

**EFEKTIVITAS PELAKSANAAN PROGRAM TENAGA
KERJA MANDIRI DALAM MENGATASI
PENGANGGURAN DI DINAS TENAGA KERJA
SIMALUNGUN**

SKRIPSI

Oleh :

ANIS MARSELLA
NPM 1503100039

**Program Studi Ilmu Administrasi Publik
Konsentrasi Administrasi Pembangunan**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**

BERITA ACARA PENGESAHAN

Bismillahirrohmanirrohiem

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

Nama : **ANIS MARSELLA**
NPM : 1503100039
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Pada hari, tanggal : Kamis, 14 Maret 2019
Waktu : Pukul 07.45 WIB s.d. selesai



TIM PENGUJI

PENGUJI I : SYAFRIZAL, M.Si., Ph.D (.....)
PENGUJI II : MUJAHIDDIN, S.Sos., M.SP (.....)
PENGUJI III : IDA MARTINELLY, S.H., M.M (.....)

PANITIA PENGUJI

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Ketua,



Sekretaris,

Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos., MSP

Drs. ZULFAHMI, M.I Kom

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Bismillahirrohmanirrohiem

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

Nama : ANIS MARSELLA
NPM : 1503100039
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Judul Skripsi : EFEKTIVITAS PELAKSANAAN PROGRAM TENAGA KERJA MANDIRI DALAM MENGATASI PENGANGGURAN DI DINAS TENAGA KERJA SIMALUNGUN

Medan, Maret 2019

Pembimbing



IDA MARTINELLY, S.H., M.M

Disetujui Oleh
Ketua Program Studi



NALIL KHAIRIAH, S.IP., M.Pd



Dekan



Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos., MSP

PERNYATAAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan ini saya ANIS MARSELLA , NPM : 1503100039, menyatakan dengan sungguh-sungguh:

1. Saya menyadari bahwa memalsukan karya ilmiah dalam segala bentuk dilarang oleh Undang-undang, termasuk perbuatan karya ilmiah oleh orang lain dengan sesuatu imbalan, memplagiat atau menjiplak serta mengambil karya orang lain adalah tindakan kejahatan harus dihukum menurut undang-undang yang berlaku.
2. Bahwa skripsi ini adalah hasil karya dan tulisan saya sendiri, bukan karya orang lain atau karya plagiat serta karya jiplakan dari karya orang lain.
3. Bahwa didalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh kesarjanaaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Bila dikemudian hari terbukti saya tidak benar, saya bersedia tanpa mengajukan banding menerima sanksi berupa :

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

Medan, Maret 2019



Anis Marsella

SURAT PERNYATAAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan ini saya ANIS MARSELLA, NPM: 1503100039, menyatakan dengan sungguh-sungguh:

1. Saya menyadari bahwa memalsukan karya ilmiah dalam segala bentuk dilarang untuk Undang-undang, termasuk pembuatan karya ilmiah oleh orang lain dengan sesuatu imbalan, memplagiat atau menjiplak serta mengambil karya orang lain adalah tindakan kejahatan harus dihukum menurut undang-undang yang berlaku.
2. Bahwa skripsi ini adalah hasil karya dan tulisan saya sendiri, bukan karya orang lain atau karya plagiat serta karya jiplakan dari karya orang lain.
3. Bahwa didalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh kesarjanaan disuatu perguruan tinggi, dan sepanjang sepengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Bila kemudian hari terbukti saya tidak benar, saya bersedia tanpa mengajukan banding menerima sanksi berupa:

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

Medan, Maret 2019

Anis Marsella

ABSTRAK

EFEKTIVITAS PROGRAM TENAGA KERJA MANDIRI DALAM MENGATASI PENGANGGURAN DI DINAS TENAGA KERJA SIMALUNGUN

ANIS MARSELLA
1503100039

Program Tenaga Kerja Mandiri adalah program nasional dari pemerintah yang bertujuan mengurangi pengangguran dan meningkatkan kehidupan ekonomi masyarakat dengan memperluas kesempatan kerja dengan berwirausaha. Program ini menjadi upaya untuk mewujudkan pembangunan bidang ketenagakerjaan yang kuat, inklusif dan berkelanjutan. Program tenaga kerja mandiri menawarkan pelatihan dan bantuan sarana usaha melalui Program Pembentukan Tenaga Kerja Pemuda Mandiri Profesional (TKPMP). Dalam program ini Kemnakertrans menawarkan program pelatihan dan bantuan sarana usaha yang ditujukan bagi tenaga kerja sukarela (TKS) Purna dan kelompok binaannya melalui subsidi program dan program penguatan usaha kelompok dampingan. Hal ini berpedoman pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan. Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui efektivitas pelaksanaan program Tenaga Kerja Mandiri dalam mengatasi pengangguran di Dinas Tenaga Kerja Simalungun.

Metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan analisis kualitatif yaitu prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan pengamatan keadaan objek penelitian pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang terlihat atau sebagaimana adanya. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa tujuan dalam pelaksanaan Program adalah mengurangi pengangguran yang ada di Kabupaten Simalungun, Program yang sesuai rencana sudah berjalan dengan baik, strategi yang direncanakan sudah tersusun dengan baik namun pada pelaksanaannya terjadi banyak hambatan, serta pembagian sarana dan prasarana yang belum merata dan tepat waktu. Jadi, berdasarkan analisa di atas dapat di simpulkan bahwa pelaksanaan program Tenaga Kerja Mandiri yang dilaksanakan pihak Dinas Tenaga Kerja belum berjalan sesuai dengan petunjuk yang diberikan hanya saja pihak yang berkaitan sudah menjalankan tugasnya dalam hal berpartisipasi dan penyaluran dana.

Kata kunci: Program Pemerintah, Pengangguran dan Produktivitas.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena dengan izin danridhoNya skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Sholawat serta salam semoga tetap dilimpahkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW yang telah membawakedamaian dan rahmat bagi semesta alam.

Skripsi ini disusun untuk melengkapi dan memenuhi syarat-syarat guna mencapai gelar Sarjana Administrasi Publik di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik dengan judul **“Efektivitas Pelaksanaan Program Tenaga Kerja Mandiri dalam Mengatasi Pengangguran di Dinas Tenaga Kerja Simalungun”**.

Penulis menyadari sebagai manusia yang tak luput dari kesalahan dan kekurangan. Penulis juga menyadari bahwa suatu usaha bukanlah pekerjaan yang mudah, sehingga dalam penulisan skripsi ini masih banyak kesalahan. Oleh karna itu, penulis mengharapkan masukan dan kritikan yang bersifat membangun dari para pembaca untuk kesempurnaan skripsi ini.

Dari awal hingga akhir penulisan skripsi ini, penulis telah banyak bimbingan moril maupun materil dari berbagai pihak. Untuk itu, penulis mengucapkan terimakasih setulusnya dan sebesar-besarnya kepada yang teristimewa Ayahanda **ABDUL MUIS** dan Ibunda tercinta **SUYANI** yang telah membantu penulis baik bantuan moral maupun materil serta jerih payah

mengasuh dan mendidik, kasih sayang, do'a restu, nasehat dan pengorbanan yang tidak ternilai sangat besar pengaruhnya bagi keberhasilan dalam penyusunan skripsi ini. Disini penulis juga mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak **Dr. Agussani, M.AP** selaku rector Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak **Dr. Arifin Saleh, S.Sos., MSP** selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak **Drs. Zulfahmi, M.I.Kom** selaku Wakil Dekan I Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak **Abrar Adhani, S.Sos., M.I.Kom** selaku Wakil Dekan dua III Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Ibu **Nalil Khairiah, S.IP., M.Pd** selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak **Ananda Mahardika, S.Sos., M.Sp** selaku Sekertaris Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sumatera Utara.
7. Ibu **Ida Martinelli, S.H., M.M** selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan arahan, motivasi dan waktu selama penulis menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu Dosen yang ada di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sumatera Utara.

9. Seluruh pegawai Biro dan keluarga besar FISIP UMSU yang selama ini telah memberi banyak kemudahan demi terselesaikannya skripsi ini.
10. Para pegawai Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Simalungun terkhusus Ibu **Thota Manalu, SH**, Ibu **Herlina Purba, S.SiT., M.Kes**, Ibu **Hormahita Saragih, SH**, Bapak **Suria Darma, SH**, Ibu **Sayuti**, Ibu **Nurleladan** Bapak **Parulian Pardede** yang telah banyak membantu penulis dalam pelaksanaan riset di Kantor Dinas Tenaga Kerja Simalungun.
11. **Surya Hakiki** dan **Alm. Winda Juliani** selaku saudar kandung penulis yang selalumemberikan dukungan dan semangat selama proses penyelesaian skripsi.
12. Kepada seluruh teman teman kelas B IAN Sore pembangunan yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.
13. Untuk abangda **Argita Putra Kusuma Wardana** yang setia menyemangati penulis selama penyusunan skripsi.
14. Untuk teman-teman seperjuangan **Dwi Rizky Indriani, Monica Zein**, dan **Yolanda**, yang sama-samaberjuang meraih jenjang Sarjana.
15. Teman-teman terdekat penulis **Jelita Nuraini. Ilmawaty Nasution, Hesty Astawaty, Desy Amanda, Nazira Asri, Wulan Irwanty, Sonia, Dewi Kartika, Dinda Nisyah Choiry** yang selalu menghibur penulis dan selalu mendukung penulis selama penyusunan skripsi.
16. Sepupupenulis **Muhammad Fadliansyah** dan **Ayudia Lubis** yang juga selalumemberi semangat dan juga hiburan disaat penulis menyelesaikan Skripsi.

Akhirnya, kepada seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu per satu secara langsung maupun tidak langsung yang memberikan bantuan dan dukungan dalam penyelesaian dan penyusunan skripsi ini, penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya semoga mendapat balasan kebaikan dari Allah SWT, serta penulis mengucapkan permohonan maaf atas segala kekurangan dan mohon ampun atas segalanya. Penulis berharap semoga Skripsi ini bermanfaat bagi semua yang membacanya.

Medan, Februari 2019

Penulis

Anis Marsella

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	ix
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.5 Sistematika Penulisan.....	6
BAB II URAIAN TEORITIS.....	7
2.1 Efektivitas.....	7
2.1.1 Pengertian Efektivitas.....	7
2.1.2 Ukuran Efektivitas.....	8
2.1.3 Pendekatan Terhadap Efektivitas.....	12
2.2 Pelaksanaan.....	18
2.2.1 Pengertian Pelaksanaan.....	18
2.2.2 Faktor Pelaksanaan.....	20
2.3 Program.....	22
2.3.1 Pengertian Program.....	22
2.4 Program Tenaga Kerja Mandiri.....	25
2.5 Pengangguran.....	27
2.5.1 Pengertian Pengangguran.....	27
2.5.2 Jenis Pengangguran.....	31
BAB III METODE PENELITIAN.....	35
3.1 Jenis Penelitian.....	35
3.2 Kerangka Konsep.....	36
3.3 Definisi Konsep.....	37
3.4 Kategorisasi Penelitian.....	38
3.5 Narasumber.....	38
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	39
3.7 Teknik Analisis Data.....	39
3.8 Waktu dan Lokasi Penelitian.....	41
3.9 Deskripsi Lokasi Penelitian.....	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	54
4.1 Hasil Penelitian.....	54
4.2 Pembahasan.....	65
BAB V PENUTUP.....	71
5.1 Kesimpulan.....	71
5.2 Saran.....	72
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Angka Pengangguran di Kabupaten Simalungun.....	2
---	---

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1	Kerangka Konsep.....	36
Gambar 3.2	Struktur Organisasi.....	53

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	: Daftar Riwayat Hidup
Lampiran II	: Daftar Wawancara
Lampiran III	: SK-1 Permohonan Judul Skripsi
Lampiran IV	: SK-2 Surat Penetapan Judul Skripsi dan Pembimbing
Lampiran V	: SK-3 Permohonan Seminar Proposal
Lampiran VI	: SK-4 Undangan Seminar Proposal Skripsi
Lampiran VII	: SK-5 Berita Acara Bimbingan Skripsi
Lampiran VIII	: SK-10 Undangan Panggilan Ujian Skripsi
Lampiran IX	: Surat Mohon diberikan Izin Penelitian Mahasiswa
Lampiran X	: Surat Keterangan Riset Penelitian Mahasiswa

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Salah satu faktor yang menentukan kemakmuran suatu masyarakat dalam suatu negara adalah tingkat pendapatan. Pendapatan masyarakat akan mencapai maksimum apabila tingkat penggunaan tenaga kerja penuh dapat diwujudkan. Pengangguran mengurangi pendapatan masyarakat dan ini juga mengurangi tingkat kemakmuran dalam suatu negara.

Pengangguran merupakan kondisi saat seseorang tidak bekerja dalam usia produktif antara 15 hingga 65 tahun. Pengangguran umumnya disebabkan karena jumlah angkatan kerja atau para pencari kerja tidak sebanding dengan jumlah lapangan kerja yang mampu menyerapnya. Masalah pengangguran merupakan masalah yang cukup pelik, bukan hanya menjadi masalah lokal tetapi juga telah menjadi perhatian nasional.

Peningkatan kualitas SDM Indonesia terutama yang berkaitan dengan aspek pendidikan dan kompetensinya telah diatur dalam Undang-Undang No.20 Tahun 2003 Tentang Pendidikan Nasional dan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menentukan bahwa yang dimaksud dengan ketenagakerjaan adalah hal yang berhubungan dengan tenaga kerja sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Kedua Undang-undang tersebut mengamanatkan peningkatan kualitas SDM berbasis kompetensi. Dalam kaitannya dengan peningkatan kualitas SDM melalui pelatihan kerja, telah diterbitkan Peraturan Pemerintah No. 31 Tahun 2006 Tentang Sistem Pelatihan

Kerja Nasional. Sistem Pelatihan Kerja Nasional ini menggariskan prinsip-prinsip dasar pelatihan berbasis kompetensi.

Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 pasal 9 disebutkan bahwa pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan potensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan.

Adapun yang melatarbelakangi dilakukan penelitian ini dikarenakan adanya permasalahan ketenagakerjaan saat ini, masih dihadapkan dengan tingginya angka pengangguran dan kemiskinan yang terjadi di setiap daerah khususnya daerah Kabupaten Simalungun. Oleh karena itu, baik pemerintah, masyarakat maupun lembaga pelatihan dapat bersama-sama mengatasi permasalahan tersebut. Selain itu masalah lainnya adalah terbatasnya lapangan kerja dan rendahnya kualitas kerja, baik dari keterampilan maupun pendidikan yang belum dikuasai oleh tenaga kerja.

Berikut adalah data angka pengangguran yang ada di Kabupaten Simalungun pada usia diatas 15 tahun pada Tabel 1.1:

Tahun	2015	2016	2017
LK	12529	15426	16811
Jumlah	PR	11212	13245
		20889	

Sumber: BPS – Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS)

Berdasarkan data diatas, maka dapat diketahui jumlah pengangguran mengalami kenaikan disetiap tahunnya. Puncak nya yaitu pada tahun 2017 yang mencapai angka hingga 37700 jiwa. Jumlah ini lebih tinggi dibandingkan dengan

dua tahun sebelumnya yaitu pada tahun 2015 sebanyak 23741 jiwa dan pada tahun 2016 mencapai 28671 jiwa.

Banyaknya tenaga kerja di sektor formal juga menjadi salah satu penyebab tingginya angka pengangguran, sehingga kesempatan kerja sektor formal sangat kecil, sementara mereka tidak bisa menciptakan lapangan kerja sendiri.

Fenomena yang terjadi saat ini adalah kebanyakan masyarakat yang diberikan pelatihan atau bantuan tidak memiliki syarat khusus seperti misalnya pelatihan elektronik untuk masyarakat yang minimal pernah bersekolah di jurusan tersebut dan bantuan mesin jahit yang seharusnya penerimanya adalah untuk orang-orang yang tamatan SMK dibidang tersebut sehingga pelatihan yang dihasilkan kurang optimal.

Salah satu upaya yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Simalungun untuk menekan angka pengangguran ialah melalui penyelenggaraan program Tenaga Kerja Mandiri. Pemerintah Kabupaten Simalungun memberi pelatihan keterampilan kepada pemuda pengangguran berusia diatas 15 tahun yang memiliki potensi mengembangkan diri sehingga mampu bersaing dalam dunia kerja maupun berwirausaha. Mereka akan dilatih berbagai keterampilan agar bisa bersaing dalam dunia kerja dan bisa menciptakan lapangan kerja sendiri. Program Tenaga Kerja Mandiri di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Simalungun melibatkan masyarakat sebagai sasaran utama yang harus diberdayakan secara maksimal yaitu membekali tenaga kerja dengan pengetahuan, keterampilan (*skill*), menempatkan tenaga kerja sesuai bidang dan minatnya masing-masing

serta memfasilitasi bagi yang berwirausaha. Fasilitas sarana dan prasarana tersebut diharapkan dapat dimanfaatkan masyarakat sebagai modal untuk peluang berusaha sesuai keahlian yang dapat memberikan kontribusi bermanfaat bagi peningkatan ekonomi warga demi mewujudkan kesejahteraan.

Berdasarkan kajian diatas tersebut maka penulis tertarik untuk meneliti dengan judul: **“Efektivitas Pelaksanaan Program Tenaga Kerja Mandiri dalam Mengatasi Pengangguran di Dinas Tenaga Kerja Simalungun”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, dapat digambarkan hasil penelitian, maka dapat dirumuskan masalah tersebut, terkait dengan hal itu masalah adalah kesenjangan antara yang diharapkan dengan yang terjadi. Rumusan Masalah penelitian ini adalah : **“Bagaimana Efektivitas Pelaksanaan Program Tenaga Kerja Mandiri dalam Mengatasi Pengangguran”**.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana efektivitas pelaksanaan program tenaga kerja mandiri dalam mengatasi pengangguran.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun yang menjadi manfaat dalam penelitian ini adalah:

- a. Secara Teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan dan wawasan peneliti tentang Efektivitas Pelaksanaan Program Tenaga Kerja Mandiri dalam Mengatasi Pengangguran di Dinas Tenaga Kerja Simalungun.
- b. Secara Akademis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan ilmu bagi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dalam rangka memperkaya *literature* bacaan dan khasanah penelitian bagi mahasiswa.
- c. Secara Praktis, penelitian ini dapat memberikan masukan bagi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Simalungun dalam melaksanakan Program Tenaga Kerja Mandiri.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Berisikan pendahuluan yang menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian.

BAB II : URAIAN TEORITIS

Berisikan tentang teori efektivitas, teori pelaksanaan, teori program dan program Tenaga Kerja Mandiri.

BAB III : METODE PENELITIAN

Berisikan persiapan dan pelaksanaan penelitian yang menguraikan tentang metode penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisa data dan lokasi penelitian

BAB IV : PEMBAHASAN

Berisikan analisi data yang menguraikan pengujian data, pembahasan atau analisis data.

BAB V : PENUTUP

Berisikan penutup yang menguraikan kesimpulan dan saran.

BAB II

URAIAN TEORITIS

2.1 Efektivitas

2.1.1 Pengertian Efektivitas

Kata efektif berasal dari bahasa Inggris yaitu *effective* yang berarti berhasil atau sesuatu yang dilakukan berhasil dengan baik. Kamus ilmiah populer mendefinisikan efektivitas sebagai ketepatan penggunaan, hasil guna atau menunjang tujuan.

Efektivitas merupakan unsur pokok untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan dalam organisasi, kegiatan maupun program. Disebut efektif apabila tercapai tujuan ataupun sasaran yang telah ditentukan. Efektivitas merupakan suatu keadaan tercapainya tujuan yang diharapkan dan dikehendaki melalui penyelesaian pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah digunakan.

Menurut The Liang Gie (1981:37), efektivitas mengandung arti terjadinya suatu efek yang dikehendaki. Jadi perbuatan yang menimbulkan akibat sebagaimana yang dikehendaki orang lain.

Menurut Sejathi (2011:83), efektivitas merupakan ketepatangunaan, hasil guna, menunjang tujuan. Handyaningrat dalam Gunawan (2003:2) menyatakan bahwa efektivitas merupakan pengukuran dalam arti terperinci sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Siagian (2001:24), efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atau jasa kegiatan yang dijalankannya.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa efektivitas adalah pencapaian sebuah tujuan dengan cara yang baik melalui perencanaan serta pemanfaatan sumber daya yang ada agar tercapainya tujuan baik individu, kelompok maupun organisasi.

2.1.2 Ukuran Efektivitas

Mengukur efektivitas organisasi bukanlah suatu hal yang sangat sederhana, karena efektivitas dapat dikaji dari berbagai sudut pandang dan tergantung dari siapa yang menilai serta menginterfrensikannya. Bila dipandang dari sudut pandang 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.

Siagian (1987:77) mengungkapkan adapun kriteria atau ukuran mengenai pencapaian tujuan efektif atau tidak yaitu:

- a. Kejelasan tujuan yang hendak dicapai, hal ini dimaksudkan supaya karyawan dalam pelaksanaan tugas mencapai sasaran yang terarah dan tujuan organisasi dapat tercapai.
- b. Kejelasan strategi pencapaian tujuan, telah diketahui bahwa strategi adalah “pada jalan” yang diikuti dalam melakukan berbagai upaya dalam

mencapai sasaran-sasaran yang ditentukan agar para implementer tidak tersesat dalam pencapaian tujuan organisasi.

- c. 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.
- d. Perencanaan yang matang, pada hakekatnya berarti memutuskan sekarang apa yang dikerjakan oleh organisasi dimasa depan.
- e. 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.
- f. Sistem pengawasan dan pengendalian yang bersifat mendidik mengingatkan sifat manusia yang tidak sempurna maka efektivitas organisasi menuntut terdapatnya sistem pengawasan dan pengendalian.

Membahas masalah ukuran efektivitas memang sangat bervariasi tergantung dari sudut terpenuhinya beberapa kriteria akhir. Menurut pendapat Campbell dalam Steers(1985:46-48) dalam bukunya “Efektivitas Organisasi” menyebutkan beberapa ukuran dari pada efektivitas, yaitu:

- a. Kualitas artinya kualitas yang dihasilkan oleh organisasi;
- b. Produktivitas artinya kuantitas dari jasa yang dihasilkan;
- c. Kesiagaan yaitu penilaian menyeluruh sehubungan dengan kemungkinan dalam hal penyelesaian suatu tugas khusus dengan baik;

- d. Efisiensi merupakan perbandingan beberapa aspek prestasi terhadap biaya untuk menghasilkan prestasi tersebut;
- e. Penghasilan yaitu jumlah sumber daya yang masih tersisa setelah semua biaya dan kewajiban dipenuhi;
- f. Pertumbuhan adalah suatu perbandingan mengenai eksistensi sekarang dan masa lalunya;
- g. Stabilitas yaitu pemeliharaan struktur, fungsi dan sumber daya sepanjang waktu
- h. Kecelakaan yaitu frekuensi dalam hal perbaikan yang berakibat pada kerugian waktu
- i. Semangat Kerja yaitu adanya perasaan terikat dalam hal pencapaian tujuan, yang melibatkan usaha tambahan, kebersamaan tujuan dan perasaan memiliki;
- j. Motivasi artinya adanya kekuatan yang muncul dari setiap individu untuk mencapai tujuan;
- k. Kepaduan yaitu fakta bahwa para anggota organisasi saling menyukai satu sama lain, artinya bekerja sama dengan baik, berkomunikasi dan mengkoordinasikan;
- l. Keluwesan Adaptasi artinya adanya suatu rangsangan baru untuk mengubah prosedur standar operasinya, yang bertujuan untuk mencegah keterbekuan terhadap rangsangan lingkungan.

Sedangkan Duncan dalam Steers (1985:53) dalam bukunya "*Efektivitas Organisasi*" mengatakan mengenai ukuran efektivitas, sebagai berikut:

a. Pencapaian Tujuan

Pencapaian 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 faktor, yaitu: kurun waktu dan sasaran yang merupakan target konkrit.

b. Integrasi

Integrasi yaitu pengukuran terhadap tingkat kemampuan suatu organisasi untuk mengadakan sosialisasi, pengembangan konsensus dan komunikasi dengan berbagai macam organisasi lainnya. Integrasi menyangkut proses sosialisasi.

c. Adaptasi

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

Dari uraian diatas, maka ukuran efektivitas merupakan suatu standar akan terpenuhinya mengenai sasaran dan tujuan yang akan dicapai. Selain itu menunjukkan pada tingkat sejauh mana organisasi, program/ kegiatan melaksanakan fungsi-fungsinya secara optimal. Jadi, apabila suatu tujuan atau sasaran itu tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, maka dikatakan tidak efektif. Tercapainya tujuan itu adalah efektif sebab mempunyai pengaruh atau efek yang besar terhadap kepentingan bersama. Adapun cara mengukur suatu

program berjalan efektif atau tidak yaitu dilakukan dengan membandingkan unsur-unsur yang ada didalam program, seperti tujuan, strategi, proses kebijakan, perencanaan, penyusunan program serta pengawasan.

2.1.3 Pendekatan Terhadap Efektivitas

Dalam menilai efektivitas program, Tayibnafis dalam Muhidin (2009:84) menjelaskan berbagai pendekatan evaluasi. Pendekatan-pendekatan tersebut yaitu:

- a. Pendekatan eksperimental (*experimental approach*). Pendekatan ini berasal dari kontrol eksperimen yang biasanya dilakukan dalam penelitian akademik. Tujuannya untuk memperoleh kesimpulan yang bersifat umum tentang dampak suatu program tertentu dengan mengontrol sebanyak-banyaknya faktor dan mengisolasi pengaruh program.
- b. Pendekatan yang berorientasi pada tujuan (*goal oriented approach*). Pendekatan ini memakai tujuan program sebagai kriteria untuk menentukan keberhasilan. Pendekatan ini amat wajar dan praktis untuk desain pengembangan program. Pendekatan ini memberi petunjuk kepada pengembang program, menjelaskan hubungan antara kegiatan khusus yang ditawarkan dengan hasil yang akan dicapai.
- c. Pendekatan yang berfokus pada keputusan (*the decision focused approach*). Pendekatan ini menekankan pada peranan informasi yang sistematis untuk pengelola program dalam menjalankan tugasnya. Sesuai dengan pandangan ini informasi akan amat berguna apabila dapat

membantu para pengelola program membuat keputusan. Oleh sebab itu, evaluasi harus direncanakan sesuai dengan kebutuhan untuk keputusan program.

- d. Pendekatan yang berorientasi pada pemakai (*the user oriented approach*). Pendekatan ini memfokuskan pada masalah utilisasi evaluasi dengan penekanan pada perluasan pemakaian informasi. Tujuan utamanya adalah pemakaian informasi yang potensial. Evaluator dalam hal ini menyadari sejumlah elemen yang cenderung akan mempengaruhi kegunaan evaluasi, seperti cara-cara pendekatan dengan klien, kepekaan, faktor kondisi, situasi seperti kondisi yang telah ada (*pre-existing condition*), keadaan organisasi dengan pengaruh masyarakat, serta situasi dimana evaluasi dilakukan dan dilaporkan. Dalam pendekatan ini, teknik analisis data, atau penjelasan tentang tujuan evaluasi memang penting, tetapi tidak sepenting usaha pemakai dan cara pemakaian informasi.
- e. Pendekatan yang responsif (*the responsive approach*). Pendekatan responsif menekankan bahwa evaluasi yang berarti adalah evaluasi yang mencari pengertian suatu isu dari berbagai sudut pandang semua orang yang terlibat, berminat, dan berkepentingan dengan program (*stakeholder program*). Evaluator menghindari satu jawaban untuk suatu evaluasi program yang diperoleh dengan memakai tes, kuesioner, atau analisis statistik, sebab setiap orang yang dipengaruhi oleh program merasakannya secara unik. Evaluator mencoba menjembatani pertanyaan yang berhubungan dengan melukiskan atau menguraikan kenyataan

melalui pandangan orang-orang tersebut. Tujuan evaluasi adalah untuk memahami ihwal program melalui berbagai sudut pandang yang berbeda.

Pendekatan efektivitas digunakan untuk mengukur sejauh mana aktivitas itu efektif. Starawaji (2009:21-22) mengatakan terdapat beberapa pendekatan yang digunakan terhadap efektivitas yaitu:

- a. Pendekatan sasaran, pendekatan ini mencoba mengukur sejauh mana suatu lembaga berhasil merealisasikan sasaran yang hendak dicapai. Pendekatan sasaran dalam pengukuran efektivitas dimulai dengan identifikasi sasaran tersebut. Selain tercapainya tujuan, efektivitas juga selalu memerhatikan faktor waktu pelaksanaan. Oleh karena itu dalam efektivitas selalu terkandung unsur waktu pelaksanaan. Tujuan tercapai dengan waktu yang tepat maka program tersebut efektif;
- b. Pendekatan sumber mengukur efektivitas melalui keberhasilan suatu lembaga dalam mendapatkan berbagai macam sumber yang dibutuhkannya. Suatu lembaga harus dapat memperoleh berbagai macam sumber dan juga memelihara keadaan dan sistem agar dapat efektif. Pendekatan ini didasarkan pada teori mengenai keterbukaan sistem suatu lembaga terhadap lingkungannya, karena lembaga mempunyai hubungan yang merata dengan lingkungannya dimana dari lingkungan diperoleh sumber-sumber yang merupakan input lembaga tersebut dan output yang dihasilkan juga dilemparkannya pada lingkungannya;
- c. Pendekatan proses, pendekatan ini menganggap sebagai efisiensi dan kondisi kesehatan dari suatu lembaga internal. Pada lembaga yang

efektif, proses internal berjalan dengan lancar dimana kegiatan bagian-bagian yang ada berjalan secara terkoordinasi. Pendekatan ini tidak memerhatikan lingkungan melainkan memusatkan perhatian terhadap kegiatan yang dilakukan terhadap sumber-sumber yang dimiliki lembaga, yang menggambarkan tingkat efisiensi serta kesehatan lembaga.

Dari uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pendekatan dalam efektivitas adalah alat untuk mengetahui sejauh mana suatu aktivitas atau kegiatan berjalan dengan efektif. Adapun penekatan evaluasi dalam penilaian suatu efektivitas, yaitu terdiri dari pendekatan eksperimental, pendekatan berorientasi pada tujuan, pendekatan berfokus pada keputusan, pendekatan berorientasi pada pemakai serta pendekatan responsif. Sedangkan pendekatan lainnya adalah menggunakan pendekatan yang berorientasi pada pendekatan sasaran, pendekatan sumber efektivitas dan pendekatan proses. Dalam sebuah program atau kegiatan, biasanya para pelaksana lebih sering menggunakan pendekatan yang dicetuskan oleh Starawaji.

2.1.4 Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas

Sutrisno (2011:125) mengemukakan ada empat kelompok variabel yang berpengaruh terhadap efektivitas, ialah:

a. Karakteristik Organisasi

Karakteristik organisasi terdiri dari struktur dan teknologi. Struktur diartikan sebagai hubungan yang relatif tetap sifatnya, merupakan cara suatu organisasi menyusun orang-orangnya untuk menciptakan sebuah

organisasi yang meliputi faktor-faktor seperti desentralisasi pengendalian, jumlah spesialisasi pekerjaan, cakupan perumusan interaksi antar pribadi dan seterusnya. Teknologi menyangkut mekanisme suatu organisasi untuk mengubah masukan mentah menjadi keluaran jadi. Teknologi dapat memiliki berbagai bentuk, termasuk variasi-variasi dalam proses mekanisme yang digunakan dalam produksi, variasi dalam pengetahuan teknis yang dipakai untuk menunjang kegiatan menuju sasaran.

b. Karakteristik Lingkungan

Karakteristik lingkungan ini mencakup dua aspek yaitu internal dan eksternal. Lingkungan internal dikenal sebagai iklim organisasi. Yang meliputi macam-macam atribut lingkungan yang mempunyai hubungan dengan segi-segi dan efektivitas khususnya atribut lingkungan yang mempunyai hubungan dengan segi-segi tertentu dari efektivitas khususnya atribut diukur pada tingkat individual.

c. Karakteristik Pekerja

Karakteristik pekerja berhubungan dengan peranan perbedaan individu para pekerja dalam hubungan dengan efektivitas. Para individu pekerja mempunyai pandangan yang berlainan, tujuan dan kemampuan yang berbeda-beda pula. Variasi sifat pekerja ini yang sedang menyebabkan perilaku orang yang berbeda satu sama lain. Perbedaan tersebut mempunyai pengaruh langsung terhadap efektivitas organisasi. Dua hal

tersebut adalah rasa keterikatan terhadap organisasi dan prestasi kerja individu.

d. Kebijakan dan Praktek Manajemen

Amstrong (1993:49) mengatakan, “karena manajer memainkan peranan sentral dalam keberhasilan suatu organisasi melalui perencanaan, koordinasi dan memperlancar kegiatan yang ditujukan ke arah sasaran. Kebijakan yang baik adalah kebijakan tersebut secara jelas membawa kita ke arah tujuan yang diinginkan. Kebijakan harus dipahami tidak berarti bahwa kebijakan harus ditulis”.

Menurut Gibson et. Al (1992:28), mengemukakan bahwa terdapat faktor yang mempengaruhi efktivitas yaitu:

a. Kemampuan

Kemampuan yang dimaksud adalah kemampuan seseorang dalam dirinya, baik kemampuan teknik maupun kemampuan umum.

b. Keahlian

Keahlian adalah kemampuan spesifik yang dimiliki seseorang untuk menangani masalah teknis tertentu dalam pekerjaan terutama dalam pelaksanaan program kegiatan dalam suatu organisasi.

c. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan suatu kemampuan yang diperoleh dari pengembangan diri melalui penelusuran keilmuwan.

d. Sikap

Sikap adalah kepribadian yang tercermin dari wujud perilaku seseorang dengan sikap yang baik maka efektivitas pelaksanaan suatu kegiatan atau program dapat dilakukan dengan baik pula.

e. Motivasi

Motivasi merupakan suatu dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk melakukan kegiatan.

f. Strees

Strees adalah tekanan yang timbul akibat tekanan lingkungan di luar diri manusia seperti pekerjaan yang dilakukan.

Dari uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa dalam prakteknya terdapat banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu efektivitas. Diantaranya adalah empat kelompok variabel yang mempengaruhi efektivitas yaitu karakteristik organisasi, karakteristik lingkungan, karakteristik pekerja, serta kebijakan dan praktek manajemen. Adapun faktor yang berasal dari dalam dan luar lingkungan pekerja ialah diantaranya kemampuan, keahlian, pengetahuan, sikap, motivasi dan stress.

2.2 Pelaksanaan

2.2.1 Pengertian Pelaksanaan

Pelaksanaan merupakan kegiatan yang dilaksanakan oleh suatu badan atau wadah secara berencana, teratur dan terarah guna mencapai tujuan yang diharakan. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (1997: 308), pelaksanaan

berasal dari kata laksana yang artinya menjalankan atau melakukan suatu kegiatan.

Menurut Westa (1985:17) implementasi atau pelaksanaan adalah aktivitas atau usaha-usaha yang dilaksanakan untuk melaksanakan semua rencana dan kebijaksanaan yang telah dirumuskan dan ditetapkan dengan dilengkapi segala kebutuhan, alat-alat yang diperlukan, siapa yang melaksanakan, dimana tempat pelaksanaannya dan bagaimana cara yang harus dilaksanakan.

Abdullah (1987:5) mengemukakan bahwa pelaksanaan adalah suatu proses rangkaian kegiatan tindak lanjut setelah program atau kebijaksanaan ditetapkan yang terdiri atas pengambilan keputusan, langkah yang strategis maupun operasional atau kebijaksanaan menjadi kenyataan guna mencapai sasaran dari program yang ditetapkan semula.

Dari uraian diatas, maka ditarik kesimpulan bahwa pelaksanaan adalah sebuah kegiatan atau usaha yang sudah direncanakan dan didalamnya terdapat unsur yang mendukung seperti strategi, waktu, serta sarana dan prasarana tertentu. Pada dasarnya pelaksanaan sebuah program yang telah ditetapkan oleh pemerintah harus sejalan dengan kondisi yang ada, baik itu dilapangan maupun di luar lapangan sehingga tujuan dapat tercapai engan memperhatikan kesesuaian, kepentingan dan kemampuan implementor dan suatu kelompok sasaran.

2.2.2 Faktor Pelaksanaan

Faktor pelaksanaan menempati posisi paling penting dalam menentukan keberhasilan suatu program untuk diwujudkan. Maka dalam proses kegiatannya menurut Bintoro (2000:14) perlu memerhatikan beberapa hal, antara lain:

- a. Perlu ditentukan secara jelas siapa atau badan/lembaga mana secara fungsional akan disertai wewenang mengkoordinasi program didalam suatu sektor.
- b. Perlu diperhatikan penyusunan program pelaksanaan yang jelas dan baik. Dalam program pelaksanaan itu, dasar prinsip fungsional perlu dituangkan kedalam rangkaian prosedur yang serasi, jelas dan ditaati oleh semua pihak yang terlibat dalam hubungan pelaksanaan program tersebut.
- c. Perlu dikembangkan hubungan kerja yang lebih baik, antara lain dalam bentuk badan kerjasama atau suatu panitia kerjasama dengan tanggung jawab dan koordinas yang jelas.
- d. Perlu diusahakan koordinasi melalui proses penyusunan anggaran dan pelaksanaan pembiayaan.

Dengan demikian, pelaksanaan sebagai suatu kegiatan untuk merealisasikan tujuan terhadap sebuah sasaran sehingga suatu pelaksanaan akan mengarah kepada usaha yang sesuai dengan kepentingan masyarakat.

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

- a. Komunikasi, merupakan suatu program yang dapat dilaksanakan dengan baik apabila jelas bagi para pelaksana. Hal ini menyangkut proses penyampaian informasi, kejelasan informasi dan konsistensi informasi yang disampaikan;
- b. *Resources* (sumber daya), dalam hal ini meliputi empat komponen yaitu terpenuhinya jumlah staf dan kualitas mutu, informasi yang diperlukan guna pengambilan keputusan atau kewenangan yang cukup guna melaksanakan tugas sebagai tanggung jawab dan fasilitas yang dibutuhkan dalam pelaksanaan;
- c. Disposisi, sikap dan komitmen dari pada pelaksanaan terhadap program khususnya dari mereka yang menjadi implementasi program khususnya dari mereka yang menjadi implementer program;
- d. Struktur Birokrasi, yaitu SOP (*Standar Operating Procedures*), yang mengatur tata aliran dalam pelaksanaan program. Jika hal ini tidak sulit dalam mencapai hasil yang memuaskan, karena penyelesaian khusus tanpa pola yang baku.

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa faktor dalam pelaksanaan menjadi salah satu alat penting penunjang keberhasilan suatu kegiatan yang dilaksanakan dan didalam sebuah proses pelaksanaan setidaknya memiliki tiga unsur wajib, yaitu seperti program, masyarakat dan unsur pelaksanaan. Adapun hal-hal yang perlu diperhatikan dalam keberhasilan suatu pelaksanaan aktivitas yaitu mengetahui secara jelas mengenai aktivitas tersebut, memperhatikan penyusunan program, hubungan kejasama yang baikserta koordinasi mengenai

anggaran. Faktor lain yang menunjang pelaksanaan adalah seperti komunikasi, sumber daya, disposisi atau komitmen para pelaksana serta struktur birokrasi.

2.3 Program

2.3.1 Pengertian Program

Program di dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) didefinisikan sebagai rancangan mengenai asas-asas serta usaha-usaha yang akan dijalankan. Jones dalam Rohman (2009:101-102) menyebutkan program merupakan salah satu komponen dalam suatu kebijakan. Program merupakan upaya yang berwenang untuk mencapai tujuan.

Sedangkan menurut Herman dalam Farida (2008:9) mengemukakan definisi program sebagai segala sesuatu yang dilakukan oleh seseorang dengan harapan akan mendatangkan hasil atau pengaruh.

Lebih lengkap lagi, Hasibuan (2006:72) juga mengungkapkan bahwa program adalah suatu jenis rencana yang jelas dan konkret karena di dalamnya sudah tercantum sasaran, kebijaksanaan, prosedur, anggaran, dan waktu pelaksanaan yang telah ditetapkan.

Program adalah unsur pertama yang harus ada demi terciptanya suatu kegiatan. Melalui program maka segala bentuk rencana akan lebih terorganisir dan lebih mudah dioperasionalkan. Hal ini sesuai dengan pengertian program yang diuraikan. Program yang terbaik di dunia menurut Jones (1996:295) adalah program yang didasarkan pada model teoritis yang jelas, yakni: sebelum menentukan masalah sosial yang ingin diatasi dan mulai melakukan intervensi,

maka sebelumnya harus ada pemikiran yang serius terhadap bagaimana dan mengapa masalah itu terjadinya apa yang menjadi solusi terbaik.

Menurut Sugiyono (2005:21) suatu program ditulis untuk memudahkan dalam suatu proses untuk menghasilkan suatu output yang diinginkan oleh pembuat program. Program dapat dipakai berulang-ulang tanpa harus menulis kembali program tersebut.

Menurut Jones dalam Suryana (2009:28) ada tiga pilar aktivitas dalam mengoperasikan program yaitu :

a. Pengorganisasian

Struktur organisasi yang jelas diperlukan dalam mengoperasikan program sehingga tenaga pelaksana dapat terbentuk dari sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas.

b. Interpretasi

Para pelaksana harus mampu menjalankan program sesuai dengan petunjuk teknis dan petunjuk pelaksana agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai.

c. Penerapan atau Aplikasi

Perlu adanya pembuatan prosedur kerja yang jelas agar program kerja dapat berjalan sesuai dengan jadwal kegiatan sehingga tidak berbenturan dengan program lainnya.

Korten dalam Tarigan (2000:12) menyatakan bahwa suatu program akan berhasil dilaksanakan jika terdapat kesesuaian dari tiga unsur implementasi program.

- a. kesesuaian antara program dengan pemanfaat, yaitu kesesuaian antara apa yang ditawarkan oleh program dengan apa yang dibutuhkan oleh kelompok sasaran (pemanfaat).
- b. kesesuaian antara program dengan organisasi pelaksana, yaitu kesesuaian antara tugas yang disyaratkan oleh program dengan kemampuan organisasi pelaksana.
- c. kesesuaian antara kelompok pemanfaat dengan organisasi pelaksana, yaitu kesesuaian antara syarat yang diputuskan organisasi untuk dapat memperoleh output program dengan apa yang dapat dilakukan oleh kelompok sasaran program.

Berdasarkan pola yang dikembangkan Korten, dapat dipahami bahwa kinerja program tidak akan berhasil sesuai dengan apa yang diharapkan kalau tidak terdapat kesesuaian antara tiga unsur implementasi kebijakan. Hal ini disebabkan apabila *output* program tidak sesuai dengan kebutuhan kelompok sasaran, jelas output tidak dapat dimanfaatkan. Jika organisasi pelaksana program tidak memiliki kemampuan melaksanakan tugas yang disyaratkan oleh program, maka organisasinya tidak dapat menyampaikan *output* program dengan tepat. Atau, jika syarat yang ditetapkan organisasi pelaksana program tidak dapat dipenuhi oleh kelompok sasaran, maka kelompok sasaran tidak mendapatkan output program. Oleh karena itu, kesesuaian antara tiga unsur implementasi

kebijakan mutlak diperlukan agar program berjalan sesuai dengan rencana yang telah dibuat.

Dari uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa program adalah unsur penting yang ada demi terciptanya suatu kegiatan yang didalamnya terdapat strategi, sasaran dan tujuan serta harus ada kontribusi satu sama lain atau kerjasama demi keberhasilan suatu program. Adapun tiga aktivitas dalam pengoperasian program yaitu pengorganisasian, interpretasi dan penerapan atau aplikasi. Sedangkan dinyatakan sebuah program berhasil apabila terdapat kesesuaian program dengan manfaat, kesesuaian program dengan organisasi pelaksana serta kesesuaian antara kelompok pemanfaat dengan organisasi pelaksana.

2.4 Program Tenaga Kerja Mandiri

Tenaga kerja menurut UU No. 13 Tahun 2003 adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

Adapun pengertian Program Tenaga Kerja Mandiri adalah suatu program kegiatan pengembangan dan perluasan kerja yang dilakukan kepada masyarakat yang telah memiliki usaha secara berkelompok.

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Simalungun mengemukakan bahwa program Tenaga Kerja Mandiri adalah program nasional dari Pemerintah yang bertujuan mengurangi pengangguran dengan berwirausaha yaitu meningkatkan produktivitas Sumber Daya Manusia dengan pelatihan dan pembinaan.

Kegiatan ini bertujuan menciptakan dan memperluas kesempatan kerja baru, memperluas dan mengembangkan kegiatan ekonomi lokal yang produktif dan berkelanjutan pada skala mikro dan kecil/menengah, serta membangun dan mengembangkan motivasi dan inovasi masyarakat agar mau mengelola potensi sumber daya lingkungan.

Program tenaga kerja mandiri menjadi salah satu program unggulan Dinas Tenaga Kerja untuk memperluas kesempatan kerja bagi tenaga kerja formal dan informal. Program ini menjadi upaya untuk mewujudkan pembangunan bidang ketenagakerjaan yang kuat, inklusif dan berkelanjutan.

Program tenaga kerja mandiri menawarkan pelatihan dan bantuan sarana usaha melalui Program Pembentukan Tenaga Kerja Pemuda Mandiri Profesional (TKPMP). Dalam program ini Kemnakertrans menawarkan program pelatihan dan bantuan sarana usaha yang ditujukan bagi tenaga kerja sukarela (TKS) Purna dan kelompok binaannya melalui subsidi program dan program penguatan usaha kelompok dampingan.

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 setiap tenaga kerja berhak mendapat Pelatihan kerja yaitu keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan, sehingga tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya, dan pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.

Menurut Uwiyono dkk (2014:41) Upaya yang diharapkan dapat mengembangkan kesempatan usaha dan kerja sekaligus mencegah kecenderungan tenaga kerja usia muda, Pusat Latihan Kerja (Puslatker) dan Balai Latihan Kerja (BLK) menyusun program pelatihan kewirausahaan/kerja mandiri disamping program-program umum yang sudah ada. Perlu kurikulum khusus untuk pelatihan tersebut, yang mencakup latihan keterampilan berwirausaha/kerja mandiri dengan memperhatikan potensi dan kondisi perekonomian masing-masing wilayah.

Secara makro, perluasan kesempatan kerja hanya dapat dilakukan melalui peningkatan kesempatan berusaha. Semakin besar kesempatan berusaha masyarakat, semakin besar kesempatan kerja yang dapat diciptakan. Kesempatan berusaha sangat sensitif terhadap kebijaksanaan pemerintah dibidang produksi, investasi, perizinan usaha, teknologi, moneter, fiskal, harga dan distribusi.

Dalam pelaksanaannya program tenaga kerja mandiri yang ada di Dinas Tenaga Kerja Simalungun menetapkan syarat dalam penyeleksian peserta seperti golongan pengangguran dan wirausaha muda yang ingin dilatih dalam usia produktif yaitu usia 18-65 tahun.

Dari uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa program Tenaga Kerja Mandiri adalah program yang berasal dari pemerintah sebagai salah satu solusi untuk mengatasi pengangguran yang ada di Indonesia dengan cara memberdayakan masyarakat melalui kemampuan dan keahlian yang dimiliki demi terciptanya kesejahteraan bersama.

2.5 Pengangguran

2.5.1 Pengertian Pengangguran

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) dalam indikator ketenagakerjaan, pengangguran merupakan penduduk yang tidak bekerja tetapi sedang mencari pekerjaan atau sedang mempersiapkan suatu usaha baru atau penduduk yang tidak mencari pekerjaan karena sudah diterima bekerja tetapi belum mulai bekerja.

Menurut Sukirno (2000:8) pengangguran adalah suatu keadaan di mana seseorang yang tergolong dalam angkatan kerja ingin mendapatkan pekerjaan tetapi belum dapat memperolehnya. Seseorang yang tidak bekerja, tetapi tidak secara aktif mencari pekerjaan tidak tergolong sebagai penganggur. Pengangguran dapat terjadi disebabkan oleh tidakseimbangan pada pasar tenaga kerja. Hal ini menunjukkan jumlah tenaga kerja yang ditawarkan melebihi jumlah tenaga kerja yang diminta.

Menurut Sukirno (2004:327) Pengangguran adalah seseorang yang sudah digolongkan dalam angkatan kerja yang secara aktif sedang mencari pekerjaan pada suatu tingkat upah tertentu, tetapi tidak dapat memperoleh pekerjaan yang diinginkannya. Pengangguran seringkali menjadi masalah dalam perekonomian karena dengan adanya pengangguran, produktivitas dan pendapatan masyarakat akan berkurang sehingga dapat menyebabkan timbulnya kemiskinan dan masalah-masalah sosial lainnya.

Menurut Sankiw (2000:3) Pengangguran merupakan masalah makroekonomi yang mempengaruhi kelangsungan hidup manusia secara langsung.

Bagi kebanyakan orang kehilangan suatu pekerjaan merupakan penurunan suatu standar kehidupan. Jadi tidak mengejutkan apabila pengangguran menjadi topik yang sering diperbincangkan dalam perdebatan politik oleh para politisi yang seringkali mengkaji bahwa kebijakan yang mereka tawarkan akan membantu terciptanya lapangan pekerjaan.

Menurut Sukirno (2000:514) Beberapa akibat buruk dari pengangguran dibedakan kepada dua aspek dimana dua aspek tersebut yaitu :

a. Akibat buruk ke atas kegiatan perekonomian

Tingkat pengangguran yang relatif tinggi tidak memungkinkan masyarakat mencapai pertumbuhan ekonomi yang teguh. Hal ini dapat dengan jelas dilihat dari memperlihatkan berbagai akibat buruk yang bersifat ekonomi yang ditimbulkan oleh masalah pengangguran.

Akibat-akibat buruk tersebut dapat dibedakan sebagai berikut :

- 1) Pengangguran menyebabkan masyarakat tidak memaksimalkan tingkat kemakmuran yang mungkin dicapainya. Hal ini terjadi karena pengangguran bisa menyebabkan pendapatan nasional riil (nyata) yang dicapai masyarakat akan lebih rendah daripada pendapatan potensial (pendapatan yang seharusnya). Oleh karena itu, kemakmuran yang dicapai oleh masyarakat pun akan lebih rendah.
- 2) Pengangguran menyebabkan pendapatan pajak pemerintah berkurang. Pengangguran diakibatkan oleh tingkat kegiatan ekonomi yang rendah, dan dalam kegiatan ekonomi yang rendah pendapatan pajak pemerintah semakin sedikit. Jika penerimaan pajak rendah, dana untuk

kegiatan ekonomi pemerintah juga akan berkurang sehingga kegiatan pembangunan pun akan terus menurun.

- 3) Pengangguran tidak menggalakkan pertumbuhan ekonomi. Pengangguran menimbulkan dua akibat buruk kepada kegiatan sektor swasta. Yang pertama, pengangguran tenaga buruh diikuti pula oleh kelebihan kapasitas mesin-mesin perusahaan. Kedua, pengangguran yang diakibatkan keuntungan kelesuan berkurang. Kegiatan Keuntungan perusahaan yang rendah menyebabkan mengurangi keinginan untuk melakukan investasi.

b. Akibat buruk ke atas individu dan masyarakat

Pengangguran akan mempengaruhi kehidupan individu dan kestabilan sosial dalam masyarakat. Beberapa keburukan sosial yang diakibatkan oleh pengangguran adalah :

- 1) Pengangguran menyebabkan kehilangan mata pencarian dan pendapatan.
- 2) Pengangguran dapat menyebabkan kehilangan keterampilan. Keterampilan dalam mengerjakan suatu pekerjaan hanya dapat dipertahankan apabila keterampilan tersebut digunakan dalam praktek
- 3) Pengangguran dapat menimbulkan ketidakstabilan sosial dan politik. Kegiatan ekonomi yang lesu dan pengangguran yang tinggi dapat menimbulkan rasa tidak puas masyarakat kepada pemerintah.

Menurut Murni (2006:25) untuk mengetahui besar kecilnya tingkat pengangguran dapat diamati melalui dua pendekatan antara lain sebagai berikut :

- a. Pendekatan Angkatan Kerja (*Labor force approach*) Besar kecilnya tingkat pengangguran dihitung berdasarkan presentase dari perbandingan jumlah antara orang yang menganggur dan jumlah angkatan kerja.
- b. Pendekatan pemanfaatan tenaga kerja (*Labor utilization approach*) Untuk menentukan besar kecilnya tingkat pengangguran yang didasarkan pada pendekatan pemanfaatan tenaga kerja antara lain:
 - 1) Bekerja penuh (*employed*) yaitu orang-orang yang bekerja penuh atau jam kerjanya mencapai 35 jam per minggu.
 - 2) Setengah menganggur (*underemployed*) yaitu mereka yang bekerja, tetapi belum dimanfaatkan secara penuh, artinya jam kerja mereka dalam seminggu kurang dari 35 jam.

Dari uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pengangguran adalah dimana kondisi seseorang pada umur produktif yang sedang tidak bekerja atau sedang mencari pekerjaan demi mendapat upah tertentu. adapun dampak buruk apabila pengangguran tidak segera dituntaskan adalah akan berakibatburuk pada kegiatan perekonomian serta berakibat buruk pada individu dan masyarakat. Sedangkan untuk mengetahui besar kecilnya tingkat pengangguran dapat diamati melalui dua pendekatan yaitu pendekatan angkatan kerja dan pendekatan pemanfaatan kerja.

2.5.2 Jenis Pengangguran

Menurut Case (2004) dalam bukunya prinsip-prinsip ekonomi makro, pengangguran dapat dibedakan ke dalam beberapa jenis yaitu sebagai berikut:

a. Pengangguran Friksional (*frictional unemployment*)

Pengangguran Friksional adalah bagian pengangguran yang disebabkan oleh kerja normalnya pasar tenaga kerja. Istilah itu merujuk pada pencocokan pekerjaan atau keterampilan jangka pendek. Selain itu pengangguran Friksional juga merupakan jenis pengangguran yang timbul sebagai akibat dari adanya perubahan didalam syarat-syarat kerja, yang terjadi seiring dengan perkembangan atau dinamika ekonomi yang terjadi. Jenis pengangguran ini dapat pula terjadi karena berpindahnya orang-orang dari satu daerah ke daerah lain, atau dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain, dan akibatnya harus mempunyai tenggang waktu dan berstatus sebagai penganggur sebelum mendapatkan pekerjaan yang lain.

b. Pengangguran musiman (*seasonal unemployment*)

Pengangguran ini berkaitan erat dengan fluktuasi kegiatan ekonomi Jangka pendek, terutama terjadi di sektor pertanian. Yang dimaksud dengan pengangguran musiman yaitu pengangguran yang terjadi pada waktu-waktu tertentu didalam satu tahun. Biasanya pengangguran seperti ini berlaku pada waktu dimana kegiatan bercocok tanam sedang menurun kesibukannya. Dengan demikian, jenis pengangguran ini terjadi untuk sementara waktu saja.

c. Pengangguran siklis (*cyclical unemployment*)

Pengangguran siklis atau pengangguran konjungtur adalah Pengangguran yang diakibatkan oleh perubahan-perubahan dalam tingkat kegiatan perekonomian. Pada waktu kegiatan ekonomi mengalami kemunduran,

perusahaan-perusahaan harus mengurangi kegiatan memproduksinya. Dalam pelaksanaannya berarti jam kerja dikurangi, Sebagian mesin produksi tidak digunakan, dan sebagian tenaga kerjadi berhentikan. Dengan demikian, kemunduran ekonomi akan menaikkan jumlah dan tingkat pengangguran.

d. Pengangguran struktural (*struktural unemployment*)

Dikatakan pengangguran struktural karena sifatnya yang mendasar. Pencari kerja tidak mampu memenuhi persyaratan yang dibutuhkan untuk lowongan pekerjaan yang tersedia. Hal ini terjadi dalam perekonomian yang berkembang pesat. Makin tinggi dan rumitnya proses produksi atau teknologi produksi yang digunakan, menuntut persyaratan tenaga kerjayang juga makin tinggi. Dilihat dari sifatnya, pengangguran struktural lebih sulit diatasi dibanding pengangguran friksional. Selain membutuhkan pendanaan yang besar, juga waktu yang lama. Ada dua kemungkinan yang Menyebabkan pengangguran struktural yaitu sebagai akibat dari kemerosotan permintaan atau sebagai akibat dari semakin canggihnya teknik memproduksi. Faktor yang kedua memungkinkan suatu perusahaan menaikkan produksi dan pada waktu yang sama mengurangi pekerja.

Bentuk-bentuk pengangguran adalah:

- a. Pengangguran terbuka (*open unemployment*), adalah mereka yang mampu dan seringkali sangat ingin bekerja tetapi tidak tersedia pekerjaan yang cocok untuk mereka.

- b. Setengah pengangguran (*under unemployment*), adalah mereka yang secara nominal bekerja penuh namun produktivitasnya rendah sehingga pengurangan dalam jam kerjanya tidak mempunyai arti atas produksi secara keseluruhan.
- c. Tenaga kerja yang lemah (*impaired*), adalah mereka yang mungkin bekerja penuh tetapi intensitasnya lemah karena kurang gizi atau penyakit.
- d. Tenaga kerja yang tidak produktif, adalah mereka yang bekerja secara produktif tetapi tidak bisa menghasilkan sesuatu yang baik.

Dari uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa jenis pengangguran digolongkan menjadi beberapa jenis. Adapun yang digolongkan dalam jenis pengangguran ialah pengangguran friksional, pengangguran musiman, pengangguran siklis dan pengangguran struktural. Sedangkan dalam bentuknya dapat dibedakan menjadi pengangguran terbuka, setengah pengangguran, tenaga kerja yang lemah dan tenaga kerja yang tidak produktif. Salah satu yang menjadi faktor terbesar timbulnya pengelompokan pengangguran tersebut ialah dikarenakan faktor pasar kerja yang tidak menentu.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Menurut Sugiyono (2009:15) penelitian kualitatif adalah salah satu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *postpositivisme*, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara *purposive*, teknik pengumpulan dengan triangulas, analisa data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi.

Penelitian kualitatif bertumpu pada latar belakang alamiah secara holistik, memposisikan manusia sebagai alat penelitian, melakukan analisis data secara induktif, lebih mementingkan proses daripada hasil serta hasil penelitian yang dilakukan disepakati oleh peneliti dan subjek penelitian.

Penelitian tipe deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel lainnya, yaitu menggambarkan atau melukiskan keadaan subjek atau objek, baik seseorang, lembaga, masyarakat dan lain sebagainya, didasarkan atas hasil observasi yang dilakukan serta memberikan argumentasi terhadap apa yang ditemukan di lapangan dan dihubungkan dengan konsep teori yang relevan dan menggambarkan dengan jelas bagaimana efektivitas pelaksanaan Program Tenaga

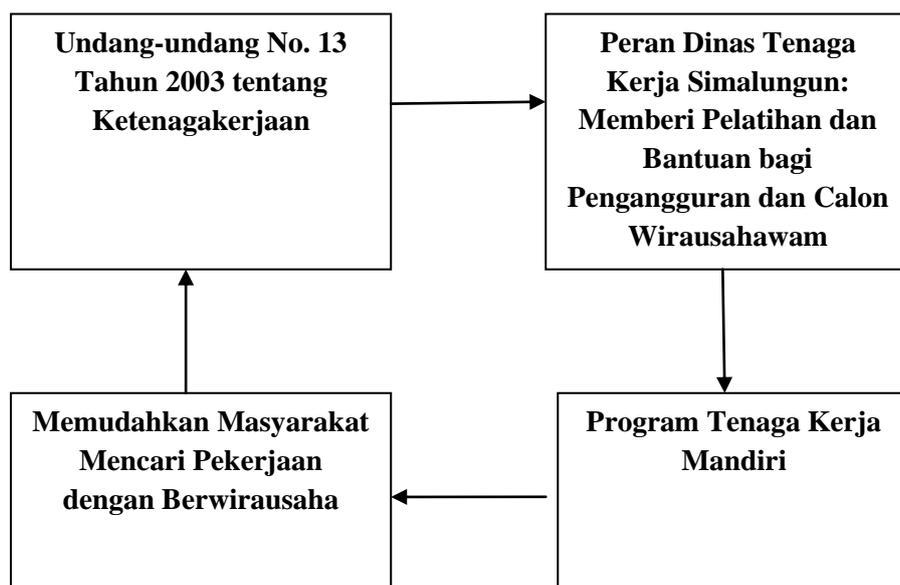
Kerja Mandiri dalam mengatasi pengangguran di Dinas Tenaga Kerja Mandiri Simalungun.

3.2 Kerangka Konsep

Sekarang dalam bukunya Sugiyono (2014:65) mengemukakan bahwa kerangka konsep merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Dalam mengatasi tingginya pengangguran, Dinas Tenaga Kerja Simalungun melakukan program Tenaga Kerja Mandiri untuk mengatasi hal tersebut, diantaranya ialah: pelatihan produktivitas tenaga kerja dan penempatan kerja. Hal ini dilakukan sebagai upaya Dinas Tenaga Kerja Simalungun dalam mengatasi pengangguran, sebagaimana penulis gambarkan sebagai berikut:

Gambar 3.1: Kerangka Konsep



3.3 Defenisi Konsep

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

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

- a. Efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atau jasa kegiatan yang dijalankannya.
- b. Pelaksanaan adalah aktivitas atau usaha-usaha yang dilaksanakan untuk melaksanakan semua rencana dan kebijaksanaan yang telah dirumuskan dan ditetapkan dengan dilengkapi segala kebutuhan, alat-alat yang diperlukan, siapa yang melaksanakan, dimana tempat pelaksanaannya dan bagaimana cara yang harus dilaksanakan.
- c. Program adalah unsur pertama yang harus ada demi terciptanya suatu kegiatan. Melalui program maka segala bentuk rencana akan lebih terorganisir dan lebih mudah dioperasionalkan.
- d. Program Tenaga Kerja Mandiri adalah suatu program kegiatan pengembangan dan perluasan kerja yang dilakukan kepada masyarakat yang telah memiliki embrio usaha secara berkelompok.

- e. Pengangguran adalah suatu keadaan di mana seseorang yang tergolong dalam angkatan kerja ingin mendapatkan pekerjaan tetapi belum dapat memperolehnya.

3.4 Kategorisasi Penelitian

Kategori menunjukkan bagaimana cara mengukur suatu variabel penelitian sehingga diketahui dengan jelas apa yang menjadi kategorisasi penelitian pendukung untuk analisis data variabel tersebut.

Adapun yang menjadi kategorisasi dalam penelitian ini antara lain yaitu:

- a. Adanya tujuan dalam melaksanakan program.
- b. Program yang sesuai rencana.
- c. Adanya strategi mencapai tujuan.
- d. Adanya sarana dan prasarana yang mendukung program.

3.5 Narasumber

Narasumber adalah orang yang mengetahui informasi dan orang yang memberikan informasi kepada peneliti. Teknik penentuan narasumber dalam penelitian ini adalah metode *purposive sampling*, yaitu memilih sejumlah responden dengan pertimbangan tertentu yang dipandang dapat memberikan data secara maksimal. Adapun yang menjadi narasumber penelitian ini adalah:

- a. Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja.
- b. Kepala Seksi Penempatan Tenaga Kerja
- c. Masyarakat (3 orang)

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang benar dan akurat penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data yaitu sebagai berikut:

- a. Teknik pengumpulan data primer yaitu pengumpulan data yang dilakukan secara langsung pada lokasi penelitian, yang dilakukan dengan instrumen 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.
- b. Teknik pengumpulan data sekunder yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui studi kepustakaan yang terdiri dari:
 - 1) Dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan catatan-catatan atau dokumen yang ada dialokasi penelitian serta sumber-sumber lain yang relevan dengan objek penelitian.
 - 2) Studi kepustakaan yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan berbagai literatur seperti: buku, karya ilmiah, dan laporan penelitian.

3.7 Teknik Analisa Data

Menurut Anggara (2015:86), analisis data merupakan proses penyusunan data agar dapat diinterpretasikan. Penyusunan data berarti klarifikasi data dengan pola, tema atau kategorisasi tertentu. Setiap penafsiran data memberikan makna pada analisis. Langkah utama dalam analisis data adalah pengumpulan

data, perbaikan kerangka data sehingga lebih bermakna, melakukan reinterpretasi data melalui hubungan dan akurasi hubungan antardata, melakukan perubahan yang mengarahkan pada pengumpulan data untuk mempermudah melaksanakan penelitian selanjutnya.

Secara sistematis, analisis data dilakukan dengan tiga langkah yaitu:

a. Reduksi Data

Data yang diperoleh di lapangan dan jumlahnya cukup banyak. Dalam penelitian ini penulis melakukan pencatatan secara teliti dan rinci. Semakin lama penulis berada di lapangan, maka jumlah data akan semakin banyak, kompleks dan rumit. Oleh karena itu, penulis melakukan analisis data melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan hal-hal yang penting. Mencari tema dan polanya. Maka, dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas sehingga mempermudah penulis untuk melakukan pengumpulan data.

b. Penyajian Data (*DisplayData*)

Peneliti melakukan penyajian informasi melalui bentuk teks naratif terlebih dahulu, dengan cara mendeskripsikan dan memaparkan hasil temuan wawancara secara mendalam terhadap informan dengan berpedoman pada *interview-guidances* yang telah disusun sebelumnya. Data yang telah didapat kemudian diklasifikasikan menjadi sebuah bagian-bagian dari data yang akan disusun secara sistematis sesuai dengan kajian penelitian.

c. Penarikan Kesimpulan (Verifikasi)

Penulis melakukan kekerabatan setiap makna yang muncul dalam data. disamping menyandar pada klasifikasi data, peneliti juga memfokuskan pada abstraksi data yang tertuang dalam bagan. Setiap bagan yang menunjang bagan diklasifikasi kembali, apabila hasil klasifikasi memperkuat kesimpulan atas data maka pengumpulan untuk komponen tersebut siap dihentikan dan di buat kesimpulan.

3.8 Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Simalungun pada bulan Januari sampai dengan bulan Maret tahun 2019 dengan pertimbangan untuk mengetahui secara langsung pelaksanaan program Tenaga Kerja Mandiri yang ada di kantor Dinas Tenaga Kerja Simalungun.

3.9 Deskripsi Ringkas Objek Penelitian

3.9.1 Gambaran Umum Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Simalungun

Untuk melengkapi data penelitian dari skripsi ini, penulis akan mendeskripsikan gambaran tentang Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Simalungun. Berhubungan dengan ini penulis mengadakan kunjungan langsung ke kantor Dinas Tenaga Kerja Simalungun untuk melihat secara langsung kegiatan yang dilakukan oleh para pegawai.

a. Visi

Visi Kabupaten Simalungun yang ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2016-2021

yaitu : **“terwujudnya masyarakat kabupaten simalungun yang mandiri, tentram dan berseri”**.

Makna dari visi tersebut adalah:

MANDIRI: Mandiri secara perekonomian berbasiskan pada kemampuan masyarakat untuk mencapai kebutuhan sehari-hari, kebutuhan untuk tercapainya tingkat kesehatan yang tinggi dan kebutuhan untuk membiayai pendidikannya serta didukung dengan fasilitas-fasilitas umum dan infrastruktur yang memadai untuk mendukung akses perekonomian masyarakat.

TENTRAM: Tercapainya keseimbangan dan keharmonisan ditengah masyarakat dan tercapainya pemahaman masyarakat akan hak dan kewajibannya serta meningkatnya peran serta masyarakat dalam rangka pembangunan Kabupaten Simalungun dengan membangun sinergi antara masyarakat dan pembangunan.

BERSERI: Tercapainya masyarakat yang unggul dan nuansa yang berbeda dan unggul secara kualitas dengan menggunakan budaya menjadi pedoman dalam perilaku dan tindakan kesehatan untuk meningkatkan daya saing Kabupaten Simalungun dalam menghadapi persaingan global.

b. Misi

Dalam rangka pencapaian visi Kabupaten Simalungun 2016-2021 diatas, maka dirumuskan lima misi Kabupaten Simalungun yaitu:

1. Peningkatan dan percepatan pembangunan infrastruktur

- Kabupaten Simalungun merupakan daerah sentra pertanian sehingga diperlukan campur tangan pemerintah untuk meningkatkan daya saing produk-produk pertanian masyarakat.
- Peran serta pemerintah diwujudkan dalam pembukaan akses-akses jalan antar kecamatan menuju ibukota kabupaten
- Peran serta pemerintah juga diwujudkan dalam pembangunan fasilitas-fasilitas pertanian yang berbasis industri rumah tangga dan pembangunan sarana pertanian lain seperti irigasi dan lain-lain.

2. Peningkatan tingkat kesehatan masyarakat

- Peningkatan tingkat kesehatan masyarakat ini diwujudkan dalam bentuk kesediaan sarana dan prasarana kesehatan yang memadai dan dapat diakses dengan mudah oleh masyarakat.
- Peningkatan pelayanan disetiap puskesmas yang didukung dengan ketersediaan fasilitas-fasilitas penunjang kesehatan serta peningkatan kemampuan pelayanan terhadap rumah sakit umum daerah yang dimiliki oleh pemerintah Kabupaten Simalungun.

3. Pengembangan dan pemerataan akses sumber daya manusia

- Pengembangan dan pemerataan akses sumber daya manusia ini diwujudkan dengan tersedianya fasilitas-fasilitas pendidikan yang memadai dan berkualitas serta dapat dinikmati oleh semua masyarakat Kabupaten Simalungun.
- Pemerataan akses pendidikan menjadi sangat penting dimana lembaga pendidikan yang berkualitas harus dapat diakses oleh semua masyarakat tanpa membedakan taraf perekonomiannya. Pemerataan akses ini dapat diwujudkan dengan membangun sistem pendidikan dan pembiayaan pendidikan yang berpihak kepada si miskin dengan penyediaan beasiswa.

4. Menjamin ketentraman masyarakat

- Ketentraman hubungan masyarakat Kabupaten Simalungun dengan berbagai latar belakang yang beraneka ragam, mulai dari etnis dan agama yang berbeda.
- Menempatkan Simalungun menjadi *miniature* indonesia di sumatera utara
- Semua masyarakat dengan segala kebhinekaan ini harus dijamin untuk mendapatkan kenyamanan dan kesempatan yang sama untuk menjalankan ajarannya dan budayanya di kabupaten simalungun.

5. Meningkatkan daya saing

- Pembukaan akses terhadap fasilitas-fasilitas pasar sehingga semua produk masyarakat berdaya saing sehingga diterima di pasar dan bernilai jual di pasar.
- Daya saing juga berkaitan dengan usaha membangun *image* Kabupaten Simalungun yang lebih baik di kancah nasional dengan menunjukkan pembangunan, wisata dan produk-produk kabupaten simalungun yang mampu berbicara di level nasional.

3.9.2 Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Simalungun

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Simalungun merupakan suatu Lembaga Dinas Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Simalungun yang mengemban tugas di bidang ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2017 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kabupaten Simalungun Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah.

Sejarah berdirinya instansi ketenagakerjaan tidak terlepas dari sejarah perjuangan bangsa dan tatanan politik yang berkembang sejak proklamasi 17 Agustus 1945. Sejak berdirinya pemerintahan Republik Indonesia sampai sekarang, Departemen atau Kementrian yang disertai tugas untuk menangani ketenagakerjaan berulang kali mengalami perubahan, baik berupa pembentukan baru, penyesuaian maupun penggabungan. Perubahan organisasi tersebut disebabkan oleh berkembangnya beban kerja yang harus ditangani.

3.9.3 Susunan Pembagian Tugas Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Simalungun

Untuk kelancaran dan optimalisasi pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dinas tenaga kerja kabupaten simalungun, berdasarkan peraturan bupati simalungun nomor 31 tahun 2017 tentang perubahan kedua atas peraturan bupati simalungun nomor 24 tahun 2016 tentang rincian tugas, fungsi dan tata kerja pada organisasi dinas-dinas daerah Kabupaten Simalungun, sebagai berikut:

a. Kepala Dinas Tenaga Kerja

Kepala Dinas Tenaga Kerja mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan di bidang Tenaga Kerja

b. Sekretaris

Sekretariat dipimpin oleh seorang sekretaris yang mempunyai tugas, menyelenggarakan dan mengkoordinasi pelayanan administrasi umum, evaluasi pelayanan publik, kepegawaian, keuangan, rumah tangga, perlengkapan, organisasidan tata laksana, analisis jabatan, merencanakan, memantau, mengendalikan dan mengevaluasi aset/barang milik daerah, program kegiatan dan pembangunan di bidang urusan umum, penataan ruang dan kebersihan serta pembinaan organisasi.

1) Sub Bagian Umum dan Perencanaan

Sub Bagian Umum dan Perencanaan mempunyai tugas melaksanakan kegiatan surat menyurat, kearsipan, rumah tangga, kelengkapan serta

administrasi kepegawaian, penyusunan rencana kegiatan, pengkoordinasian, pembinaan, pengendalian program dan kegiatan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan di lingkungan dinas serta evaluasi penyelenggaraan pelayanan publik lingkup SKPD.

2) Sub Bagian Keuangan dan Aset

Sub Bagian Keuangan dan Aset mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan anggaran berbasis kinerja dan pertanggungjawaban administrasi keuangan, pengelolaan aset/barang milik daerah, bimbingan dan pembinaan serta pengawasan bendaharawan.

c. Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja

Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja mempunyai tugas pengelolaan kegiatan koordinasi, pelaksanaan, pembinaan di bidang pelatihan berbasis kompetensi (PBK), informasi, sosialisasi regulasi bidang pelatihan kerja yang akan disebarluaskan kepada lembaga pelatihan kerja swasta pelatihan kerja, pemantauan pengukuran produktivitas.

1) Seksi Pelatihan Kerja

Kepala Seksi Pelatihan Kerja mempunyai tugas merencanakan, mengumpulkan, menganalisis serta merancang dan menyusun dalam kegiatan pelatihan kerja.

2) Seksi Pembinaan dan Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS)

Seksi Pembinaan dan Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS) mempunyai tugas menyiapkan, membuat konsep serta memantau dan mengevaluasi kegiatan pembinaan dan perizinan LPKS.

3) Seksi Produktivitas Kerja

Kepala Seksi Produktivitas Kerja mempunyai tugas merencanakan, menyiapkan, melaksanakan, serta memantau dalam kegiatan produktivitas kerja.

d. Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja

Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja mempunyai tugas mengkoordinasikan, monitoring, memverifikasikan dan pelaksanaan promosi dalam kegiatan bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja yang membawahi seksi penempatan tenaga kerja, Seksi Informasi Pasar Kerja dan Perizinan Tenaga Kerja Asing serta Pengembangan dan Perluasan Kesempatan Kerja.

1) Seksi Penempatan Tenaga Kerja

Kepala Seksi Penempatan Tenaga Kerja mempunyai tugas merencanakan, menyusun, menyiapkan, dan memantau serta mengevaluasi dalam kegiatan Penempatan Tenaga Kerja.

2) Seksi Informasi Pasar Kerja dan Perizinan Tenaga Kerja Asing (TKA)

Kepala Seksi Informasi Pasar Kerja dan Perizinan Tenaga Kerja Asing (TKA) mempunyai tugas mengelola, merencanakan,

menyusun, memantau, memonitoring, serta mengevaluasi dalam kegiatan Informasi dan Perizinan TKA.

3) Seksi Pengembangan dan Perluasan Kesempatan Kerja

Kepala Seksi Pengembangan dan Perluasan Kesempatan Kerja mempunyai tugas merencanakan, menyusun, menyiapkan dan memantauserta mengevaluasi dalam kegiatan Pengembangan dan Perluasan Tenaga Kerja.

e. Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja mempunyai tugas melaksanakan pengkoordinasian dan pembinaan, pengesahan peraturan perusahaan (PP), Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersaman (PKB), Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan, penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan penyusunan upah minimum kabupaten (UMK), upah minimum sektoral kabupaten (UMSK), pembinaan kepesertaan jaminan sosial ketenagakerjaan dan kesehatan di perusahaan serta melaksanakan sosialisasi peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

1) Seksi Persyaratan Kerja

Kepala Seksi Persyaratan Kerja mempunyai tugas menyiapkan petunjuk teknis pembinaan dan penyelenggaraan sosialisasi perundang-undangan ketenagakerjaan dan menyiapkan petunjuk

teknis sarana kelembagaan hubungan industrial dan persyaratan kerja, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama.

2) Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Kepala Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja mempunyai tugas menyiapkan teknis penyusunan dan usul penempatan Upah Minimum Kabupaten (UMK) dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten (UMSK), pembinaan pengupahan ke perusahaan dan pembinaan penyusunan struktur dan skala upah, pembinaan kepesertaan jaminan sosial tenaga kerja dan perusahaan.

3) Seksi Penyelesaian dan Perselisihan Hubungan Industrial (HI)

Kepala Seksi Penyelesaian dan Perselisihan Hubungan Industrial (HI) mempunyai tugas menyiapkan bahan pembinaan dan penanganan perselisihan hubungan industrial yang meliputi perselisihan hak, perselisihan pemutusan hubungan kerja, perselisihan kepentingan maupun perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam suatu perusahaan dan penyelesaian pemogokan kerja di perusahaan dan melaksanakan Tripartite.

Adapun tugas dari Kelompok Jabatan adalah:

a. Kelompok Jabatan Fungsional

- 1) Kelompok Jabatan Fungsional Tertentu, terdiri atas sejumlah tenaga dalam jenjang Jabatan Fungsional yang terbagi dalam berbagai kelompok sesuai dengan bidang keahliannya;

- 2) Kelompok Jabatan Fungsional Tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipimpin oleh seorang tenaga fungsional senior yang ditunjuk dan bertanggungjawab kepada Kepala Dinas;
- 3) Jumlah Jabatan Fungsional Tertentu sebagaimana dimaksud ayat (2) ditentukan berdasarkan kebutuhan dan beban kerja;
- 4) Jenis Jabatan Fungsional Tertentu sebagaimana dimaksud ayat (3) ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

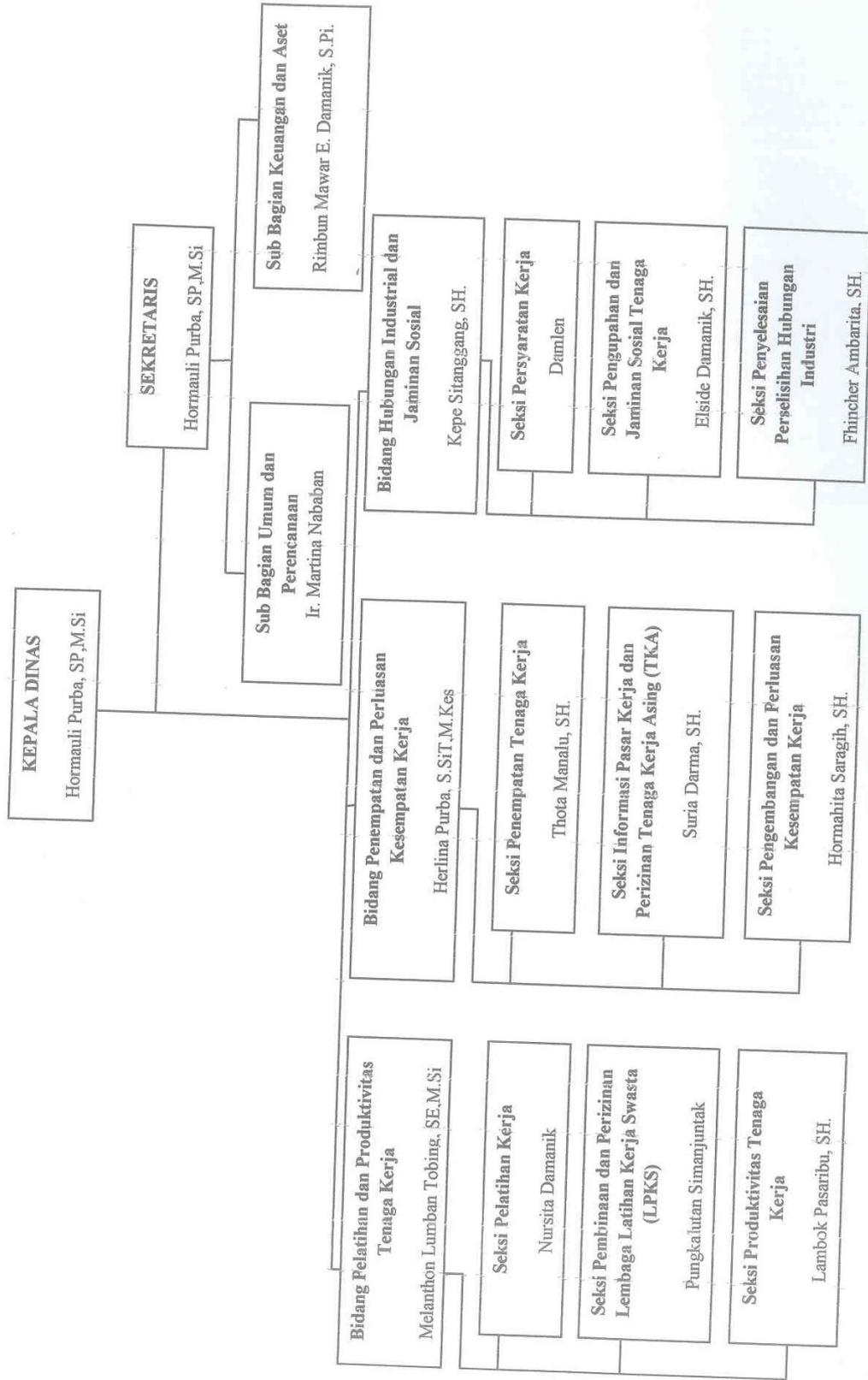
b. Jabatan Fungsional Umum

- 1) Penamaan jabatan fungsional umum dirumuskan berdasarkan hasil analisis jabatan dan beban kerja;
- 2) Nama-nama jabatan fungsional umum di lingkungan Dinas ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- 3) Nama-nama jabatan fungsional umum sebagaimana dimaksud ayat (2) dapat disesuaikan dengan kebutuhan organisasi perangkat daerah;
- 4) Penetapan nama-nama jabatan fungsional umum di lingkungan Dinas ditetapkan dengan Keputusan Bupati;
- 5) Dalam hal terjadi perubahan nama-nama jabatan fungsional umum sebagaimana dimaksud ayat (4) ditetapkan dengan Keputusan Bupati;
- 6) Setiap ASN yang belum menduduki Jabatan Struktural dan Jabatan Fungsional Tertentu, diangkat dalam jabatan fungsional umum;
- 7) Pengangkatan pertama kali dan pemindahan ASN dalam jabatan fungsional umum antar instansi sebagaimana dimaksud ayat (6)

ditetapkan dengan Keputusan Bupati sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;

- 8) Pemindahan ASN jabatan fungsional umum dalam instansi ditetapkan dengan Keputusan Kepala Dinas sesuai dengan ketentuan perundang-undangan;
- 9) Uraian tugas jabatan Fungsional Umum (JFU) pada Dinas ditetapkan oleh Kepala Dinas.

STRUKTUR ORGANISASI DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN SIMALUNGUN



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Pada bagian ini akan membahas dan menyajikan data berupa fakta yang diperoleh selama penelitian berlangsung. Data yang diperoleh berupa hasil wawancara dari narasumber yaitu Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja, Seksi Penempatan Tenaga Kerja, satu orang Petugas Lapangan yang bertanggung jawab pada Program Tenaga Kerja Mandiri dan dua orang Ibu Rumah Tangga yang berstatus sebagai peserta Program Tenaga Kerja Mandiri.

4.1.1 Adanya Tujuan dalam Melaksanakan Program

Tujuan merupakan misi sasaran yang ingin dicapai oleh suatu organisasi di masa yang akan datang dan manajer bertugas mengarahkan jalannya organisasi untuk mencapai tujuan tersebut. Adapun tujuan dari program Tenaga Kerja Mandiri ini sendiri adalah meningkatkan penempatan tenaga kerja, dan perluasan penciptaan lapangan kerja dengan sasaran meningkatnya persentase tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan kewirausahaan dan meningkatnya persentase tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi.

Menurut Ibu Herlina Purba selaku Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja mengatakan bahwa didalam Program Tenaga Kerja Mandiri memiliki tujuan khusus yaitu meningkatkan taraf hidup masyarakat

Simalungun di bidang ekonomi dengan sistem pemerataan Sumber Daya Manusia (SDM) melalui pelatihan dan pembinaan dari pihak yang terkait. Seperti yang menjadi isi visi Kabupaten Simalungun yaitu “Terwujudnya masyarakat Kabupaten Simalungun yang Mandiri, Tentram dan Berseri” bahwa yang dimaksudkan mandiri adalah masyarakat mampu menjalankan tugasnya salah satunya dalam hal kewirausahaan dengan memanfaatkan fasilitas yang ada dari pemerintah sesuai dengan keahlian yang dimiliki masyarakat itu sendiri penyediaan pemasaran agar terwujudnya pembangunan yang lebih baik untuk kesejahteraan dan kenyamanan bersama. Di dalam pelaksanaan Program Tenaga Kerja Mandiri diutamakan ketentraman masyarakat yaitu tanpa membedakan latar belakang yang beraneka ragam, mulai dari etnis dan agama yang berbeda. Adapun hambatan dalam mencapai tujuan ini adalah kurangnya komunikasi antar pusat dan daerah yang menjadi salah satu hambatan berlangsungnya Program Tenaga Kerja Mandiri.

Hasil wawancara yang penulis peroleh dari Ibu Thota Manalu selaku Seksi Penempatan Tenaga Kerja di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Simalungun yang dilaksanakan pada tanggal 07 Februari 2019 bahwa program Tenaga Kerja Mandiri berlangsung dikarenakan adanya faktor pembangunan ekonomi khususnya bagi masyarakat di Simalungun yang ditingkatkan melalui peningkatan daya saing tenaga kerja berbasis nasional berfokus pada bidang wirausaha. Program Tenaga Kerja Mandiri ini sendiri memiliki prosedur dalam proses nya yang berupa pelatihan berbasis dengan kompetensi yang dimiliki oleh para peserta

dengan cara mengembangkan potensi tersebut. Perhatian Pemerintah sangat diperlukan dalam program ini, karena dengan adanya campur tangan dari pemerintah seperti pemberian bantuan usaha maka akan sangat meringankan beban masyarakat. Bantuan diberikan oleh para peserta pelatihan tenaga kerja sukarela (TKS) Purna dan kelompok binaan melalui subsidi program. Program Tenaga Kerja Mandiri memiliki sasaran utama dalam merealisasikan program nya yaitu masyarakat pengangguran khususnya yang berdomisili di daerah Kabupaten Simalungun terutama yang menjadi korban Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan mantan Tenaga Kerja Indonesia (TKI). Bagi para peserta yang mengikuti program ini tidak diharuskan memiliki kualifikasi tertentu dalam keikutsertaannya. Adapun mengenai syarat keikutsertaan para tenaga kerja yaitu berada pada usia normal produktif yaitu usia 18-55 tahun dan tidak diharuskan memiliki pendidikan tertentu yaitu dalam program Tenaga Kerja Mandiri bisa dimulai dengan minimal pendidikan Sekolah Dasar (SD).

Berdasarkan wawancara yang diperoleh dari Bapak Parulian Pardede selaku Petugas Lapangan (PL) atau pihak yang terkait dalam Program Tenaga Kerja Mandiri yang berstatus sebagai masyarakat di Kabupaten Simalungun yang dilaksanakan pada tanggal 07 Februari 2019 bahwa salah satu yang menjadi tujuan berlangsungnya program Tenaga Kerja Mandiri untuk meningkatkan pemberdayaan pendapatan masyarakat di Kabupaten Simalungun khususnya bagi masyarakat yang memiliki jenjang pendidikan rendah serta bagi ibu-ibu yang berada di Kabupaten Simalungun yang tidak memiliki kegiatan atau pengangguran. Perekrutan peserta tenaga kerja diseleksi dengan mengikuti

prosedur dengan menghususkan yang memiliki potensi atau bakat tertentu yaitu seperti menjahit. Program Tenaga Kerja Mandiri melakukan sosialisasi yang berbicara tentang pembekalan peserta sebelum memulai praktek dilapangan yang didampingi oleh Petugas Lapangan. Penyerahan bantuan yang diberikan oleh pemerintah melibatkan pihak *stakeholder* dan pihak Dinas. Syarat dalam keikutsertaan program Tenaga Kerja Mandiri setidaknya memiliki latar belakang pendidikan Sekolah Dasar (SD) dan harus memiliki komitmen kepada diri sendiri bahwa siap mengikuti pembekalan program tersebut hingga akhir karena dalam prakteknya banyak peserta tenaga kerja yang memutuskan meninggalkan program sebelum pembekalan selesai.

Begitu pula hasil wawancara yang diperoleh dari Suyati selaku peserta Program Tenaga Kerja Mandiri yang dilaksanakan pada tanggal 07 Februari 2019. Beliau mengungkapkan bahwa salah satu yang menjadi tujuan dalam pelaksanaan Program Tenaga Kerja Mandiri adalah meningkatkan pemerataan pendapatan ekonomi masyarakat Simalungun dengan pemberdayaan potensi atau *skilly* yang dimiliki masyarakat Kabupaten Simalungun. Tentunya pelaksanaan program ini harus dalam pengawasan pihak Dinas dan didampingi oleh Petugas Lapangan serta harus ada campur tangan pemerintah didalamnya. Dalam hal ini masyarakat sudah bersikap kooperatif dengan pihak Dinas agar program yang dijalankan bisa berjalan efektif sesuai rencana. Adanya campur tangan pemerintah didalam program ini sangat penting yaitu berupa pemberian fasilitas dalam kegiatan berwirausaha khususnya masyarakat menengah kebawah agar dapat memperoleh kesejahteraan ekonomi. Adapun syarat yang diminta oleh Program Tenaga Kerja

Mandiri ini adalah minimal berpendidikan Sekolah Dasar dan memiliki tekad dalam berwirausaha.

Dari hasil wawancara yang penulis peroleh dari Ibu Nurlela selaku peserta Program Tenaga Kerja Mandiri yang dilaksanakan pada tanggal 07 Februari 2019 di Kantor Dinas Tenaga Kerja Simalungun adalah beliau mengungkapkan bahwa Program ini penting untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat di bidang ekonomi dengan melaksanakan pembinaan dan pengevaluasian melalui sosialisasi dan diwujudkan dalam praktek pelatihan. Dengan adanya praktek pelatihan produktivitas tenaga kerja di Program Tenaga Kerja Mandiri masyarakat berharap khususnya di Simalungun memiliki daya saing dalam hal kewirausahaan dan dapat membuka lapangan kerja baru bagi masyarakat yang lain.

4.1.2 Program yang Sesuai Rencana

Perencanaan dalam sebuah kegiatan merupakan hal penting yang harus dilakukan agar program-program tersebut dapat menunjang terlaksananya tujuan dari kegiatan yang tentunya ditentukan bagaimana cara seorang pemimpin menyusun sebuah perencanaan tersebut. Begitu pula dalam Program Tenaga Kerja Mandiri yang memiliki perencanaan sebelum melakukan kegiatan.

Menurut wawancara yang dilakukan oleh Ibu Herlina Purba selaku Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja pada wawancara tanggal 07 Februari 2019. Beliau mengungkapkan bahwa Program Tenaga Kerja Mandiri sudah berjalan seperti apa yang sudah direncanakan dan diharapkan. Koordinasi

antara pihak Dinas dan peserta tenaga kerja diperlukan dalam pelaksanaan program.

Hasil dari wawancara yang penulis dapatkan dari Ibu Thota Manalu selaku Seksi Penempatan Tenaga Kerja di Kantor Dinas Tenaga Kerja Simalungun yang dilakukan pada tanggal 07 Februari 2019. Beliau mengatakan bahwa sejak kegiatan ini berlangsung pada tahun 2010, program ini memiliki beberapa persiapan dalam melakukan programnya. Beberapa dari persiapannya yaitu terlebih dahulu membuat sebuah proposal yang berisi tentang rancangan kegiatan yang akan dikirim ke Kementrian Tenaga Kerja. Setelah mendapat konfirmasi dari pusat dan tersedianya dana dari pemerintah maka pihak Dinas akan berembuk untuk mendiskusikan tentang keberlangsungan program seperti lokasi kegiatan, serta perekrutan peserta tenaga kerja. Setelah selesai melakukan seleksi tenaga kerja maka pihak Dinas akan melakukan sosialisasi untuk menentukan keahlian khusus yang dimiliki oleh peserta tenaga kerja untuk dilatih dan dibina lebih intens dan memfasilitasinya. Terhitung dari tahun 2010 sejak berlangsungnya program ini hingga tahun 2018, pihak Dinas sudah memberikan pelatihan kewirausahaan sebanyak 1760 peserta tenaga kerja dari berbagai wilayah di Kabupaten Simalungun yang diharapkan akan menciptakan perluasan lapangan kerja.

Menurut Bapak Parulian Pardede selaku Petugas Lapangan (PL) atau pihak yang terkait dalam Program Tenaga Kerja Mandiri yang berstatus sebagai masyarakat di Kabupaten Simalungun yang dilaksanakan pada tanggal 07 Februari 2019 mengatakan bahwa prosedur yang ada di dalam program ini sudah

seperti yang diharapkan. Seperti melakukan persiapan pembekalan yang terdiri dari rapat koordinasi teknis dan pembentukan tim di lapangan. Tugas pihak Dinas selanjutnya ialah meningkatkan kapasitas tenaga kerja melalui pelatihan tersebut dan senantiasa melakukan pengawasan atau *monitoring* kegiatan berwirausaha tersebut agar berjalan secara efektif dan efisien.

Dari hasil wawancara yang penulis peroleh dari Ibu Sayuti selaku peserta Program Tenaga Kerja Mandiri yang dilaksanakan pada tanggal 07 Februari 2019 di Kantor Dinas Tenaga Kerja Simalungun adalah beliau mengungkapkan bahwa inti dari berjalannya program ini adalah adanya perencanaan yang matang dan kerjasama anatar pihak. Karena dengan adanya perencanaan program dapat berlangsung dan berguna di masyarakat terutama masyarakat dengan tingkat ekonomi menengah kebawah. Kegiatan dimulai dengan sosialisasi pengenalan dan konsultasi tentang minat atau bakat yang dimiliki. Beliau berharap dengan perencanaan yang tertata, maka dapat pula menyukseskan program yang berjalan.

Menurut Ibu Nurlela selaku peserta Program Tenaga Kerja Mandiri pada wawancara tanggal 07 Februari 2019 mengatakan bahwa perencanaan didalam Program Tenaga Kerja Mandiri memiliki konsep perencanaan yang bertujuan membuat peserta kerja memiliki pendidikan, keterampilan dan kemandirian melalui pelatihan. Kurangnya komunikasi antar Pusat dan Daerah khususnya mengenai tentang perundang-undangan yang berlaku menjadi salah satu aspek kelemahan dalam perencanaan program serta belum memadainya jumlah pengawas ketenagakerjaan dibandingkan dengan objek pengawasan yang terus menerus cenderung meningkat.

4.1.3 Adanya Strategi Mencapai Tujuan

Strategi adalah pendekatan secara keseluruhan yang berkaitan dengan pelaksanaan gagasan, perencanaan, dan eksekusi sebuah aktivitas dalam kurun waktu tertentu. Di dalam strategi yang baik terdapat koordinasi tim kerja, memiliki tema, mengidentifikasi faktor pendukung yang sesuai dengan prinsip-prinsip pelaksanaan gagasan secara rasional, efisien dalam pendanaan, dan memiliki taktik untuk mencapai tujuan secara efektif.

Menurut Ibu Herlina Purba selaku Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja di Kantor Dinas Kabupaten Simalungun pada wawancara tanggal 07 Februari 2019 mengatakan bahwa salah satu acuan yang menjadi pertimbangan dalam pembuatan strategi di dalam program ini adalah ketidaksesuaian antara kualifikasi pendidikan dengan bidang yang ada dan terbatasnya lowongan pekerjaan yang tersedia. Maka dari itu pihak Dinas meningkatkan pembentukan dan pengembangan tenaga kerja yang berkualitas dan mempunyai daya saing khususnya bagi masyarakat yang memiliki ekonomi yang lemah.

Hasil wawancara yang diperoleh dari Ibu Thota Manalu selaku Seksi Penempatan Tenaga Kerja di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Simalungun yang dilaksanakan pada tanggal 07 Februari 2019 bahwa Program Tenaga Kerja Mandiri memiliki strategi dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Salah satu strategi tersebut ialah mempersiapkan tenaga kerja yang memenuhi standarisasi dan sertifikasi agar dapat bersaing didunia usaha dan pasar kerja. Meningkatkan akses pekerja agar menjadi lebih produktif pun tidak luput dari perhatian pihak

Dinas melalui peningkatan keterampilan para tenaga kerja. Strategi ini direalisasikan melalui sosialisasi kepada masyarakat desa yang masih berstatus pengangguran. Dalam melaksanakan sosialisasi, pihak Dinas mengacu pada UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Menurut Bapak Parulian Pardede selaku Petugas Lapangan (PL) atau pihak yang terkait dalam Program Tenaga Kerja Mandiri yang berstatus sebagai masyarakat di Kabupaten Simalungun yang dilaksanakan pada tanggal 07 Februari 2019 mengatakan strategi dalam Program Tenaga Kerja Mandiri adalah meningkatkan taraf hidup ekonomi masyarakat berpenghasilan menengah kebawah. Meningkatkan partisipasi angkatan kerja dimaksudkan agar tingkat partisipasi angkatan kerja meningkat dan mendorong aspek yang termasuk bukan angkatan kerja khususnya yang mengurus rumah tangga didorong untuk melakukan kegiatan usaha sehingga menjadi rumah produksi.

Begitu pula hasil wawancara yang diperoleh dari Ibu Sayuti selaku peserta Program Tenaga Kerja Mandiri yang dilaksanakan pada tanggal 07 Februari 2019. Beliau mengungkapkan bahwa Dinas menyiapkan strategi agar program yang dijalankan sesuai rencana yaitu membekali para tenaga kerja dengan ilmu pengetahuan tentang keahlian tertentu agar lebih produktif dan menyiapkan sarana dan prasaranya dalam pelaksanaannya walaupun belum cukup memadai. Mendorong pembangunan ekonomi pedesaan juga menjadi strategi pihak Dinas dengan meningkatkan para wirausahawan serta menciptakan lapangan kerja baru.

Dari hasil wawancara yang penulis peroleh dari Ibu Nurlela selaku peserta Program Tenaga Kerja Mandiri yang dilaksanakan pada tanggal 07 Februari

2019 di Kantor Dinas Tenaga Kerja Simalungun adalah beliau mengungkapkan bahwa strategi berfokus pada kemakmuran masyarakat desa dan masyarakat kurang mampu dengan tujuan pembangunan ekonomi melalui pendidikan cara berwirausaha. Untuk menarik minat masyarakat untuk mengikuti program pelatihan dan pembinaan tenaga kerja dilakukan dengan cara sosialisasi dan penyeleksian para peserta kerja. Tentang strategi yang direncanakan pemerintah dalam mencapai target dalam program Tenaga Kerja Mandiri beliau mengaku tidak paham dan tidak mengetahui.

4.1.4 Adanya Sarana dan Prasarana yang Mendukung Program

Pengertian sarana dan prasarna Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud atau tujuan. Sedangkan prasarana adalah segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses (usaha, pembangunan, program).

Menurut Ibu Herlina Purba selaku Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja di Kantor Dinas Kabupaten Simalungun pada wawancara tanggal 07 Februari 2019 mengatakan bahwa penyerahan bantuan kepada peserta tenaga kerja sudah transparan dan mengikuti prosedur yang berlaku. Khusus untuk Program Tenaga Kerja bantuan yang diberikan adalah berupa bentuk fisik seperti alat-alat yang diperlukan dalam berwirausaha seperti misalnya usaha rumah tangga. Selain bentuk fisik, kurang tersedianya tenaga fungsional instruktur menjadi kelemahan dari program.

Hasil wawancara yang diperoleh dari Ibu Thota Manalu selaku Seksi Penempatan Tenaga Kerja di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Simalungun yang dilaksanakan pada tanggal 07 Februari 2019 bahwa dalam pelaksanaan Program Tenaga Kerja Mandiri masyarakat dibantu oleh pemerintah dalam hal pemberian bantuan. Bantuan tersebut berupa alat-alat yang menunjang kegiatan berwirausaha seperti mesin jahit, alat tenun, mesin doorsmeer dan lain-lain. Pada penyaluran bantuan tersebut pemerintah mempercayakannya kepada Petugas Lapangan yang diutus langsung dari pusat. Petugas Lapangan itu sendiri bertugas mendampingi masyarakat dan menyalurkan bantuan tersebut. Program Tenaga Kerja Mandiri pada tindak lanjutnya diharapkan bisa mengurangi jumlah pengangguran yang ada di Kabupaten Simalungun dan diharapkan meningkatkan pendapatan ekonomi masyarakat.

Begitu pula hasil wawancara yang diperoleh dari Ibu Sayuti selaku peserta Program Tenaga Kerja Mandiri yang dilaksanakan pada tanggal 07 Februari 2019. Beliau mengatakan dalam Program Tenaga Kerja Mandiri, mereka difasilitasi berupa bentuk alat produksi yang sesuai dengan bidangnya masing-masing. Tetapi dalam bantuan tersebut beliau mengaku penyalurannya tidak tepat waktu sehingga menyebabkan program tersebut tidak efektif dalam pemberian sarana dan prasarana. Dengan adanya bantuan dari pusat diharapkan maka sangat meringankan beban masyarakat dan hasil yang diperoleh dapat meningkatkan perekonomian masyarakat.

Dari hasil wawancara yang penulis peroleh dari Ibu Nurlela selaku peserta Program Tenaga Kerja Mandiri yang dilaksanakan pada tanggal 07 Februari

2019 di Kantor Dinas Tenaga Kerja Simalungun adalah beliau mengungkapkan bahwa pemerintah mengutus seseorang yang bertugas mengurus bantuan yang diharapkan dapat tersalurkan dengan baik dan bermanfaat bagi peserta tenaga kerja. Dalam kegiatan ini masyarakat menginginkan adanya kejelasan dari pihak Dinas mengenai bantuan tersebut agar program dapat berjalan tepat sasaran.

Menurut Bapak Parulian Pardede selaku Petugas Lapangan (PL) atau pihak yang terkait dalam Program Tenaga Kerja Mandiri yang berstatus sebagai masyarakat di Kabupaten Simalungun yang dilaksanakan pada tanggal 07 Februari 2019 mengatakan bahwa pelayanan yang ada di Program Tenaga Kerja Mandiri sudah fleksibel asalkan masyarakat atau tenaga kerja dapat mengikuti peraturan dan prosedur yang berlaku dengan baik. Mengenai mekanisme pelaksanaan pemberian bantuan Program Tenaga Kerja Mandiri tersebut dijalankan sesuai tahapan dari pusat.

4.2 Pembahasan

Berikut adalah hasil pembahasan yang penulis dapatkan dari hasil wawancara dengan narasumber mengenai efektivitas Program Tenaga Kerja Mandiri dalam Mengatasi Pengangguran di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Simalungun:

4.2.1 Adanya Tujuan dalam Melaksanakan Program

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Handayani dalam Gunawan (2003:2) bahwa efektivitas merupakan pengukuran dalam arti terperinci sasaran dan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut analisa penulis berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber, tujuan dari Program Tenaga Kerja Mandiri di Dinas Kabupaten Simalungun adalah mengurangi jumlah masyarakat pengangguran yang ada di Simalungun dengan cara meningkatkan produktivitas dengan memanfaatkan Sumber Daya Manusia yang ada melalui sistem pembinaan dan pelatihan.

Pada program ini masyarakat akan dikhususkan pada pelatihan kewirausahaan dengan harapan akan memperluas kesempatan kerja baru dan meringankan beban ekonomi masyarakat serta membuka akses terhadap fasilitas-fasilitas pasar sehingga semua produk yang dihasilkan masyarakat diterima di pasar dan memiliki nilai jual. Hal ini penulis nilai belum tercapai seluruhnya mengingat masih banyaknya masyarakat pengangguran yang ada di Simalungun pada usia produktif.

Berdasarkan pembahasan diatas, disimpulkan bahwa tujuan dalam program Tenaga Kerja Mandiri belum efektif. Masih kurangnya komunikasi antar Pusat dan Daerah khususnya mengenai peraturan perundang-undangan yang berlaku juga menjadi salah satu kelemahan dari belum sepenuhnya tujuan program. Sebagaimana yang diketahui bahwa salah satu faktor yang dapat menunjang keberhasilan pelaksanaan tujuan suatu program adalah komunikasi. Komunikasi merupakan suatu program yang dapat dilaksanakan dengan baik apabila jelas bagi para pelaksana. Hal ini menyangkut proses penyampaian informasi, kejelasan informasi dan konsistensi informasi yang disampaikan.

Setiap organisasi mempunyai tujuan baik tujuan umum maupun khusus, jangka pendek maupun jangka panjang, yang akan direalisasikan dengan

menggunakan berbagai sumberdaya atau faktor produksi yang ada. Pengelola tidak akan dapat mencapai tujuan secara optimal bilamana penggunaan sumberdaya atau faktor produksi dilakukan tidak dengan proses yang benar.

4.2.2 Program yang Sesuai Rencana

Sebagaimana dikemukakan oleh Jones (1996:295) yaitu program yang didasarkan pada model teoritis yang jelas, yakni: sebelum menentukan masalah sosial yang ingin diatasi dan mulai melakukan intervensi, maka sebelumnya harus ada pemikiran yang serius terhadap bagaimana dan mengapa masalah itu terjadikan apa yang menjadi solusi terbaik.

Pengertian ini menunjukkan bahwa adanya proses atau rangkaian beberapa kegiatan yang saling berhubungan dalam memilih salah satu di antara beberapa alternatif tentang tujuan yang ingin dicapai oleh sebuah organisasi/kegiatan. Kemudian memilih strategi dan metode untuk menemukan solusi dalam permasalahan tersebut.

Sesuai dari hasil wawancara maka dapat diketahui bahwa perencanaan yang dilakukan sebelum berlangsungnya program Tenaga Kerja Mandiri sudah tertata dengan baik dan didasarkan oleh peraturan dan prosedur yang berlaku. Hal ini dapat dilihat adanya koordinasi yang baik dari pihak-pihak terkait tentang penyelenggaraan program dimulai dari persiapan seperti rapat koordinasi dan pembentukan tim serta dengan tahap pembekalan para tenaga kerja seperti pelatihan dan pengawasan.

Dari pembahasan diatas, maka disimpulkan perencanaan yang dilakukan sebelum memulai program sudah tertata dengan baik dan efektif seperti isi pokok-pokok kebijakan Dinas Tenaga Kerja yang difokuskan pada aspek utama yaitu pelatihan dan produktivitas tenaga kerja serta penempatan dan perluasan kesempatan kerja. Adapun tujuan dari pembekalan latihan tersebut guna meningkatkan produktivitas Sumber Daya Manusia di Kabupaten Simalungun yaitu pelatihan kegiatan kewirausahaan.

4.2.3 Adanya Strategi Mencapai Tujuan

Adapun strategi pencapaian program menurut Steers (1985:48), ukuran efektivitas adalah suatu standart akan terpenuhinya sasaran dan tujuan yang dicapai. Salah satu indikator nya yaitu kejelasan strategi pencapaian.

Dari wawancara yang dilakukan dapat diketahui dalam pelaksanaan Program Tenaga Kerja Mandiri di Dinas Kabupaten Simalungun, strategi pencapaian sudah berjalan dengan baik sesuai dengan isi strategi dari visi yang ada di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Simalungun yaitu “terwujudnya masyarakat Kabupaten Simalungun yang mandiri, tentram dan berseri”. Hal ini tampak pada strategi dari program yaitu membentuk tenaga kerja yang berkualitas, produktif, efisien dan berjiwa usaha. sehingga ini mendorong masyarakat yang cenderung ekonomi lemah untuk menciptakan rumah tangga produksi.

Maka dapat disimpulkan bahwa strategi yang ada di program Tenaga Kerja Mandiri berjalan efektif sesuai yang sudah direncanakan sebelumnya di Dinas

Tenaga Kerja Simalungun yaitu mensosialisasikan program tersebut kepada masyarakat sekitar yang masih berstatus pengangguran sehingga berkurangnya jumlah pengangguran yang ada di Kabupaten Simalungun yang termasuk bukan angkatan kerja khususnya yang mengurus rumah tangga akan didorong untuk melakukan kegiatan usaha sehingga menjadi rumah tangga produksi.

Dalam pencapaiannya mengenai sosialisasi pengenalan sudah cukup efektif tetapi dalam prakteknya masih terdapat kekurangan. Sebagaimana yang diketahui bahwa yaitu strategi adalah alat untuk mencapai tujuan.

4.2.4 Adanya Sarana dan Prasarana yang Mendukung Program

Sutrisno (2011:125) mengemukakan bahwa ada empat variabel yang berpengaruh terhadap keefektivan suatu program, salah satunya adalah karakteristik organisasi yang terdiri dari struktur dan teknologi. Dimana alat-alat teknologi yang berupa sarana dan prasarana dianggap menjadi salah satu pelengkap keberhasilan program.

Dari wawancara diatas dapat diketahui bahwa pemberian sarana prasarana belum efektif. Dalam pelaksanaanya, penyaluran bantuan alat-alat tersebut memiliki kendala seperti ketidaktepatan waktu dan pembagian yang tidak merata. Alat-alat tersebut disalurkan melalui pihak yang berwenang mengurusnya yaitu Petugas Lapangan hingga sampai ke tangan para peserta tenaga kerja. Alat-alat yang diberikan sesuai dengan bidang keahlian yang dimiliki oleh peserta tenaga kerja seperti alat mesin jahit bagi peserta yang dapat menjahit atau yang lulusan sekolah menjahit.

Kekurangan lainnya tampak pada rendahnya Sumber Daya Manusia termasuk kemampuan dan pendidikan serta kurangnya tenaga fungsional struktural. Seperti yang diketahui bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi efektivitas adalah kemampuan. Kemampuan yang dimaksud adalah kemampuan seseorang dalam dirinya, baik kemampuan teknik maupun kemampuan umum. Keefektifan suatu program dapat berjalan apabila terdapat sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan program tersebut. Karena ada atau tidaknya sarana dan prasarana dapat menjadi faktor keberlangsungan dan penghambat suatu program. Seperti dari hasil wawancara yang penulis dapatkan dari narasumber bahwa sarana dan prasarana dari pemerintah sudah ada di Program Tenaga Kerja Kabupaten Simalungun seperti alat-alat yang mendukung program.

Maka dapat disimpulkan suatu program dapat berjalan sesuai rencana apabila ada sarana dan prasarana yang memadai. Sebagaimana yang diketahui bahwa sarana dan prasarana adalah seperangkat alat yang digunakan dalam suatu proses kegiatan, baik alat tersebut adalah merupakan alat pembantu maupun alat peralatan utama yang keduanya berfungsi untuk mewujudkan tujuan yang hendak dicapai. Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan, jika hasil kegiatan tepat sasaran berarti makin tinggi efektivitasnya.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, serta berdasarkan hasil penelitian dan wawancara, maka hasil penelitian Efektivitas Program Tenaga Kerja Mandiri dalam mengatasi pengangguran di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Simalungun dinilai belum efektif.

- a. Tujuan dalam pelaksanaan program Tenaga Kerja Mandiri ialah mengurangi pengangguran dengan meningkatkan produktivitas Sumber Daya Manusia melalui sistem pelatihan dan pembinaan agar terciptanya masyarakat yang produktif, makmur dan sejahtera serta meningkatnya taraf kehidupan ekonomi masyarakat. Adapun hambatan untuk mencapai tujuan tersebut yaitu kurangnya komunikasi antar pusat dan daerah yang menghambat berlangsungnya kegiatan program.
- b. Perencanaan dalam program ini sudah berjalan dengan baik yaitu bahwa perencanaan dalam program ini sudah berjalan dengan baik. Hal ini tampak pada komunikasi yang baik dalam pelaksanaan program di lapangan serta kerjasama yang baik antara pihak Dinas dan pihak petugas di lapangan.
- c. Strategi yang direncanakan sudah tersusun dengan baik. Namun dalam pelaksanaannya tidak semudah dengan apa yang direncanakan. Strategi yang dirancang diharapkan dapat membuat masyarakat dengan mudah mendapatkan akses ketenagakerjaan. Sistem pelatihan dan pembinaan yang diadakan melalui sosialisasi terdahulu faktanya hanya dapat

menampung sedikit masyarakat yang berstatus pengangguran pengangguran.

- d. Adanya Sarana dan Prasarana dalam suatu program atau kegiatan merupakan salah satu faktor pendukung berjalannya program tersebut. Dalam program Tenaga Kerja Mandiri, sarana dan prasarana yang tersedia masih seputar alat bantuan yang menunjang kegiatan berwirausaha masyarakat dan pembagian yang belum merata serta ketidaktepatan waktu dalam pembagian yang penulis nilai belum efektif.

Dari hasil diatas, maka dapat disimpulkan Program Tenaga Kerja Mandiri belum efektif dalam pelaksanaannya. Dari tujuan, strategi serta sarana dan prasaran masih belum dapat mendukung pelaksanaan Program Tenaga Kerja Mandiri secara efektif. Tetapi ditinjau dari segi perencanaan program sudah berjalan dengan baik.

5.2 Saran

Berdasarkan hal-hal yang dikemukakan diatas maka penulis memberikan saran terkait Efektivitas Pelaksanaan Program Tenaga Kerja Mandiri dalam Mengatasi Pengangguran di Dinas Tenaga Kerja Simalungun adalah sebagai berikut:

- a. Dalam pelaksanaan Program Tenaga Kerja Mandiri, pihak terkait harus menjelaskan lebih jelas tujuan dari program tersebut, maka dari itu masyarakat akan lebih giat dalam menggalih potensi kemampuan

mereka yang diharapkan dapat menjadi modal utama dalam memulai berwirausaha.

- b. Pihak yang terkait dalam Pelaksanaan program Tenaga Kerja Mandiri harus lebih intens dalam mensosialisasikan program kepada masyarakat dan mempermudah masyarakat tentang akses informasi ketenagakerjaan.
- c. Perlu adanya kerjasama yang baik antara pihak pusat dan daerah dalam penyelenggaraan program agar program dapat berjalan dengan efektif sesuai yang diharapkan.
- d. Perlu adanya kejelasan mengenai alat bantuan berwirausaha dari pemerintah yang diberikan untuk peserta program Tenaga Kerja Mandiri serta ketepatan waktu dalam penyalurannya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-buku

- Abdullah, Syukur. 1987. *Kumpulan Makalah "Study Implementasi Latar Belakang Konsep Pendekatan dan Relevansinya Dalam Pembangunan"*. Persadi: Ujung Pandang.
- Abdurrahman, M., & Bintoro. 2000. *Memahami dan Menangani Siswa dengan Problema dan Belajar*. Jakarta: Proyek Peningkatan MutuSLTP, Direktorat Pendidikan Menengah Umum. Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah, Departemen Pendidikan Nasional.
- Adi W Gunawan. 2003. *Genius Learning Strategy*. Jakarta: Gramedia Pustaka Umum.
- Ali, Sambas Muhidin dan Abdurrahman Maman. 2009. *Analisis Korelasi, Regresi dan Jalur dalam Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia.
- Amstrong, Harvey and Jim Taylor. 1993. *Regional Economics and Policy*. Second Edition: Harvester Wheat Sheaf.
- Anggara, Sahya. 2015. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV PUSTAKA SETIA.
- Anonim. 1997. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Balai Pustaka. Departemen Pendidikan Kebudayaan.
- Case, Karl E. Dan Ray C. Fair. 2004. *Prinsip-Prinsip Ekonomi Makro*. Edisi Kelima, Cetakan Pertama. Jakarta: Indeks.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ivancevich, Gibson. 1992. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Erlangga.
- Jones, Charles O. 1996. *Pengantar Kebijakan Publik*. Jakarta: PT Rja Grafindo Persada.
- Murni, Asfia. 2006. *Ekonomika Makro*. Jakarta: PT. Refika Aditama.
- N Gregory, Mankiw. 2000. *Teori Makro Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Rahim, Farida. 2008. *Pengajaran Membaca di Sekolah Dasar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rohman, Arif. 2009. *Memahami Pendidikan dan Ilmu Pendidikan*. Yogyakarta: LaksBang Mediatama.
- Siagian, P. 1987. *Penelitian Operasional: Teori dan Praktek*. Jakarta: Universitas Indonesia Press.
- . 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Starawaji. 2009. *Corporate Social Responsibility dalam praktek di Indonesia*. Jakarta. PT. Elex Media Komputindo.
- Steers, M Richard. 1985. *Efektivitas Organisasi Perusahaan*. Jakarta: Erlangga.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- . 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- , 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukirno, Sadono. 2000. *Pengantar Teori Mikroekonomi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- , 2004. *Makro Ekonomi*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- The, Liang Gie. 1981. *Efisiensi Kerja Bagi Pembangunan Negara*. Jakarta: PT. Gunung Agung.
- Uwiyono, Aloysius. Dkk. 2014. *Asas-asas Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Westa. 1985. *Psikologi Pengajaran*. Jakarta: Media Abadi.

Rujukan Elektronik

- Antonius, Tarigan dkk. 2000. Artikulasi Konsep Implementasi Kebijakan: Perspektif, Model dan Kriteria Pengukurannya. Jurnal. (Diakses: 28 februari 2019)
- Sejathi. 2011. *Faktor Penentu Efektivitas Pembelajaran*. <http://www>. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Efektifitas Pembelajaran. (Diakses 26 Desember 2018).
- Suyana, Siti Erina Latif. 2009. *Implementasi Kebijakan Tentang Pengujian Kendaraan Bermotor di Kabupaten Aceh Tamiang*. Tesis. Program Magister Studi Pembangunan, Sekolah Pasca Sarjana Universitas Sumatera Utara. (Diakses: 26 Desember 2018).
- <https://eprints.uny.ac.id/18666/4/4.%20Bab%20II.pdf>. (Diakses: 18 Desember 2018)
- <http://sirusa.bps.go.id>) (Diakses: 18 Desember 2018).

Dokumen

- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional.
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. IDENTITAS

Nama : ANIS MARSELLA
Tempat/Tanggal Lahir : Pematang Siantar, 26 September 1997
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Jalan Cempaka bawah, Rambung Merah Kab.
Simalungun
Jurusan : Administrasi Pembangunan
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Anak ke : 3 dari 3 bersaudara

2. NAMA ORANG TUA

Ayah : Abdul Muis
Ibu : Suyani
Alamat : Jalan Cempaka bawah, Rambung Merah Kab.
Simalungun

3. PENDIDIKAN

1. SD Negeri 091277 Tahun 2009, berizazah
2. SMP Swasta Sultan Agung Tahun 2012, berizazah
3. SMA Swasta Sultan Agung Tahun 2015, berizazah
4. Terdaftar sebagai mahasiswa FISIP UMSU Program Studi Ilmu Administrasi Negara konsentrasi Administrasi Pembangunan Tahun 2015 sampai sekarang

Hormat Saya
Penulis

Anis Marsella
1503100039

PEDOMAN WAWANCARA

Identitas responden

Nama : Thota Manalu
Jenis kelamin : Perempuan
Umur : 54 Tahun
Pendidikan : S-1
Pekerjaan : PNS
Alamat : Komplek SKPD Pematang Raya

Pertanyaan

1. Adanya tujuan dalam melaksanakan program

a. Faktor apa yang melatarbelakangi dilaksanakannya program Tenaga Kerja Mandiri ?

=> Pembangunan ekonomi melalui peningkatan daya saing tenaga kerja dan memperbaiki iklim tenaga kerja

b. Bagaimana proses dalam melakukan program Tenaga Kerja Mandiri ?

=> Pelatihan dan bantuan sarana usaha yang diajukan bagi tenaga kerja sukarela dan kelompok binaan melalui subsidi program

c. Dalam melakukan Program Tenaga Kerja mandiri, siapa yang sasaran prioritas utama ?

=> Masyarakat yang ada di Simalungun terutama korban PHK dan mantan TKI

d. Apakah dalam program tenaga kerja mandiri ada syarat tertentu yang harus dipenuhi untuk menjadi peserta ?

=> Syarat umur produktif 18-55 Tahun dan minimal pendidikan terakhir adalah SD

2. Program yang sesuai rencana

a. Sejak kapan program ini sudah berlangsung di dinas tenaga kerja simalungun ?

=> ada di Simalungun sejak tahun 2010

b. Persiapan apa saja yang dilakukan sebelum melaksanakan program Tenaga Kerja Mandiri ?

=> Pihak dinas membuat proposal ke Kementerian Tenaga Kerja, setelah dana tersedia pihak Dinas akan menentukan lokasi dan perekrutan peserta.

c. Dalam program Tenaga Kerja Mandiri kegiatan apa saja yang dilakukan peserta dan pihak dinas ?

=> Sosialisasi dengan mendiskusikan skill peserta lalu memfasilitasinya

d. Hingga saat ini berapa persentase yang telah dicapai dalam mengurangi pengangguran ?

=> dari tahun 2010-2018 ada sekitar 1760 peserta

3. Adanya strategi mencapai tujuan

a. Ketika merencanakan strategi, kendala apa yang dihadapi ?

Jawab: salah satu strateginya ialah menyiapkan peserta tenaga kerja yang memenuhi standarisasi dan sertifikasi agar dapat bersaing di dunia usaha.

b. Bagaimana cara pihak dinas menghadapi kendala tersebut?

=> mengawasi para peserta

c. Bagaimana cara pihak dinas untuk membuat masyarakat tertarik mengikuti program Tenaga Kerja Mandiri ?

=> dengan melakukan sosialisasi

d. Apakah ada pedoman khusus untuk melaksanakan program Tenaga Kerja Mandiri ?

=> UU No. 13 Tahun 2003

4. Adanya sarana dan prasarana yang mendukung program

a. Apakah dalam program Tenaga Kerja Mandiri pemerintah memberikan fasilitas kepada peserta ?

=> ada

b. Dalam bentuk apa bantuan yang diterima peserta dalam program Tenaga Kerja Mandiri ?

=> alat-alat untuk berwirausaha

c. Bagaimana cara pihak dinas memberikan pelatihan agar peserta menggunakannya secara efektif ?

=> tidak tahu

d. Apakah peserta dalam program Tenaga Kerja Mandiri memiliki kurun waktu tertentu dalam menerima pelatihan ?

=> tidak ada

Identitas responden

Nama : Herlina Purba, S.SiT, M.Kes

Jenis kelamin : Perempuan

Umur :45 Tahun

Pendidikan : S-2

Pekerjaan :PNS (Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja)

Alamat : Komplek SKPD Pematang Raya

Pertanyaan

1. Adanya tujuan dalam melaksanakan program

- a. Faktor apa yang melatarbelakangi dilaksanakannya program Tenaga Kerja Mandiri ?

=>faktor ekonomi dan pemerataan Sumber Daya Manusia.

- b. Bagaimana proses dalam melakukan program Tenaga Kerja Mandiri ?

=> Pelatihan dan pembinaan oleh pihak terkait.

- c. Dalam melakukan Program Tenaga Kerja mandiri, siapa yang sasaran prioritas utama ?

=> Masyarakat Simalungun

- a. Apakah dalam program tenaga kerja mandiri ada syarat tertentu yang harus dipenuhi untuk menjadi peserta ?

=>Tidak ada syarat tertentu. Program dilaksanakan tanpa membedakan ras tertentu.

2. Program yang sesuai rencana

a. Sejak kapan program ini sudah berlangsung di dinas tenaga kerja simalungun?

=> ada di Simalungun sejak tahun 2010

b. Persiapan apa saja yang dilakukan sebelum melaksanakan program Tenaga Kerja Mandiri ?

=>Dijalankan menurut prosedur yang ada.

c. Dalam program Tenaga Kerja Mandiri kegiatan apa saja yang dilakukan peserta dan pihak dinas ?

=> Sosialisasi

d. Hingga saat ini berapa persentase yang telah dicapai dalam mengurangi pengangguran ?

=> kurang tahu.

3. Adanya strategi mencapai tujuan

a. Ketika merencanakan strategi, kendala apa yang dihadapi ?

=> Ketidaksesuaian antara kualifikasi pendidikan dan bidang yang ada.

b. Bagaimana cara pihak dinas menghadapi kendala tersebut?

=>meningkatkan pembentukan dan pembangunan tenaga kerja yang berkualitas.

c. Bagaimana cara pihak dinas untuk membuat masyarakat tertarik mengikuti program Tenaga Kerja Mandiri ?

=> dengan melakukan sosialisasi

d. Apakah ada pedoman khusus untuk melaksanakan program Tenaga Kerja Mandiri ?

=> UU No. 13 Tahun 2003

4. Adanya sarana dan prasarana yang mendukung program

a. Apakah dalam program Tenaga Kerja Mandiri pemerintah memberikan fasilitas kepada peserta ?

=> ada

b. Dalam bentuk apa bantuan yang diterima peserta dalam program Tenaga Kerja Mandiri ?

=> alat-alat untuk berwirausaha seperti alat untuk usaha rumah tangga.

c. Bagaimana cara pihak dinas memberikan pelatihan agar peserta menggunakannya secara efektif ?

=> kurang tahu

d. Apakah peserta dalam program Tenaga Kerja Mandiri memiliki kurun waktu tertentu dalam menerima pelatihan ?

=> tidak ada

Identitas responden

Nama : Parulian Pardede

Jenis kelamin : Laki-laki

Umur :48 Tahun

Pendidikan : S-1

Pekerjaan : Petugas Lapangan di Program Tenaga Kerja Mandiri

Alamat : Desa Silaumlaha

Pertanyaan

1. Adanya tujuan dalam melaksanakan program

- a. Faktor apa yang melatarbelakangi dilaksanakannya program Tenaga Kerja Mandiri ?

=>Peningkatan pemberdayaan pendapatan di suatu Desa dan termasuk pendidikan

- b. Bagaimana proses dalam melakukan program Tenaga Kerja Mandiri ?

=>Perekrutan atau seleksi kepada para peserta dan pembekalan sebelum melakukan praktek.

- c. Dalam melakukan Program Tenaga Kerja mandiri, siapa yang sasaran prioritas utama ?

=>Pengangguran

- d. Apakah dalam program tenaga kerja mandiri ada syarat tertentu yang harus dipenuhi untuk menjadi peserta ?

=>Minimal pendidikan adalah SD dan siap mengikuti seleksi pembekalan sampai selesai.

2. Program yang sesuai rencana

a. Sejak kapan program ini sudah berlangsung di dinas tenaga kerja simalungun?

=> ada di Simalungun sejak tahun 2010

b. Persiapan apa saja yang dilakukan sebelum melaksanakan program Tenaga Kerja Mandiri ?

=>Pembekalan dan pembentukan tim.

c. Dalam program Tenaga Kerja Mandiri kegiatan apa saja yang dilakukan peserta dan pihak dinas ?

=> Sosialisasi Pelatihan terkait pelaksanaan wirausaha dan mengawasi kegiatan usaha.

d. Hingga saat ini berapa persentase yang telah dicapai dalam mengurangi pengangguran ?

=>kurang tahu

3. Adanya strategi mencapai tujuan

a. Ketika merencanakan strategi, kendala apa yang dihadapi ?

Jawab: Masih banyak masyarakat di Simalungun yang memiliki penghasilan rendah.

b. Bagaimana cara pihak dinas menghadapi kendala tersebut?

=>Meningkatkan partisipasi kerja

c. Bagaimana cara pihak dinas untuk membuat masyarakat tertarik mengikuti program Tenaga Kerja Mandiri ?

=> dengan melakukan sosialisasi dan mendorong melakukan kegiatan usaha

d. Apakah ada pedoman khusus untuk melaksanakan program Tenaga Kerja Mandiri ?

=> UU No. 13 Tahun 2003

e. Adanya sarana dan prasarana yang mendukung program

e. Apakah dalam program Tenaga Kerja Mandiri pemerintah memberikan fasilitas kepada peserta ?

=> ada

f. Dalam bentuk apa bantuan yang diterima peserta dalam program Tenaga Kerja Mandiri ?

=> alat-alat untuk berwirausaha

g. Bagaimana cara pihak dinas memberikan pelatihan agar peserta menggunakannya secara efektif ?

=> Dilaksanakan sesuai prosedur

h. Apakah peserta dalam program Tenaga Kerja Mandiri memiliki kurun waktu tertentu dalam menerima pelatihan ?

=> tidak ada

Identitas responden

Nama : Suyati
Jenis kelamin : Perempuan
Umur : 51 Tahun
Pendidikan : SMA
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga
Alamat : Pematang Raya

Pertanyaan

1. Adanya tujuan dalam melaksanakan program

- a. Faktor apa yang melatarbelakangi dilaksanakannya program Tenaga Kerja Mandiri ?

=>Untuk meningkatkan pemerataan pendapatan ekonomi masyarakat.

- b. Bagaimana proses dalam melakukan program Tenaga Kerja Mandiri ?

=>Pelatihan yang diawasi oleh pihak Dinas serta ada campur tangan pemerintah didalamnya.

- c. Dalam melakukan Program Tenaga Kerja mandiri, siapa yang sasaran prioritas utama ?

=> Masyarakat.

- d. Apakah dalam program tenaga kerja mandiri ada syarat tertentu yang harus dipenuhi untuk menjadi peserta ?

=> Syarat minimal berpendidikan SD dan memiliki tekad dalam berwirausaha.

2. Program yang sesuai rencana

a. Sejak kapan program ini sudah berlangsung di dinas tenaga kerja simalungun?

=> kurang tahu

b. Persiapan apa saja yang dilakukan sebelum melaksanakan program Tenaga Kerja Mandiri ?

=> Sosialisasi dan perencanaan yang matang.

c. Dalam program Tenaga Kerja Mandiri kegiatan apa saja yang dilakukan peserta dan pihak dinas ?

=> Konsultasi

d. Hingga saat ini berapa persentase yang telah dicapai dalam mengurangi pengangguran ?

=> Tidak tahu.

3. Adanya strategi mencapai tujuan

a. Ketika merencanakan strategi, kendala apa yang dihadapi ?

=> Ilmu pengetahuan yang dimiliki peserta.

b. Bagaimana cara pihak dinas menghadapi kendala tersebut?

=> Meningkatkan wirausahawan untuk membuka lapangan kerja baru.

c. Bagaimana cara pihak dinas untuk membuat masyarakat tertarik mengikuti program Tenaga Kerja Mandiri ?

=> dengan melakukan sosialisasi

d. Apakah ada pedoman khusus untuk melaksanakan program Tenaga Kerja Mandiri ?

=>Tidak tahu

4. Adanya sarana dan prasarana yang mendukung program

a. Apakah dalam program Tenaga Kerja Mandiri pemerintah memberikan fasilitas kepada peserta ?

=> ada

b. Dalam bentuk apa bantuan yang diterima peserta dalam program Tenaga Kerja Mandiri ?

=> alat-alat untuk berwirausaha tetapi penyalurannya kurang efektif.

c. Bagaimana cara pihak dinas memberikan pelatihan agar peserta menggunakannya secara efektif ?

=> tidak tahu

d. Apakah peserta dalam program Tenaga Kerja Mandiri memiliki kurun waktu tertentu dalam menerima pelatihan ?

=> tidak ada

Identitas responden

Nama : Nurlela

Jenis kelamin : Perempuan
Umur : 44 Tahun
Pendidikan : SMA
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga
Alamat : Pematang Raya

Pertanyaan

1. Adanya tujuan dalam melaksanakan program

- a. Faktor apa yang melatarbelakangi dilaksanakannya program Tenaga Kerja Mandiri ?

=> Pembangunan ekonomi untuk meningkatkan kesejahteraan.

- b. Bagaimana proses dalam melakukan program Tenaga Kerja Mandiri ?

=>Praktek dan pelatihan

- c. Dalam melakukan Program Tenaga Kerja mandiri, siapa yang sasaran prioritas utama ?

=>Kurang tahu

- d. Apakah dalam program tenaga kerja mandiri ada syarat tertentu yang harus dipenuhi untuk menjadi peserta ?

=> Syarat minimal pendidikan terakhir adalah SD

2. Program yang sesuai rencana

- a. Sejak kapan program ini sudah berlangsung di dinas tenaga kerja simalungun?

=>Tidak tahu.

b. Persiapan apa saja yang dilakukan sebelum melaksanakan program Tenaga Kerja Mandiri ?

=>Kurang tahu.

c. Dalam program Tenaga Kerja Mandiri kegiatan apa saja yang dilakukan peserta dan pihak dinas ?

=> Sosialisasi dan memiliki konsep perencanaan bertujuan membuat peserta kerja mandiri dan berpendidikan.

d. Hingga saat ini berapa persentase yang telah dicapai dalam mengurangi pengangguran ?

=>Tidak tahu

3. Adanya strategi mencapai tujuan

a. Ketika merencanakan strategi, kendala apa yang dihadapi ?

=>masalah ekonomi serta merencanakan untuk memakmurkan masyarakat desa.

b. Bagaimana cara pihak dinas menghadapi kendala tersebut?

=>Tidak tahu

c. Bagaimana cara pihak dinas untuk membuat masyarakat tertarik mengikuti program Tenaga Kerja Mandiri ?

=>Sosialisasi dan penyeleksian peserta program

d. Apakah ada pedoman khusus untuk melaksanakan program Tenaga Kerja Mandiri ?

=> Tidak tahu.

4. Adanya sarana dan prasarana yang mendukung program

a. Apakah dalam program Tenaga Kerja Mandiri pemerintah memberikan fasilitas kepada peserta ?

=> ada

b. Dalam bentuk apa bantuan yang diterima peserta dalam program Tenaga Kerja Mandiri ?

=> alat-alat untuk berwirausaha tetapi dalam penyalurannya tidak efektif.

c. Bagaimana cara pihak dinas memberikan pelatihan agar peserta menggunakannya secara efektif ?

=> tidak tahu

d. Apakah peserta dalam program Tenaga Kerja Mandiri memiliki kurun waktu tertentu dalam menerima pelatihan ?

=> tidak ada



Unggul, Cerdas & Terpercaya
menjawab surat ini agar disebutkan
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

PERMOHONAN-PERSETUJUAN
JUDUL SKRIPSI

Sk-1

Kepada Yth.
Bapak/Ibu Ketua Jurusan ... IAN
FISIP UMSU
di
Medan.

Medan, 01 Desember 2018..

Assalamu'alaikum wr. wb.

Dengan hormat, Saya yang bertanda tangan di bawah ini Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UMSU :

Nama lengkap : Anis Marsella
N P M : 1503100039
Jurusan : Ilmu Administrasi Negara
Tabungan sks : 130 sks, IP Kumulatif 3,62

Mengajukan permohonan persetujuan judul skripsi :

No	Judul yang diusulkan	Persetujuan
1	Efektivitas Pelaksanaan Program Tenaga Kerja Mandiri dalam mengatasi Pengangguran di Dinas Tenaga Kerja Simalungun	ad
2	Efektivitas Pelayanan Pembuatan Paspor secara online di kantor Imigrasi Simalungun	
3	Efektivitas Pelaksanaan Program Desa Migran Produktif dalam Pemberdayaan Tenaga kerja Indonesia (TKI) di Dinas Tenaga Kerja Simalungun	

Bersama permohonan ini saya lampirkan :

1. Tanda bukti lunas beban SPP tahap berjalan;
2. Daftar Kemajuan Akademik Mahasiswa (DKAM) yang dikeluarkan oleh Dekan.
3. Tanda bukti Lunas Uang/Biaya Seminar Proposal.*

Demikianlah permohonan Saya, atas pemeriksaan dan persetujuan Bapak/Ibu, Saya ucapkan terima kasih. Wassalam.

Rekomendasi Ketua Jurusan :
Diteruskan kepada Dekan untuk
Penetapan Judul dan Pembimbing.

Medan, tgl. 01 Desember 2018

Ketua,

Pemohon,

(..... Anis Marsella)

Pembimbing (Dr. Marknelli)

10.010



Unggul, Cerdas & Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
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

SURAT PENETAPAN JUDUL SKRIPSI
DAN PEMBIMBING

Nomor : 10.010/SK/IL3-AU/UMSU-03/F/2018

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik Nomor: 975/SK/IL3/UMSU-03/F/2018 Tanggal 15 Rabiul Awwal 1440 H/ 23 November 2018 dan Rekomendasi Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara tertanggal : **01 Desember 2018** dengan ini menetapkan judul skripsi dan pembimbing penulisan untuk mahasiswa sebagai berikut :

Nama mahasiswa : **ANIS MARSELLA**
N P M : 1503100039
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Semester : VII (Tujuh) Tahun Akademik 2018/2019
Judul Skripsi : **EFEKTIVITAS PELAKSANAAN PROGRAM TENAGA KERJA MANDIRI DALAM MENGATASI PENGANGGURAN DI DINAS TENAGA KERJA SIMALLUNGUN**

Pembimbing : **IDA MARTINELLI, S.H., M.M.**

Dengan demikian telah diizinkan menulis skripsi, dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Penulisan skripsi harus memenuhi prosedur dan tahapan yang berpedoman kepada ketentuan sebagaimana tertuang di dalam Surat Keputusan Dekan FISIP UMSU Nomor: 975/SK/IL3/UMSU-03/F/2018 Tanggal 15 Rabiul Awwal 1440 H/ 23 November 2018.
2. Penetapan judul skripsi dan pembimbing ini dan naskah skripsi dinyatakan batal apabila tidak selesai sebelum masa kadaluarsa atau bertentangan dengan peraturan yang berlaku.

Masa Kadaluarsa tanggal : 01 Desember 2019.

Ditetapkan di Medan,
Medan, 03 Rabiul Akhir 1440 H
11 Desember 2018 M



Dr. Arifin Saleh, S.Sos., MSP.

Tembusan :

1. Ketua P.S. Ilmu Administrasi Negara FISIP UMSU di Medan;
2. Pembimbing ybs. di Medan;
3. Peringgal.



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

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
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-3

PERMOHONAN
 SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

Kepada Yth.
 Bapak Dekan FISIP UMSU
 di
 Medan.

Medan, .. 29 .. Desember .. 2018 ..

Assalamu'alaikum wr. wb.

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UMSU :

Nama lengkap : .. ANIS MARSELLA ..
 N P M : .. 1503100039 ..
 Jurusan : .. ILMU ADMINISTRASI NEGARA ..

mengajukan permohonan mengikuti Seminar Proposal Skripsi yang ditetapkan dengan Surat Penetapan Judul Skripsi dan Pembimbing No. 10.210/SK/IL.3/UMSU-03/F/2018... tanggal .. 01 .. Desember .. 2018 .. dengan judul sebagai berikut :

.....
 EFEKTIVITAS PELAKSANAAN PROGRAM TENAGA KERJA MANDIRI DALAM
 MENGATASI PENGANGGURAN DI DINAS TENAGA KERJA SWALUNGEON

Bersama permohonan ini saya lampirkan :

1. Surat Penetapan Judul Skripsi (SK - 1);
2. Surat Penetapan Pembimbing (SK-2);
3. DKAM yang telah disahkan;
4. Kartu Hasil Studi Semester 1 s/d terakhir;
5. Tanda Bukti Lunas Beban SPP tahap berjalan;
6. Tanda Bukti Lunas Biaya Seminar Proposal Skripsi;
7. Proopsal Skripsi yang telah disahkan oleh Pembimbing (rangkap - 3)
8. Semua berkas dimasukkan ke dalam MAP.

Demikianlah permohonan saya untuk pengurusan selanjutnya. Atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih. *Wassalam.*

Menyetujui :
 Pembimbing

(.. Ida Norkhelli, S.H., M.H. ..)

Pemohon,

(.. Anis Marsella ..)

UNDANGAN SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

Nomor : 01/KEP/II.3-AU/UMSU-03/F/2019

Program studi : Ilmu Administrasi Negara
Hari, Tanggal : Kamis, 03 Januari 2019
W a k t u : 08.00 WIB s/d. Selesai
Tempat : LAB. FISIP UMSU
Pemimpin Seminar : Naili Khairiah, S.IP, M.Pd

No.	Nama Mahasiswa Penyaji	Nomor Pokok Mahasiswa	Dosen Penanggung	Dosen Pembimbing	Judul Proposal Skripsi
6	SINDI WIRANDA	1503100152	DEDI AMRIZAL, S.Sos, M.Si	IDA MARTINELLI, S.H., M.M.	IMPLEMENTASI QANUN NO 11 TAHUN 2014 TENTANG PENYELENGGARAAN PENDIDIKAN DI SDN 2 BLANG NISAM ACEH TIMUR
7	DELI MUSTIKA DEVI	1503100004	Drs. R. KUSNADI, M.AP.	MUJAHIDDIN, S.Sos., MSP.H.	AKUNTABILITAS PELAKSANAAN ALOKASI DANA DESA DALAM MEWUJUDKAN GOOD GOVERNANCE DI DESA AEK BATU KECAMATAN TORGAMBA KABUPATEN LABUHAN BATU SELATAN
8	ANIS MARSELLA	1503100039	Drs. BANGUN NAPITUPULU, M.S	IDA MARTINELLI, S.H., M.M.	EFEKTIVITAS PELAKSANAAN PROGRAM TENAGA KERJA MANDIRI DALAM MENGATASI PENGANGGURAN DI DINAS TENAGA KERJA SIMALUNGUN
9	AHMAT FAUZY	1503100129	ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., M.SP	Drs. R. KUSNADI, M.AP.	EFEKTIVITAS PEMERINTAHAN DESA DALAM PENGELOLAAN DANA DESA DI GUNUNG KELAMBU KECAMATAN BADIRI KABUPATEN TAPANULI TENGAH
10	PUTRI LESTARI	1503100142	SYAFRUDDIN, S.Sos, MH	Drs. R. KUSNADI, M.AP.	EFEKTIVITAS PELAKSANAAN PROGRAM PEMBANGUNAN JALAN DAN JEMBATAN DI DINAS PEKERJAAN UMUM ACEH TENGGARA

Medan, 25 Rabiul Akhir 1440 H
02 Januari 2019 M
Dekan
Dr. ARIFW SAJEH, S.Sos., MSP.



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 : Anis Marsella
N P M : 1503100039
Jurusan : Ilmu Administrasi Negara
Judul Skripsi : Efektivitas Pelaksanaan Program Tenaga Kerja Mandiri dalam Mengatasi Pengangguran

No.	Tanggal	Kegiatan Advis/Bimbingan	Paraf Pembimbing
1.	22 des 2018	- review proposal	
2.	26 des 2018	- Letor belahang dan tata cara penulisan dan pengutipan terkait referensi	
3.	29 des 2018	- Uraian terditir - tambahan referensi	
4.	21 feb 2019	- pembetulan keangkuhan terkait referensi	
5.	26 feb 2019	- Bab III, kerangka konsep dan narasumber	
6.	01 Maret 2019	Pembahasan dan analisis hasil wawancara	
7.	02 Maret 2019	- Analisis data, simpulan, saran - abstrak	
8.	06 Maret 2019	tree diujikan	

Medan, 06 Maret 2019

Dekan,

(Dr. Arifin Saleh, S.Sos, M.S.P.)

Ketua Program Studi,

(Naili Khairah, S.IP, M.Ed.)

Pembimbing ke : 1..

(Ika Martinele, S.H., M.H.)



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

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

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

Nomor : 069/KET/IL3-AU/UMSU-03/F/2019
Lampiran : --
Hal : **Mohon Diberikan izin Penelitian Mahasiswa**

Medan, 18 Jumadil Awal 1440 H
24 Januari 2019 M

Kepada Yth : **Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Simalungun**

di-

Tempat.

Bismillahirrahmanirrahim
Assalamu'alaikum Wr.Wb

Teriring salam semoga Bapak/Ibu dalam keadaan sehat wal'afiat serta sukses dalam menjalankan segala aktivitas yang telah direncanakan

Untuk memperoleh data penulisan skripsi dalam rangka penyelesaian program studi jenjang Strata Satu (S1), kami mohon kiranya Bapak/Ibu berkenan memberikan izin penelitian kepada mahasiswa kami :

Nama Mahasiswa : **ANIS MARSELA**
N P M : 1503100039
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Semester : VII (Tujuh) / Tahun Akademik 2018/2019
Judul Skripsi : **EFEKTIVITAS PELAKSANAAN PROGRAM TENAGA KERJA MANDIRI DALAM MENGATASI PENGANGGURAN DI DINAS TENAGA KERJA SIMALUNGUN**

Demikianlah kami sampaikan, atas perhatian dan kerja sama yang baik diucapkan terima kasih.
Nashrun minallah, wassalamu 'alaikum wr. wb.



Dekan

Dr. Arifin Saleh, S.Sos., MSP.

Cc : File.



PEMERINTAH KABUPATEN SIMALUNGUN
DINAS TENAGA KERJA
PAMATANG RAYA - SUMATERA UTARA

Nomor : 070/ *54* /23.1/2019
Lampiran : -
Hal : Izin Penelitian Mahasiswa

Pamatang Raya, *CY* Pebruari 2019
Kepada Yth :
Bapak Dekan Fakultas Ilmu Sosial
dan Ilmu Politik
Universitas Muhammadiyah
Sumatera Utara
Di
Medan

Menindaklanjuti Surat Saudara Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Nomor : 069/KET/II.3-AN/UMSY-03/F/2019 tanggal 24 Januari 2019 Perihal Permohonan diberikan izin penelitian mahasiswa, maka dengan ini kami memberikan izin penelitian kepada mahasiswa :

Nama : Anis Marsela
NPM : 1503/00039
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Semester : VII/2018/2019
Judul Skripsi : Efektivitas Pelaksanaan Program Tenaga Kerja Mandiri dalam mengatasi Pengangguran di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Simalungun.

Demikian disampaikan, dan atas jalinan kerjasamanya diucapkan terima kasih.



PL. KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN SIMALUNGUN

HORMAULI PURBA, SP, M.Si
PEMBINA
NIP. 19730625 199303 2 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Sk-10

UNDANGAN/PANGGILAN UJIAN SKRIPSI
Nomor : 384/UND/II.3-AU/UMSU-03/F/2019

Pogram Studi : Ilmu Administrasi Publik
Hari, Tanggal : Kamis, 14 Maret 2019
Waktu : 07.45 Wib s.d. selesal
Tempat : Ruang LAB. FISIP UMSU

No.	Nama Mahasiswa	Nomor Pokok Mahasiswa	TIM PENGUJI			Judul Skripsi
			PENGUJI I	PENGUJI II	PENGUJI III	
11	IGA CYNTHIA PUTRI	1503100094	DEDI AMRIZAL, S.Sos., M.Si	Drs. BANGUN NAPITUPULLU, M.Si	RAFIDINAL, S.Sos., M.AP	IMPLEMENTASI PERATURAN WALIKOTA BINJAI NOMOR 53 TAHUN 2017 TENTANG PENYELENGGARAAN BINJAI SMART CITY DI DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KOTA BINJAI
12	ANIS MARSELLA	1503100039	SYAFRIZAL, M.Si., Ph.D.	MUJAHIDDIN, S.Sos., M.SP	IDA MARTINELLY, SH., MM	EFEKTIVITAS PELAKSANAAN PROGRAM TENAGA KERJA MANDIRI DALAM MENGGATASI PENGANGGURAN DI DINAS TENAGA KERJA SIMALUNGUN
13	MONICA ZEIN	1503100013	Drs. R. KUSNADI, M.AP	SYAFRUDDIN, S.Sos., MH	ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., M.SP	EFEKTIVITAS PENGAWASAN INTERNAL DINAS PENANAMAN MODAL, PERDAGANGAN, KOPERASI, DAN UKM DALAM MELAKUKAN STABILISASI HARGA DI PASAR KABUPATEN BIREUN
14	DWI RIZKY INDIRIANI	1503100040	Drs. R. KUSNADI, M.AP	SYAFRUDDIN, S.Sos., MH	NALIL KHAIIRAH, S.IP, M.Pd	PENERAPAN PRINSIP TRANSPARANSI DALAM PENGELOLAAN ALOKASI DANA DESA (ADD) DI DESA BAH JOGA SIMALUNGUN
15	SYARAS SARYANG PUTRI	1503100134	Drs. H. A. HIDAYAH DLT., M.Si	MUJAHIDDIN, S.Sos., M.SP	DEDI AMRIZAL, S.Sos., M.Si	OPTIMALISASI TUGAS POKOK DAN FUNGSI BADANG PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH DALAM RANGKA MITIGASI BENCANA TANAH LONGSOR DI DELI SERDANG

Notulis Sidang :

1.

Medan, 04 Rajab 1440 H
11 Maret 2019 M



Ditandatangani oleh :
Ketua Panitia Ujian
Wakil Rektor
Dr. MUHAMMAD ARIFIN, SH, M.Hum

Ketua
Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos., MSP.



Panitia Ujian

Sekretaris
Drs. ZULFAHMU, M.I.Kom