

EVALUASI PROGRAM DALAM MENGATASI PENGANGGURAN OLEH DINAS TENAGA KERJA KOTA PEKANBARU TAHUN 2023

Oleh : Afif Sahru Ali Syahbana

Pembimbing: Zulfa Harirah S.IP., MA

Jurusan Ilmu Pemerintahan

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya, Jl. H.R. Soebrantas Km 12,5 Simp. Baru, Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761-63277

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi program-program pengentasan pengangguran oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru tahun 2023 guna mengatasi masalah tingginya angka jumlah pengangguran dan rendah serta turunnya angka penyerapan tenaga kerja di Kota Pekanbaru tahun 2023. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif, dan teknik pengumpulan data yang dilakukan di dalam penelitian yaitu wawancara, dokumentasi, mencatat dan merekam. Teori yang digunakan yaitu Evaluasi Program Model CIPP oleh Stufflebeam. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa program-program pengentasan pengangguran oleh Dinas Tenaga Kerja tidak terlaksana secara optimal karena disebabkan oleh alokasi anggaran yang kurang efektif dan efisien, kurangnya Sumber Daya Manusia (SDM) yang cukup dan ahli dalam melaksanakan program, sarana dan prasarana yang kurang mendukung, kurangnya informasi mengenai program kepada pencari kerja, dan minimnya partisipasi perusahaan di dalam program. Maka, kesimpulannya ialah perlu adanya alokasi anggaran yang cukup guna terselenggaranya seluruh program, pemerintah perlu untuk terus berupaya progresif dan inovatif agar kendala-kendala yang ada dapat diminimalisir sehingga program tetap bisa dijalankan, sikap tegas dan pro aktif dalam menjalin hubungan baik dengan pihak perusahaan, dan aktifnya partisipasi serta pengawasan dari masyarakat terhadap pelaksanaan program sehingga kedepannya seluruh program dapat terlaksana sepenuhnya dan memberikan dampak yang lebih signifikan dalam mengatasi pengangguran di Kota Pekanbaru.

Kata Kunci: *Evaluasi Program, Pengangguran, Dinas Tenaga Kerja, Kota Pekanbaru*

Abstract

This research aims to evaluate unemployment alleviation programs by the Pekanbaru City Manpower Office in 2023 in order to overcome the problem of high and low unemployment rates and decreasing labor absorption rates in Pekanbaru City in 2023. This research was conducted using qualitative descriptive methods and techniques. Data collection carried out in research is interviews, documentation, note-taking and recording. The theory used is the CIPP Model Program Evaluation by Stufflebeam. The results of this research indicate that unemployment alleviation programs by the Manpower Department are not implemented optimally due to ineffective and efficient budget allocations, lack of sufficient Human Resources (HR) and experts in implementing programs, inadequate facilities and infrastructure. , lack of information about the program to job seekers, and minimal company participation in the program. So, the conclusion is that there needs to be sufficient budget allocation for the implementation of all programs, the government needs to continue to make progressive and innovative efforts so that existing obstacles can be minimized so that the program can still be implemented, a firm and pro-active attitude in establishing good relations with companies, and active participation and supervision from the community regarding program implementation so that in the future all programs can be fully

implemented and have a more significant impact in overcoming unemployment in Pekanbaru City.

Keywords: Program Evaluation, Unemployment, Manpower Department, Pekanbaru City

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Pengangguran atau pencari kerja adalah angkatan kerja yang sedang menganggur/tidak bekerja/belum bekerja dan secara aktif sedang mencari pekerjaan.(Juventia & Rahmawati, 2022). Pengangguran dapat diklasifikasikan sebagai suatu bentuk fenomena pemerintahan, dimana ndraha dalam buku “Ilmu Pemerintahan Disiplin dan Metodologi” (Anwar, 2020) menyebutkan bahwa fenomena pemerintahan adalah suatu gejala-gejala sosial yang timbul akibat pemerintahan (norma, aturan, kerjasama, hak dan kewajiban, keputusan, kekuasaan, dan kepala) serta terjadi secara berulang. Permasalahan pengangguran sudah menjadi perhatian bagi Pemerintah Indonesia sejak zaman terbentuknya Negara Kesatuan Republik Indoneisa (NKRI), hal tersebut terbukti di dalam konstitusi Negara Indonesia yakni pada Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 27 ayat (2)(RI, 1945) yang menyatakan bahwa ”tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, kemudian semakin diperjelas di dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja(Undang Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, 2020) yang mana Undang-Undang ini dibentuk dengan tujuan untuk:

a menciptakan dan meningkatkan lapangan kerja dengan memberikan kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan terhadap koperasi dan UMK-M serta industri dan perdagangan nasional sebagai upaya untuk dapat menyerap tenaga kerja Indonesia yang seluas-luasnya dengan tetap memperhatikan keseimbangan dan kemajuan antar daerah dalam kesatuan ekonomi nasional;

b menjamin setiap warga negara memperoleh pekerjaan, serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja;

Hal-hal di atas seyogyanya sudah menjadi tanggung jawab setiap pemerintah dan pemerintahan di dalamnya sebagai pelayan publik yang memberikan pelayanan kepada publik dalam menyelesaikan permasalahan publik (Amy Y.S. Rahayu, Vishnu Juwono, 2020). Namun, pada kenyataannya, fenomena membludaknya pengangguran di Indonesia dari tahun ke tahun masih menjadi PR besar Pemerintah Indonesia. Beberapa faktor penyebabnya yakni kurangnya lapangan pekerjaan yang tersedia, kualifikasi tenaga kerja yang jauh dari harapan perusahaan/lowongan yang ada, banyaknya kasus pemecatan karyawan (PHK) secara sepihak dari perusahaan, atau karyawan yang mengundurkan diri karena upah tidak sesuai dan lain sebagainya(Permadhy & Sugianto, 2020).

Pada skala daerah, setiap provinsi yang ada di Indonesia turut menyumbangkan sejumlah angka pengangguran yang diakumulasikan dari berbagai daerah kabupaten atau kota yang ada pada provinsi tersebut. Salah satu provinsi tersebut ialah Provinsi Riau yang menjadi salah satu daerah provinsi yang juga turut berjibaku dalam menekan dan menurunkan angka jumlah pengangguran dalam kurun waktu 4 tahun terakhir (2020-2023). Hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut dengan berdasar pada jumlah Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) dan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) secara persentase:

Tabel 1.1 Data Persentase TPT dan TPAK Provinsi Riau Tahun 2020-2023

| No | Provinsi | 2020 | | 2021 | | 2022 | | 2023 | |
|----|----------|------|-------|------|-------|------|-------|------|-------|
| | | TPT | TPAK | TPT | TPAK | TPT | TPAK | TPT | TPAK |
| 1. | RIAU | 6,32 | 65,24 | 4,42 | 65,03 | 4,37 | 63,86 | 4,23 | 64,45 |

Sumber : BPS, Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) 2020-2023

Berdasarkan pada data tabel di atas, diketahui bahwa hingga per tahun 2023 Provinsi Riau masih terus dihadapkan pada jumlah Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) dan jumlah Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) yang cukup tinggi, namun pada tren nya terbilang positif dengan penurunan yang konsisten. Hadirnya pemerintah Provinsi Riau dalam permasalahan ini termaktub di dalam Peraturan Daerah Riau Nomor 4 Tahun 2013 (Peraturan Daerah Riau No. 4 Tahun

2013 Tentang Pelayanan, Penempatan Dan Perlindungan Ketenagakerjaan Provinsi Riau, 2013) menyebutkan bahwa dinas tenaga kerja adalah dinas yang bertanggung jawab terhadap urusan ketenagakerjaan di Provinsi Riau. Adapun salah satu permasalahan ketenagakerjaan, khususnya pengangguran di Provinsi Riau dapat dilihat dari data Badan Pusat Statistik Riau tentang jumlah pengangguran di Provinsi Riau tahun 2020-2022 berikut :

Tabel 1. 2 Data Jumlah Pengangguran di Provinsi Riau Tahun 2020-2023

| Kabupaten/ Kota | Jumlah Pengangguran | | | |
|--------------------|---------------------|---------|---------|---------|
| | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
| Kuantan Singingi | 8.376 | 3.291 | 3.998 | 4.108 |
| Indragiri Hulu | 10.571 | 7.291 | 5.450 | 5.632 |
| Indragiri Hilir | 15.782 | 9.685 | 5.141 | 5.271 |
| Pelalawan | 14.223 | 5.915 | 6.721 | 4.497 |
| Siak | 12.292 | 9.745 | 14.338 | 13.253 |
| Kampar | 23.911 | 16.797 | 14.219 | 12.923 |
| Rokan Hulu | 13.958 | 7.537 | 12.164 | 9.899 |
| Bengkalis | 24.518 | 17.910 | 18.227 | 18.620 |
| Rokan Hilir | 13.205 | 9.851 | 15.073 | 14.073 |
| Kepulauan Meranti | 7.475 | 4.060 | 5.048 | 5.437 |
| Pekanbaru | 47.521 | 44.503 | 36.513 | 30.661 |
| Dumai | 12.005 | 9.084 | 7.997 | 8.080 |
| RIAU | 203.837 | 145.669 | 144.889 | 132.454 |

Sumber : BPS Riau, 2024

Berdasarkan data di atas, terdapat 132.454 jiwa pengangguran di Provinsi Riau dan dari 10 kabupaten dan 2 kota madya di Provinsi Riau selama 4 Tahun Terakhir (2020-2023), Kota Pekanbaru tetap menjadi daerah penyumbang pengangguran terbanyak di Provinsi Riau. Kemudian, permasalahan bidang ketenagakerjaan di Kota Pekanbaru kembali terjadi pada tahun 2023, yakni

adanya jumlah pengangguran yang sangat tinggi dan bahkan menduduki posisi tertinggi dibandingkan dengan kabupaten/kota lainnya di Provinsi Riau. Untuk mengetahui secara komprehensif terkait permasalahan ketenagakerjaan di Kota Pekanbaru pada tahun 2023, dapat dilihat pada tabel dibawah sebagai berikut:

Tabel 1. 3 Data Ketenagakerjaan Kota Pekanbaru Tahun 2020-2023

| DATA KETENAGAKERJAAN KOTA PEKANBARU | | | | |
|--|---------|---------|---------|---------|
| TAHUN 2020 S/D 2023 | | | | |
| | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
| Angkatan Kerja | 555.138 | 536.857 | 570.146 | 494.728 |
| Bekerja | 507.617 | 492.354 | 533.633 | 464.067 |
| Pengangguran | 47.521 | 44.503 | 36.513 | 30.661 |
| TPAK (%) | 65.22 | 61.61 | 63.91 | 66.04 |
| TPT (%) | 8.56 | 8.29 | 6.40 | 6.2 |

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, 2024

Dari data di atas dapat diketahui bahwa terjadi fluktuasi dari berbagai indikator ketenagakerjaan dari tahun 2020 hingga 2023 di Kota Pekanbaru. Diantaranya ialah jumlah angkatan kerja, penduduk yang bekerja, pengangguran, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) dan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) .Pada jumlah angkatan kerja atau penduduk usia produktif di tahun 2023, jumlah penduduk yang bekerja mengalami penurunan dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Selanjutnya, meskipun pengangguran terbuka di Kota Pekanbaru mengalami penurunan di tahun 2023, namun jumlah tersebut masih yang tertinggi dibandingkan dengan kabupaten/kota lainnya di Provinsi Riau yang artinya Kota Pekanbaru memiliki andil yang sangat

besar dibalik tingginya pengangguran di Provinsi Riau.

Tak hanya itu, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja terakhir sehingga seharusnya penyerapan tenaga kerja pada tahun 2023 lebih besar dibanding tahun-tahun sebelumnya. Namun, hal yang menunjukkan keberhasilan suatu program ketenagakerjaan dalam menyerap tenaga kerja alias Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) pada tahun 2023 hanya mengalami penurunan sebesar 0.2% dibanding pada tahun 2022 atau dalam makna lain hanya berhasil menyerap 0.2% tenaga kerja yang mana seharusnya setara atau lebih besar persentasenya dibanding tahun-tahun sebelumnya. Permasalahan di atas tentunya akan menjadi penghambat tercapainya salah satu indikator Tujuan Pembangunan Berkelanjutan Provinsi Riau Tahun 2023 yakni Meningkatkan

Pertumbuhan Ekonomi yang Inklusif dan Berkelanjutan, Kesempatan Kerja yang Produktif dan Menyeluruh, serta Pekerjaan yang layak untuk semua (Nelayesiana Bachtiar, Rahmi Rensya, 2020) dan berpotensi untuk menghambat tercapainya Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kota Pekanbaru 2005-2025 yang mana terciptanya kondisi angka jumlah pengangguran yang rendah (Bapeda, 2011). Oleh karena itu, diperlukan upaya dari pemerintah secara berkelanjutan dan inovatif untuk menurunkan angka jumlah pengangguran di Kota Pekanbaru yang masih sangat tinggi secara signifikan.

Melalui Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 13 Tahun 2018 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal (Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 13 Tahun 2018 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal, 2018) pada pasal 1 ayat 16 menjelaskan mengenai definisi pengangguran/pencari kerja dan kemudian pada pasal 11 menyatakan bahwa instansi pemerintahan yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan memiliki wewenang dalam penempatan tenaga kerja. Dalam hal ini, instansi pemerintahan bidang ketenagakerjaan di Kota Pekanbaru ada pada dinas tenaga kerja Kota Pekanbaru dimana salah satu fokus utamanya yakni mengatasi dan mengurangi angka pengangguran di Kota Pekanbaru. Di dalam bukunya yang berjudul “Hubungan Pusat dan Daerah dalam Pembangunan” (Collin MacAndrews, 2000), Collin menyebutkan bahwa idealnya birokrasi/dinas-dinas di daerah memiliki struktur yang lebih ramping dan tidak berbelit, sehingga lebih efektif dalam membantu melaksanakan fungsi pemerintahan. kemudian, Noor di dalam

bukunya “Memahami Desentralisasi di Indonesia” menyebutkan bahwa penyelesaian dan tata laksana pemerintahan daerah disesuaikan dengan memerhatikan kearifan, potensi dan kreativitas lokal/daerah (Noor, 2012).

Dalam hal ini, pemerintah Kota Pekanbaru melalui Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru melakukan berbagai upaya dalam bentuk program yang bertujuan untuk mengatasi pengangguran yang ada di Kota Pekanbaru khususnya di tahun 2023. Adapun beberapa program ketenagakerjaan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam rangka mengatasi tingginya angka pengangguran di Kota Pekanbaru pada tahun 2023, diantaranya :

1. Program *Job Fair* (bursa kerja),
2. Program *Job Canvassing* (Pemasaran Tenaga Kerja),
3. Program Aplikasi Info Kerja atau aplikasi Sistem Antar Kerja (SIMANJA)
4. Program Padat Karya
5. Program Tenaga Kerja Mandiri,
6. Program Pelatihan Unit Kompetensi.

Pada kenyataannya, program dan inovasi yang dilakukan oleh dinas tenaga kerja dalam mengatasi pengangguran belum mampu untuk menurunkan angka pengangguran secara signifikan apabila dibandingkan pada tahun-tahun sebelumnya. Hal tersebut disebabkan oleh tidak berjalannya program-program di atas sesuai dengan target dan perencanaan sebelumnya, seperti halnya pada hasil pra-riset peneliti di Dinas Tenaga Kerja bahwa didapatkan data sebagai berikut :

Tabel 1.4 Program Pengentasan Pengangguran di Kota Pekanbaru Tahun 2023

| No. | Program Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Tahun 2023 | Target Program | Keterangan Program |
|-----|---|--|---|
| 1. | Program <i>Job Fair</i> atau Bursa Kerja | Terserap 1.481 Pencari Kerja dan diikuti 81 Perusahaan Terdaftar di Kota Pekanbaru | Terlaksana, namun hanya terserap sebesar 51,25% atau 759 pencari kerja dan hanya diikuti oleh 40 Perusahaan Terdaftar di Kota Pekanbaru |
| 2. | Program Aplikasi Sistem Antar Kerja (SIMANJA) | Sebagai fasilitator dalam memberikan informasi lowongan kerja dan wadah berlangsungnya proses rekrutmen tenaga kerja secara DARING | Terlaksana, namun hanya sebagai penyedia informasi lowongan pekerjaan, belum tersedia fitur rekrutmen tenaga kerja dan terjadi penurunan pengguna di tahun 2023 |
| 3. | Program <i>Job Canvassing</i> atau pemasaran tenaga kerja | Terlaksana kunjungan ke seluruh perusahaan terdaftar di Kota Pekanbaru dan terjadi penyerapan pencari kerja terdaftar | Terlaksana, namun hanya 4 kali kunjungan ke perusahaan terdaftar di Kota Pekanbaru dan tidak ada penyerapan pencari kerja terdaftar |
| 4. | Program Padat Karya | Terlaksana sebanyak 3 kali atau 3 proyek Padat Karya | Tidak Terlaksana |
| 5. | Program Tenaga Kerja Mandiri (TKM) | Terlaksana sebanyak 5 kali selama tahun anggaran 2023 | Tidak Terlaksana |
| 6. | Program Pelatihan Unit Kompetensi | Terlaksana sebanyak 7 kali pelatihan | Tidak Terlaksana |

Sumber : LAKIP Dinas Tenaga Kerja, 2023

Berdasarkan pada data di atas, diketahui bahwa program-program yang ada belum berjalan secara optimal sesuai pada target yang direncanakan sehingga perlu dilakukan evaluasi guna mencapai hasil program yang lebih baik yakni tercapainya penyerapan tenaga kerja yang lebih besar dan meningkatnya kualitas para pencari kerja sehingga masalah tingginya angka pengangguran di Kota Pekanbaru dapat ditekan dan teratasi secara maksimal. Maka dari itu, dalam hal ini peneliti tertarik untuk melakukan riset dan penelitian dengan berjudul **“Evaluasi Program Dalam Mengatasi Pengangguran oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Tahun 2023”**

2. Urgensi Penelitian

Penelitian ini penting untuk dilakukan karena terdapat permasalahan pada seluruh program pengentasan pengangguran oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru di tahun 2023, sehingga berdampak pada meningkatnya jumlah pengangguran dan rendahnya penyerapan tenaga kerja di Kota pekanbaru pada tahun 2023. Untuk itu, evaluasi pada program-program tersebut harus dilakukan agar kedepannya dapat terlaksana secara optimal dan tepat guna sehingga akan berdampak lebih signifikan pada penurunan angka pengangguran dan penyerapan tenaga kerja di Kota Pekanbaru.

3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan mengevaluasi program-program dalam mengatasi pengangguran oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Tahun 2023 sehingga diharapkan kedepannya dapat memberikan dampak positif yang lebih signifikan.

4. Manfaat Penelitian

a) Manfaat Teoritis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan manfaat dalam pengembangan studi ilmu pemerintahan dan dapat digunakan sebagai acuan, khususnya yang berfokus pada kajian evaluasi program dinas tenaga kerja dalam mengatasi pengangguran secara umum.

b) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi seluruh pemangku kepentingan dan menjadi bahan evaluasi serta masukan bagi pemerintah daerah khususnya Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam mengatasi pengangguran di Kota Pekanbaru. Secara praktis, penelitian ini juga merupakan sumbangsih peneliti terhadap proses pemerintahan dalam pembangunan dan pengembangan di bidang ketenagakerjaan khususnya dalam mengatasi pengangguran di Kota Pekanbaru.

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Kerangka Teori

Kerangka teori bertujuan untuk memaparkan gambaran atas batasan-batasan tentang teori-teori yang digunakan sebagai landasan penelitian yang hendak dilakukan dan saling terkait dengan permasalahan yang akan diteliti (Mardalis, 2017). Evaluasi sebagai kegiatan terencana dan sistematis yang meliputi, pengamatan untuk mengumpulkan data atau fakta, penggunaan “pedoman” yang telah

ditetapkan, pengukuran atau membandingkan hasil pengamatan dengan pedoman-pedoman yang sudah ditetapkan terlebih dahulu, yang kemudian dilakukan penilaian dan pengambilan keputusan (Poerwoko, 2017). Manfaatnya adalah adanya keputusan yang tepat terhadap program yang sedang atau sudah dilaksanakan apakah selanjutnya diberhentikan, diteruskan atau dimodifikasi guna mencapai hasil program yang lebih baik.

Jones dalam Ariska Andani (Andani et al., 2019) menyebutkan program merupakan salah satu komponen dalam suatu kebijakan. Di dalam buku yang berjudul “Birokrasi (kajian konsep, teori menuju *good governance*)” menyebutkan bahwa program adalah kumpulan dari kegiatan-kegiatan nyata, sistematis, dan terpadu yang dilaksanakan oleh satu atau beberapa instansi pemerintah yang orientasinya kepada masyarakat (Muhammad, 2018). Berdasarkan definisi evaluasi dan program di atas, maka dapat disimpulkan bahwa evaluasi program adalah kegiatan untuk mengumpulkan informasi tentang bekerjanya sesuatu program pemerintah yang selanjutnya informasi tersebut digunakan untuk menentukan alternatif atau pilihan yang tepat dalam mengambil sebuah keputusan.

Daniel L. Stufflebeam dan Guili Zhang di dalam bukunya “*The CIPP Evaluation Model How to Evaluate for Improvement and Accountability*” (Daniel L. Stufflebeam, 2017) mengemukakan teori evaluasi program dengan model CIPP. Model tersebut merupakan singkatan dari *context*, *input*, *process* dan *product*. Evaluasi model ini memiliki tujuan untuk memperbaiki program. Orientasi dari evaluasi ini adalah sebagai bahan pertimbangan untuk membuat keputusan dari *decision maker* (pemegang keputusan). Penjelasan model evaluasi program CIPP oleh Stufflebeam ialah sebagai berikut :

- 1.) Evaluasi Konteks (*Context Evaluation*)

Stufflebleam menjelaskan jika *“The primary orientation of a context evaluation is to identify the strengths and weaknesses of some object, such as an institution, a program, a target population, or a person, and to provide direction for improvement.”* Maksudnya, mengidentifikasi esensi program dan tujuan dari suatu program sehingga harus dilaksanakan yang kemudian disesuaikan dengan kebutuhan dan manfaat yang didapat target dari diadakannya program tersebut.

2.) Evaluasi Masukan (*Input Evaluation*)

Stufflebeam menjelaskan bahwa *“The main orientation of an input evaluation is to help prescribe a program by which to bring about needed changes.”* Evaluasi masukan adalah untuk membantu meresepkan sebuah program yang digunakan untuk membawa perubahan tentang kebutuhan. Lebih jelasnya adalah evaluasi Input menyediakan informasi tentang aspek yang mendukung tercapainya tujuan program yang ditetapkan, seperti tenaga pelaksana, anggaran, waktu pelaksanaan, serta sarana dan prasarana pendukung.

3.) Evaluasi Proses (*Process Evaluation*)

Stufflebeam menjelaskan bahwa *“the process evaluator could review the program plan and any prior evaluation on which it is based to identify on which it is based to identify important aspects of the program that should be monitored.”* Evaluasi proses menyediakan informasi untuk melakukan pemantauan terhadap pelaksanaan prosedur dan strategi yang dipilih di lapangan, sejauh mana rencana yang telah ditetapkan dilaksanakan, apakah

sudah sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dan apakah mempertimbangkan karakteristik sasaran program. Maka indikator penilaiannya ialah proses pelaksanaan program dan proses keterlibatan unsur internal maupun eksternal di dalam program.

4.) Evaluasi Hasil (*Product Evaluation*)

Stufflebeam memaparkan bahwa *“The purpose of a product evaluation is to measure, interpret, and judge the attainments of a program.”* Maksudnya ialah tujuan dari evaluasi produk adalah untuk mengukur, menafsirkan, dan menilai pencapaian dari program. Lebih lanjut Evaluasi product menghasilkan informasi untuk menentukan sejauh mana tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dapat dicapai. Maka untuk melihat evaluasi hasil, digunakan indikator pencapaian tujuan program dan dampak program kepada penerima program

2. Studi Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Shendy Ardiansyah, dkk. tahun 2023 Universitas 17 Agustus Samarinda dengan judul *“Evaluasi Program Assik (Arek Suroboyo Siap Kerjo) Sebagai Upaya Mengurangi Pengangguran Di Dinas Perindustrian Dan Tenaga Kerja Kota Surabaya”* (Ardiansyah et al., 2023). Antara penelitian terdahulu dan saat ini juga memiliki kesamaan pada metode penelitian yang digunakan, kualitatif deskriptif. Pada penelitian terdahulu menggunakan teori evaluasi kebijakan yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori evaluasi dari William Dunn, yang mencakup enam indikator keberhasilan yaitu efektivitas, efisiensi, kecukupan, pemerataan, responsivitas, dan ketepatan. Sedangkan pada penelitian saat ini peneliti menggunakan teori evaluasi program model CIPP oleh Stufflebeam

dengan indikator evaluasi context, input, process dan product. Kemudian lokasi penelitian keduanya juga berbeda, dimana hal ini juga akan berdampak pada perbedaan cara yang dilakukan. Selanjutnya, pada penelitian sebelumnya hanya fokus pada satu program saja berbeda dengan penelitian saat ini yang fokusnya ialah berbagai program yang relevan dalam mengatasi pengangguran.

Penelitian yang dilakukan oleh Ihwen Juventia dan Farida Rahmawati Tahun 2022 Universitas Negeri Malang dengan judul “Evaluasi *Job Fair* Dalam Penanggulangan Tingkat Pengangguran Di Kota Bekasi” (Juventia & Rahmawati, 2022). Kedua penelitian memiliki kesamaan dalam metode penelitian yang digunakan, yakni Kualitatif Deskriptif. Pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu menggunakan Teori Evaluasi Kebijakan oleh Willian N. Dunn sedangkan pada penelitian saat ini peneliti menggunakan teori yang berbeda yakni Evaluasi Program oleh Stufflebeam dengan model CIPP. Pada penelitian terdahulu, teori yang digunakan mengevaluasi satu program dalam mengatasi pengangguran, yakni *job fair* atau bursa kerja. Sedangkan pada teori penelitian saat ini akan mengevaluasi berbagai program yang relevan dengan masalah yang hendak diatasi. Kemudian, kedua penelitian memiliki lokasi dan tahun penelitian yang berbeda.

C. METODE

1. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kualitatif yang mana metode kualitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan filsafat post-positivisme atau interpretatif, digunakan untuk mempelajari keadaan ilmiah/natural dimana peneliti sebagai instrumen utamanya (Sugiyono, 2022).

2. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan penelitian jenis deskriptif.

Penelitian deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan apa-apa saja yang saat ini berlaku. Di dalamnya terdapat upaya mendeskripsikan, mencatat, analisis dan menginterpretasikan kondisi-kondisi yang sekarang ini terjadi atau ada. Menurut tingkat penjelasannya, teknik ini dimaksudkan untuk mendapatkan informasi yang lebih terperinci dalam mengeksplorasi dan klarifikasi atas fenomena atau fakta tentang evaluasi program dinas tenaga kerja dalam mengatasi pengangguran di Kota Pekanbaru di Tahun 2023 .

3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat melakukan penelitian guna memperoleh data penelitian. Penelitian ini dilakukan di Pekanbaru. Alasan pemilihan lokasi penelitian ini adalah:

- a.) Berdasarkan pengamatan yang dilakukan pada observasi awal, diketahui bahwa Kota Pekanbaru sebagai penyumbang terbesar angka pengangguran di Provinsi Riau setiap tahunnya.
- b.) Pada tahun 2023, kondisi ketenagakerjaan di Pekanbaru kembali mengalami keterpurukan dengan data yang menunjukkan tingginya angka jumlah pengangguran, melimpahnya jumlah angkatan kerja yang tidak bekerja dan kondisi rendahnya angka penyerapan tenaga kerja terlepas dari upaya yang telah dilakukan oleh pemerintah pekanbaru dan *stakeholder* lainnya, sehingga menarik perhatian dan minat peneliti untuk mengungkap strategi yang digunakan.
- c.) Terdapat permasalahan pada pelaksanaan program-program Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru yang berfokus dalam mengatasi

pengangguran di Kota Pekanbaru tahun 2023 sehingga perlu dilakukan evaluasi

- d.) Adanya keterbukaan dari pihak Pemerintah Kota Pekanbaru terhadap penelitian yang akan dilakukan.

4. Jenis Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden yang merupakan sumber utama untuk penelitian ini, yakni data yang diperoleh langsung dari hasil wawancara yang telah ditetapkan, yang nantinya diharapkan akan memberikan informasi yang akurat mengenai program mengatasi pengangguran di Kota Pekanbaru. Data tersebut adalah berbagai program Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru yang bertujuan mengatasi pengangguran berdasarkan penyebabnya.

b. Data Sekunder

Data Sekunder yaitu data yang diperoleh secara langsung melalui dokumen-dokumen, papan data, buku-buku hasil penelitian lainnya. Sumber

tersebut dapat berupa literatur-literatur yang berhubungan langsung dengan penelitian ini, yang dimana data tersebut adalah:

- 1.) Data angka pengangguran di Kabupaten/Kota di Riau tahun 2020-2023
- 2.) Data Ketenagakerjaan Kota Pekanbaru Tahun 2020-2023
- 3.) Data permasalahan program-program pengentasan pengangguran oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru tahun 2023

5. Sumber Data

1) Informan

Pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* atau teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu, misalnya orang tersebut dianggap paling tahu mengenai objek yang diteliti dengan memverifikasi terlebih dahulu ke setiap target informan terlebih dahulu. Fakta yang dibutuhkan meliputi tindakan dan kata-kata informan yang memberikan data dan informasi mengenai tujuan penelitian ini.

Tabel 1.5 Informan Penelitian

| No | Nama | Instansi | Keterangan |
|-----|----------------------------|----------------------------------|--|
| 1. | Muhammad Randy Fajar, S.IP | Dinas Tenaga Kerja | Kabid pembinaan, pelatihan dan produktivitas |
| 2. | Abdul Rahim, SP, MMA | Dinas Tenaga Kerja | Kabid pembinaan, penempatan dan perluasan kesempatan kerja |
| 3. | Budi Hartono, SE | Dinas Tenaga Kerja | Pengantar Kerja |
| 4. | Efriyeni, SE, M.Si | Dinas Tenaga Kerja | Pengantar Kerja |
| 5 | Muhammad Arif S.H, M.H | Dinas Tenaga Kerja | Operator / Admin Dinas |
| 6. | Andre | Masyarakat Sipil | Pencari Kerja |
| 7. | Amar | Masyarakat Sipil | Pencari Kerja |
| 8. | Dedi | Masyarakat Sipil | Pencari Kerja |
| 9. | Annisa | Masyarakat Sipil | Karyawan PT. Garuda Express Nusantara (J&T Express) |
| 10. | Deni Wahyudi, S.E., M.M | Humas Resource Development (HRD) | Furaya Hotel Pekanbaru |

Sumber : Olahan Peneliti, 2024

Data dokumen diperlukan guna untuk mengetahui Pencarian dokumentasi yaitu bahan yang tertulis atau dokumentasi yang dipersiapkan untuk penelitian.

6. Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara

Menurut Lexy J. Moleong (Moeloeng, 2018), wawancara ialah suatu percakapan dengan tujuan-tujuan tertentu, pada metode ini peneliti dan responden berhadapan langsung (face of face) untuk memperoleh informasi secara lisan bertujuan untuk mendapatkan data yang dapat menjelaskan permasalahan penelitian.

b. Dokumentasi

Pencarian dokumen yaitu bahan yang tertulis atau dokumentasi yang dipersiapkan untuk penelitian, pengujian suatu peristiwa, maupun yang tidak dipersiapkan untuk itu. Artinya, penulis mengumpulkan data-data yang diperlukan untuk penelitian dari berbagai dokumen yang dapat menunjang penelitian penulis, baik yang dipersiapkan secara langsung atau dokumen dengan secara sengaja penulis mintak untuk mendukung penelitian.

7. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara dan dokumentasi. Teknik analisa data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini ada 4 tahapan (menurut miles dan huberman) yaitu :

a. Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini diperoleh melalui wawancara secara lisan dalam bentuk rekaman menjadi catatan-catatan wawancara dan dokumentasi berupa dokumen-dokumen yang peneliti dapatkan dari Dinas Tenaga Kerja Kota. Hasil dari data yang diperoleh tersebut kemudian dicatat dan dikumpulkan. (Sugiyono, 2022).

b. Reduksi Data

Menurut Miles and Huberman Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicaritema dan polanya dan membuang yang tidak perlu. Dengan demikian data yang direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila di perlukan. (Sugiyono, 2022). Pada tahap ini peneliti menyaring informasi yang di dapat melalui informan, sesuai dengan permasalahan yang diteliti.

c. Triangulasi Data

Adapun triangulasi adalah teknik pemeriksa keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembandingan terhadap data serta selain digunakan untuk mengecek kebenaran data juga dilakukan untuk memperkaya data (Moeloeng, 2018). Untuk keperluan triangulasi, maka dalam hal ini peneliti mengambil salah satu jenis triangulasi, yakni triangulasi sumber dari Nursapia Harahap di dalam bukunya yang berjudul "Penelitian Kualitatif" (Harahap, 2020). Adapun triangulasi sumber, untuk mengkaji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber.

d. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi

Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi jika yang dikemukakan pada tahap awal diperjelas oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali kelapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel. (Sugiyono, 2022).

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan tujuan dan keluaran program yang ingin dicapai, diperlukan indikator kinerja program untuk mengukur pencapaian program selama kurun waktu satu tahun. Pengukuran indikator kinerja program dilakukan secara berkala dan dikoordinasikan dengan pihak-pihak terkait secara berjenjang. Dalam pelaksanaan program-program Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam rangka mengatasi pengangguran di Kota Pekanbaru tahun 2023, maka diberikan indikator yang menjadi bahan untuk menggali permasalahan pelaksanaan program. Indikator didasarkan pada aspek-aspek konteks (*context*), masukan (*input*), proses (*process*), dan hasil (*product*).

Tabel 1.6 Indikator Penilaian Program

| No. | Aspek | Indikator Penilaian |
|-----|---------|---|
| 1. | Konteks | 1.) Kebutuhan penerima program 2.) Manfaat program kepada penerima |
| 2. | Masukan | 1.) Pelaksana Program 2.) Anggaran 3.) Jadwal Pelaksanaan 4.) Sarana dan prasarana |
| 3. | Proses | 1.) Proses pelaksanaan program 2.) Proses keterlibatan unsur internal dan eksternal |
| 4. | Hasil | 1.) Pencapaian tujuan program 2.) Dampak program kepada penerima program |

Sumber : Olahan Peneliti, 2024

1. Evaluasi Konteks (*Context Evaluation*)

Berdasarkan pengertian evaluasi konteks maka indikator yang dapat digunakan untuk mengukur evaluasi konteks dalam program yaitu kebutuhan

penerima program dan manfaat program kepada penerima program.

a. Program *Job Fair* atau Bursa Kerja

Program *Job Fair* kembali diadakan oleh DISNAKER Kota Pekanbaru di tahun 2023 setelah vakum selama 3 tahun kebelakang. Program ini berupaya untuk mempertemukan para pencari kerja dengan para pemberi kerja/perusahaan yang nantinya akan melakukan proses perekrutan tenaga kerja/karyawan secara langsung di lokasi diadakannya program *Job Fair*. Sebagaimana kondisi di lapangan yang mana masih banyak masyarakat yang orientasinya ialah menjadi pekerja/mencari kerja/bukan berwirausaha maka program *Job Fair* menjadi solusi yang tepat dalam mengatasi pengangguran dan memenuhi kebutuhan para pencari kerja. pada pelaksanaan di tahun 2023, program ini tak hanya berdampak pada kedua aktor di atas (pencari kerja dan perusahaan), tetapi juga bagi penggiat UMKM untuk menjajakan produknya selama pelaksanaan kegiatan *Job Fair*. Adapun manfaat yang ditawarkan ialah :

- 1.) Memberikan kesempatan yang lebih besar bagi pencari kerja maupun pemberi kerja untuk memenuhi kebutuhannya masing-masing secara langsung
- 2.) Mengatasi pengangguran yang disebabkan oleh minimnya informasi pasar kerja, lowongan kerja dan ruang penempatan kerja.
- 3.) Menjadi ladang penghasilan bagi peserta UMKM untuk memasarkan produk dagangannya
- 4.) Menjadi solusi untuk menyerap tenaga kerja secara lebih efektif dan efisien di Kota Pekanbaru

Berdasarkan pada data di atas program *Job Fair* sudah sangat sesuai

dengan kondisi kebutuhan para pencari kerja, yakni mempertemukan para pencari kerja dengan para pemberi kerja/perusahaan yang nantinya akan melakukan proses perekrutan tenaga kerja/karyawan secara langsung dan dari segi manfaat, *Job Fair* sudah sangat sesuai dengan menawarkan berbagai manfaat yang relevan dengan tujuan program.

b. Program Aplikasi Sistem Antar Kerja (SIMANJA)

Aplikasi Sistem Antar Kerja (SIMANJA) adalah salah satu program DISNAKER Kota Pekanbaru yang berbentuk layanan aplikasi dengan tujuan menjadi tempat para pencari kerja mendapatkan informasi lowongan pekerjaan dan para pemberi kerja menawarkan lowongan pekerjaan. Tak hanya itu, para pencari kerja bisa sekaligus melamar pekerjaan pada lowongan yang tersedia pada aplikasi tersebut. Hal ini menjadi salah satu inovasi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam beradaptasi dengan era digital, yang mana dimanapun dan kapanpun pencari kerja dapat mendapatkan pekerjaan tanpa harus melakukan kunjungan ke kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru maupun ke tiap-tiap perusahaan. Adapun manfaat yang ditawarkan ialah :

- 1.) Memberikan kemudahan bagi pencari kerja untuk mendapatkan informasi seputar lowongan pekerjaan
- 2.) Memudahkan pihak perusahaan untuk mengiklankan lowongan pekerjaan yang ada tanpa harus mengeluarkan biaya
- 3.) Menjadi tempat rekrutmen tenaga kerja secara online
- 4.) Memudahkan DISNAKER Kota Pekanbaru dalam mendata para pencari kerja dan para pemberi kerja yang ada di Kota Pekanbaru
- 5.) Sebagai langkah awal bagi para pencari kerja dalam

membuat kartu pencari kerja

Berdasarkan pada data di atas, program aplikasi SIMANJA sudah sesuai dan cukup adaptif dengan kondisi kebutuhan para pencari kerja khususnya di Kota Pekanbaru saat ini dan dari segi manfaat program kepada penerima program tidak ada masalah dan sudah sesuai dengan tujuan program.

c. Program Job Canvassing atau Pemasaran Tenaga Kerja

Program *Job Canvassing* memiliki makna proses menjual, memasarkan atau menawarkan tenaga kerja kepada pemberi kerja atau pengguna tenaga kerja untuk kemudian digunakan sebagai karyawannya (ditempatkan) pada jenis pekerjaan atau lowongan pekerjaan yang ada. Dalam kata lain, *Job Canvassing* adalah bentuk pengentasan pengangguran dengan cara menawarkan pencari kerja terdaftar kepada perusahaan yang ada di Kota Pekanbaru secara langsung. Adapun manfaat yang ditawarkan ialah, program *Job Canvassing* memberikan manfaat berupa kesempatan yang lebih besar dan efisien kepada para pencari kerja yang telah terdaftar dalam mendapatkan pekerjaan tanpa harus mencari lowongan pekerjaan secara mandiri.

Berdasarkan pada data di atas, maka program *Job Canvassing* sudah sesuai dan sangat menjawab kebutuhan para pencari kerja, khususnya yang telah terdaftar di dalam database DISNAKER dengan cara memasarkan atau menawarkan tenaga kerja kepada pemberi kerja untuk kemudian digunakan sebagai karyawannya (ditempatkan) pada jenis pekerjaan atau lowongan pekerjaan yang ada. Pada aspek manfaat program yang ditawarkan sudah sesuai dengan tujuan program berupa kesempatan dalam mendapatkan pekerjaan tanpa harus mencari lowongan pekerjaan secara mandiri yang nantinya dapat dicapai oleh pencari kerja terdaftar.

d. Program Padat Karya

Program Padat Karya merupakan salah satu program informal atau masuk ke dalam perluasan kesempatan kerja dimana tujuan dari program ini ialah memberikan kesempatan kepada para pencari kerja secara informal atau tidak memerlukan persyaratan khusus yang nantinya akan dipekerjakan oleh DISNAKER Kota Pekanbaru secara berkelompok yang kemudian akan diberi upah atas pekerjaan tersebut atau dalam kata lain program gotong royong berbayar. Pada umumnya, jenis pekerjaan yang biasa dilakukan ialah melakukan pembangunan atau memperbaiki fasilitas umum seperti jalan setapak, toilet umum dan pengembangan potensi wilayah seperti membuat ladang palawija dan sebagainya. Adapun Manfaat yang ditawarkan ialah :

- 1.) Mendapatkan kesempatan yang lebih besar dalam memperoleh pekerjaan tanpa melalui rangkaian perekrutan formal
- 2.) Merasakan manfaat secara langsung dari fasilitas umum atau pengembangan potensi wilayah yang telah dikerjakan.
- 3.) Mendapatkan penghasilan tambahan
- 4.) Mengurangi angka pengangguran

Berdasarkan pada data di atas, maka dalam aspek kebutuhan, program Padat Karya sudah sesuai dan menjawab kebutuhan para pencari kerja dengan cara memberikan kesempatan kepada para pencari kerja secara informal atau tidak memerlukan persyaratan khusus yang nantinya akan dipekerjakan oleh DISNAKER Kota Pekanbaru secara berkelompok yang kemudian akan diberi upah atas pekerjaan tersebut atau dalam kata lain program gotong royong berbayar. Manfaat dari program ini sesuai dengan tujuan program yakni mengurangi pengangguran secara praktis dan efisien dengan memberikan kesempatan yang

lebih besar dalam memperoleh pekerjaan tanpa melalui rangkaian perekrutan formal.

e. Program Tenaga Kerja Mandiri (TKM)

Program Tenaga Kerja Mandiri adalah program yang disediakan oleh DISNAKER Kota Pekanbaru kepada para pencari kerja yang mana penerima program nantinya akan diberikan paket pelatihan intensif mengenai berwirausaha sesuai potensi dan keahlian masing-masing sekaligus modal serta pemenuhan fasilitas oleh DISNAKER Kota Pekanbaru dengan harapan dapat tercipta lapangan pekerjaan baru. Adapun manfaat yang ditawarkan ialah :

- 1.) Mendapatkan kesempatan dalam mendirikan usaha
- 2.) Mendapatkan modal untuk mendirikan usaha
- 3.) Mendapatkan pelatihan secara intensif mengenai keahlian wirausaha
- 4.) Mendapatkan fasilitas dalam berwirausaha
- 5.) Memiliki kesempatan untuk membuka lowongan pekerjaan sendiri.

Berdasarkan pada data di atas, program Tenaga Kerja Mandiri sudah sesuai dan menjawab kebutuhan para pencari kerja dengan cara memberikan paket pelatihan intensif mengenai berwirausaha sesuai potensi dan keahlian masing-masing sekaligus modal serta pemenuhan fasilitas oleh DISNAKER Kota Pekanbaru. Adapun manfaatnya sesuai dengan tujuan diadakannya program yakni kesempatan mendirikan usaha dengan difasilitasi modal dan keahlian berwirausaha secara intensif.

f. Program Pelatihan Unit Kompetensi

Program Pelatihan Unit Kompetensi ialah salah satu program DISNAKER Kota Pekanbaru yang bertujuan untuk memberikan berbagai keahlian tertentu kepada pencari kerja.

Melalui program pelatihan ini diharapkan dapat menjawab kebutuhan para pencari kerja dalam memenuhi kualifikasi lowongan pekerjaan yang ingin dilamar. Adapun manfaat yang ditawarkan yakni peserta program berkesempatan mendapat pelatihan keahlian dengan harga yang terjangkau bahkan gratis karena di subsidi oleh pemerintah, memiliki keterampilan/keahlian baru pada suatu bidang dan memiliki kesempatan lolos yang lebih besar dalam melamar pekerjaan.

Berdasarkan pada data di atas, program Pelatihan Unit Kompetensi sudah sangat sesuai dengan kebutuhan mendasar pencari kerja saat ini yakni bekal keahlian atau keterampilan guna menambah nilai jual ketika melamar suatu lowongan pekerjaan dan hal tersebut seiringan dengan aspek manfaat yang bisa didapat oleh penerima program.

2. Evaluasi Masukan (*Input Evaluation*)

Evaluasi masukan ini akan memberikan bantuan agar dapat memberi keputusan, menentukan sumber-sumber yang dibutuhkan. Berdasarkan pengertian evaluasi masukan, maka indikator yang dapat digunakan untuk mengukur evaluasi masukan dalam evaluasi program yaitu pelaksana program, anggaran dan sarana-prasarana.

a. Program *Job Fair* atau Bursa Kerja

Dalam hal masukan, pelaksana *Job Fair* Kota Pekanbaru tahun 2023 telah cukup baik dengan dilaksanakan oleh seluruh pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru yang di koordianat oleh bidang PENTA. Keseluruhan pegawai mengisi di masing-masing jobdesk, seperti di bidang acara, perlengkapan, konsumsi, humas dan bidang lainnya. Kemudian, ada beberapa pihak eksternal yang nantinya akan dilibatkan guna memaksimalkan dan memeriahkan program seperti Pj. Walikota Pekanbaru yang bertugas membuka acara

secara resmi, pemateri untuk agenda talkshow, pembawa acara atau *Master Of Ceremony*, para penggiat UMKM, dan pencari kerja serta pemberi kerja.

Dalam segi anggaran, pihak Dinas Tenaga Kerja tidak memberikan informasi mengenai anggaran yang terpakai secara spesifik selama kegiatan program *Job Fair* berlangsung. Adapun alasannya yakni rekapitulasi nya sudah tidak ada dan sudah di jadikan satu dengan realisasi bidang oleh sub bagian keuangan. Kemudian, peneliti hanya mendapat informasi mengenai total keseluruhan daripada pagu anggaran yang terpakai untuk kegiatan *Job Fair* Kota Pekanbaru tahun 2023 yang berjumlah Rp. 200.000.000,- yang mana nominal tersebut akumulasi dari pengeluaran selama 3 hari / selama pelaksanaan kegiatan. Dalam hal ini, sebaiknya pihak Dinas Tenaga Kerja lebih terbuka terjadap realisasi anggaran *Job Fair* secara spesifik, sebagaimana salah satu prinsip dalam teori *Good Governance* yakni prinsip keterbukaan dimana seluruh input-process dan output dari agenda publik boleh diketahui oleh seluruh publik (Sulfiani, 2021).

Dalam segi jadwal pelaksanaan, Pihak Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru pada rapat bidang sebelumnya di awal tahun anggaran telah menetapkan bahwa jadwal pelaksanaan program *Job Fair* Kota Pekanbaru dilakukan sebanyak 1 (satu) kali dan berlangsung selama 3 (tiga) hari yakni pada tanggal 07 - 09 maret 2023 bertepatan dengan HUT Kota Pekanbaru. Dalam aspek jadwal pelaksanaan sudah tepat, yakni pada bulan maret dan waktu tersebut masih dalam hitungan triwulan pertama sehingga pagu anggaran masih belum banyak di rasionalisasi

Dalam aspek sarana dan prasarana sudah cukup sesuai dimana Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru di dalam *Job Fair* nya tahun 2023 telah menyediakan sarana dan pasarana sebagai berikut :

- 1.) Lokasi utama kegiatan di Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru

- 2.) ruang utama ballroom hotel sebagai tempat bertemu pencari kerja dengan perusahaan untuk melamar lowongan yang ada
- 3.) Stand bazar untuk perusahaan dan UMKM
- 4.) Ruang wawancara dan psikotes
- 5.) Meja dan kursi
- 6.) Spanduk dan baliho informasi program di berbagai titik

b. Program Aplikasi Sistem Antar Kerja (SIMANJA)

Pada program Aplikasi SIMANJA, tenaga pelaksana nya ialah pegawai dinas tenaga kerja Kota Pekanbaru yang berada pada bidang penempatan dan perluasan kesempatan kerja. Sejak tahun 2020-2023, tenaga pelaksana/teknisi yang mengelola aplikasi SIMANJA berjumlah hanya 1 (satu) orang dimana juga merangkap sebagai operator umum di Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru. Untuk itu sebaiknya perlu dijadikan sebagai tugas kerja khusus sebagai operator aplikasi SIMANJA atau diadakan pelatihan untuk seluruh pegawai agar lebih banyak yang juga memiliki kemampuan dalam mengelola sebuah aplikasi. Dalam hal jadwal pelaksanaan, sudah cukup baik dimana Aplikasi SIMANJA dapat digunakan/diakses setiap harinya selama 24 jam penuh, dimanapun dan kapanpun selama pengguna terhubung dengan jaringan internet. Kemudian, apabila terdapat masalah dengan aplikasi tersebut, pihak DISKOMINFO Pekanbaru akan memperbaikinya setiap hari jumat.

Terkait hal anggaran, untuk tahun 2023 aplikasi SIMANJA tidak menggunakan anggaran khusus dari APBD DISNAKER Kota Pekanbaru dikarenakan telah di rasionalisasi sehingga tidak mendapat bagian khusus dalam pengelolaan aplikasi SIMANJA. Terkait tidak adanya anggaran yang masuk pada Program Aplikasi SIMANJA, peneliti

mencoba mengakses dokumen LAKIP DISNAKER Kota Pekanbaru tahun 2023 khusus pada realisasi anggaran terkait yang mana dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.7 Realisasi Anggaran Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Tahun 2023

| No | Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja | Pagu (Rp) | Realisasi |
|----|---|-------------------|-------------------|
| 1. | Pengelolaan Informasi Pasar Kerja - pemeliharaan dan operasional aplikasi informasi pasar kerja online -pelayanan dan penyediaan informasi pasar kerja online -Job Fair/Bursa Kerja | Rp. 597.922.500,- | Rp. 415.585.000,- |

Sumber: LAKIP Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru 2023

Berdasarkan pada tabel di atas, terdapat penggunaan pagu anggaran oleh DISNAKER Kota Pekanbaru khususnya pada bidang PENTA untuk pengelolaan informasi pasar kerja sebanyak Rp. 415.585.000,- di tahun 2023. Salah satu alokasinya yakni untuk pemeliharaan aplikasi informasi pasar kerja online/SIMANJA. Diketahui bahwa realisasi tersebut masih belum sepenuhnya dari total pagu yang di anggarkan. Maka, sangat disayangkan apabila dari banyaknya pagu yang disediakan namun pada berjalannya pemerintahan, aplikasi SIMANJA tidak mendapatkan bagian anggaran. Hal tersebut berpotensi pada stagnannya atau bahkan turunnya kualitas dan tampilan dari aplikasi SIMANJA,

mengingat *E-Government* sudah menjadi sebuah keharusan bagi birokrasi di masa saat ini untuk memberikan fungsi pelayanan yang lebih luas dan bisa dirasakan kapan saja dan dimana saja kepada publik (Rusfiana & Supriatna, 2021), serta pentingnya aplikasi SIMANJA dalam mempermudah pencari kerja mendapatkan lowongan pekerjaan secara lebih luas dan efisien. Maka, khusus pada aspek anggaran perlu dilakukannya perbaikan alokasi secara merata agar aplikasi SIMANJA mendapat bagian anggaran tersendiri sehingga dapat beroperasi secara lebih maksimal dan kualitasnya mengikuti perkembangan teknologi.

Kemudian pada aspek sarana dan prasarana sudah cukup terpenuhi dengan tersedianya sarana dan prasarana yang menunjang tercapainya tujuan aplikasi SIMANJA ialah :

- 1.) 1 (satu) buah perangkat komputer
- 2.) 1 (satu) buah wifi
- 3.) Fitur-fitur yang ada di dalam aplikasi SIMANJA
- 4.) *Smartphone*/gawai

c. Program *Job Canvassing* atau Pemasaran Tenaga Kerja

Berdasarkan pada hasil wawancara, pada aspek tenaga pelaksana sudah cukup terpenuhi dengan dilakukan oleh pegawai dinas tenaga kerja Kota Pekanbaru yang berada pada bidang penempatan dan perluasan kesempatan kerja sebanyak 3 (tiga) orang dan angka tersebut sebaiknya perlu ditambah, karena untuk melakukan *Job Canvassing* minimal 2 kali dalam satu minggu ke 87 perusahaan terdaftar yang ada di Kota Pekanbaru diperlukan SDM yang lebih banyak. Kemudian pada aspek anggaran, sebaiknya perlu dianggarkan alokasi khusus untuk operasional program *Job Canvassing*, dikarenakan selama berjalannya program di tahun 2023, anggaran yang digunakan ialah anggaran pribadi pelaksana program seperti halnya biaya transportasi dan konsumsi. Hal ini

berbeda dibanding pada pelaksanaan *Job Canvassing* di tahun sebelum pandemi Covid-19, yang mana masih disediakan oleh DISNAKER Kota Pekanbaru dana operasional selama kegiatan berlangsung. Kemudian, dalam aspek sarana dan prasarana telah cukup terpenuhi, seperti :

- 1.) Transportasi kendaraan pribadi pelaksana
- 2.) Ruang kegiatan *Job Canvassing* oleh perusahaan
- 3.) Meja dan kursi oleh perusahaan

d. Program Padat Karya

Berdasarkan pada hasil wawancara, aspek tenaga pelaksana sudah cukup baik dengan dilaksanakan oleh para pencari kerja yang telah dipilih untuk dipekerjakan pada proyek padat karya yang kemudian ditambah minimal 5 orang pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru sebagai koordinator kegiatan. Pada aspek jadwal pelaksanaan telah direncanakan dengan cukup baik, yakni sebanyak 3 kali pelaksanaan atau 3 buah proyek padat karya dengan estimasi per proyek dikerjakan selama maksimal per 2 bulan dan dimulai pada triwulan kedua, yakni di bulan april tahun 2023. Kemudian, pada aspek anggaran, telah di estimasikan bahwa anggaran yang akan digunakan dalam pelaksanaan program Padat Karya tahun 2023 ialah sebesar Rp. 100.000.000,-. Kemudian, pada aspek sarana dan prasarana dinilai telah cukup baik dimana seluruhnya akan disediakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dengan menyesuaikan jenis Padat Karya yang dilakukan.

e. Program Tenaga Kerja Mandiri (TKM)

Berdasarkan pada hasil wawancara, didapatkan data bahwa pada aspek pelaksana sudah cukup sesuai dengan dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru yang melibatkan sekurang-kurangnya 5 pegawai di setiap

kegiatannya dan dibantu oleh narasumber/pelatih untuk mengajarkan keahlian berwirausaha kepada penerima program. Kemudian, Aspek jadwal pelaksanaan sudah cukup baik dengan estimasi minimal 5 kali selama tahun anggaran 2023 dimulai pada triwulan kedua di bulan april hingga akhir tahun anggaran bergantung pada proposal TKM yang masuk dengan estimasi waktu per kegiatan selama ± 1 bulan. Selanjutnya, aspek anggaran telah terpenuhi dan cukup baik dengan total estimasi biaya sebesar Rp. 100.000.000,-, serta pada aspek sarana dan prasarana juga sudah cukup baik dimana seluruhnya akan disediakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dengan menyesuaikan jenis usaha yang dilakukan.

f. Program Pelatihan Unit Kompetensi

Berdasarkan hasil wawancara, didapatkan data bahwa dalam perencanaannya program Pelatihan Unit Kompetensi dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru yang melibatkan sekurang-kurangnya 2 pegawai di setiap kegiatannya dan dibantu oleh narasumber/pelatih dari luar DISNAKER untuk mengajarkan keahlian atau keterampilan sesuai kelas pelatihan yang tengah dibuka. Hal tersebut sudah cukup baik dan sesuai dengan tujuan diadakannya program. Dalam aspek jadwal pelaksanaan sudah cukup baik dengan adanya estimasi pelaksanaan sebanyak 5-7 kali selama tahun anggaran 2023. Spesifiknya, dimulai pada triwulan pertama di bulan maret hingga akhir tahun anggaran dengan estimasi waktu per kegiatan selama ± 1 bulan. Adapun daftar pelatihan yang telah direncanakan ialah sebagai berikut:

Tabel 1.8 Daftar Perencanaan Pelatihan Unit Kompetensi tahun 2023

| No. | Jenis Pelatihan | Jadwal Pelaksanaan |
|-----|---------------------------------|--------------------|
| 1. | AK3U | Maret |
| 2. | Microsoft Office Reguler | April |
| 3. | Digital Marketing | Mei |
| 4. | Bahasa Inggris | Juli |
| 5. | Pengelolaan perkantoran digital | Agustus |
| 6. | Data management staf | September |
| 7. | Perhotelan dan pariwisata | Oktober |

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, 2024

Kemudian, pada aspek anggaran sudah cukup terpenuhi melalui Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru yang merencanakan anggaran yang akan digunakan dalam pelaksanaan program Pelatihan Unit Kompetensi dengan estimasi biaya sebesar Rp. 150.003.008,-. Selanjutnya pada aspek sarana dan prasarana sudah cukup sesuai dengan tujuan program yang mana seluruh sarana dan prasarana yang diperlukan dalam setiap kegiatannya akan disediakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, seperti lokasi kegiatan dan peralatan yang disesuaikan dengan jenis kelas yang akan dibuka, misalnya seperangkat alat komputer lengkap untuk kelas pelatihan microsoft office reguler atau aplikasi design untuk pelatihan design grafis.

3. Evaluasi Proses (*Process Evaluation*)

Dalam model CIPP menurut Stufflebeam, evaluasi proses diarahkan pada seberapa jauh kegiatan yang dilaksanakan pada program sudah terlaksana sesuai dengan perencanaan sebelumnya. Maka, indikator penilaian yang akan digunakan yaitu proses pelaksanaan program dan Proses keterlibatan unsur internal dan eksternal.

- a. Program *Job Fair* atau Bursa kerja

Berdasarkan data hasil wawancara, didapatkan hasil bahwa program Job Fair Kota Pekanbaru tahun 2023 dilaksanakan sebanyak 1 (satu) kali selama 3 hari pada 07-09 maret 2023 di Hotel Mutiara Merdeka bertepatan dengan HUT Kota Pekanbaru. Kegiatan ini dimulai dengan seremonial/pembukaan secara hybrid yang

dibuka secara resmi oleh Pj. Walikota Pekanbaru dan dilanjutkan dengan agenda Talkshow yang dibawakan oleh MC dan pemateri, kemudian berlanjut pada proses perekrutan tenaga kerja oleh masing-masing perusahaan.

Gambar 1.1 Pembukaan acara Job Fair Kota Pekanbaru tahun 2023



Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, 2024

Kegiatan tersebut berlangsung selama 3 hari dengan alur mekanisme perekrutan sebagai berikut:

- Pertama, para pencari kerja mendaftarkan diri pada website yang telah disediakan oleh pihak DISNAKER Kota Pekanbaru
- Kedua, para pencari kerja menunjukkan Barcode hasil pendaftaran kepada penjaga
- Ketiga, para pencari kerja menuju stand bazar perusahaan yang diminati untuk melamar lowongan yang tersedia
- Keempat, pemberi kerja akan mendata para pelamar dan melakukan seleksi berkas sesuai kualifikasi yang dibutuhkan
- Kelima, setelah pelamar memberikan berkas lamaran, pihak perusahaan akan memeriksa dan memberikan hasil seleksi berkas kepada pelamar.
- Keenam, pelamar akan menuju ke ruang wawancara dan psikotes guna melanjutkan tahap selanjutnya dari perekrutan tenaga kerja.
- Ketujuh, setelah pelamar dinyatakan lolos tahap wawancara dan psikotes maka pihak perusahaan akan menghubungi melalui via email serta meminta data diri pelamar secara lengkap

Kemudian, dalam aspek keterlibatan unsur internal dan eksternal Job Fair Kota Pekanbaru tahun 2023 telah berhasil menggaet beberapa unsur/pihak, baik internal maupun eksternal. Dalam segi internal, seluruh pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru turut dilibatkan dalam program tersebut. Tak hanya itu, keterlibatan pihak-pihak

eksternal juga menjadi instrumen penting dalam terlaksananya program ini, maka dalam hal ini DISNAKER Kota Pekanbaru berupaya mengundang beberapa pihak luar diantaranya ialah:

- 1.) secara DARING yaitu perwakilan dari kementerian ketenagakerjaan RI,
- 2.) kemudian secara LURING yaitu Bapak Mufihun, S.STP selaku Pj. Walikota Pekanbaru sekaligus membuka acara, disamping itu ada pembawa acara/MC, kelompok penari, pemateri yang mengisi agenda Talkshow sebelum

diadakannya proses rekrutmen, para pelaku UMKM, dan seluruh perusahaan di Kota Pekanbaru yang pada akhirnya hanya 40 perusahaan yang ikut mendaftarkan diri. Kemudian, hadirnya 4.003 pencari kerja yang ikut mendaftarkan diri.

Adapun daftar 40 perusahaan yang mengikuti atau terlibat di dalam pelaksanaan program Job Fair Kota Pekanbaru tahun 2023 dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

Gambar 1.2 Spanduk informasi Program Job Fair Kota Pekanbaru tahun 2023



Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, 2024

Setelah dilakukan analisa data melalui wawancara mendalam, dokumentasi dan triangulasi kepada peserta program, maka proses pelaksanaan program belum mencapai kondisi yang maksimal dimana masih ada beberapa kendala yang sangat berpengaruh terhadap proses perekrutan yang optimal, seperti alokasi waktu yang kurang efisien, kondisi pewawancara beberapa perusahaan yang kurang disiplin sehingga keduanya berdampak pada peluang/kesempatan pencari kerja untuk

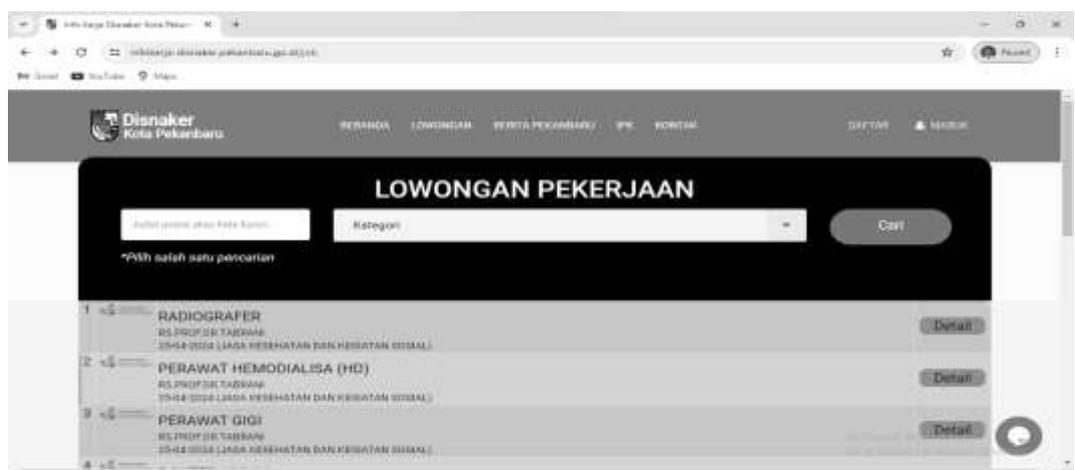
leluasa melamar pekerjaan serta kurangnya komitmen perusahaan pendaftar yang tidak melakukan perekrutan tenaga kerja. Kemudian dalam hal aspek proses keterlibatan unsur internal sudah baik namun jumlah unsur eksternal mengalami penurunan dibanding pada kegiatan di tahun sebelumnya, maka perlu ditingkatkan khususnya dalam hal partisipasi dan komitmen perusahaan dalam merekrut.

b. Program Aplikasi Sistem Antar Kerja (SIMANJA)

Proses pelaksanaan aplikasi Simanja dapat dibagi menjadi beberapa tahapan yang nantinya akan di lakukan pencari kerja dan perusahaan.

- Tahap pertama, baik pencari kerja ataupun perusahaan membuka alamat website aplikasi info kerja di infokerja-disnaker.pekanbaru.go.id.
 - Tahap kedua, sebelum mengakses fitur layanan yang ada pada aplikasi, pengguna diarahkan untuk melakukan pendaftaran terlebih dahulu dan atau registrasi apabila sudah memiliki akun.
 - Tahap ketiga, setelah menekan fitur daftar, maka para pengguna diberikan pilihan mendaftar sebagai pencari kerja atau sebagai perusahaan.
 - Tahap ke empat, setelah menyelesaikan tahap pendaftaran maka pencari kerja ataupun perusahaan
- diharuskan untuk membawa berkas-berkas yang telah di-upload pada saat pendaftaran online ke kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru secara langsung untuk kemudian dilakukan aktivasi akun oleh operator.
 - Tahap kelima, setelah di aktifkan akun, maka pencari kerja ataupun pendaftar bebas mengakses berbagai layanan pengantar kerja di aplikasi. Termasuk melamar kerja secara online, caranya dengan melihat lowongan yang tersedia, kemudian klik tombol melamar, maka notifikasi pelamar beserta kualifikasinya akan muncul pada akun perusahaan yang dituju. Untuk tahapan rekrutmen selanjutnya berada pada wewenang perusahaan kepada pelamar secara pribadi.

Gambar 1.3 Tampilan Utama Aplikasi SIMANJA tahun 2023



Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, 2024

Kemudian, pada aspek keterlibatan unsur internal dan eksternal program aplikasi SIMANJA setidaknya melibatkan 2 (dua) jenis unsur, baik internal yang dalam hal ini ialah 1 (satu) orang pegawai DISNAKER Kota Pekanbaru dan unsur

eksternal berjumlah 3 (tiga) pihak yakni DISKOMINFOTIK Kota Pekanbaru, para pemberi kerja/ pengusaha dan para pencari kerja. Keterlibatan unsur internal dan eksternal dalam pelaksanaan program aplikasi SIMANJA bersifat saling timbal balik. Artinya, ketika pemberi kerja membutuhkan karyawan maka perusahaan akan memasarkan lowongan yang tersedia di dalam aplikasi dan sebagai timbal baliknya para pencari kerja akan melamar lowongan tersebut. Namun, sebelum hal itu dilaksanakan maka keduanya wajib mendaftar dan melakukan aktivasi akun oleh pihak operator yakni pegawai DISNAKER Kota Pekanbaru. Tak hanya itu, disamping berjalannya sistem aplikasi, akan ada pihak eksternal dari DISKOMINFOTIK Kota Pekanbaru yang akan melakukan perbaikan apabila terjadi kesalahan fungsi pada aplikasi.

Setelah dilakukan analisa data melalui wawancara mendalam, dokumentasi dan triangulasi kepada peserta program, proses pelaksanaan aplikasi SIMANJA belum sepenuhnya sesuai dengan yang direncanakan sebelumnya. Fitur lamar kerja belum tersedia di dalam aplikasi tersebut, pencari kerja hanya mendapatkan informasi lowongan kerja. Kemudian, dalam evaluasi peneliti, program ini belum dapat dikatakan sebuah aplikasi dikarenakan masih dalam bentuk alamat website yang

mana seharusnya sebuah aplikasi tersedia di Playstore/Appstore. Untuk aspek proses keterlibatan unsur internal dan eksternal sudah sesuai dan berjalan pada peran masing-masing unsur.

c. Program *Job Canvassing* atau Pemasaran Tenaga Kerja

Pada pelaksanaannya, *Job Canvassing* diawali dengan menentukan terlebih dahulu target perusahaan yang akan dikunjungi. Kemudian, setelah ditentukan, pihak DISNAKER Kota Pekanbaru akan mengirimkan SPT (Surat Pemberitahuan) kepada perusahaan yang akan dikunjungi. Setelah dikonfirmasi oleh perusahaan, maka pihak DISNAKER Kota Pekanbaru akan melakukan kunjungan ke perusahaan yang dimaksud untuk melakukan proses penawaran tenaga kerja dengan diawali oleh pihak perusahaan yang memberikan informasi mengenai kebutuhan karyawan berdasarkan lowongan yang ada, kemudian pihak DISNAKER Kota Pekanbaru akan memberikan data pencari kerja terdaftar agar nantinya dicari kecocokan dengan kualifikasi lowongan yang diminta oleh perusahaan. Ketika terdapat kecocokan kualifikasi, maka pihak perusahaan akan meminta DISNAKER untuk menghubungi yang bersangkutan untuk mengirimkan lamaran ke perusahaan tersebut.

Gambar 1.4 Dokumentasi pelaksanaan program *Job Canvassing* tahun 2023



Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, 2024

Pada tahun 2023, pihak DISNAKER Kota Pekanbaru telah berhasil melaksanakan *Job Canvassing* sebanyak 4

kali. Selengkapnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.9 Data Kunjungan Job Canvassing 2023

| No. | Daftar Perusahaan | Waktu Agenda |
|-----|-----------------------|-------------------|
| 1. | RS. Awal Bros | 8 Agustus 2023 |
| 2. | Ramayana Panam Square | 21 Agustus 2023 |
| 3. | Hotel Furaya | 4 September 2023 |
| 4. | PT. Prudential | 19 September 2023 |

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, 2024

Angka tersebut masih sangat jauh dari setengah target apabila dilihat pada perencanaan sebelumnya yakni 2 kali dalam satu minggu atau setengah dari 87 perusahaan terdaftar yang ada di Kota Pekanbaru. Menurut pihak DISNAKER, Hal tersebut terjadi karena adanya kendala Sumber Daya Manusia (SDM yang dirasa kurang dan tidak adanya biaya operasional tersendiri sehingga memberatkan pelaksana program dan berakibat tidak dapat melaksanakan program secara merata ke seluruh perusahaan terdaftar di Kota Pekanbaru. Kemudian pada aspek unsur internal yang terlibat selama program berlangsung yakni pihak DISNAKER Kota Pekanbaru khususnya pegawai fungsional pengantar kerja dan

untuk unsur eksternal yang terlibat yaitu perusahaan terdaftar yang ada di Kota Pekanbaru yang mana sebelumnya dihubungi terlebih dahulu oleh pihak DISNAKER Kota Pekanbaru.

Setelah dilakukan analisa data melalui wawancara mendalam, dokumentasi dan triangulasi kepada peserta program, maka dapat diketahui bahwa aspek proses pelaksanaan program belum mencapai target yang diharapkan sesuai perencanaan sebelumnya yakni hanya 4 kunjungan dari seharusnya 87 kunjungan. Kemudian untuk proses keterlibatan unsur internal maupun eksternal sudah cukup baik dan sesuai dengan perencanaan yang ada.

d. Program Padat Karya

Idelanya, program Padat Karya diawali dengan para pencari kerja atas nama kelompok mengajukan proposal pembangunan secara lengkap mengenai potensi atau masalah infrastruktur di wilayahnya kepada kelurahan, kemudian kelurahan mengajukan kepada DISNAKER Kota Pekanbaru. Setelah itu apabila lolos verifikasi, pihak DISNAKER akan mem-fasilitasi seluruh keperluan dalam pengerjaannya dan memberikan upah per orang. Namun, pada kenyataannya di tahun 2023 program Padat Karya tidak dapat terlaksana dikarenakan adanya rasionalisasi anggaran sehingga anggaran

untuk padat karya dialihkan kepada kebutuhan DISNAKER Kota Pekanbaru yang lain sehingga pada aspek pelaksanaan program ini mengalami kegagalan. Kemudian, dalam aspek proses keterlibatan unsur internal dan eksternal juga mengalami kegagalan dikarenakan pada tahun 2023 program Padat Karya tidak dapat terlaksana sehingga tidak melibatkan unsur manapun.

e. Program Tenaga Kerja Mandiri

Pada alur mekanismenya, Program TKM diawali dengan di usulkan oleh para pencari kerja melalui proposal yang diajukan kepada pihak DISNAKER Kota

Pekanbaru. Kemudian, proposal yang telah disetujui akan diberikan pendanaan berupa pelatihan berwirausaha dan modal untuk membuka UMKM baru. Namun, pada proses pelaksanaan di tahun 2023 program Tenaga Kerja Mandiri mengalami kegagalan dikarenakan tidak dapat dilaksanakan dengan kendala masih terdapat tunda bayar di tahun sebelumnya, sehingga anggaran TKM pada tahun 2023 digunakan untuk melunasi TKM di tahun sebelumnya sebanyak Rp. 98.100.000,-. Kendala tersebut bermakna terdapat ketidaksesuaian antara perencanaan dengan proses pelaksanaan pada program Tenaga Kerja Mandiri tahun 2023. Anggaran yang telah diestimasikan untuk pelaksanaan tahun 2023 justru digunakan untuk pelunasan biaya di tahun sebelumnya sehingga program Tenaga Kerja Mandiri tidak dapat terlaksana di tahun 2023 dikarenakan anggarannya sudah habis. Hal ini seharusnya tidak terjadi dan tentu bertolak belakang dengan salah satu prinsip dari model *Government Functions Centered* (GFC) yakni prinsip *Money Follow Function* atau dalam kata lain anggaran mengikuti fungsi/kegunaan, yang mana artinya anggaran dapat dikeluarkan atau digunakan apabila telah hadir kebutuhan atau usulan terlebih dahulu oleh satuan unit yang berwenang sehingga akan tercipta efisiensi pengalokasian anggaran serta

meminimalisir adanya *overlapping* fungsi/kegiatan (Sadu Wasistiono, 2023).

Kemudian pada proses keterlibatan internal dan eksternal juga mengalami ketidakberhasilan dimana selama tahun 2023 program Tenaga Kerja Mandiri tidak memiliki keterlibatan dengan unsur manapun dikarenakan program tidak dapat terlaksana sehingga tidak memungkinkan adanya partisipasi individu/kelompok.

f. Program Pelatihan Unit Kompetensi

Idealnya, proses program ini diawali dengan para pencari kerja untuk mendaftarkan diri baik secara online pada link pendaftaran yang tersedia di website DISNAKER atau secara offline dengan mendatangi kantor DISNAKER Kota Pekanbaru. Kemudian, calon peserta diminta mengisi data diri dan memilih kelas pelatihan yang tengah dibuka. Setelah menyelesaikan pendaftaran, peserta akan diberikan nomor peserta dan informasi kegiatan melalui email masing-masing. Namun, yang terjadi di tahun 2023 ialah DISNAKER Kota Pekanbaru khususnya pada bidang LATAS hanya melakukan program pelatihan dalam rangka peningkatan produktivitas bagi tenaga kerja yang sudah bekerja, sedangkan program pelatihan berdasarkan unit kompetensi bagi pencari kerja / pengangguran tidak dilaksanakan dengan kendala keterbatasan anggaran.

Tabel 1.10 Realisasi Anggaran Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Tahun 2023

| No. | Bidang Pelatihan dan Peningkatan Produktivitas | Pagu (Rp) | Realisasi |
|-----|--|-------------------|-------------------|
| 1. | Pelaksanaan pelatihan berdasarkan unit kompetensi | Rp. 150.003.008,- | Rp. 0,- |
| 2. | Pengukuran produktivitas tingkat daerah kabupaten/kota | Rp. 159.073.450,- | Rp. 107.739.364,- |

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, 2024

Melihat dari realisasi anggaran di atas, bidang LATAS kurang optimal dalam melakukan penyerapan anggaran yang tersedia. Bahkan untuk program pelatihan

kompetensi sama sekali tidak terserap dan untuk peningkatan produktivitas masih menyisakan kurang lebih Rp. 51.334.086. hal tersebut mengindikasikan bahwa

manajemen anggaran DISNAKER Kota Pekanbaru perlu untuk diperbaiki sehingga program yang benar dibutuhkan oleh para pencari kerja dapat terlaksana. Maka dari itu, pada aspek pelaksanaan, program Pelatihan Unit Kompetensi mengalami kegagalan di tahun 2023.

Kemudian, selama tahun 2023 program Pelatihan Unit Kompetensi tidak memiliki keterlibatan dengan unsur internal dan eksternal manapun dikarenakan program tersebut pada tahun 2023 tidak dapat dilaksanakan karena kendala keterbatasan anggaran yang mana mengartikan bahwa aspek ini juga mengalami kegagalan.

4. Evaluasi Hasil (*Product Evaluation*)

Evaluasi hasil ini digunakan untuk menentukan keputusan apa yang akan dilakukan selanjutnya, dengan demikian

Tabel 1.11 Rekapitulasi Pameran Bursa Kerja/ Job Fair 2017 s/d 2023

| No. | Tahun | Perusahaan peserta | Jumlah Lowongan | Jumlah Pencari Kerja | Penempatan (tenaga kerja yang terserap) | Persentase penempatan (%) |
|-----|-------|--------------------|-----------------|----------------------|---|---------------------------|
| 1. | 2017 | Pertama, 60 | 2.231 | 6.482 | 774 | 34,69 |
| | | Kedua, 40 | 1.556 | 3.223 | 299 | 19,22 |
| 2. | 2018 | Pertama, 70 | 1.881 | 6.636 | 515 | 27,38 |
| | | Kedua, 15 | 845 | 1.706 | 211 | |
| 3. | 2019 | 60 | 2.005 | 5.702 | 470 | 23,44 |
| 4. | 2023 | 40 | 1.481 | 4.003 | 759 | 51,25 |

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, 2024

Dari data tabel di atas diketahui bahwa program Job Fair kembali di adakan setelah vakum selama 3 tahun (2020-2022). Kemudian, terjadi penurunan partisipan dari pemberi kerja/perusahaan dan pencari kerja selama kurun beberapa tahun terakhir. Tak hanya itu, pada tahun 2023 ketercapaian program masih di angka 51,25% atau 759 lowongan terisi dari total 1.481 lowongan yang ada sehingga dapat disimpulkan bahwa tujuan program masih belum mencapai target yang diinginkan. Kemudian pada aspek dampak program kepada penerima didapat melalui wawancara dan triangulasi sumber kepada

evaluasi ini diarahkan pada keseluruhan dampak dari suatu program terhadap penerima program. Berdasarkan pengertian evaluasi hasil, maka indikator yang dapat digunakan untuk mengukur evaluasi hasil dalam evaluasi program yaitu pencapaian tujuan program dan dampak program kepada penerima program.

a. Program *Job Fair* atau Bursa Kerja

Adapun tujuan awal diadakannya program ini adalah guna mengatasi pengangguran dengan menyerap tenaga kerja sesuai lowongan yang ditawarkan oleh perusahaan yang bergabung. Namun, pada kenyataannya hingga akhir program hanya setengah dari target lowongan pekerjaan yang berhasil terpenuhi. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

penerima program *Job Fair* yang mana hasilnya ialah cukup berhasil dimana mayoritas peserta mengatakan bahwa untuk dampak program kepada penerima program dikembalikan lagi kepada kondisi masing-masing pendaftar. Namun, secara garis besar untuk aspek dampak yang diterima tidak ada masalah dan sesuai dengan manfaat yang ditawarkan sebelumnya.

b. Program Aplikasi Sistem Antar Kerja (SIMANJA)

Program layanan antar kerja melalui aplikasi SIMANJA pada awalnya

dibentuk untuk memberikan kemudahan dalam penempatan tenaga kerja secara DARING kepada para pencari kerja. Namun, hingga saat ini fungsi dari aplikasi tersebut hanya sekedar untuk mendata para pencari kerja maupun pemberi kerja secara sistematis dan sebagai wadah penyediaan informasi lowongan pekerjaan dari sebagian perusahaan yang terdaftar, serta pada fungsi lamar kerja di dalam aplikasi belum dapat digunakan sebagaimana mestinya. Hal tersebut disebabkan karena kurangnya pendanaan dan kemampuan khusus untuk mengembangkan sistem yang ada pada aplikasi sehingga pada aspek pencapaian tujuan program aplikasi SIMANJA masih belum sepenuhnya mencapai tujuan yang direncanakan. Untuk itu, Perlu adanya alokasi dana yang cukup dan pelatihan khusus kepada operator dalam pengembangan aplikasi sehingga dapat dilakukan penambahan

fitur pada aplikasi yang memungkinkan bagi pencari kerja untuk melamar kerja secara langsung di dalam lowongan yang ada pada aplikasi.

Kemudian setelah dilakukan wawancara dan triangulasi sumber, dapat ditarik benang merahnya bahwa aplikasi SIMANJA di tahun 2023 masih memberikan dampak yang sama seperti halnya di tahun sebelumnya, yakni menjadikan pencari kerja sebagai pencari kerja terdaftar dan memudahkan pencari kerja dalam mengakses informasi lowongan pekerjaan dari perusahaan yang terdaftar. Dampak lainnya ialah kemudahan untuk membuat kartu pencari kerja sebagai salah satu syarat melamar pekerjaan di setiap perusahaan. Namun apabila dilihat dari segi pengguna aplikasi SIMANJA, terjadi penurunan di tahun 2023 dibandingkan tahun sebelumnya :

Tabel 1.12 Rekapitulasi Pencari Kerja Terdaftar di DISNAKER Kota Pekanbaru 2021-2023

| No. | Tahun Anggaran | Pencari Kerja Terdaftar | | Jumlah (jiwa) |
|-----|----------------|-------------------------|------------------|---------------|
| | | Laki-laki (jiwa) | Perempuan (jiwa) | |
| 1. | 2021 | 1886 | 857 | 2743 |
| 2. | 2022 | 2726 | 2879 | 5605 |
| 3. | 2023 | 1184 | 991 | 2175 |

Sumber: DISNAKER Kota Pekanbaru, 2024

Data di atas menunjukkan bahwa dari tahun 2021-2023 terjadi fluktuasi pengguna daripada aplikasi SIMANJA. Hal ini juga merupakan efek domino dari 2 (dua) hal, 1) tidak adanya anggaran sehingga fiturnya tidak dapat dikembangkan, lalu menimbulkan efek domino yakni kurang diminatinya SIMANJA oleh para pencari kerja. 2)

c. Program *Job Canvassing* atau Pemasaran Tenaga Kerja

Tujuan dilaksanakannya program *Job Canvassing* ialah untuk menjaga hubungan baik dengan perusahaan, mendapatkan informasi lowongan kerja yang tersedia sekaligus memasarkan pencari kerja guna mengurangi angka pengangguran di Kota Pekanbaru. Namun, pada kenyataannya di tahun 2023 program

sosialisasi dari DISNAKER mengenai aplikasi SIMANJA hanya terbatas pada saat pencari kerja hendak membuat kartu pencari kerja saja sehingga peningkatan pengguna cenderung lemah. Terlepas daripada hal tersebut, secara keseluruhan aspek dampak program kepada penerima program masih belum menunjukkan hasil yang signifikan.

Job Canvassing tidak sepenuhnya mendapatkan hasil yang diinginkan. Hal tersebut disebabkan karena selama program berlangsung, program hanya menghasilkan informasi lowongan pekerjaan dan tidak ada penyerapan tenaga kerja sama sekali ke perusahaan. Adapun untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1.13 Data hasil Job Canvassing 2023

| No. | Daftar Perusahaan | Hasil | |
|-----|-----------------------|----------|------------|
| | | Lowongan | Penempatan |
| 1. | RS Awal Bross | 6 Posisi | Tidak ada |
| 2. | Ramayana Panam Square | 1 Posisi | Tidak ada |
| 3. | Hotel Furaya | 2 Posisi | Tidak ada |
| 4. | PT. Prudential | 1 Posisi | Tidak ada |

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, 2024

Berdasarkan pada tabel di atas, setiap perusahaan yang dikunjungi memiliki ketersediaan lowongan pekerjaan. Namun, tidak ada satupun penempatan yang terjadi selama program berlangsung. Menurut pihak pelaksana, hal tersebut diakibatkan karena ketidakcocokan pencari kerja dengan kualifikasi lowongan yang tersedia. Berdasarkan pada hasil di atas, maka aspek pencapaian tujuan program masih belum sesuai dengan tujuan awal program. Perlu adanya perbaikan dalam segi kunjungan yang sebaiknya perlu diperbanyak untuk kedepannya agar peluang *job matching* semakin besar. Kemudian, pada aspek dampak program kepada penerima tidak menunjukkan hasil apapun dikarenakan tidak adanya pencari kerja terdaftar yang diterima oleh perusahaan selama program berlangsung di tahun 2023, maka aspek ini dikatakan gagal.

d. Program Padat Karya

Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru pada tahun 2023 belum berhasil dalam mencapai tujuan program Padat Karya dikarenakan program tersebut tidak terlaksana akibat terkendala tidak adanya anggaran yang dapat digunakan. Maka dari itu, tidak ada pencari kerja yang menjadi penerima program dan hal tersebut menandakan bahwa tidak adanya dampak yang dapat dirasakan atau diterima oleh para penerima program.

e. Program Tenaga Kerja Mandiri (TKM)

Aspek tujuan program pada program TKM di tahun 2023 dapat

dikatakan tidak berhasil atau mengalami kegagalan. Hal tersebut diakibatkan oleh tidak adanya anggaran yang dapat digunakan karena telah diserap untuk menutupi pengeluaran program di tahun sebelumnya, sehingga hal ini juga berakibat pada tidak tercapainya dampak program kepada penerima program.

f. Program Pelatihan Unit Kompetensi

Hal yang sama juga terjadi pada program Pelatihan Unit Kompetensi di tahun 2023, yang mana aspek tujuan program mengalami ketidakberhasilan karena program tersebut tidak terlaksana akibat dari adanya rasionalisasi anggaran sehingga anggaran yang seharusnya telah dialokasikan terpaksa digunakan untuk pemenuhan kebutuhan lain oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru. Efek dominonya yakni tidak adanya dampak yang bisa diterima atau dirasakan oleh penerima program, sehingga dalam hal ini aspek dampak program dianggap juga mengalami kegagalan.

E. KESIMPULAN (bold 12 pt)

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa bahwa di tahun 2023 Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru belum berhasil melaksanakan program-program pengentasan pengangguran secara optimal karena akibat dari alokasi anggaran yang kurang efektif dan efisien, kurangnya Sumber Daya Manusia yang cukup dan ahli dalam melaksanakan program, sarana dan prasarana yang kurang mendukung,

kurangnya informasi mengenai program kepada pencari kerja, dan minimnya partisipasi perusahaan di dalam program. Maka, kesimpulannya ialah perlu adanya alokasi anggaran yang cukup guna terselenggaranya seluruh program, pemerintah perlu untuk terus berupaya progresif dan inovatif agar kendala-kendala yang ada dapat diminimalisir sehingga program tetap bisa dijalankan, sikap tegas dan pro aktif dalam menjalin hubungan baik dengan pihak perusahaan, dan aktifnya partisipasi serta pengawasan dari masyarakat terhadap pelaksanaan program sehingga kedepannya seluruh program dapat terlaksana sepenuhnya dan memberikan dampak yang lebih signifikan dalam mengatasi pengangguran di Kota Pekanbaru.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-buku

- Rusfiana, Y., & Supriatna, C. (2021). Memahami Birokrasi Pemerintahan Dan Perkembangan. *Alfabeta Bandung*, 148.
- Amy Y.S. Rahayu, Vishnu Juwono, K. P. R. (2020). Pelayanan Publik dan E-Government(yayat sri Hayati (ed.); 1st ed.). rajawali pers.
- Anwar, K. (2020). Ilmu Pemerintahan Disiplin dan Metodologi (Zulkarnaini (ed.); 1st ed.). Taman Karya.
- Badan Pusat Statistik Provinsi Riau.(2020). Indikator Tujuan Pembangunan Berkelanjutan Provinsi Riau Tahun 2023. In *CV M.N Grafika*. Badan Pusat Statistik Provinsi Riau.
- Collin MacAndrews, I. A. (2000). Hubungan Pusat-Daerah dalam Pembangunan.(Cetakan ke-1). PT RajaGrafindo Persada.
- Mardalis. (2017). *Metode Penelitian, Suatu Pendekatan Proposal* (14th ed.). PT Bumi Aksara.Jakarta
- Poerwoko Soebianto, T. M. (2017). *Pemberdayaan Masyarakat Dalam Perspektif Kebijakan Publik* (4th ed.). Alfabeta.
- Muhammad. (2018). *Birokrasi (kajian konsep, teori menuju good governance)* (I). Unimal Press.Lhoksemauwe
- Daniel L. Stufflebeam, G. Z. (2017). *The CIPP Evaluation Model How to Evaluate for Improvement and Accountability*.Guiford Publications.New York
- Sugiyono, P. D. (2022). Metode Penelitian Kualitatif (S. Y. Suryandari (ed.); 3rd ed.). Alfabeta.Bandung
- Moeloeng, L. J. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif* (38th ed.). Ar-Ruzz Media.Bandung
- Harahap, N. (2020). *Penelitian Kualitatif* (1st ed.). Wal ashri Publishing.Medan
- Sadu Wasistiono, S. R. (2023). *Teori Organisasi Pemerintah Daerah* (D. A. P. Tarmizi (ed.); cetakan pe). PT Bumi Aksara.Jakarta

Jurnal-jurnal

- Ardiansyah, S., Handoko, R., & Wahyudi, . Eddy. (2023). Evaluasi Program Assik (Arek Suroboyo Siap Kerjo) Sebagai Upaya Mengurangi Pengangguran Di Dinas Perindustrian Dan Tenaga Kerja Kota Surabaya. *Prediksi: Jurnal Administrasi & Kebijakan*, 22(2), 149–159. <https://disnaker.surabaya.go.id/assik>
- Permadhy, Y. T., & Sugianto. (2020). Faktor Penyebab Pengangguran Dan Strategi Penanganan Permasalahan Pengangguran Pada Desa Bojongcae, Cibadak Lebak Provinsi Banten. *Ikra-Ith Ekonomika*, 2(3), 54–63. <https://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH->

Andani, A. T. V., Setyowati, E., & Amin, F. (2019). Implementasi Program Pelayanan One Day Service dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Badan Pertanahan Nasional Kota. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, 5(3), 328–336. <https://doi.org/10.21776/ub.jiap.2019.005.03.9>

Sulfiani, A. N. (2021). Penerapan Prinsip-Prinsip Good Governance dalam Pelayanan BPJS Kesehatan di Kota Palopo (Implementation of Good Governance Principles in BPJS Health Services in The City of Palopo). *Jurnal Administrasi Publik*, 17(1), 95–116.

Juventia, I., & Rahmawati, F. (2022). Evaluasi Job Fair Dalam Penanggulangan Tingkat Pengangguran Di Kota Bekasi. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 2(1),

175–188.

<https://doi.org/10.54443/sibatik.v2i1.515>

Peraturan-peraturan

RI, DPR. UUD 1945 Pasal 27 Ayat 2 Tentang Warga Negara.105(3), 129–133.

RI, DPR. Undang Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Peraturan.Bpk.Go.Id 1 (2020).

Bapeda. (2011). *Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 11 Tahun 2011 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Pekanbaru Tahun 2005-2025*.

Pekanbaru, DPRD. Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 13 Tahun 2018 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal, Pub. L. No. 13, 1 (2018).

Riau, DPRD. Peraturan Daerah Riau No. 4 Tahun 2013 Tentang Pelayanan, Penempatan dan Perlindungan Ketenagakerjaan Provinsi Riau, (2013).