BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS KERJA

2.1. Kinerja

Kinerja (*performance*) sudah menjadi kata popular yang sangat menarik dalam pembicaraan manajemen publik. Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (per-individu) dan kinerja organisasi. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut (Bastian, 2001:329).

Dasar dari Kinerja yang peneliti gunakan adalah Organisasi, sama dengan yang sudah dijelaskan dalam pengertian diatas, pengertian Organisasi menurut Weber yang dikutip oleh Thoha dalam bukunya "Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya" (2014:113) bahwa : "Organisasi merupakan suatu batasan-batasan tertentu (boundaries), dengan demikian seseorang yang melakukan hubungan interaksi dengan lainnya tidak atas kemauan sendiri. Mereka dibatasi oleh aturan-aturan tertentu."

Sejalan dengan definisi di atas menurut Handayaningrat (1981:43), menyatakan ciri-ciri organisasi sebagai berikut :

1. Adanya suatu kelompok orang yang dapat dikenal.
2. Adanya kegiatan yang berbeda-beda tapi satu sama lain saling berkaitan.
3. Tiap-tiap anggota memberikan sumbangan usahanya ataupun tenaganya.
4. Adanya kewenangan, koordinasi dan pengawasan.

5. Adanya suatu tujuan.

Dengan definisi diatas menjelaskan bahwa, dalam terbentuknya Organisasi ada tujuan yang melatar belakangi terbentuknya organisasi tersebut, disebut juga visi dan misi. Tujuan (Visi dan Misi) ini yang menjadi acuan bagi pegawai dalam bekerja sama seperti, Goal-Setting Theory yang dikemukakan oleh Locke (1968) merupakan salah satu bentuk teori motivasi. Goal-Setting Theory menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Goal-Setting Theory mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2008). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya.

Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap prilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi (Locke and Latham dalam Lunenburg, 2011).

Teori yang dikemukakan diatas menjelaskan bahwa Tujuan (Visi dan Misi) sangat mempengaruhi terhadap kinerja organisasi. Sadu Wasistiono dalam

bukunya yang berjudul Menata Ulang Kelembagaan Pemerintah Kecamatan, mengemukakan bahwa kinerja organisasi pemerintah dapat diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut:

a. Indikator Produktivitas.
   Hubungan antara tingkat pencapaian hasi implementasi dari wewenang dan tugas dari organisasi pemerintah atas sumber daya dan dana yang tersedia.
b. Indikator Kualitas Layanan
   Kepuasan masyarakat terhadap layanan yang diterima dari organisasi pemerintah.
c. Indikator Responsivitas
   Sejauhmana kepekaan organisasi pemerintah untuk mengetahui dan memenuhi kebutuhan masyarakat.
d. Indikator Responsibilitas
   Apakah pelaksanaan kegiatan organisasi pemerintah itu dilakukan dengan prinsip-prinsip organisasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi baik yang implisit maupun yang eksplisit.

(Wasistiono, 2002:48-49).

Dalam teori tersebut dijelaskan bahwa ada 4 indikator dalam mengetahui kinerja organisasi, akan tetapi teori tersebut dirasa kurang pas oleh penulis dengan penelitian yang akan dilakukan. Karena seharusnya dalam mengetahui kinerja organisasi dinas terdapat indikator akuntabilitas, dimana setiap dinas harus memiliki tanggung jawab kepada masyarakat dan juga atasanya atas kinerja yang dilakukan.

Menurut Kumorotomo dalam Pasolong, (2010:180) ada 5 indikator kinerja untuk dijadikan pedoman dalam menilai kinerja birokrasi publik,antara lain:

1. Efisiensi yaitu menyangkut pertimbangan tentang keberhasilan organisasi pelayanan publik dalam memanfaatkan faktor-faktor produksi serta pertimbangan yang berasal dari rasionalitas ekonomis.
2. Efektivitas yaitu apakah tujuan yang didirikan organisasi pelayanan publik tersebut tercapai. Hal tersebut erat kaitannya dengan rasionalitas teknis,nilai, misi, tujuan organisasi serta fungsi agen pembangunan.

3. Keadilan yaitu mempertanyakan distribusi dan alokasi layanan yang diselenggarakan oleh organisasi pelayanan publik. Kriteria ini eratkaitannya dengan konsep ketercukupan atau kepantasan.
4. Daya Tanggap yaitu organisasi pelayanan publik merupakan bagian dari daya tanggap Negara atau pemerintah akan kebutuhan masyarakat yang mendesak. Karena itu organisasi secara keseluruhan harus dapat di pertanggung jawabkan secara transparan demi memenuhi kriteria daya tanggap ini.

(Kumorotomo dalam Pasolong, 2010:180)

Dilihat dari teori diatas, ada 4 indikkator untuk mengetahui kinerja organisasi. Berbeda dengan teori Sadu Wasistiono, teori diatas menggunakan indikator dengan nama yang berbeda tetapi dengan garis besar yang sama, akan tetapi tidak ada indikator produktifitas dan kkualitas layanan. Ini juga menjadi pertimbangan bagi peneliti karena seharusnya dalam kinerja kualitas layanan dan produktifitas merupakan hal yang penting dalam kinerja organisasi dinas.

Terakhir menurut Agus Dwiyanto dalam buku Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia terdapat 5 indikator kinerja, yaitu:

a. Produktivitas
   karaktaristik-karaktaristik kepribadian individu yang muncul dalam bentuk sikap mental dan mengandung makna keinginan dan upaya individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupannya.
b. Kualitas layanan
   Banyak pandangan negatif yang terbentuk mengenai organisasi public, muncul karena ketidakpuasan masyarakat terhadap kualitas layanaan yang diterima dari organisasi publik. Dengan demikian kepuasan dari masyarakat bisa mejadi parameter untuk menilai kinerja organisasi publik.
c. Responsivitas
   Kemampuan organisasi untuk mengenali dan memenuhi kebutuhan masyarakat. Responsivitas perlu dimasukan ke dalam indikator kinerja karena menggambarkan secara langsung kemampuan organisasi pemerintah dalam menjalankan misi dan tujuannya.
d. Responsibilitas
   Responsibilitas menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang

benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi,baik yang eksplisit maupun implisit.

e. Akuntabilitas
   Akuntabilitas publik menunjukkan pada berapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada pejabat politik yang dipilih oleh rakyat. Dalam konteks ini, konsep akuntabilitas publik dapat digunakan untuk melihat berapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik itu konsisten dengan kehendak masyarakat banyak.

(Dwiyanto, 2008:50-51).

Teori menurut Agus Dwiyanto diatas, terdapat 5 indikator yang menjadi acuan dalam mengetahui kinerja dinas. Teori ini dirasa sangat cocok dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti, karena teori ini mencakup kedua teori milik Sadu Wasistiono dan juga Lenvinne. Dalam teori yang diungkapkan diatas dijelaskan bahwa produktivitas ini mengukur tingkat efisiensi, efektivitas, input, dan juga output. Mulyadi (2007;63) mengemukakan: “efisiensi adalah ketepatan cara (usaha, kerja) dalam menjalankan sesuatu dengan tidak membuangbuang waktu, tenaga dan biaya. Efisiensi juga berarti rasio antara input dan output atau biaya dan keuntungan.” Efisiensi berhubungan dengan waktu, dalam pelaksanaan tugas semua tugas harus mempunyai target waktu untuk meningkatkan produktivitas.

Efektivitas, menurut pendapat Mahmudi mendefinisikan efektivitas sebagai berikut: “Efektivitas merupakan hubungan antara output dengan tujuan, semakin besar ontribusi (sumbangan) output terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, program atau kegiatan” (Mahmudi, 2005:92). Efektivitas ini berhubungan dengan tujuan, semakin cepat tujuan yang dicapai organisasi, maka semakin efektif organisasi tersebut.

Input, menurut Drs. H. Daryanto (1999;7) input adalah Bahan mentah yang dimasukkan ke dalam transformasi. Transformasi itu sendiri berarti proses perubahan, jadi input ini akan bahan dari sebuah proses. Sedangkan yang dimaksud dengan ouput menurut Harry (1999;3), output ini merujuk pada jumlah produk yang dihasilkan oleh aktivitas internal. Jadi output disini adalah hasil dari sebuah proses.

Kualitas Layanan, dalam teorinya Agus Dwiyanto tidak menjelaskan secara rinci apa yang dimaksud dengan kualitas itu sendiri akan tetapi menurut Moenir, "Pelayanan adalah proses pemenuhan kebutuhan melalui aktifitas orang lain secaralangsung." (Moenir, 2002: 16). Pelayanan yang diinginkan adalah:

a. Kemudahan dalam pengurusan kepentingan
b. Mendapatkan pelayanan wajar
c. Mendapatkan pelayanan yang sama tanpa pilih kasih
d. Mendapatkan perlakuan yang jujur dan terus terang.

(Moenir, 2002: 47)

Kemudahan dalam pengurusan kepentingan berarti dalam proses pelayanannya tidak berbelit-belit, dengan banyak alasan. Mendapatkan pelayanan yang wajar sesuai dengan standar pelayanan yang sudah ditetapkan. Mendapatkan pelayanan yang sama tanpa pilih kasih, tanpa adanya perbedaan dengan karena status masyarakat semua harus mendapatkan keadilan. Mendapatkan perlakuan yang jujur dan terus terang, tanpa ada hal-hal yang ditutup-tutupi dan bila ada dana yang diperlukan harus jelas.

Responsivitas, Responsivitas merupakan kemampuan organisasi untuk mengenali dan memenuhi kebutuhan masyarakat., ini menggambarkan keselarasan antara program dan kegiatan pelayanan dengan kebutuhan dan

aspirasi masyarakat. Dan juga berkaitan dengan kemampuan organisasi dalam menjalankan misi dan tujuannya. Menurut Wibisono (2006:46) Misi merupakan rangkaian kalimat yang menyatakan tujuan atau alasan eksistensi organisasi, yang memuat apa yang disediakan oleh perusahaan kepada masyarakat, baik berupa produk ataupun jasa. Sedangkan "Tujuan merupakan bagian dari fungsi planning atau perencanaan dan merupakan langah awal fungsi manajemern. (Nuraida, 2008:43)

Responsibilitas, pelaksanaan kegiatan yang sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi, baik yang eksplisit maupun implisit. Eksplisit sendiri menurut KBBI adalah gamblang, tegas, terus terang, tidak berbelit-belit, (tersurat). Sedangkan implisit Menurut Hornby (1989: 623), '*implicit meaning is implied but not expressed directly; not explicit*.' Artinya makna implisit adalah makna yang tersirat, dan tidak dinyatakan secara langsung, (tidak tersurat).

Yang terakhir adalah akuntabilitas, menurut Simbolon (2006:23).

> "akuntabillitas adalah kewajiban untuk menyampaikan pertanggung jawaban atau untuk menjawab dan menerangkan kinerja dan tindakan seseorang/badan hukum/pimpinan kolektif atau organisasi kepada pihak yang dimiliiki hak atau berkewenangan untuk meminta keterangan atau pertanggung jawaban."
> (Simbolon 2006:23).

Sudah cukup jelas yang dimaksudkan dengan akuntabilitas di dalam teori. Secara garis besar akuntabilitas ini merupakan pertanggung jawaban oraganisasi publik kepada pejabat publik yang dipilih oleh rakyat. Dengan asumsi bahwa pejabat publik tersebut akan selalu merepresentasikan kepentingan rakyat, sehingga semua kinerja akan dipertanggung jawabkan kepada rakyat.

Dari berbagai macam indikator pengukuran kinerja yang diungkapkan oleh para pakar di atas, peneliti memilih untuk menggunakan indikator pengukuran kinerja yang dikemukakan oleh Agus Dwiyanto (2008). Penulis memilih menggunakan teori tentang pengukuran kinerja yang dikemukakan oleh Agus Dwiyanto (2008) tersebut karena dipandang sesuai, lebih tepat dan lebih mampu mengukur kinerja Dinas Tenaga Kerja di Kota Bandung dalam pelatihan tenaga kerja.

2.2. Pemerintahan

Pemerintahan adalah suatu ilmu dan seni, dikatakan memliki seni karena beberapa pemimpin pemerintahan yang tanpa pendidikan yang tinggi tetapi mampu menjalankan roda pemerintahan yang bias disebut relatif sukses pada eranya dahulu. Pemerintahan berasal dari kata pemerintah yang mengandung sebuah kata "perintah" tersebut memiliki empat unsur yaitu, ada dua pihak yang memerintah memeliki wewenang dan pihak yang diperintah memiliki ketaatan.

Pemerintahan Dalam Arti Sempit, Pemerintahan dalam arti sempit adalah semua aktifitas, fungsi, tugas dan kewajiban yang dijalankan oleh lembaga untuk mencapai tujuan negara" (Haryanto dkk, 1997; 2-3)

Jadi pemerintahan dalam arti sempit dapat diartikan sebagai keegiatan yang hanya diakui oleh lembaga negara dalam mencapai tujuan

Pemerintahan Dalam Arti Luas, Pemerintahan dalam arti luas mempunyai beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli sebagai berikut:

> “Pemerintahan dalam arrti luas adalah semua aktifitas yang terorganisasi yang bersumber pada kedaulatan dan kemerdekaan, berlandaskan pada dasar negara, rakyat, atau penduduk dan wilayah negara itu demi tercapainya tujuan negara, pemerintahan juga dapat didefinisikan dari segi struktural fungsional sebagai sebuah sistem struktur dan organisai dari berbagai macam fungsi yang dilaksanakan atas dasar-dasar tertentu untuk mencapai tujuan negara”. (Haryanto dkk, 1997: 2-3)

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pemerintahan dalam arti luas yaitu suatu badan atau lembaga yang mempunyai kekuasaan dan juga wewenang dalam mengatur rakyat dan negaranya.

Menurut Syafiie dalam bukunya Pengantar Ilmu Pemerintahan, pemerintahan adalah sebagai berikut ;

> “Pemerintahan adalah suatu ilmu dan seni. Dikatakan sebagai seni karena berapa banyak pimpinan pemeintahan yang tanpa pendidikan pemerintahan, mampu berkiat serta dengan kharismatik menjalankan roda pemerintahan. Sedangkan dikatakan sebagai suatu disiplin ilmu pengetahuan adalah karena memenuhi syarat-syaratnya yaitu dapat dipelajari dan diajarkan, memiliki objek, baik objek material maupun formal, universal sifanya, sistematis serta spesifik (khas). “(Syafiie, 2005: 20).

Jadi pemerintahan dapat diartikan sebagai lembaga yang mempunyai wewenang untuk memerintah dan mengatur urusan negaranya berdasarkan system yang telah diatur. Dinas Tenaga Kerja merupakan bagian dari masyarakat, karena dalam tugasnya Dinas Tenaga Kerja harus melayani masyarakat seperti halnya dengan melakukan pelatihan kepada setiap tenaga kerja yang membutuhkan pelatihan, ini menjadi salah satu bukti bahwa Dinas Tenaga Kerja bagian dari pemerintahan.

2.3. Tenaga Kerja

Dalam Undang-Undang yang baru tentang ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja memberikan pengertian tentang tenaga kerja yang terdapat dalam Pasal 1 angka 2 bahwa tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat pengertian ini juga sama dengan yang tertuang pada perda Kota Bandung No.18 Tahun 2002 Bab I pasal 1 ayat i. Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja tersebut telah menyempurnakan pengertian tentang tenaga kerja dalam UndangUndang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan.

Menurut Dumairy (1997) yang tergolong sebagai tenaga kerja adalah penduduk yang mempunyai umur didalam batas usia kerja. Tujuan dari pemilihan batas umur tersebut, supaya definisi yang diberikan sedapat mungkin menggambarkan kenyataan yang sebenarnya. Setiap negara memilih batas umur yang berbeda karena situasi tenaga kerja pada masing-masing negara juga berbeda, sehingga batasan usia kerja antar negara menjadi tidak sama. Di Indonesia, batas umur minimal untuk tenaga kerja yaitu 15 (lima belas) tahun tanpa batas maksimal.

> "Menurut Simanjuntak (1998), tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Pencari kerja, bersekolah, dan mengurus rumah tangga walaupun tidak bekerja, tetapi secara fisik mampu dan sewaktu-waktu dapat ikut bekerja."

Pengertian tentang tenaga kerja yang dikemukakan oleh Dr. Payaman Simanjuntak memiliki pengertian yang lebih luas dari pekerja/buruh. Pengertian tenaga kerja disini mencakup tenaga kerja/buruh yang sedang terkait dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Sedangkan pengertian dari pekerja / buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja atau buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja

> Mulyadi (2003) menyatakan bahwa tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga kerja mereka dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktifitas tersebut.

Sukirno (2005:6) dilihat dari segi keahlian dan pendidikannya, tenaga kerja dibedakan atas tiga golongan yaitu:

1. Tenaga kerja kasar adalah tenaga kerja yang tidak berpendidikan atau rendahnya pendidikan dan tidak memiliki keahlian dalam suatu pekerjaan.
2. Tenaga kerja terampil adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dari pelatihan atau pengalaman kerja.
3. Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki pendidikan cukup tinggi dan ahli dalam bidang ilmu tertentu.

Tenaga kerja merupakan istilah yang identik dengan istilah personalia, di dalamnya meliputi buruh.

> “Buruh yang dimaksud adalah mereka yang bekerja pada usaha perorangan dan diberikan imbalan kerja secara harian maupun borongan sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak, biasanya imbalan kerja tersebut diberikan secara harian (Siswanto, 1989: 9).”

Selain itu juga, pengertian tenaga kerja menurut BPS (Badan Pusat Statistik) adalah salah satu moda bagi geraknya roda pembangunan. Jumlah dan komposisi tenaga kerja selalu mengalami perubahan seiring dengan

berlangsungnya dinamika penduduk. Ketidakseimbangan antara jumlah angkatan dan lowongan kerja yang tersedia menyebabkan timbulnya masalah-masalah sosial.

2.4. Pelatihan

Pelatihan sering kita dengar dalam dunia kerja di perusahaan, organisasi, lembaga, atau bahkan dalam instansi pendidikan. Hal ini dapat diasumsikan bahwa pelatihan sangat penting bagi tenaga kerja maupun karyawan untuk bekerja lebih menguasai dan lebih baik terhadap pekerjaan yang dijabat atau akan dijabat kedepan. Pada suatu perusahaan yang bergerak dibidang jasa perbankan, pelatihan sering dilakukan sebagai upaya meningkatkan kinerja para karyawan. Hal ini yang mendorong pihak instansi perbankan untuk memfasilitasi pelatihan para karyawan guna mendapatkan hasil kinerja yang balk, etèktif dan efisien.

Menurut Gary Dessler (2006:280) bahwa “Pelatihan merupakan proses mengajar ketrampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya”. Selanjutnya pengertian pelatihan secara sederhana didefinisikan oleh Chrisogonus D. Pramudyo (2007:16) sebagai “Proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja orang dalam melakukan pekerjaannya”.

Idealnya, pelatihan harus dirancang untuk mewujudkan tujuan - tujuan organisasi, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan - tujuan para pekerja secara perorangan. Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling umum dan para pimpinan mendukung adanya pelatihan karena melalui pelatihan, para pekerja akan menjadi lebih trampil dan karenanya akan lebih

produktif sekalipun manfaat - manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika pekerja sedang dilatih.

> Pelatihan menurut Mangkuprawira (2002:135) Pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar.

Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam organisasi karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

Menurut Mathis dan Jackson (2004:318) pelatihan dapat dirancang untuk memenuhi tujuan berbeda dan dapat diklasifikasikan ke dalam berbagai cara, yang meliputi:

1. Pelatihan yang dibutuhkan dan rutin: dilakukan untuk memenuhi berbagai syarat hukum yang diharuskan dan berlaku sebagai pelatihan untuk semua karyawan (orientasi karyawan baru).
2. Pelatihan pekerjaan/teknis: memungkinkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan, tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik.
3. Pelatihan antar pribadi dan pemecahan masalah: dimaksudkan untuk mengatasi masalah operasional dan antarpribadi serta meningkatkan hubungan dalam pekerjaan organisasional.
4. Pelatihan perkembangan dan inovatif : menyediakan fokus jangka panjang untuk meningkatkan kapabilitas individual dan organisasional untuk masa depan.

2.5. Kerangka Pemikiran

Banyaknya pengangguran yang ada dikarenakan minimnya keterampilan yang mereka miliki, sehingga daya saing yang dimiliki juga rendah. Untuk menaikan daya saing tenaga kerja perlu adanya pelatihan, seperti halnya pelatihan yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja di Kota Bandung.

Akan tetapi dalam pelatihan itu sendiri banyak kendala yang didapat mulai dari waktu tunggu pelatihan yang lama, perubahan waktu yang tidak menentu, tetap rendahnya keterampilan dan daya saing yang dimiliki tenaga kerja setelah mendapatkan pelatihan dan sertifikat.

Banyaknya masalah yang ada tersebut akan peneliti kaji dengan teori kinerja yang dikemukakan oleh Agus Dwiyanto dengan indikator kinerja: Produktivitas, Kualitas Layanan, Responsivitas, Responsibilitas, Akuntabilitas. (Dwiyanto, 2008:50-51).

Pertama Produktivitas, konsep produktivitas merupakan salah saatu indikator untuk meningkatkan kinerja dinas tenaga kerja Kota Bandung. Peneliti akan mengkaji bagaimana input yang didapat oleh disnaker karena bila dilihat dari jumlah calon tenaga kerja yang menganggur sangat banyak, akan tetapi itu semua tidak bisa dimaksimalkan oleh Dinas Tenaga Kerja, mulai dari input SDM sampai dengan input Dana dan sebagainya.

Output dari Dinas Tenaga Kerja masih kurang berkualitas, peneliti melihat mereka yang telah mengikuti pelatihan tetap kurang keterampilan dan kemampuan, peneliti akan mencoba mendalami mengapa tenga kerja yang sudah

mengikuti pelatihan dan mendapatkan sertifikat masih rendah keterampilan dan daya saingnya.

Selain itu efisiensi dan efektivitas dalam Kinerja Disnaker akan didalami melihat bila dalam efisiensi sepertinya Disnaker masih lamban dalam melakukan pelatihan dengan lamanya jadwal pelatihan dan ketidak pastian jadwal, sebagai contoh pelatihan yang tadinya diadakan dibulan september maju menjadi bulan mei, ini membuat mereka yang tidak mengetahui perubahan jadwal tidak jadi mengikuti pelatihan karena ketidak tahuan jadwal .

Kedua yaitu Kualitas layanan, kualitas layanan yang diberikan agaknya sedikit berbelit-belit, akan tetapi berbelit-belitnya proses pendaftaran pelatihan kini sudah mulai ditangani dengan pendaftaran online, akan tetapi pendaftaran online juga bisa menimbulkan masalah, seperti sulitnya website untuk diakses seperti yang peneliti alami saat ini, website tidak bisa dibuka untuk mendapatkan informasi. Untuk informasi jadwal pelatihan yang seharusnya dapat dengan mudah dilihat di website disnaker, terkadang sulit diakses, ini membuat calon tenaga kerja kesulitan mendapatkan jadwal pelatihan dan lowongan pekerjaan. Serta masih sulitnya tenaga kerja mendapatkan pekerjaan setelah mengikuti pelatihan menjadikan pertanyaan atas kualitas pelatihan yang diberikan kepada Tenaga Kerja. Banyak pandangan negatif yang terbentuk mengenai organisasi publik muncul karena ketidakpuasan masyarakat terhadap kualitas layanan yang diterima dari organisasi publik.

Ketiga Responsivitas, Responsivitas Disnaker dalam mengenali kebutuhan masyarakat sudah cukup baik, melihat banyaknya program pelatihan yang

diberikan dan meningkatkan kemudahan pelayanan dengan menggunakan pelayanan online, memperlihatkan peningkatan responsivitas. Akan tetapi program pelatihan yang dijalankan oleh disnaker belum begitu baik, ini dikarenakan program yang diberikan baru sedikit membantu tenaga kerja yang ada, ini terbukti dengan adanya lowongan kerja di disnaker tidak bisa terisi oleh tenaga kerja yang ada di disnaker, seharusnya disnaker selaku pihak ketiga bisa mengatasi hal tersebut. Ini menandakan kebutuhan pasar akan tenaga kerja belum bisa disesuaikan oleh Disnaker yang mungkin berasal dari ketidak sesuaian pelatihan dengan kebutuhan pasar yang ada. Responsivitas disini menunjuk pada keselarasan antara program dan kegiatan pelatihan yang diberikan Disnaker dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Responsivitas menjadi indikator kinerja yang harus ada di Dinas Tenaga Kerja.

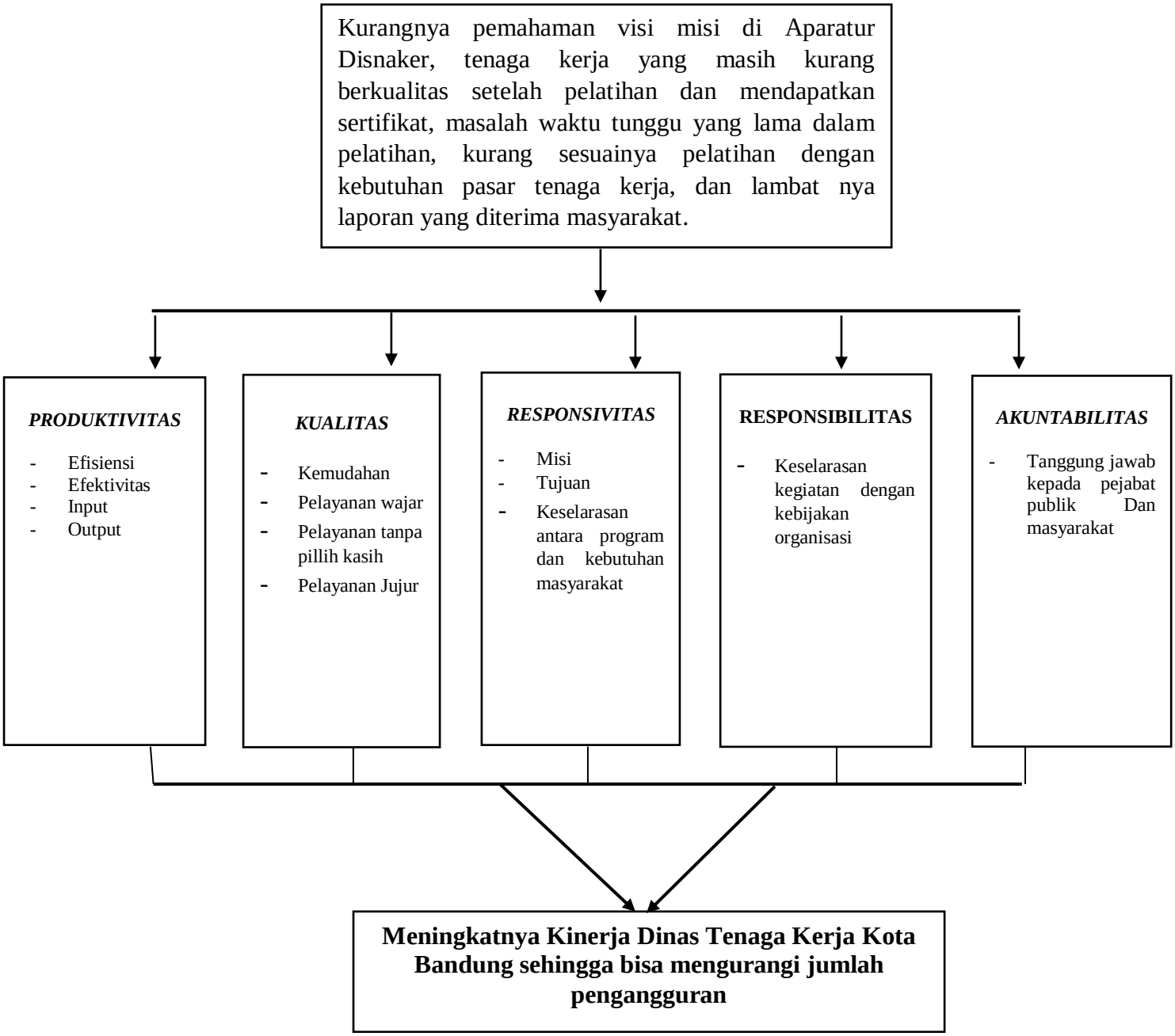
Keempat Responsibilitas, responsibilitas berkaitan dengan pelaksanaan kegiatan Dinas Tenaga Kerja, dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan Dinas Tenaga Kerja, baik yang tersurat mapun yang tidak. Bila melihat kesesuaian output yang ada dengan visi dan misi disnaker sepertinya kesesuaian antara kegiatan dengan kebijan belum begitu sesuai karena masih belum tercapainya visi dan misi tersebut.

Rasanya masih agak jauh antara kesesuaian kebijakan Disnaker dengan kinerja Disnaker sekarang, melihat masih rendahnya kuallitas dan juga masih membingungkanya antara sasaran dan kebijakan yang dibuat oleh disnaker itu sendiri.

Kelima Akuntabilitas, akuntabilitas Dinas Tenaga Kerja yang diberikan kepada rakyat dan pejabat publik masih agak kurang, meskipun sebetulnya Peneliti melihat dinas tenaga kerja sudah bekerja sama dengan baik dengan pemerintahan Bapak Walikota Ridwan Kamil, akan tetapi dalam menjalankan wewenangnya ternyata pemerintah Kota Bandung masih menemukan beberapa tanggung jawab yang masih rendah. Ini terbukti dengan kurangnya laporan yang diberikan kepada masyarakat oleh dinas tenaga kerja, seperti laporan untuk tahun 2016 yang seharusnya sudah ada pada awal tahun 2017 kemarin, akan tetapi hingga pertengahan 2017 laporan tersebut belum juga dipublikasikan, sungguh disayangkan dengan adanya keterlambatan ini.

Semua masalah diatas akan peneliti kaji dengan teori Agus Dwiyanto, Menggunakan Indikator Produktivitas, Kualitas Layanan, Responsivitas, Responsibilitas, dan Akuntabilitas Peneliti berharap dengan adanya penelitian ini akan berdampak kepada meningkatnya Kinerja Dinas Tenaga Kerja, sehingga bisa mengurangi jumlah pengangguran, khususnya di Kota Bandung.

Bagan 2.1
Model Kerangka Pemikiran



2.6. Preposisi

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah disampaikan diagas, maka preposisi yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Peningkatan kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung dalam program pelatihan tenaga kerja dari indikator produktifitas.
2. Peningkatan kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung dalam program pelatihan tenaga kerja dari indikator kualitas layanan
3. Peningkatan kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung dalam program pelatihan tenaga kerja dari indikator responsivitas
4. Peningkatan kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung dalam program pelatihan tenaga kerja dari indikator responsibilitas, dan
5. Peningkatan kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung dalam program pelatihan tenaga kerja dari indikator akuntabilitas.