

## EVALUATION WORK PLAN IMPLEMENTATION DEPARTMENT OF LABOR KARIMUN 2014

**By : Sonia Selviana**

**Email: soniaselviana3@gmail.com**

**Supervisor : Dadang Mashur, S.Sos, M.Si**

Program studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik-  
Universitas Riau  
Kampus Bina Widya, Jalan H.R Soebrantas Km.12,5 Simpang Baru, Panam,  
Pekanbaru-Riau

### **ABSTRACT**

*Work Plan Department of Labor is a technical document which is the operational guidelines for the preparation of annual work program for the current year. While the function is as a guide in the management of the work to be more focused activities in accordance with the vision and mission of the District Government on the implementation of the Work Plan Karimun. Department of Labor Karimun is lack of budget for training, is not yet optimal for the protection of labor and the lack of infrastructure the Department of Labor Karimun. Objective: 1) To study and analyze how the implementation of the work plan on the Department of Labor Karimun 2) To determine the factors that affect the implementation of the work plan of the Department of Labor Karimun. Theoretical concepts using Nurcholis (2003) as a guideline research Implementation Evaluation 1) Input is the input required for the implementation of the policy, 2) process that is the policy formulated in the form of direct services, 3) The output is the result of the implementation of policies and 4) Outcomes ie an executor policies have a significant impact on the target group. The informants were taken from some employees Department of Labor Karimun. Population serve as informants for this study using qualitative research. The types and sources of data used primary data, ie data obtained directly from the respondents and secondary data, ie data obtained through reporting, books and records. Data collection technique used interview, observation, documentation. Data analysis techniques by means of data collection, data reduction, data presentation, and draw conclusions. From the results obtained in the research work plan implementation Department of Labor Karimun how big objectives of the work plan can already covered or illustrated clearly that the implementation of this Renja still many obstacles or not everything went smoothly. At the Department of Labor Karimun impact on manpower development process, efforts to improve labor skills against free competition-based economy will be difficult to achieve and to create reciprocal government and society will be difficult to be realized. Factors that affect the implementation of the work plan delays the Department of Labor in 2014 Karimun Regency is located in Dana, Infrastructure, Communications and Resources. Thus concluded the evaluation of the Department of Labor Karimun is optimal in the quality of execution for the evaluation aims to determine the quality of the implementation of the run,*

**Keywords: Evaluation, Work Plan, Program, Department of Labor**

**EVALUASI PELAKSANAAN RENCANA KERJA DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN  
KARIMUN TAHUN 2014**

**Oleh : Sonia Selviana**

**Email:soniaselviana3@gmail.com**

**Pembimbing : Dadang Mashur, S.Sos, M.Si**

Program studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik-  
Universitas Riau  
Kampus Bina Widya, Jalan H.R Soebrantas Km.12,5 Simpang Baru, Panam,  
Pekanbaru-Riau

**ABSTRACT**

Masalah pada pelaksanaan Rencana Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun yaitu Minimnya anggaran untuk mengadakan pelatihan, Belum optimalnya dalam upaya perlindungan tenaga kerja dan kurangnya sarana prasarana pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun. Tujuan penelitian: 1) Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pelaksanaan rencana kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun 2) Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan rencana kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun.

Konsep teori yang menggunakan Nurcholis (2003) sebagai pedoman penelitian Evaluasi Pelaksanaan 1) Input yaitu masukan yang diperlukan untuk pelaksanaan kebijakan, 2) Proses yaitu kebijakan diformulasikan dalam bentuk pelayanan langsung, 3) Output yaitu hasil dari pelaksanaan kebijakan dan 4) Outcomes yaitu suatu pelaksana kebijakan berdampak nyata terhadap kelompok sasaran. Informan penelitian ini diambil dari sebagian pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun. Populasi dijadikan sebagai informan karena penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif. Jenis dan sumber data menggunakan data primer, yaitu data diperoleh langsung dari responden dan data sekunder, yaitu data diperoleh melalui laporan, buku-buku dan catatan. Teknik pengumpulan data menggunakan interview, observasi, dokumentasi. Teknik analisis data dengan cara pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan menarik kesimpulan.

Dari hasil yang diperoleh dalam penelitian pelaksanaan rencana kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun seberapa besarnya sasaran pelaksanaan rencana kerja sudah bisa tercover atau tergambar dengan jelas bahwa pelaksanaan rencana ini masih banyak kendala atau belum semuanya berjalan dengan lancar. Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun berdampak terhadap proses pembangunan ketenagakerjaan, upaya peningkatan skill tenaga kerja terhadap persaingan bebas yang berbasis ekonomi akan sulit tercapai dan untuk menciptakan timbal balik pemerintah dan masyarakat akan sulit terealisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi terhambatnya pelaksanaan rencana kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun tahun 2014 yaitu terletak pada Dana, Sarana Prasarana, Komunikasi dan Sumber daya. Dengan demikian disimpulkan evaluasi pelaksanaan pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun optimal dalam kualitas pelaksanaan karena pada evaluasi bertujuan menentukan kualitas suatu pelaksanaan yang dijalankan,

***Kata Kunci: Evaluasi, Rencana Kerja, Program, Dinas Tenaga Kerja***

## **A. Pendahuluan**

### **Latar belakang**

Rencana kerja yang jelas merupakan wujud dari kebijakan dan praktek manajemen yang dapat mempengaruhi efektivitas organisasi. perencanaan program kerja dapat dijadikan sebagai variabel yang menjelaskan kebijakan dan praktek manajemen, karena melalui suatu perencanaan program kerja yang baik dari masing-masing bagian akan terwujud suatu kebijakan pelaksanaan pemungutan pajak daerah dan retribusi daerah dengan menggunakan manajemen yang baik sehingga target dan realisasi keberhasilan peningkatan PAD dapat terwujud dan sangat berpengaruh terhadap efektivitas organisasi. Dengan adanya perencanaan yang baik dan menyangkut sekumpulan pilihan tentang bagaimana organisasi tersebut akan menerapkan sumber dayanya yang telah tersedia dan produk dan jasa apa yang akan disediakan terhadap program tindakan cenderung dirumuskan sebagai tanggapan terhadap mandat legal, tuntutan lingkungan, kesempatan atau prioritas yang ada. Renja harus dirancang dan dikelola sedemikian rupa sehingga akan membangun dukungan bagi organisasi tersebut dan dipandang memberikan lebih banyak manfaat daripada ketidakpuasan sehingga dapat menarik dukungan dari masyarakat. Disamping itu adanya hubungan melalui pertemuan rutin untuk membahas rencana pelaksanaan tugas berpengaruh pula terhadap efektivitas organisasi, karena dengan adanya pertemuan rutin maka program organisasi dapat

dengan seksama menilai tentang apa yang dapat diterima dan dibutuhkan masyarakat serta anggota organisasinya.

Dalam rencana kerja (renja) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun Tahun 2014 merupakan Dokumen Perencanaan yang berisi rencana Program Kegiatan yang akan digunakan sebagai acuan dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta sebagai tolak ukur pencapaian kinerja dalam kurun waktu tertentu. Rencana Kerja (Renja) Tahun 2014 Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun menjabarkan visi dan misi serta arah pembangunan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun yang mengacu pada Rencana Strategis (Renstra). Renja Dinas Tenaga Kerja ini disusun berdasarkan hasil evaluasi pelaksanaan kegiatan pada tahun-tahun sebelumnya, antisipasi terhadap permasalahan yang dihadapi dengan memperhatikan aspirasi stakeholder dan dinamika perkembangan lingkungan strategis.

Sejauh ini permasalahan, hambatan, tantangan, peluang dan isu-isu strategis dinas tenaga kerja dalam pelaksanaan tugas Dinas Tenaga Kerja. sebagai berikut :

1. Masih relatif kurangnya koordinasi antar dinas terkait dalam hal pelaksanaan kegiatan lintas sektoral sehingga sasaran program kerja yang telah dibuat kurang maksimal terimplementasi.
2. Masih kurangnya fasilitas kerja sehingga pekerjaan yang penting sering tidak bisa diselesaikan dengan cepat, sehingga menghambat pelaksanaan kegiatan.

3. Perlunya mengubah persepsi masyarakat dan pekerja tentang ketenagakerjaan melalui kegiatan penyuluhan, pelatihan dan pembinaan secara teratur sehingga masyarakat dan pekerja sadar akan potensi yang ada. Oleh sebab itu Bidang Pengawasan, Keselamatan dan Kesejahteraan Tenaga Kerja; Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja; Bidang Hubungan Industrial, Syarat dan Norma Kerja; Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja, diharapkan agar lebih giat lagi untuk membuat perencanaan program kegiatan yang tepat guna dan tepat sasaran.

Hambatan pelaksanaan tugas dan fungsi

1. Koordinasi masih parsial sehingga menghambat dalam proses pelayanan publik.
2. Tingkat pemahaman aparatur terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi belum komprehensif.
3. Inovasi dan kreativitas dalam melaksanakan tanggung jawab pelayanan tidak berjalan sesuai yang diharapkan.
4. Masih kurangnya pegawai teknis dan fungsional seperti pegawai pengawas dan mediator sehingga penanganan permasalahan tenaga kerja masih belum maksimal.
5. Relatif kurangnya pendanaan dalam pelaksanaan proram dan kegiatan padahal peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi factor

penting untuk bisa bersaing di pasar kerja.

Tantangan dan peluang pengembangan kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun.

Tantangan :

1. Masih belum sinkronnya usulan masing-masing bidang sehingga target kinerja Dinas Tenaga Kerja masih perlu ditingkatkan.
2. Masih adanya egosektoral antar bidang yang bermuara pada tidak maksimalnya koordinasi dan pengembangan kinerja Disnaker.

Peluang :

1. Dukungan Pemerintah Daerah dalam Bidang Ketenagakejaan.
2. Kemajuan teknologi informasi.
3. Diantara peluang eksternal untuk membuka wawasan pemikiran bagi aparatur dalam rangka peningkatan kualitas mereka adalah pelaksanaan orientasi kerja dan proses pembelajaran keluar.

Isu-isu Strategis Dinas Tenaga Kerja :

1. Peningkatan wirausahawan baru dalam upaya menciptakan lapangan kerja.
2. Peningkatan penyuluhan, pelatihan-pelatihan, pembinaan baik bagi perusahaan maupun pekerja.
3. Peningkatan kualitas tenaga kerja yang terampil dan professional yang berdaya saing.

Dalam pencapaian Visi dan Misi Kepala Daerah berdampak pada Rasa memiliki dan ikut bertanggung jawab terhadap

kemajuan daerah melalui proses pembangunan ketenagakerjaan yang berkelanjutan akan sulit dicapai. kemudian berupaya meningkatkan skill tenaga kerja lokal terhadap persaingan bebas yang berbasis ekonomi kerakyatan akan sulit tercapai. Serta jaminan kemudahan sebagai bentuk menciptakan kepercayaan timbale balik pemerintah dan masyarakat akan sulit teralisasi..

Untuk mengetahui sejauh mana tingkat keberhasilan dalam pelaksanaan program dan kegiatan pembangunan tahun lalu pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun, maka perlu adanya gambaran mengenai kinerja pelaksanaan program dan kegiatan yang telah dilaksanakan sampai dengan tahun berjalan. yang merupakan kajian terhadap capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja berdasarkan indikator kinerja. yaitu jenis indikator yang dikaji serta ketentuan peraturan Perundang-undangan yang terkait dengan kinerja sesuai dengan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja. Berikut tabel capaian kinerja salah satu Program (kegiatan) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun:

Renja SKPD merupakan dasar utama bagi penyusunan rencana dan penganggaran tahunan yang merupakan penjabaran dari rencana strategis (renstra SKPD) sebagai dokumen jangka menengah.

## 1.2 Rumusan Masalah

Bedasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan maka dapat dirumusan masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana evaluasi pelaksanaan rencana kerja Dinas Tenaga Kerja

Kabupaten Karimun tahun 2014?

- b. Faktor-faktor apa yang mempengaruhi pelaksanaan rencana kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun?

## 1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

### 1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui evaluasi pelaksanaan rencana kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun tahun 2014
2. Untuk mengetahui Faktor-faktor apa yang mempengaruhi pelaksanaan rencana kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun

### 1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Sebagai pedoman untuk mengatasi upaya peningkatan tenaga kerja lokal yang terampil.
2. Ikut mendorong tercapainya sasaran dan mampu mewujudkan tersusunnya rencana kerja.

## 1.4 Landasan Teori

### Evaluasi

Evaluasi merupakan kegiatan pemberian nilai atas fenomena, yang didalamnya terkandung pertimbangan nilai (value judgement) tertentu. Fenomena yang dinilai adalah berbagai fenomena mengenai kebijakan, seperti tujuan dan sasaran kebijakan, kelompok sasaran yang ingin dipengaruhi, instrument kebijakan yang dipergunakan, respon dari lingkungan kebijakan, kinerja yang dicapai, dampak yang terjadi dan lain-lain. (Mustopadidjaja. 2003:45)

Evaluasi merupakan langkah akhir dari suatu proses. Evaluasi adalah suatu cara untuk menilai apakah suatu program itu berjalan dengan baik atau tidak. Dan evaluasi merupakan proses pengukuran dan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan standar yang telah ditentukan dengan melakukan tindakan-tindakan penyempurnaan setiap proses administrasi berikutnya sehingga diperoleh rencana yang lebih baik, pengorganisasian yang lebih baik serta pengendalian yang baik pula.

Evaluasi selain memberikan dan mengumpulkan informasi ia juga mencoba memberikan jalan keluar dari suatu kebijakan yang tidak efektif didalam pelaksanaannya.

*Soemardi Reksopoetranto* memberikan gambaran mengenai fungsi-fungsi evaluasi yaitu dalam evaluasi atau penilaian mencoba untuk mendapatkan informasi dan mencapai hasil suatu program atau dampak dari suatu program atau proyek. Disamping mencari informasi mengenai apa, juga mencari jawaban dan mengapa atau sebabnya hal-hal positif maupun negatif telah terjadi **(Reksopoetranto,2003)**

Pengertian evaluasi adalah *“evaluation is judging the merit of government processes and program”* yaitu evaluasi adalah penilaian dengan merit proses dan program pemerintah. Tujuan evaluasi adalah sebagai berikut: **(Ekowati, 2005:100)**

1. Evaluasi politik. Apakah program menguntungkan kesemua Negara dan wilayah? Dapatkah diinterprestasikan

sumbangan bagi pemilih? Dapatkah dukungan media?

2. Evaluasi organisasi. Sapakah program mendapat dukungan lembaga pelaksana? Lembaga lebih besar dari biaya? Apakah organisasi kedepan dapat melakukan ekspansi?

3. Evaluasi substansi. Apakah program tersebut berkesesuaian dengan tujuan Negara? Apakah dampak program langsung pada masalah?

Tujuan evaluasi adalah untuk menentukan kualitas sesuatu, terutama yang berkenaan dengan nilai dan arti. S. Hamid Hasan (1988) secara tegas membedakan dua istilah tersebut yaitu pemberian nilai apabila seorang evaluator memberikan pertimbangannya mengenai evaluasi tanpa menghubungkannya dengan sesuatu yang bersifat dari luar. Sedangkan arti berhubungan dengan posisi dan peranan evaluasi dalam suatu konteks tertentu. Pemberian nilai dan arti ini dalam bahasa yang digunakan Scriven (1967) adalah formatif dan sumatif. Jika formatif dan sumatif merupakan fungsi evaluasi, maka nilai dan arti adalah hasil kegiatan yang dilakukan oleh evaluasi. **(Zainal Arifin, 2016:06)**

Evaluasi adalah suatu metode analisis kebijakan yang digunakan untuk menghasilkan informasi mengenai nilai atau harga dari arah tindakan yang telah lalu dan yang akan datang. **(Nurcholis, 2003:63)**. Skema umum penilaian evaluasi adalah input, proses, output dan outcomes:

1. Input, yaitu masukan yang diperlukan untuk pelaksanaan kebijakan.

- Untuk itu dikembangkan instrument yang meliputi indikatornya:
- a. Sumber daya pendukung (SDM, uang, sarana/prasarana)
  - b. Bahan-bahan dasar pendukung (peralatan, teknologi)
2. Proses, yaitu bagaimana sebuah kebijakan diformulasikan dalam bentuk pelayanan langsung kepada masyarakat, untuk itu di kembangkan instrument yang meliputi indikatornya:
- a. Tepat sasaran atau tidak
  - b. Tepat guna atau tidak
  - c. Efisien atau tidak
3. Output, yaitu hasil dari pelaksanaan kebijakan, apakah suatu pelaksana kebijakan menghasilkan produk sesuai tujuan yang telah ditetapkan. untuk itu di kembangkan instrument yang meliputi indikatornya:
- a. Tepat tidaknya sasaran yang dituju
  - b. Seberapa besar kelompok sasaran yang tertangani
  - c. Seberapa besar kelompok sasaran yang terlihat
4. Outcomes, yaitu apakah suatu pelaksana kebijakan berdampak nyata terhadap kelompok sasaran dengan tujuan kebijakan. Dengan indikatornya sebagai berikut:
- a. Ada atau tidak perubahan pada target
  - b. Seberapa besar perubahan kelompok sasaran

- c. Seberapa signifikan perubahan yang terjadi pada kelompok sasaran

**(Nurcholis, 2003:146)**

Informasi yang didapat dari suatu evaluasi akan digunakan sebagai masukan (input) dalam proses kebijakan atau program selanjutnya, dengan demikian akan dapat meminimalisir kesalahan-kesalahan sebelumnya dan memaksimalkan hasil-hasil yang telah diperoleh sebelumnya.

William N, Dunn mengemukakan pendapatnya tentang fungsi evaluasi. Ada tiga fungsi penting yang yaitu sebagai berikut:

1. Evaluasi memberi informasi yang valid dan dapat dipercaya mengenai kinerja kebijakan, yaitu seberapa jauh kebutuhan, nilai dan kesempatan yang telah dapat dicapai melalui tindakan public. Dalam hal ini, evaluasi mengungkapkan seberapa jauh tujuan-tujuan tentukan dan target tertentu telah dicapai.
5. Evaluasi memberikan sumbangan pada klarifikasi dan kritik terhadap nilai-nilai yang mendasari pemilihan tujuan dan target. Nilai diperoleh dengan mendefinisikan dan mengoprasikan tujuan dan target. Nilai juga dikritik dengan menanyakan secara sistematis kepastian tujuan dan target dalam hubungan masalah yangdituju.
6. Evaluasi memberikan sumbangan pada aplikasi metode-metode analisis kebijakan lainnya, termasuk

perumusan masalah dan rekomendasi.

Dari penjelasan diatas evaluasi berfungsi untuk memberikan informasi mengenai kinerja suatu kebijakan atau program dan mencari jawaban dari masalah-masalah yang timbul dalam suatu proses kebijakan public.

William N. Dunn (2000:162) mengemukakan ada tiga pendekatan evaluasi yaitu:

1. Evaluasi semu, bertujuan untuk menggunakan metode deskriptif untuk menghasilkan informasi yang valid tentang hasil kebijakan.
2. Evaluasi formal, bertujuan untuk menggunakan metode deskriptif untuk menghasilkan kebijakan secara formal diumumkan sebagai tujuan program kebijakan.
3. Evaluasi keputusan teoritis, bertujuan untuk menggunakan metode deskriptif untuk menghasilkan informasi yang terpercaya atau valid mengenai hasil kebijakan yang secara eksplisit digunakan oleh berbagai pelaku kebijakan.

Untuk memperoleh hasil evaluasi yang lebih baik, maka kegiatan evaluasi harus bertitik tolak dari prinsip-prinsip umum sebagai berikut:

1. **Kontinuitas**  
Evaluasi tidak boleh dilakukan secara insidental karena pembelajaran itu sendiri adalah suatu proses yang kontinu. Oleh sebab itu, evaluasi pun harus dilakukan secara kontinu hasil evaluasi yang diperoleh pada suatu

waktu harus senantiasa dihubungkan dengan hasil-hasil pada waktu sebelumnya, sehingga dapat diperoleh gambaran yang jelas.

## 2. Komprehensif

Melakukan evaluasi terhadap suatu objek, baik yang menyangkut kognitif dan efektif begitu juga dengan objek-objek evaluasi yang lain.

## 3. Adil dan Objektif

Evaluasi harus didasarkan atas kenyataan (data dan fakta) yang sebenarnya, bukan hasil manipulasi dan rekayasa.

## 4. Kooperatif

Dimaksudkan agar semua pihak merasa puas dengan hasil evaluasi dan pihak-pihak tersebut merasa dihargai.

## 5. Praktis

Praktis mengandung arti mudah digunakan..

### **(Zainal Arifin, 2016:30-31)**

Ciri-ciri evaluasi menurut Riant Nugroho (2009:536) adalah:

- a. Tujuannya menemukan hal-hal yang strategis untuk meningkatkan kinerja kebijakan
- b. Evaluator mampu mengambil jarak dari pembuatan kebijakan, pelaksanaan kebijakan dan target kebijakan.
- c. Proses dapat dipertanggung jawabkan secara metodologi
- d. Dilaksanakan tidak dalam suasana permusuhan atau kebencian.
- e. Mencakup rumusan, implementasi, lingkungan dan kinerja kebijakan.

Menurut Badjuri, Abdulkahar & Yuwono, (2003: 135), ada 4 tipe evaluasi yaitu;

## 1. Evaluasi Kecocokan

Menguji dan mengevaluasi tentang apakah kebijakan yang sedang berlangsung cocok untuk dipertahankan? Pertanyaan pokok dalam evaluasi kecocokan ini adalah siapakah semestinya yang menjalankan kebijakan publik tersebut pemerintah atau swasta? Jawaban atas pertanyaan ini memungkinkan penentuan tingkat kecocokan implementasi kebijakan.

## 2. Evaluasi efektifitas

Menguji dan menilai apakah program kebijakan tersebut menghasilkan hasil dan dampak kebijakan yang diharapkan? Apakah tujuan yang dicapai dapat terwujud? Apakah dampak yang diharapkan sebanding dengan usaha yang telah dilakukan? Tipe evaluasi ini memfokuskan diri pada mekanisme pengujian berdasarkan tujuan yang ingin dicapai yang biasanya secara tertulis tersedia dalam setiap kebijakan publik.

## 3. Evaluasi efisiensi

Merupakan pengujian dan penilaian berdasarkan tolak ukur ekonomis yaitu apakah input yang digunakan telah digunakan dan hasilnya sebanding dengan output kebijakannya? Apakah cukup efisien dalam penggunaan keuangan publik untuk dampak kebijakan?

## 4. Evaluasi Meta

Menguji dan menilai terhadap proses evaluasi itu sendiri. Apakah evaluasi yang dilakukan oleh lembaga yang berwenang sudah profesional? Apakah evaluasi

tersebut sensitif terhadap kondisi sosial, kultural dan lingkungan? Apakah evaluasi tersebut menghasilkan laporan yang mempengaruhi pilihan-pilihan manajerial?

## 1.5 Metode Penelitian

### 1.5.1. 1.5.1 Informan Penelitian

1. Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun
2. Sekretaris Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun
3. Sub bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun
4. Sub bagian Perencanaan dan Keuangan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun

### 1.5.2. Lokasi Penelitian

Sesuai dengan judul yang penulis buat maka penelitian ini akan dilakukan pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun, Jl. Jend Sudirman (Poros), Kompl. Perkant. Gedung B Lt.II, Provinsi Kepulauan Riau.

### 1.5.3. Sumber Data

1. observasi
2. dokumentasi

### 1.7.5. Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan mengatur wawancara dan catatan yang diperoleh di lapangan serta bahan-bahan lain yang telah dihimpun sehingga dapat merumuskan hasil dari apa yang telah ditemukan. Relevan dengan jenis penelitian yaitu penelitian kualitatif dengan metode deskriptif, maka teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis kualitatif. Data yang telah terkumpul berupa kata-kata dari berbagai sumber dianalisis secara intensif.

Teknik Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik analisis data kualitatif, dengan melakukan analisis secara intensif terhadap data yang telah diperoleh di lapangan berupa kata-kata..

## **2.1. Pembahasan**

### **1. Input**

Bertujuan menyediakan informasi untuk menentukan bagaimana menggunakan sumberdaya yang tersedia dalam mencapai tujuan program. Input meliputi analisis personal yang berhubungan dengan bagaimana penggunaan sumber-sumber yang tersedia, alternatif-alternatif strategi yang harus dipertimbangkan untuk mencapai suatu program. Mengidentifikasi dan menilai kapabilitas sistem, alternatif strategi program, desain prosedur untuk strategi implementasi, pembiayaan dan penjadwalan. Evaluasi masukan bermanfaat untuk membimbing pemilihan strategi program dalam menspesifikasikan rancangan prosedural. Informasi dan data yang terkumpul dapat digunakan untuk menentukan sumber dan strategi dalam keterbatasan yang ada. Pertanyaan yang mendasar adalah bagaimana rencana penggunaan sumber-sumber yang ada sebagai upaya memperoleh rencana program yang efektif dan efisien.

Adapun input dari pelaksanaan rencana kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun yaitu sebagai berikut:

- a. Sumber daya pendukung (SDM, uang, sarana/prasarana)

Suatu kebijakan diantaranya adalah sebuah program yang dibentuk dalam pelaksanaannya melibatkan berbagai sumber-sumber tertentu dan sumber tersebut akan membawa pengaruh terhadap pelaksanaannya. Sumber daya memiliki peran penting dalam pelaksanaan kebijakan, karena bagaimanapun jelas dan konsistennya ketentuan-ketentuan atau aturan-aturan suatu kebijakan. Jika para personil bertanggung jawab melaksanakan kebijakan kurang mempunyai sumber-sumber untuk melakukan pekerjaan secara efektif, maka pelaksanaan kebijakan tersebut tidak akan efektif. Untuk mengetahui berbagai sumber-sumber terkait terhadap pelaksanaan sasaran kegiatan / program rencana kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun. Sumber-sumber yang mempengaruhi menyangkut pada pelaksanaan kebijakan yang terkait serta bagi tenaga kerja yang sebagai objek kebijakan maupun bagi pelaksanaan sasaran kegiatan atau program rencana kerja.

Sumber daya yang dimaksudkan dapat berupa SDM, uang, sarana dan prasarana yakni kompetensi implementor, dan sumber daya finansial serta fasilitas-fasilitas. Untuk melaksanakan kebijakan dengan baik dibutuhkan ketersediaan sumber daya manusia yang memadai. Jika sumber daya manusia untuk melaksanakan kegiatan tidak memadai maka kebijakan akan mengalami kesulitan dalam mengevaluasi. Evaluasi pelaksanaan rencana kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun tahun 2014 terhambat atau tidak terlaksana dengan maksimal karena

kurangnya sumber daya manusia , keuangan atau pendanaan serta sarana/prasarana pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun. Seperti yang dijelaskan dalam hasil wawancara berikut:

*“Di tahun 2014 kemarin masih banyak kurangnya pegawai teknis dan fungsional makanya kegiatan kami disini belum maksimal kemudian keterbatasan alokasi anggaran disini itu juga membuat tidak semua indicator kinerja teranggarkan begitu jga dengan sarana dan prasarana belum mencukupi kebutuhan yang sesungguhnya”* (hasil wawancara dengan Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan Kabupaten Karimun,Sujanto)

Dari hasil wawancara tersebut dapat dilihat inpur dari pelaksanaan rencana kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun tahun 2014 kurang baik karena bermasalah pada anggaran dan minimnya sumber daya manusia atau pegawai pada dinas tersebut dan juga sarana-prasana mereka. Sehingga belum maksimalnya pelaksanaan rencana kerja mereka. Jika pemerintah memberikan dukungan penuh dalam pendistribusian yang dibutuhkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun maka pelaksanaan akan berjalan sesuai dengan rencana kerja yang sudah dibuat sebelumnya.

## 2. Proses

Evaluasi yang dirancang dan diaplikasikan dalam praktik

implementasi kegiatan disebut dengan evaluasi proses. Untuk melihat apakah pelaksanaan program sudah sesuai dengan strategi yang telah dilaksanakan tersebut, maka perlu diadakannya evauasi. Proses termasuk mengidentifikasi permasalahan prosedur pada pelaksanaan kejadian dan aktivitas. Setiap perubahan-perubahan yang terjadi pada aktivitas dimonitor secara jujur dan cermat. Pencatatan aktivitas harian penting dilakukan karena berguna pada pengambilan keputusan untuk menentukan tindak lanjut penyempurnaan dan menentukan kekuatan dan kelemahan program.

Tujuan proses yaitu untuk mengidentifikasi atau memprediksi dalam proses pelaksanaan, seperti cacat dalam disain prosedur atau implementasinya . Selanjutnya dijelaskan pula bahwa proses juga bertujuan untuk menyediakan informasi sebagai dasar memperbaiki program, serta untuk mencatat, dan menilai prosedur kegiatan dan peristiwa.. Memonitor kegiatan, berinteraksi terus menerus, serta dengan mengobservasi kegiatan, dan staf merupakan hal-hal yang dilakukan dalam proses.

a. Pelaksanaan rencana kerja tepat sasaran atau tidak

Pelaksanaan rencana kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun ini tepat atau tidaknya sasaran sangat dibutuhkan karena dengan cara ini kegiatan atau program akan dikenalkan kepada tenaga kerja agar tenaga kerja dapat mengetahui bagai mana program atau kegiatan itu, apa tujuan serta fungsi dari kegiatan atau program tersebut. Yang salah satunya adalah kegiatan atau program peningkatan

kualitas dan produktivitas tenaga kerja. Dijelaskan dari hasil wawancara sebagai berikut:

*“Pelaksanaan program untuk tenaga kerja sudah kami laksanakan seperti program peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja dan lain-lain, banyak yang mengikuti pelatihan dari program tersebut sehingga mereka memiliki skill atau keahlian untuk masuk ke PT yang beroperasi di Karimun.”* (hasil

**wawancara dengan Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan Kabupaten Karimun, Sujanto)**

Dalam proses pelaksanaan kegiatannya sudah jelas terlihat Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun sudah melakukan tugasnya sesuai dengan rencana kerja mereka dan dengan melihat sasaran apakah kegiatan atau program tersebut berfungsi bagi tenaga kerja atau tidak. Walaupun kegiatan tersebut sangat berfungsi dan berpengaruh bagi tenaga kerja, tetapi masih ada tenaga kerja yang tidak mengikuti kegiatan atau program yang diadakan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun.

### **3. Output**

Output adalah mengukur keberhasilan pencapaian tujuan. Evaluasi dapat juga bertujuan mengumpulkan deskripsi dan penilaian terhadap iuran (outcome) dan menghubungkan itu semua dengan objektif, input, dan informasi proses, serta untuk menginterpretasikan kelayakan dan keberhargaan program. Output dapat dilakukan dengan membuat definisi

operasional dan mengukur kriteria pengukuran yang telah dicapai (objektif), melalui pengumpulan nilai dari stakeholder. Analisis output ini diperlukan perbandingan antara tujuan, yang ditetapkan dalam rancangan dengan hasil program yang dicapai. Dapat dilihat dari output Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun sebagai berikut:

a. Tepat tidaknya sasaran pelaksanaan renja yang dituju

Tepat tidaknya sasaran pelaksanaan yang dituju sangat tergantung pada proses pelaksanaan program tersebut dan hasil yang diharapkan dari program yang telah ditentukan. Dari hasil yang diperoleh dalam penelitian Pelaksanaan rencana kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun ini sudah diketahui seberapa banyak program yang dilaksanakan dengan prosedur yang telah ditetapkan sebagaimana terlaksananya program tersebut.

*“Menurut kami pelaksanaan program sudah tepat, karena menurut tenaga kerja kegiatan ini sangat penting untuk meningkatkan skill mereka. Walaupun kendala kembali lagi pada dana dalam pelaksanaannya sehingga tidak maksimal tetapi ini sudah cukup baik terlaksanan”* (hasil

**wawancara dengan Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan Kabupaten Karimun, Sujanto)**

b. Seberapa besar sasaran pelaksanaan renja yang tercover

Dari hasil yang diperoleh dalam penelitian pelaksanaan rencana kerja Dinas Tenaga Kerja

Kabupaten Karimun ini seberapa besarnya sasaran pelaksanaan rencana kerja sudah bias tercover atau tergambar dengan jelas bahwa pelaksanaan renja ini masih banyak kendala atau belum semuanya berjalan dengan lancar.

#### 4. Outcomes

Outcome yaitu apakah suatu pelaksanaan kebijaksanaan kebijakan berdampak nyata terhadap kelompok sasaran dengan tujuan kebijakan. Dengan indikatornya Ada atau tidak perubahan pada target/sasaran, Seberapa besar perubahan kelompok sasaran, dan Seberapa signifikan perubahan yang terjadi pada kelompok sasaran dibandingkan dengan tujuan yang ingin dicapai

Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun berdampak terhadap proses pembangunan ketenagakerjaan, upaya peningkatan skill tenaga kerja terhadap persaingan bebas yang berbasis ekonomi kerakyatan akan sulit tercapai dan jaminan kemudahan sebagai bentuk menciptakan timbal balik pemerintah dan masyarakat akan sulit terealisasi,

*“menurut saya kegiatan yang kami buat sudah pas, hanya saja menjalankannya cukup sulit. Kesulitannya itu mengumpulkan tenaga kerja untuk melaksanakan kegiatan. Karena menurut mereka kegiatan yang dibuat tidak penting karena mereka telah bekerja. Padahal kegiatan itu dibuat untuk meningkatkan skill mereka lagi. Mana tau mereka bisa ditempatkan pada posisi yang lebih tinggi karena memiliki skill” (hasil*

**wawancara dengan Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan Kabupaten Karimun,Sujanto)**

#### **Faktor yang Mempengaruhi Pelaksanaan Rencana Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun Tahun 2014**

Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan rencana kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun penulis menyimpulkan dari hasil penelitian lapangan telah diperoleh bahwa faktor yang mempengaruhi pelaksanaan rencana kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun yaitu

1. Dana
2. Sarana dan Prasarana
3. Komunikasi
4. Sumber Daya

### **3.1 KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **Kesimpulan**

Bedasarkan hasil penelitian dan analisa yang dilakukan oleh peneliti dari uraian pada bab sebelumnya mengenai Evaluasi Pelaksanaan Rencana Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun Tahun 2014. Maka diperoleh kesimpulan bahwa Pelaksanaan Rencana Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun Tahun 2014 belum berjalan optimal. Hal ini disebabkan antara lain:

1. Dari hasil yang diperoleh dalam penelitian pelaksanaan rencana kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun seberapa besarnya sasaran pelaksanaan rencana kerja sudah bisa tercover atau

tergambar dengan jelas bahwa pelaksanaan renja ini masih banyak kendala atau belum semuanya berjalan dengan lancar. Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun berdampak terhadap proses pembangunan ketenagakerjaan, upaya peningkatan skill tenaga kerja terhadap persaingan bebas yang berbasis ekonomi akan sulit tercapai dan untuk menciptakan timbal balik pemerintah dan masyarakat akan sulit terealisasi.

2. Dari hasil penelitian lapangan faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun Tahun 2014 diantaranya adalah:

1. Dari dana yang diberikan Pemerintah Daerah kepada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun inilah kegiatan atau program dilakukan sehingga setiap kegiatan dan program yang direncanakan akan disesuaikan oleh dana yang diberikan sehingga hal inilah yang mempengaruhi pelaksanaan rencana kerja. 2. Sarana dan Prasarana Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun, sarana prasarana yang dimiliki cukup baik walaupun ada juga yang terbatas sehingga sarana prasarana yang dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun juga mempengaruhi pelaksanaan rencana kerjanya. 3. Komunikasi oleh pihak

pelaksana atau petugas sosialisasi pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun kepada tenaga kerja dan masyarakat tidak optimal, sehingga pekerja dan masyarakat kurang memahami pentingnya mengikuti kegiatan atau program pelatihan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun. 4. Sumber Daya, fasilitas pendukung untuk melaksanakan kegiatan juga berpengaruh terhadap pelaksanaan rencana kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun. Baik itu dari segi staff, informasi dan fasilitas yang ada di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kaeimun.

### **Saran**

Bedasarkan kesimpulan penelitian diatas , maka penulis memberikan beberapa saran-saran sebagai berikut:

1. Pelaksanaan program atau kegiatan yang direncanakan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun agar lebih meningkatkan koordinasi antar petugas lapangan sehingga pelaksanaan dapat berjalan dengan lancar. Dan mengatur anggaran yang diberikan oleh pemerintah daerah seefektif mungkin, sehingga tidak terjadinya kekurangan dana.
2. Lebih menggiatkan Komunikasi Informasi dan Edukasi (KIE) sehingga

tenaga kerja dan masyarakat tertarik untuk mengikuti kegiatan yang di laksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun. . Dan memberikan sosialisai dan pengarahan pentingnya mengikuti pelatihan yang dibuat oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun kepada tenaga kerja dan masyarakat.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arifin Zainal, 2016. *Evaluasi Pembelajaran*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Arikunto, Suharsimi dan Cepi Syafruddin Abdul Jabar. 2004. *Evaluasi program Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Badjuri Abdulkahar, Teguh Yuwono, 2003, *Kebijakan Publik Konsep dan Strategi*, FISIP UNDIP, Semarang..
- Dunn, William N., 2000, *Pengantar Analisis Kebijakan Publik Edisi Kedua*, Yogyakarta. Gajah Mada University Press
- Ekowati, Mas Roro Lilik, 2005. *Perencanaan, Implementasi, dan Evaluasi Kebijakan atau Program*, Surakarta: Pustaka Cakra.
- Endang Mulyatiningsih, 2011. *Metode penelitian terapan bidang pendidikan*. Penerbit Alfabeta
- Mustopadijaja. 2003. *Manejemen proses kebijakan public formulasi, implementasi dan evaluasi kinerja*. LAN RI Jakarta: Duta Pratiwi Foundation
- Nugroho, Riant. *Kebijakan Publik Formulasi, implementasi, evaluasi*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Nurcholis. 2003. *Manajemen berbasis sekolah: teori, model, dan aplikasi*. Grasindo. Jakarta
- , 2005. *Administrasi Pemerintahan Daerah*. Jakarta: Pusat Penerbitan Universitas Terbuka.
- Prabu Anwar, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. PT. Redika Aditama
- Reksopoetranto.. *Aspek birokrasi dalam menghadapi tantangan liberalisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Subarsono. 2005. *Analisis Kebijakan Publik (Konsep, Teori dan Aplikasi)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sudjana, Nana. (2005). *Tuntunan Penyusunan Karya Ilmiah*. Bandung: Sinar Baru Algesindo