

SKRIPSI

**PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP IMPLEMENTASI
KEBIJAKAN PERLINDUNGAN TENAGA KERJA INDONESIA PADA
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN
SUMEDANG**

Disusun Oleh :

NAMA : MIMIN CARMINAH
NPM : E. 1635222913
PROGRAM STUDI : ILMU ADMINISTRASI NEGARA

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Dalam
Menyelesaikan Program Sarjana (S-1)
STIA Sebelas April Sumedang



**SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI
SEBELAS APRIL SUMEDANG
2020**

SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI (STIA)

SEBELAS APRIL SUMEDANG

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi Penelitian:

**PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP IMPLEMENTASI
KEBIJAKAN PERLINDUNGAN TENAGA KERJA INDONESIA PADA
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN
SUMEDANG**

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan
Pembimbing Skripsi Penelitian:

Pembimbing I



Dr. H. Akadun, M.Pd
NIDN. 003-3008-6401

Pembimbing 2,



Dhesti Widya N. N., S.Sos., M.Si.
NDN. 04-2712-8801

Mengetahui,

Ketua STIA Sebelas April Sumedang




Rika Kusdinar, S.Sos., M.Si
NIDN. 04-3012-7102

LEMBAR PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, atas rahmat dan hidayah-Nya, saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Karya sederhana ini ku persembahkan untuk:

- ✚ Ibu dan Bapakku, yang telah mendukungku, memberiku motivasi dalam segala hal serta memberikan kasih sayang yang teramat besar yang tak mungkin bisa ku balas dengan apapun.
- ✚ Teh Reni, makasih telah memberiku motivasi dan makasih sudah sayang sama adikmu banyak maunya ini.
- ✚ Aa Ika, yang telah mensupport dalam mengerjakan skripsi ini. semoga kelak apa yang kita inginkan dapat terwujud. Aamiin
- ✚ Teman-temanku yang ada di PPM Al-BURUUJ dan teman-teman seperjuangan Angkatan XI semoga ilmu yang kita dapatkan bisa bermanfaat baik dunia maupun akhirat.

~ Jadilah Dirimu Sendiri ~

Kesuksesan Bukan Dilihat Dari Hasilnya, Tapi Dilihat Dari Prosesnya.

Karena "HASIL" Bisa Direkayasa Dan Dibeli.

"PROSES" Selalu Jujur Mengambarkan Siapa Diri Kita Sebenarnya

**STIA
SEBELAS APRIL
SUMEDANG**

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS

Dengan ini saya menyatakan bahwa Skripsi yang berjudul “**Pengaruh Pengawasan terhadap Implementasi Kebijakan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang**” ini dan seluruhnya adalah benar-benar karya saya sendiri, dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara yang tidak sesuai dengan etika ilmu yang berlaku dalam masyarakat keilmuan. Atas pernyataan tersebut, saya siap menanggung resiko yang dijatuhkan apabila kemudian hari ditemukan adanya pelanggaran etika keilmuan dalam karya ini, atau klaim dari pihak lain terhadap karya saya.

Sumedang, Juli 2020

Yang membuat pernyataan,

Mimin Carminah

ABSTRACT

THE EFFECT OF SUPERVISION OF THE IMPLEMENTATION OF INDONESIA'S WORK PROTECTION POLICY IN LABOR AND TRANSMIGRATION OF SUMEDANG REGENCY

Arranged by:

NAME : **MIMIN CARMINAH**
MAIN NUMBER : **E.16355222913**
STUDY PROGRAM : **STATE ADMINISTRATION SCIENCE**

*160 page, 5 chapter, 66 table, 45 picture, 104 attachment
Bibliography: 18 book and 3 document*

The purpose of this study is to determine Supervision, Implementation of Indonesian Workers Protection Policies, to determine the relationship between Supervision and Implementation of Indonesian Workers Protection Policies, and to determine the magnitude of the influence of Supervision and Implementation of Indonesian Workers Protection Policies. Indonesian Workers Protection Policy at the Sumedang Regency Manpower and Transmigration Office.

This research uses descriptive analysis method with quantitative types of statistics used are descriptive statistics with saturated sampling techniques. The total sample of 19 respondents. The analysis used includes the calculation of percentages (this is descriptive statistics), trials, significance tests and coefficient of determination tests (these are inferential statistics) or what kind of explanation using descriptive statistics are all 0.

Based on the results of the study note that the Supervision of the Office of Manpower and Transmigration in the District of Sumedang was in the good kriteria with the analysis reaching 83.47%. Likewise, the Implementation of the Indonesian Labor Protection Policy at the Sumedang Regency Manpower and Transmigration Office was very good with an analysis result reaching 84.10%. From the correlation analysis obtained correlation values of 0.784 and the significance test obtained value of t is greater than t table that is $3.322 > t$ table 1.96. this shows that there is a positive and significant relationship between the Supervision and Implementation of Indonesian Workers Protection Policies. From the results of the analysis of the coefficient of determination it is known that the Implementation of Indonesian Workers' Policy has an influence on Supervision of 61.46%.

Keywords: Supervision and Policy Implementation (Protection of Indonesian Workers)

ABSTRAK

PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PERLINDUNGAN TENAGA KERJA INDONESIA PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN SUMEDANG

Disusun Oleh:

NAMA : MIMIN CARMINAH
NOMOR POKOK : E.16355222913
PROGRAM STUDI : ILMU ADMINISTRASI NEGARA

160 halaman, 5 bab 66 tabel, 45 gambar, 104 lampiran
Daftar pustaka : 18 buku dan 3 dokumen

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengawasan, Implementasi Kebijakan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia, untuk mengetahui hubungan antara Pengawasan dan Implementasi Kebijakan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia, serta untuk mengetahui besarnya pengaruh Pengawasan dan Implementasi Kebijakan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang.

Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif serta jenis statistik yang dipakai adalah statistik deskriptif dengan teknik sampling jenuh. Jumlah sampel yang diteliti sebanyak 19 orang responden. Analisis yang digunakan meliputi perhitungan prosentase (inistatistik deskriptif), uji korelasi, uji signifikansi serta uji koefisien determinasi (inistatistik inferensial) atau seperti apa penjelasan menggunakan statistik deskriptif semua 0.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Pengawasan pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang berada pada kriteria baik dengan hasil analisa mencapai 83,47%. Demikian juga dengan Implementasi Kebijakan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang berada sangat baik dengan hasil analisa mencapai 84,10%. Dari analisis korelasi didapat nilai korelasi sebesar 0,784 dan uji signifikansi didapat nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $3,322 > t$ tabel 1,96. hal ini menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara Pengawasan dan Implementasi Kebijakan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia. Dari hasil analisis koefisien determinasi diketahui bahwa Implementasi Kebijakan Tenaga Kerja Indonesia memberikan pengaruh terhadap Pengawasan sebesar 61,46%.

Kata Kunci: Pengawasan dan Implementasi Kebijakan (Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia)

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang melimpahkan rahmat dan karunia-Nya. Sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi penelitian sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, dengan judul **“Pengaruh Pengawasan Terhadap Implementasi Kebijakan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupten Sumedang.**

Penelitian ini diajukan sebagai salah satu syarat dalam rangka menyelesaikan program Studi Strata (S1) pada jurusan Administrasi Negara Sebelas April Sumedang.

Dalam penyusunan telah banyak mendapatkan bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak untuk penyusunan proposal penelitian ini. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak yang telah membantu diantaranya :

1. Yth. Bapak H. Yuyun Hidayat, Drs., selaku Ketua Yayasan Pendidikan Sebelas April Sumedang.
2. Yth. Ibu Rika Kusdinar, S.Sos.,M.Si selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Sebelas April Sumedang.
3. Yth. Bapak Dadan Setia Nugraha, S.Sos.,M.Si selaku Pembantu Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Sebelas April Sumedang.
4. Yth. Bapak Shofwan Hendrywan, S.Pd.,M.Si selaku Pembantu Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Sebelas April Sumedang.
5. Yth. Ibu Irma Hermayanti, S.Pd.,M.Si selaku Pembantu Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Sebelas April Sumedang.
6. Yth. Bapak Dr. H. Akadun, M.Pd sebagai Dosen Pembimbing I yang telah mengarahkan dan membimbing penulis dalam penyusunan skripsi penelitian ini.
7. Yth. Ibu Dhesti Widya Nurhasanah Ningrum, S.Sos.,M.Si sebagai Dosen Pembimbing II yang telah mengarahkan dan membimbing penulis dalam penyusunan skripsi penelitian ini.

8. Yth. Bapak/Ibu Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Sebelas April Sumedang yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
9. Yth. Bapak/Ibu staff pegawai pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Sebelas April Sumedang.
10. Yth. Bapak Drs. H. Asep Sudrajat Selaku Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang yang telah memberikan ijin penelitian.
11. Yth. Bapak/Ibu seluruh Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang yang telah membantu penulis selama penelitian.
12. Yth. Kedua orang tua, adik, dan keluarga tercinta merupakan bagian kebahagiaan tersendiri yang tiadahentinya mendoakan, mendorong, semangat dan motivasi baik dalam bentuk material maupun spirit kepada penulis sehingga penelitian ini dapat terselesaikan tepat waktu.
13. Yth. Ika yang selalu mendukung dan mensupport baik dari segi material maupun spirit kepada penulis sehingga penelitian ini dapat terselesaikan.
14. Sahabat-sahabatku yang selalu mendukung dan membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan proposal penelitian ini sangat jauh dari kata sempurna. Karena disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan penulis.

Akhir kata semoga amal kebaikan dan bantuan yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan dari Allah SWT.

Sumedang, Juli 2020
Penulis,

MIMIN CARMINAH
E.1635222913

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN PERBAIKAN SKRIPSI	iii
LEMBAR PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS	v
ABSTRACT	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Kegunaan Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Hakekat Administrasi Negara	10
1. Pengertian Administrasi Negara.....	10
2. Ruang Lingkup Administrasi Negara.....	11
B. Kaitan Administrasi Negara dengan Variabel Penelitian.....	13
1. Kaitan Administrasi Negara dengan Pengawasan.....	13
2. Kaitan Administras Negara dengan Implementasi Kebijakan	14

C.	Hakekat Manajemen.....	16
	1. Pengertian Manajemen.....	16
	2. Fungsi Manajemen.....	16
D.	Kebijakan Publik.....	17
	1. Pengertian Kebijakan Publik.....	17
	2. Tahap – Tahap Kebijakan Publik.....	18
E.	Pengawasan Pemerintah Daerah.....	20
	1. Pengertian Pengawasan.....	20
	2. Proses Pengawasan.....	21
	3. Pentingnya Pengawasan.....	23
	4. Jenis – Jenis Pengawasan.....	24
	5. Faktor – Faktor Penghambat Pengawasan.....	24
	6. Upaya – Upaya Mengatasi Hambatan Pengawasan.....	25
	7. Dimensi Pengawasan.....	25
F.	Implementasi Kebijakan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia.....	26
	1. Pengertian Implementasi Kebijakan.....	26
	2. Unsur – Unsur Implementasi Kebijakan.....	28
	3. Faktor –Faktor Penghambat Implementasi Kebijakan.....	29
	4. Upaya- Upaya Mengatasi Hambatan Implementasi Kebijakan.....	29
	5. Model – Model Implementasi.....	30
G.	Konsep Program Perlindungan TKI/PMI.....	33
	1. Pengertian TKI/PMI.....	33
	2. Tujuan Perlindungan TKI/PMI.....	33
	3. Persyaratan TKI/PMI.....	34
	4. Hak dan Kewajiban TKI/PMI.....	36
H.	Hubungan Konseptual Antara Variabel Pengawasan dengan Variabel Implementasi Kebijakan.....	39
I.	Kajian Penelitian Terdahulu.....	41

J.	Kerangka Pemikiran dan Hipotesis.....	44
	1. Kerangka Pemikiran.....	44
	2. Hipotesis.....	46

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A.	Metode Penelitian.....	49
B.	Definisi Operasional dan Operasionalisasi Variabel.....	49
C.	Populasi, Teknik Sampling, dan Sampel Penelitian.....	52
	1. Populasi.....	52
	2. Teknik Sampling.....	52
	3. Sampel Penelitian.....	53
D.	Teknik Pengumpulan Data.....	53
E.	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrumen.....	54
	1. Uji Validitas Instrumen.....	54
	2. Uji Reliabilitas Instrumen.....	62
F.	Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....	67
	1. Teknik Pengolahan Data.....	67
	2. Teknik Analisis Data.....	68
	a. Perhitungan Prosentase.....	68
	b. Uji Korelasi Koefisien dan Signifikansi.....	69
	c. Uji Korelasi Signifikansi.....	70
	d. Uji Koefisien Determinasi.....	70
G.	Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	72

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A.	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	73
	1. Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang.....	73
	2. Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang.....	74

3. Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	
Kabupaten Sumedang.....	77
4. Keadaan Pegawai	78
B. Pembahasan dan Analisis Data	82
1. Uji Prosentase.....	82
a. Perhitungan Prosentase Variabel Pengawasan (X).....	82
b. Perhitungan Prosentase Variabel Implementasi Kebijakan (Y)	
2. Uji Koefisien Korelasi dan Signifikansi	151
3. Uji Koefisien Determinasi.....	154
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	156
B. Saran.....	157
 DAFTAR PUSTAKA	159
LAMPIRAN – LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

No Tabel	Keterangan Tabel	Halaman
Tabel 1.1	Rekapitulasi Registrasi Berdasar Negara Penempatan	5
Tabel 2.1	Hasil Penelitian Terdahulu	42
Tabel 3.1	Operasional Variabel	50
Tabel 3.2	Populasi Responden	52
Tabel 3.3	Jumlah Sampel	53
Tabel 3.4	Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Pengawasan	55
Tabel 3.5	Analisis Item 1 Variabel Pengawasan	56
Tabel 3.6	Interpretasi Koefesien Kolerasi Nilai r (Variabel X)	57
Tabel 3.7	Hasil Analisis Item Variabel Pengawasan	58
Tabel 3.8	Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Implementasi Kebijakan	59
Tabel 3.9	Analisis Item 1 Variabel Implementasi Kebijakan	59
Tabel 3.10	Interpretasi Koefesien Kolerasi Nilai r (Variabel Y)	60
Tabel 3.11	Hasil Analisis Item Variabel Implementasi Kebijakan	61
Tabel 3.12	Analisis Item Variabel Pengawasan	64
Tabel 3.13	Analisis Item Variabel Implementasi Kebijakan	66
Tabel 3.14	Kriteria Nilai Berdasarkan Prosentase	69
Tabel 3.15	Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi	70
Tabel 3.16	Jadwal Penelitian	72
Tabel 4.1	Jumlah Pegawai Menurut Tingkat Pendidikan	79
Tabel 4.2	Jumlah Pegawai Menurut Golongan	80
Tabel 4.3	Jumlah Pegawai Menurut Jabatan	80
Tabel 4.4	Kriteria Nilai Berdasarkan Prosentase	83
Tabel 4.5	Hasil Penelitian Tingkat Prosentase Variabel Pengawasan (X)	83
Tabel 4.6	Jawaban Responden Item Nomor 1 Variabel Pengawasan	87
Tabel 4.7	Jawaban Responden Item Nomor 2 Variabel Pengawasan	88

Tabel 4.8	Jawaban Responden Item Nomor 3 Variabel Pengawasan	90
Tabel 4.9	Jawaban Responden Item Nomor 4 Variabel Pengawasan	92
Tabel 4.10	Jawaban Responden Item Nomor 5 Variabel Pengawasan	93
Tabel 4.11	Jawaban Responden Item Nomor 6 Variabel Pengawasan	95
Tabel 4.12	Jawaban Responden Item Nomor 7 Variabel Pengawasan	96
Tabel 4.13	Jawaban Responden Item Nomor 8 Variabel Pengawasan	98
Tabel 4.14	Jawaban Responden Item Nomor 9 Variabel Pengawasan	99
Tabel 4.15	Jawaban Responden Item Nomor 10 Variabel Pengawasan	100
Tabel 4.16	Jawaban Responden Item Nomor 11 Variabel Pengawasan	102
Tabel 4.17	Jawaban Responden Item Nomor 12 Variabel Pengawasan	104
Tabel 4.18	Jawaban Responden Item Nomor 13 Variabel Pengawasan	105
Tabel 4.19	Jawaban Responden Item Nomor 14 Variabel Pengawasan	107
Tabel 4.20	Jawaban Responden Item Nomor 15 Variabel Pengawasan	108
Tabel 4.21	Jawaban Responden Item Nomor 16 Variabel Pengawasan	109
Tabel 4.22	Jawaban Responden Item Nomor 17 Variabel Pengawasan	111
Tabel 4.23	Jawaban Responden Item Nomor 18 Variabel Pengawasan	112
Tabel 4.24	Jawaban Responden Item Nomor 19 Variabel Pengawasan	114
Tabel 4.25	Jawaban Responden Item Nomor 20 Variabel Pengawasan	115
Tabel 4.26	Hasil Penelitian Tingkat Prosentase Variabel Implementasi Kebijakan (X)	117
Tabel 4.27	Jawaban Responden Item Nomor 1 Variabel Implementasi Kebijakan	121
Tabel 4.28	Jawaban Responden Item Nomor 2 Variabel Implementasi Kebijakan	123
Tabel 4.29	Jawaban Responden Item Nomor 3 Variabel Implementasi Kebijakan	124
Tabel 4.30	Jawaban Responden Item Nomor 4 Variabel Implementasi Kebijakan	125
Tabel 4.31	Jawaban Responden Item Nomor 5 Variabel Implementasi Kebijakan	127
Tabel 4.32	Jawaban Responden Item Nomor 6 Variabel Implementasi	128

	Kebijakan	
Tabel 4.33	Jawaban Responden Item Nomor 7 Variabel Implementasi Kebijakan	130
Tabel 4.34	Jawaban Responden Item Nomor 8 Variabel Implementasi Kebijakan	131
Tabel 4.35	Jawaban Responden Item Nomor 9 Variabel Implementasi Kebijakan	133
Tabel 4.36	Jawaban Responden Item Nomor 10 Variabel Implementasi Kebijakan	134
Tabel 4.37	Jawaban Responden Item Nomor 11 Variabel Implementasi Kebijakan	136
Tabel 4.38	Jawaban Responden Item Nomor 12 Variabel Implementasi Kebijakan	137
Tabel 4.39	Jawaban Responden Item Nomor 13 Variabel Implementasi Kebijakan	139
Tabel 4.40	Jawaban Responden Item Nomor 14 Variabel Implementasi Kebijakan	140
Tabel 4.41	Jawaban Responden Item Nomor 15 Variabel Implementasi Kebijakan	142
Tabel 4.42	Jawaban Responden Item Nomor 16 Variabel Implementasi Kebijakan	143
Tabel 4.43	Jawaban Responden Item Nomor 17 Variabel Implementasi Kebijakan	145
Tabel 4.44	Jawaban Responden Item Nomor 18 Variabel Implementasi Kebijakan	146
Tabel 4.45	Jawaban Responden Item Nomor 19 Variabel Implementasi Kebijakan	148
Tabel 4.46	Jawaban Responden Item Nomor 20 Variabel Implementasi Kebijakan	150
Tabel 4.47	Uji Korelasi Variabel Pengawasan Terhadap Implementasi	152



DAFTAR GAMBAR

No Gambar	Keterangan Tabel	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran	46
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang	77
Gambar 4.2	Tingkat Pengawasan Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang	86
Gambar 4.3	Tahapan Kuartil Indikator Nomor 1 Variabel Pengawasan	88
Gambar 4.4	Tahapan Kuartil Indikator Nomor 2 Variabel Pengawasan	89
Gambar 4.5	Tahapan Kuartil Indikator Nomor 3 Variabel Pengawasan	91
Gambar 4.6	Tahapan Kuartil Indikator Nomor 4 Variabel Pengawasan	92
Gambar 4.7	Tahapan Kuartil Indikator Nomor 5 Variabel Pengawasan	94
Gambar 4.8	Tahapan Kuartil Indikator Nomor 6 Variabel Pengawasan	95
Gambar 4.9	Tahapan Kuartil Indikator Nomor 7 Variabel Pengawasan	97
Gambar 4.10	Tahapan Kuartil Indikator Nomor 8 Variabel Pengawasan	98
Gambar 4.11	Tahapan Kuartil Indikator Nomor 9 Variabel Pengawasan	100
Gambar 4.12	Tahapan Kuartil Indikator Nomor 10 Variabel Pengawasan	101
Gambar 4.13	Tahapan Kuartil Indikator Nomor 11 Variabel Pengawasan	103
Gambar 4.14	Tahapan Kuartil Indikator Nomor 12 Variabel Pengawasan	104
Gambar 4.15	Tahapan Kuartil Indikator Nomor 13 Variabel Pengawasan	106
Gambar 4.16	Tahapan Kuartil Indikator Nomor 14 Variabel Pengawasan	107
Gambar 4.17	Tahapan Kuartil Indikator Nomor 15 Variabel Pengawasan	109
Gambar 4.18	Tahapan Kuartil Indikator Nomor 16 Variabel Pengawasan	110
Gambar 4.19	Tahapan Kuartil Indikator Nomor 17 Variabel Pengawasan	112
Gambar 4.20	Tahapan Kuartil Indikator Nomor 18 Variabel Pengawasan	113
Gambar 4.21	Tahapan Kuartil Indikator Nomor 19 Variabel Pengawasan	115
Gambar 4.22	Tahapan Kuartil Indikator Nomor 20 Variabel Pengawasan	116
Gambar 4.23	Tingkat Implementasi Kebijakan Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang	120

Gambar 4.24	Tahapan Kuartil Indikator Nomor 1 Variabel Implementasi Kebijakan	122
Gambar 4.25	Tahapan Kuartil Indikator Nomor 2 Variabel Implementasi Kebijakan	123
Gambar 4.26	Tahapan Kuartil Indikator Nomor 3 Variabel Implementasi Kebijakan	125
Gambar 4.27	Tahapan Kuartil Indikator Nomor 4 Variabel Implementasi Kebijakan	126
Gambar 4.28	Tahapan Kuartil Indikator Nomor 5 Variabel Implementasi Kebijakan	128
Gambar 4.29	Tahapan Kuartil Indikator Nomor 6 Variabel Implementasi Kebijakan	129
Gambar 4.30	Tahapan Kuartil Indikator Nomor 7 Variabel Implementasi Kebijakan	130
Gambar 4.31	Tahapan Kuartil Indikator Nomor 8 Variabel Implementasi Kebijakan	132
Gambar 4.32	Tahapan Kuartil Indikator Nomor 9 Variabel Implementasi Kebijakan	133
Gambar 4.33	Tahapan Kuartil Indikator Nomor 10 Variabel Implementasi Kebijakan	135
Gambar 4.34	Tahapan Kuartil Indikator Nomor 11 Variabel Implementasi Kebijakan	136
Gambar 4.35	Tahapan Kuartil Indikator Nomor 12 Variabel Implementasi Kebijakan	138
Gambar 4.36	Tahapan Kuartil Indikator Nomor 13 Variabel Implementasi Kebijakan	140
Gambar 4.37	Tahapan Kuartil Indikator Nomor 14 Variabel Implementasi Kebijakan	141
Gambar 4.38	Tahapan Kuartil Indikator Nomor 15 Variabel Implementasi Kebijakan	143
Gambar 4.39	Tahapan Kuartil Indikator Nomor 16 Variabel Implementasi	144

	Kebijakan	
Gambar 4.40	Tahapan Kuartil Indikator Nomor 17 Variabel Implementasi Kebijakan	146
Gambar 4.41	Tahapan Kuartil Indikator Nomor 18 Variabel Implementasi Kebijakan	147
Gambar 4.42	Tahapan Kuartil Indikator Nomor 19 Variabel Implementasi Kebijakan	149
Gambar 4.43	Tahapan Kuartil Indikator Nomor 20 Variabel Implementasi Kebijakan	150
Gambar 4.44	Tingkat Interpretasi Koefisien Korelasi	153



DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Keputusan Judul Penelitian
2. Surat Izin Observasi Penelitian
3. Surat Balasan Izin Observasi
4. Berita Acara Bimbingan Skripsi
5. Angket Penelitian dan Jawaban Responden
6. Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Pengawasan (X)
7. Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Implementasi Kebijakan (Y)
8. Uji Validitas Instrumen Variabel Pengawasan (X)
9. Uji Validitas Instrumen Variabel Implementasi Kebijakan (Y)
10. Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Pengawasan (X)
11. Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Implementasi Kebijakan (Y)
12. Z Tabel
13. Tabel Nilai Rho
14. Dokumentasi Penelitian
15. Daftar Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pembangunan adalah suatu usaha mengisi kemerdekaan bangsa Indonesia untuk mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan Pancasila. Adapun yang menjadi tujuan pembangunan itu adalah untuk membangun manusia seutuhnya dalam masyarakat yang tumbuh dan berkembang atas kekuatan sendiri. Untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan sumber daya manusia dan tenaga kerja yang mampu bersaing dalam penyelenggaraan pembangunan tersebut.

Banyaknya tenaga kerja Indonesia tki/pmi yang bekerja di luar negeri juga diiringi banyaknya permasalahan-permasalahan yang terjadi. Banyak peristiwa yang dialami dialami tenaga kerja Indonesia, seperti kasus pelecehan, upah yang tidak dibayar sampai dengan kasus-kasus kekerasan yang menjurus pada tindak pidana. Banyaknya kasus dan peristiwa-peristiwa yang dialami tenaga kerja Indonesia di luar negeri menunjukkan lemahnya Perlindungan yang diberikan pemerintah dalam melindungi warga negaranya, sehingga kasus-kasus yang tidak mengenakan selalu menimpa tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri dari tahun ke tahun. Hal ini dapat diketahui bahwa pemerintah belum melakukan perlindungan dengan baik, perlindungan terhadap tki/pmi belum dilakukan dengan efektif, sehingga kasus-kasus yang menimpa tenaga kerja Indonesia masih banyak terjadi. Masih rendahnya pelaksanaan perlindungan tki/pmi, dapat disebabkan kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh pemerintah pada instansi terkait yang menangani penempatan dan perlindungan tki/pmi Kabupaten Sumedang.

Sebagai upaya memberikan perlindungan terhadap Calon Pekerja Indonesia/Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri/Pekerja Indonesia di Luar Negeri, Pemerintah bersama Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR RI) telah membentuk Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia dan berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2019.

Tenaga Kerja Indonesia/Pekerja Migran Indonesia adalah setiap warga negara indonesia yang akan sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di laur wilayah Republik Indonesia.

Keadaan ekonomi yang lemah mendorong mereka untuk bekerja di luar negeri tanpa memperhatikan resiko yang akan terjadi daerah perlu meningkatkan pengawasan terkait perlindungan tki/pmi pada pptkis.selain permasalahan tersebut ditemukan juga persoalan lainnya terkait banyaknya tki/pmi ilegal berasal dari kabupaten sumedang perlindungan tki/pmi hanya bersifat responsif yaitu perlindungan tki hanya dilakukan apabila masalah-masalah yang dialami tki/pmi telah menjadi berita di media masa.

Pelaksana penempatan tenaga kerja indonesia swasta (PPTKIS) merupakan perusahaan yang diberikan kewenangan oleh pemerintah untuk melaksanakan penempatan tki/pmi. Namun selain melalui pptkis juga diketahui banyak tenaga kerja yang berangkat ke luar negeri melalui perusahaan ilegal, hal ini yang sering menimbulkan masalah. Banyak perusahaan yang ilegal telah melakukan penempatan tenaga kerja indonesia ke luar negeri.

Tindakan preventif dalam perlindungan terhadap tenaga kerja tersebut dapat dilakukan pada tahap pra penempatan, dimana tahap pra penempatan berkaitan dengan hal-hal yang harus dipersiapkan oleh calon tenaga kerja sebelum bekerja atau penempatan di negara tujuan. Pemerintah daerah kabupaten sumedang melalui dinas tenaga kerja dan transmigrasi dan bp3tki kabupaten sumedang, juga melakukan tindakan preventif atau penyelenggaraan perlindungan terhadap calon tenaga kerja yang akan bekerja di luar negeri.

Menurut Edwrds III (dalam Winarno, 2012 : 177) studi implementasi kebijakan adalah krusial bagi *public administration* dan *public policy*. Implementasi Kebijakan adalah salah satu tahap kebijakan publik, antara pembentukan kebijakan dan konsekuensi-konsekuensi kebijakan bagi masyarakat yang dipengaruhinya.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Pasal 49 huruf b wajib mendapatkan izin tertulis berupa SIP3MI dari Menteri. Pemerintah diwajibkan mengambil langkah yang tepat untuk mempermudah setiap perpindahan tenaga kerja dari satu negara ke negara yang lain yang mungkin telah disetujui oleh pemerintah negara penerima tenaga kerja indonesia. Sesuai dengan mandat Undang-Undang tersebut, kebijakan Nasional Surat Izin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (SIP3MI) harus bersifat menyeluruh dan integratif dengan melibatkan seluruh Instansi Pemerintah terkait dalam memberikan pelayanan kepada Tenaga Kerja Indonesia/Pekerja Migran Indonesia maupun pelayanan kepada Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) berikut lembaga lain yang mendukungnya.

Dengan Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia yang terintegrasi didukung penegakan hukum yang kuat, maka kerugian sosial yang ditimbulkan dapat diminimalisir sekecil mungkin, sehingga pelayanan penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia/Pekerja Migran Indonesia berdaya guna dan berhasil guna dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan penerimaan devisa negara.

Berdasarkan wawancara dengan kepala bidang penempatan dan perluasan ketenagakerjaan kabupaten sumedang menyatakan bahwa "masyarakat kabupaten sumedang sebagian besar menjadi tenaga kerja di luar negeri melalui lembaga penyaluran tenaga kerja yang tidak resmi, karena anggapan bahwa prosedurnya lebih mudah". Hal ini menjadi permasalahan yang dihadapi bahwa masih perlu ditingkatkan pengawasan pada penyelenggaraan penempatan dan perlindungan tenaga kerja ke luar negeri. Pengawasan dimaksudkan sebagai upaya preventif untuk menghindari terjadinya penyimpangan serta sebagai langkah preventif untuk melaksanakan kepatuhan. Namun dalam pelaksanaannya bidang penempatan dan perluasan tki/pmi ke luar negeri masih belum efektif dalam melaksanakan pengawasan sebagaimana mestinya terbukti dengan adanya beberapa ketidaksiuaian dalam pelaksanaan perlindungan terhadap calon tki/pmi yang tidak ditindak lanjuti oleh pegawai pengawas. Seperti yang telah diketahui bahwa berbagai permasalahan yang muncul terkait dengan tki/pmi di luar negeri tentu tidak terlepas dari peran para pelaksana penempatan, yang diantaranya yaitu pemerintah sesuai pasal 74 UU Nomor 18 tahun 2017 maka tki/pmi yang melanggar aturan dapat diberikan Sanksi administratif sebagaimana dimaksud

dalam Pasal 56 dan Pasal 62 berupa: peringatan tertulis, penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha, dan pencabutan izin. Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Menteri.

Penempatan Tenaga Kerja Indonesia/Pekerja Migran Indonesia Kabupaten Sumedang yang tercatat dalam SISKOTKLN per 01 Januari 2019 – 16 Desember 2019 adalah Brunei Darussalam 8 orang, Hongkong 12 orang, Malaysia 80 orang, Singapura 37 orang, dan Taiwan 52 orang. Dengan demikian jumlah Tenaga Kerja Indonesia/Pekerja Migran Indonesia pada tahun ini tergolong masih rendah. Berikut Rekapitulasi Registrasi Berdasarkan Negara Penempatan Tenaga Kerja Indonesia/Pekerja Migran Indonesia Kabupaten Sumedang yang disajikan pada tabel 1.1

Tabel 1.1
Rekapitulasi Registrasi Berdasar Negara Penempatan
Kabupaten/Kota Sumedang
01 Januari 2019 s/d 16 Desember 2019

No	Negara	Informal						Formal						Total		Grand Total
		Registrasi			Selesai			Registrasi			Selesai			Reg	Selesai	
		P	L	JML	P	L	JML	P	L	JML	P	L	JML			
1	Brunei Darussalam	5	0	5	2	0	2	0	0	0	0	1	1	5	3	8
2	Hong Kong	8	0	8	4	0	4	0	0	0	0	0	0	8	4	12
3	Malaysia	15	0	15	24	0	24	3	12	15	14	12	26	30	50	80
4	Singapura	15	0	15	22	0	22	0	0	0	0	0	0	15	22	37
5	Taiwan	20	0	20	26	0	26	0	4	4	0	2	2	24	28	52
	Jumlah	63	0	63	78	0	78	3	16	19	14	15	29	82	107	189

Berdasarkan data pada tabel di atas, Tenaga Kerja Indonesia/Pekerja Migran Indonesia di Kabupaten Sumedang tercatat 189 orang yang diberangkatkan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang per 01 Januari 2019 s/d 16 Desember 2019.

Permasalahan yang sering terjadi dalam Pengawasan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia/Pekerja Migran Indonesia diantaranya adalah :

1. Masih banyaknya calo tanpa prosedur yang resmi
Dilapangan masih terdapat sebagian masyarakat yang lebih memilih mendaftarkan diri untuk menjadi tki/pmi melalui calo-calo karena masyarakat berpikir biar lebih mudah dan cepat. Padahal sebenarnya kebanyakan calo-calo tersebut tidak sesuai dengan prosedur-prosedur yang ada dan tidak bertanggungjawab.
2. Kurang efektifnya koordinasi dengan PJTKI
Sering terjadinya *miscommunication* antara pemerintah dengan PJTKI baik dalam penempatan tki/pmi ataupun informasi tentang keadaan yang terjadi dilapangan.
3. Adanya kasus pelecehan dan kasus kekerasan yang berujung pada tindak pidana
Masih adanya masyarakat yang menjadi tki/pmi mendapatkan pelecehan dari pihak-pihak tertentu baik dari tempat kerja maupun lingkungan luar dan Masih ada tki/pmi yang mendapatkan kekerasan dari majikan bahkan banyak kasus-kasus yang berujung pada tindak pidana

Sedangkan permasalahan yang ditemukan dalam pengimplementasian Kebijakan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia/Pekerja Migran Indonesia adalah:

1. Keterbatasan Sumber Daya Manusia

Kurang efektifnya dalam pelaksanaan kebijakan perlindungan tki/pmi salah satu penyebabnya adalah terbatasnya sumber daya manusia yang ada.

2. Tumpang tindih wewenang antara pemerintah pusat dengan pemerintah daerah dalam penempatan dan perlindungan tki/pmi

Hal ini sering terjadi dikarenakan belum rincinya pembagaian kewenangan antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah.

3. Kesulitan dalam kepulangan

Sering terjadinya kesulitan dalam pemulangan tki/pmi misalnya yang mengalami masalah ataupun meninggal dunia.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti mengambil judul penelitian tentang **“PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PERLINDUNGAN TENAGA KERJA INDONESIA PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN SUMEDANG”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka *problem statmentnya* adalah belum baiknya Implementasi Kebijakan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia yang diduga dengan banyak faktor.

Berdasarkan problem statement di atas dapat dirumuskan permasalahan adalah:

1. Seberapa baik pengawasan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang?
2. Seberapa tinggi implemenntasi kebijakan perlindungan tenaga kerja indonesia pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang?
3. Adakah hubungan pengawasan dengan implementasi kebijakan perlindungan tenaga kerja indonesia pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang?
4. Adakah pengaruh pengawasan terhadap implemtasi kebijakan perlindungan tenaga kerja indonesia pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka fokus masalah yang diambil dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengawasan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang.
2. Untuk mengetahui implementasi kebijakan perlindungan tenaga kerja indonesia pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang.

3. Untuk mengetahui hubungan pengawasan dengan implementasi kebijakan perlindungan tenaga kerja indonesia pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang.
4. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap implementasi kebijakan perlindungan tenaga kerja indonesia pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat berguna bagi berbagai pihak baik secara teoritis maupun praktis, yaitu sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat menemukan berbagai fenomena masalah, sehingga dapat mengembangkan konsep-konsep dan teori-teori di lingkungan Ilmu Administrasi Negara pada khususnya mengenai fenomena pengawasan serta sejumlah aspek lainnya yang berhubungan dengan implementasi kebijakan perlindungan tki/pmi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang.

2. Secara Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat untuk dijadikan sebagai bahan masukan terhadap Pemerintah Kabupaten Sumedang bagi perbaikan dan penyempurnaan pengawasan terhadap implementasi kebijakan perlindungan tki/pmi di masa yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Hakekat Administrasi Negara

1. Pengertian Administrasi Negara

Peran administrasi Negara dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan di negara-negara berkembang sering dipertanyakan. Hal ini terkait dengan paradoxs administrasi pembangunan, administrasi yang efektif merupakan hal hakiki untuk mewujudkan pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan tetapi keefektifan inilah yang dapat menghambat dan mencegah berjalannya pemangunan politik.

Peningkatan kinerja pemerintah dan pembangunan membutuhkan kemampuan administratif adiministrator (kemampuan administrator untuk memajukan lingkungannya dan memudahkan pelaksanaan pekerjaan).

Pengertian Administrasi Negara menurut Dimock dan Dimock (dalam Iskandar, 2014: 17) mengatakan bahwa: Administrasi Negara merupakan bagian dari administrasi umum yang mempunyai lapangan yang lebih luas, yaitu suatu ilmu pengetahuan yang mempelajari bagaimana lembaga-lembaga mulai dari satu keluarga hingga Perserikatan Bangsa-Bangsa disusun, digerakan dan dikemudikan.

Menurut Waldo (dalam Kencana 1990: 24) mengemukakan bahwa administasi publik adalah manajemen dan organisasi daripada manusia-manusia dan peralatannya guna mencapai tujuan pemerintahan.

Menurut Frederickson (dalam Akadun 2019: 53) mengemukakan administrasi negara sebagai instrumen dari aspirasi nasional dan birokrasi publik sebagai satu-satunya penyedia semua barang dan jasa pemerintah.

Berdasarkan teori di atas, maka dapat disimpulkan bahwa administrasi negara terkait dengan proses kerjasama yang dikerjakan oleh suatu kelompok dalam lingkungan pemerintah untuk mencapai tujuan pemerintah.

2. Ruang Lingkup Administrasi Negara

Ruang lingkup atau cakupan administrasi negara atas sudut pandang prosesnya meliputi organisasi dan manajemen dianggap sebagai ciri dari administrasi. Cakupan administrasi negara sangat kompleks tergantung dari perkembangan kebutuhan atau dinamika masalah yang dihadapi masyarakat.

Menurut LAN RI (2003: 10) mengemukakan bahwa ditinjau dari urusannya yang pokok dalam kehadirannya sebagai disiplin dan sebagai sistem lingkup perhatian administrasi tersebut meliputi pokok-pokok sebagai berikut:

- a. Tata nilai yang menjadi dasar dan tujuan serta acuan perilaku dari sistem, dan instutisional yang berkembang dalam kehidupan negara bangsa, termasuk landasan falsafah dan etika serta pandangan hidup yang menasari ataupun nilai-nilai ritual yang menikmatinya.
- b. Organisasi pemerintah negara, yaitu meliputi tatanan administrasi aparatur pemerintahan negara yang berada di wilayah pemerintahan organisasi lembaga eksekutif (pemerintahan), legislatif (badan perwakilan rakyat), yudikatif (badan peadilan dan lembaga negara lainnya yang diperlukan serta saling hubungannya dalam rangka penyelenggaraan negara termasuk organisasi kesekretariatan lembaga-lembaga tersebut.
- c. Manajemen pemerintahan negara meliputi kegiatan. pengelolaan pelaksanaan tugas pemerintahan umum dan pembangunan dalam berbagai bidang kehidupan dan wilayah pemerintahan.
- d. Sumber daya aparatur negara, sumber daya sebagai unsur dominan dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan negara, pengelolaan dan pembinaan mendapatkan perhatian dalam keseluruhan aspek dan dimensinya.
- e. Sistem dan proses kebijaka negara. Sebagai sistem penyelenggaraan kebijakan negara peran administrasi negara dalam pengelolaan kebijakan pemerintahan negara.
- f. Posisi, kondisi dan peran masyarakat bangsa dan bernegara. Negara eksis pada suatu wilayah karena adanya kesepakatan masyarakat bangsa yang hidup pada wilayah tersebut.
- g. Hukum administrasi negara. Hal ini meliputi dimensi hukum bertalian dengan pengaturan sistem dan proses penyelenggaraan negara, pemerintahan negara, saling hubungannya satu sama lain, dan karya masing-masing lembaga serta tata cara menghasilkannya, dimaksudkan agar kelembagaan negara tersusun dan terselenggara secara efisien, proporsional, efektif, tertib, dan *legitimate*.

Sedangkan menurut Keban (2004: 11) memberikan beberapa ruang lingkup yang dapat dilihat dari topik-topik yang dibahas selain perkembangan ilmu administrasi negara itu sendiri antara lain:

- a. Kebijakan, yaitu suatu kegiatan yang menyangkut proses pembuatan untuk penentuan tujuan dan cara alternatif terbaik untuk mencapai tujuan tertentu. Proses tersebut dapat dianalogikan dengan sistem kerja otak manusia dengan arahan tujuan dari suatu tindakan.
- b. Organisasi, yaitu berkenaan dengan pengaturan struktur dan hirarki yang meliputi pembentuk unit kerja, pembangunan tugas antar unit (lembaga-lembaga publik), penetapan prosedur aturan dan standar untuk mencapai tujuan organisasi.
- c. Manajemen, merupakan proses bagaimana kegiatan-kegiatan yang telah dirancang dapat diimplementasikan (digerakan, diorganisir, dan dikontrol) untuk mencapai tujuan organisasi melalui prinsip-prinsip tertentu.
- d. Moral atau etika, merupakan suatu hal yang paling terpenting dalam administrasi negara karena kegiatan administrasi negara berkenaan dengan maksud dan tujuan publik tertentu, serta diarahkan untuk memuaskan kepentingan atau kebahagiaan publik, dan dijalankan dengan kewajiban dan motif yang benar.
- e. Lingkungan, yaitu dinamika atau perubahan internal administrasi negara seperti kebijakan, manajemen, organisasi, moral atau etika, dan kinerja dalam administrasi negara sangat dipengaruhi oleh lingkungan administrasi negara yaitu lingkungan.
- f. Akuntabilitas kerja, menggambarkan hasil pertanggungjawaban pemerintah terhadap kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan demi kepentingan publik.

Dari beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa ruang lingkup administrasi adalah serangkaian aktivitas yang dilaksanakan oleh aparatur negara atau pemerintah untuk tercapainya tujuan negara dengan efisien. Hal ini didukung oleh aspek-aspek diantaranya adanya sumber daya, manajemen, moral atau etika, sistem/proses kebijakan, manajemen, hukum dan lain-lain.

B. Kaitan Administrasi Negara dengan Variabel Penelitian

1. Kaitan Administrasi Negara dengan Pengawasan

Dalam administrasi negara menurut LAN RI (2003: 10) terdapat 7 pokok rung lingkup administrasi negara yang meliputi: (1) Tata nilai, (2) Organisasi pemerintah negara, (3) Manajemen pemerintahan negara, (4) Sumber daya aparatur negara, (5) Sistem dan proses kebijakan negara, (6) Posisi, kondisi, dan peran masyarakat bangsa dan negara, dan (7) Hukum administrasi negara.

Salah satu dari ruang lingkup administrasi negara tersebut ada manajemen pemerintahan negara, manajemen tersebut membahas fungsi dari manajemen itu sendiri. Menurut G.R Terry mengemukakan bahwa terdapat 4 fungsi manajemen yaitu perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penggerakan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*).

Menurut Handoko (2015: 357-370) menyatakan pengawasan adalah sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai.

Menurut Siagian (1990: 107) Pengawasan adalah proses pengamatan dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Robert J Mockleer pengawasan merupakan suatu upaya sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan tujuan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan atau pemerintah telah digunakan seefektif dan seefisien mungkin guna mencapai tujuan perusahaan atau pemerintah.

Pengawasan pada dasarnya diarahkan sepenuhnya untuk menghindari adanya kemungkinan penyelewengan atau penyimpangan atas tujuan yang akan dicapai. melalui pengawasan diharapkan dapat membantu melaksanakan kebijakan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan secara efektif dan efisien.

Dengan demikian pengawasan merupakan bagian dari administrasi negara karena jika pengawasan tidak efektif maka akan berpengaruh pada proses kegiatan administrasi negara. Sebaliknya jika pengawasan dilakukan dengan efektif maka proses kegiatan administrasi negara akan berjalan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan sebelumnya.

2. **Kaitan Administrasi Negara dengan Implementasi Kebijakan**

Dimock yang dikutip Iskandar (2005: 20) menjelaskan bahwa “administrasi negara meliputi seluruh kegiatan mulai saat menentukan tujuan yang akan dicapai sampai kepada penyelenggaraan mencapai tujuan tersebut.

Van Meter dan Hord (dalam Winarno, 2012: 149) Implementasi kebijakan adalah tindakan-tindakan yang dilakukan baik oleh individu-individu/pejabat-pejabat atau kelompok-kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijakan.

Menurut Lester dan Stewart (dalam Winarno, 2012: 147) mengemukakan bahwa: Implementasi kebijakan dipandang dalam pengertian yang luas, merupakan tahap dari proses kebijakan segera setelah penetapan undang - undang. Implementasi dipandang secara luas mempunyai makna pelaksanaan undang-undang dimana berbagai faktor, organisasi, prosedur, dan teknik bekerja bersama-sama untuk menjalankan kebijakan dalam upaya untuk meraih tujuan-tujuan kebijakan atau program-program.

Sedangkan menurut Edwards III (dalam Winarno, 2012: 177) mengatakan bahwa implementasi kebijakan adalah krusial bagi *public administration* dan *public policy*. Implementasi kebijakan adalah salah satu tahap

kebijakan publik, antara pembentukan kebijakan dan konsekuensi-konsekuensi kebijakan bagi masyarakat yang dipengaruhinya.

Esensi utama dari implementasi kebijakan adalah memahami apa yang seharusnya terjadi sesudah suatu program dinyatakan berlaku atau dirumuskan. Pemahaman tersebut mencakup usaha untuk mengadministrasikannya dan menimbulkan dampak nyata pada masyarakat atau kejadian-kejadian.

Administrasi negara mempunyai kaitan yang erat dengan Implementasi kebijakan, implementasi kebijakan dilaksanakan oleh administrasi negara. Implementasi kebijakan selain menentukan arah umum yang harus ditempuh untuk mengatasi isu-isu masyarakat, implementasi pun dapat dipergunakan untuk menentukan ruang lingkup permasalahan yang dihadapi oleh pemerintah. Selain itu, dapat pula dipergunakan untuk mengetahui betapa luas dan besarnya organisasi pemerintah ini. Masalah-masalah itu hidup seperti hidupnya suatu masyarakat yang dinamis. Masalah-masalah yang tumbuh dan berkembang lambat laun, cepat atau lambat akan menyeluruh.

Itulah administrasi negara mempunyai kepentingan terhadap pemecahan masalah-masalah masyarakat. Proses pembentukan masalah pemerintah, pemecahannya penentuan kebijaksanaan, pelaksanaan dan evaluasi kebijaksanaan tersebut. Tentunya inilah yang akan menjadi tolak ukur dari isu-isu akan bagaimana peran serta pemilik kepentingan untuk bisa mengatasi, menangani serta menyelesaikan untuk mengambil suatu keputusan dengan serta merta menjalankan kebijakan yang tentunya solusi yang dapat dirumuskan agar tidak terjadi tumpang tindih. Bilamana hal ini dijalankan dengan mengedepankan aspek-aspek demokrasi tentunya akan lebih baik dari sebelumnya.

C. Hakekat Manajemen

1. Pengertian Manajemen

Pada dasarnya kemampuan manusia itu terbatas (fisik, pengetahuan, waktu, dan perhatian) sedangkan kebutuhannya tidak terbatas. Usaha untuk memenuhi kebutuhan dan terbatasnya kemampuan dalam melakukan pekerjaan mendorong manusia membagi pekerjaan, tugas, dan tanggungjawab. Dengan adanya pembagian kerja, tugas, dan tanggungjawab ini maka terbentuklah kerjasama dan ketertarikan formal dalam suatu organisasi.

Menurut Hasibuan (2017: 2) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut George R Terry (dalam Hasibuan, 2017: 2-3) menyatakan bahwa manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.

2. Fungsi Manajemen

Manajemen pada hakikatnya adalah suatu proses kegiatan dari seseorang pimpinan yang harus dilaksanakan dengan menggunakan cara-cara pemikiran yang ilmiah maupun praktis untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui kerjasama orang lain agar tujuan tersebut bisa lebih mudah terwujud. Dalam proses tersebut manajemen mempunyai sejumlah fungsi yang harus dilaksanakan.

Menurut Terry (dalam Hasibuan, 2017: 38) membagi fungsi manajemen menjadi 4 (empat) yaitu:

1. *Planning* (Perencanaan);
2. *Organizing* (Pengorganisasian);
3. *Actuating* (Penggerakan);
4. *Controlling* (Pengawasan).

Menurut Gullick (dalam Hasibuan, 2017: 38) membagi fungsi manajemen sebagai berikut:

1. *Planning* (Perencanaan);
2. *Organizing* (Pengorganisasian);
3. *Staffing* (Kepegawain);
4. *Directing* (Pengarahan);
5. *Coordinating* (Pengkoordinasian);
6. *Reporting* (Pelaporan);
7. *Budgeting* (PENGANGGARAN).

Pendapat Fayol (dalam Hasibuan, 2017: 38) membagi fungsi manajemen menjadi 5 (lima) bagian yaitu:

1. *Planning* (Perencanaan);
2. *Organizing* (Pengorganisasian);
3. *Commanding* (Pemberian Komando);
4. *Coordinating* (Koordinasi);
5. *Controlling* (Pengawasan / Pengendalian).

Berdasarkan pendapat-pendapat para ahli tersebut, jelas menunjukkan bahwa klasifikasi maupun urutan mengenai fungsi manajemen sebagaimana dikemukakan oleh para ahli terdapat perbedaan satu dengan yang lain, akan tetapi dari perbedaan tersebut memiliki tujuan yang sama.

D. Kebijakan Publik

1. Pengertian Kebijakan Publik

Pada dasarnya banyak batasan atau definisi apa yang dimaksud dengan kebijakan publik (*public policy*) dalam literatur-literatur ilmu politik. Masing-

masing definisi tersebut memberi penekanan yang berbeda-beda. perbedaan ini timbul karena masing-masing ahli mempunyai latar belakang yang berbeda-beda.

Menurut Thomas R Dye (dalam Winarno, 2012: 20) menyatakan bahwa “kebijakan publik adalah apapun yang dipilih oleh pemerintah untuk dilakukan dan tidak dilakukan”.

Menurut Ffierich (dalam winarno, 2012: 20-21) mengemukakan bahwa:

Kebijakan sebagai suatu arah tindakan yang diusulkan oleh seseorang, kelompok, atau pemerintah dalam suatu lingkungan tertentu yang memberikan hambatan-hambatan dan peluang-peluang terhadap kebijakan yang diusulkan untuk menggunakan dan mengatasi dalam rangka mencapai suatu tujuan atau merealisasikan suatu sasaran atau suatu maksud tertentu.

Sedangkan, menurut James Anderson (dalam Winarno, 2012: 21) mengemukakan bahwa “kebijakan publik merupakan arah tindakan yang mempunyai maksud yang ditetapkan oleh seorang aktor atau sejumlah aktor dalam mengatasi suatu masalah atau suatu persoalan”.

Namun demikian, satu hal yang harus diingat dalam mendefinisikan kebijakan, adalah bahwa pendefiisian kebijakan tetap harus mempunyai pengertian mengenai apa yang sebenarnya dilakukan oleh pemerintah, daripada apa yang diusulkan dalam tindakan mengenai suatu persoalan tertentu. Definisi kebijakan publik akan lebih tepat apabila definisi tersebut mencakup pula arah tindakan atau apa yang dilakukan dan tidak semata-mata menyangkut usulan tindakan.

2. Tahap – Tahap Kebijakan Publik

Proses pembuatan kebijakan publik merupakan proses yang kompleks karena melibatkan banyak proses maupun variabel yang harus dikaji. Oleh karena itu, beberapa ahli politik yang menaruh minat untuk mengkaji kebijakan publik

membagi proses-proses penyusunan kebijakan publik ke beberapa tahap. Menurut Winarno (2012: 35-37) ada 4 (empat) tahap dalam proses kebijakan publik yaitu sebagai berikut:

1. Tahap Penyusunan Agenda

Para pejabat yang dipilih dan diangkat menempatkan masalah pada agenda publik. sebelumnya masalah-masalah ini berkompetisi terlebih dahulu untuk dapat masuk ke dalam agenda kebijakan. pada akhirnya, beberapa masalah masuk ke agenda kebijakan para perumus kebijakan. Jadi pada tahap ini suatu masalah mungkin tidak disentuh sma sekali, sementara masalah lain ditetapkan menjadi fokus pembahasan, atau ada pula masalah karena alasan-alasan tertentu ditunda untuk waktu yang lama.

2. Tahap Formulasi Kebijakan

Masalah yang telah masuk ke agenda kebijakan kemudian dibahas oleh para pembuat kebijakan. Masalah-masalah tadi didefinisikan untuk kemudian dicari pemecahan masalah terbaik. Pemecahan masalah tersebut berasal dari berbagai alternatif atau pilihan kebijakan (*policy alternatives/policy options*) yang ada. Sama halnya dengan perjuangan suatu masalah untuk masuk ke dalam agenda kebijakan, dalam tahap permusan kebijakan masing-masing alternatif bersaing untuk dapat dipilih sebagai kebijakan yang diambil untuk memecahkan masalah. Pada tahap ini, masing-masing aktor akan “bermain” untuk mengusulkan pemecahan masalah terbaik.

3. Tahap Adopsi Kebijakan

Dari sekian banyak alternatif kebijakan yang ditawarkan oleh para perumus kebijakan, pada akhirnya salah satu dari alternatif kebijakan tersebut diadopsi dengan dukungan dari mayoritas legislatif, konsensus antara direktur lembaga atau keputusan pengadilan.

4. Tahap Implementasi Kebijakan

Suatu program kebijakan hanya akan menjadi catatan-catatan elit, jika program tersebut tidak diimplementasikan. Oleh karena itu, keputusan program kebijakan yang telah diambil sebagai alternatif pemecahan masalah harus diimplementasikan, yakni dilaksanakan oleh badan-badan administrasi maupun agen-agen pemerintah di tingkat bawah. Kebijakan yang telah diambil dilaksanakan oleh unit-unit administrasi yang memobilisasikan sumber daya finansial dan manusia. Pada tahap implementasi ini berbagai kepentingan akan saling bersaing. Berapa implementasi kebijakan mendapat dukungan para pelaksana (*implementors*), namun beberapa yang lain mungkin akan ditentang oleh para pelaksana.

5. Tahap Evaluasi Kebijakan

Pada tahap ini kebijakan yang telah dijalankan akan dinilai atau dievaluasi, untuk melihat sejauh mana kebijakan yang dibuat telah mampu memecahkan masalah. Kebijakan publik pada dasarnya dibuat untuk

meraih dampak yang diinginkan. Dalam hal ini, memecahkan masalah yang dihadapi masyarakat. Oleh karena itu, ditentukanlah ukuran-ukuran atau kriteria-kriteria yang menjadi dasar untuk menilai apakah kebijakan publik telah meraih dampak yang diinginkan.

E. Pengawasan Pemerintah Daerah

1. Pengertian Pengawasan

Pengawasan didefinisikan sebagai suatu usaha sistematis untuk membandingkan standar kinerja, rencana, atau tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu untuk menentukan apakah kinerja sejalan dengan standar tersebut dan untuk mengambil tindakan penyembuhan yang diperlukan guna melihat bahwa sumber daya manusia digunakan dengan seefektif dan seefisien mungkin didalam mencapai tujuan. Pengawasan dilakukan untuk mencegah atau memperbaiki kesalahan, penyimpangan, penyelewengan dan lainnya yang tidak sesuai dengan tugas dan wewenang yang telah ditentukan.

Menurut Handoko (2015: 357-370) menyatakan pengawasan adalah sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai.

Menurut Siagian (1990: 107) Pengawasan adalah proses pengamatan dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Selanjutnya, Menurut Robert J Mockler (dalam Handoko 2015: 358) pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan, serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan.

Jadi dapat disimpulkan pengawasan adalah proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan.

2. Proses Pengawasan

Proses pengawasan adalah serangkaian kegiatan di dalam melaksanakan pengawasan terhadap suatu tugas atau pekerjaan dalam suatu organisasi. Proses pengawasan terdiri dari beberapa tindakan (langkah pokok) yang bersifat fundamental bagi semua pengawasan menurut Handoko (2015: 360) antara lain:

1. Penetapan standar pelaksanaan/perencanaan
Tahap pertama dalam pengawasan adalah menetapkan standar pelaksanaan, standar mengandung arti sebagai suatu satuan pendukung yang dapat digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil-hasil.
2. Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan
Penentuan standar akan sia-sia bila tidak disertai berbagai cara untuk mengukur pelaksanaan kegiatan nyata. Tahap kedua ini menentukan pengukuran pelaksanaan kegiatan secara tepat.
3. Pengukuran pelaksanaan kegiatan
Ada beberapa cara untuk melakukan pengukuran pelaksanaan yaitu: 1) pengamatan, 2) laporan-laporan baik lisan ataupun tertulis, 3) metode-metode otomtis, 4) peninjauan atau dengan pengambilan sampel.
4. Perbandingan pelaksanaan dengan standar analisis penyimpangan tahap krisis dari proses pengawasan adalah membandingkan pelaksanaan nyata dengan pelaksanaan yang telah direncanakan atau standar yang telah ditetapkan.
5. Pengambilan tindakan koreksi bila diperlukan
Bila hasil analisis menunjukkan perlunya tindakan koreksi, tindakan ini harus diambil. Tindakan koreksi dapat diambil dalam berbagai bentuk. Standar mungkin diubah, pelaksanaan diperbaiki, atau keduanya dilakukan bersamaan.

Adapun menurut Silalahi (2017: 176) bahwa proses pengawasan garis besarnya mengandung langkah-langkah kegiatan sebagai berikut:

1. Menentukan objek yang akan diawasi. Objek-objek yang akan diawasi perlu ditentukan dengan skala prioritas sesuai dengan urgenitas proses pelaksanaan suatu rencana atau faktor-faktor strategis yang menentukan berhasil tidaknya suatu usaha.
2. Menetapkan standar sebagai alat ukur pengawasan atau yang menggambarkan pekerjaan yang dikehendaki. Menetapkan suatu standar akan memberi suatu nilai atau petunjuk yang menjadi suatu ukuran atau model sehingga hasil-hasil yang nyata dapat dibandingkan.
3. Menentukan prosedur, waktu, dan teknik yang digunakan.
4. Mengukur hasil kerja yang dilaksanakan. Mengatur hasil kerja atau pelaksanaan kerja dapat digunakan oleh manajer atau administrator berdasarkan informasi melalui observasi personal (*personal observation*), laporan-laporan statistik (*statistical reports*), laporan-laporan lisan (*oral reports*), dan laporan-laporan tertulis (*written reports*). Meskipun demikian, masing-masing sumber informasi dalam mengukur pelaksanaan (hasil) kerja tidak selalu berdiri, tetapi akan lebih efektif apabila dilakukan secara kombinasi atau terpadu untuk kemungkinan mendapatkan informasi yang akan dipercaya.
5. Membandingkan antara hasil kerja dengan standar untuk mengetahui apakah ada perbedaan. Perbandingan adalah untuk menentukan tingkat perbedaan antara pelaksanaan (hasil) kerja yang dicapai dengan yang diinginkan sebelumnya (rencana). Dalam hal ini perlu diketahui dengan jelas dan pasti standar yang digunakan sebagai ukuran yang akan diperbandingkan, sebab apabila standar tidak jelas maka sulit untuk menilai tingkat hasil kerja yang dicapai.
6. Melakukan tindakan-tindakan perbaikan terhadap suatu penyimpangan atau penyimpangan-penyimpangan yang berarti (*signifikan*). Kegiatan pengawasan hanya mempunyai arti yang kecil jika diambil atau kegiatan-kegiatan yang telah dan sedang berlangsung tidak sesuai dengan hasil-hasil yang diinginkan atau direncanakan.

Sedangkan langkah-langkah dalam proses pengawasan menurut Saefullah (2005: 321) sebagai berikut:

1. Penetapan standar dan metode penelitian kinerja;
2. Penilaian kinerja;
3. Penilaian apakah kinerja memenuhi standar atautakah tidak;
4. Pengambilan tindakan koreksi.

Dari beberapa pendapat di atas, maka yang dimaksud proses pengawasan adalah serangkaian tindakan dalam mengadakan pengawasan.

3. Pentingnya Pengawasan

Ada berbagai faktor yang membuat pengawasan semakin diperlukan oleh setiap organisasi. faktor-faktor itu adalah:

- a. Perubahan lingkungan organisasi
Berbagai perubahan lingkungan organisasi terjadi terus-menerus dan tak dapat dihindari, seperti munculnya inovasi produk dan pesaing baru, diketemukannya bahan baku baru, adanya peraturan pemerintah baru, dan sebagainya. Melalui fungsi pengawasan manajer mendekati perubahan-perubahan yang berpengaruh pada barang dan jasa organisasi, sehingga mampu menghadapi tantangan atau memanfaatkan kesempatan yang diciptakan perubahan-perubahan yang terjadi.
- b. Peningkatan kompleksitas organisasi
Semakin besar organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati-hati. Berbagai jenis produk harus diawasi untuk mejamin bahwa kualitas dan profitabilitas tetap terjaga, penjualan eceran pada para penyalur perlu di analisis dan dicatat secara tepat, bermacam-macam pasar organisasi, luar dan dalam negeri, perlu selalu dimonitor. Di samping itu organisasi sekarang lebih bercorak desentralisasi, dengan banyak agen-agen atau cabang-cabang penjualan dan kantor-kantor pemasaran, pabrik-pabrik yang terpisah secara geografis, atau fasilitas-fasilitas penelitian yang tersebar luas. Semuanya memerlukan pelaksanaan fungsi pengawasan dengan efisien dan efektif.
- c. Kesalahan-kesalahan
Bila para bawahan tidak pernah membuat kesalahan, manajer dapat secara sederhana melakukan fungsi pengawasan. Tetapi kebanyakan anggota organisasi sering membuat kesalahan-kesalahan memesan barang atau komponen yang salah, membuat penentu harga yang terlalu rendah, masalah-masalah di diagnosa secara tepat. Sistem pengawasan memungkinkan manajer mendeteksi kesalahan-kesalahan tersebut sebelum menjadi kritis.
- d. Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang
Bila manajer mendelegasikan wewenang kepada bawahannya tanggung jawab atasannya itu sendiri tidak berkurang. Satu-satunya cara manajer dapat menentukan apakah bawahan telah melakukan tugas-tugas yang telah dilimpahkan kepadanya adalah dengan mengimplementasikan sistem pengawasan. Tanpa sistem tersebut, manajer tidak dapat memeriksa pelaksanaan tugas bawahan.

4. Jenis – Jenis Pengawasan

Menurut Erni dan Saefulah (2005: 327), jenis pengawasan terbagi atas 3, yaitu:

- a. Pengawasan Awal, yaitu pengawasan yang dilakukan pada saat dimulainya pelaksanaan pekerjaan. Ini dilakukan untuk mencegah terjadinya penyimpangan dalam pelaksanaan pekerjaan;
- b. Pengawasan Proses, yaitu pengawasan yang dilakukan pada saat sebuah proses pekerjaan tengah berlangsung untuk memastikan apakah pekerjaan tengah berlangsung untuk memastikan apakah pekerjaan yang dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan;
- c. Pengawasan Akhir, yaitu pengawasan yang dilakukan pada saat akhir proses pengerjaan pekerjaan.

5. Faktor - Faktor Penghambat Pengawasan

Dalam suatu pelaksanaan kegiatan tentunya ada suatu kendala atau masalah dalam upaya pencapaian tujuannya. Tidak terkecuali dengan kegiatan pengawasan. Menurut Muchsan (2007: 42) mengungkapkan beberapa faktor penghambat dalam proses pengawasan, yaitu:

1. Melemahnya pengawasan oleh atasan langsung. Bahwa seorang pemimpin atau atasan merupakan tolak ukur dalam memperbaiki atau membenahi penyimpangan yang terjadi dalam organisasi-organisasi tidak dapat bergerak jika pemimpin mempunyai faktor-faktor yang menjadi penghambat. Hal ini karena terjadi:
 - a. Pemimpin tidak memiliki kemampuan dan keterampilan yang cukup, baik dari segi manajerial maupun technical skill.
 - b. Kelemahan sikap pemimpin, sehingga tidak mungkin memiliki ketangguhan dalam melakukan pengawasan.
2. Melemahnya sistem manajemen pegawai. Bila sistem ini lemah, maka tidak mampu menopang segala aspek kegiatan manajemen, tentu mempengaruhi kinerjanya. Hal ini terjadi apabila:
 - a. Kualitas manajemen kurang baik. Pada dasarnya sistem ini merupakan pendukung yang dominan terhadap kinerja organisasi. Oleh karena itu, segala upaya dilakukan untuk meningkatkan kualitas sistem.
 - b. Kualitas kerja para pegawai yang kurang baik, akan mempengaruhi tujuan dari organisasi. Misalnya, banyak pegawai yang melakukan tindakan indisipliner, melakukan perbuatan yang melanggar penyimpangan.

6. Upaya – Upaya Mengatasi Hambatan Pengawasan

Menurut Fahmi (2017: 146) mengungkapkan bahwa cara untuk meningkatkan pengawasan adalah dengan cara:

1. Menciptakan hubungan antara tingkat atas dan bawah agar terbentuknya suatu kontrol yang maksimal sampai dengan tingkat sub sistem;
2. Memahami konsep efektivitas;
3. Perusahaan perlu mengembangkan suatu standar acuan kerja yang representatif dan modern;
4. Menerapkan konsep “*the right man and the right place*”.

7. Dimensi Pengawasan

Untuk menjadi efektif, sistem pengawasan harus memenuhi kriteria tertentu. Karakteristik-karakteristik utama adalah bahwa sistem seharusnya mengawasi kegiatan-kegiatan yang benar, tepat waktu, dengan biaya yang efektif, tepat akurat, dan dapat diterima oleh yang bersangkutan. Semakin dipenuhinya karakteristik tersebut semakin efektif sistem pengawasan. Menurut Handoko (2015: 357- 370) pengawasan memiliki 10 karakteristik, yaitu:

- a. Akurat yaitu informasi tentang pelaksanaan kegiatan harus akurat. Data yang tidak akurat dari sistem pengawasan dapat menyebabkan organisasi mengambil tindakan koreksi yang keliru atau bahkan menciptakan masalah yang sebenarnya tidak ada.
- b. Tepat Waktu yaitu informasi harus dikumpulkan, disampaikan dan dievaluasi secepatnya bila kegiatan perbaikan harus dilakukan segera.
- c. Objektif dan menyeluruh yaitu informasi harus mudah dipahami dan bersifat objektif serta lengkap.
- d. Terpusat pada titik-titik pengawasan strategis yaitu sistem pengawasan harus memusatkan perhatian pada bidang-bidang di mana penyimpangan-penyimpangan dari standar paling sering terjadi atau yang akan mengakibatkan kerusakan paling fatal.
- e. Realistik secara ekonomis yaitu biaya pelaksanaan sistem pengawasan harus lebih rendah, atau paling tidak sama, dengan kegunaan yang diperoleh dari sistem tersebut.
- f. Realistik secara organisasional yaitu sistem pengawasan harus cocok atau harmonis dengan kenyataan-kenyataan organisasi.
- g. Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi yaitu informasi pengawasan harus terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi, karena setiap tahap dari

proses pekerjaan dapat mempengaruhi sukses atau kegagalan keseluruhan operasi, dan informasi pengawasan harus sampai pada seluruh personalia yang memerlukannya.

- h. Fleksibel yaitu pengawasan harus mempunyai fleksibilitas untuk memberikan tanggapan atau reaksi terhadap ancaman ataupun kesempatan dari lingkungan.
- i. Bersifat sebagai petunjuk dan operasional yaitu sistem pengawasan efektif harus menunjukkan baik deteksi atau deviasi dari standar, tindakan koreksi apa yang seharusnya diambil.
- j. Diterima para anggota organisasi yaitu sistem pengawasan harus mampu mengarahkan pelaksanaan kerja para anggota organisasi dengan mendorong perasaan otonomi, tanggung jawab dan berprestasi.

Dimensi pengawasan merupakan suatu upaya sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan tujuan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan. Langkah awal suatu pengawasan sebenarnya adalah perencanaan dan penetapan tujuan berdasarkan pada standar atau sasaran.

F. Implementasi Kebijakan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia

1. Pengertian Implementasi Kebijakan

Secara umum istilah implementasi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti pelaksanaan atau penerapan. Istilah implementasi biasanya dikaitkan dengan suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan tertentu. Kata implementasi bersasal dari bahasa Inggris “*to implement*” (mengimplementasikan) untuk mengimplementasikan sesuatu harus disertakan sarana yang mendukung yang nantinya akan menimbulkan dampak atau akibat terhadap hal tersebut.

Pengertian implementasi di atas apabila dikaitkan dengan kebijakan sebenarnya kebijakan itu hanya dirumuskan lalu dibuat dalam suatu bentuk positif seperti undang-undang dan kemudian didiamkan dan tidak dilaksanakan atau diimplementasikan, tetapi sebuah kebijakan harus dilaksanakan atau diimplementasikan agar mempunyai dampak atau tujuan yang diinginkan. Implementasi kebijakan adalah hal yang paling berat, karena disini masalah-masalah yang tidak dijumpai didalam konsep, muncul dilapangan.

Menurut Lester dan Stewart (dalam Winarno, 2012: 147) mengemukakan bahwa:

Implementasi kebijakan dipandang dalam pengertian yang luas, merupakan tahap dari proses kebijakan segera setelah penetapan undang-undang. Implementasi dipandang secara luas mempunyai makna pelaksanaan undang-undang dimana berbagai faktor, organisasi, prosedur, dan teknik bekerja bersama-sama untuk menjalankan kebijakan dalam upaya untuk meraih tujuan-tujuan kebijakan atau program-program

Sedangkan menurut Edwards III (dalam Winarno, 2012: 177) mengatakan bahwa:

Implementasi kebijakan adalah krusial bagi *public administration dan public policy*. Implementasi kebijakan adalah salah satu tahap kebijakan publik, antara pembentukan kebijakan dan konsekuensi-konsekuensi kebijakan bagi masyarakat yang dipengaruhinya.

Selanjutnya menurut Van Meter dan Van horn (dalam Winarno, 2012: 149) mengatakan bahwa:

Implementasi kebijakan yaitu “membatasi implemetasi kebijakan sebagai tindakan-tindakan yang dilakukan oleh individu-individu atau kelompok-kelompok pemerintah maupun swasta yang diarahkan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dalam keputusan-keputusan kebijakan sebelumnya”.

Tindakan ini mencakup usaha-usaha untuk mengubah keputusan-keputusan menjadi tindakan-tindakan operasional dalam kurun waktu tertentu maupun dalam rangka melanjutkan usaha-usaha untuk mencapai perubahan-perubahan besar dan kecil yang ditetapkan oleh keputusan-keputusan kebijakan.

Jadi, implementasi adalah kegiatan untuk melihat sejauh mana kebijakan dilaksanakan sesuai dengan sasaran awal sebagai upaya penyelesaian masalah di lingkungan sasaran tersebut.

2. Unsur – Unsur Implementasi Kebijakan

Unsur-unsur implementasi kebijakan menurut Dimock dan Dimock (dalam Tacbjan 2006: 28) menjelaskan tentang unsur–unsur dari implementasi kebijakan yang mutlak dan harus ada, yaitu:

1. Unsur pelaksana
Unsur pelaksana adalah *implementor* kebijakan merupakan pihak-pihak yang menjalankann kebijakan yang terdiri dari penentuan tujuan dan sasarran organisasional, analisis serta perumusan kebijakan dan strategi organisasi, pengambilan keputusan, perencanaan, penyusunan progrrrram, pngorganisasian, penggerakan manusia, pelaksanaan operasional, pengawasan serta penilaian.
2. Adanya program yang dilaksanakan
Suatu kebijakan publik tidak mempunyai arti penting adanyaa tindakan yang nyata dilakukan dengan bebagai program atau kegiatan. Program atau kegiatan merupakan rencana yang komperhensif yang sudah menggambarkan sumber daya yang digunakan dan terpadu dalam satu kesatuan.
3. *Target group* atau kelompok sasaran
Target group atau kelompok sasaran adalah sekelompok orang atau organisasi dalam masyarakat yang akan menerima barang atau jasa yang akan dipengaruhi perilakunya oleh kebijakan.

3. Faktor – Faktor Penghambat Implementasi Kebijakan

Menurut Bambang Sunggono (1994: 149-153) implementasi kebijakan mempunyai beberapa faktor penghambat, yaitu:

1. Isi kebijakan

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

2. Informasi

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

3. Dukungan

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

4. Pembagian Potensi

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

4. Upaya – Upaya Mengatasi Hambatan Implementasi Kebijakan

Peraturan perundang-undangan merupakan sarana bagi implementasi kebijakan publik. Suatu kebijakan akan menjadi efektif apabila dalam pembuatan maupun implementasinya didukung oleh sarana-sarana yang memadai. Adapun

unsur–unsur yang harus dipenuhi agar suatu kebijakan dapat terlaksana dengan baik, yaitu:

1. Peraturan hukum ataupun kebijakan itu sendiri, di mana terdapat kemungkinan adanya ketidakcocokan antara kebijakan–kebijakan dengan hukum yang tidak tertulis atau kebiasaan yang berlaku dalam masyarakat.
 2. Mentalitas petugas yang menerapkan hukum atau kebijakan. Para petugas hukum (secara formal) yang mencakup hakim, jaksa, polisi, dan sebagainya harus memiliki mental yang baik dalam melaksanakan (menerapkan) suatu peraturan perundang–undangan atau kebijakan. Sebab apabila terjadi yang sebaliknya, maka akan terjadi gangguan–gangguan atau hambatan–hambatan dalam melaksanakan kebijakan/peraturan hukum.
 3. Fasilitas, yang diharapkan untuk mendukung pelaksanaan suatu peraturan hukum. Apabila suatu peraturan perundang–undangan ingin terlaksana dengan baik, harus ditunjang oleh fasilitas–fasilitas yang memadai agar tidak menimbulkan gangguan–gangguan atau hambatan–hambatan dalam pelaksanaannya.
 4. Warga masyarakat sebagai obyek, dalam hal ini diperlukan adanya kesadaran hukum masyarakat, kepatuhan hukum, dan perilaku warga masyarakat seperti yang dikehendaki oleh peraturan perundang–undangan.
- 5. Model – Model Implementasi**
- 1. Model Van Meter dan Van Horn**

Model Van Meter dan Van Horn (dalam Winarno, 2012: 158) mempunyai enam variabel yang membentuk kaitan (*linkage*) antara kebijakan dan kinerja (*performance*). Model ini tidak hanya menentukan hubungan–hubungan antara variabel–variabel bebas dan variabel terkait mengenai kepentingan–kepentingan, tetapi juga menjelaskan hubungan–hubungan antara variabel–variabel bebas.

Variabel tersebut dijelaskan oleh Van Meter dan Van Horn sebagai berikut:

- a. Ukuran–ukuran dasar dan tujuan–tujuan kebijakan
Variabel ini didasarkan pada kepentingan utama terhadap faktor–faktor yang menentukan kinerja kebijakan.
- b. Sumber–sumber kebijakan
Sumber–sumber yang tersedia dianggap perlu mendapatkan perhatian dalam proses implementasi kebijakan. Sumber–sumber layak

mendapatkan perhatian Karena menunjang keberhasilan implementasi kebijakan, sumber-sumber yang dimaksud mencakup dana atau perangsang (*insentive*) lain yang mendorong dan memperlancar implementasi yang efektif.

- c. Komunikasi antar organisasi dan kegiatan-kegiatan pelaksanaan
Implementasi akan berjalan dengan efektif bila ukuran-ukuran daana tujuan-tujuan dipahami oleh individu-inndividu yang bertanggungjaab dalam kinerja kebijakan. Dengan begitu, sangat penting untuk memberi perhatian yang besar kepada kejelasan ukuran-ukuran dasar dan tujuan-tujuan kebijakan.
- d. Karakteristik badan-badan pelaksana
Struktur birokrasi diartikan sebagai karakteristik-karakteristik, norma-norma, dan pola-pola hubungan yang terjadi berulang-ulang dalam badan-badan eksekutif yang mempunyai hubungan baik potensial maupun nyata dengan apa yang mereka miliki dengan menjalankan kebijakan. Van Meter dan Van Horn mengetenghkaan beberapa unsur yang mungkin berpengaruh terhadap suatu organisasi dalam mengimplementasikan kebijakan :
 1. Kompetensi dan ukuran staf suatu badan;
 2. Tingkat pengawasan hierarkis terhadap keputusan-keputusan sub-unit dan proses-proses dalam badan pelaksana;
 3. Sumber-sumber politik suatu organisasi (misalnya dukungan di antara anggota legislatif dan eksekutif;
 4. Vitalitas suatu organisasi;
 5. Tingkat komunikasi-komunikasi “terbuka” yang didefinisikan sebagai jaringan kerja komunikasi horizontal dn vertikal secara bebas serta tingkat kebebasan secara relatif tinggi dalam komunikasi dengan individu-individu di luar orghnisasi;
 6. Kaitan formal dan informal suatu badan dengan badan “pembuat keputusan” atau “pelaksana keputusan”.
- e. Kondisi-kondisi ekonomi, sosial, dan politik
Dampak kondisi-kondisi ekonomi, sosial, dan poliik pada kebijakan publik merupakan pusat perhatian yang besar selama dasawarsa yang lalu. Para peminat perbandingan politik dan kebijakan publik secara khusus tertarik dalam mengidentifikasikan pengaruh variabel-variabel lingkungan pada hasil-hasil kebijakan.
- f. Kecenderungan pelaksana (*Implementator*)
Arah kecenderungan-kecenderungan pelaksana terhadap ukuran-ukuran dasar dan tujuan-tujuan juga merupakan suatu hal yang sangat penting. Para pelaksana mungkin gagal dalam melaksanakan kebijakan-kebijakan dengan tepat karena mereka menolak tujuan-tujuan yang terkadang dalam kebijakan-kebijakan tersebut.

2. Model George C. Edwards

Menurut Edwards III (dalam Winarno, 2012: 177) mengatakan bahwa implementasi kebijakan adalah krusial bagi *pulic administration dan public policy*. Implementasi kebijakan adalah salah satu tahap kebijakan publik, antara pembentukan kebijakan dan konsekuensi-konsekuensi kebijakan bagi masyarakat yang dipengaruhinya. Edwards III mengatakann ada empat faktor dalam implemntasi kebijakan publik, yaitu :

1. Komunikasi
Ada tiga hal penting yang dibahas dalam proses komunikasi kebijakan, yakni transmisi, konsistensi, dan kejelasan (*clarity*). *Faktor pertama* yang mendukung implementasi kebijakan adalah transmisi. Seorang pejabat yang mengimlementasikan keputusan harus menyadari bahwa suatu keputusan telah dibuat dan suatu perintah untuk pelaksanaannya telah dikeluarkan. *Faktor kedua* yang mendukung implementasi kebijakan adalah kejelasan, yaitu bahwa petunjuk-petunjuk pelaksanaan kebijakan tidak hanya harus diterima oleh para pelaksana kebijakan, tetapi komunikasi tersebut harus jelas. *Faktor ketiga* yang mendukung implementasi kebijakan adalah konsistensi, yaitu jika implementasi kebijakan ingin berlangsung efektif, maka perintah-perintah pelaksanaan harus konsisten dan jelas.
2. Sumber-Sumber
Sumber-sumber penting yang mendukung implementasi kebijakan meliputi: staf yang memadai serta keahlian-keahlian yang baik untuk melaksanakan tugas-tugas mereka, wewenang dan fasilitas-fasilitas yang dapat menunjang pelaksanaan pelayanan publik.
3. Disposisi/Sikap Pelaksan
Disposisi/sikap pelaksana dari para pelaksana mempunyai konsekuensi-konsekuensi penting bagi implementasi kebijakan yang efektif. Jika para pelaksana bersikap baik terhadap suatu kebijakan tertentu yang dalam hal ini berarti adanya dukungan, kemungkinan besar mereka melaksanakan kebijakan sebagaimana yang diinginkan oleh parapembuat keputusan awal.
4. Struktur birokrasi.
Birokrasi merupakan salah satu badan yang paling sering bahkan secara keseluruhan menjadi pelaksana kebijakan, baik itu struktur pemerintah dan juga organisasi-organisasi swasta.

G. Konsep Program Perlindungan TKI / PMI

1. Pengertian TKI / PMI

Calon Tenaga Kerja Indonesia/Calon Pekerja Migran Indonesia adalah setiap tenaga kerja Indonesia yang memenuhi syarat sebagai pencari kerja yang akan bekerja di luar negeri dan terdaftar di instansi pemerintah kabupaten/kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Sedangkan Tenaga Kerja Indonesia/Pekerja Migran Indonesia adalah setiap warga Negara Indonesia yang akan, sedang, telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia.

Pada dasarnya negara wajib membenahi keseluruhan sistem perlindungan bagi tenaga kerja indonesia/pekerja migran indonesia dan keluarganya yang mencerminkan nilai kemanusiaan dan harga diri sebagai bangsa mulai dari sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja. Negara juga memiliki kewajiban dalam penempatan dan perlindungan tenaga kerja indonesia/pekerja migran indonesia perlu dilakukan secara terpadu antara instansi pemerintah, baik pusat maupun daerah dengan mengikutsertakan masyarakat.

2. Tujuan Perlindungan TKI / PMI

Sesuai yang tercantum dalam UU No. 18 tahun 2017 pasal 2 yaitu Asas-asas Program Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia/Pekerja Migran Indonesia diantaranya:

- 1) Keterpaduan;
- 2) Persamaan hak;

- 3) Pengakuan atas martabat dan hak asasi manusia;
- 4) Demokrasi;
- 5) Keadilan sosial;
- 6) Kesetaraan dan keadilan gender;
- 7) Nondiskriminasi;
- 8) Anti-perdagangan manusia;
- 9) Transparansi;
- 10) Akuntabilitas; dan
- 11) Berkelanjutan.

Tujuan dari program perlindungan tenaga kerja Indonesia/pekerja migran Indonesia yaitu:

- a. Menjamin pemenuhan dan penegakan hak asasi manusia sebagai warga negara dan Tenaga Kerja Indonesia/Pekerja Migran Indonesia;
- b. Menjamin perlindungan hukum, ekonomi, dan sosial Tenaga kerja Indonesia/Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya.

3. Persyaratan TKI / PMI

Setiap Tenaga Kerja Indonesia/Pekerja Migran Indonesia yang akan bekerja ke luar negeri harus memenuhi persyaratan menurut undang-undang No 18 tahun 2017 pasal 5, diantaranya adalah;

1. Benrusia minimal 18 (delapan belas) tahun;
2. Memiliki kompetensi;
3. Sehat jasmani dan rohani;
4. Terdaftar dan memiliki nomor kepesertaan jaminan sosial; dan

5. Memiliki dokumen lengkap yang dipersyaratkan:

- a. Surat keterangan status perkawinan, bagi yang telah menikah melampirkan fotokopi buku nikah;
- b. Surat keterangan izin suami atau istri, izin orangtua, atau izin wali yang diketahui oleh kepala desa atau lurah;
- c. Sertifikat kompetensi kerja;
- d. Surat keterangan sehat berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologi;
- e. Paspor yang diterbitkan oleh kantor imigrasi setempat;
- f. Visa Kerja;
- g. Perjanjian Penempatan Pekerja Migran Indonesia; dan
- h. Perjanjian Kerja.

Untuk membedakan antara Tenaga Kerja Indonesia/Pekerja Migran Indonesia dan yang bukan termasuk Tenaga Kerja Indonesia/Pekerja Migran Indonesia menurut undang-undang No 18 tahun 2017 pasal 4, yaitu :

1. Tenaga Kerja Indonesia / Pekerja Migran Indonesia

- a. Pekerja Migran Indonesia yang bekerja pada Pemberi Kerja berbadan hukum;
- b. Pekerja Migran Indonesia yang bekerja pada Pemberi Kerja perseorangan atau rumah tangga; dan
- c. Pelaut awak kapal dan pelaut perikanan.

2. Bukan Tenaga Kerja Indonesia/Pekerja Migran Indonesia
 - a. Warga negara Indonesia yang dikirim atau dipekerjakan oleh badan internasional atau oleh negara di luar wilayahnya untuk menjalankan tugas resmi;
 - b. Pelajar dan peserta pelatihan di luar negeri;
 - c. Warga negara Indonesia pengungsi atau pencari suaka;
 - d. Penanam modal;
 - e. Aparatur sipil negara atau pegawai setempat yang bekerja di Perwakilan Republik Indonesia;
 - f. Warga negara Indonesia yang bekerja pada institusi yang dibiayai oleh anggaran pendapatan dan belanja negara; dan
 - g. Warga negara Indonesia yang mempunyai usaha mandiri di luar negeri.

4. Hak dan Kewajiban TKI / PMI

1. Hak TKI / PMI

Setiap Calon Tenaga Kerja Indonesia/Calon Pekerja Migran Indonesia atau Tenaga Kerja Indonesia/Pekerja Migran Indonesia memiliki hak sesuai dengan yang tercantum dalam undang-undang No 18 tahun 2017 pasal 6, diantaranya:

- a. Mendapatkan pekerjaan di luar negeri dan memilih pekerjaan sesuai dengan kompetensinya;
- b. Memperoleh akses peningkatan kapasitas diri melalui pendidikan dan pelatihan kerja;

- c. Memperoleh informasi yang benar mengenai pasar kerja, tata cara penempatan, dan kondisi kerja di luar negeri;
- d. Memperoleh pelayanan yang profesional dan manusiawi serta perlakuan tanpa diskriminasi pada saat sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja;
- e. Menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinan yang dianut;
- f. Memperoleh upah sesuai dengan standar upah yang berlaku di negara tujuan penempatan dan/atau kesepakatan kedua negara dan/atau Perjanjian Kerja;
- g. Memperoleh perlindungan dan bantuan hukum atas tindakan yang dapat merendahkan harkat dan martabat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di Indonesia dan di negara tujuan penempatan;
- h. Memperoleh penjelasan mengenai hak dan kewajiban sebagaimana tertuang dalam Perjanjian Kerja;
- i. Memperoleh akses berkomunikasi;
- j. Menguasai dokumen perjalanan selama bekerja;
- k. Berserikat dan berkumpul di negara tujuan penempatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku di negara tujuan penempatan;
- l. Memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan keamanan kepulauan Pekerja Migran Indonesia ke daerah asal; dan
- m. Memperoleh dokumen dan Perjanjian Kerja Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia

Bukan hanya Tenaga Kerja Indonesia/Pekerja Migran Indonesia saja yang memiliki hak. Namun, pihak keluarga yang ditinggalkan memiliki beberapa hak yang perlu dipenuhi oleh pemerintah, diantaranya :

- a. Memperoleh informasi mengenai kondisi, masalah, dan keputungan Pekerja Migran Indonesia;
- b. Menerima seluruh harta benda Pekerja Migran Indonesia yang meninggal di luar negeri;
- c. Memperoleh salinan dokumen dan Perjanjian Kerja Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia; dan
- d. Memperoleh akses berkomunikasi.

2. Kewajiban TKI / PMI

Selain memiliki hak Tenaga Kerja Indonesia/Pekerja Migran Indonesia juga memiliki kewajiban yang perlu ditaati, yaitu:

- a. Menaati peraturan perundang-undangan, baik di dalam negeri maupun di negara tujuan penempatan;
- b. Menghormati adat-istiadat atau kebiasaan yang berlaku di negara tujuan penempatan;
- c. Menaati dan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan Perjanjian Kerja; dan
- d. Melaporkan kedatangan, keberadaan, dan keputungan Pekerja Migran Indonesia kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan penempatan.

H. Hubungan Konseptual Antara Variabel Pengawasan dengan Variabel Implementasi Kebijakan

Permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini yaitu berkenaan dengan pengawasan dan implementasi kebijakan perlindungan tenaga kerja Indonesia yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang tahun 2019, yang sesungguhnya merupakan wilayah kajian administrasi Negara.

Menurut UU No 18 Tahun 2017, Perlindungan Pekerja Migran Indonesia adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan haknya dalam keseluruhan kegiatan sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja dalam aspek hukum, ekonomi, dan sosial. Responden masyarakat untuk menjadi TKI/PMI sangatlah bervariasi, serta para implementor perlindungan TKI/PMI di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang yang menjadi ujung tombak para implementor perlindungan TKI/PMI sehingga terdapat kesulitan dalam mengumpulkan, mengkoordinir, dan menjaga kualitas data.

Menurut Robert J Mockleer (dalam Handoko, 2015: 358) pengawasan merupakan suatu upaya sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan tujuan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan atau

pemerintah telah digunakan seefektif dan seefisien mungkin guna mencapai tujuan perusahaan atau pemerintah.

Donnelly, et al. (dalam Zuhad, 1996: 302) mengelompokkan pengawasan menjadi tiga-tipe dasar, yaitu *preliminary controls*, *concurrent controls* dan *feedback controls*. Ketiga hal tersebut digambarkan sebagai berikut:

1. Pengawasan pendahuluan (*preliminary controls*);

Pengawasan yang terjadi sebelum kerja dilakukan. Pengawasan Pendahuluan menghilangkan penyimpangan penting pada kerja yang diinginkan yang dihasilkan sebelum penyimpangan tersebut terjadi. Pengawasan Pendahuluan mencakup semua upaya manajerial guna memperbesar kemungkinan bahwa hasil-hasil aktual akan berdekatan hasilnya dibandingkan dengan hasil-hasil yang direncanakan.

Memusatkan perhatian pada masalah mencegah timbulnya deviasi-deviasi pada kualitas serta kuantitas sumber-sumber daya yang digunakan pada organisasi-organisasi. Sumber-sumber daya ini harus memenuhi syarat-syarat pekerjaan yang ditetapkan oleh struktur organisasi yang bersangkutan. Dengan ini, manajemen menciptakan kebijaksanaan-kebijaksanaan, prosedur-prosedur dan aturan-aturan yang ditujukan pada hilangnya perilaku yang menyebabkan hasil kerja yang tidak diinginkan di masa depan. Dipandang dari sudut prespektif demikian, maka kebijaksanaan-kebijaksanaan merupakan pedoman-pedoman yang baik untuk tindakan masa mendatang.

Pengawasan pendahuluan meliputi; Pengawasan pendahuluan sumber daya manusia, Pengawasan pendahuluan bahan-bahan, Pengawasan pendahuluan modal dan Pengawasan pendahuluan sumber-sumber daya financial.

2. Pengawasan yang dilakukan bersama dengan pelaksanaan kegiatan (*Concurrent Controls*)

Pengawasan yang terjadi ketika pekerjaan dilaksanakan. Memonitor pekerjaan yang berlangsung guna memastikan bahwa sasaran-sasaran telah dicapai. *Concurrent controls* terutama terdiri dari tindakan-tindakan para supervisor yang mengarahkan pekerjaan para bawahan mereka. Direction berhubungan dengan tindakan-tindakan para manajer sewaktu mereka berupaya untuk:

- a. Mengajarkan para bawahan mereka bagaimana cara penerapan metode-metode serta prosedur-prosedur yang tepat; dan
- b. Mengawasi pekerjaan mereka agar pekerjaan dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Proses memberikan pengarahan bukan saja meliputi cara dengan apa petunjuk-petunjuk dikomunikasikan tetapi ia meliputi juga sikap orang-orang yang memberikan penyerahan.

3. Pengawasan umpan balik (*Feed Back Controls*).

Pengawasan umpan balik yaitu mengukur hasil suatu kegiatan yang telah dilaksanakan, guna mengukur penyimpangan yang mungkin terjadi atau tidak sesuai dengan standar. Pengawasan yang dipusatkan pada kinerja organisasional dimasa lalu. Tindakan korektif ditujukan ke arah proses pembelian sumber daya atau operasi-operasi aktual. Sifat kas dari metode-metode pengawasan feed back (umpan balik) adalah bahwa dipusatkan perhatian pada hasil-hasil historikal, sebagai landasan untuk mengoreksi tindakan-tindakan masa mendatang.

Adapun sejumlah metode pengawasan umpan balik yang banyak dilakukan oleh dunia bisnis yaitu 1) Analisis Laporan Keuangan (*Financial Statement Analysis*), 2) Analisis Biaya Standar (*Standard Cost Analysis*), 3) Pengawasan Kualitas (*Quality Control*), dan 4) Evaluasi Hasil Pekerjaan Pekerja (*Employee Performance Evaluation*).

Sejalan dengan pendapat George Edward III (dalam Winarno, 2012: 177) berpandangan bahwa implementasi adalah krusial bagi administrasi publik dan kebijakan publik. Implementasi merupakan tahap kebijakan antara pembentukan program dan konsekwensi kebijakan bagi masyarakat yang dipengaruhinya.

Apabila suatu program tidak tepat atau tidak bisa mengurangi masalah yang merupakan sasaran kebijakan, maka program itu mungkin akan mengalami kegagalan sekalipun program itu diimplementasikan dengan baik, sedangkan suatu program yang cemerlang mungkin juga akan menghadapi kegagalan bila program tersebut kurang diimplementasikan dengan baik. Beranjak dari pandangan tersebut, dapat diperoleh gambaran bahwa implementasi suatu program mempunyai peran penting dan menentukan dalam menanggulangi masalah yang merupakan sasaran kebijakan.

Dari pendapat di atas dapat memberikan gambaran bahwa pengawasan dilakukan bersamaan dengan pelaksanaan/pengimplementasian kegiatan perlindungan tenaga kerja indonesia agar berjalan dengan efektif dan efisien.

I. Kajian Penelitian Terdahulu

Kajian terhadap hasil penlitian terdahulu yang relevan bertujuan untuk memberikan gambaran tentang posisi dan kelayakan penelitian tentang pengaruh pengawasan terhadap implementasi kebijakan perlindungan tki/pmi pada Dinas

Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang. Selain itu dimaksudkan pula untuk memberikan gambaran tentang perbedaan fokus masalah dan hasil-hasil penelitian.

Berikut adalah hasil-hasil penelitian terdahulu yang dipandang relevan dengan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

NO	JUDUL	PERSAMAAN	PERBEDAAN	HASIL PENELITIAN
1.	Doris Febriyanti dan Isabella Universitas Indo Global Mandiri (2016) Implementasi Kebijakan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Di Luar Negeri Pada Tahap Pra Penempatan (Studi Kasus TKI Kota Palembang)	<ul style="list-style-type: none"> a. Variabel Implementasi b. Fokus penelitian tentang kebijakan TKI (Tenaga Kerja Indonesia). c. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, dokumentasi dan catatan lapangan. 	<ul style="list-style-type: none"> a. Menggunakan metode penelitian kualitatif. b. Objek penelitian bertempat di Kota Palembang. c. Uniersitas d. Tahun Penelitian 	Pemerintah telah memiliki suatu standar dan sasaran pelaksanaan suatu kebijakan dalam hal ini yaitu menjamin dan melindungi kepentingan Calon Tenaga Kerja Indonesia/Tenaga Kerja Indonesia dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan hak-haknya melalui peraturan perundang-undangan pada tahapan pra penempatan berupa perlindungan administratif dan perlindungan teknis. Dalam mengimplementasikan kebijakan perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri pada pra penempatan memerlukan sumber daya tersebut terdiri dari keuangan, perlengkapan kerja, dan jumlah pegawai yang memadai. Besarnya operasional yang dibutuhkan Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Palembang sudah mencukupi serta menunjang pencapaian tujuan. Ketersediaan sumber daya manusia Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Palembang telah terpenuhi

				sesuai dengan kebutuhan organisasi.
2.	Ika Devy Pramudiana Universits Airlangga (2011) Kebijakan Pengawasan TKI (Tenaga Kerja Indonesia) (Studi Diskriptif Unit Pelayanan, Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (UPTP3TKI) Di Kabupaten Madiun)	a. Variabel Pengawasan. b. Fokus penelitian tentang kebijakan TKI (Tenaga Kerja Indonesia). c. Teknik penngumpulan data menggunakan observasi, dokumentasi dan catatan lapangan.	a. Menggunakan metode penelitian kualitatif. b. Objek penelitian bertempat di Kabupaten Madiun. c. Univesitas. d. Tahun Penelitian.	Pengawasan tentang TKI sangat kurang hal ini terlihat dari pengawasan mengenai perlengkapan dokumen, banyak pemalsuan umur, pemalsuan sertifikat kesehatan bahkan terdapat jual beli untuk mendapatkan sertifikat kesehatan untuk lolos tes kesehatan. Longgarnya pengawasan mengenai pendidikan dan pelatihan terbukti masih banyak TKI yang bermaslah diakibatkan TKI tidak menguasai bahasa dengan baik. Yang mengakibatkan pemutusan kerja secara sepihak, yang dapat merugikan PPTKIS dan TKI itu sendiri. Adanya TKI intermenet yang tidak terdata oleh UPTP3TKI, diketahui setelah kembali ke Indonesia meskipun melanggar perjanjian kerja.
3.	Dede Ani Kusumayasari STIA Sebelas April Sumedang (2019) Pengaruh Implementasi Kebijakan Pemilihan Kepala Desa Terhadap Perilaku Pemilih Di Desa Karangpakuan Kecamatan Darmaraja Kabupaten Sumedang	a. Variabel Implemntasi b. Teknik penngumpulan data menggunakan observasi, dokumentasi dan catatan lapangan. c. Universitas d. Menggunakan metode penelitian kuantatif.	a. Fokus penelitian tentang Pemilihan Kepala Desa b. Objek penelitian bertempat di Desa Karangpakuan Kecamatan Darmaraja kabupaten Sumedang.	- Imlementasi kebijakan pemiliihan kepala desa di Desa Karangpakuan Kecamatan Darmaraja Kabuaten Sumedang yaitu sebesar 71,17% yang berada pada kriteria iterprestasi ideal. - Perilaku pemilihan di Desa Karangpakuan Kecamatan Darmaraja Kaupaten Sumedang yaitu sebesar 71,55% yang berrada pada kriteria interpresstasi skor kuat. - Pengaruh implementasi kebijakan pemilihan kepala desa terhadap perilaku mencapai 56,25% sisanya sebanyak 43,75% dipegaruhi oleh faktor lain yang tidak diperhiungkan dalam penelitian.

J. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

1. Kerangka Pemikiran

Proses pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang dalam mengawasi implementasi perlindungan tki/pmi yaitu melalui Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI). BNP2TKI meluncurkan “Partisipasi Pemantauan PPTKIS” oleh Yayasan TIFA. Adanya pemantauan terhadap perusahaan jasa Pelaksana Penempatan TKI Swasta (PPTKIS), yang digagas dan diluncurkan Yayasan TIFA merupakan bentuk partisipasi publik didalam pengawasan dan kontrol, sehingga dapat menjadi masukan kepada Pemerintah untuk meningkatkan kualitas pelayanannya dari baik menjadi lebih baik lagi.

Pengawasan adalah proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan.

Sedangkan menurut Handoko (2015: 357-370) menyatakan pengawasan adalah sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai.

Untuk menjadi efektif, sistem pengawasan harus memenuhi kriteria tertentu. Karakteristik-karakteristik utama adalah bahwa sistem seharusnya mengawasi kegiatan-kegiatan yang benar, tepat waktu, dengan biaya yang efektif, tepat akurat, dan dapat diterima oleh yang bersangkutan. Semakin dipenuhinya karakteristik tersebut semakin efektif sistem pengawasan. Menurut Handoko (2015: 357-370) pengawasan memiliki 10 karakteristik, yaitu:

- a. Akurat;
- b. Tepat Waktu;
- c. Objektif dan menyeluruh;
- d. Terpusat pada titik-titik pengawasan strategik;
- e. Realistik secara ekonomis;
- f. Realistik secara organisasional;
- g. Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi;
- h. Fleksibel;
- i. Bersifat sebagai petunjuk dan operasional;
- j. Diterima para anggota organisasi.

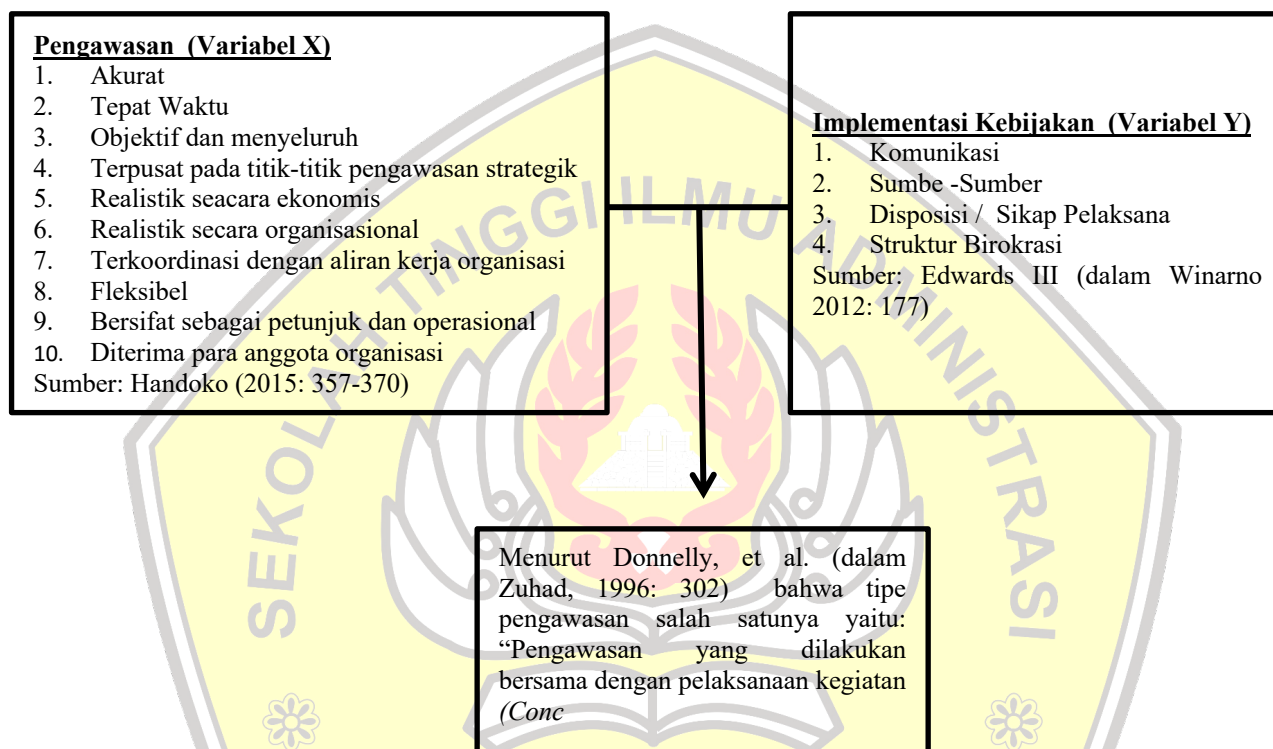
Implementasi adalah kegiatan untuk melihat sejauh mana kebijakannya dilaksanakan sesuai dengan sasaran awal sebagai upaya penyelesaian masalah di lingkungan sasaran tersebut.

Sedangkan menurut Edwards III (dalam Winarno, 2012: 177) mengatakan bahwa implementasi kebijakan adalah krusial bagi *public administration dan public policy*. implementasi kebijakan adalah salah satu tahap kebijakan publik, antara pembentukan kebijakan dan konsekuensi-konsekuensi kebijakan bagi masyarakat yang dipengaruhinya. Edwards mengatakannya ada empat faktor dalam implementasi kebijakan publik, yaitu :

- a. Komunikasi;
- b. Sumber – Sumber;
- c. Disposisi / Sikap Pelaksana;
- d. Struktur birokrasi.

Teori yang menghubungkan variabel pengawasan dan implementasi kebijakan perlindungan tenaga kerja Indonesia yang tercantum dalam tipe pengawasan yang dikemukakan oleh Donnelly, et al. (dalam Zuhad, 1996: 302) bahwa tipe pengawasan salah satunya yaitu: “Pengawasan yang dilakukan bersama dengan pelaksanaan kegiatan (*Concurrent Controls*)”.

Berdasarkan pendapat di atas, maka penulis berasumsi bahwa antara pengawasan dan implementasi kebijakan perlindungan tenaga kerja Indonesia terdapat hubungan yang efektif. Model penelitiannya dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017: 84) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut di atas, penulis merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Tingkat Pengawasan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang cukup baik.
2. Tingkat Implementasi Kebijakan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang cukup baik.
3. Terdapat hubungan antara Pengawasan dengan Implementasi Kebijakan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang.
4. Terdapat pengaruh antara Pengawasan terhadap Implementasi Kebijakan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang.

Adapun rumusan hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut:

1. $H_0 : p < 65 \%$ artinya:
Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang kurang dari 65% dari kriteria ideal.
 $H_a : p \geq 65 \%$ artinya:
Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang lebih dari atau sama dengan 65% dari kriteria ideal.
2. $H_0 : \mu < 65 \%$ artinya:
Implementasi Kebijakan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang kurang dari 65% dari kriteria ideal.

Ha : $\mu \geq 65\%$ artinya:

Implementasi Kebijakan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang lebih dari atau sama dengan 65% dari kriteria ideal.

3. Ho : $r \times y = 0$ artinya:

Tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Pengawasan dengan Implementasi Kebijakan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang.

Ha : $r \times y \neq 0$ artinya:

terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Pengawasan dengan Implementasi Kebijakan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang.

4. Ho : $p = 0$ artinya:

Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Pengawasan terhadap Implementasi Kebijakan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang.

Ha : $p \neq 0$ artinya:

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Pengawasan terhadap Implementasi Kebijakan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan *cara ilmiah* untuk mendapatkan *data* dengan *tujuan* dan *kegunaan* tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu, *cara ilmiah*, *data*, *tujuan*, dan *kegunaan*.

Menurut Sugiyono (2017: 3) mengemukakan bahwa “metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan, dan dikembangkan suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah”.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif. Menurut Sugiyono (2017: 11) “penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*independen*) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel yang lain”.

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat diperoleh gambaran bahwa metode deskriptif adalah suatu metode penelitian yang dimana peneliti dapat menggunakan proses pengumpulan data untuk memberikan deskripsi tentang fenomena masalah yang ditemukan saat observasi.

B. Definisi Operasional dan Operasionalisasi Variabel

Berdasarkan variabel yang telah ditemukan dan model penelitian, maka untuk mengoperasionalkan variabel tersebut dibuat definisi operasionalnya sebagai berikut:

1. Variabel bebas (X) yaitu pengawasan. Pengawasan adalah sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Yang diukur menggunakan dimensi menurut Handoko (2015: 357-370) yang terdiri dari: (1) Akurat (2) Tepat waktu (3) Objektif dan menyeluruh (4) Terpusat pada titik-titik pengawasan strategi (5) Realistik secara ekonomis (6) Realistik secara organisasional (7) Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi (8) Fleksibel (9) Bersifat sebagai petunjuk operasional (10) Diterima para anggota organisasi.
2. Variabel terikat (Y) yaitu implementasi kebijakan. Implementasi kebijakan adalah salah satu tahap kebijakan publik, antara pembentukan kebijakan dan konsekuensi-konsekuensi kebijakan bagi masyarakat yang dipengaruhinya. Yang diukur menggunakan dimensi Edwards III (dalam Winarno, 2012: 177) yang terdiri dari: (1) Komunikasi (2) Sumber-sumber (3) Diisposisi/Sikap pelaksana (4) Struktur birokrasi.

Untuk lebih jelasnya dapat diketahui melalui operasional variabel dibawah ini:

Tabel 3.1
Operasional Variabel

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Item
1.	Pengawasan	Pengawasan Menurut T Hani Handoko (2015: 357-370)		
		1. Akurat	1. Informasi akurat 2. Tindakan koreksi yang akurat	1 2
		2. Tepat waktu	1. Informasi harus dikumpulkan dan disampaikan segera 2. Informasi harus segera dievaluasi	3 4

		3. Objektif dan menyeluruh	1. Informasi mudah dipahami 2. Informasi harus lengkap	5 6
		4. Terpusat pada titik-titik pengawasan strategi	1. Pengawasan harus fokus pada bidang yang menyimpang / bermasalah 2. Standar pengawasan	7 8
		5. Realistik secara ekonomis	1. Biaya harus rendah/sama 2. Pengawasan harus memiliki kegunaan/manfaat	9 10
		6. Realistik secara organisasional	1. Sistem pengawasan harus cocok dengan organisasi 2. Sistem pengawasan harus harmonis	11 12
		7. Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi	1. Informasi pengawasan harus terkoordinasi 2. Informasi pengawasan harus sampai pada seluruh pegawai	13 14
		8. Fleksibel	1. Pengawasan harus fleksibel 2. Pengawasan harus lebih tanggap terhadap kesalahan yang terjadi	15 16
		9. Bersifat sebagai petunjuk operasional	1. Pengawasan harus dapat mendeteksi permasalahan lebih awal 2. Pengawasan menunjukkan tindakan koreksi yang harus diambil	17 18
		10. Diterima para anggota organisasi	1. Sistem pengawasan mampu mengarahkan pelaksanaan kerja 2. Sistem pengawasan harus mampu mengarahkan pegawai untuk dapat bertanggungjawab	19 20
2.	Implementasi Kebijakan	Implementasi Kebijakan Menurut Edwrds III (dalam Winarno, 2012: 177)		
		1. Komunikasi	1. Transmisi 2. Kejelasan 3. Konsistensi	1 2 3
		2. Sumber-Sumber	1. Staf 2. Informasi 3. Wewenang 4. Fasiilitas	4-5 6-7 8-9 10-11
		3. Disposisi/Sikap Pelaksana	1. Pengangkatan Birokrat 2. Insentif	12 13
		4. Struktur birokrasi	1. Urusan publik	14

			2. Institusi	15
			3. Tujuan yang berbeda.	16
			4. Fungsi birokrasi berada dalam lingkungan yang kompleks dan luas.	17
			5. Naluri bertahan hidup yang tinggi.	18
			6. Birokrasi bukan kekuatan yang netral dan tidak dalam kendali penuh dari pihak luar.	19-20

C. Populasi, Teknik Sampling dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017: 61) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun yang menjadi objek/subjek populasi dalam penelitian adalah sebagian pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang berjumlah 8 orang dan tki/pmi yang pernah kerja di luar negeri dengan responden seperti pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.2
Populasi Responden

No	Nama Populasi	Jumlah
1	Sekretaris	1
2	Bidang Penempatan dan Perluasan Ketenagakerjaan	7
3	TKI/PMI yang pernah kerja di luar negeri	11
	TOTAL	19

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang

2. Teknik Sampling

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Teknik sampling sangatlah diperlukan dalam sebuah penelitian karena hal ini digunakan untuk menentukan siapa saja anggota dari populasi yang hendak dijadikan sampel. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik

sampling jenuh yaitu pengambilan sampel secara keseluruhan dari populasi yang ada. Menurut Sugiyono (2017: 62) menyatakan bahwa teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

3. Sampel Penelitian

Sampel penelitian merupakan bagian dari populasi yang akan dijadikan sebagai objek penelitian. Menurut Sugiyono (2017: 62) sampel adalah “Bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili)”.

Maka dari populasi yang terdiri dari 19 orang pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang dan orang tki/pmi yang pernah kerja di luar negeri, peneliti mengambil 8 orang dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang dan 11 orang dari tki/pmi yang pernah kerja di luar negeri.

Adapun yang dijadikan sampel dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.3
Jumlah Sampel

No	Nama Populasi	Jumlah
1	Sekretaris	1
2	Bidang Penempatan dan Perluasan Ketenagakerjaan	7
3	TKI/PMI yang pernah kerja di luar negeri	11
	TOTAL	19

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang

D. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data-data, peneliti melakukan teknik pengumpulan data menurut Sugiyono (2017: 156) sebagai berikut:

1. Teknik pengumpulan data sekunder, melalui studi kepustakaan yaitu teknik pengumpulan data dengan mempelajari literatur, buku-buku ilmiah, pengaturan-pengaturan yang berlaku, laporan-laporan, arsip serta dokumen-dokumen tertulis yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti yang dapat menunjang kelancaran pencarian data.
2. Teknik pengumpulan data primer, yaitu teknik pengumpulan data yang diperoleh langsung dilapangan, dengan cara:
 - a. Observasi, yaitu pengamatan secara langsung pada objek penelitian untuk mencatat segala kegiatan yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti, dimana peneliti tidak ikut dalam proses kerja.
 - b. Kuesioner (angket), yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Angket tersebut dapat berupa angket terbuka atau tertutup.
 - c. Dokumentasi, pengumpulan data sekunder berupa catatan harian lapangan, peraturan daerah, maupun peraturan bupati yang merupakan pelengkap hasil observasi, dan penyebaran angket.

E. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas Instrumen

Untuk melakukan validitas instrumen digunakan perhitungan korelasi

Product Moment menurut Sugiyono (2017: 228), dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} : koefisiensi korelasi product moment

n : jumlah sampel yang digunakan

x : nilai satuan item

y : nilai keseluruhan total

\sum : jumlah

Interprestasi terhadap koefisien korelasi digunakan syarat minimum, menurut Masrun yang dikutip oleh Sugiyono (2017: 106) dalam bukunya *Metode*

Penelitian Administrasi adalah syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat $r = 0,3$.

Jadi, jika korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3, maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid atau bila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , maka butir instrument dinyatakan *valid*.

a. Pengujian Validitas Variabel Pengawasan

Setelah data dari penyebaran angket tentang Pengawasan terkumpul maka dilakukan tabulasi sesuai pada tabel 3.4

Tabel 3.4
Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Pengawasan

No Resp	Item																				Total (Y)
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	4	5	4	4	4	5	4	3	4	5	3	5	3	5	3	5	4	5	5	4	84
2	3	4	4	3	4	4	5	5	3	3	3	4	3	5	4	3	3	4	3	4	74
3	5	3	5	3	4	5	4	4	5	3	4	4	5	5	3	3	4	5	3	5	82
4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	5	73
5	3	5	4	4	4	4	5	5	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	75
6	4	4	5	4	3	4	4	3	4	3	3	5	4	4	4	3	4	3	3	4	75
7	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	87
8	5	4	5	4	4	5	3	5	5	5	4	3	3	3	4	4	5	5	5	4	85
9	3	3	3	4	4	4	4	5	3	4	5	3	3	3	4	4	5	4	4	4	76
10	5	5	3	4	4	5	4	5	5	4	5	3	3	3	4	4	3	4	3	4	80
11	5	4	4	4	3	4	5	3	5	4	5	3	2	3	3	4	4	4	4	2	75
12	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	87
13	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	98
14	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	97
15	4	3	5	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	66
16	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	94
17	5	5	5	5	4	5	3	3	5	5	5	4	3	1	4	5	4	4	3	3	81
18	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	98
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	99
Σ	83	81	84	77	77	85	81	79	83	81	80	79	72	72	77	79	81	80	75	80	1586

Setelah dimasukkan dalam tabel rekapitulasi, kemudian dibuat tabel penolong tiap item untuk keperluan uji validitas instrumen, yaitu sebagai berikut :

Tabel 3.5
Analisis Item 1 Variabel Pengawasan

No Resp	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	4	84	16	7056	336
2	3	74	9	5476	222
3	5	82	25	6724	410
4	4	73	16	5329	292
5	3	75	9	5625	225
6	4	75	16	5625	300
7	4	87	16	7569	348
8	5	85	25	7225	425
9	3	76	9	5776	228
10	5	80	25	6400	400
11	5	75	25	5625	375
12	4	87	16	7569	348
13	5	98	25	9604	490
14	5	97	25	9409	485
15	4	66	16	4356	264
16	5	94	25	8836	470
17	5	81	25	6561	405
18	5	98	25	9604	490
19	5	99	25	9801	495
Σ	83	1586	373	134170	7008

Berdasarkan tabel tersebut di atas, diketahui bahwa dari jumlah responden (n)=19 diperoleh $\Sigma X = 83$, $\Sigma Y = 1586$, $\Sigma X.Y = 7008$, $\Sigma X^2 = 373$, serta $\Sigma Y^2 = 134170$ sehingga apabila hasil-hasil tersebut dimasukkan ke dalam rumus koefisien korelasi product moment akan diperoleh hasil sebagai berikut :

Berdasarkan tabel 3.5 tersebut, maka selanjutnya dimasukan kedalam rumus korelasi *product moment* sehingga diperoleh hasil sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$$r = \frac{(19 \times 7008) - (83)(1586)}{\sqrt{\{(19 \times 373) - (83)^2\} \{(19 \times 134170) - (1586)^2\}}}$$

$$r = \frac{133152 - 131638}{\sqrt{(7087 - 6889)(2549230 - 2515396)}}$$

$$r = \frac{1514}{\sqrt{(198)(33834)}}$$

$$r = \frac{1514}{\sqrt{6699132}} = \frac{1514}{2588} = 0,585$$

Hasil perhitungan kolerasi product moment selanjutnya dikonsultasikan pada tabel koefisien kolerasi product moment, di lihat dari tabel kolerasi (0,585) berada pada kategori “Sedang”.

Tabel 3.6
Interpretasi Koefisien Kolerasi Nilai r (Variabel X)

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sugiyono (2017:231)

Untuk mengetahui bahwa instrumen itu valid maka nilai hitung r selanjutnya di interpretasikan ke dalam kriteria pengujian instrumen, dimana jika t hitung lebih besar atau samadengan kriteria pengujian yang ditetapkan (r hitung $\geq 0,3$) maka item tersebut dinyatakan valid dengan kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis sebagai berikut :

$H_a : r_{hitung} \geq r_{kritis}$, H_o ditolak dan H_a diterima dikatakan valid apabila $r_{hitung} \geq 0,3$.

$H_o : r_{hitung} \geq r_{kritis}$, H_o ditolak dan H_a diterima dikatakan tidak valid apabila $r_{hitung} \leq 0,3$.

Dengan demikian, untuk item 1 variabel Pengawasan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang valid sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya, hal ini karena r hitung item 1 (r hitung = 0,585) artinya $0,585 > 0,3$ variabel Pengawasan dengan kriteria yang ditetapkan.

Perhitungan tiap-tiap instrumen tersebut kemudian dibuat rekapitulasi, agar dapat diketahui mana item yang valid dan mana item yang tidak valid, seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 3.7
Hasil Analisis Item Variabel Pengawasan

No Item	ΣX	ΣY	ΣX^2	ΣY^2	ΣXY	r hitung	r tabel	Ket
1	83	1586	373	134170	7008	0.585	0,3	Valid
2	81	1586	357	134170	6853	0.635	0,3	Valid
3	84	1586	380	134170	7063	0.413	0,3	Valid
4	77	1586	319	134170	6494	0.598	0,3	Valid
5	77	1586	321	134170	6531	0.820	0,3	Valid
6	85	1586	389	134170	7190	0.760	0,3	Valid
7	81	1586	355	134170	6804	0.325	0,3	Valid
8	79	1586	343	134170	6658	0.395	0,3	Valid
9	83	1586	373	134170	7008	0.585	0,3	Valid
10	81	1586	357	134170	6870	0.753	0,3	Valid
11	80	1586	352	134170	6782	0.634	0,3	Valid
12	79	1586	341	134170	6694	0.667	0,3	Valid
13	72	1586	292	134170	6127	0.633	0,3	Valid
14	72	1586	294	134170	6095	0.437	0,3	Valid
15	77	1586	323	134170	6528	0.720	0,3	Valid
16	79	1586	339	134170	6691	0.705	0,3	Valid
17	81	1586	355	134170	6858	0.736	0,3	Valid
18	80	1586	346	134170	6759	0.635	0,3	Valid
19	75	1586	311	134170	6382	0.745	0,3	Valid
20	80	1586	350	134170	6775	0.634	0,3	Valid

Sumber: Hasil Penelitian Disnakertrans Sumedang 2020

b. Pengujian Validitas Variabel Implementasi Kebijakan

Setelah data dari penyebaran angket tentang Implementasi Kebijakan terkumpul maka dilakukan tabulasi sesuai pada tabel 3.8:

Tabel 3.8
Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Implementasi Kebijakan

No Resp	Item																				Total (Y)
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	3	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	3	5	5	4	4	5	5	2	4	87
2	4	4	5	3	5	4	4	3	4	5	4	3	4	4	3	3	3	3	5	4	77
3	3	3	5	4	5	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	3	4	3	4	5	75
4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	64
5	4	4	4	3	4	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	3	85
6	5	3	5	4	5	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	84
7	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	3	5	5	5	5	5	86
8	4	3	5	3	5	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	5	5	3	5	80
9	4	5	5	4	4	4	3	5	5	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	5	86
10	2	5	5	4	5	4	4	4	5	3	4	4	5	4	3	5	5	5	3	5	84
11	3	4	5	5	5	4	3	4	5	3	2	3	3	4	3	5	5	5	3	5	79
12	4	5	5	5	5	5	5	3	2	4	4	4	4	4	4	5	4	5	1	5	83
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	5	5	5	95
14	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	98
15	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	5	63
16	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	1	5	5	5	5	5	3	5	90
17	3	4	5	3	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	92
18	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	93
19	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	97
Σ	74	80	90	78	87	82	83	77	79	76	77	75	72	84	77	82	81	86	70	88	1598

Langkah selanjutnya dilakukan pengujian terhadap setiap item pada tabel

3.9 variabel implementasi kebijakan seperti pada tabel berikut:

Tabel 3.9
Analisis Item 1 Variabel Implementasi Kebijakan

No Resp	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	3	87	9	7569	261
2	4	77	16	5929	308
3	3	75	9	5625	225
4	3	64	9	4096	192
5	4	85	16	7225	340
6	5	84	25	7056	420
7	5	86	25	7396	430
8	4	80	16	6400	320
9	4	86	16	7396	344
10	2	84	4	7056	168
11	3	79	9	6241	237
12	4	83	16	6889	332
13	5	95	25	9025	475
14	5	98	25	9604	490
15	3	63	9	3969	189

16	4	90	16	8100	360
17	3	92	9	8464	276
18	5	93	25	8649	465
19	5	97	25	9409	485
Σ	74	1598	304	136098	6317

Berdasarkan tabel tersebut di atas, diketahui bahwa dari jumlah responden (n)= 19 diperoleh $\Sigma X = 74$, $\Sigma Y = 1598$, $\Sigma X.Y = 304$, $\Sigma X^2 = 6317$, serta $\Sigma Y^2 = 136098$ sehingga apabila hasil-hasil tersebut dimasukkan ke dalam rumus koefisien korelasi product moment akan diperoleh hasil sebagai berikut :

Berdasarkan tabel 3.9 tersebut, maka selanjutnya dimasukan kedalam rumus korelasi *product moment* sehingga diperoleh hasil sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$$r = \frac{(19 \times 6317) - (74)(1598)}{\sqrt{\{(19 \times 6317) - (74)^2\} \{(19 \times 13698) - (1598)^2\}}}$$

$$r = \frac{120023 - 118252}{\sqrt{(5776 - 5476)(2585862 - 2553604)}}$$

$$r = \frac{1771}{\sqrt{(300)(32258)}}$$

$$r = \frac{1771}{\sqrt{9677400}} = \frac{1771}{3110} = 0,569$$

Hasil perhitungan korelasi product moment selanjutnya dikonsultasikan pada tabel koefisien korelasi product moment, di lihat dari tabel korelasi (0,569) berada pada kategori “Sedang”.

Tabel 3.10
Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r (Variabel Y)

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sugiyono (2017:231)

Untuk mengetahui bahwa instrumen itu valid maka nilai hitung r selanjutnya diinterpretasikan ke dalam kriteria pengujian instrument, dimana jika t hitung lebih besar atau samadengan kriteria pengujian yang ditetapkan (r hitung $\geq 0,3$) maka item tersebut dinyatakan valid dengan kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis sebagai berikut :

H_a : $r_{hitung} \geq r_{kritis}$, H_o ditolak dan H_a diterima dikatakan valid apabila $r_{hitung} \geq 0,3$.

H_o : $r_{hitung} \geq r_{kritis}$, H_o ditolak dan H_a diterima dikatakan tidak valid apabila $r_{hitung} \leq 0,3$.

Dengan demikian, untuk item 1 variabel Implementasi Kebijakan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang valid sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya, hal ini karena r hitung item 1 (r hitung = 0,569) artinya $0,569 > 0,3$ variabel Implementasi Kebijakan dengan kriteria yang ditetapkan.

Perhitungan tiap-tiap instrumen tersebut kemudian dibuat rekapitulasi, agar dapat diketahui mana item yang valid dan mana item yang tidak valid, seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 3.11
Hasil Analisis Item Variabel Implementasi Kebijakan

No Item	ΣX	ΣY	ΣX^2	ΣY^2	ΣXY	r hitung	r tabel	Ket
1	74	1598	304	136098	6317	0.569	0,3	Valid
2	80	1598	348	136098	6813	0.615	0,3	Valid
3	90	1598	432	136098	7629	0.606	0,3	Valid
4	78	1598	334	136098	6653	0.606	0,3	Valid
5	87	1598	407	136098	7392	0.618	0,3	Valid
6	82	1598	364	136098	7001	0.797	0,3	Valid
7	83	1598	371	136098	7047	0.554	0,3	Valid
8	77	1598	323	136098	6532	0.410	0,3	Valid
9	79	1598	345	136098	6720	0.452	0,3	Valid
10	76	1598	314	136098	6453	0.468	0,3	Valid
11	77	1598	327	136098	6564	0.552	0,3	Valid

12	75	1598	313	136098	6438	0.767	0,3	Valid
13	72	1598	298	136098	6167	0.539	0,3	Valid
14	84	1598	380	136098	7174	0.902	0,3	Valid
15	77	1598	325	136098	6564	0.593	0,3	Valid
16	82	1598	366	136098	7010	0.791	0,3	Valid
17	81	1598	367	136098	6873	0.315	0,3	Valid
18	86	1598	402	136098	7346	0.768	0,3	Valid
19	70	1598	282	136098	5961	0.364	0,3	Valid
20	88	1598	416	136098	7444	0.357	0,3	Valid

Sumber: Hasil Penelitian Disnakertrans Sumedang 2020

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas merupakan pengujian instrumen penelitian yang dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen tersebut memiliki kestabilan dan konsistensi sehingga bisa digunakan kembali untuk penelitian pada waktu yang berbeda makan hasilnya akan sama.

Menurut Arikunto (2016: 148), “Angket dinyatakan reliabel jika dapat dipercaya, konsisten, dan bila digunakan untuk mengukur subyek yang sama memberikan hasil tidak jauh berbeda”. Untuk mencari reliabilitas angket dalam penelitian ini digunakan rumus Alpha Cronbach. Rumusnya sebagai berikut (Arikunto, 2016: 152):

Step I:

$$\sigma_b^2 = \frac{b - \frac{d^2}{r}}{r}$$

Keterangan:

σ_b^2 = Varian butir

B = Jumlah kuadrat skor item

d = Jumlah kuadrat subjek

r = Jumlah responden

Step II:

$$\sigma_t^2 = \frac{c - \frac{e^2}{r}}{r}$$

Keterangan:

σ_t^2 = Varian total

c = Jumlah total kuadrat

e = Jumlah total item

r = Jumlah responden

Kemudian hasil korelasi yang telah diperoleh dari perhitungan tersebut dimasukkan kedalam rumus Alpha Cronbach di bawah ini:

Step III:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = Koefesien realibilitas intrumen (cronbach alpha)

k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = Total varians butir

σ_t^2 = Total varians

Dengan demikian untuk mengetahui bahwa instrument reliable atau tidaknya maka selanjutnya nilai rhitung di interpretasikan kedalam rkritis dimana jika rhitung lebih besar atau sama dengan rkritis (rhitung \geq 0,6).

a. Pengujian Reliabilitas Variabel Pengawasan

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pengujian instrumen dengan internal consistency, dimana instrumen hanya satu kali dicobakan kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan teknik analisis Alpha Cronbach dengan menggunakan metode perhitungan dengan langkah-langkah yang telah dilakukanyaitu sebagai berikut :

Tabel 3.12
Analisis Item Variabel Pengawasan

No Resp	X	X2	Y2
1	4	16	7056
2	3	9	5476
3	5	25	6724
4	4	16	5329
5	3	9	5625
6	4	16	5625
7	4	16	7569
8	5	25	7225
9	3	9	5776
10	5	25	6400
11	5	25	5625
12	4	16	7569
13	5	25	9604
14	5	25	9409
15	4	16	4356
16	5	25	8836
17	5	25	6561
18	5	25	9604
19	5	25	9801
Σ	83	373	134170

Sumber: Hasil Penelitian Disnakertrans Sumedang 2020

Rumus perhitungan Uji Reabilitas :

Step I:

$$\sigma_b^2 = \frac{b - \frac{d^2}{r}}{r}$$

$$\sigma_b^2 = \frac{373 - \frac{83^2}{19}}{19} = 0,55$$

$$\begin{aligned} (\sum \sigma_b^2) &= 0,55 + 0,61 + 0,45 + 0,36 + 0,47 + 0,46 + 0,51 + 0,76 + 0,55 + 0,61 + \\ &\quad 0,80 + 0,66 + 1,01 + 1,11 + 0,58 + 0,55 + 0,51 + 0,48 + 0,79 + 0,69 \\ &= 12,51 \end{aligned}$$

Step II:

$$\sigma_t^2 = \frac{c - \frac{e^2}{r}}{r}$$

$$\sigma_t^2 = \frac{134170 - \frac{1586^2}{19}}{19} = \frac{134170 - \frac{2515396}{19}}{19} = \frac{134170 - 132389}{19} = \frac{1781}{19} = 93,74$$

Step III:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

$$\begin{aligned} r_{11} &= \left[\frac{20}{20-1} \right] \left[1 - \frac{12,51}{93,74} \right] \\ &= (1,05)(0,866) = 0,909 > 0,6 \text{ Reliabel} \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach, maka dapat diketahui bahwa reliabilitas variabel Pengawasan bernilai positif yaitu mengingat bahwa $\geq 0,60$ seluruh item dapat dikatakan reliabel, sehingga dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data. Karena menurut Sugiyono dikatakan reliabel apabila : $r \geq 0,60 = \text{Reliabel}$.

b. Pengujian Reliabilitas Variabel Implementasi Kebijakan

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pengujian instrumen dengan *internal consistency*, dimana instrumen hanya satu kali dicobakan kemudian data

yang diperoleh dianalisis dengan teknik analisis Alpha Cronbach dengan menggunakan metode perhitungan dengan langkah-langkah yang telah dilakukanyaitu sebagai berikut :

Tabel 3.13
Analisis Item Variabel Implementasi Kebijakan

No Resp	X	X2	Y2
1	3	9	7569
2	4	16	5929
3	3	9	5625
4	3	9	4096
5	4	16	7225
6	5	25	7056
7	5	25	7396
8	4	16	6400
9	4	16	7396
10	2	4	7056
11	3	9	6241
12	4	16	6889
13	5	25	9025
14	5	25	9604
15	3	9	3969
16	4	16	8100
17	3	9	8464
18	5	25	8649
19	5	25	9409
Σ	74	304	136098

Sumber: Hasil Penelitian Disnakertrans Sumedang 2020

Rumus perhitungan Uji Reabilitas :

Step I:

$$\sigma_b^2 = \frac{b - \frac{d^2}{r}}{r}$$

$$\sigma_b^2 = \frac{304 - \frac{74^2}{19}}{19} = 0,83$$

$$\begin{aligned} (\Sigma \sigma_b^2) &= 0,83 + 0,59 + 0,30 + 0,72 + 0,45 + 0,53 + 0,44 + 0,58 + 0,87 + 0,52 + \\ & 0,63 + 0,90 + 1,32 + 0,45 + 0,68 + 0,64 + 1,14 + 0,67 + 1,27 + 0,44 \\ &= 13,88 \end{aligned}$$

Step II:

$$\sigma_t^2 = \frac{c - \frac{e^2}{r}}{r}$$

$$\sigma_t^2 = \frac{136098 - \frac{1598^2}{19}}{19} = \frac{136098 - \frac{2553604}{19}}{19} = \frac{136098 - 134400}{19} = \frac{1698}{19} = 89,37$$

Step III:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

$$r_{11} = \left[\frac{20}{20-1} \right] \left[1 - \frac{13,88}{89,37} \right]$$

$$= (1,05)(0,845) = 0,887 > 0,6 \text{ Reliabel}$$

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach, maka dapat diketahui bahwa reliabilitas variabel Implementasi Kebijakan Perindungan TKI/PMI bernilai positif yaitu Mengingat bahwa $\geq 0,60$ seluruh item dapat dikatakan reliabel, sehingga dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data. Karena menurut Sugiyono dikatakan reliabel apabila : $r \geq 0,60 = \text{Reliabel}$.

F. Teknik Pengolahan dan Analisis Data**1. Teknik Pengolahan Data**

Adapun teknik pengolahan data yang digunakan peneliti menurut Sugiyono (2017: 105-107) terdiri dari:

1. Pengkodean Data

Maksud dari pengkodean data disini adalah angket yang disebarakan kepada responden diberi kode angkanya berurutan agar memudahkan peneliti dalam melakukan pengecekan pada setiap pengambilan angket yang diterima responden.

2. Pemeriksaan Data
Yaitu apabila semua angket atau data telah terkumpul maka selanjutnya adalah memeriksa data tersebut dengan maksud untuk menghindari ketidaklengkapan data.
3. Skoring Data
Dalam setiap pernyataan yang peneliti ajukan kepada responden disediakan beberapa alternatif jawaban untuk penempatan dengan skor sebagai berikut:
 - a. Selalu = 5
 - b. Sering = 4
 - c. Kadang-Kadang = 3
 - d. Hampir Tidak Pernah = 2
 - e. Tidak Pernah = 1

2. Teknik Analisis Data

a. Perhitungan Prosentase

Untuk mengetahui seberapa baik hubungan antara pengawasan dengan implementasi kebijakan perlindungan tenaga kerja indonesia di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang, maka dilakukan perhitungan prosentase dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Menentukan skor ideal, yaitu jumlah pertanyaan x jumlah responden x skor tertinggi;
2. Setelah skor ideal diketahui, langkah selanjutnya melakukan perhitungan dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\frac{\text{skor total}}{\text{skor ideal}} \times 100\%$$

Setelah hasil diketahui, maka digunakan pedoman untuk memberikan kriteria interpretasi skor menurut Sugiyono (2017: 109) sebagai berikut:

Tabel 3.14
Kriteria Nilai Berdasarkan Prosentasi

Presentasi	Kategori
84.00 – 100.00	Sangat Baik
68.00 – 83.99	Baik
52.00 – 67.99	Cukup
36.00 – 51.99	Kurang Baik
20.00 – 35.99	Sangat Tidak Baik

Sumber: Sugiyono, 2017

b. Uji Koefisien Korelasi

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara kedua variabel, maka dapat dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *Spearman Rank* (Sugiyono, 2017: 244, *Statistika untuk Penelitian*) sebagai berikut:

$$\rho = 1 - \frac{6\sum bi^2}{n(n^2-1)}$$

Keterangan:

ρ = Koefisien Korelasi Spearman Rank

n = Jumlah Responden

b_i^2 = Jumlah Total Penjumlahan $(x_i - y_i)$

Untuk dapat memberi interpretasi seberapa kuat pengaruh itu, maka dapat digunakan pedoman dengan ketentuan yang tepat. Berikut pedoman koefisien korelasi mengutip dari Sugiyono (2017: 231) *Statistika untuk Penelitian*:

Tabel 3.15
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2017: 231)

c. Uji Signifikansi

Untuk mengetahui korelasi tersebut signifikan atau tidak maka digunakan uji signifikansi Z_{hitung} dengan formula sebagai berikut:

$$Z_{hitung} = \frac{rs}{\frac{1}{\sqrt{n-1}}}$$

Keterangan:

rs = Nilai Koefisien Korelasi

n = Jumlah Sampel

Tingkat signifikansi yang digunakan untuk menguji hipotesis tingkat signifikan ($\alpha = 0,05$) Nilai Z yang didapat kemudian dibandingkan dengan nilai Z dalam tabel r *Spearman* lalu dibuat perbandingan antara r_{hitung} r_{tabel} dengan kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis sebagai berikut:

$Z_{hitung} < Z_{tabel}$ Maka Tolak H_0 artinya signifikan

$Z_{hitung} > Z_{tabel}$ Maka Terima H_0 artinya tidak signifikan

d. Uji Koefisien Determinasi

Pengujian Koefisien Determinasi dimaksudkan untuk mengetahui derajat keterkaitan antara variabel bebas dan variabel terikat. Sugiyono (2017: 280) untuk mencari nilai koefisien determinasi dapat dipergunakan rumus:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

r^2 = Nilai Koefisien Determinasi

Tujuan dari koefisien determinasi adalah untuk melihat seberapa besar kontribusi yang diberikan antara pengawasan terhadap implementasi kebijakan.



G. Lokasi dan Jadwal Penelitian

Lokasi yang dijadikan objek penelitian ini adalah Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang.

Adapun waktu pelaksanaan penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 3.16
Jadwal Penelitian

Jenis Kegiatan	2019																2020																													
	Oktober				November				Desember				Januari				Februari				Maret				April				Mei				Juni				Juli			Agust						
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3							
Survey Lokasi	■																																													
Analisis Permasalahan		■	■																																											
Analisis Kebutuhan					■	■	■	■																																						
Pengumpulan Data									■	■	■	■	■	■	■	■																														
Penyusunan Bab I, II dan III																	■	■	■	■																										
Ujian Proposal																																														
Penyusunan Bab IV dan V																																														
Sidang Skripsi																																														

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian yang telah disajikan dalam Bab IV (empat) mengenai Pengaruh Pengawasan Terhadap Implementasi Kebijakan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian deskriptif terhadap variabel (X) Pengawasan, dapat dilihat bahwa jawaban responden pada variabel Pengawasan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang menunjukkan kategori **Baik** yaitu sebesar **83,47%**.
2. Hasil penelitian deskriptif terhadap variabel (X) Implementasi Kebijakan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia, dapat dilihat bahwa jawaban responden pada variabel Implementasi Kebijakan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang menunjukkan kategori **Sangat Baik** yaitu sebesar **84,10%**.
3. Dari hasil analisis yang dilakukan, terdapat hubungan yang kuat antara Pengawasan dengan Implementasi Kebijakan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang. Terbukti dengan hasil koefisien korelasi hitung sebesar **0,784**. Pengaruh Pengawasan terhadap Implementasi Kebijakan Tenaga Kerja Indonesia mencapai 61,46% sisanya sebanyak 38,54% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diperhitungkan dalam penelitian.

4. Dari hasil uji hipotesis juga dapat dijelaskan bahwa t hitung $>$ t tabel (3,322 $>$ 1,96) dan nilai koefisien korelasi (r) hitung sebesar 0,784 yang berada pada kategori kuat, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berbunyi “terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Pengawasan dan Implementasi Kebijakan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang”.

B. Saran

Berdasarkan permasalahan-permasalahan yang ada dalam memaksimalkan Implementasi Kebijakan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia khususnya dalam hal “Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang dalam pengimplementasian kebijakan perlindungan tki/pmi sepenuhnya dikendalikan oleh pihak luar” pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang dan hasil penelitian maka penulis memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Meningkatkan komunikasi dan koordinasi dengan pihak-pihak terkait secara hirarkis baik dengan BNP2TKI, Kementerian Tenaga Kerja, ATC Ketenagakerjaan dan PJTKI yang ada kaitannya dengan kebijakan perlindungan tki/pmi dengan cara mengoptimalkan perencanaan baik dari segi waktu maupun kegiatan pertemuan.
2. Meningkatkan kuantitas sosialisasi kebijakan perlindungan tki/pmi dengan cara memberikan penyuluhan langsung kepada masyarakat.

3. Pengusulan pemberian insentif dengan adanya *reward* dan *punishment* sehingga pegawai maupun tki/pmi dapat lebih bertanggungjawab dalam pekerjaannya.



DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

Akadun. 2019. *Administrasi Perusahaan Negara*. Bandung: Alfabeta.

Donnelly, James H., Gibson, James L., and Ivancevich, John, 1994, *Fundamental of Management*. Texas: Business Publication.

Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Kepmimpinan Teori & Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.

Handoko, T. Hani. 2015. *Manajemen* Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, SP Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksaa.

Iskandar, Jusman. 2014. *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Puspaga.

----- 2005. *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Puspaga

Keban, T. Yeremias. 2004. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep, Teori dan Isu*. Yogyakarta: Gava Media.

LAN RII.2003. *Sistem Administrasi Negara Kestuaan Republik Indonesia*. Jakarta: Perum Percetakan Negara.

Muchsan.2007. *Sistem Pengawasan Terhadap Perbuatan Aparat Pemerintah Dan Peradilan Tata Usaha Negara Di Indonesia*. Yogyakarta: Liberty.

Nugraha, D. S. (2019). PENGAWASAN PETUGAS PERTAMANAN DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN PERTAMANAN KABUPATEN SUMEDANG. *Journal Of Regional Public Administration (JRPA)*, 4(2), 33-40. Retrieved from <https://jurnal.ilmuadministrasisebelasapril.ac.id/index.php/jrpa/article/view/41>

Purwanto dan Sulistyatuti. 2015. *Implementasi Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Gava Media.

Silalahi, Ulbert. 2017. *Studi Tentang Ilmu Administrasi*. Bandung: Sinar Baru Algesinndo Offiset.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan RAD*. Bandung: Alfabeta

Sule, Ernie T dan Saefullah, K. 2005. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana.

Sunggono, Bambang. 1994. *Hukum dan Kebijakan Publik*. Jakarta: PT Sinar Grafika.

Syafie, Inu Kencana. 2011. *Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia (SANKRI)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Tachjan. 2006. *Implementasi Kebijakan Publik*. Bandung: API.

Winarno, Budi. 2012. *Kebijakan Publik Teori Proses Dan Study Kasus*. Jakarta: PT Buku Seru

B. Dokumen

Undang – Undang Nomor 18 Tahun 2017

Peraturan Daerah (Perda) Nomor 6 Tahun 2019

Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang

C. Sumber Lain (Media Sosial)

Doris Febriyanti, Isabella. 2016. Implementasi Kebijakan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Di Luar Negeri Pada Tahap Pra Penempatan. Studi Ilmu Pemerintahan.. Palembang: Program Pascasarjana Universitas Indo Global Mandiri Palembang. [online]. Tersedia: <http://www.google.co.id>. Html [2 Januari 2016]

Ika Devy Pramudiana, 2013. Kebijakan Pengawasan TKI (Tenaga Kerja Indonesia) Studi Diskriptif Unit Pelayanan, Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (UPTP3TKI) Di Kabupaten Madiun. Magister Kebijakan Publik. Madiun: Program Pascasarjana Universitas Air Langga Madiun. [online]. Tersedia: <http://www.google.co.id>. Html [16 Oktober 2013].