

**IMPLEMENTASI PERATURAN DAERAH KOTA
BINJAI NOMOR 1 TAHUN 2008 DALAM RANGKA
PERENCANAAN TENAGA KERJA DAN INFORMASI
KETENAGAKERJAAN**

SKRIPSI

Oleh:
MURLINA SATRI
NPM. 1503100066

**Program Studi Ilmu Administrasi Negara
Konsentrasi Kebijakan Publik**



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

MEDAN

2019

Pernyataan

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan ini saya Murlina Satri NPM 1503100066 menyatakan dengan sungguh-sungguh :

1. Saya menyadari bahwa memalsukan karya ilmiah dalam segala bentuk yang dilarang oleh Undang-undang, termasuk perbuatan karya ilmiah oleh yang lain, adalah tindakan kejahatan yang harus di hukum menurut undang-undang yang berlaku.
2. Bahwa skripsi ini adalah hasil karya dan tulisan saya sendiri, bukan karya orang lain atau plagiat, atau karya ciplakan dari karya orang lain.
3. Bahwa skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah di tulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Bila kemudian terbukti pernyataan saya tidak benar, saya bersedia melakukan banding dan sanksi:

1. Skripsi saya ini beserta nilai-nilai hasil ujian skripsi saya dibatalkan.
2. Pencabutan kembali gelar keserjanaan yang saya peroleh, serta pembatalan dan penarikan ijazah dan transkrip nilai yang telah saya terima.

Medan, April 2019



Murlina Satri



Unggul, Cerdas & Terpercaya
Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624567 - (061) 6610450 Ext. 200-201 Fax. (061) 6625474
Website: http://www.umsu.ac.id E-mail: rektor@umsu.ac.id

Sk-5

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama lengkap : MURLINA SATRI
NPM : 1503100066
Jurusan : ILMU ADMINISTRASI PUBLIK (KONSENTRASI KEBIJAKAN PUBLIK)
Judul Skripsi : IMPLEMENTASI PERATURAN DAERAH KOTA BINJAI NO I TAHUN 2008
DALAM RANGKA PERENCANAAN TENAGA KERJA DAN INFORMASI KETENAGAKERJAAN

No.	Tanggal	Kegiatan Advis/Bimbingan	Paraf Pembimbing
1.	20.1.19	- Perbaiki kesimpulan pada latar belakang	↓
2	24.1.19	- Perbaiki kesimpulan dan rumusan masalah - Perbaiki pengantar pias (4,3,3,4) - Perbaiki kesimpulan pada pengantar pada uraian Troits bab II	↓
3.	29.1.19	- Perbaiki isi jenis penelitian - Perbaiki definisi konsep - uraian deskripsi objek penelitian - Buat gbr bagan struktur agraris	↓
4.	5.3.19	- uraian latar belakang rumusan - Pembahasannya tidak ada	↓
5.	8.3.19	- Perbaiki isi simpulan dan saran - Perbanyak halamannya	↓
6.	9.3.19	- Lengkapi daftar pustaka & uraian masalah dan daftar pustaka - Perbaiki abstrak	↓
7.	12.3.19	- Lengkapi abstrak, surat pengantar daftar isi dan uraian lainnya	↓
8.	14.3.12	- Ace Pemb. skripsi siap abstrak ringkasan dan sedang bagi ujian	Slw

Medan, ..14..03.....2019..

Dekan,

Ketua Program Studi,

Pembimbing ke : ..I..

(DR. ARIAN SAHAT, S.Sos., MSP)

(Nail Khairiah, S.I.P., M.Pd)

SYAFRUKKIN, S.Sos., MH

BERITA ACARA PENGESAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara oleh:

Nama : MURLINA SATRI
NPM : 1503100066
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Pada hari, Tanggal : Sabtu, 16 Maret 2019
Waktu : 07.45 s.d. Selesai

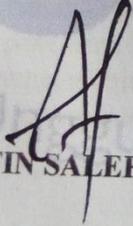
TIM PENGUJI

PENGUJI I : NALIL KHAIRIAH, S.IP, M.Pd
PENGUJI II : Drs. BANGUN NAPITUPULU, M.Si
PENGUJI III : SYAFRUDDIN, S.Sos, MH

(.....)
(.....)
(.....)

PANITIA UJIAN

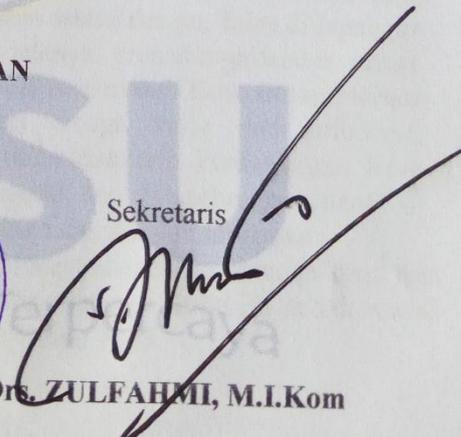
Ketua



Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos, M.Hum



Sekretaris



Drs. ZULFAHMI, M.I.Kom

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

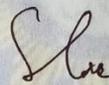
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Telah selesai bimbingan diberikan dalam penulisan skripsi sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk dipertahankan dalam ujian skripsi oleh:

Nama : MURLINA SATRI
NPM : 1503100066
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Judul Skripsi : IMPLEMENTASI PERATURAN DAERAH KOTA BINJAI NO. 1 TAHUN 2008 DALAM RANGKA PERENCANAAN TENAGA KERJA DAN INFORMASI KETENAGAKERJAAN

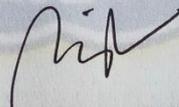
Medan, 16 Maret 2019

PEMBIMBING



SYAFRUDDIN, S.Sos, MH

DISETUJUI OLEH
KETUA PROGRAM STUDI



NALIL KHAIRIAH, S.IP., M.Pd



DEKAN

Dr. ARIEF SALEH, S.Sos, M.SP

ABSTRAK

IMPLEMENTASI PERATURAN DAERAH KOTA BINJAI NOMOR 1 TAHUN 2008 DALAM RANGKA PERENCANAAN TENAGA KERJA DAN INFORMASI KETENAGAKERJAAN

MURLINA SATRI

NPM : 1503100066

Perencanaan Tenaga Kerja dan Informasi Ketenagakerjaan adalah Peraturan Daerah yang di bentuk untuk proses Perencanaan Tenaga Kerja dan Informasi Ketenagakerjaan sesuai isi Perda Nomor 1 Tahun 2008 tentang ketenagakerjaan bahwa tenaga kerja mempunyai kedudukan dan peranan yang sangat penting sebagai pelaku pembangunan maupun tujuan pembangunan ketenagakerjaan. Antara lain mencakup pembangunan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas, pelayanan penempatan tenaga kerja, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana penerapan perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan p Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Perdagangan Kota Binjai. Serta untuk mengetahui bagaimana Implementasi Perda Nomor 1 Tahun 2008 Dalam Rangka Perencanaan Tenaga Kerja dan Informasi Ketenagakerjaan di Kota Binjai.

Adapun metode yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan analisis data kualitatif. Penelitian *kualitatif* adalah penelitian tentang riset yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis. Proses dan makna (perspektif subjek) lebih ditonjolkan dalam penelitian *kualitatif*. Landasan *teori* dimanfaatkan sebagai pemandu agar fokus penelitian sesuai dengan fakta di lapangan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya prosedur-prosedur untuk mencapai tujuan dalam pelaksanaan implementasi pemerintah Kota Binjai Nomor 1 Tahun 2008 Dalam Rangka perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan di Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Perdagangan Kota Binjai sebagai objek untuk mendapatkan informasi dan data sehingga dapat di kelola menjadi data yang sifatnya seperti wawancara dan catatan lapangan.

Dari penelitian ini di peroleh hasil bahwa proses perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan yang di terapkan di Dinas Tenaga Kerja ini sudah sesuai dengan prosedur yang tertera pada Perda Nomor 1 Tahun 2008.

KATA PENGANTAR



Puji dan syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas berkat rahmat serta kasih-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Perencanaan Tenaga Kerja dan Informasi Ketenagakerjaan” di Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Perdagangan Kota Binjai.

Tujuan penulisan skripsi ini untuk memenuhi sebahagian syarat untuk memperoleh gelar sarjana sosial politik (S.Sos) bagi program S-1 di Program Studi Ilmu Administrasi Negara Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh sebab itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Terselesaikannya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan banyak pihak, sehingga pada kesempatan ini dan penuh rasa hormat penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya bagi semua pihak yang telah memberikan bantuan moril maupun materil baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai, terutama kepada yang saya hormati:

1. Bapak Agussani, M. AP Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara (UMSU)
2. Bapak Dr. Arifin Saleh, S.Sos, MSP, Drs. Zulfahmi, M.I.Kom, Abrar Adhani, S.Sos, M.I.Kom. selaku pimpinan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik.

3. Ibuk Nalil Khairiah, S.IP,M.PD Pimpinan Program Studi Ilmu Administrasi Negara.
4. Bapak Syafruddin,S.Sos., M.H. Selaku Dosen Pembimbing.
5. Ibuk Tiana N. Padang, SE Staf Dinas Tenaga Kerja Kota Binjai.
6. Sahabat-sahabatku (Julisman, Rahma, Elvy, Icut, Teti, Kakak Aju, Kakak Hera, Abang Raj) dan rekan-rekan maha siswa khususnya program studi Ilmu Administrasi Negara (IAN A Malam)
7. Dan yang teristimewa kepada kedua orang tua saya Bapak Murdin Amin dan Ibu Nidar serta adik-adikku tercinta Ilan Alfarisi, Desi Wahyuni dan Putri Utwatul Hasana , yang selalu memberikan doa, dukungan sertas pengorbanannya dari segi moril dan materi penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang membantu dan penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan bisa menjadi bahan masukan kepada Dinas yang terkait.

Medan, 12 Maret 2019
Penulis

Murlina Satri

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	iv
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Pembatasan Masalah	3
1.3 Rumusan Masalah.....	3
1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
1.5 Sistematika Penulisan	5
BAB II. URAIAN TEORITIS	
2.1 Implementasi Kebijakan Publik.....	7
2.2 Kebijakan Publik.....	9
2.3 Tahap-Tahap Kebijakan	13
2.4 Implementasi Kebijakan	18
2.5 Tinjauan Evaluasi Kebijakan Publik.....	20
2.6 Pelayanan	25
2.7 Pelayanan Publik.....	28
2.8 Konsep Efektivitas	31
2.9 Penempatan Tenaga Kerja	36
BAB III. Persiapan Dan Pelaksanaan Penelitian	
3.1 Jenis Penelitian.....	45
3.2 Kerangka Konsep	45

3.3 Defenisi Konsep	46
3.4 Kategorisasi.....	47
3.5 Narasumber Penelitian	47
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	48
3.7 Teknik Analisis Data.....	49
3.8 Lokasi dan Waktu Penelitian	50
3.9 Deskripsi Ringkasan Objek Penelitian.....	51
BAB IV. ANALISIS DATA HASIL PENELITIAN	
A. Penyajian Data.....	52
B. Analisis Data	52
4.1 Deskripsi Hasil Wawancara.....	52
4.2 Pembahasan	54
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	62
5.12 Saran.....	64
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Peraturan Daerah Kota Binjai Nomor 1 Tahun 2008 tentang Ketenagakerjaan bahwa dalam pelaksanaan pembangunan di Kota Binjai tenaga kerja mempunyai kedudukan dan peranan yang sangat penting selaku pembangunan maupun tujuan pembagunan ketenagakerjan sebagai upaya-upaya yang dapat mendorong percepatan pembangunan ketenagakerjaan sehingga dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan di Kota Binjai. Pengaturan tentang ketenagakerjaan di Kota Binjai selama ini belum di tuangkan dalam peraturan Daerah, sedangkan kebutuhan mengenai hal tersebut sangat membantu Pemerintah Daerah dan masyarakat dalam mengatasi persoalan ketenagakerjaan di Kota Binjai. Hal tersebut diperlukan pengaturan ketenagakerjaan yang menyeluruh dan komprehensif antara lain mencangkup pembangunan sumber daya manusia, peningkatan produtifitas, daya saing tenaga kerja, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja dan pembinaan hubungan industrial serta perlindungan tenaga kerja, perlu di tetapkan dengan peraturan Daerah.

Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) pemerintah yang mempunyai fungsi sebagai membina, mengendalikan dan pengawasan dibidang ketenaga kerjaan dan memberikan pelatihan kepada pekerja agar memiliki kemampuan khusus sesuai dengan permintaan para pencari kerja dan memberikan kesempatan kerja secara luas, peningkatan pelayan penempatan tenaga kerja serta untuk

memberikan informasi pasar kerja dan bursa kerja. Dalam penyajian informasi lowongan pekerjaan pada Disnaker saat ini hanya diinformasikan melalui informasi yang ada di Dinas Tenaga Kerja sehingga lowongan informasi pekerjaan tersebut tidak bisa diketahui oleh masyarakat luas tentang adanya informasi lowongan pekerjaan. Hal ini akan berdampak pada tingkat angka pengangguran yang ada di Kota Binjai.

Di era yang semakin berkembang ini, ketersediaan pekerjaan yang semakin sulit didapat menyebabkan lonjakan pengangguran yang semakin tinggi. Namun bukan hanya dengan minimnya lowongan kerja saja yang menjadi masalah dalam bidang tenaga kerja, tetapi keterampilan yang dibutuhkan sering sekali tidak tersedia dari sisi Sumber Daya Manusianya (SDM). Masalah bekerja dan tenaga kerja adalah berbicara masalah produksi, distribusi dan konsumsi yang keseluruhan menyangkut dengan ekonomi dalam kehidupan manusia, termasuk modal dan manajemen. Setiap manusia dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup jasmaninya akan selalu bekerja dan bebas memilih jenis pekerjaan sesuai dengan keahliannya dengan tujuan yang sama yaitu tujuan ekonomis. Namun pada era industri yang semakin pesat seperti sekarang ini di antara pekerjaan yang sangat banyak menjadi pilihan dan terbukanya peluang kerja adalah menjadi karyawan pada suatu perusahaan. Dampak positif yang mengacu pada perkembangan kemajuan iptek telah muncul pula sosial ekonomi yang ditandai dengan unjuk rasa, karena ketidakadilan di bidang ketenagakerjaan, belum terpenuhinya hak pekerja yang layak, lemahnya organisasi pekerja sebagai

penyalur aspirasinya, rendahnya kesadaran melaksanakan peraturan di kalangan pengusaha.

Pada praktiknya penempatan kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kota Binjai mengalami kendala, salah satunya dapat ditemukan seperti tenaga kerja yang dibutuhkan oleh pemberi kerja tidak sesuai dengan keterampilan atau keahlian yang dimiliki oleh tenaga kerja yang tersedia hingga perusahaan-perusahaan lokal yang ada di Daerah Binjai tidak memberikan informasi lowongan kerja ke Dinas Tenaga Kerja Kota Binjai.

Hal ini menjadi fokus perhatian untuk dijadikan bahan diskusi penelitian pada Dinas Tenaga Kerja Kota Binjai dengan mengangkat permasalahan yang terkait perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik mengangkat judul skripsi Implementasi peraturan Daerah Kota Binjai nomor 1 tahun 2008 dalam rangka perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan yang ada di Kota Binjai.

1.2 Pembatasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini hanya terbatas pada Perencanaan Tenaga Kerja Kota Binjai dan peraturan tenaga kerja disusun berdasarkan informasi ketenagakerjaan.

1.3 Rumusan Masalah

Sugiyono (2010:35) mengatakan bahwa rumusan masalah merupakan suatu pertanyaan yang akan dicarikan jawabannya melalui pengumpulan data.

Namun demikian, terdapat kaitan erat antara masalah dan rumusan masalah, karena setiap rumusan masalah penelitian harus didasarkan pada masalah.

Dari latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka perumusan masalah yang diajukan adalah **“Bagaimana Implementasi Peraturan Daerah Kota Binjai Nomor 1 Tahun 2008 Dalam Rangka Perencanaan Tenaga Kerja dan Informasi Ketenagakerjaan”**.

1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan

Untuk mengetahui Implementasi Peraturan Daerah Kota Binjai Nomor 1 Tahun 2008 Dalam Rangka Perencanaan Tenaga Kerja dan Informasi Ketenaga Kerjaan Di Kota Binjai.

b. Manfaat

1. Manfaat Akademis yang diharapkan dari penelitian ini adalah hasil penelitian dapat dijadikan rujukan bagi upaya Kebijakan ilmu administrasi negara dan berguna juga untuk menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan kajian terhadap Perencanaan Tenaga Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Binjai.
2. Manfaat Praktis yang diharapkan dari penelitian ini adalah bahwa seluruh tahap penelitian serta hasil penelitian yang diperoleh dapat memperluas wawasan dan sekaligus memperoleh pengetahuan. Bagi pihak-pihak yang berkepentingan dengan hasil penelitian, penulis berharap manfaat hasil penelitian dapat diterima sebagai kontribusi

untuk meningkatkan pelayanan publik di Dinas Tenaga Kerja Kota Binjai.

3. Manfaat Pribadi yang diharapkan dari penelitian ini adalah penulis dapat mengembangkan wawasan keilmuan dan kemampuan berfikir penulis melalui karya ilmiah.

1.5 Sistematika Penelitian

BAB I : PENDAHULUAN

Pada Bab ini menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian.

BAB II: URAIAN TEORITIS

Pada Bab ini berisikan dan menguraikan teori tentang konsep efektifitas, konsep pelaksanaan, konsep program Jaminan Kesehatan Nasional, konsep pelayanan kesehatan, konsep kemiskinan.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada Bab ini berisikan tentang jenis penelitian, definisi konsep, kategorisasi, kerangka konsep, teknik penentuan narasumber, teknik pengumpulan data, teknik analisis data dan lokasi penelitian.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada Bab ini memuat tentang penyajian dan hasil pengamatan dari jawaban narasumber.

BAB V : PENUTUP

Pada Bab ini memuat kesimpulan dari hasil penelitian dan saran-saran yang diteliti.

BAB II

URAIAN TEORITIS

Sutrisno Hadi (2005:24) menyatakan bahwa “Penelitian” dapat didefinisikan sebagai sebuah usaha menemukan, mengembangkan, dan menguji suatu kebenaran suatu pengetahuan, usaha mana dilakukan dengan menggunakan metode-metode ilmiah. Pelaksanaan penelitian membutuhkan kerangka teori sebagai pedoman dasar berpikir dan berfungsi untuk mendukung analisa variable-variabel yang di teliti. Menurut Nawawi(2005:40),sebelum melakukan penelitian yang lebih lanjut,seorang peneliti perlu menyusun kerangka teori sebagai landasan untuk menggambarkan dari segi mana peneliti menyorot masalah yang telah dipilihnya.

2.1 Pengertian Implementasi

Menurut Mazmanian dan Sebastiar (2008:68) Implementasi adalah pelaksanaan keputusan kebijakan dasar, biasanya dalam bentuk undang-undang, namun dapat pula berbentuk perintah-perintah atau keputusan-keputusan eksekutif yang penting atau keputusan badan peradilan.

Cleave (2008;187) mengemukakan bahwa: Implementasi itu mencakup “Proses bergerak menuju tujuan kebijakan dengan cara langkah administratif dan politik”. Keberhasilan atau kegagalan implementasi sebagai demikian dapat dievaluasi dari sudut kemampuannya secara nyata dalam meneruskan atau mengoperasionalkan program-program yang telah dirancang sebelumnya.

Menurut Syauckani dkk (2004:295) Implementasi adalah pelaksanaan serangkaian kegiatan dalam rangka untuk memberikan kebijakan publik sehingga kebijakan dapat membawa hasil, seperti yang diharapkan. Mereka termasuk serangkaian kegiatan, persiapan Pertama maju menetapkan aturan yang merupakan interpretasi dari kebijakan tersebut. Kedua, mempersiapkan sumber daya untuk mendorong pelaksanaan kegiatan termasuk infrastruktur, sumber daya keuangan dan tentu saja penentuan siapa yang bertanggung jawab untuk melaksanakan kebijakan ini. Ketiga, bagaimana menghantarkan kebijaksanaan konkret untuk umum. Berdasarkan pandangan ini diketahui bahwa proses pelaksanaan kekhawatiran kebijakan yang sebenarnya tidak hanya perilaku badan administratif bertanggung jawab untuk melaksanakan program dan menimbulkan ketaatan kepada diri kelompok sasaran, melainkan menyangkut jaringan kekuatan politik, ekonomi, sosial dan secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi perilaku dari semua pihak yang terlibat untuk menetapkan arah yang tujuan kebijakan publik dapat terwujud sebagai hasil dari kegiatan pemerintah.

Menurut Setiawan (2004:39). implementasi atau pelaksanaan sebagai berikut “Implementasi adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan proses interaksi antara tujuan dan tindakan untuk mencapai dan memerlukan eksekutif jaringan, birokrasi yang efektif”. Menurut Grindle (1980:70) implementasi merupakan proses umum tindakan administratif yang dapat di teliti pada tingkat program tertentu,serta proses implementasi baru akan dimulai apabila tujuan dan sasaran telah di tetapkan,program kegiatan telah tersusun dan dana telah siap di salurkan untuk mencapai sasaran.

Menurut Dunn (2003:132) Implementasi merupakan tindakan tindakan untuk mencapai tujuan yang telah di gariskan dalam keputusan kebijakan dalam tindakan tersebut dilakukan baik oleh individu,pejabat pemerintah ataupun swasta.Dunn mengistilalkannya implementasi secara lebih khusus,menyebutnya dengan istilah implementasi kebijakan dalam bukunya yang berjudul Analisis Kebijakan Publik. Menurutnya implementasi kebijakan (*Police Implementation*) adalah pelaksanaan pengadilan aksi-aksi kebijakan di dalam kurun waktu tertentu.

Implementasi memiliki arti bahwa ke suatu hasil (akibat) melengkapi dan menyelesaikan.Implementasi juga memiliki arti menyediakan sarana (alat) untuk melaksanakan sesuatu,memberikan hasil yang bersifat praktis terhadap sesuatu. Pressman dan Wildavsky (1978:21) mengemukakan bahwa : *Implementation as to carry out, accomplish. fullfil produce complete* maksudnya: membawa, menyelesaikan, mengisi, menghasilkan, melengkapi.

Maka implementasi dapat diartikan sebagai suatu aktivitas yang berkaitan dengan penyelesaian suatu pekerjaan dengan penggunaan sarana (alat) untuk memperoleh hasil.Apabila dikaitkan dengan kebijakan public maka kata implementasi kebijakan public dapat diartikan sebagai aktivitas penyelesaian atau aktivitas pelaksanaan kebijakan publik yang telah ditetapkan /disetujui dengan penggunaan sarana (alat) untuk mencapai tujuan suatu kebijakan.

2.2 Kebijakan Publik

Menurut Agustino (2008:7) kebijakan publik adalah serangkaian tindakan/kegiatan yang diusulkan oleh seseorang, kelompok atau pemerintah

dalam suatu lingkungan tertentu dimana terdapat hambatan-hambatan (kesulitan-kesulitan) dan kemungkinan-kemungkinan (kesempatan-kesempatan) dimana kebijakan tersebut diusulkan agar berguna dalam mengatasinya untuk mencapai tujuan yang dimaksud.

Sedangkan menurut W.N.Dunn (2003:132), Kebijakan Publik (Public Policy) adalah Pola ketergantungan yang kompleks dari pilihan-pilihan kolektif yang saling tergantung, termasuk keputusan-keputusan untuk tidak bertindak, yang dibuat oleh badan atau kantor pemerintah.

Winarno (2002:16) mengemukakan bahwa Kebijakan publik merupakan arah tindakan yang mempunyai maksud yang ditetapkan oleh seorang aktor atau sejumlah aktor Widodo, (2001:190) mengatasi suatu masalah atau suatu persoalan. Dalam praktiknya kebijakan publik baiknya harus mengandung unsur-unsur sebagai berikut.

1. Kebijakan selalu mempunyai tujuan atau berorientasi pada tujuan tertentu.
2. Kebijakan berisi tindakan atau pola tindakan pejabat-pejabat pemerintah.
3. Kebijakan adalah apa yang benar-benar dilakukan oleh pemerintah, dan bukan apayang bermaksud akan dilakukan.
4. Kebijakan publik bersifat positif (merupakan tindakan pemerintah mengenai sesuatumasalah tertentu) dan bersifat negatif (keputusan pejabat pemerintah untuk tidak melakukan sesuatu).
5. Kebijakan publik (positif), selalu berdasarkan pada peraturan perundangan tertentu yang bersifat memaksa (otoritatif).

Menurut Pasolong (2007:39), kebijakan dibuat oleh pemerintah yang berupa tindakan-tindakan pemerintah, beroriental kepada kepentingan publik dan merupakan suatu tindakan pemilihan alternatif untuk dilaksanakan dan tidak dilaksanakan oleh pemerintah, demi kepentingan publik. Dilihat dari definisi kebijakan publik di atas, dapat di tarik kesimpulan bahwa kebijakan public merupakan serangkaian keputusan yang diambil dan merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh pemerintah, yang bertujuan untuk menyelesaikan masalah-masalah publik.

Ciri-ciri khusus yang melekat pada kebijakan-kebijakan publik bersumber pada kenyataan bahwa kebijakan ini dirumuskan oleh apa yang oleh David Easton disebut sebagai orang-orang yang memiliki wewenang lain dalam system politik, yakni para tetua adat, para ketua suku, para eksekutif, para legislator, para hakim, para administrator, para monarki dan lain sebagainya.

Menurut Wahab (2004:6) ciri-ciri kebijakan publik antara lain :

- a. Kebijaksanaan Negara lebih merupakan tindakan yang mengarah pada tujuan daripada sebagai priaku atau tindakan yang serba acak dan kebetulan. Kebijakan-kebijakan negara dalam sistem-sistem politik modern pada umumnya bukanlah merupakan tindakan yang serba kebetulan, melainkan tindakan yang direncanakan.
- b. Kebijaksanaan pada hakikatnya terdiri atas tindakan-tindakan yang saling berkaitan dan berpola yang mengarah pada tujuan tertentu yang dilakukan oleh pejabat-pejabat pemerintah dan bukan merupakan keputusan-keputusan yang berdiri sendiri.

- c. Kebijakan bersangkut paut dengan apa yang senyatanya dilakukan pemerintah dalam bidang-bidang tertentu.
- d. Kebijakan Negara mungkin berbentuk positif, mungkin pula negative. Bentuk positif, kebijakan Negara mungkin akan mencakup beberapa bentuk tindakan yang dimaksudkan untuk mempengaruhi masalah tertentu. Sementara dalam bentuknya yang negatif, kemungkinan meliputi keputusan-keputusan pejabat-pejabat pemerintah untuk tidak bertindak atau tidak melakukan tindakan apapun dalam masalah-masalah dimana campur tangan pemerintah justru di perlukan.

Nugroho (2011:53,54,55) mengemukakan bahwa” kebijakan publik adalah keputusan yang dibuat oleh negara, khususnya pemerintah, sebagai strategi untuk merealisasikan tujuan negara yang bersangkutan”. Dikemukakannya pula bahwa “Kebijakan publik adalah strategi untuk mengantar masyarakat pada masa awal, memasuki masyarakat pada masa transisi, untuk menuju pada masyarakat yang dicita-citakan”. Ciri-ciri kebijakan adalah :

- a. *Public policy is purposive, goal oriented behavior than random or chance behavior.* (Kebijakan mesti ada tujuannya. tidak boleh asal buat atau karena kebetulan ada kesempatan membuatnya. Tanpa tujuan, tidak perlu kebijakan);
- b. *Public policy consist of course of action-rather than separate, discrete decision or actions-performed by government officials.* (Suatu kebijakan tidak berdiri sendiri/terpisah dari kebijakan lain, tetapi berkaitan dengan

berbagai kebijakan dalam masyarakat, dan berorientasi pada pelaksanaan, interpretasi dan penegakan hukum);

- c. *Policy is what government do-not what they say will do or what they intend to do.* (Kebijakan adalah apa yang dilakukan pemerintah, bukan apa yang ingin atau diniatkan oleh pemerintah);
- d. *Public policy may be either negative or positive.* (Kebijakan dapat berbentuk negatif atau melarang dan juga dapat berupa pengarahan untuk melaksanakan atau menganjurkan)
- e. *Public policy is based on law is authoritative.* (Kebijakan didasarkan pada hukum, karena itu memiliki kewenangan untuk memaksa masyarakat mematuhi).

2.3 Tahap – Tahap Kebijakan

Menurut Dunn (1994), proses analisis kebijakan adalah serangkaian aktivitas dalam proses kegiatan yang bersifat politis. Aktivitas politis tersebut diartikan sebagai proses pembuatan kebijakan dan divisualisasikan sebagai serangkaian tahap yang saling tergantung, yaitu :

- a. Tahap Penyusunan Agenda

Merupakan tahap penempatan masalah pada agenda publik oleh para pejabat yang dipilih dan diangkat. Sebelumnya masalah-masalah ini berkompetisi terlebih dahulu untuk dapat masuk ke dalam agenda kebijakan.

- b. Tahap Formulasi Kebijakan

Masalah yang telah masuk ke agenda kebijakan kemudian dibahas oleh para pembuat kebijakan. Masalah-masalah tersebut didefinisikan untuk kemudian dicari pemecahan masalah terbaik. Pemecahan masalah tersebut berasal dari berbagai alternatif yang ada.

c. Tahap Adopsi Kebijakan

Banyaknya alternatif kebijakan yang ditawarkan oleh para perumus kebijakan, pada akhirnya salah satu dari alternatif kebijakan diadopsi dengan dukungan dari mayoritas legislative, konsensus antara direktur lembaga atau keputusan pengadilan.

d. Tahap Implementasi Kebijakan

Semua program hanya akan menjadi catatan-catatan elit, jika program tersebut tidak diimplementasikan. Oleh karena itu, program kebijakan yang telah diambil sebagai alternatif pemecahan masalah harus diimplementasikan, yakni dilaksanakan oleh badan-badan administrasi maupun agen-agen pemerintah ditingkat bawah. Kebijakan yang telah dilaksanakan oleh unit-unit administrasi yang memobilisasi sumber daya finansial dan manusia.

e. Tahap Penilaian Kebijakan dan Evaluasi

Tahap ini kebijakan yang telah dijalankan akan dinilai atau dievaluasi untuk melihat sejauh mana kebijakan yang dibuat telah mampu memecahkan masalah. Kebijakan publik pada dasarnya dibuat untuk meraih dampak yang diinginkan. Hal ini memperbaiki masalah yang dihadapi masyarakat. Oleh karena itu, ditentukan ukuran-ukuran yang

menjadi dasar untuk menilai apakah kebijakan publik telah menarik dampak yang diinginkan.

Menurut Van Meter dan Van Horn, (2008: 65) Implementasi adalah tindakan-tindakan yang dilakukan baik oleh individu-individu/pejabat-pejabat atau kelompok-kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijakan.

Edward dalam Widodo (2011:96-110) mengajukan empat factor yang berperan penting dalam pencapaian keberhasilan implementasi, diantaranya factor komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi.

- a. Komunikasi Menurut Edward III dalam Widodo (2007:97), komunikasi diartikan sebagai “proses penyampaian informasi komunikator kepada komunikan”. Informasi mengenai kebijakan publik menurut Edward III dalam Widodo (2007:97) perlu disampaikan kepada pelaku kebijakan agar para pelaku kebijakan dapat mengetahui apa yang harus mereka persiapkan untuk menjalankan kebijakan tersebut sehingga tujuan dan sasaran kebijakan dapat dicapai sesuai dengan yang diharapkan.
- b. Sumber daya Edward III dalam Widodo (2007:98) mengemukakan bahwa faktor sumber daya mempunyai peran penting dalam implementasi kebijakan. Menurut Edward III dalam Widodo (2007:98) bahwa sumber daya tersebut meliputi : Sumber daya manusia, Sumber daya anggaran, Sumber daya peralatan, Sumber daya kewenangan.
- c. Disposisi Pengertian disposisi menurut Edward III dalam Widodo (2007:104) dikatakan sebagai “kemauan, keinginan, kecenderungan para

pelaku kebijakan untuk melaksanakan kebijakan tadi secara sungguh-sungguh sehingga apa yang menjadi tujuan kebijakan dapat diwujudkan”.

d. Struktur Birokrasi

Aspek struktur organisasi ini melingkupi dua hal yaitu mekanisme dan struktur birokrasi itu sendiri. aspek pertama adalah mekanisme dalam implementasi kebijakan biasanya sudah di buat standart opration procedur (SOP)

Kamus Besar Bahasa Indonesia (1990:235), menjelaskan yang dimaksud dengan penghambat adalah hal yang menjadi penyebab atau karenanya tujuan atau keinginan tidak dapat diwujudkan. Menurut Bambang Sunggono dalam buku Hukum dan kebijakan publik, implementasi kebijakan mempunyai beberapa faktor penghambat, yaitu :

a. Isi kebijakan

implementasi kebijakan gagal karena masih samarnya isi kebijakan, maksudnya apa yang menjadi tujuan tidak cukup terperinci, sarana-sarana dan penerapan prioritas, atau program-program kebijakan terlalu umum atau sama sekali tidak ada. Kedua, karena kurangnya ketetapan intern maupun ekstern dari kebijakan yang akan dilaksanakan. Ketiga, kebijakan yang akan diimplementasikan dapat juga menunjukkan adanya kekurangan-kekurangan yang sangat berarti. Keempat, penyebab lain dari timbulnya kegagalan implementasi suatu kebijakan publik dapat terjadi karena kekurangan-kekurangan yang menyangkut sumber daya

pembantu, misalnya yang menyangkut waktu, biaya/dana dan tenaga manusia.

b. Informasi

Implementasi kebijakan public mengasumsikan bahwa para pemegang peran yang terlibat langsung mempunyai informasi yang perlu atau sangat berkaitan untuk dapat memainkan perannya dengan baik. Informasi ini justru tidak ada, misalnya akibat adanya gangguan komunikasi.

c. Dukungan

Pelaksanaan suatu kebijakan publik akan sangat sulit apabila pada pengimplementasi tidak cukup dukungan untuk pelaksanaan kebijakan tersebut.

d. Pembagian potensi

Sebab musabab yang berkaitan dengan gagalnya implementasi suatu kebijakan public juga ditentukan aspek pembagian potensi diantara para pelaku yang terlibat dalam implementasi. Dalam hal ini berkaitan dengan diferensiasi tugas dan wewenang organisasi pelaksana. Struktur organisasi pelaksanaan dapat menimbulkan masalah-masalah apabila pembagian wewenang dan tanggung jawab kurang disesuaikan dengan pembagian tugas atau ditandai oleh adanya pembatasan-pembatasan yang kurang jelas.

2.4 Implementasi Kebijakan Publik

Menurut Pressman dan Wildavski Dalam Wahab (1991:13) implementasi kebijakan publik adalah menjadikan orang melakukan apa-apa yang di perintahkan dan mengontrol urutan tahapan dalam sebuah sistem dan mengembangkan sebuah program control yang meminimalkan konflik dan deviasi dari tujuan yang telah ditetapkan (pengantar analisis kebijakan Negara).

Dwijowijoyo (2003:158) menyatakan bahwa implementasi kebijakan publik pada prinsipnya adalah cara agar sebuah kebijakan dapat mencapai tujuannya. Untuk mengimplementasikan kebijakan publik ada dua pilihan langka yang dilakukan, yaitu langsung mengimplementasikan dalam bentuk program atau melalui formulasi kebijakan deriver atau turunan dari kebijakan publik tersebut.

Implementasi kebijakan publik begitu penting dalam kerangka kehidupan berbangsa dan bernegara yang sesuai dengan hukum, jadi penulis mengambil kesimpulan implementasi kebijakan publik merupakan tahap menjalankan suatu perundangan, peraturan dari suatu program pemerintah guna mengintervensi masyarakat dalam melakukan segala suatu di dalam tatanan hidup bermasyarakat agar tidak terjadi kesimpangan-kesimpangan yang terjadi di masyarakat.

Edward dalam Widodo (2011:96-110) mengajukan empat faktor yang berperan penting dalam pencapaian keberhasilan implementasi, diantaranya faktor komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi.

a. Komunikasi (*communication*)

Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi dari komunikator kepada komunikan. Sementara menurut Widodo (2011:97) komunikasi

kebijakan berarti merupakan proses penyampaian informasi kebijakan dari pembuat kebijakan (*policy makers*) kepada pelaksana kebijakan (*policy implementors*).

b. Sumber Daya (*Resourch*)

Edward III dalam Widodo (2011:98) mengemukakan bahwa : bagaimanapun jelas dan konsistensinya ketentuan-ketentuan dan aturan-aturan serta bagaimanapun akuratnya penyampaian ketentuan-ketentuan atau aturan-aturan tersebut, jika para pelaksana kebijakan yang bertanggung jawab untuk melaksanakan kebijakan kurang mempunyai sumber-sumber daya untuk melaksanakan kebijakan secara efektif maka implementasi kebijakan tersebut tidak akan efektif.

c. Disposisi (*Disposition*)

Sikap dari pelaksana kebijakan akan sangat berpengaruh dalam implementasi kebijakan. Apabila implementasi memiliki sikap yang baik maka dia akan dapat menjalankan kebijakan dengan baik seperti apa yang diinginkan oleh pembuat kebijakan, sebaliknya apabila sikapnya tidak mendukung maka implementasi tidak akan terlaksana dengan baik.

d. Struktur Birokrasi (*Bureucratic Structure*)

Aspek struktur organisasi ini melengkapi dua hal yaitu mekanisme dan struktur birokrasi itu sendiri. Aspek pertama adalah mekanisme dalam implementasi kebijakan biasanya sudah dibuat standart operation procedur (SOP)

SOP menjadi pedoman bagi setiap implementator dalam bertindak agar dalam pelaksanaan kebijakan tidak melenceng dari tujuan dan sasaran kebijakan. Aspek kedua adalah struktur birokrasi, struktur birokrasi yang terlalu panjang dan terfragmentasi akan cenderung melemahkan pengawasan dan menyebabkan prosedur birokrasi yang rumit dan kompleks yang

2.5 Tinjauan Evaluasi Kebijakan Publik

Menurut Indiahono (2009:145) kebijakan publik adalah menilai keberhasilan atau kegagalan berdasarkan indikator-indikator yang telah ditentukan dan indikator-indikator itu biasanya menunjuk pada dua aspek yaitu aspek proses dan hasil. Aspek proses menunjuk apakah selama implementasi program, seluruh pedoman kebijakan telah dilakukan secara konsisten oleh para implementator dilapangan?, Aspek hasil menunjuk apakah kebijakan yang telah diimplementasikan telah mencapai hasil seperti yang telah ditetapkan (*output* dan *outcomes*). Meskipun demikian kajian evaluasi yang lebih komperhensif sudah selayaknya dilakukan, yaitu mengevaluasi:

1. Apakah selama proses implementasi berlangsung seluruh pedoman telah dilakukan secara konsisten oleh para implementator?
2. Jika terjadi penyimpangan, apakah penyimpangan tersebut disebabkan oleh ketidakrealistisan kebijakan terhadap lapangan kebijakan atau atas inisiatif implementator?
3. Mengapa implementator melakukan diskresi (penyimpangan)?

4. Bagaimana hasil kebijakan (output atau outcomes) akibat dekresi dari implementator? (gagal atau berhasilkah?)
5. Bagaimana hasil kebijakan lain yang tidak mengalami penyimpangan? (gagal atau berhasilkah?)

Dari beberapa hal di atas peneliti dapat mengungkap dan menentukan apakah kebijakan benar-benar memberikan implikasi kelompok sasaran. Kemudian juga dapat dikembangkan untuk meyakinkan apakah kebijakan benar-benar mengakibatkan output dan outcomes.

Menurut Winarno (2012:229) mengatakan bahwa secara umum evaluasi kebijakan dapat dikatakan sebagai kegiatan yang menyangkut estimasi atau penilaian kebijakan yang mencakup substansi, implementasi dan dampak dalam hal ini, evaluasi kebijakan dipandang sebagai suatu kegiatan fungsional. Artinya, evaluasi kebijakan tidak hanya dilakukan pada tahap akhir saja, melainkan dilakukan dalam seluruh proses kebijakan, dengan demikian evaluasi kebijakan bisa diusulkan untuk menyelesaikan masalah kebijakan, implementasi maupun dampak kebijakan. Evaluasi dilakukan karena tidak semua program kebijakan publik meraih hasil yang diinginkan. Seringkali terjadi, kebijakan publik gagal meraih maksud atau tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan demikian, evaluasi kebijakan ditujukan untuk melihat sebab-sebab kegagalan suatu kebijakan atau untuk mengetahui apakah kebijakan publik yang telah dijalankan meraih dampak yang diinginkan. Sedangkan menurut Dunn dalam Agustino (2008:187) evaluasi kebijakan berkenaan dengan produksi informasi mengenai nilai-nilai atau manfaat-manfaat hasil kebijakan. Ketika ia bernilai dan bermanfaat

bagi penilaian atas penyelesaian masalah, maka hasil tersebut memberi sumbangan pada tujuan dan sasaran bagi evaluator, secara khusus, dan pengguna lainnya secara umum.

Suprpto mengemukakan bahwa dalam Sulistio (2004:37) menyatakan bahwa “evaluasi kebijakan ini adalah suatu aktifitas yang kompleks serta menuntut adanya ketekunan dan ketelitian yang tinggi. Studi evaluasi juga sering diartikan sebagai suatu penilaian apakah aktifitas, perlakuan tertentu, dan intervensi tertentu telah sesuai dan dapat diterima oleh standar profesional. Oleh karena itu, evaluasi ini dilakukan oleh spesialis yang memahami teori ilmu pengetahuan sosial, metode penelitian maupun teknik statistik”

Hal tersebut juga diungkapkan oleh Anderson dalam Sulistio (2004:37) bahwa evaluasi kebijakan merupakan aktifitas atau kegiatan yang menyangkut estimasi atau penilaian kebijakan yang mencakup substansi, implementasi, dan dampak. Karena itu evaluasi kebijakan merupakan kegiatan fungsional, yakni meliputi: perumusan masalah kebijakan, program-program yang diusulkan untuk menyelesaikan masalah kebijakan”.

Menurut Dunn dalam Nugroho (2012:319-320) ada beberapa pendekatan terhadap evaluasi kebijakan sebagai berikut:

- a. Evaluasi semu adalah proses pendekatan yang menggunakan metode deskriptif untuk menghasilkan informasi yang valid dan dapat dipercaya mengenai hasil kebijakan, tanpa berusaha untuk menanyakan tentang manfaat atau nilai dari hasil-hasil tersebut terhadap individu, kelompok, ataupun masyarakat secara keseluruhan. Asumsi utama dari model

evaluasi ini adalah bahwa ukuran tentang manfaat dan nilai merupakan suatu yang dapat terbukti sendiri oleh ukuran-ukuran masing-masing individu, kelompok ataupun masyarakat.

- b. Evaluasi formal, tujuan evaluasi formal (*formal evaluator*) adalah untuk menghasilkan informasi yang valid dan cepat dipercaya mengenai hasil kebijakan yang didasarkan atas tujuan formal kebijakan secara deskriptif. Asumsi utama dari evaluasi formal adalah bahwa tujuan dan target yang diumumkan secara formal merupakan ukuran yang tepat untuk manfaat atau nilai kebijakan program.
- c. Evaluasi keputusan teoritis (*decision theoretic evaluator*) adalah pendekatan yang menggunakan metode-metode deskriptif untuk menghasilkan informasi yang valid dan dapat dipertanggung jawabkan mengenai hasil kebijakan yang secara eksplisit dinilai oleh berbagai macam.

Menurut Wibawa dalam Nugroho (2012:734) menjelaskan bahwa evaluasi kebijakan publik empat fungsi yaitu:

- a. Eksplanasi, melalui evaluasi dapat dipotret realitas pelaksanaan program dan dapat dibuat suatu generalisasi tentang pola-pola hubungan antar berbagai dimensi realita yang diamati. Evaluasi ini evaluator dapat mengidentifikasi masalah, kondisi, dan aktor yang mendukung keberhasilan atau kegagalan kebijakan.

- b. Kepatuhan melalui evaluasi dapat diketahui apakah tindakan yang dilakukan oleh para pelaku, baik birokrasi maupun pelaku lainnya, sesuai dengan standar prosedur yang ditetapkan oleh kebijakan
- c. Audit, melalui evaluasi dapat diketahui, apakah *output* benar-benar sampai ketangan kelompok sasaran kebijakan, atau justru ada kebocoran atau penyimpangan.
- d. Akunting, dengan evaluasi dapat diketahui apa akibat sosial-ekonomi dari kebijakan tersebut.

Sedangkan menurut Dunn dalam Agustino (2008:188) fungsi evaluasi kebijakan adalah sebagai berikut:

- a. Evaluasi kebijakan harus memberi informasi yang valid dan dipercaya mengenai kinerja kebijakan. Kinerja kebijakan yang dinilai dalam evaluasi kebijakan melingkupi:
 - 1. Seberapa jauh kebutuhan, nilai dan kesempatan telah dapat dicapai melalui tindakan kebijakan atau program.
 - 2. Apakah kebijakan yang ditempuh oleh implementing agencies sudah benar-benar efektif, responsif, akuntabel, dan adil.
 - 3. Bagaimana efek dan dampak dari kebijakan itu sendiri, evaluator harus dapat memanfaatkan output dan outcome yang dihasilkan dari suatu implementasi kebijakan.
- b. Evaluasi kebijakan berfungsi memberi sumbangan pada klarifikasi dan kritik terhadap nilai-nilai yang mendasari pemilihan tujuan dan target.

- c. Evaluasi kebijakan juga untuk memberi sumbangan pada aplikasi metode-metode analisis kebijakan lainnya, termasuk bagi perumusan masalah maupun pada rekomendasi kebijakan.
- d. Evaluasi kebijakan pun dapat berfungsi dalam menyumbangkan alternatif kebijakan yang lebih baru atau revisi atas kebijakan-kebijakan publik dengan menunjukkan bahwa alternatif kebijakan yang ada sebenarnya perlu diganti dengan yang lebih baik.

1.6 Pelayanan

Menurut Kotler dalam Laksana (2008) pelayanan adalah setiap tindakan atau kegiatan yang dapat ditawarkan oleh suatu pihak kepada pihak lain, yang pada dasarnya tidak berwujud dan tidak mengakibatkan kepemilikan apapun. Sedangkan Gronroos dalam Tjiptono (2005) menyatakan bahwa pelayanan merupakan proses yang terdiri atas serangkaian aktivitas *intangibile* yang biasa (namun tidak harus selalu) terjadi pada interaksi antara pelanggan dan karyawan, jasa dan sumber daya, fisik atau barang, dan sistem penyedia jasa, yang disediakan sebagai solusi atas masalah pelanggan.

Sementara itu, menurut Lovelock, Petterson & Walker dalam Tjiptono (2005) mengemukakan perspektif pelayanan sebagai sebuah sistem, dimana setiap bisnis jasa dipandang sebagai sebuah sistem yang terdiri atas dua komponen utama:

- (1) operasai jasa; dan (2) penyampaian jasa.

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa pelayanan merupakan suatu bentuk sistem, prosedur atau metode tertentu diberikan kepada orang lain, dalam hal ini, kebutuhan pelanggan tersebut dapat terpenuhi sesuai dengan harapan atau keinginan pelanggan dengan tingkat persepsi mereka. Ada beberapa faktor yang menyebabkan timbulnya pelayanan yaitu:

- a. Adanya keyakinan untuk saling tolong menolong sesamanya.

Rasa tolong menolong merupakan gerak naluri yang sudah melekat pada manusia. Apa yang dilakukan oleh seseorang untuk orang lain karena diminta oleh orang yang membutuhkan pertolongan hakikatnya adalah pelayanan, disamping ada unsur pengorbanan, namun kata pelayanan tidak pernah digunakan dalam hubungan ini.

- b. Adanya keyakinan bahwa berbuat baik kepada orang lain adalah salah satu bentuk amal.

Inisiatif berbuat baik timbul dari orang yang bukan berkepentingan untuk membantu orang yang membutuhkan bantuan, proses ini disebut pelayanan.

Keinginan berbuat baik timbul dari orang lain yang membutuhkan pertolongan, ini disebut bantuan. Menurut Payne (2000) mengatakan bahwa layanan pelanggan terdapat pengertian:

1. Segala kegiatan yang dibutuhkan untuk menerima, memproses, menyampaikan dan memenuhi pesanan pelanggan dan untuk menindak lanjuti setiap kegiatan yang mengandung kekeliruan.

2. Ketepatan waktu dan reabilitas penyampaian produk dan jasa kepada pelanggan sesuai dengan harapan mereka.
3. Serangkaian kegiatan yang meliputi semua bidang bisnis yang terpadu untuk menyampaikan produk dan jasa tersebut sedemikian rupa sehingga dipersepsikan memuaskan oleh pelanggan dan yang merealisasikan pencapaian tujuan-tujuan perusahaan.
4. Total pesanan yang masuk dan seluruh komunikasi dengan pelanggan.
5. Penyampaian produk kepada pelanggan tepat waktu dan akurat dengan tidak lanjut tanggapan keterangan yang akurat. Disamping itu adanya suatu sistem pelayanan yang baik terdiri dari tiga elemen, yakni:
 - a. Strategi pelayanan, suatu strategi untuk memberikan layanan dengan mutu yang sebaik mungkin kepada para pelanggan.
 - b. Sumber daya manusia yang memberikan layanan.
 - c. Sistem pelayanan, prosedur atau tata cara untuk memberikan layanan kepada para pelanggan yang melibatkan seluruh fasilitas fisik yang memiliki dan seluruh sumber daya manusia yang ada.

Dalam penetapan sistem pelayanan mencakup strategi yang dilakukan, dimana pelayanan yang diberikan kepada pelanggan dapat merasakan langsung, agar tidak terjadi distorsi tentang suatu kepuasan yang akan mereka terima. Sementara secara spesifik adanya peranan pelayanan yang diberikan secara nyata akan memberikan pengaruh bagi semua pihak terhadap manfaat yang dirasakan pelanggan.

2.7 Pelayanan Publik

a. Pengertian Pelayanan Publik

Pelayanan publik sangat erat kaitannya dengan pemerintah, karena salah satu tanggung jawab pemerintah ialah memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kualitas pelayanan publik yang diterima masyarakat secara langsung dapat dijadikan tolak ukur dalam menilai kualitas pemerintah. Pelayanan publik dalam perkembangannya timbul dari adanya kewajiban sebagai suatu proses penyelenggaraan kegiatan pemerintahan baik yang bersifat individual maupun kelompok. Pelayanan publik memiliki peranan penting dalam kehidupan masyarakat saat ini dikarenakan tidak semua jasa atau pelayanan disediakan oleh pihak swasta, oleh karena itu pemerintah memiliki kewajiban untuk memenuhi kebutuhan pelayanan masyarakat yang tidak disediakan swasta tersebut.

Menurut Sinambela (2011:5) pelayanan publik diartikan sebagai pemberian layanan (melayani) keperluan orang atau masyarakat yang mempunyai kepentingan pada organisasi itu sesuai dengan aturan pokok dan tatacara yang telah ditetapkan.

Sedangkan di dalam Undang-undang No 25 tahun 2009 tentang pelayanan publik, mendefinisikan bahwa pelayanan publik adalah kegiatan atau serangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik. Adapun asas-asas pelayanan publik yang termuat dalam undang-undang tersebut meliputi:

1. Kepentingan umum

Yaitu pemberian pelayanan tidak boleh mengutamakan kepentingan pribadi dan atau golongan.

2. Kepastian hukum

Yaitu jaminan terwujudnya hak dan kewajiban dalam penyelenggaraan pelayanan.

3. Kesamaan hak

Yaitu pemberian pelayanan tidak membedakan suku, ras, agama, golongan, gender, dan status ekonomi.

4. Keseimbangan hak dan kewajiban

Yaitu pemenuhan hak harus sebanding dengan kewajiban yang harus dilaksanakan, baik oleh pemberi maupun penerima pelayanan.

5. Keprofesionalan

Yaitu pelaksana pelayanan harus memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang tugas.

6. Partisipatif

Yaitu peningkatan peran serta masyarakat dalam penyelenggaraan pelayanan dengan memperhatikan aspirasi, kebutuhan, dan harapan masyarakat

7. Persamaan perlakuan/tidak diskriminatif

Yaitu setiap warga negara berhak memperoleh pelayanan yang adil

8. Keterbukaan

Yaitu setiap penerima pelayanan dapat dengan mudah mengakses dan

memperoleh informasi mengenai pelayanan yang diinginkan.

9. Akuntabilitas

Yaitu proses penyelenggaraan pelayanan harus dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

10. Fasilitas dan perlakuan khusus bagi kelompok rentan, yaitu pemberian kemudahan terhadap kelompok rentan sehingga tercipta keadilan dalam pelayanan.

11. Ketepatan waktu

Yaitu penyelesaian setiap jenis pelayanan dilakukan tepat waktu sesuai dengan standar pelayanan.

12. Kecepatan, kemudahan dan keterjangkauan

Yaitu setiap jenis pelayanan dilakukan secara cepat, mudah dan terjangkau.

Berdasarkan definisi di atas maka peneliti menyimpulkan bahwa pelayanan publik adalah serangkaian proses atau usaha yang dilakukan perorangan maupun instansi publik untuk mencapai tujuan tertentu atau melaksanakan ketentuan perundang-undangan.

b. Manajemen Pelayanan Publik

Menurut Moenir (2006 : 186) manajemen pelayanan adalah manajemen proses, yaitu sisi manajemen yang mengatur dan mengendalikan proses layanan, agar mekanisme kegiatan pelayanan dapat berjalan tertib, lancar, tepat mengenai sasaran dan memuaskan bagi pihak yang harus dilayani. Sedangkan menurut

Ratminto dan Atik septi Winarsih (2005 : 4) manajemen pelayanan adalah suatu proses penerapan ilmu dan seni untuk menyusun rencana, mengimplementasi rencana, mengkoordinasikan dan menyelesaikan aktivitas-aktivitas pelayanan demi tercapainya tujuan-tujuan pelayanan.

Dari pengertian-pengertian yang di kemukakan di atas peneliti mengambil kesimpulan bahwa manajemen pelayanan merupakan suatu alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan, dengan manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan manajemen juga daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan.

2.8 Konsep Efektivitas

Maths (2012:106) mengemukakan Efektivitas di definisikan sebagai merancang dan mengimplementasikan sekelompok kebijakan dan praktik dan menjamin kesuksesan bahwa sumber daya manusia memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan.

Menurut Waluyo (2007:91) Efektivitas selalu ditekankan kepada kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri pada lingkungan yang berubah secara berhasil merupakan ciri utama organisasi yang efektif. Jika demikian halnya, maka efektivitas dalam organisasi birokrasi dapat dilihat pula bagaimana birokrasi itu merespon berbagai tuntutan lingkungan masyarakat yang menginginkan kecepatan dan ketepatan dalam melaksanakan pelayanan publik atau dalam perkataan lain birokrasi itu dituntut untuk lebih berorientasi kepada tuntutan pengguna jasa publik.

Gie (2007:2) mengemukakan: Efektivitas adalah akibat yang dikehendaki. Jadi, perbuatan seseorang efektif adalah perbuatan yang menimbulkan akibat sebagaimana dikehendaki oleh orang itu. Pekerjaan yang efisien tentu berarti juga efektif, karena dilihat dari segi usaha hasil yang dikehendaki telah tercapai dan bahkan dengan penggunaan unsur minimal.

Menurut Kurniawan (2007:109) Efektivitas adalah kemampuan melaksanakan tugas, fungsi (operasi kegiatan program atau misi) daripada suatu organisasi atau sejenisnya yang tidak adanya tekanan atau ketegangan diantara pelaksanaannya.

Sigit (2009:2) menyatakan: Efektivitas merupakan kemampuan untuk memilih tujuan dengan memanfaatkan sarana dan prasarana yang tepat untuk mencapai tujuan tersebut.

Dari beberapa pendapat di atas mengenai efektivitas, dapat disimpulkan bahwa efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh kuantitas, kualitas dan waktu yang telah dicapai oleh manajemen, yang mana target tersebut sudah ditentukan terlebih dahulu. Upaya mengevaluasi jalannya suatu program kegiatan, dapat dilakukan melalui konsep efektivitas. Konsep ini adalah salah satu faktor untuk menentukan apakah perlu dilakukan perubahan secara signifikan terhadap bentuk dan manajemen suatu program kegiatan atau tidak. Dalam hal ini efektivitas merupakan pencapaian tujuan suatu program melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki secara efisien, ditinjau dari sisi masukan (input), proses, maupun keluaran (output).

Mengukur efektivitas suatu program kegiatan bukanlah suatu hal yang sangat sederhana, Keluaran (output) yang dihasilkan lebih banyak bersifat keluaran (output) tidak berwujud (intangibile) yang tidak mudah untuk dikuantifikasi, maka keluaran efektivitas sering mengalami kesulitan. Karena efektivitas dapat dikaji dari berbagai sudut pandang dan tergantung pada siapa yang menilai serta menginterpretasikannya. Bila dipandang dari sudut produktivitas, maka seorang manajer produksi memberikan pemahaman bahwa efektivitas berarti kualitas dan kuantitas (output) barang dan jasa. Tingkat efektivitas juga dapat diukur dengan membandingkan antara rencana yang telah ditentukan dengan hasil nyata yang telah diwujudkan.

Namun jika usaha atau hasil pekerjaan dan tindakan yang dilakukan tidak tepat sehingga menyebabkan tujuan tidak tercapai atau sasaran yang diharapkan, maka hal itu dikatakan tidak efektif. Menurut Siagian (2012:24) adapun kriteria atau ukuran mengenai pencapaian tujuan efektif atau tidak, yaitu:

1. Kejelasan tujuan yang hendak dicapai
2. Kejelasan strategi pencapaian tujuan
3. Proses analisis dan perumusan kebijakan yang mantap
4. Perencanaan yang matang, pada hakekatnya berarti memutuskan sekarang apa yang dikerjakan oleh organisasi dimasa depan.
5. Penyusunan program yang tepat suatu rencana yang baik
6. Tersedianya sarana dan prasarana kerja
7. Sistem pengawasan dan pengendalian yang bersifat mendidik

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

1. Kejelasan tujuan yang hendak dicapai, hal ini dimaksudkan supaya karyawan dalam pelaksanaan tugas mencapai sasaran yang terarah dan tujuan organisasi dapat tercapai.
2. Kejelasan strategi pencapaian tujuan, telah diketahui bahwa strategi adalah jalan yang diikuti dalam melakukan berbagai upaya dalam mencapai sasaran-sasaran yang ditentukan agar para implementer tidak tersesat dalam pencapaian tujuan organisasi.
3. Proses analisis dan perumusan kebijakan yang mantap, berkaitan dengan tujuan yang hendak dicapai dan strategi yang telah ditetapkan artinya kebijakan harus mampu menjembatani tujuan-tujuan dengan usaha-usaha pelaksanaan kegiatan operasional.
4. Perencanaan yang matang, pada hakekatnya berarti memutuskan sekarang apa yang dikerjakan oleh organisasi dimasa depan.
5. Penyusunan program yang tepat suatu rencana yang baik masih perlu dijabarkan dalam program-program pelaksanaan yang tepat sebab apabila tidak, para pelaksana akan kurang memiliki pedoman bertindak dan bekerja.
6. Tersedianya sarana dan prasarana kerja, salah satu indikator efektivitas organisasi adalah kemampuan bekerja secara produktif. Dengan sarana dan prasarana yang tersedia dan mungkin disediakan oleh organisasi; (e) Pelaksanaan yang efektif dan efisien, bagaimanapun baiknya suatu program apabila tidak dilaksanakan secara efektif dan efisien maka

organisasi tersebut tidak akan mencapai sasarannya, karena dengan pelaksanaan organisasi semakin didekatkan pada tujuannya.

7. Sistem pengawasan dan pengendalian yang bersifat mendidik mengingatkan sifat manusia yang tidak sempurna maka efektivitas organisasi menuntut terdapatnya sistem pengawasan dan pengendalian.

Selanjutnya Steers dalam Tangkilisan (2007:141) mengemukakan 5 (lima) kriteria dalam pengukuran efektifitas, yaitu:

1. Produktivitas.
2. Kemampuan adaptasi kerja.
3. Kepuasan kerja.
4. Kemampuan berlaba
5. Pencarian sumber daya.

Sedangkan Duncan yang dikutip Richard M. Steers (2007:53) mengatakan mengenai ukuran efektivitas, sebagai berikut:

1. Pencapaian Tujuan adalah keseluruhan upaya pencapaian tujuan harus dipandang sebagai suatu proses. Oleh karena itu, agar pencapaian tujuan akhir semakin terjamin, diperlukan pentahapan, baik dalam arti pentahapan pencapaian bagian-bagiannya maupun pentahapan dalam arti periodisasinya. Pencapaian tujuan terdiri dari beberapa aktor, yaitu: Kurun waktu dan sasaran yang merupakan target kongkret.
2. Integrasi yaitu pengukuran terhadap tingkat kemampuan suatu organisasi untuk mengadakan sosialisasi, pengembangan consensus dan komunikasi

dengan berbagai macam organisasi lainnya. Integrasi menyangkut proses sosialisasi.

3. Adaptasi adalah kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Untuk itu digunakan tolak ukur proses pengadaan dan pengisian tenaga kerja.

Dari sejumlah definisi-definisi pengukur tingkat efektivitas yang telah dikemukakan di atas, perlu peneliti tegaskan bahwa dalam rencana penelitian ini digunakan teori pengukuran efektivitas sebagaimana yang dikemukakan oleh Steers (dalam Tangkilisan 2007:64), yaitu: Produktifitas, kemampuan adaptasi atau fleksibilitas, kepuasan kerja, kemampuan ber laba dan pencarian sumber daya.

2.9 Penempatan tenaga kerja

Pengertian tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhannya sendiri maupun kebutuhan yang berjalan, dalam hal ini tenaga kerja disebutkan sebagai seseorang yang mencari pekerjaan/Pencari Kerja. Pencari kerja ini yang kemudian didata untuk keperluan Dinas Tenaga Kerja setempat untuk dapat disalurkan kepada instansi/perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja sehingga untuk selanjutnya dilakukan penempatan kerja.

Yang dimaksud dengan penempatan tenaga kerja adalah proses pelayanan penempatan yang diberikan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan.

Pelayanan penempatan tenaga kerja adalah kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja, sehingga tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuan, serta pemberian kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.

Pelaksanaan penempatan tenaga kerja terdiri atas :

a. Instansi pemerintahan yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang ketenagakerjaan.Pemerintah Pusat sebagai pelaksana:

1. Merumuskan kebijakan dibidang penempatan tenaga kerja AKL, AKAD, AKAN.
2. Merumuskan kebijakan dan pemberian SIP.
3. Pemberian SPP lintas provinsi.
4. merumuskan kebijakan dan pemberian izin pendirian LPTKS lintas provinsi.
5. merumuskan kebijakan dan pemberian izin pendirian LPTKS.
6. pencarian dan penyebarluaskan informasi lowongan pekerjaan di Luar Negeri.
7. Menyusun sistem dan penyebarluasan IPK skala nasional.
8. menyusun proyeksi permintaan dan penawaran tenaga kerja secara nasional.
9. pelayanan informasi pasar kerja skala nasional.
10. pembinaan dan pelayanan penyuluhan dan bimbingan jabatan skala nasional.

11. melakukan pembinaan jabatan fungsional pengantar kerja dan petugas antar kerja skala nasional.
12. merumuskan kebijakan dan melaksanakan pengendalian penggunaan tenaga kerja asing.

b. Fungsi dan Tugas Pemerintah Kabupaten/Kota:

1. Pelayanan IPK skala Kabupaten/Kota.
2. Pelayanan penyuluhan dan bimbingan jabatan skala Kabupaten/Kota.
3. Pelayanan penempatan tenaga kerja AKL, AKAD, dan AKAN.
4. Pelayanan perizinan dan pembinaan Lembaga Penempatan Tenaga Kerja swasta skala kabupaten/kota
5. pembinaan pelaksanaan bursa kerja dilembaga satuan pendidikan menengah, pendidikan tinggi dan pelatihan
6. menyusun proyeksi permintaan dan penawaran tenaga kerja skala kabupaten/kota
7. melaksanakan pengembangan dan perluasan kesempatan kerja
8. melakukan pembinaan jabatan fungsional pengantar dan petugas antar kerja skala kabupaten/kota
9. pengendalian penggunaan tenaga kerja asing

c. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS)

Persyaratan memperoleh Izin LPTKS.

1. Copy Akte pendirian dan atau akte perubahan badan hukum yang telah mendapat pengesahan dari instansi yang berwenang.

2. Copy surat keterangan domisili perusahaan.
3. Copy nomor pokok wajib pajak.
4. Copy bukti wajib lapor ketenagakerjaan sesuai UU No 7 tahun 1981 yang masih berlaku.
5. Copy anggaran dasar yang memuat kegiatan yang bergerak dibidang jasa penempatan tenaga kerja.
6. Copy sertifikat hak kepemilikan tanah berikut bangunan kantor atau perjanjian kontrak minimal 5 tahun yang dikuatkan dengan akte notaris.
7. Bagan struktur organisasi dan personel.
8. Rencana kerja lembaga penempatan tenaga kerja minimal satu tahun.
9. pas photo pimpinan perusahaan berwarna ukuran 4x6 cm sebanyak 3 lembar.
10. Rekomendasi dari instansi yang bertanggungjawab dibidang ketengakerjaan Kabupaten/Kota sesuai dengan domisili perusahaan.

Izin LPTKS diberikan untuk jangka waktu paling lama 5 tahun dan dapat diperpanjang jangka waktu paling lama 5 tahun. permohonan perpanjangan surat izin usaha LPTKS diajukan selambat-lambatnya 30 hari sebelum berakhir masa berlakunya. Dalam hal LPTKS tidak memperpanjang surat izin usahanya maka, LPTKS bersangkutan wajib mengembalikan surat izin tersebut kepada direktur Jenderal atau Kepala Instansi yang bertanggungjawab dibidang tenaga kerja Provinsi atau Kepala Instansi yang bertanggungjawab dibidang Kabupaten/Kota.

d. Biaya Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja

1. Pelaksana Penempatan tenaga kerja dilarang memungut biaya pelayanan penempatan tenaga kerja.

(Pasal 38 ayat (1) Undang-Undang RI No.13 Tahun 2003)

2. LPTKS dapat memungut biaya penempatan tenaga kerja dari pengguna tenaga kerja dan dari tenaga kerja untuk golongan dan jabatan tertentu.

(Sesuai dengan keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I No: Kep.230/MEN/2003)

e. Bursa Kerja Khusus

Bursa Kerja Khusus adalah pelayanan penempatan tenaga kerja yang dilakukan dilembaga satuan pendidikan menengah dan pendidikan tinggi dan pelatihan. Pelayanan dilakukan bagi para lulusan, para siswa yang putus sekolah dan siswa masih aktif. BKK harus menyampaikan laporan kegiatan penempatan secara tertulis pada instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota. Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja bertugas memberikan pelayanan pencari kerja untuk menemukan dan memiliki pekerjaan yang produktif sesuai dengan kemampuan dan kompetensinya yang memberikan penghidupan yang layak sesuai harkat kemanusiaan dan kepada pemberi kerja yang berbentuk badan usaha atau perorangan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi syarat-syarat jabatan yang dibutuhkan.

Sistem penempatan tenaga kerja ditinjau dari pendekatan fungsi mencakup pelaksanaan kerja 3 macam fungsi:

f. Pelayanan informasi pasar kerja (IPK)

Pelayanan informasi pasar kerja (IPK) dimanfaatkan untuk pelayanan kepada instansi pemerintah, Lembaga kemasyarakatan/Non pemerintah, badan usaha dan masyarakat lainnya.

g. penyuluhan dan bimbingan jabatan (PBJ)

Pelayanan PBJ dilakukan kepada pencari kerja yang akan memasuki pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja, selain itu pelayanan PBJ dilakukan siswa SMU/SMK, Mahasiswa, penyandang cacat, pemuda, wanita dan lansia. PBJ merupakan langkah awal dalam sistem penempatan tenaga kerja sebagai upaya untuk menanggulangi kesenjangan antara pemerintah dan tenaga kerja/ kesempatan kerja dengan persediaan tenaga kerja. Dengan PBJ masyarakat umum akan mengetahui dan menyadari adanya kesenjangan antara peluang kerja dan kondisi pencari kerja, pemasyarakatan kerja dan kualifikasi tenaga kerja yang ada, pengetahuan dan keterampilan yang disyaratkan serta latar belakang pendidikan yang disyaratkan.

h. Perantaraan Kerja

Pelayanan perantaraan kerja dilakukan untuk menyalurkan pencari kerja kepada pekerjaan dalam hubungan kerja.

Tugas perantaraan kerja meliputi:

- a. melaksanakan pelayanan pada pencari kerja;
- b. melaksanakan pelayanan kepada pemberi kerja;
- c. melaksanakan pencarian lowongan pekerjaan;

- d. melaksanakan pencocokan antara pencari kerja dengan lowongan pekerjaan;
- e. melaksanakan penempatan tenaga kerja;
- f. melaksanakan tindak lanjut penempatan tenaga kerja;
- g. membuat dan melaporkan penempatan tenaga kerja secara berkala.

i. Lembaga swasta berbadan hukum.

Dalam melaksanakan fungsi pelayanan penempatan tenaga kerja mempunyai tugas pelayanan IPK, Penyuluhan dan bimbingan jabatan serta perantaraan kerja begitu juga dengan informasi lowongan kerja bersifat terbuka dan dapat diketahui setiap pencari kerja.

j. Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas:

- a. Terbuka, yaitu pemberian informasi kepada pencari kerja secara jelas, antara lain jenis pekerjaan, besarnya upah, dan jam kerja.
- b. Bebas, yaitu pencari kerja bebas memilih jenis pekerjaan dan pemberi kerja bebas memilih tenaga kerja.
- c. Obyektif, yaitu pemberian kerja agar menawarkan pekerjaan yang cocok kepada pencari kerja sesuai dengan kemampuannya dan persyaratan jabatan yang diperlukan.
- d. Adil dan setara tanpa diskriminasi, yaitu berdasarkan kemampuan tenaga kerja dan tidak didasarkan atas ras, jenis kelamin, warna kulit, agama dan aliran politik.

k. Perjanjian Kerja

Subekti menyatakan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dengan majikan, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan di peratas (bahasa Belanda —*dierstverhanding*) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain (buruh). Perjanjian kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja Pasal 1 angka 14 adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak. Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUH Per). Ketentuan ini juga tertuang dalam pasal 52 ayat 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:

1. Kesepakatan kedua belah pihak.
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum.
3. Adanya pekerjaan yang dijanjikan.
4. Pekerjaan yang dijanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Saya memilih pendekatan deskriptif kualitatif karena penelitian deskriptif adalah penelitian yang sederhana dan mudah dilakukan dengan metode ini saya dapat mengetahui cara pandang obyek penelitian lebih mendalam yang tidak bisa diwakili dengan angka-angka statistik. Melalui metode kualitatif saya dapat mengenal orang (subyek) secara pribadi dan melihat mereka mengembangkan definisi mereka sendiri. Selain itu ada ciri-ciri khusus yang saya dapatkan dari penelitian kualitatif ini seperti:

1. Dalam penelitian kualitatif data dikumpulkan dalam kondisi yang asli atau alamiah.
2. Peneliti sebagai alat penelitian, artinya peneliti sebagai alat utama pengumpul data yaitu dengan metode pengumpulan data berdasarkan pengamatan dan wawancara.
3. Dalam penelitian kualitatif diusahakan pengumpulan data secara deskriptif yang kemudian ditulis dalam laporan.

Sugiyono (2011:11) Mengatakan bahwa secara teoritis penelitian kualitatif merupakan penelitian yang menggunakan diri sendiri (peneliti) sebagai instrument penelitian. Dalam pelaksanaan penelitian akan mengikuti asumsi-asumsi kultural sekaligus mengikuti data, dalam mencapai wawasan-wawasan imajinatif ke dalam dunia sosial informasi, dimana peneliti diharapkan fleksibel dan relatif tetapi tetap mampu mengatur jarak.

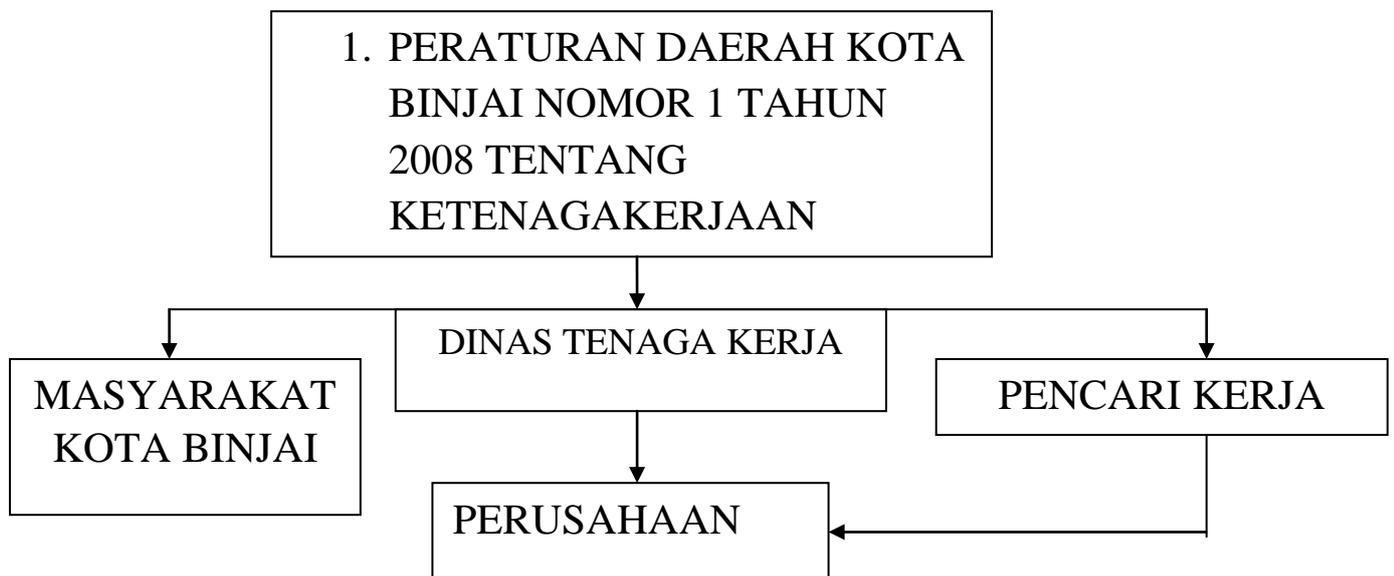
3.2. Kerangka Konsep

Sugiyono (2010:66) Menyebutkan bahwa kerangka berfikir dalam surat penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih. Apabila penelitian hanya membahas satu variabel atau lebih secara mandiri, maka yang dilakukan peneliti disamping mengemukakan deskripsi teoritis untuk masing-masing variabel juga argumentasi terhadap variasi besaran variable yang diteliti.

Berdasarkan judul penelitian, maka konsep yang dipakai dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

GAMBAR 1.1.

KERANGKA KONSEP



3.3 Definisi Konsep

Konsep adalah sejumlah pengertian atau ciri-ciri yang berkaitan dengan peristiwa, objek, kondisi, situasi, dan hal-hal sejenisnya. Definisi konsep memiliki tujuan untuk merumuskan sejumlah pengertian digunakan secara mendasar dan menyamakan persepsi tentang apa yang akan diteliti serta menghindari salah pengertian yang dapat mengaburkan tujuan penelitian.

Adapun yang menjadi konsep dalam penelitian ini dapat didefinisikan sebagai berikut:

1. Efektifitas adalah suatu usaha atau proses dalam mencapai suatu tujuan dan target sasaran yang hasilnya diharapkan dapat memenuhi dan memperhatikan kepentingan orang banyak dan dapat dirasakan manfaatnya bagi banyak orang.
2. Pelayanan publik adalah segala kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan dasar sesuai dengan hak-hak dasar setiap warga negara dan penduduk atas suatu barang, jasa dan pelayanan administrasi dan diatur oleh undang-undang yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan yang terkait dengan kepentingan publik yaitu instansi pemerintah baik pusat maupun daerah serta pihak swasta.
3. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

3.4 Kategorisasi

Kategorisasi adalah suatu proses kognitif untuk mengklasifikasikan objek-objek dan peristiwa ke dalam kategori-kategori tertentu yang bermakna (Ruane, 2013). Kategorisasi adalah proses pengelompokan entitas-ntitas karena memiliki kesamaan dalam hal-hal tertentu (Gulo, 2010). Kategorisasi menunjukkan bagaimana cara mengukur suatu variabel penelitian sehingga diketahui dengan jelas apa yang menjadi kategorisasi penelitian pendukung untuk analisis dari variabel tersebut. Adapun yang menjadi kategorisasi dalam penelitian ini antara lain yaitu:

1. adanya kemudahan kepada orang yang ingin bekerja untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya.
2. Adanya bimbingan/pembina pengangguran untuk mempunyai keterampilan agar dapat bekerja di bidang yang dikuasai tenaga kerja.
3. Adanya sarana dan prasarana dalam mensosialisasikan program pendaftaran lowongan kerja oleh perusahaan-perusahaan ke Dinas Tenaga Kerja Kota Binjai.
4. adanya pelatihan tenaga kerja mandiri bertujuan untuk menciptakan wirausaha yang mandiri.

3.5 Narasumber Penelitian

Narasumber adalah orang yang memberikan informasi kepada peneliti dan orang yang mampu atau mengetahui informasi. Teknik penentuan, informan dalam penelitian digunakan metode purposive sampling yaitu memilih sejumlah

responden dengan pertimbangan tertentu yang dipandang dapat memberikan data secara maksimal. Adapun yang menjadi Informan peneliti adalah:

1. Nama : Ratnawaty Saragi, S.Sos
Jenis Kelamin : Perempuan
Jabatan : Kabid Ketenagakerjaan
2. Nama : Antono Siagian
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Jabatan : Kasir Pelatihan Dan Produktivitas Kerja
3. Nama : Tiani N. Padang, SE
Jenis Kelamin : Perempuan
Jabatan : Analisis Penempatan
4. Nama : Marlise Sirait, S.Sos
Jenis Kelamin : Perempuan
Jabatan : Mediator Hubungan Industrial
5. Nama : Bama Anjasmara
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Jabatan : Pencari Kerja

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dari narasumber dan keterangan-keterangan lain yang diperlukan, maka peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Teknik pengumpulan data primer yaitu pengumpulan data yang dilakukan secara langsung pada lokasi penelitian, yang dilakukan dengan instrument metode wawancara. Wawancara yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan Tanya jawab secara langsung kepada pihak-pihak terkait atau mengajukan pertanyaan kepada orang yang berhubungan dengan objek penelitian.
2. Teknik pengumpulan data sekunder yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui studi kepustakaan yang terdiri dari:
 - a. Dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan catatan-catatan atau dokumen yang ada di lokasi penelitian serta sumber-sumber lain yang relevan dengan objek penelitian.
 - b. Studi kepustakaan yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan berbagai literatur seperti: buku, karya ilmiah, dan laporan penelitian.

3.7 Teknik Analisis Data

1. Penyusunan

Data perlu disusun agar data lebih terarah sehingga mempermudah penelitian. Penyusunan data dilakukan dengan cara mengumpulkan data yang diperlukan yang sesuai dengan kebutuhan penelitian.

2. Reduksi Data

Data yang terdapat dalam penelitian ini akan direduksi, agar tidak bertumpuk-tumpuk guna untuk memudahkan pengelompokan data serta memudahkan dalam menyimpulkannya. Menurut Miles dan Huberman

menjelaskan bahwa reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakkan dan transformasi data “kasar” yang muncul dari catatan yang tertulis dari lapangan. Reduksi data berlangsung terus-menerus selama penelitian berlangsung.

3. Penyajian Data

Penyajian data adalah sekumpulan informasi tersusun dari kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan, penyajian data berbentuk teks naratif diubah menjadi bentuk jenis matriks, grafiks, dan bagan. Semua dirancang guna menggabungkan informasi yang tersusun dalam bentuk yang padu dan mudah diraih sehingga peneliti dapat mengetahui apa yang terjadi untuk menarik kesimpulan. Penyajian data merupakan bagian dari proses analisis.

4. Kesimpulan

Kesimpulan diambil setelah dilakukan pengolahan data dan analisis data. Kesimpulan bertujuan untuk memberikan gambaran final dari hasil penelitian yang berhubungan dengan maksud dan tujuan penelitian.

3.8 Lokasi dan Waktu Penelitian

Adapun penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Binjai, Penelitian telah dilaksanakan sejak bulan Januari 2019 sampai dengan bulan Maret 2019.

3.9 Deskripsi Ringkasan Objek Penelitian

Penelitian ini di lakukan di Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai .

Visi :

“Terwujudnya pengentasan tenagakerja serta terciptanya Industri kreatif. Jasa perdagangan melalui penataan dan peningkatan kualitas aparat dan kualitas pelayanan untuk terciptanya kesejahteraan masyarakat yang maju dan berdaya saing.

Misi

1. Perluas kesempatan kerja dan Peningkatan pelayanan penempatan pelayanan tenaga kerja serta penguatan informasi pasar kerja dan bursa kerja.
2. Peningkatan kompetensi keterampilan dan produktifitas angkatan kerja maupun tenaga kerja.
3. Peningkatan pembinaan hubungan industrial serta perlindungan sosial tenaga kerja.
4. Untuk meningkatkan daya saing produk hasil olahan industri di pasaran di perlukan kreatifitas untuk menghasilkan inovasi dalam menghasilkan produk dan kemasan yang memiliki daya jual sehingga mampu mendongkrak omset penjualan.
5. Meningkatkan kontribusi sektor perdagangan dalam upaya menggali dan mengembangkan potensi-potensi/sentra-sentra perdagangan.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Penyajian Data

Proses penyajian data adalah kegiatan mengumpulkan data data yang di butuhkan peneliti dalam melakukan penelitian terhadap objek penelitian. Dalam proses ini peneliti mengumpulkan data berupa hasil jawaban dari hasil jawaban dari wawancara dan juga hasil dari pengamatan langsung yang dilakukan peneliti ke lokasi penelitian. Adapun data-data dari wawancara dan pengamatan yang dilakukan peneliti yakni berkaitan dengan Implementasi Peraturan Daerah Kota Binjai Nomor 1 Tahun 2008 Dalam Rangka Perencanaan Tenaga Kerja Dan Informasi Ketenagakerjaan.

Setelah peneliti memperoleh dan mengumpulkan data-data dari wawancara dan hasil pengamatan langsung yang di lakukan di lapangan, peneliti kemudian melakukan tindakan analisa terhadap data-data yang di berikan. Pada tahap ini, penulis menguraikan observasi dan juga hasil wawancara terhadap informasi penelitian.

B. ANALISIS DATA

4.1. Deskripsi Hasil Wawancara

- a. Memberikan kemudahan kepada orang yang ingin bekerja untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya.

1. Bagaimana cara Dinas Tenaga Kerja kota binjai membina pekerja untuk meningkatkan SDM yang dibutuhkan oleh perusahaan-perusahaan pencari tenaga kerja?

Berdasarkan hasil wawancara yang dilaksanakan pada hari Senin tanggal 05 maret 2019 Menurut Bapak Antoni Siagian bahwa memberikan pelatihan kepada tenaga kerja untuk meningkatkan keahlian yang dimilikinya, sehingga terbentuklah suatu pekerjaan yang sesuai dengan permintaan perusahaan yang ada di Kota Binjai. Menentukan kualitas dan kuantitas pekerja yang akan mengisi semua jabatan yang ada di perusahaan serta menjamin tersedianya tenaga kerja dimasa sekarang maupun di masa yang akan datang sehingga tidak ada pekerjaan yang tidak di isi oleh karyawan.

2. Apa tindakan yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Untuk mewujudkan pekerja yang kompeten?

Berdasarkan hasil wawancara yang dilaksanakan pada hari Senin tanggal 4 Maret 2019 dengan Bapak Antoni Siagian adalah melakukan uji kompetensi di setiap perusahaan-perusahaan memberdayakan dan memdayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan menyediakan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan, meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya untuk mewujudkan tujuan dari pembangunan ketenagakerjaan tersebut dibutuhkan suatu perencanaan

yang berkaitan dengan tenaga kerja serta informasi ketenagakerjaan. Untuk hal itulah, pemerintah selanjutnya menyusun dan menetapkan peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor : 15 tahun 2007 tentang tatacara memperoleh informasi ketenagakerjaan dan penyusunan serta pelaksanaan perencanaan tenaga kerja yang merupakan peraturan pelaksanaan dari dan khususnya ketentuan pasal 8 ayat 3 undang-undang nomor: 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan tersebut.

3. Tindakan apa saja yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kota Binjai untuk memberikan kemudahan kepada calon pekerja?

Berdasarkan hasil wawancara yang dilaksanakan pada hari Senin tanggal 06 Maret 2019 dengan Ibu Ratnawaty Saragih, S.Sos, berusaha untuk mengatasi masalah pengangguran dengan turun ke lapangan untuk mencari lowongan pekerjaan agar pencari kerja mudah mendapatkan pekerjaan. Peran Dinas Tenaga Kerja Kota Binjai atau pihak keiga yang mempertemukan pencari kerja dengan pemberi kerja dalam memberikan informasi lowongan kerja, serta memasarkan pencari kerja dan mencari permintaan tenaga kerja, mengingat kondisi pencari kerja diharapkan padakenyataan bahwa adanya keterbatasan informasi pada kedua belah pihak. Kesulitan informasi ini disebabkan karena setiap lowongan pekerjaan yang dimiliki oleh pengusaha memiliki sifat dan karakteristik yang berbeda antara satu dengan yang lainnya

- b. Adanya bimbingan/pembinaan pengangguran untuk mempunyai keterampilan agar dapat bekerja dibidang yang dikuasai tenaga kerja.
 1. Bagaimana dinas tenaga kerja Kota Binjai membina tenaga kerja?

Berdasarkan hasil wawancara yang dilaksanakan pada hari Senin tanggal 8 Maret 2019 dengan Ibu Marlise Sirait, S.Sos melakukan kerja sama dengan BBPLK Medan untuk mendapatkan ilmu di masing-masing kejuruan Bersama Balai Besar Pembangunan Latihan Kerja (BBPLK) Medan kami melihat kebutuhan akan sebuah metodologi yang akan berfungsi sebagai kerangka kerja yang kreatif dan dinamis sesuatu yang digunakan oleh siapa saja untuk bersama-sama maju didalam sebuah pasar kerja industry yang kompleksitasnya semakin meningkat dan bersaing.

2. Bagaimana pelaksana pembinaan tersebut?

Berdasarkan hasil wawancara yang dilaksanakan pada hari Senin tanggal 08 Maret 2019 dengan Ibu Tiani N. Padang,SE merektut melalui sekolah-sekolah dan kelurahan-kelurahan serta malalui papan pengumuman di DESNAKER, dengan cara melaksanakan pelatihan dan keytetrampilan diharapkan dapat membentuk skil atau keahlian yang dimiliki oleh para pencari kerja sesuai yang dibutuhkan oleh perusahaan-perusahaan dan membantu mengurangi jumlah pengangguran di Kota Binjai dan para pencari kerja bias mandiri dalam mencari pekerjaan sesuai dengan keahlian yang dimilikinya.

3. Apakah proses pembinaan yang ada di Kota Binjai sudah terlaksana dengan baik?

Berdasarkan hasil wawancara yang dilaksanakan pada hari Senin tanggal 08 Maret 2019 dengan Ibu Tiani proses pembinaan yang ada di Kota Binjai belum terlaksana dengan baik karena upah pekerja belum sesuai dengan UMR, berdasarkan Permenaker Nomor 1 Tahun 1999 tentang Upah Minimum, UMR terbagi dua yaitu UMR tingkat I yang berada di provinsi dan UMR tingkat II di Kota/Kabupaten. Namun dengan adanya Kepmenakertrans Nomor 226 Tahun 2000, UMR tingkat I telah dirubah namanya manjadi Upah Minimum Provinsi

(UMP): dan UMR tingkat II diubah menjadi Upah Minimum Kabupaten/ Kota (UMK). Jumlah UMR 2017 Rp. 1.961.354 sedangkan 2018 Rp.2.132.188.

c. Adanya sarana dan prasarana dalam mensosialisasikan program pendaftaran lowongan kerja oleh perusahaan-perusahaan ke Dinas Tenaga Kerja Kota Binjai.

1. Apakah ada kendala/hambatan yang dialami pencari kerja pada saat melakukan proses informasi ketenagakerjaan?

Berdasarkan hasil wawancara yang dilaksanakan pada hari Senin tanggal 4 Maret 2019 dengan Ibu Tiani N. Padang, SE tidak ada kendala yang dialami pencari kerja pada saat proses informasi tenaga kerja. Informasi tenaga kerja adalah gabungan, rangkaian dan analisis data yang berbentuk angka yang telah diolah, naskah dan dokumen yang mempunyai arti, nilai dan makna tertentu mengenai ketenagakerjaan.

Jenis informasi ketenagakerjaan secara terinci dijabarkan dalam peraturan pemerintah Nomor : 15 Tahun 2007, dalam beberapa jenis golongan, yaitu sebagai berikut:

a) Informasi ketenagakerjaan umum, yang meliputi:

- 1) Penduduk
- 2) Tenaga kerja
- 3) Angkatan kerja
- 4) Penduduk yang bekerja
- 5) Penduduk yang tidak bekerja

b) Informasi pelatihan dan produktivitas tenaga kerja yang meliputi:

- 1) Standar kompetensi kerja
- 2) Lembaga pelatihan

- 3) Asosiasi profesi
 - 4) Tenaga kepelatihan
 - 5) Lulusan pelatihan
 - 6) Kebutuhan pelatihan
 - 7) Sertifikasi tenaga kerja
 - 8) Jenis pelatihan tingkat produktivitas
- c) Informasi pelatihan dan produktivitas tenaga kerja yang meliputi:
- 1) Kesempatan kerja
 - 2) Pencari kerja
 - 3) Lowongan kerja lembaga penempatan tenaga kerja dalam dan luar negeri
 - 4) Penempatan tenaga kerja dalam dan luar negeri
- d) Informasi pengembangan perluasan kesempatan kerja yang meliputi:
- 1) Usaha mandiri
 - 2) Tenaga kerja mandiri
 - 3) Tenaga keras sukarela
 - 4) Tenaga padat karya
 - 5) Teknologi tepat guna
- e) Informasi hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja yang meliputi:
- 1) Pengupahan
 - 2) Perusahaan
 - 3) Kondisi dan lingkungan kerja
 - 4) Serikat pekerja atau serikat buru
 - 5) Asosiasi pengusaha
 - 6) Perselisihan hubungan industrial
 - 7) Pemogokan

- 8) Penutupan perusahaan
- 9) Pemutusan hubungan kerja
- 10) Jaminan sosial dan asuransi tenaga kerja
- 11) Kecelakaan kerja
- 12) Keselamatan dan kesehatan kerja
- 13) Penindakan pelanggaran
- 14) Pengawasan ketenagakerjaan
- 15) Fasilitas kesejahteraan

Informasi ketenagakerjaan tersebut dapat di peroleh dari semua pihak yang terkait baik instansi pemerintah maupun swasta

2. Apakah tindakan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian Dan Perdagangan Kota Binjai dalam mengatasi kendala atau hambatan tersebut?

Berdasarkan hasil wawancara yang dilaksanakan pada hari Senin tanggal 08 Maret 2019 dengan Ibu Tiani N. Padang, SE bahwa tidak ada hambatan atau kendala apapun yang ada menyangkut informasi lowongan kerja.

3. Bagaimana hubungan kerja sama antara dinas tenaga kerja dengan perusahaan-perusahaan yang ada di Kota Binjai?

Berdasarkan hasil wawancara yang dilaksanakan pada hari Senin tanggal 08 Maret 2019 dengan Ibu Marlise Sirait, S.Sos mengatur hak dan kewajiban tersebut sehingga lapangan pekerjaan yang didapatkan oleh masyarakat dapat dilaksanakan dengan baik dan benar. Upaya yang dilakukan pemerintah pada umumnya diarahkan bagi pencapaian tingkat hidup yang layak bagi masyarakat. Hubungan Dinas Tenaga Kerja Kota Binjai dengan perusahaan-perusahaan pencari kerja cukup baik, hanya saja masih ada perusahaan-perusahaan di Kota Binjai yang

belum melaporkan informasi lowongan kerja terhadap Dinas Tenaga Kerja Kota Binjai.

- d. Melakukan pelatihan tenaga kerja mandiri bertujuan untuk menciptakan wirausaha yang mandiri.
 1. Bagaimana sasaran dari perencanaan tenaga kerja untuk meningkatkan kompetensi kerja yang ada di Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian Dan Perdagangan Kota binjai?

Berdasarkan hasil wawancara yang dilaksanakan pada hari Senin tanggal 08 Maret 2019 dengan Ibu Marlise Sirait, S.Sos sebagai berikut: setiap manusia memiliki hak dan kewajiban dalam mendapatkan usaha dan lapangan pekerjaannya. Pemerintah dengan fungsi regulator dan fasilitatornya Mendapatkan dan mempertahankan kualitas dan kuantitas tenaga kerja yang di perlukan.

Mampu mengantisipasi masalah-masalah yang muncul dari potensi kelebihan atau kekurangan tenaga kerja. Dalam rangka penyelenggaraan pembangunan ketenagakerjaan tersebut, pemerintah menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan tenaga kerja, yang meliputi:

- a) Perencanaan tenaga kerja makro, adalah proses penyusunan perencanaan ketenagakerjaan secara sistematis yang memuat pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan produktif, guna mendukung pertumbuhan ekonomi atau sosial, baik secara nasional, daerah, maupun sektoral. sehingga dapat membuka kesempatan kerja seluas-luasnya, meningkatkan produktivitas kerja, dan meningkatkan kesejahteraan pekerja/buru.
- b) Perencanaan tenaga kerja mikro, adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis dalam suatu instansi/lembaga, baik

instansi pemerintah, pemerintah provinsi, pemerintah kabupaten/kota maupun swasta dalam rangka meningkatkan pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan produktif untuk mendukung pencapaian kinerja yang tinggi pada instansi/lembaga atau perusahaan yang bersangkutan.

Perbedaan antara perencanaan tenaga kerja makro dan mikro tersebut yang paling pokok adalah terletak pada ruang lingkungannya. Dimana perencanaan tenaga kerja makro memiliki ruang lingkup yang lebih luas, yaitu untuk perkembangan produktivitas secara ekonomi dan sosial di suatu Negara, sedangkan perencanaan tenaga kerja mikro lebih kepada perencanaan kerja di suatu instansi/lembaga.

2. Bagaimana peluang kesempatan tenaga kerja yang ada di Dinas Tenaga Kerja Kota Binjai?

Berdasarkan hasil wawancara yang dilaksanakan pada hari Senin tanggal 4 Maret 2019 dengan Bapak Bama Anjasmara adalah kesempatan kerja berkaitan dengan peluang para angkatan kerja untuk bias mendapatkan pekerjaan. Atau dalam definisi lainnya, kesempatan kerja dapat diartikan sebagai permintaan ataupun kebutuhan tenaga kerja. Kesempatan kerja biasanya tercipta sebagai dampak banyaknya kegiatan usaha yang berjalan, baik usaha yang dilakukan oleh pihak swasta, maupun usaha yang dilakukan oleh pemerintah.

Semakin rendah kesempatan kerja di suatu Negara, maka semakin besar pula jumlah angkatan kerja yang tidak dapat bekerja. Hal ini menyebabkan pengangguran besar-besaran di sebuah Negara. Untuk menghindari hal ini, biasanya pemerintah suatu Negara mencoba untuk

mendatangkan pengusaha-pengusaha dari pihak asing untuk berinvestasi ataupun menjalankan usahanya di dalam Negara tersebut.

3. Apa manfaat perencanaan pelatihan tenaga kerja yang ada di Dinas Tenaga Kerja Kota Binjai?

Berdasarkan hasil wawancara yang dilaksanakan pada hari Senin tanggal 4 Maret 2019 dengan Bapak Antoni Siagian adalah manfaat perencanaan tenaga kerja dapat mengelolah tenaga kerja untuk dapat bekerja secara lebih efisien dan lebih efektif. Dengan adanya perencanaan tenaga kerja, maka usaha pertama yang harus dilakukan adalah inventarisasi tenaga kerja yang meliputi:

- 1) Jumlah tenaga kerja yang ada.
- 2) Kualifikasi masing-masing tenaga kerja.
- 3) Lama kerja masing-masing tenaga kerja
- 4) Kemampuan, pengetahuan dan pendidikan masing-masing tenaga kerja.
- 5) Potensi dan bakat masing-masing tenaga kerja.
- 6) Minat dan perhatian masing-masing tenaga kerja

4.2. Pembahasan

Peraturan Pemerintah Kota Binjai Nomor 1 Tahun 2008 Dalam Rangka Perencanaan Tenaga Kerja dan Informasi Ketenagakerjaan bahwa Ketenagakerjaan atau tenaga kerja merupakan bagaian dari faktor produksi, oleh karena itu tenaga kerja sangat penting dalam kegiatan ekonomi maupun dalam perekonomian suatu Negara. Dari pengertian ketenagakerjaan tersebut dapat menyimpulkan bahwa ketenagakerjaan tidak selalu berhubungan dengan subjek, melainkan dengan berbagai faktor seperti sebelum masa kerja ada masalah kesempatan kerja yang sempit, lalu selama masa kerja ada

masalah penggajian atau kualitas tenaga kerja yang rendah, dan sesudah masa kerja ada masalah pemenuhan hak pension atau yang lainnya. Semua itu adalah bukti bahwa ketenagakerjaan menyangkut bukti yang kompleks.

Tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian pada masa tertentu dan keahlian tersebut diperoleh dari pengalaman dan pelatihan, tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang mempunyai keahlian pada bidang tertentu keahlian tersebut diperoleh dari bidang pendidikan. Masalah ketenagakerjaan timbul karena beberapa faktor seperti kesempatan kerja yang rendah, pendidikan yang rendah, pertumbuhan ekonomi yang rendah dan lain sebagainya.

Kurangnya kesadaran bagi perusahaan-perusahaan yang ada di Kota Binjai untuk mendaftarkan lowongan kerja ke Dinas Tenaga Kerja Kota Binjai sehingga Dinas Tenaga Kerja Kota Binjai kualahan mencari perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja. Akibatnya informasi tenaga kerja yang ada di Dinas Tenaga Kota Binjai hanya sedikit.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian dalam pembahasan, dapat di simpulkan bahwa:

Tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja (15-65 tahun) yang potensial dapat memproduksi barang atau jasa. Peraturan Daerah Kota Binjai Nomor 1 Tahun 2008 Dalam Rangka Perencanaan Tenaga Kerja dan Informasi Ketenagakerjaan sebagai upaya sistematis dalam menanggapi masalah yang sering sekali timbul dalam masalah penempatan tenaga kerja telah terlaksana cukup baik, sumberdaya manusia yang tidak memadai (jumlah dan kemampuan) berkaitan tidak dapat dilaksanakannya strategi dalam mengatasi pengangguran secara optimal karena kurangnya pengawasan dengan baik. Jika jumlah staf/pegawai pelaksana penyebarluasan informasi lowongan pekerja dan informasi lowongan pekerjaan terbatas, maka hal yang harus dilakukan adalah meningkatkan pelaksana untuk melakukan program. Untuk itu perlu adanya sumber daya yang baik agar dapat meningkatkan kinerja dalam mengatasi masalah pengangguran di Kota Binjai.

Memberikan pelatihan kepada tenaga kerja untuk meningkatkan keahlian yang dimilikinya, sehingga terbentuklah suatu pekerjaan sesuai dengan permintaan perusahaan yang ada serta menjamin tersedianya tenaga kerja dimasa sekarang maupun di masa yang akan datang sehingga tidak ada pekerjaan yang tidak di isi oleh karyawan, mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan

manusiawi mewujudkan pemerataan kesempatan kerja. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Mengatasi masalah pengangguran dengan turun kelapangan untuk mencari lowongan pekerjaan agar pencari kerja mudah mendapatkan pekerjaan.

Upaya yang dilakukan pemerintah pada umumnya di arahkan bagi pencapaian tingkat hidup yang layak bagi masyarakat. Hubungan Dinas Tenaga Kerja Kota Binjai dengan Perusahaan-perusahaan pencari kerja cukup baik, hanya saja masih ada perusahaan yang ada di Kota Binjai yang belum melaporkan informasi lowongan kerja terhadap Dinas Tenaga Kerja Kota Binjai.

5.2 Saran

1. Minimnya perusahaan yang melaporkan informasi lowongan kerja ke Dinas Tenaga Kerja Kota Binjai sebelum mengumumkan di media cetak, maka Dinas Tenaga Kerja Kota Binjai melakukan pemantauan dan memberikan tindakan tegas atau sanksi kepada perusahaan-perusahaan sesuai dengan peraturan undang-undang yang berlaku.
2. Agar pelayanan penempatan tenaga kerja dapat lebih dimaksimalkan, khususnya dalam informasi lowongan kerja melalui sistem *on line*. Maka Dinas Tenaga Kerja Kota Binjai hendanya merealisasikan *website* Desnaker agar dapat dijangkau oleh seluruh masyarakat. Melalui *website* ini, masyarakat khususnya pencari kerja dan pemberi kerja dapat memperoleh informasi lowongan kerja secara cepat dan *up to date*.

3. Perlunya sosialisasi oleh Dinas Tenaga Kerja, dan Perindustrian, Perdagangan Kota Binjai pada masyarakat setempat.

DAFTAR PUSTAKAAN

1. BUKU

Dunn, William N. 2003 (1994). *Public Policy Analysis: An Introduction, New Jersey: Pearson Education*. edisi bahasa indonesia terjemahan dari edisi ke dua (1994) diterbitkan sejak 1999 dengan judul *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press

Winarno, Budi. 2012. *Kebijakan Publik: teori, proses dan studi kasus*, Jakarta: PT Buku Seru.

Nugroho, Riant. 2011. *Public policy*: Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

Undang – undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 *Tentang Ketenagakerjaan*.

Peraturan pemerintahan daerah Nomor 1 Tahun 2008 tentang *Ketenagakerjaan Kota binjai*.

Surato, Drs, 1986. *Strategi pembangunan dan perencanaan tenaga kerja*, Yogyakarta. Gadjah mada university press.

II. ARTIKEL

BNP2TKI, *Petunjuk Teknis Penyuluhan Jabatan Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta: Direktorat Sosialisasi dan Kelembagaan Penempatan, 2010.

Migrant Care, *Memastikan RUU PPILN Mengadopsi Standar HAM dan Perburuhan Internasional*,

III. INTERNET

Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia. *DPR Ratifikasi Konvensi Internasional Pekerja Migran*. Diunduh dari:
http://www.kemlu.go.id/_layouts/mobile/PortalDetail-NewsLike.aspx?l=id&ItemID=d3d2e47a-d025-410c-97f6-e460e82ce4ff.

Rahman Fathor, *Menghakimi TKI: Mengurai Benang Kusut Perlindungan TKI*, Penerbit Pensil-