P E N U T U P

A. Kesimpulan

1. Berdasarkan analisis data penelitian tentang Evaluasi Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran melalui indikator Efektivitas, Efisiensi, Kecukupan, Perataan, Responsivitas, Ketepatan sehingga dapat dikategorikan cukup terlaksana dimana diketahui bahwa sebagian masyarakat yang terdaftar didalam pencari kerja belum dapat bekerja hal ini dikarenakan belum secara merata Dinas melakukan kerja sama dengan Perusahaan sehingga tidak semua Perusahaan memberikan informasi akan adanya lowongan penerimaan karyawan.
2. Sementara hambatan dalam Pelaksanaan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dalam Mengatasi Pengangguran diketahui kurangnya jumlah pegawai secara khusus didalam pendataan akan adanya lowongan pencari kerjaan dari perusahaan sehingga pegawai tidak mengetahui akan

adanya info yang disediakan perusahaan, masih belum tersedianya sara pendukung informasih lowogan pekerjaan bagi masyarakat pencari kerja seperti media informasih lowongan pencari kerja, info pamlet kantor Dinas dan pemberian informasi lainnya, belum dilakukannya pelatihan bagi pencari kerja dengan maksimal dan ketetapan waktu kegiatan pelatihan dimana diketahui kegiatan pelatihan sebanyak 2 hari yang seharusnya dapat ditingkatkan sampai dengan 5 hari di setiap bidang pendidikan pencari kerja, belum adanya kerjasama Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir secara luas terhadap perusahaan-perusahaan akan adanya lowongan pekerjaan.

B. Saran

1. Hendaknya Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir melakukan pendataan secara langsung terhadap perusahaan agar mengetahui akan adanya lowongan pekerjaan sehingga dapat diinfokan bagi mayarakat.
2. Hendaknya Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir menyediakan media seperti Koran, website dan pamlet di Dinas didalam memberikan informasih lowongan pekerjaan.
3. Hendaknya Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir menambah jumlah pegawai secara khusus didalam memberikan pembinaan pelatihan serta menetapkan waktu dan memperpanjang kegiatan pembinaan pelatihan dari 2 hari sampai dengan 5 hari .
4. Hendaknya Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir melakukan trobosan kemampuan pencari kerja melalui ujian percobaan agar pencari dapat mengukur kemampuannya sehingga ada upaya memperbaiki kemampuan pencari kerja kedepan.

5. Hendaknya Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir melakukan kerjasama secara menyeluruh dengan Perusahaan yang ada di Kabupaten Rokan Hilir.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

A. Buku-buku

- Ali, Faried. 2012. *Studi Kebijakan Pemerintahan*. Bandung :PT. Refika Aditama.
- Alam,S. 2007. *Ekonomi*. Jakarta. Elangga.
- Andi Hamzah,1990. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta; Pt. Rineka Cipta.
- Agustino,Leo. 2012. *Dasar-dasarKebijakanPublik*. Bandung :CV. Alfabeta.
- Anwar, Khairul. 2011. *Ekonomi-Politik Formulasi Kebijakan Dalam Konteks yang Berubah*. Pekanbaru:Alaf Riau.
- Budiarjo, Meriam. 2003. *Dasar-dasar Ilmu Politik*. Jakarta. Pt. Gramedia Pustaka Utama.
- Case, 2004.*Pinsip-Pinsip Ekonomi Makro*. Jakarta: PT. Indeks.
- Dunn, William N. 2003. *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*. Yogyakarta, Gadjah Mada University Press.
- Islamy, M. Irfan. 2007. *Prinsip-prinsip Perumusan Kebijaksanaan Negara*. Jakarta:Bumi Aksara.
- Kansil, CST, dan Cristine. 2008. *Sitem Pemerintah Indonesia*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Munaf, Yusri. 2015. *Hukum Administrasi Negara*. Pekanbaru. Marpoyan Tujuh.

- Murni, Asfia. 2009. *Ekonomi Makro*. Bandung, Refika Aditama.
- Ndrah, Taliziduhu. 1997. *Metodologi Ilmu Pemerintahan*. Jakarta. Rineka Cipta.
- _____. 2005. *Kybernologi I dan II*. Jakarta. Rineka Cipta. Pembagunan.
- Nawawi, Zaidan, 2013. *Manajemen Pemerintahan*. Jakarta, Rajawali Pers.
- Nugroho, D. Riant, 2004, *Kebijakan Publik Fomulasi, Implementasi dan Evaluasi*, Jakarta, Gramedia.
- Situmorang, Victor M. 1993. *Hukum Administrasi pemerintahan di Daerah*. Jakarta.
- Sumarsono, Sonny. 2003. *Ekonommi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Jember, Graha Ilmu.
- Syafhendri. *Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, Pekanbaru. Vol I No 2 : 261-262. 2008.
- Suharto. 2012. *Kebijakan sosial Sebagai Kebijakan Publik*. Alfabeta: Bandung.
- Suharno, 2013, *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*. Yogyakarta, Ombak.
- Syafiie, Inu Kencana. 2007. *Pengantar Ilmu Pemerintahan*. Bandung. Refika Aditama.
- Tangkilisan, Hesel Nogi 2003. *Kebijakan dan Manajemen Otonomi Daerah*. Yogyakarta, Lukman Offset.
- Thoha Miftah, 1997. *Pembina Organisasi (proses diagnose dan intervensi)*. Jakarta, PT. Taja Grafindo Persada.
- Wahab, Solihin Abdul. 2004. *Analisis Kebijaksanaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Winarmo, 2007. *Kebijakan Publik Teori dan Proses*. Yogyakarta, Medika Presindo.

B. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang 1945