BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Visi dan Misi Kota Bandung

VISI KOTA BANDUNG : "TERWUJUDNYA KOTA BANDUNG YANG UNGGUL, NYAMAN, DAN SEJAHTERA" Penjabaran Visi di tersebut adalah sebagai berikut:

Bandung : meliputi wilayah dan seluruh isinya. Artinya Kota Bandung dan semua warganya yang berada dalam suatu kawasan dengan batas-batas tertentu yang berkembang sejak tahun 1811 hingga sekarang.

Unggul : menjadi yang terbaik dan terdepan dengan mempertahankan pencapaian sebelumnya serta menjadi contoh bagi daerah lain dalam upaya terobosan perubahan bagi kenyamanan dan kesejahteraan warga Kota Bandung.

Nyaman. : terciptanya suatu kondisi dimana kualitas lingkungan terpelihara dengan baik melalui sinergitas lintas sektor sehingga dapat memberikan kesegaran dan kesejukan bagi penghuninya Kota yang nyaman adalah suatu kondisi dimana berbagai kebutuhan dasar manusia seperti tanah, air, dan udara terpenuhi dengan baik sehingga nyaman untuk ditinggali serta ruang-ruang kota dan infrastruktur pendukungnya responsif terhadap berbagai aktifitas dan perilaku penghuninya.

Sejahtera : lahir dan batin melalui peningkatan partisipasi dan kerjasama seluruh lapisan masyarakat , agar dapat memfungsikan diri sebagai hamba dan

wakil Tuhan di bumi. Kesejahteraan yang ingin diwujudkan merupakan kesejahteraan yang berbasis pada ketahanan keluarga dan Iingkungan sebagai dasar pengokohan sosial. Masyarakat sejahtera tidak hanya dalam konteks lahiriah dan materi saja, melainkan juga sejahtera jiwa dan batiniah. Kesejahteraan dalam artinya yang sejati adalah keseimbangan hidup yang merupakan buah dari kemampuan seseorang untuk memenuhi tuntutan dasar seluruh dimensi dirinya, meliputi ruhani, akal, dan jasad. Kesatuan elemen ini diharapkan mampu saling berinteraksi dalam melahirkan masa depan yang cerah, adil dan makmur. Keterpaduan antara sejahtera lahiriah dan batiniah adalah manifestasi dari sejahtera yang paripurna. Kesejahteraan yang seperti inilah yang akan membentuk kepecayaan diri yang tinggi pada masyarakat Kota Bandung untuk mencapai kualitas kehidupan yang semakin baik, hingga menjadi teladan bagi kota lainnya.

Misi Kota Bandung :

1. Mewujudkan Bandung nyaman melalui perencanaan tataruang, pembangunan infrastruktur serta pengendalian pemanfaatan ruang yang berkualitas dan berwawasan lingkungan.
2. Menghadirkan tata kelola pemerintahan yang akuntabel, bersih dan melayani
3. Membangun masyarakat yang mandiri, berkualitas dan berdaya saing
4. Membangun perekonomian yang kokoh, maju, dan berkeadilan.

Misi Pertama : Mewujudkan Bandung nyaman melalui perencanaan tataruang, pembangunan infrastruktur serta pengendalian pemanfaatan ruang yang berkualitas dan berwawasan lingkungan. Dimaksudkan untuk menciptakan

kenyamanan bagi seluruh warga Kota Bandung melalui pembangunan infrastruktur yang berkualitas dengan memperhatikan daya tampung dan daya dukung lingkungan.

Misi Kedua : Menghadirkan tata kelola pemerintahan yang efektif, bersih dan melayani. Dimaksudkan untuk mewujudkan pelayanan birokrasi pemerintah Kota Bandung yang prima, menjalankan fungsi birokrasi sebagai pelayan masyarakat yang didukung dengan kompetensi aparat yang professional dan system modern berbasis IPTEK menuju tatakelola pemerintahan yang baik (Good Governance) dan pemerintahan yang bersih (Clean Gove rnment).

Misi Ketiga : Membangun masyarakat yang mandiri, berkualitas dan berdaya saing. Dimaksudkan untuk mewujudkan warga Kota Bandung yang sehat, cerdas, dan berbudaya yang bercirikan meningkatnya ketahanan keluarga, menurunnya jumlah Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS), tingginya peran pemuda dalam pembangunan, meningkatnya prestasi olah raga tingkat nasional dan internasional, terpeliharanya seni dan warisan budaya.

Misi Keempat : Membangun perekonomian yang kokoh, maju, dan berkeadilan. Dimaksudkan untuk meningkatkan kesempatan kerja dan perlindungan tenaga kerja, menciptakan iklim usaha yang kondusif, mengembangkan koperasi dan UMKM, mewujudkan pariwisata yang berdaya saing dan bekelanjutan, Meningkatkan ketahanan pangan. Mengembangkan sistem pembiayaan kota terpadu.

4.1.2. Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung

Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung merupakan suatu lembaga Dinas Daerah di lingkungan Pemerintah Kota Bandung yang mengemban tugas di bidang ketenagakerjaan, sebagaimana diatur dalam Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 05 Tahun 2001 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Dinas Daerah Kota Bandung, dan telah disahkan kembali dengan Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 13 Tahun 2007 dengan struktur organisasi lebih ramping tetapi kaya fungsi.

Sejarah berdirinya bidang Ketenagakerjaan tidak terlepas dari sejarah perjuangan bangsa dan tatanan politik yang berkembang sejak proklamasi 17 Agustus 1945. Sejak berdirinya pemerintahan Republik Indonesia sampai sekarang, Departemen atau Kementerian yang diserahi tugas untuk menangani masalah ketenagakerjaan berulangkali mengalami perubahan, baik berupa pembentukan baru, penyesuaian maupun penggabungan. Perubahan organisasi tersebut disebabkan oleh berkembangnya beban kerja yang harus ditangani.

Historis perubahan struktur organisasi yang membidangi ketenagakerjaan adalah sebagai berikut : Pertama berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 44 Tahun 1974 Organisasi Departemen Tenaga Kerja berubah menjadi Departemen Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi, struktur organisasinya diatur dalam Keputusan Menteri NAKERTRANSKOP Nomor : Kep-100/MEN/1975. Dalam perkembangannya organisasi Departemen NAKERTRANSKOP mengalami perubahan dengan dipindahkannya urusan koperasi ke Departemen Perdagangan,

kemudian disempurnakan kembali setelah masalah urusan transmigrasi dilimpahkan ke Departemen Transmigrasi.

Dengan peninjauan kembali UU No. 25 Tahun 1997, selain itu telah diratifikasi konvensi International Labour Organization (ILO) Nomor 87 ke dalam KEPRES 83 Tahun 1997 tentang kebebasan berserikat bagi para pekerja. Pengesahan Konvensi ILO No. 105 ke dalam UU RI No. 19 tahun 1999 mengenai penghapusan kerja paksa, pengesahan konvensi ILO No. 138 ke dalam UU RI No. 20 Tahun 1999 mengenai Upah Minimum untuk diperbolehkan bekerja dan pengesahan konvensi ILO No. 111 Tahun 1985 ke dalam UU RI no. 21 tahun 1999 mengenai diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan.

Bahkan telah dilakukan penyempurnaan peraturan perundangundangan ketenagakerjaan. Berdasarkan UU No. 22 Tahun 1999 tentang Otonomi Daerah, yaitu :

1. Departemen Tenaga Kerja Kotamadya Bandung.
2. Departemen Transmigrasi Propinsi Dati I Jawa Barat Cabang Kotamadya Bandung.
3. Dinas Tenaga Kerja Propinsi Dati I Jawa Barat Cabang Kotamadya Bandung.
4. Digabung menjadi satu dengan nama DINAS TENAGA KERJA KOTA BANDUNG.

4.1.3. Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung

Visi Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung Tahun 2013-2018 mencerminkan adanya hasrat atau keinginan yang relevan dengan Visi Kota Bandung "Mewujudkan Kota Bandung Yang Unggul", disinergikan dengan semangat kompetisi kerja menjadi yang unggul atau paling baik, maka Visi Dinas Tenaga Kerja adalah : "Terwujudnya Penyelenggaraan Ketenagakerjaan Terbaik". Untuk merealisasikan keinginan, harapan serta tujuan sebagaimana tertuang dalam visi yang telah ditetapkan, maka harus memahami makna yang terkandung di dalam visi tersebut. Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung Renstra Dinas Tenaga Kerja Tahun 2013-2018. Makna yang terkandung dalam visi Dinas Tenaga Kerja adalah:

Pertama, bahwa Terwujudnya Penyelenggara Ketenagakerjaan Terbaik mengandung arti bahwa Dinas Tenaga Kerja adalah suatu lembaga yang menjadi terbaik dan terdepan serta contoh bagi daerah lain dalam upaya terobosan perubahan dalam menyiapkan tenaga kerja terampil dan produktif, peningkatan keterampilan dan produktivitas kerja, membina lembaga-lembaga latihan swasta, melakukan akreditasi lembaga latihan swasta serta sertifikasi kemampuan, sehingga tenaga-tenaga tersebut di atas dapat berdaya saing tinggi sesuai dengan kebutuhan pasar kerja dan dunia kerja serta memenuhi standar nasional / internasional.

Kedua, mengandung arti bahwa Dinas Tenaga Kerja sebagai lembaga pemerintahan yang mempunyai kewajiban untuk dapat memfasilitasi dan memberikan kesempatan kerja bagi masyarakat pencari kerja, mendorong dan

memotivasi para pengusaha untuk menciptakan perluasan kerja melalui pelatihan penciptaan wira usaha baru, serta mengerahkan warga masyarakat yang tidak memiliki pekerjaan untuk mengikuti program transmigrasi.

Ketiga, bahwa Dinas Tenaga Kerja ini sebagai suatu lembaga yang dapat berperan sebagai fasilitator terdepan yang unggul dalam mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, adil dan bermartabat, mencakup pembinaan terhadap pengusaha, para pekerja dan lembaga-lembaga ketenagakerjaan, sosialisasi perundang-undang ketenagakerjaan, penanganan permasalahan / perselisihan ketenagakerjaan, memfasilitasi penetapan upah minimum kota, serta memberikan perlindungan kesehatan, keselamatan, terhadap pekerja dan pengusaha, serta meningkatkan kesejahteraan pekerja, melalui program dan kegiatan yang berorientasi terhadap peningkatan keselamatan kerja, kesehatan kerja dan jaminan sosial bagi tenaga kerja, perumusan dan penyusunan UMK, serta peningkatan penegakkan hukum ketenagakerjaan.

Keempat, bahwa Dinas Tenaga Kerja mampu memfasilitasi dalam pemberdayaan, dan memberikan alternatif peluang berusaha untuk menghidupi nafkah masyarakat melalui program pengembangan wilayah transmigrasi regional, dengan peningkatan lokasi transmigrasi, pengerahan penempatan transmigran, dan penyuluhan kepada calon transmigran.

Untuk merealisasikan Visi yang telah ditetapkan serta sasaran yang akan dicapai berdasarkan Peraaturan Daerah Kota Bandung Nomor 3 Tahun 2014 tentang RPJMD Tahun 2013 – 2018, urusan ketenagakerjaan tercakup dalam misi keempat, yaitu : “Membangun perekonomian yang kokoh, maju, dan

berkeadilan", dimaksudkan untuk meningkatkan kesempatan kerja dan perlindungan tenaga kerja, menciptakan iklim usaha yang kondusif, mengembangkan koperasi dan UMKM, mewujudkan pariwisata yang berdaya saing dan berkelanjutan, meningkatkan ketahanan pangan, dan mengembangkan sistem pembiayaan kota terpadu. Misi Dinas Tenaga Kerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kompetensi dan produktif itastenaga kerja. Misi ini memiliki makna bahwa Dinas Tenaga Kerja harus dapat menyiapkan tenaga kerja terampil dan produktif yang unggul, siap pakai sesuai dengan kebutuhan pasar kerja dan dunia kerja, baik secara langsung berupa pelatihan dan pemagangan serta menciptakan wirausaha baru yang langsung dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja, ataupun tidak langsung melalui pembinaan terhadap lembaga – lembaga latihan swasta, akreditasi, dan sertifikasi keahlian, sehingga tenaga kerja tersebut diatas mempunyai daya saing tinggi sesuai kebutuhan pasar kerja dan dunia kerja.
2. Meningkatkan kesempatan kerja. Misi ini bermakna bahwa Dinas Tenaga Kerja harus dapat memfasilitasi pencari kerja dan calon pengguna tenaga kerja untuk memperoleh informasi kesempatan kerja melalui bursa kerja terpadu/job fair, bursa kerja khusus, bursa kerja on-line maupun melalui program atau kegiatan yang orientasinya untuk memberikan informasi kerja kepada masyarakat dan informasi calon tenaga kerja kepada calon pengguna tenaga

kerja. Begitu pun perluasan kerja dapat dilakukan dengan berbagai macam program / kegiatan yang unggul, seperti penciptaan wira usaha baru, penerapan dan pemanduan teknologi padat karya (PP-TPK), untuk penanganan tenaga kerja yang kehilangan pekerjaan atau ter-PHK melalui kegiatan padat karya produktif (PKP), dan pemberian kerja sementara (PKS).

3. Meningkatkan Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan. Misi ini mengandung makna bahwa Dinas Tenaga Kerja harus dapat berperan sebagai fasilitator di dalam perwujudan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, adil, bermartabat dan unggul, melalui berbagai program dan kegiatan pembinaan terhadap pengusaha, para pekerja dan lembaga-lembaga ketenagakerjaan, sosialisasi perundang-undangan ketenagakerjaan, penanganan permasalahan/perselisihan hubungan industrial, serta mengkoordinasikan dan membantu memfasilitasi Penetapan Upah Minimum Kota oleh Dewan Pengupahan Kota Bandung. Misi ini juga mengandung makna untuk berperan dalam fungsi perlindungan tenaga kerja baik terhadap hak-hak pekerja, kesehatan maupun keselamatannya. Begitu pula harus dapat melindungi kepentingan pengusaha dari intervensi / campur tangan pihak ketiga yang dapat merusak hubungan industrial yang harmonis antara pengusaha dan pekerja.

4. Meningkatkan Penempatan Transmigrasi. Misi ini mengandung makna bahwa Dinas Tenaga Kerja harus dapat berperan sebagai fasilitator yang unggul dalam pembinaan dan penyuluhan tentang ketransmigrasian, penjajagan dan kerjasama ketransmigrasian, survey lokasi transmigrasi serta pemberangkatan transmigran dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan transmigran dan masyarakat sekitarnya, peningkatan dan pemerataan pembangunan daerah.
5. Meningkatkan Kualitas Kinerja dengan Prinsip Tata Kelola Kepemerintahan yang Baik (good governance). Misi ini mengandung makna bahwa Dinas Tenaga Kerja harus dapat meningkatkan kinerja, baik dalam perencanaan penyusunan rencana kegiatan, pelaksanaan pelayanan administrasi, pelaksanaan pengkoordinasian penyelenggaraan tugas-tugas bidang, pelaksanaan pengkoordinasian penyusunan perencanaan, evaluasi dan pelaporan kegiatan dibidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian.

4.1.4. Tugas Pokok, Fungsi, dan Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung

Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung sebagaimana diatur dalam Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 05 Tahun 2001 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Dinas Daerah Kota Bandung, telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 13 Tahun 2009 dan

diubah kembali dengan Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 05 Tahun 2013 adalah Dinas Daerah yang melaksanakan sebagian kewenangan Daerah di bidang ketenagakerjaan, sebagaimana dijabarkan di bawah ini :

1. Tugas Pokok, dan Fungsi

Tugas pokok Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung adalah melaksanakan sebagian kewenangan Daerah di bidang tenaga kerja dan transmigrasi, untuk melaksanakan tugas pokok tersebut Dinas Tenaga kerja mempunyai fungsi yaitu :

a. Perumusan kebijakan teknis lingkup pelatihan dan produktivitas kerja, penempatan kerja dan transmigrasi, pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial ketenagakerjaan, serta pengawasan ketenagakerjaan;
b. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang pelatihan dan produktivitas kerja, penempatan kerja dan transmigrasi, pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial ketenagakerjaan, serta pengawasan ketenagakerjaan; Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung
c. Pembinaan dan pelaksanaan di bidang pelatihan dan produktivitas kerja, penempatan kerja dan transmigrasi, pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial ketenagakerjaan, serta pengawasan ketenagakerjaan;
d. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya;

e. Pembinaan, monitoring, evaluasi dan laporan penyelenggaraan kegiatan Dinas.

2. Struktur Organisasi

Susunan Organisasi Tata Kerja Dinas Daerah diatur berdasarkan Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 05 Tahun 2013 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Dinas Daerah Kota Bandung, struktur Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung adalah sebagai berikut :

1. Kepala Dinas
2. Sekretariat, membawahkan :
    1) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
    2) Sub Bagian Keuangan dan Program
3. Bidang Pelatihan dan Produktivitas Kerja, membawahkan :
    1) Seksi Pembinaan Lembaga Latihan Kerja dan Pelatihan Kerja
    2) Seksi Standarisasi Kompetensi Kerja
4. Bidang Penempatan Kerja dan Transmigrasi, membawahkan :
    1) Seksi Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja
    2) Seksi Transmigrasi
    5. Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan
        1) Seksi Pembinaan dan Pengembangan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan
        2) Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
    6. Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan

1) Seksi Pengawasan Norma Kerja
2) Seksi Pengawasan Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Selanjutnya dalam Peraturan Walikota Bandung Nomor 265/Tahun 2008 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Unit Pelaksana Teknis Pada Lembaga Teknis Daerah dan Dinas Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Bandung, terdapat Unit Pelaksana Teknis (UPT) di lingkungan Dinas Tenaga Kerja, yaitu :

7. UPT Balai Latihan Kerja (BLK), dan
   1) Sub Bagian Tata Usaha UPT BLK
8. UPT Balai Hiegiene Perusahaan dan Kesehatan (Hiperkes), dan
   1) Sub Bagian Tata Usaha UPT Hiperkes

4.2. Pembahasan

4.2.1. Produktifitas Program Pelatihan Tenaga Kerja

Konsep produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga efektivitas pelayanan. Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai rasio antara input dengan output. Konsep produktivitas dirasa terlalu sempit dan kemudian General Accounting Office (GAO) mencoba mengembangkan satu ukuran produktivitas yang lebih luas dengan memasukkan seberapa besar pelayanan publik itu memiliki hasil yang diharapkan sebagai salah satu indikator kinerja yang penting.

4.2.1.1.Efisiensi Pada Program Pelatihan Tenaga Kerja

Efisiensi merupakan perbandingan antara masukan (input) dengan hasil (output) yang dilihat dalam rasio atau perbandingan diantara keduanya. Jika output lebih besar dari input maka dapat dikatakan efisien dan sebaliknya jika input lebih besar dari output maka dikatakan tidak efisien. Jadi tinggi rendahnya efisien ditentukan oleh besar kecilnya rasio yang dihasilkan.

Dari data yang didapat peneliti Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kota Bandung DPA Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung total nilai sebesar Rp.13.133.019.897,00 realisasi anggaran mencapai Rp.11.862.172.337,00 atau serapan dana APBD mencapai 90,32%, dengan demikian SiLPA (Sisa Lebih Pendapatan dan Anggaran) Dinas Tenaga Kerja Tahun 2015 sebesar Rp.1.270.847.560,00. Melihat dari segi dana yang dikeluarkan dengan penyerapan dana 90% peneliti anggap cukup kinerja Dinas Tenaga Kerja efisien, karena semua kegiatan yang dilakukan oleh dinas tenaga kerja Kota Bandung tidak melebihi dari anggaran yang sudah ditetapkan, bahkan hanya tersisa 10% dari anggaran yang disediakan APBD. Akan tetapi melihat pada program pelatihan tenaga kerja, sepertinya masih jauh dari kata efisien, ini dikarenakan masih banyaknya pengunduran jadwal yang dilakukan oleh dinas tenaga kerja dalam melaksanakan pelatihan.

Berikut potongan gambar yang penulis ambil mengenai pengunduran jadwal pelatihan:

Gambar 4.1
Pengunduran Jadwal



sumber: http://disnaker.bandung.go.id/disnaker-pelatihan/home/read/3

Selain terjadi penundaan pelatihan, juga sering terjadi adanya pemajuan jadwal yang sudah ditentukan, ini bermaksud untuk mengefisienkan waktu, akan tetapi bagi mereka yang tidak mengetahui pemajuan jadwal ini tentu malah merugikan, karena mereka tertinggal informasi yang akhirnya tidak mengikuti pelatihan. Berikut potongan gambar yang penulis ambil mengenai pemajuan pelatihan:

Gambar 4.2
Pemajuan Jadwal Pelatihan



Sumber: http://disnaker.bandung.go.id/disnaker-pelatihan/home/read/2

Waktu menjadi catatan penting dalam mengefisienkan kinerja dinas tenaga kerja, dari hasil wawancara yang didapat dari aparatur dinas tenaga kerja beliau beralasan, pengunduran terjadi karena ada sebagian peserta pelatihan yang biasanya tidak bisa melakukan pelatihan pada waktu yang telah ditentukan, seharusnya dinas tenaga kerja bisa memberikan tindakan yang tegas dalam menentukan jadwal pelatihan, ini sangat merugikan bagi mereka yang mengalami pengunduran waktu pelatihan. Karena mereka kehilangan banyak waktu selama proses penundaan. Adapun hasil wawancara penulis mengenai pengefisienan berupa kutipan langsung dari bapak anwar:

> *"waktos te kadang-kadang teu tangtu, da sabab sok seeur calon tenaga kerja nu teu tiasa ngiringan di waktos nu tos ditangtukeun, janteun di pindahkeun jadwalna, dipilarian jadwal nu seeur tiasa miluana sareng tiasa dilaksanakeuna, nembe ditangtoskeun deui waktosna".*

Analisis peneliti, dengan adanya penundaan dan pemajuan jadwal akan sangat mempengaruhi efisiensi kinerja, ada masalah yang menyebabkan penundaan dan pemajuan jadwal ini. Masalah calon tenaga kerja yang kurang saat mengikuti pelatihan dan juga masalah kesiapan Dinas Tenaga Kerja dalam melaksanakan pelatihan. Seharusnya minat masyarakat yang mengikuti pelatihan bisa ditingkatkan kembali dengan melakukan sosialisasi yang lebih sering, karena selama ini sosialisasi hanya melalui web, kecamatan, dan juga kelurahan. Cobalah untuk langsung turun ke masyarakat, dan juga buktikan hasil kinerja yang baik akan meningkatkan minat masyarakat mengikuti pelatihan.

Dengan fakta dan data diatas, menjadi keharusan untuk dinas tenaga kerja Kota Bandung bertindak tegas, bila jadwal sudah dibuat dan ditentukan, usahakan dilaksanakan dengan tidak melakukan pemajuan atau pengunduran jadwal, karena

itu akan merugikan sebagian pihak, jadi tindakan tegas merupakan solusi terbaik untuk mengefisienkan program pelatihan. Apalagi melihat pengunduran dan pemajuan jadwal memeakan waktu sampai bulanan, yang tentu waktu itu bukan waktu yang sebentar, jadi menghargai waktu yang sudah ditentukan menjadi keharusan untuk bisa dilaksanakan.

4.2.1.2.Efektivitas Pada Program Pelatihan Tenaga Kerja

Peranan efektivitas biasanya diakui sebagai faktor paling penting dalam keberhasilan Program. Keberhasilan diukur dalam bentuk pencapaian sasaran Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung. Prosesnya meliputi penetapan sasaran organisasi dan melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut baik dalam bentuk penggunaan tenaga manusia, bahan, dan sumber daya modal.

Bila melihat dari data yang penulis dapat, dinas tenaga kerja Kota Bandung sudah cukup efektif dalam melaksanakan pelatihan, pelatihan yang dilakukan oleh dinas tenaga kerja bisa dibilang hampir tidak ada pembatalan dalam melaksanakan pelatihan, dan juga selalu diselesaikan sesuai dengan apa yang sudah ditentukan sebelum pelaksanaan. Berikut data yang penullis dapat mengenai program pelatihan yang diselesaikan selama tahun 2016:

Tabel 4.1
Program Pelatihan Bidang Pelatihan dan Produktivitas
Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung
Tahun 2016

NO	JENIS PELATIHAN	WAKTU	KELURAHAN / KECAMATAN	TANGGAL	LPK
Februari					
1	RIAS PENGANTIN	12 hari	Kec. Regol	16 s/d 29	Lestari
2	PEMBUATAN BONEKA	5 Hari	Kel. Cisurupan Kec. Cibiru	17 s/d 22	Motekar
Maret					
3	MENJAHIT	12 Hari	Kec. Bojongloa Kidul	1 s/d 15	Yani 41
4	CATERING	7 Hari	Kec. Antapani	1 s/d 8	ATB
5	CATERING	7 Hari	Kec. Bojongloa Kaler	10 s/d 17	Radiance
6	MENJAHIT	12 Hari	Kel. Babakan Kec. Babakan Ciparay	16 s/d 30	Yani 41
7	RIAS PENGANTIN	12 Hari	Kec. Bandung Kulon	16 s/d 30	Lestari
8	CATERING	7 Hari	Kel. Lebak Siliwangi Kec. Coblong	18 s/d 28	Radiance
April					
9	MEMBATIK	6 Hari	Kec. Cicendo	1 s/d 7	Putri
10	RIAS PENGANTIN	12 Hari	Kec. Bandung Kidul	4 s/d 18	Loen
11	MEMBATIK	6 Hari	Kota Bandung	20 s/d 26	Putri
12	MENJAHIT	12 Hari	Kec. Gedebage	25 Apr s/d 10 Mei	Pelita Masa
Mei					
13	CATERING	7 Hari	Kel. Kebon Gedang Kec. Batununggal	9 s/d 16	Radiance
14	CATERING	7 Hari	Kec. Bandung Wetan	17 s/d 24	Radiance
15	HANTARAN	4 Hari	Kel. Manjahlega Kec. Rancasari	23 s/d 26	Puteri
16	PASTRY	7 Hari	Kec. Gedebage	24 s/d 31	ATB
17	PEMBUATAN BONEKA	5 Hari	Kel. Kebon Gedang Kec. Batununggal	25 s/d 30	Motekar
Juli					
18	PASTRY	7 Hari	Kec. Lengkong	21 s/d 28	Radiance
19	CATERING	7 Hari	Kel. Sukabungah Kec. Sukajadi	29 Jul s/d 5 Agust	Radiance
Agustus					
20	RIAS PENGANTIN	12 Hari	Kec. Bojongloa Kaler	3 s/d 16	Lestari
21	CATERING	7 Hari	Kec. Arcamanik	8 s/d 15	ATB
22	RIAS PENGANTIN	12 Hari	Kec. Babakan Ciparay	18 s/d 31	Lestari
23	PASTRY	7 Hari	Kec. Panyileukan	18 s/d 25	ATB
24	HANTARAN	4 Hari	Kel. Situsaeur Kec. Bojongloa Kidul	22 s/d 25	Putri
25	AKSESORIS WANITA	4 Hari	Kec. Mandalajati	26 s/d 30	Putri
September					
26	PASTRY	7 Hari	Kota Bandung (Kader Posyandu)	1 s/d 8	Radiance
27	RIAS PENGANTIN	12 Hari	Kec. Cibeunying Kaler	1 s/d 15	Sri
28	MENJAHIT	12 Hari	Kota Bandung	1 s/d 15	Yani 41
29	PASTRY	7 Hari	Kel. Maleber Kec. Andir (P2WKSS)	13 s/d 20	Radiance
30	MENJAHIT	12 Hari	Kel. Maleber Kec. Andir (P2WKSS)	16 s/d 29	Loen

31	PEMBUATAN BONEKA	5 Hari	Kel. Maleber Kec. Andir (P2WKSS)	26 s/d 30	Motekar
Oktober					
32	SERVICE HP	5 Hari	Kel. Situsaeur Kec. Bojongloa Kidul	3 s/d 7	Yudha Bhakti
33	MENJAHIT	12 Hari	Kota Bandung	3 s/d 17	Yani 41
34	RIAS PENGANTIN	12 Hari	Kec. Sumur Bandung	10 s/d 24	Lestari
35	CATERING	7 Hari	Kec. Bandung Kulon	10 s/d 17	Radiance
36	PEMBUATAN BONEKA	5 Hari	Kel. Sekeloa Kec. Coblong	18 s/d 24	Motekar
37	PASTRY	7 Hari	Kec. Cidadap	25 s/d 31	Radiance
November					
38	SERVICE HP	5 Hari	Kel. Babakan Sari Kec. Kiaracondong	18 s/d 23 Nov	Yudha Bhakti
39	MEMBATIK	6 Hari	Kota Bandung	30 Nov s/d 6 Des	Puteri
40	CATERING	7 Hari	Kel. Cisurupan Kec. Cibiru	30 Nov s/d 7 Des	ATB
41	PASTRY	7 Hari	Kel. Jamika Kec. Bojongloa Kaler	29 Nov s/d 6 Des	Radiance
42	RIAS PENGANTIN	12 Hari	Kel. Babakan Kec. Babakan Ciparay	28 Nov s/d 9 Des	Sarina

Sumber: Dinas Tenaga Kerja (tahun 2017)

Dalam tabel diatas disebutkan ada kurang lebih 42 pelatihan yang dilaksanakan oleh dinas tenaga kerja Bandung selama tahun 2016. Mulai dari pelatihan catering sampai rias pengantin, dan untu pelaksanaan nya mulai dari 4 hari sampai dengan 12 hari pelatihan juga dilaksanakan di tempat yang berbeda-beda, di kelurahan dan di kecamatan Kota Bandung.

Analisis Peneliti melihat, kebanyakan waktu pelatihan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja 4-7 Hari, ini dilakukan sudah sesuai dengan program yang dijalankan oleh lembaga yang melakukan pelatihan. Tapi apakah dengan waktu yang sesingkat itu pelatihan akan efektif, seharusnya waktu yang dipakai untuk pelatihan bisa lebih lama lagi. Alasan yang diberikan dinas selama peneliti melakukan penelitian adalah karena memang program nya sudah ditetapkan dengan waktu tersebut, dan juga bila menambah waktu pelatihan tentu akan menambah biaya pelatihan juga. Inilah penting nya memiliki peralatan pelatihan sendiri yang nantinya akan menekan biaya pelatihan, sehingga dana yang

digunakan untuk menyewa peralatan pelatihan bisa dialokasikan untuk menambah waktu pelatihan menjadi lebih lama, yang tentu akan menambah keefektivan pelatihan itu sendiri. Akan tetapi untuk perencanaan pelaksanaan dengan pelaksanaan pada hari pelatihan sudah bisa dibilang baik, karena pelatihan selalu terlaksana hingga rencana yang sudah ditentukan program pelatihan.

Berdasarkan data diatas, ini menunjukan bahwa program pelatihan yang dilakukan oleh dinas tenaga kerja sudah cukup efektif semua program pelatihan yang sudah direncanakan di awal tahun dapat berjalan dengan lancar. Tidak ada pembatalan dalam pelaksanaan pelatihan dan juga selalu berhasil terlaksana, tidak banyak masalah yang berarti dalam efektivitas pada program pelatihan tenaga kerja.

4.2.1.3.Input Pada Program Pelatihan Tenaga Kerja

Dalam studi ini Input merupakan sesuatu yang dimasukan dalam sebuah proses untuk menjadi penunjang serta hasil yang diinginkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung. Input menjadi indikator awal penentuan keberhasilan pelaksanaan suatu Program Pelatihan Tenaga Kerja yang terdiri dari jumlah dana yang dibutuhkan, calon tenaga kerja yang mengikuti pelatihan, jumlah pegawai yang dibutuhkan atau sumber daya manusia, dan jumlah infrastruktur yang dibutuhkan.

Dari hasil wawancara peneliti dengan kepala seksi bagian pelatihan bahwa mengenai dana untuk melakukan program pelatihan tidak mengalami banyak masalah, ini terbukti dengan tersedianya APBD untuk semua kegiatan Dinas

Tenaga Kerja, seperti data yang penulis peroleh selama tahun 2015. Selama Tahun 2015 pelaksanaan program dan kegiatan dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsi untuk mewujudkan pencapaian target kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kota Bandung DPA Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung total nilai sebesar Rp.13.133.019.897,00 realisasi anggaran mencapai Rp.11.862.172.337,00 atau serapan dana APBD mencapai 90,32%, dengan demikian SiLPA (Sisa Lebih Pendapatan dan Anggaran) Dinas Tenaga Kerja Tahun 2015 sebesar Rp.1.270.847.560,00. Hal ini merupakan upaya penghematan penggunaan anggaran, karena ada beberapa kegiatan penunjang yang tidak dilaksanakan, tetapi realisasi capaian fisik tetap tercapai.

Masalah terjadi pada calon tenaga kerja yang sebagian orang yang mendaftar dalam program pelatihan ini sudah dalam umur kurang produktif kisaran 40 tahun ke atas, karena dalam ketentuannya program ini tidak memiliki batasan umur, akan tetapi dinas tenaga kerja tidak bisa memaksimalkan apa yang ada. Dari hasil wawancara yang didapat, Pelatihan agak sulit dilakukan kepada mereka yang barada dalam umur kurang produktif, ini karena konsentrasi dari calon tenaga kerja sudah kurang dalam melaksanakan kegiatan pelatihan.

Seharusnya masalah diatas bukan menjadi alasan, karena penulis beranggapan mereka yang berniat datang pasti akan sungguh-sungguh mengikuti pelatihan. Seharusnya Dinas Tenaga Kerja bisa mengatasi masalah ini dengan membedakan cara pelatihan calon tenaga kerja yang berumur diatas 40 tahun dengan yang masih dibawah 40 tahun. Sehingga pelatihan akan lebih mudah

dipahami oleh mereka yang berumur diatas 40 tahun dan tidak akan menjadi beban.

Dari hasil wawancara jumlah peralatan yang mendukung semua kegiatan pelaksanaan program pelatihan tenaga kerja Kota Bandung dapat berjalan lancar masih belum mencukupi. Masih banyak peralatan yang dinas tenaga kerja sewa untuk menjalakan pelatihan, sebenarnya 2 tahun yang lalu atau sekitar tahun 2014 hingga 2015 Dinas Tenaga Kerja mempunyai alat-alat untuk melakukan pelatihan, seperti untuk pelatihan bordir berupa mesin jahit. Akan tetapi semua alat-alat tersebut sudah ditiadakan dan sekarang semua alat-alat yang dibutuhkan untuk pelatihan sudah berasal dari LPK yang melakukan pelatihan. Ini sangat disayangkan, padahal seharusnya dengan adanya peralatan tersebut bisa meminimalkan dana yang dibutuhkan dalam sekali pelatihan. Apalagi jika dinas tenaga kerja terus menambah peralatan untuk pelatihan bisa jadi untuk melakukan pelatihan dinas tenaga kerja hanya membutuhkan sumber daya manusia yang ahli dalam bidangnya. Dengan begitu juga secara tidak langsung akan bisa mengatasi masalah-masalah lain yang ada, seperti dalam masalah penghematan dana. Tentu dengan mempunyai peralatan pelatihan sendiri akan sangat menghemat dana yang dikeluarkan Dinas Tenaga Kerja. Adapun jumlah peralatan yang berada di kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Jumlah Peralatan Kantor Dinas Tenaga Kerja Bagian Pelatihan Kota Bandung 2017

No	Jenis Peralatan	Banyak
1	Papan Pengumuman	1
2	Komputer	6
3	Printer	3
4	Meja	12
5	Kursi	20
6	Telephone	2
7	Kamera	1

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung 2017

Berdasarkan tabel di atas jumlah peralatan diruangan bagian Pelatihan cukup menunjang dalam melaksanakan kegiatan administrasi perkantoran. Ketersediaan peralatan tersebut tentunya mempengaruhi akan kualitas kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung dalam Pelatihan khususnya untuk melaksanakan fungsinya diantaranya penyusunan rencana dan program pelatihan, pengelolaan dokumentasi dan kearsipan dan lain sebagainya. Terfasilitasinya peralatan-peralatan kantor yang ada di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung cukup menunjang dalam melaksanakan pekerjaan yang akan dilaksanakan.

Pelaksanaan program kerja yang telah terencana tidak akan berjalan secara maksimal apabila tidak di dukung oleh sumber daya manusia yang memadai dalam proses pelaksanaannya. SDM mempunyai peran penting dalam proses pelaksanaan kegiatan, agar berjalan secara efektif dan tepat sasaran serta sesuai

dengan tujuan yang telah direncanakan. Jumlah aparatur Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung berdasarkan hasil penelitian ssudah cukup. Jumlah aparatur di bidang pelatihan terdapat 12 (duabelas) orang. Jumlah aparatur Dinas Tenaga kerja secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.3

Jumlah Aparatur Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung

NO.	JABATAN	ESELON	JUMLAH
1.	Kepala Dinas	II/a	1 orang
2.	Sekretaris Dinas	III/a	1 orang
3.	Kepala Bidang	III/b	4 orang
4.	Kepala Sub Bagian/Kepala Seksi/Ka.UPT	IV/a	11 orang
5.	Kepala Tata Usaha UPT	IV/b	1 orang
6.	Fungsional : - Pengantar Kerja - Mediator - Pengawas		 3 orang 3 orang 14 orang
7.	Pelaksana		57 orang
	Jumlah PNS		95 orang

Sumber: Dinas Tenaga Kerja 2017

Tabel di atas menunjukan bahwa jumlah SDM Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung berjumlah 95 orang. Di bandingkan dengan jumlah pegawai dan kebutuhan masyarakat Kota Bandung jumlah aparatur Dinas Tenaga Kerja sudah cukup untuk melayani masyarakat, dengan jumlah ini sudah cukup efektif untuk kinerja dalam pelaksanaan kegiatan program pelatihan.

4.2.1.4.Output Pada Program Pelatihan Tenaga Kerja

Output merupakan segala sesuatu yang dihasilkan dari suatu kegiatan yang telah berjalan di Dinas Tenaga Kerja. Output yang dihasilkan oleh Dinas Tenaga

Kerja Kota Bandung dalam program pelatihan tenaga kerja Kota Bandung adalah melahirkan calon tenaga kerja yang ahli dalam bidangnya di Kota Bandung.

Upaya yang telah dilakukan oleh dinas Tenaga Kerja Kota Bandung dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja agar Pencari Kerja diterima Dunia Kerja, adalah:

1. Meningkatkan kualitas dan kuantitas Lembaga Pelatihan Kerja melalui pembinaan sertifikasi LPK
2. Mendorong majunya pendidikan formal, karena merupakan salah satu persyaratan untuk bekerja dalam suatu perusahaan, serta melalui pendidikan non formal, berupa keterampilan khusus, kemampuan berkomunikasi serta diarahkan untuk menjadi lulusan sekolah yang mampumenciptakan suatu lapangan pekerjaan.
3. Meningkatkan kegiatan pelatihan kerja. Pengangguran kebanyakan disebabkan oleh masalah tenaga kerja yang tidak terampil dan ahli. Perusahaan lebih menyukai calon pegawai yang sudah memiliki keterampilan atau keahlian tertentu. Relevansinya adalah kenyataannya sejumlah besar penganggur adalah orang yang belum memiliki keterampilan atau keahlian tertentu.

Banyak sekali pelatihan yang diberikan oleh dinas tenaga kerja kota Bandung selama tahun 2016. Akan tetapi mereka yang sudah mengikuti pelatihan tetap sulit mencari pekerjaan, bahkan cenderung didorong untuk menjadi wiraswasta/pengusaha. Tercatat kurang dari 30% dari mereka yang bisa menjadi pengusaha dan kurang dari 25% dari mereka yang bisa bekerja ke perusahaan

setelah mengikuti pelatihan data ini penulis dapat langsung dari hasil wawancara dengan aparat bagian pelatihan, peneliti tidak bisa mendapatkan data tertulis untuk presentase tersebut, presentase tersebut didapat penullis dari hasil wawancara langsung dengan aparat Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.

Tenaga Kerja hasil pelatihan yang sudah mengikuti Uji Kompetensi akan mendapatkan sertifikasi dibidangnya agar diterima di dunia kerja (dapat bekerja di sektor formal), jika tidak berhasil diarahkan untuk menjadi Calon Wira Usaha Baru. Ini menjadi masalah tersendiri bagi calon tenaga kerja. Sasaran dari Dinas tenaga kerja ini adalah orang-orang yang memiliki ekonomi menengah kebawah, bagi mereka yang ekonomi menengah kebawah akan sangat sulit membuka usaha. Mengingat mereka kekurangan modal untuk membuka usaha, sungguh ini menjadi penyelesaian masalah dengan masalah kembali.

Penulis beranggapan seharusnya dinas tenaga kerja bisa membantu penempatan calon tenaga kerja mendapat pekerjaan, bukan mendorong mereka membuka usaha, penulis yakin setelah mereka memiliki dana yang cukup untuk membuka usaha, tentu mereka lebih memilih membuka usaha sendiri dibandingkan bekerja kepada orang lain, mungkin mendirikan perusahaan atau pabrik yang dibawahi langsung oleh dinas Tenaga Kerja menjadi solusi yang baik, karena dengan begitu para calon tenaga kerja bisa mempraktekan langsung hasil pelatihan mereka di dunia kerja.

Output menjadi indikator yang sangat penting, sehingga Dinas Tenaga Kerja harus benarbenar memantau output mereka, keberhaslan calon tenaga kerja juga menjadi keberhasilan Dinas Tenaga Kerja. Cobalah terus perbaiki dan dan

pantau output yang sudah mengikuti pelatihan, pendampingan setelah mengikuti pelatihan jika diperlukan akan lebih baik. Karena dengan semakin baik output dinas Tenaga Kerja, semakin tinggi juga minat masyarakat mengikuti pelatihan Dinas Tenaga Kerja.

4.2.2. Kualitas Layanan Program Pelatihan Tenaga Kerja

Pelayanan adalah proses pemenuhan kebutuhan melalui aktifitas orang lain secara langsung." (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.

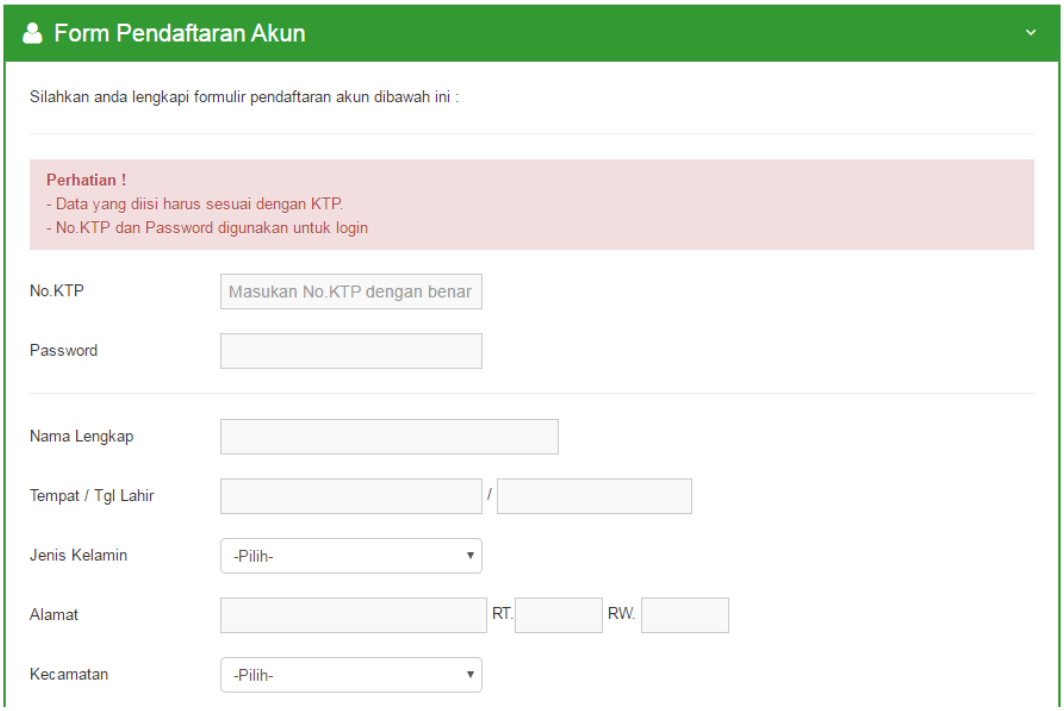
4.2.2.1.Kemudahan Pada Program Pelatihan Tenaga Kerja

Tahun 2014 Disnaker termasuk sebagai Smart SKPD, inovasi yang dilakukan dalam upaya meningkatkan pelayanan publik adalah menyusun aplikasi Sistem Informasi Ketenagakerjaan yang diberi nama BIMMA

(Bandung Integrated ManpowerManagement Aplications), sub sistem yang sudah berjalan di bidang Pengawasan yaitu Wajib Lapor On-line. dengan sistem ini, memberi kemudahan terhadap perusahaan untuk menyampaikan laporan perusahaannya melalui website Wajib Lapor On-line (paperless), diantara contentnya perusahaan wajib mengisi format lowongan kerja yang tersedia di perusahaannya, harapan kedepan adalah jumlah lowongan kerja yang tersedia di Kota Bandung meningkat dengan diketahuinya dan dilaksanakannya Wajib Lapor Ketenagakerjaan oleh Perusahaan melalui Website tersebut.

BIMMA juga sangat memudahkan dalam program pelatihan, ini karena pendaftaran untuk mengikuti pelatihan dilakukan di website BIMMA, tentu ini menjadi sangat memudahkan, penelliti beranggapan ini tentu kemajuan yang sangat bermanfaat, masalah yang biasa dihadapi di pendaftaran konvensional seperti mengantri dan berdesak-desakan tidak akan ditemui dalam pendaftaran pelatihan tenaga kerja di Kota Bandung. Tampilan yang diberikan oleh website BIMMA juga cukup menarik, dan terlihat simpel, sehingga ini juga mempermudah pendaftaran dalam program pelatihan Berikut gambar formulir pendaftaran pelatihan tenaga kerja di Kota Bandung:

Gambar 4.3
Form Pendaftaran Akun



Sumber: http://disnaker.bandung.go.id/disnaker-pelatihan/daftar/

Dari gambar diatas bisa dilihat, dalam pendaftaran Pelatihan Dinas Tenaga Kerja sangatlah mudah, calon tenaga kerja tinggal mengisi form yang sudah disediakan di webisite BIMMA seperti pengisian No.KTP, Nama Lengkap dll.

Akan tetapi dengan kemudahan yang diberikan tersebut, bukan berarti tidak ada masalah lagi, masalah justru datang dari calon tenaga kerja yang kurang terampil dalam internet. Sebagian dari mereka ada yang bingung dalam mendaftar, mereka harus meminta bantuan kepada kerabat yang sudah lebih terampil dalam pengoperasian internet. Data ini juga diperkuat oleh penulis dari hasil wawancara dengan calon tenaga kerja yang sudah mengikuti pelatihan.

Selain itu, pada saat penulis melakukan penelitian juga mendapati website disnaker tidak bisa diakses, selama kurang lebih 2 bulan. Kurang lebih antara

bulan april-mei 2017 website tersebut tidak bisa dibuka, dan saat di konfirmasi ke pihak disnaker, aparat beranggapan bahwa sedang ada perbaikan dalam website sehingga website tidak bisa diakses oleh masyarakat. Ini juga menjadi masalah yang perlu diperhatikan, mengingat semua informasi yang berkaitan dengan pelatihan seua ada di dalam website tersebut. Sehingga ketika diadakan perbaikan, akan sangat menyulitkan masyarakat yang akan mengikuti pelatihan, dikarenakan perbaikan tersebut memakan waktu hinggga 2 bulan lamanya.

4.2.2.2.Pelayanan Wajar Pada Program Pelatihan Tenaga Kerja

Pelayanan wajar adalah pelayanan yang diberikan sesuai dengan apa yang seharusnya diterima oleh penerima layanan. Semua pelatihan yang diberikan oleh dinas tenaga kerja dinilai sudah wajar, sesuai dengan Peraturan Daerah Kota Bandung No. 18 Tahun 2002 tentang Penyelenggara ketenagakerjaan di Kota Bandung. Semua Pelatihan sudah wajar dan dilakukan oleh Lembaga Latihan Kerja Swasta, Pemerintah dan Perusahaan yang sudah disepakati.

Penulis hampir tidak menemukan keluhan masalah ketidak wajaran dalam pelayanan yang diberikan. Semua sesuai peraturan dan pelatihan yang diselenggarakan gratis, semua ini diperkuat dengan hasil wawancara penulis dengan aparat Dinas Tenaga Kerja seperti kutipan langsung yang diberikan oleh Bapak Anwar sebagai berikut

> “Pada dasarnya semua staff akan memberikan yang terbaik yang mereka bisa, kami selalu mengutamakan kepentingan masyarakat, sebisa mungkin kami memberikan pelayanan yang adil kepada masyarakat, hampir semuanya merasakan yang sama dengan yang diberikan”

Peserta pelatihan tenaga kerja juga merasakan hal yang sama dengan apa yang dikatakan aparat Dinas Tenaga Kerja, sehingga bisa dibilang ini menjadi penilaian yang positif. Berikut peneliti sertakan beberapa gambar pelatihan yang dilakukan oleh dinas Tenaga Kerja:

Gambar 4.4
Gambar Pelatihan Catering

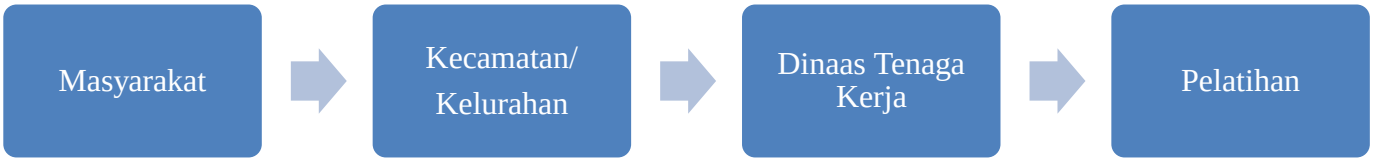


Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung 2017



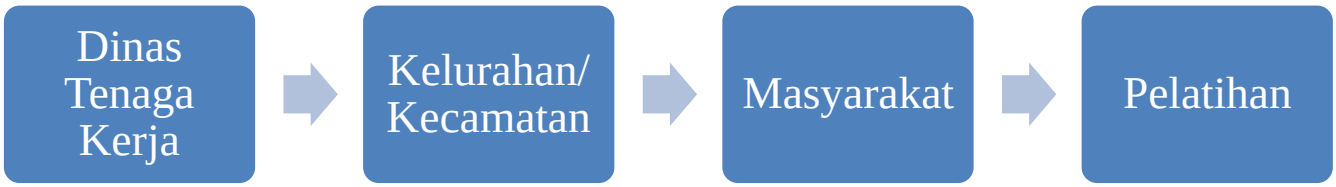
Dilihat dari gambar-gambar diatas, pelatihan yang dilakukan dirasa sudah wajar, dan sudah sesuai dengan apa yang seharusnya didapat oleh masyarakat, adapun pelayanan untuk pelaksanaan sudah berjalan lancar, berikut penulis gambarkan skema pelaksanaan pelatihan tenaga kerja kota Bandung.

Tabel 4.4
Skema Pelaksanaan Pelatihan



Maksud skema diatas adalah masyarakat yang mempunyai inisiatif memberikan usulan ke kecamatan atau kelurahan untuk melakukan pelatihan, setelah itu kecamatan atau keluarahan tersebut akan meminta kepada dinas tenaga kerja untuk melakukan pelatihan. Setelah rekomendasi diterima dinas tenaga kerja, maka pendaftaran pelatihan akan dibuka terutama di kecamatan/kelurahan yang meminta pelatihan. Akan tetapi masyarakat lain juga bisa mengikuti pelatihan tersebut dengan cara mendaftar terlebih dahulu. Selain itu pelaksanaan pelatihan juga bisa dilaksanakan dengan skema sebagai berikut:

Tabel 4.5
Skema Pelaksanaan Pelatihan



Untuk skema diatas, pelatihan akan diumumkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan di sosialisasikan melalui kelurahan atau kecamatan kepada masyarakat untuk mengikuti pelatihan, setelah masyarakat melakukan pendaftaran, maka pelatihan bisa dilaksanakan pada tanggal yang sudah ditentukan.

4.2.2.3.Pelayanan Tanpa Pilih Kasih Pada Program Pelatihan Tenaga Kerja

Pelayanan tanpa pilih kasih adalah pelayanan yang diberikan tidak memandang perbedaan, semua dianggap setara dan tidak dibeda-bedakan. Dengan sistem pendaftaran online yang digunakan dinas tenaga kerja pada pelatihan tenaga kerja, bisa dipastikan tidak akan ada pelayanan pilih kasih yang diberikan oleh dinas tenaga kerja.

Pelayanan kepada setiap orang sama, karena setiap orang mendaftar dengan cara yang sama dan juga di tempat yang sama, begitu pula saat dilakukannya pelatihan. Semua orang mendapatkan pelayanan dan porsi yang sama dari dinas tenaga kerja Kota Bandung. Dalam setiap pelatihan, waktu pelaksanaan pelatihan setiap harinya berbeda-beda tergantung dengan jenis pelatihan apa yang diberikan. Biasanya pelatihan dilakukan 3-6 jam per harinya. Semua ini juga diperkuat dengan hasil wawancara peneliti dengan Ibu Rika, beliau mengatakan:

> “kami tidak pernah pilih kasih dalam memberikan pelatihan, selalu berusaha semaksimal mungkin dalam memberikan pelayanan, ya walaupun masih belum bisa memberikan yang sempurna, tapi kami tidak pernah berhenti mencoba memberikan yang terbaik, dan semua yang aparat kerjakan gratis dinikmati masyarakat”

Berikut beberapa gambar saat melakukan pelatihan dengan pelayanan tanpa pilih kasih pada program pelatihan:

Gambar 4.5
Pelatihan Bordir dan Menjahit



Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung 2017

Gambar 4.6
Pelatihan Bordir dan Menjahit



Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung 2017

Bisa dilihat bahwa semua orang yang mengikuti pelatihan mendapatkan pelayanan yang sama, dengan alat yang sama, fasilitas yang sama dari Lembaga Pelatihan yang sama tanpa adanya pilih kasih. Berikut penulis Lampirkan beberapa daftar Lembaga Pelatihan Kerja yang bekerja sama dengan Dinas Tenaga Kerja Bandung:

1. AGUNG (Menjahit)

   Jl. Gatot Subroto No. 433
2. Bandung Hotel Studies (Tata Boga)

   Jl. Saluyu Indah VII No. 322 Riung Bandung
3. HEDY'S (Tata Kecantikan Rambut, Tata Kecantikan Kulit, dan Tata Rias Rambut)

   Jl. Pajajaran 134
4. LESTARI (Tata Kecantikan Rambut, Tata Kecantikan Kulit, dan Tata Rias Rambut)

   Jl. Rajawali Timur No. 50 A

Lembaga diatas adalah Lembaga yang sudah mendapatkan Izin untuk melakukan pelatihan tenaga kerja dari Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.

4.2.2.4.Pelayanan Jujur Pada Program Pelatihan Tenaga Kerja

Pelayanan Jujur pada masyarakat, ini menjadi hal yang sangat terbuka, karena semua pelayanan yang diberikan kepada masyarakat bersifat online di internet akan meminimalisir ketidak jujuran aparat dinas tenaga kerja, masyarakat akan tahu apa yang dikerjakan oleh aparat dan apa yang didapat oleh masyarakat.

Jujur itu sendiri berarti suatu prilaku yang mencerminkan adanya kesesuaian antara hati, perkataan dan perbuatan. Apa yang diniatkan oleh hati, diucapkan oleh lisan atau mulut kita dan di gambarkan dalam perbuatan memang itulah yang sesungguhnya terjadi dan sebenarnya.

Pernyataan jujur diatas erat kaitannya dengan visi misi Dinas Tenaga Kerja, yang harus dilakukan dengan jujur, bila dalam visi dan misi tertulis itu, maka yang harus dilakukan pun harus itu, jangan melakukan hal yang lain yang menandakan perilaku tidak jujur. Dalam Sub Bagian Pelatihan Dinas Tenaga Kerja yang menjadi visi dan msi utamanya adalah Meningkatkan kompetensi dan produktifitas tenaga kerja. Misi ini memiliki makna bahwa Dinas Tenaga Kerja harus dapat menyiapkan tenaga kerja terampil dan produktif yang unggul, siap pakai sesuai dengan kebutuhan pasar kerja dan dunia kerja, baik secara langsung berupa pelatihan dan pemagangan serta menciptakan wirausaha baru yang langsung dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja, ataupun tidak langsung melalui pembinaan terhadap lembaga – lembaga latihan swasta, akreditasi, dan sertifikasi keahlian, sehingga tenaga kerja tersebut diatas mempunyai daya saing tinggi sesuai kebutuhan pasar kerja dan dunia kerja.

Dalam konteks memberikan pelayanan awal seperti pendaftaran dirasa sudah jujur, seperti tidak adanya pungutan biaya selama pelatihan, lalu mudah dalam melakukan pendaftaran, akan tetapi untuk pelaksanaan pelatihan tenaga kerja, aparat Dinas Tenaga Kerja masih kurang jujur. Dengan visi dan misi utama yang sudah disebutkan diatas peneliti beranggapan agar Dinas Tenaga Kerja bisa lebih jujur lagi dalam melaksanakan pelatihan seperti yang dikatakan pelatihan

yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja dan dunia kerja akan tetapi setelah peneliti amati, pelatihan yang diberikan oleh Dinas tenaga kerja terkesan standar, baik akan tetapi tidak mempunyai nilai beda dalam pelatihan tenaga kerja, padahal nilai beda inilah yang dicari oleh pasar kerja dan dunia kerja, dan nilai beda inilah yang menjadikan calon tenaga kerja yang mengikuti pelatihan di Dinas Tenaga kerja bisa bersaing di Wirausaha.

Dalam pelatihan Catering yang diberikan terkesan semua masakan yang diajarkan adalah makanan biasa yang biasa dihidangkan tidak mempunyai keunikan yang bisa dijual sebagai pesaing di dunia bisnis. Seperti makanan rumahan pada umumnya seperti ayam bakar dan zupzupa. Berikut peneliti sertakan gambar masakan catering yang ddiberikan di pelatihan:

Gambar 4.7
Masakan catering



Sumber: Dinas Tenaga Kerja Tahun 2017

Seharusnya pelatihan yang diberikan bisa lebih jeli dalam memberikan masakan yg unik yang bisa menjadi peluang usaha seperti Makanan Jepang Takoyaki Ide Bisnis Peluang Usaha Kuliner Makanan Ringan Unik, mungkin makanan asing yang terdengar unik bisa menjadi perhatian masyarakat dan nantinya akan menjadi peluang usaha yang bagus untuk dijalankan. Sebagai cotoh peneliti melampirkan gambar Takoyaki makanan Jepang:

Gambar 4.8
Makanan Takoyaki



Sumber: http://www.ideusaha.top/2017/01/peluang-usaha-kuliner.html

Bila dilihat dari penampilannya tentu masakan ini akan sangat menari perhatian masyarakat, apalagi dengan nama dan asal dari jepang. Tentu akan menambah keunikan kembali kuliner tersebut. Akan tetapi bukan berarti semua pelayanan yang diberikan bagian pelatihan tidak jujur, masalah diatass menjadi masalah utama dalam ketidak jujuran misi sub bagian Pelatihan untuk di kegiatan lainnya, hampir tidak ada masalah dalam Pelayanan Jujur yang diberikan, ini bisa terjadi karena dukungan perkembangan teknologi, dan juga ini akan sangat membantu dinas tenaga kerja dalam mendapatkan kepercayaan dari masyarakat.

4.2.3. Responsivitas Program Pelatihan Tenaga Kerja

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)

4.2.3.1.Misi Pada Program Pelatihan Tenaga Kerja

Secara garis besar, peran Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung adalah menjalankan tugas dan fungsi lembaga pemerintahan dalam mengelola bidang ketenagakerjaan pada wilayah Kota Bandung. Secara spesifik, peran Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung terkait penyelenggaraan program pelatihan kerja adalah mengembangkan kualitas dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Dengan demikian, perlu peran aktif agar tujuan yang disampaikan melalui visi dan misi lembaga pemerintahan ini dapat memberikan sumbagsih yang berarti dalam pengembangan ketenagakerjaan di Kota Bandung, khususnya dalam peningkatan kualitas calon tenaga kerja Kota Bandung.

Visi Dinas Tenaga Kerja adalah : "Terwujudnya Penyelenggaraan Ketenagakerjaan Terbaik" untuk mendukung Visi tersebut, pada bagian pelatihan

memiliki Visi “Terbentuknya Calon Tenaga Kerja Yang Handal dan Menciptakan Wira Usaha Baru” pada hakikatnya setiap aparatur dinas tenaga kerja seharusnya memiliki visi yang sama tertanam di diri mereka, sehingga didapati semangat yang sama yang akan membuat aparat bekerja dengan kemampuan terbaik mereka. Tetapi dari data hasil wawancara penulis ada beberapa aparat yang kurang mengerti dengan visi tersebut, terbukti dengan adanya beberapa jawaban berbeda diantara aparat mengenai visi tersebut. Ada baiknya visi tersebut sebarusnya sudah hapal di benak aparat, karena ini akan menjadikan suasana yang nyaman dan sama di kantor dinas Tenaga Kerja Bandung.

4.2.3.2.Tujuan Pada Program Pelatihan Tenaga Kerja

Pengangguran terjadi bila pekerja berkeinginan bekerja pada upah yang berlaku tetapi tidak mendapatkan lowongan pekerjaan. Oleh karena itu yang paling pokok adalah perlu meningkatkan pertumbuhan ekonomi, dengan adanya pertumbuhan ekonomi akan memberikan peluang kesempatan kerja baru atau dengan kata lain memberikan kesempatan industri untuk meningkatkan output, peningkatan output tentunya akan meningkatkan penggunaan faktor produksi. Dan Tenaga Kerja adalah salah satu faktor produksi, peningkatan kebutuhan faktor produksi tenaga kerja berdampak pada berkurangnya jumlah pengangguran.

Salah satu dari tujuan Dinas Tenaga Kerja adalah mengurangi jumlah pengangguran terbuka di Kota Bandung. Pengangguran terbuka adalah angkatan kerja yang sama sekali tidak mempunyai pekerjaan. Pengangguran ini terjadi

karena angkatan kerja tersebut belum mendapat pekerjaan padahal telah berusaha secara maksimal atau dikarenakan faktor malas mencari pekerjaan atau malas bekerja. Angka pengangguran di Kota Bandung meningkat sekitar 1% atau sebanyak 12000 orang, ini menjadi salah satu indikator, kurang tercapainya tujuan dari Dinas Tenaga Kerja. Karena dengan jumlah tersebut memperbanyak jumlah pengangguran di Kota Bandung.

Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja harus sudah sangat tertanam didalam benak aparat dinas Tenaga Kerja, aparat harus hapal tanpa dengan membaca, ini agar tujuan yang dituju bersama bisa tercapai. Yang salah mungkin dalam pemahaman aparat mengenai tujuan ini, mereka tidak bisa memaksimalkan kerja nya untuk mencapai tujuan, mendorong semua aparat bekerja satu irama adalah jalan terbaik untuk mencapai tujuan.

4.2.3.3.Keselarasan Antara Program dan Kebutuhan Masyarakat Pada Program Pelatihan Tenaga Kerja

Responsivitas adalah sikap tanggap dari instansi pemerintahan kepada yang menerima pelayanan atau masyarakat. Seberapa jauh mereka melihat birokrasi publik bersikap tanggap yang tinggi terhadap apa yang menjadi permasalahan, kebutuhan, keluhan, dan aspirasi mereka. Responsivitas menggambarkan kualitas interaksi antara Dinas Tenaga Kerjadengan masyarakat, hal ini berarti responsivitas dapat dilihat dari sejauh mana kebutuhan, masalah, tuntutan dan aspirasi masyarakat dapat terpenuhi.

Dinas Tenaga Kerja Bandung sebagai instansi pemerintahan yang menangani berbagai permasalahan dibidang ketenagakerjaan serta pembuat program-program ketenagakerjaan daerah baik jangka panjang, jangka menengah, maupun jangka pendek. Responsivitas Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung kurang baik dalam program pelatihan tenaga kerja dalam keselarasan antara program dan kebutuhan masyarakat. Belum memahami kebutuhan masyarakat, memberikan pelayanan yang cepat dan memberikan informasi tentang pelatihan tenaga kerja Kota Bandung kurang dirasakan oleh sebagian calon tenaga kerja.

Kebutuhan yang dibutuhkan masyarakat saat ini ialah program pelatihan pada bidang makanan/kuliner. Karena bisnis kuliner menjadi salah satu bisnis dengan pertumbuhan yang pesat, apalagi dengan ditetapkannya kota Bandung sebagai Destinasi Wisata Kuliner oleh Kemenpar. Dan sangat menjamurnya pedagang-pedagang kuliner di Kota Bandung. Akan tetapi peluang tersebut kurang diambil oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung, Disnaker tidak melakukan pelaksanaan pelatihan di bidang kuliner kreatif, akan tetapi hanya pada catering. Mengingat usaha catering bukanlah usaha yang murah dan bisa direalisasikan oleh calon tenaga kerja, serta pangsa pasar yang lebih rendah jika dibandingkan dengan usaha kuliner kreatif. Penulis menilai, seharusnya disnaker bisa lebih jeli kembali melihatpeluang yang ada di masyarakat.

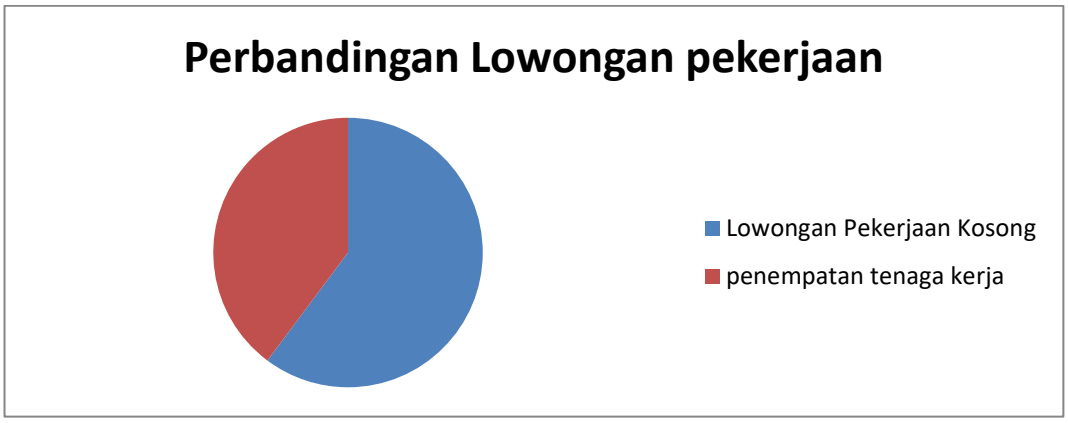
Melakukan pelatihan yang lebih sesuai tentu akan lebih bermanfaat bagi calon tenaga kerja dan tentunya akan berdampak langsung kepada ekonomi calon tenaga kerja tersebut.

4.2.4. Responsibilitas Program Pelatihan Tenaga Kerja

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).

4.2.4.1. Keselarasan Kegiatan Dengan Kebijakan Organisasi Pada Program Pelatihan Tenaga Kerja

Tabel 4.6
Perbandingan Lowongan Pekerjaan



Sumber: Dinas Tenaga Kerja 2016

Perbandingan penempatan tenaga kerja tahun 2015 Disnaker Kota Bandung, jika membandingkan jumlah lowongan kerja yang tersedia sebagaimana tabel di atas terjadi kesenjangan antara penempatan tenaga

kerja 4.047 orang, dan lowongan kerja yang tersedia 10.172 formasi, berarti hanya 39,79 persen terjadi penyerapan tenaga kerja.

Ini terjadi karena pencari kerja yang ingin memperoleh pekerjaan dari pemberi kerja untuk pengisian lowongan kerja yang tersedia tidak sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya, serta tidak sesuai dengan kualifikasi pekerjaan yang tersedia atau dalam istilah ketenagakerjaan disebut antara Lowongan Kerja Tersedia dengan Pencari Kerja tidak Link and Match.

Penyelesaian masalah di atas adalah dengan pelatihan kerja untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan, kemudian dilakukan uji kompetensi kerja adalah pengukuran kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan/keahlian dan sikap kerja yang sesuai dengan standar kompetensi yang ditetapkan.

Jika Calon WUB hanya diberikan pelatihan kewirausahaan, pemagangan serta fasilitasi akses permodalan melalui intermediasi, dikhawatirkan akan mengakibatkan kurang berhasil dalam menciptakan WUB, karena untuk menciptakan satu orang Wira Usaha Baru dari 100 orang yang dilatih hasil seleksi rekruitment Calon WUB paling yang berhasil menjadi WUB sukses hanya 2 orang saja. Sudah tentu untuk penciptaan WUB perlu penanganan yang sinergi antara para pihak. Penciptaan WUB pelaksanaannya

harus terkoordinasikan dengan baik dengan SKPD dan Instansi serta Lembaga terkait lain sesuai tupoksinya, seperti Perguruan Tinggi, Perbankan,

Wira Usaha Baru diberi Solusi untuk mendapatkan modal dari pinjaman Bank, akan tetapi dikarenakan banyaknya calon tenaga kerja tersebut dari kalangan menengah kebawah, sehingga mereka kesulitan untuk mendapatkan pinjaman dikarenakan tidak memiliki jaminan untuk meminjam uang, meskipun mereka sudah mendapatkan rujukan dari dinas tenaga kerja. Perlua ada perubahan kebijakan mengenai menciptaka Wira Usaha Baru, memang ini baik, tetapi menjadi wira usaha itu perluu pengelaman yang banyak agar tau pangsa pasar yang akan digelutinya. Kebijakan untuk menjadikan calon tenaga kerja sebagai pegawai akan lebih baik, ketimbang langsung menjadikan mereka wira usaha.

4.2.5. Akuntabilitas Program Pelatihan Tenaga Kerja

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.

> “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.”

4.2.5.1.Tanggung Jawab Kepada Publik dan Masyarakat Pada Program Pelatihan Tenaga Kerja

Akuntabilitas Kinerja Dinas Tenaga Kerja adalah perwujudan kewajiban Dinas Tenaga Kerja untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan melalui sistem pertanggungjawaban secara periodik.

Akuntabilitas Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung sudah cukup baik, Dinas Tenaga Kerja memperlihatkan kinerja mereka dalam pelatihan di website Disnaker. Akan tetapi masih ada beberapa tanggung jawab yang lamban, seperti laporan kinerja yang lamban, untuk laporan kinerja tahun 2016 yang seharusnya sudah terbit awal 2017 kemarin, hingga saat ini pertengahan tahun 2017 laporan tersebut belum bisa dilihat oleh masyarakat. Dari hasil wawancara peneliti dengan aparat, keterlambatan laporan kinerja terjadi karena belum masuknya seluruh data yang berkenaan dengan Dinas Tenaga Kerja, karena dalam pelaporan kinerja ini mncakup keseluruhan apa yang telah dicapai oleh Dinas Tenaga Kerja.Dinas Tenaga Kerja harus lebih meningkatkan kembali kinerjanya, untuk mendapatkan kepercayaan yang lebih tinggi.Berikut kegiatan Dinas Tenaga kerja yang diperlihatkan kepada publik:

Gambar 4.9
Kegiatan Dinas Tenaga Kerja



Sumber: http://disnaker.bandung.go.id/photogallery

Gambar 4.10
Kegiatan Dinas Tenaga Kerja



Sumber: http://disnaker.bandung.go.id/photogallery

Gambar 4.11
Kegiatan Dinas Tenaga Kerja



Sumber: http://disnaker.bandung.go.id/photogallery

Dengan memperlihatkan foto-foto diatas, dinas tenaga kerja bermaksud memperlihatkan kepada publik akan apa yang mereka kerjakan, karena tugas aparat Pemerintahan adalah melayani masyarakat, sehingga masyarakat akan tau apa yang sedang pelayan mereka lakukan untuk menciptakan Kota Bandung yang unggul.