BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan dunia kerja semakin hari semakin ketat, membuat orang-orang yang memiliki sedikit keterampilan atau kemampuan akan sulit mendapatkan pekerjaan yang diinginkan. Perkembangan dunia kerja saat ini terjadi dengan begitu cepat, sumber daya ekonomi telah memaksa organisasi maupun perusahaan untuk mampu bertahan dalam situasi yang sulit. Perubahan struktur pasar Indonesia dalam perdagangan bebas yang dilatarbelakangi isu global pun membawa dampak yang sangat besar terhadap dunia kerja Indonesia. Salah satu hal yang dapat dilakukan untuk menghadapi persaingan tersebut ialah dengan cara meningkatkan daya saing, baik dalam segi keterampilan maupun kemampuan.

Tenaga kerja yang memiliki keterampilan minim, dengan adanya Masyarakat Ekonomi Association of Southeast Asian Nations (ASEAN) (MEA) semakin sulit untuk mendapatkan pekerjaan. MEA merupakan sebuah integrasi ekonomi ASEAN dalam menghadapi perdagangan bebas antar negara-negara ASEAN yang beranggotakan Brunei, Filipina, Indonesia, Kamboja, Laos, Malaysia, Myanmar, Singapura, Thailand, Vietnam. Tujuan MEA adalah:

1. Menciptakan pasar tunggal yang mencakup negara-negara ASEAN sekaligus pusat produksi (*production base*) dengan kaitannya pada elemen produk aktivitas ekonomi bebas, seperti tenaga kerja (terdidik/terampil), bebas bea untuk aliran barang dan jasa dari kawasan regional ASEAN, serta keluar masuknya investasi dan aliran modal untuk negara-negara sekawasan.
2. Menjadikan ASEAN sebagai kawasan berdaya saing ekonomi tinggi yang ditandai dengan dikuatkannya peraturan dalam kompetisi

ekonomi, meliputi perlindungan konsumen, Hak Atas Kekayaan Intelektual (HAKI), perpajakan, kelancaran aktivitas e-Commerce, dan pengembangan infrastruktur.

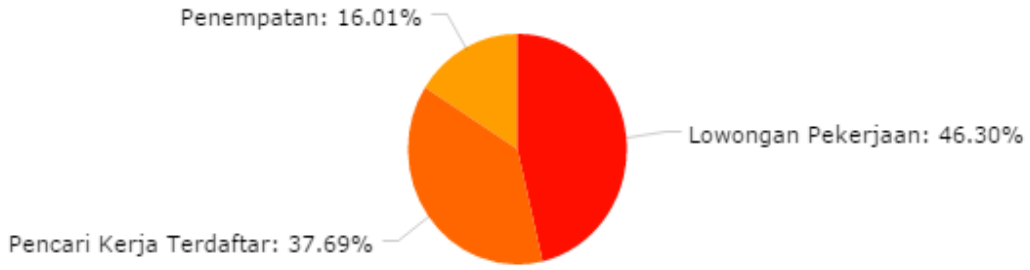
3. Meratakan pemberdayaan ekonomi kawasan ASEAN dengan sasaran utama revitalisasi Usaha Kecil dan Menengah (UKM), terutama bagi negara Kamboja, Myanmar, Laos, dan Vietnam (CMLV). Sebagaimana diketahui bersama negara CMLV telah lama dan berulang kali didera dengan beragam masalah politik, sosial, dan kebudayaan yang berpengaruh terhadap keamanan negara tersebut. Dengan demikian, sebagaimana terangkum dalam *ASEAN Vision 2020* serta *Pakta ASEAN Concord II*, MEA dibuat dengan maksud untuk memeratakan ekonomi hingga ke seluruh penjuru kawasan.
4. Mengintegrasikan ekonomi kawasan dengan ekonomi global dengan tujuan dasar untuk meningkatkan peran serta ASEAN dalam percaturan kebijakan global. Semua dilakukan dengan proses pendekatan yang koheren antara ekonomi regional dan global. Hal ini tentu adalah salah satu sisi positif sebab nantinya masukan negara-negara ASEAN dianggap penting.

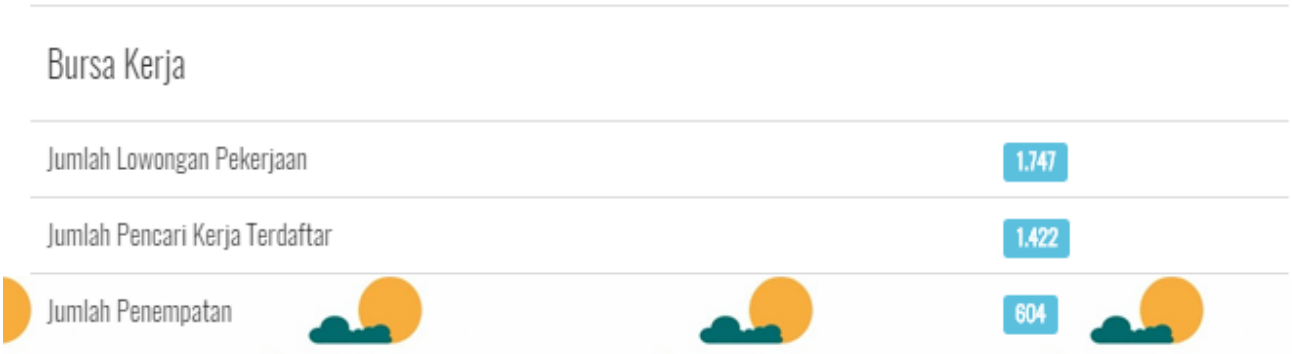
(sumber: https://www.cermati.com/artikel/masyarakat-ekonomi-asean-mea-inilah-yang-perlu-diketahui)

Dengan adanya kesepakatan tersebut di atas tentu akan menambah persaingan dalam dunia kerja, oleh karena itu tenaga kerja tidak bisa bersaing hanya dengan keterampilan seadanya, tetapi mereka harus dibekalli keterampilan yang baik yang sesuai dengan keahlian mereka, disini tugas dan kewajiban Dinas Tenaga Kerja untuk membantu calon tenaga kerja mendapatkan keterampilan tersebut. Menurut Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 dan Peraturan daerah Kota Bandung No.18 Tahun 2002 Tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan Di Kota Bandung Bab I pasal 1 ayat i disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Oleh karena itu dibutuhkan kerja sama yang baik antara calon tenaga kerja dan Pemerintah dalam meningkatkan daya saing calon tenaga kerja lokal.

Calon tenaga kerja di Bandung sudah kesulitan dengan persaingan yang ketat, dan sekarang menjadi semakin ketat dengan ada nya MEA. Berdasarkan data dari website disnaker Kota Bandung lapangan pekerjaan yang terjadi sangat banyak, mencapai 46,30% sekitar 1747 lowongan pekerjaan sedangkan jumlah pencari kerja yang terdaftar hanya 37,69% sekitar 1422 pencari kerja, untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari gambar dibawah ini:

Gambar 1.1 jumlah lowongan pekerjaan dan pencari kerja





Sumber : disnaker.bandung.go.id , disnaker pada tanggal 10 Maret 2017

Berdasarkan data yang dimuat diatas, terlihat bahwa lowongan pekerjaan yang ada, tidak bisa dimasuki oleh tenaga kerja yang mencari pekerjaan. Ini seharusnya menjadi pekerjaan disnaker untuk bisa melatih para calon tenaga kerja supaya bisa masuk kedalam lowongan pekerjaan tersebut melalui proses

pelatihan. Apalagi bila sampai lowongan pekerjaan tersebut diambil oleh tenaga kerja dari daerah lain atau bahkan dari tenaga kerja asing, ini akan sangat disayangkan, karena seharusnya lowongan pekerjaan tersebut bisa mengurangi angka tenaga kerja yang menganggur di kota bandung.

Kinerja Dinas Tenaga Kerja dalam pelatihan tenaga kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keterampilan yang dimiliki tenaga kerja. Kinerja pemerintah yang baik akan sangat berpengaruh terhadap peningkatan keterampilan dan kemampuan calon tenaga kerja di Bandung. Peningkatan keterampilan dan kemampuan calon tenaga kerja di Kota Bandung membuat mereka mampu bersaing dalam dunia kerja, dan pemerintah diuntungkan dengan banyaknya tenaga kerja akan mengurangi jumlah angka pengangguran di Kota Bandung, selain itu pemerintah juga akan mendapatkan tambahan pemasukan pajak.

Akan tetapi dalam kenyataan saat ini, masih banyak tenaga kerja yang masih menganggur dikarenakan minimnya keterampilan dan kemampuan, padahal dalam usia produktif, seharusnya para pekerja dapat menjadi tenaga baru yang dapat diandalkan oleh negara. Seperti data yang penulis dapat dari Badan Pusata Statistik sebagai berikut:

Tabel 1.1
Indikator Ketenagakerjaan Kota Bandung Tahun 2011 - 2015

Tahun	Jumlah Angkatan Kerja	Jumlah Pengangguran	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)
[1]	[2]	[3]	[4]
2011	1.129.744	116.798	10,34
2012	1.171.551	107.384	9,17
2013	1.176.377	129.142	10,98
2014	1.192.770	95.971	8,05
2015	1.192.521	107.532	9,02

Sumber Data : Survei Angkatan Kerja Nasional Agustus 2011-2015

Dari data tersebut bisa terlihat bahwa pengangguran di Kota bandung bertambah sebanyak 12.000 orang atau mengalami peningkatan dari 8,05% menjadi 9,02% ini menjadi masalah tersendiri, kenapa jumlah pengangguran bisa bertambah begitu banyak dalam 1 tahun, apakah calon tenaga kerja baru yang ada tidak bisa bersaing karena minim keterampilan.

Banyaknya pengangguran yang ada di Bandung ini akan menjadi permasalahan tersendiri, dalam perdagangan bebas yang sudah mulai diberlakukan masih banyak tenaga kerja yang belum mempunyai pekerjaan, ini dikarenakan mereka minim keterampilan dan kemampuan. Salah satu tugas Dinas Tenaga Kerja adalah melaksanakan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan calon tenaga kerja, seperti data berikut mengenai pelatihan yang diberikan dinas tenaga kerja selama bulan April 2017:

Tabel 1.2
Rencana Kegiatan Pelatihan Bidang Pelaatihan dan Produktivitas
Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung
Bulan April Tahun 2017

NO	JENIS PELATIHAN	KECAMATAN	TANGGAL	TEMPAT	LPK
APRIL					
1	TATA RIAS PENGANTIN	ASTANAANYAR	3 s/d 19	AULA LPK SARINA JL Pagarsih Gg Maskardi	LPK SARINA JL Pagarsi Gg Maskardi
2	MENJAHIT	BOJONGLOA KALER	5 s/d 19	Aula Kel. Babakan Tarongong Jl. Babakan Tarogong No. 204	LPK YANI 1 Jl. Inggit Garnasih (Ciateul) No. 140 Bandung
3	CATERING	KIARACONDONG	5 s/d 12	Akademi Tata Boga Bandung (ATB) Jl. Raya Cinunuk (RM Ponyo)	Akademi Tata Boga Bandung (ATB) Jl. Raya Cinunuk (RM Ponyo)
4	TATA RIAS PENGANTIN	COBLONG	6 s/d 20	LPK UNNA Jl. Dr. Hatta No. 20 Bandung	LPK UNNA Jl. Dr. Hatta No. 20 Bandung
5	CATERING	BOJONGLOA KIDUL	6 s/d 13	RADIANCE HOSPITALITY INDONESIA Jl. Hariangbanga No. 5	RADIANCE HOSPITALITY INDONESIA Jl. Hariangbanga No. 5
6	SERVICE HP	UJUNGBERUNG	17 s/d 21	AULA KECAMATAN UJUNGBERUNG	LPK YUDABHAKTI
7	MENJAHIT	BABAKAN CIPARAY	25 April s/d 9 Mei	AULA KEL. BABAKAN	LPK NURA AMALIA
8	INTERMEDIASI PERBANKAN DAN PENDAMPINGAN	WARGA KOTA BANDUNG	27-Apr	HOTEL NARAPATI	KADIN BPR

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung 2017

Keterampilan yang didapat dari pelatihan yang didapat dari disnaker tersebut beragam macamnya, karena pelatihan yang diberikan tersebut tergantung pada minat tenaga kerja. Mulai dari pelatihan manajemen usaha, pelatihan tata rias wajah, pelatihan tata rias rambut, pelatihan tata boga, pelatihan sepeda motor, pelatihan sulam pita, pelatihan menjahit, pelatihan pengelasan, pelatihan sablon, pelatihan jurnalistik, pelatihan alumunium, pelatihan bordir, pelatihan sosialisasi kelembagaan. Akan tetapi tidak serta merta dengan pelatihan tersebut para calon tenaga kerja akan mudah mendapat pekerjaan, karena mereka masih kesulitan untuk bersaing padahal sudah mengikuti pelatihan dan mendapatkan sertifikat. Kebanyakan setelah mengikuti pelatihan dan mendapatkan sertifikat keterampilan mereka sedikit mengalami peningkatan, hal ini terjadi karena waktu untuk melaksanakan pelatihan tidak maksimal sehingga apa yang diajarkan sewaktu pelatihan kurang dimengerti dengan baik. Hal ini dapat menjadi salah satu indikator kinerja disnaker yang belum maksimal. Kinerja Dinas Tenaga Kerja yang kurang maksimal dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah capaian Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja yang belum dipahami dengan baik oleh aparatur tersebut. Hal ini terjadi karena visi dan misi belum tertanam dengan baik dan mampu memotivasi setiap pegawai Disnaker.

Hal yang dibingungkan adalah mengenai lowongan pekerjaan yang terdaftar di disnaker tersedia banyak, akan tetapi jumlah pelamar pekerjaan yang terdaftar setelah mengikuti pelatihan juga banyak. Ini tentu sangat membingungkan, seharusnya lowongan pekerjaan yang masih tersedia tersebut bisa langsung terisi oleh tenaga kerja yang terdaftar di disnaker tersebut, akan

tetapi ini menjadi seperti “tersedia banyak penjual dan calon pembeli yang banyak tapi tidak terjadi aktivitas jual-beli”. Ini menjadi pertanyaan besar untuk kinerja disnaker dalam hal pelatihan, kenapa output yang dihasilkan oleh Disnaker tidak mampu mendapatkan pekerjaan yang terdaftar di Dinas Tenaga Kerja.

Selain itu dalam jadwal pelatihan yang diberikan, terhitung berjarak cukup lama serta ketidakpastian jadwal pelatihan yang diberikan. Jadwal bisa berubah sewaktu-waktu, terkadang dipercepat dan terkadang ditunda. Bila jadwal dipercepat dari yang sudah ditentukan ini membuat para peserta pelatihan yang tidak mengetahui perubahan gagal mengikuti pelatihan yang tentunya akan menjadi masalah bagi Disnaker. Perubahan tersebut seperti pelatihan yang tadinya diadakan di bulan september dimajukan ke bulan mei. Ini membuat banyak calon peserta gagal mengikuti pelatihan karena ketidak tahuan perubahan jadwal yang begitu cepat.

Masalah lain yang masih ada adalah masalah sasaran yang kurang tepat dengan kebijakan yang dibuat oleh Dinas Tenaga Kerja. Sasaran rakyat ekonomi menengah kebawah untuk langsung menjadi Wira Usaha Baru tentu sangat menyulitkan untuk calon tenaga kerja.

Penelitian-penelitian serupa terkait dengan kinerja Dinas Tenaga Kerja telah banyak diteliti. Hasil penelitian tersebut di Publikasikan di berbagai macam jurnal dan skripsi diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Rahabeam Sumahi yang dipublikasikan dalam Skripsi dengan judul Kinerja Dinas Tenaga Kerja dalam menangani pengangguran Di Kota Manado. Penelitian yang dilakukan oleh Rahabean Sumahi mempunyai permasalahan banyaknya pengangguran di Kota

Manado yang bertujuan untuk mengggambarkan Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota manado dalam menangani pengangguran dan metode penelitian yang digunakan yaitu kualitatif sama halnya dengan peneliti. Sedangkan Penelitian yang dilakukan peneliti bertujuan untuk melihat kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung dalam Program Pelatihan untuk mengurangi pengangguran, yang lebih memfokuskan masalah pelatihan.

Penelitian selanjutnya di tulis oleh Gusti Ayu Astuti yang dipublikasikan dalam bentuk Skripsi dengan judul Skripsi Analisis Kinerja Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Luwu Utara. Folus dalam penelitian ini kepada Kinerja Dinas Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Luwu Utara yang mempunyai masalah mengenai kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Luwu Utara yang dianggap kurang baik, dengan menggunakan metode penelitian mix yaitu metode penelitian yang menggabungkan metode penelitian kuantitatif dan kualitatif. Sedangkan peneliti lebih terfokus kepada Program pelatihan Dinas Tenaga Kerja, yang berbeda lokasi juga yaitu di Kota Bandung dan menggunakan metode penelitian Kualitatif.

Penelitian selanjutnya di tulis oleh Muhammad Nur Alim yang dipublikasikan dalam skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universittas Hasanuddin tahun 2013 dalam judul Kinerja Pegawai Kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Polewali Mandar (Studi Kasus Pada Bidang Tenaga Kerja) Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Nur Alim mempunyai permasalahan kinerja Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Polewali Mandar yang dianggap kurang baik yang berfokus ke semua

yang berhubungan dengan tenaga kerja, penelitian ini juga menggunakan metode penelitian kualitatif sama halnya dengan peneliti. Sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti lebih terperinci lagi dengan lebih terfokus lagi kepada Program Pelatihan Tenaga Kerja Kota Bandung.

Berdasarkan latar belakang di atas, dimulai dari banyaknya lowongan pekerjaan yang tidak bisa diserap oleh calon tenaga kerja, tetap sulitnya calon tenaga kerja mencari pekerjaan setelah mengikuti pelatihan dan mendapatkan sertifikat, dan perubahan jadwal yang mendadak dan terkesan sangat lama dalam pelaksanaan program pelaatihan tenaga kerja, peneliti sangat tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul "**KINERJA DINAS TENAGA KERJA KOTA BANDUNG (Studi Pada Program Pelatihan Tenaga Kerja)".**

1.2 Rumusan Masalah

Kinerja Dinas Tenaga Kerja di Kota Bandung yang kurang maksimal dapat mempengaruhi tingkat pengangguran masyarakat, khususnya Kota Bandung. Sehingga pada akhirnya akan berpangaruh pada perekonomian masyarakat. Hal tersebut dapat dilihat dari:

Kurangnya pemahaman visi misi di Aparatur Disnaker menjadikan kinerja Aparatur kurang Maksimal, tenaga kerja yang masih kurang berkualitas setelah pelatihan dan mendapatkan sertifikat, masalah waktu tunggu yang lama dalam pelatihan, sehingga lamanya tenaga kerja menganggur. Kurang sesuainya pelatihan dengan kebutuhan pasar tenaga kerja, dan masih membingungkan nya

antara sasaran dan kebijakan yang dibuat oleh dinas tenaga kerja Kota Bandung memberi gambaran banyaknya masalah yang ada di Disnaker Kota Bandung.

Berdasarkan uraian latar belakang dan di atas, maka peneliti membuat rumusan masalah dalam bentuk pertanyaan untuk mempermudah dalam proses penelitian lapangan sebagai berikut:

1. Bagaimana Kinerja Dinas Tenaga Kerja di Kota Bandung dilihat dari indikator *produktivitas?*
2. Bagaimana Kinerja Dinas Tenaga Kerja di Kota Bandung dilihat dari indikator *kualitas layanan?*
3. Bagaimana Kinerja Dinas Tenaga Kerja di Kota Bandung dilihat dari indikator *responsivitas?*
4. Bagaimana Kinerja Dinas Tenaga Kerja di Kota Bandung dilihat dari indikator *responsibilitas?*
5. Bagaimana Kinerja Dinas Tenaga Kerja di Kota Bandung dilihat dari indikator *akuntabilitas?*

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kinerja Dinas Tenaga Kerja di Kota Bandung melalui program pelatihan tenaga kerja di Kota Bandung. Tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Kinerja Dinas Tenaga kerja dilihat dari Produktivitas;
2. Untuk mengetahui Kinerja Dinas Tenaga kerja dilihat dari Kualitas Layanan;
3. Untuk mengetahui Kinerja Dinas Tenaga kerja dilihat dari Respponsivitas;

4. Untuk mengetahui Kinerja Dinas Tenaga kerja dilihat dari Responsibilitas; dan
5. Untuk mengetahui Kinerja Dinas Tenaga kerja dilihat dari Akuntabilitas.

1.4 Kegunaan Penelitian

Diharapkan dengan adanya penulisan Usulan Penelitian ini, peneliti dapat memberikan kegunaan sekurang kurangnya dua kegunaan baik yang bersifat teoritis maupun kegunaan yang bersifat praktis, yaitu :

1. Kegunaan Secara Teoritis

   Dengan penelitian yang sudah dilakukan tersebut, sedikit banyak sudah bisa memberikan masukan untuk mengembangkan teori-teori yang sudah ada khususnya yang berkaitan dengan kinerja yang termasuk dalam kajian Ilmu Pemerintahan pada umumnya.

2. Keguanaan Secara Praktis

   a. Bagi Peneliti

      Untuk meningkatkan serta memperluas wawasan pengetahuan dan pemahaman mengenai Kinerja Dinas Tenaga Kerja di Kota Bandung.

   b. Bagi Program Studi Ilmu Pemerintahan Unikom

      Peneliti berharap, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan acuan bagi mahasiswa Ilmu Pemerintahan selanjutnya yang akan melakukan penelitian.

   c. Bagi Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti berharap akan membawa dampak positif bagi kinerja yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung dan menjadi acuan untuk lebih memaksimalkan kinerja dalam memberikan pelatihan, sebagai bahan rujukan untuk memperbaiki kinerja dalam hal pelatihan, terlebih yang terkait dengan pelatihan Tenaga Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.

d. Bagi Masyarakat

Dengan penelitian ini peneliti berharap berharap akan menambah ilmu serta wawasan masyarakat mengenai Kinerja Dinas Tenaga Kerja di Kota Bandung dan sebagai bahan referensi bagi pihak-pihak yang membutuhkan informasi tentang Kinerja Dinas Tenaga Kerja di Kota Bandung.