
PENGARUH KOORDINASI TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS TENAGA KERJA LABUHANBATU

Oleh

Muhammad Alfitra Siregar¹, Novrihan Leily Nasution², Aulia Indra³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas

Labuhanbatu, Rantauprapat, Sumatera Utara, Indonesia

Email: ¹muhammadalfitrasiregar@gmail.com, ²novrih4nleily@gmail.com,

³auliaindra91@gmail.com

Article History:

Received: 05-06-2022

Revised: 05-06-2022

Accepted: 20-07-2022

Keywords: Koordinasi,
Produktivitas, Lembaga
Pelatihan Kerja

Abstract: Koordinasi merupakan salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk menyelaraskan berbagai pelaksanaan kegiatan pembangunan agar tidak terjadi kekacauan, kekosongan kegiatan, dengan jalan menghubungkan dan menyelaraskan kegiatan pembangunan mulai dari bawah sampai tingkat atas, sehingga terdapat kerjasama yang terarah dalam upaya mencapai tujuan yang sesuai. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran dan menganalisis pengaruh koordinasi untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada kantor dinas tenaga kerja labuhan batu dalam proses kegiatan kerja sehari-hari. Metode Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan dinas tenaga kerja labuhanbatu. Teknik Pengumpulan Data penelitian diperoleh melalui wawancara terstruktur, dokumentasi, dan observasi. Hasil penelitian menemukan bahwa koordinasi menemukan data dan informasi mengenal besarnya pengaruh koordinasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor dinas tenaga kerja labuhanbatu.

PENDAHULUAN

Pengangguran merupakan sebuah masalah serius di suatu negara khususnya Indonesia. Pengangguran umumnya disebabkan karena jumlah angkatan kerja tidak sebanding dengan jumlah lapangan kerja yang tersedia. Hal ini terjadi karena negara belum mampu menyediakan lapangan pekerjaan untuk para tenaga kerja, juga menyangkut kualitas dan produktivitas tenaga kerja itu sendiri. Untuk hal tersebut sistem koordinasi pada Dinas Tenaga Kerja Labuhanbatu diperlukan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Namun untuk mencapai hal tersebut timbulnya kekurangan dari pegawai dalam peningkatan produktivitas seperti kedisiplinan yang masih kurang terjangkau dan kurangnya tenaga kerja untuk pelayanan pada kantor Dinas Tenaga Kerja Labuhanbatu. Pengaruh koordinasi terkait peningkatan kinerja pegawai pada kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Labuhanbatu

dalam Kondisi objektif dan yang menjadi fenomena permasalahan yang kiranya menurut penulis perlu dikaji dan diteliti yakni berkisar antara adanya koordinasi antara unit/bagian yang belum terlaksana dengan efektif dan efisien, dikarenakan masih adanya egosentris dari setiap unit/bagian, dimana masih mementingkan pekerjaannya masing-masing tanpa memperhatikan tujuan secara kolektifitas. Dari hal tersebut salah satu yang sangat mendasar bagi tenaga kerja atau pegawai adalah kemampuan intelektual dan operasional untuk merealisasikan potensi kerja yang dimilikinya sesuai dengan kebutuhan organisasi. Diantara lembaga pemerintah yang memiliki peran dan fungsi yang penting tugasnya dalam melayani keperluan masyarakat.

Didalam menjalankan tugas fungsinya Kantor Dinas Tenaga Kerja Labuhanbatu membutuhkan pegawai yang memiliki keterampilan, disiplin, dan mencapai kinerja yang tinggi. Kegiatan atau pekerjaan baru efektif jika pekerjaan tersebut dilakukan dengan benar-benar sesuai dengan prinsip koordinasi yaitu, dengan jalan membagi-bagi pekerjaan atas bagian-bagian pekerjaan diperlukan keahlian (skill) pada masing-masing bagian sehingga beroperasi secara efektif.

Dengan adanya koordinasi diharapkan tercipta kesatuan langkah, kesatuan tindakan, dan kesatuan sikap sesama pegawai. Pegawai harus memiliki hasil kerja yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan. Pegawai juga dituntut untuk memiliki kedisiplinan. Penilaian disiplin tersebut dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang telah diberikan.

Peningkatan kinerja pegawai perlu diupayakan dengan pendekatan yang mengarah kepada profesionalisme dalam menjalankan tugas agar tidak sekedar dikerjakan saja, melainkan mempunyai nilai tambah dalam pengembangan diri pegawai. Terkait dengan hal ini, Dinas Tenaga Kerja Labuhanbatu dipandang perlu untuk mengoptimalkan kinerjanya kearah yang lebih baik, karena selama ini Dinas Tenaga Kerja Labuhanbatu belum menunjukkan kemajuan dan peningkatan kerja kearah yang lebih meningkat, akibatnya proses kerja yang telah ditetapkan belum tercapai secara optimal.

Rendahnya kinerja pegawai tersebut diduga disebabkan oleh belum efektifnya pelaksanaan koordinasi dalam Dinas Tenaga Kerja Labuhanbatu tersebut. setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat sesuai dengan definisi dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Adapun undang-undang sebelumnya yakni Undang- Undang No. 25 tahun 1997 mendefinisikan tenaga kerja sebagai penduduk yang sudah memasuki usia 15 atau lebih. Dengan demikian mereka yang berusia di luar itu termasuk bukan tenaga kerja. Undang-undang terbaru tentang Ketenagakerjaan, yaitu UU No. 13 tahun 2003 tidak memberikan batasan usia yang jelas dalam definisi tenaga kerja. Undang-undang tersebut hanya melarang memperkerjakan anak. Anak menurut Undang-Undang tersebut adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 tahun (delapan belas tahun). Undang-Undang tersebut juga menjelaskan bahwa anak yang berumur antara 13 sampai 15 tahun dapat diperkerjakan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental dan sosialnya.

Berkaitan dengan hal tersebut, sudah seharusnya program peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja di Lembaga Pelaksana Teknis Latihan Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Labuhanbatu menjadi fokus utama agar terciptanya masyarakat

yang berkompeten dan memiliki kredibilitas. Hal ini yang nantinya akan sangat membantu mengurangi tingkat pengangguran dan menciptakan kesejahteraan bagi masyarakat dalam menyambung hidupnya.

Berdasarkan uraian-uraian yang sudah dijelaskan diatas, peneliti merasa perlu dan sangat tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "**Pengaruh Koordinasi Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Labuhanbatu**".

Uraian Teoritis

2.1 Koordinasi

Koordinasi adalah perihal mengatur suatu organisasi atau kegiatan. Tujuannya pasti, supaya aturan dan tindakan yang akan dilaksanakan tak saling bertentangan atau simpang siur. (Kamus Besar Bahasa Indonesia)

Menurut Pearce II dan Robinson yang dimaksud dengan koordinasi adalah integrasi dari kegiatan-kegiatan individual dan unit-unit ke dalam satu usaha bersama yaitu bekerja ke arah tujuan bersama (Silalahi, 2018).

Sedangkan menurut Stoner (dalam Sugandha, 2015), koordinasi adalah proses penyatupaduan sasaran-sasaran dan kegiatan-kegiatan dari unit-unit yang terpisah (bagian atau bidang fungsional) dari sesuatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien.

Dari pendapat diatas, dapat dipahami bahwa koordinasi merupakan pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang mempunyai tujuan bersama yang menjadi sasaran dari kegiatan tersebut. Sedangkan Brech, memberikan pengertian koordinasi adalah mengimbangi dan menggerakkan tim dengan memberikan lokasi kegiatan pekerjaan yang cocok kepada masing-masing dan menjaga agar kegiatan itu dilaksanakan dengan keselarasan yang semestinya di antara para anggota itu sendiri (Hasibuan, 2016). Fayol, menjelaskan bahwa coordinate (koordinasi) dalam bahasa Arab "Tanssiq": yaitu usaha untuk mengharmoniskan dalam rangkaian struktur yang ada. Pada hakekatnya, yang dikoordinir itu adalah manusianya. Fayol juga menambahkan bahwa koordinasi yang merupakan salah satu unsur manajemen mengartikan bahwa koordinasi adalah penggabungan usaha dan peraturan semua kegiatan perusahaan agar sesuai dengan kebijaksanaan. Dalam melakukan koordinasi, diperlukan adanya kerja sama antar anggota yang pada akhirnya menimbulkan keharmonisan kerja sehingga tidak adanya pekerjaan yang tumpang tindih antara yang satu dengan yang lain dan semua usaha dan kegiatan yang dilakukan berjalan sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan.

Dari beberapa pengetahuan koordinasi di atas dapat disimpulkan bahwa koordinasi adalah kerjasama antar unit atau bagian yang menciptakan keharmonisan kerja dalam melakukan proses kegiatan dalam mencapai tujuan bersama.

2.2 Produktivitas Kerja

Dalam teori ilmu ekonomi dijelaskan, produktivitas merupakan suatu pengukuran output. Pengukuran ini merupakan relative (output terhadap input) untuk membedakan dari pengukuran absolut (output), yaitu dengan produksi total. Jadi, untuk menghitung produktivitas harus diketahui lebih dahulu produksi totalnya. Tanpa mengetahui produksi total tidak akan dapat menghitung produktivitas. Produktivitas faktor-total adalah perbandingan dari keluaran dengan jumlah tenaga kerja dan modal. Keluaran bersih adalah

keluaran total dikurangi jumlah barang dan jasa yang dibeli. Berdasarkan faktor diatas jenis input yang digunakan dalam pengukuran produktivitas faktor total adalah hanya tenaga kerja dan modal. Dan produktivitas total, perbandingan dari keluaran dengan jumlah keseluruhan faktor-faktor masukan, pengukuran total produktivitas faktor mencerminkan pengaruh bersama seluruh masukan dalam menghasilkan keluaran.

Selanjutnya, menurut Sutrisno (2019) menuliskan sejumlah indicator produktivitas kerja adalah sebagai berikut.

1. Kemampuan. Mempunyai kemampuan untuk melaksan akantu gas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta 16 profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai. Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja. Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri. Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya. Pengembang diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu. Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi. Pebandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa indikator dari produktivitas kerja yaitu, perbaikan terus menerus, peningkatan mutu hasil pekerjaan, tugas pekerjaan yang menantang, kondisi fisik tempat kerja, tidakannya konstruktif, percaya pada diri sendiri, bertanggung jawab, memiliki semangat kerja, memiliki kemampuan, miliki rasa cinta terhadap pekerjaan, mempunyai pandangan ke depan, mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah, mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungannya (kreatif, imajinatif, dan inovatif) dan memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya. Aspek-aspek produktivitas kerja yang digunakan penulis berdasarkan pada teori Siagian , yaitu perbaikan terus menerus, peningkatan mutu hasil pekerjaan, tugas pekerjaan yang menantang, dan kondisi fisik tempat bekerja, karena di setiap aspek disimbolkan pengukuran yang dapat dijadikan sebagai dasar pembuatan alat ukur untuk mengungkapkan produktivitas kerja karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif kualitatif adalah penelitian yang menggambarkan atau melukiskan objek penelitian berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya. Menurut (Sugiono, 2012) metode penelitian deskriptif kualitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah (apa adanya) dengan analisis data bersifat kualitatif, dimana penelitian lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

Populasi penelitian ini adalah Pegawai kantor Dinas Tenaga Kerja Labuhan Batu, dan sampelnya seluruh karyawan yang diturunkan dari rumus Slovin. Selanjutnya, penetapan responden dilakukan dengan beberapa kriteria tertentu (purposive sampling) agar memenuhi maksud dan tujuan penelitian ini (Arikunto, 2006) Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara terstruktur dan mendalam, dokumentasi dan observasi. selanjutnya temuan penelitian disajikan secara deskriptif kualitatif dalam uraian kata-kata.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Pengaruh Koordinasi Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Labuhanbatu.

Teori evaluasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebuah teori yang dirumuskan oleh Stuffle beam. Dalam model evaluasi ini terdapat empat aspek yang dikaji, pertama pada aspek context (konteks), berupa dasar hukum terbentuknya Pelaksana Latihan Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Labuhan Batu, dasar hukum terbentuknya program pelatihan, tujuan program,sertakurikulum yang digunakan dalam program tersebut.Aspek kedua yaitu input (masukan), berupa sumber daya penerima manfaat, sumber daya staff, fasilitas, pendanaan, jalinan kerja sama yang dilakukan, serta SOP (Standar Operasional Prosedur) kegiatan. Aspek ketiga yaitu process (proses), berupa hambatan, mekanisme monitoring, mekanisme evaluasi, media belajar, sumber belajar, serta daftar presensi (kehadiran). Aspek keempat yaitu product (hasil), berupa dampak yang diperoleh penerima manfaat.

Evaluasi Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja di Lembaga Pelaksana Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Labuhanbatu.

1. Evaluasi Context (Konteks)

Pada evaluasi context peneliti memfokuskan untuk melakukan evaluasi pada dasar hukum terbentuknya pelaksanaan program, tujuan dari penyelenggaraan program, serta kurikulum yang digunakan didalam program pelatihan Pelaksana Latihan Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Labuhanbatu.

a. Dasar Hukum Terbentuknya Program Pelatihan Pemerintah Daerah Kabupaten Labuhanbatu membentuk Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Labuhanbatu berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Labuhanbatu Nomor 3 Tahun 2016 tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Labuhanbatu. Selanjutnya berdasarkan Peraturan Bupati Labuhanbatu Nomor 2233 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Labuhanbatu, Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Labuhanbatu melaksanakan tugas pokok dalam urusan Pemerintahan Daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan dibidang Ketenagakerjaan. Informasi tersebut didapat darihasil wawancara bersama bapak Kepala

Pelaksana Latihan Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Labuhanbatu.

b. Tujuan Penyelenggaraan Program Pelatihan Rancangan tujuan yang jelas memudahkan program pelatihan yang akan diselenggarakan menjadi terarah dan tepat sasaran kepada penerima manfaatnya. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan bapak Kepala Lembaga Pelatihan Kerja.

c. Kurikulum Program Pelatihan Kurikulum adalah salah satu hal penting yang harus diperhatikan sebelum terselenggaranya program pelatihan, agar dapat menyeimbangkan penerima manfaat yang mungkin saja tidak memiliki akses untuk mendapatkan informasi terkait hal ini.

2. Evaluasi Input (Masukan)

Pada evaluasi input peneliti memfokuskan untuk melakukan evaluasi pada sumber daya penerima manfaat, sumber daya staff, jalinan kerjasama yang dilakukan, SOP (Standar Operasional Prosedur) dari program pelatihan, pendanaan maupun fasilitas untuk menunjang berjalannya program pelatihan kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Labuhanbatu.

3. Evaluasi Process (Proses)

Pada evaluasi process peneliti memfokuska nuntuk melakukan evaluasi pada hambatan yang dialami, mekanisme monitoring, mekanisme evaluasi, media belajar, sumber belajar, serta daftar presensi selama program pelatihan kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Labuhanbatu.

Tabel 4.1 Perbedaan Koordinasi, Produktivitas dan Kinerja Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Labuhanbatu

Variabel	Defenisi	Dimensi	Indikator
Koordinasi	Koordinasi merupakan proses pencapaian tujuan dan aktivitas di perusahaan atau organisasi agar mempunyai keselarasan di dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.dalam suatu	1. Perencanaan	Penyusunan rencana kerja bersama Penyelarasn recana kegiatan
		2. Pelaksanaan	Hubungan kerjasama setiap pihak Keserasian tindakan
		3. Prosedur kegiatan	Kejelasan prosedur kegiatan bersama
			Kepatuhan terhadap

			prosedur Kepatuhan terhadap jadwal kegiatan
Produktivitas Kerja	Produktivitas kerja merupakan suatu sistem dan cara penilaian pencapaian hasil kerja individu pegawai, unit kerja maupun organisasi	1. Kesesuaian penilaian kinerja dengan strategi organisasi	Kesesuaian standar penilaian dengan tugas dan tanggung jawab karyawan Melalui penilaian kinerja nilai-nilai perusahaan dapat tersosialisasikan
		2. Konsisten instrumen terhadap pemakaian secara berulang- ulang	Pelaksanaan penilaian kinerja pegawai dilakukan dalam suasana yang nyaman Penilai memiliki cukup kesempatan untuk mengamati kinerja bawahan Penilaian yang dilakukan cukup objektif
		3. Keyakinan pegawai terhadap keadilan interpersonal	Atasan memberikan perhatian pada pemecahan masalah yang timbul dalam pekerjaan Pemberian umpan balik berupa penjelasan mengenai kekurangan dan perbaikan kinerja
		4. Kejelasan standar penilaian kerja	Standar kinerja diterangkan secara spesifik Pegawai mengetahui dengan baik bagaimana mencapai standar kinerja Tersebut

Kinerja	Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya, sesuai dengan standar kriteria yang ditetapkan dalam pekerjaan itu.	1. Faktor kualitas kerja	Kecepatan penyelesaian pekerjaan Kecakapan kerja
		2. Faktor kuantitas kerja	Penyusunan rencana kerja Kemampuan dalam penyelesaian tugas
		3. Faktor pengetahuan	Persiapan pelaksanaan pekerjaan Pengetahuan melakukan evaluasi dari hasil pekerjaan yang telah dilakukan
		4. Faktor kehandalan	Kehandalan dan kemampuan melaksanakan tugasnya
		5. Faktor inisiatif	Upaya melaksanakan tindak lanjut pekerjaan dari hasil evaluasi
		6. Faktor kreativitas	Kreatifitas dalam pemanfaatan IPTEK dalam pelaksanaan pekerjaan
		7. Faktor kerjasama	Bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan Pribadi maupun pekerjaan bersama

4.2. Tabel Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Labuhanbatu Berdasarkan Jenis Pendidikan

No	Jumlah Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
1	SLTA	8 orang	20,81
2	D III	2 orang	9,11
3	S I	17orang	69,04
4	S II	1 orang	1,04
Jumlah		28	100%

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas diketahui bahwa Keadaan pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Labuhanbatu belum penuh menurut tingkat pendidikan formal lebih banyak didominasi oleh lulusan S1 sebanyak 17 orang, berpendidikan SLTA sebanyak 2 orang, DIII sebanyak 2 orang dan S2 sebanyak 1 orang.

4.3. Tabel Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Labuhanbatu Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	9	33,33%
2	Perempuan	19	66,67%
Jumlah		28	100%

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat diketahui bahwa menurut jenis kelamin lebih banyak perempuan sebanyak 19 orang, dan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 9 orang.

Koordinasi merupakan penyatupaduan gerak dari seluruh potensi dan unit-unit organisasi atau organisasi-organisasi yang berbeda fungsi agar secara benar-benar mengarah pada sasaran yang sama guna memudahkan pencapaiannya dengan efisien. Berdasarkan jumlah butir pernyataan inilah penilaian deskripsi variabel Koordinasi pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Labuhanbatu Penuh diukur. Berikut hasil ringkasan perhitungan tingkat capaian jawaban responden.

(TCR) pada Tabel 4.3 berikut ini :

Tabel 4.3 Deskripsi Koordinasi

No	Indikator	Rata-rata	TCR (%)	Kategori
A	Kesatuan Tindakan	3,13	62,5	Kurang Baik
B	Komunikasi	3,13	62,7	Baik
C	Pembagian Kerja	3,00	56,6	Kurang Baik
D	Disiplin	3,11	60,0	Kurang Baik
Rata-rata		3,00	60,00	Kurang Baik

Berdasarkan hasil perhitungan distribusi frekuensi terhadap variabel koordinasi pada Tabel 4.3, secara keseluruhan ditemukan nilai rata-rata sebesar 3,0 dengan tingkat capaian jawaban responden (TCR) sebesar 60%, dengan kriteria kurang baik. Fakta ini menginformasikan bahwa koordinasi yang diperlihatkan oleh pegawai berjalan kurang baik, untuk itu koordinasi pada sekretariat pada daerah Kabupaten Labuhanbatu harus lebih memperhatikan sikap atas mengkoordinasi tugas mempengaruhi jawabannya.

Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Dinas Tenaga Kerja Labuhanbatu yang dimaksud adalah kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Produktivitas Kerja Pegawai Kabupaten Labuhanbatu adalah kemampuan hasil yang dicapai oleh seorang pegawai. Berikut hasil ringkasan perhitungan tingkat capaian jawaban responden (TCR) pada Tabel 4.4 berikut ini:

Tabel 4.4 Variabel Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Labuhanbatu

No	Indikator	Rata-rata	TCR(%)	Kategori
A	Pencapaian Target	3,67	73,3	Baik
B	Kemampuan Adaptasi	3,70	73,9	Baik
C	Kemampuan Kerja	3,59	71,1	Baik
D	Tanggung Jawab	3,56	72,76	Baik
Total Nilai Rata-rata		3,65	72,99	Baik

Hasil perhitungan distribusi frekuensi terhadap variabel produktivitas kerja pegawai Kantor Dinas Tenaga Kerja Labuhanbatu Tabel 4.4, secara keseluruhan ditemukan nilai rata-rata sebesar 3,65% dengan tingkat capaian jawaban responden (TCR) sebesar 72,99%, dengan kriteria cukup. Hasil ini menggambarkan bahwa Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Dinas Tenaga Kerja Labuhanbatu baik secara pencapaian target yang berhubungan dengan pemenuhan kemampuan adaptasi, kepuasan kerja atau sesuai dengan tanggung jawab atau penjadwalan kerja, begitu juga dari sisi pencapaian target. Kemampuan adaptasi dalam pekerjaan dan kepuasan kerja serta bertanggung jawab terhadap tugas secara keseluruhan pegawai telah terlihat mampu menghasilkan kinerja yang cukup baik, Namun hasil ini juga terlihat masih belum optimal dan perlu perbaikan dan peningkatan pada masa mendatang dari empat indikator variabel produktivitas kerja pegawai Kantor Dinas Tenaga Kerja Labuhanbatu agar yang dihasilkan pegawai mampu memaksimalkan tujuan yang telah direncanakan pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan peneliti mengenai Pengaruh Koordinasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Labuhanbatu, program ini layak untuk dilanjutkan namun dengan perbaikan. Peneliti menyimpulkan bahwa program peningkatan koordinasi dan produktivitas ini sudah sesuai dengan tujuan-tujuan dalam pencapaian keberhasilan program ini, namun perlu dilakukannya perbaikan-perbaikan dari indikator input-nya seperti menjalin kerja sama dengan perusahaan-perusahaan yang mampu menyerap alumni peserta pelatihan dan dari indikator produknya seperti melakukan monitoring dan pendataan pasca pelatihan.

Dari hasil analisis data itulah, maka peneliti menarik beberapa kesimpulan mengenai evaluasi program peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja di Pelaksana Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Labuhanbatu, antara lain:

1. Evaluasi Context (Konteks)

Evaluasi context berjalan baik, hal ini dilihat dari beberapa indikator seperti dasar hukum, tujuan diadakannya program, serta kurikulum yang digunakan. Ketiga indikator

tersebut dapat dilihat secara rinci dan jelas dalam hasil wawancara yang dilakukan dengan para informan dan hasil kuesioner yang telah disebar kepada para responden.

2. Evaluasi Input (Masukan)

Evaluasi input berjalan baik, indikator penilaian untuk evaluasi ini yaitu sumber daya penerima manfaat, sumber daya staff, standar operasional prosedur, pendanaan, jalinan kerja sama yang dilakukan, serta fasilitas yang diberikan.

3. Evaluasi Process (Proses)

Evaluasi process berjalan baik, hal ini dapat dilihat dari keenam indikator penilaian yaitu hambatan yang dialami, mekanisme monitoring, mekanisme evaluasi, media belajar, sumber belajar yang digunakan, serta daftar presensi. Semuanya terlaksana dengan baik, untuk instruktur lainnya

4. Evaluasi Product (Hasil)

Evaluasi product berjalan baik, ditinjau dari kompetensi peserta, persentase kelulusan peserta, dan penyerapan peserta di pasar kerja.

Hal yang perlu diperbaiki yaitu melakukan monitoring dan pendataan pasca pelatihan agar lulusan dari Pelatihan Kerja tidak berhenti sampai di pelatihan saja.

Saran yang dapat disampaikan pada penelitian ini yaitu:

1. Diharapkan pimpinan Sekretariat Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Labuhanbatu untuk bias komunikasi dengan pegawainya, agar pegawainya bisa lebih semangat dan lebih giat lagi dalam bekerja, dengan begitu hasil kerjanya pun pasti akan lebih baik.
2. Perlu adanya pemantauan, standar kerja yang lebih jelas dan lebih detail demi mengoptimalkan pengawasan intern yang dilakukan, sehingga pencapaian tujuan-tujuan organisasi dapat terselenggarakan di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Labuhanbatu.
3. Agar pegawai mempertahankan dan meningkatkan koordinasi, komunikasi dan disiplin kerja dan adanya pembagian kerja sesuai dengan tupoksi masing-masing.
4. Pemimpin harus mampu mengkoordinasi dalam bidang-bidang tugas yang ada di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Labuhanbatu sesuai dengan keterampilan yang dimiliki pegawai, sehingga pegawai dengan mudah memahami jalur pekerjaan yang dikerjakan.
5. Meningkatkan kerja sama dengan perusahaan-perusahaan terkait tuntuk membantu penyerapan para alumni peserta pelatihan ke dunia kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Agustinova, D. E. (2015). Memahami Metode Penelitian Kualitatif. Yogyakarta (ID): Calpulis.
- [2] Arikunto, S., & Jabar, C. S. A. 2015. Evaluasi Program Pendidikan. Jakarta: Sinar Grafika Offset
- [3] Hasibuan, Malayu S.P, 2016, Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- [4] Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Tindakan. Edisi ke-19. Bandung: Alfabeta
- [5] Widodo, D. (2017). Metodologi Penelitian Populer & Praktis. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
Sumber Jurnal:
- [6] Al Adhim, T. (2015). Evaluasi Program Pelatihan Instalasi Penerangan di Balai Latihan Kerja Kabupaten Pati. Dapat dilihat di <http://scholar.google.co.id/> diakses pada tanggal 16 Juli

2020 pukul 19.45 WIB.

- [7] Anjarwati, M., Mursito, B., & Sarsono, S. (2020). Kualitas Sumber Daya Manusia Ditinjau Dari Tingkat Pendidikan, Pelatihan Kerja Dan Pengalaman Kerja Di Balai Latihan Kerja (BLK) Technopark Ganesha Sukowati Sragen. Dapat dilihat di <http://scholar.google.co.id/>
- [8] Candra, Muhammad Adhif Alfi dan Susi Sulandri. 2017. Efektivitas Program Pelatihan Dalam UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Sosial Kabupaten Blora. Dapat dilihat di <https://ejournal3.undip.ac.id>
- [9] Daraba, D., & Subianto, A. B. (2018). Kinerja Dinas Ketenagakerjaan dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Di Kota Makassar. Dapat dilihat di <http://scholar.google.co.id/>
- [10] <http://ejournal.stiabinabanuabjm.ac.id>
- [11] Nurachmawati, A. (2015). Evaluasi Pemberdayaan Angkatan Kerja Melalui Pelatihan Kerja Oleh UPT-PK Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bondowoso. Dapat dilihat di <http://scholar.google.co.id/>
- [12] Nur, R.J. (2016). Pelaksanaan Tugas Dan Fungsi Balai Latihan Kerja Samarinda Dalam Meningkatkan Keterampilan Tenaga Kerja Di Samarinda. Dapat dilihat di <http://scholar.google.co.id/>
- [13] Octaviani, M., & Rahmawati, S. (2015). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengambilan Keputusan Konsumen Mengikuti Pelatihan Di Balai Latihan Kerja Kota Bogor. Dapat dilihat di <http://scholar.google.co.id/>
- [14] Satria, B. (2015). Gambaran Pelatihan Keterampilan Otomotif Di Balai Latihan Kerja Industri (BLKI), Kota Padang. Dapat dilihat di <http://scholar.google.co.id/>
- [15] Sujatmiati, S., & Widiastuti, N. (2018). Evaluasi Program Diklat Pada Badan Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2010. Dapat dilihat di <http://scholar.google.co.id/>
- [16] Susilawati, S., & Zulfiati, Z. (2016). Evaluasi Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Di Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja Karawang (Penerapan Model Evaluasi CIPPO). Dapat dilihat di <http://scholar.google.co.id/>
- [17] Tampubolon, Ana Maria. 2018. Evaluasi Kegiatan Bimbingan Sosial Dalam Mengubah Perilaku Penerima Manfaat di Panti Sosial Rehabilitasi Sosial Orang Dengan Human Immunodeficiency Virus “Bahagia” di Medan. Dapatdilihat di <http://repository.usu.ac.id/>
- [18] Wulan, Ana Ratna. 2007. Pengertian Dan Esensi Konsep Evaluasi, Asesmen, Tes, dan Pengukuran. Dapat dilihat di <http://file.upi.edu>
- [19] Penjelasan Umum atas UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan <http://sumut.bps.go.id>
- [20] <http://deliserdangkab.bps.go.id>
- [21] <http://disnaker.labuhanbatukab.go.id>
- [22] <http://kelembagaan.kemnaker.go.id>
- [23] Pasal 190 UU No. 13 Tahun 2003 UU No. 14 Tahun 1969
- [24] Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 5 Tahun 2012 tentang Sistem Standarisasi Kompetensi Kerja Nasional (SKKNI)