BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Objek Penelitian

4.1.1 Letak Geografis Kota Bandung

Kota Bandung merupakan ibu kota dari Provinsi Jawa Barat dan menjadi kota terbesar di Provinsi Jawa Barat. kota ini terletak 140 km sebelah tenggara Jakarta, dan merupakan kota terbesar ketiga di Indonesia setelah Jakarta dan Surabaya menurut jumlah penduduk. Kota Bandung pada zaman dahulu dikenal sebagai *Paris van Java* (bahasa Belanda) atau "Paris dari Jawa". Hal ini menjadikan Bandung sebagai salah satu kota tujuan wisata. Letak Kota Bandung yang geografisnya berada di pegunungan menjadikannya kota besar di daerah pegunungan yang nyaman, berhawa sejuk, lengkap dengan panorama alam yang sangat indah berkat dataran tinggi dan gunung-gunung yang mengelilingi Kota Bandung.

Secara geografis Kota Bandung terletak di wilayah Jawa Barat dan merupakan Ibu kota Provinsi Jawa Barat. Kota Bandung terletak di antara 1070 – 4300 Bintang Timur dan 60 00 – 60 20 Lintang Selatan. Kota Bandung terletak pada ketinggian 768 Meter di atas permukaan laut, titik tertinggi di daerah Utara dengan ketinggian 1.050 Meter dan terendah di sebelah Selatan adalah 675 Meter di atas permukaan laut. Kota Bandung di bagian Selatan memiliki geografi permukaan tanah yang relatif datar, sedangkan di wilayah Kota Bandung bagian

Utara kondisi geografinya berbukit-bukit, dan memiliki panorama keindahahan yang bagus.

Batasan-batasan administratif Kota Bandung yakni :

1. Sebelah Timur berbatasan dengan Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung.
2. Sebelah Selatan berbatasan dengan Kecamatan Dayeuh Kolot, Bojongsoang, Kabupaten Bandung.
3. Sebelah Barat berbatasan dengan Jalan Terusan Pasteur Kecamatan Cimahi Utara, Cimahi Selatan dan Kota Cimahi.
4. Sebelah Utara berbatasan dengan Kecamatan Lembang Kabupaten Bandung Barat.

Kota Bandung memiliki Kecamatan, dimana Kecamatan merupakan unsur pelaksana dan penunjang Pemerintah Daerah. Tugas pokok Kecamatan yaitu melaksanakan sebagian kewenangan yang dilimpahkan oleh Walikota dibidang Pemerintahan, pembangunan, perekonomian, dan pemberdayaan masyarakat. Kota Bandung terdiri dari 27 Kecamatan, diantaranya yaitu: Kecamatan Sukasari, Kecamatan Sukajadi, Kecamatan Cicendo, Kecamatan Andir, Kecamatan Cidadap, Kecamatan Coblong, Kecamatan Bandung Wetan, Kecamatan Cibeunying Kidul, Kecamatan Cibeunying Kaler, Kecamatan Sumur Bandung, Kecarnatan Bojongloa Kaler, Kecamatan Astana anyar, Kecamatan Babakan Ciparay, Kecamatan Bojongloa Kidul, Kecamatan Bandung Kulon, Kecamatan Regol, Kecamatan Lengkong, Kecamatan Batununggal, Kecamatan Kiaracondong, Kecamatan Arcamanik, Kecamatan Bandung Kidul, Kecamatan

Cicadas, Kecamatan Ujungberung, Kecamatan Rancasari, Kecarnatan Margacinta, Kecamatan Antapani, Kecamatan Cibiru.

Dalam hal ini, Kota Bandung dituntut untuk dapat mewujudkan masyarakat yang damai, demokratis, berkeadilan, dan sejahtera dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia yang didukung oleh masyarakat kota yang sehat, mandiri, beriman, berkesadaran akan hukum dan lingkungan sekitar, dan memiliki kedisplinan.

4.1.2 Iklim dan Topografi Kota Bandung

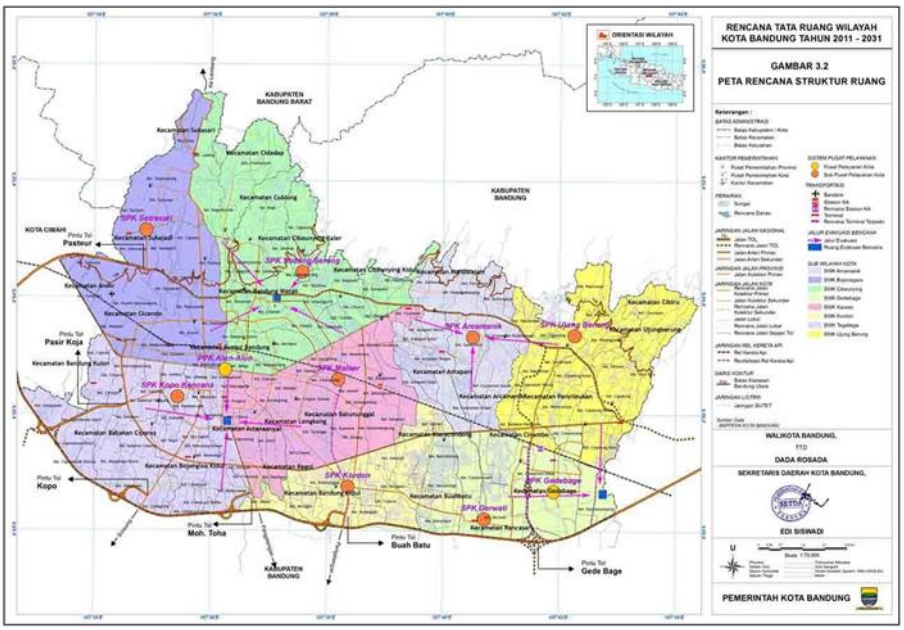
Kota Bandung terletak di antara 107^0 36' bujur timur dan $6^0$55' lintang selatan. Lokasi Kota Bandung terletak pada pertemuan poros jalan yaitu :

1. Barat-timur yang memudahkan hubungan dengan ibukota Negara.
2. Utara-selatan yang memudahkan lalu lintas daerah perkebunan

Secara topografi, Kota Bandung terletak pada ketinggian 791 meter diatas permukaan laut. Titik tertinggi terletak di utara dengan ketinggian 1050 meter. Di wilayah selatan, permukaan tanah relatif datar, sedangkan di wilayah utara permukaan tanah berbukit-bukit.

Keadaan geologis dan tanah yang ada di Kota Bandung merupakan lapisan alluvial hasil dari letusan gunung tangkuban perahu. Jenis material bagian utara dan pusat kota merupakan jenis andosol, dibagian selatan serta timur tersebar jenis alluvial kelabu dengan bahan endapan tanah liat. Iklim asli Kota Bandung dipengaruhi oleh pegunungan disekitar, sehingga cuaca yang terbentuk sejuk dan lembab dan temperature rata-rata kota adalah 25^0C.

Gambar 4.1
Peta Kota Bandung



Sumber : Website Resmi Dinas Tata Ruang Wilayah Kota Bandung (2018)

4.1.3 Gambaran Umum 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 Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Pembentukan Susunan Organisasi Dinas Daerah; diubah dengan Peraturan Daerah Nomor 13 Tahun 2009 Tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Pembentukan Susunan Organisasi Dinas Daerah; diubah kembali dengan Peraturan Daerah Nomor 05 Tahun 2013 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Dinas Daerah Kota Bandung.

Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) Kota Bandung semula bernama Departemen Kerja Republik Indonesia, ini tidak terlepas dari sejarah perjuangan bangsa dan tatanan politik yang berkembang sejak proklamasi 17 agustus 1945 . Sejak Berdirinya pemerintahan atau departemen yang diserahi tugas untuk menangani masalah tenaga kerjaan yang berulangkali mengalami perubahan, baik pembentukan baru, penyesuaian maupun penggabungan. Perubahan organisasi tersebut disebabkan berkembangnya beban kerja yang harus ditangani. Berdasarkan keputusan Presiden No. 44 tahun 1947 organisasi departemen tenaga kerja berubah menjadi Departemen Tenaga Kerja Transmigrasi dan Koperasi dengan struktur organisasi diatur dalam keputusan menteri NAKERTRANSKOP Nomor Kep-1000/MEN/1947.

Pada Dinas Tenaga Kerja terdapat visi dan misi, dimana penempatan visi dari DISNAKER kota Bandung didasarkan atas komitmen tentang gambaran masa depan yang ingin diwujudkan untuk mengjungjung terwujudnya visi kota bandung. Dengan demikian visi yang telah ditetapkan terjadi milik bersama dan diyakini oleh seluruh anggota organisasi serta diharapkan menjadi motor penggerak setiap unsur organisasi dalam pencapaian sasaran dan tujuan organisasi.

4.1.4 Visi Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung :

“Menjadikan penyelenggaraan ketenagakerjaan terbaik, guna meningkatkan kesempatan kerja, perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja serta mendorong kinerja dunia usaha “.

Sedangkan Misi dari Disnaker sendiri yaitu ditetapkannya berdasarkan hasil kajian bersama secara objektif untuk mendorong alokasi sumber daya diseluruh organisasi guna memecahkan masalah ketenagakerjaan secara efektif dan efisien dalam upaya mencapai sasaran dan tujuan organisasi. Dengan demikian akan memberikan arah jangka panjang dan stabilitas dalam managemen dan kepemimpinan organisasi.

Misi Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung :

1. Meningkatkan Keahlian , keterampilan dan produktivitas tenaga kerja
2. Meningkatkan pelayanan penempatan tenaga kerja
3. Mendorong tercapainya usaha mandiri
4. Mendorong terwujudnya hubungan indrustial yang harmonis
5. Mewujudkan terlaksananya norma-norma pelindungan tenaga kerja

4.1.5 Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung

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

Dinas yang dipimpin oleh seorang kepala dinas.

2. Sekretariat, membawahkan :

a) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

b) Sub Bagian Keuangan dan Program

3. Bidang Pelatihan dan Produktivitas Kerja, membawahkan :

a) Seksi Pembinaan Lembaga Latihan Kerja dan Pelatihan Kerja

b) Seksi Standarisasi Kompetensi Kerja

4. Bidang Penempatan Kerja dan Transmigrasi, membawahkan :

a) Seksi Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja

b) Seksi Transmigrasi

5. Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

a) Seksi Pembinaan dan Pengembangan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

b) 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 :

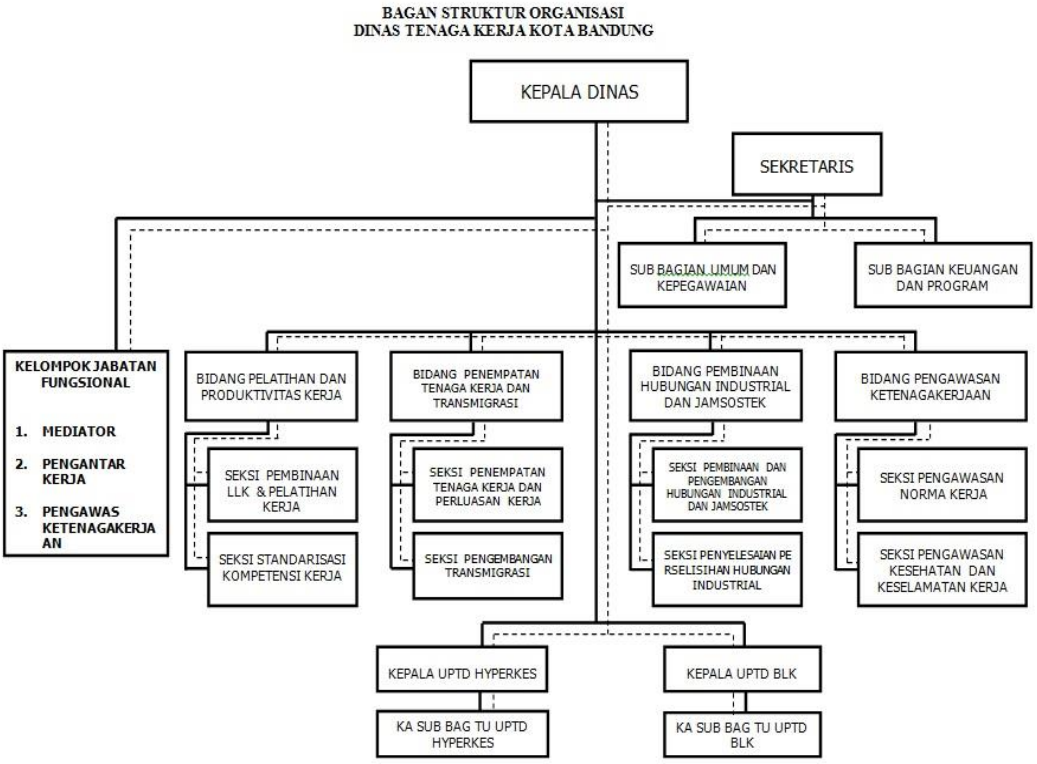
7. UPT Balai Latihan Kerja (BLK), dan

1) Sub Bagian Tata Usaha UPT BLK

8. UPT Balai Hiegiene Perusahaan dan Kesehatan (Hiperkes), dan

1) Sub Bagian Tata Usaha UPT Hiperkes

Gambar 4.2
Bagan Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung diatur berdasarkan Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 05 Tahun 2013



Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung (2018)

4.1.6 Tugas Pokok dan Fungsi

Berdasarkan Peraturan Walikota Bandung Nomor 475 Tahun 2008 tentang Rincian Tugas Pokok Dan Fungsi Satuan Organisasi pada Dinas Daerah Kota Bandung, Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Sosial Kota Bandung sebagai berikut:

1. KEPALA DINAS

Kepala Dinas tenaga kerja mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan dibidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian berdasarkan otonomi dan pembantuan. Dalam melaksanakan tugas pokok tersebut , kepala dinas tenaga kerja mempunyai fungsi:

a. Perumusan kebijakan teknis lingkup pelatihan dan produktivitas kerja, penempatan kerja dan transmigrasi, pembinaan hubungan industrial dan jaminan social ketenagakerjaan , serta pengawasan ketenagakerjaan.
b. Menyelenggarakan urusan pemerintah dan pelayanan umum di bidang pelatihan dan produktivitas kerja, penempatan kerja dan transmigrasi, pembinaan hubungan industrial dan jaminan social ketenagakerjaan, serta pengawasan ketenagakerjaan.
c. Pembinaan dan Pelaksanaan di bidang pelatihan dan produktivitas kerja , penempatan kerja dan transmigrasi, pembinaan hubungan industrial dan jaminan social ketenagakerjaan serta pengawasan ketenagakerjaan.
d. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.
e. Dan Pembinaan, monitoring, evaluasi dan laporan penyelenggaraan kegiatan dinas.

2. SEKRETARIS

1. Sekretaris mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Kepala Dinas Tenaga Kerja lingkup kesektariatan.
2. Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, sekretaris mempunyai fungsi :
   a. Perancanaan penyusunan rencana kegiatan kesektariatan.
   b. Pelaksanaan pelayanan administrasi kesektariatan Dinas yang meliputi administrasi umum dan kepegawaian, keuangan dan program.
   c. Pelaksanaan pengkordinasian penyelenggaraan tugas –tugas bidang.

d. Pelaksanaan pengkordinasian penyusunan perencanaan, evaluasi dan laporan kegiatan dinas.

e. Pengkordinasian penyelenggaraan tugas-tugas dan

f. Pembinaan , monitoring, evaluasi dan pelaporan kegiatan kesektariatan.

3. SUB BAGIAN UMUM DAN KEPEGAWAIAN

1. Sub bagian umum dan Kepegawaian mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas sekretaris, lingkup administrasi umum dan kepegawaian.
2. Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut , Sub bagian Umum dan kepegawaian mempunyai fungsi:
   a. Penyusunan bahan rencana dan program pengolahan lingkup administrasi umum dan kepegawaian.
   b. Pengelolaan administrasi umum yang meliputi pengelolaan naskah Dinas, penataan kearsipan Dinas, penyelenggaraan kerumahtanggaan Dinas, pengelolaan perlengkapan dan administrasi perjalanan dinas.
   c. Pelaksanaan administrasi kepegawaian yang meliputi kegiatan penyusunan rencana, penyusunan bahan, pemrosesan, pengusulan dan pengelolaan dan kesejahteraan pegawai dan
   d. Evaluasi dan pelaporan lingkup administrasi umum dan kepegawaian.

4. SUB BAGIAN KEUANGAN DAN PROGRAM

1. Sub bagian keuangan dan program mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas sekretaris lingkup keuangan dan program

2. Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, Sub bagian keuangan dan program mempunyai fungsi :
   a. Penyusunan bahan rencana dan program pengelolaan lingkup administrasi keuangan dan program.
   b. Pengelolaan administrasi keuangan yang meliputi kegiatan penyusunan rencana, penyusunan bahan, pemrosesan ,pengusulan dan pengelolaan data anggaran , kordinasi pengelola dan pengendalian keuangan dan menyusun laporan keuangan Dinas.
   c. Pelaksanaan pengendalian program yang meliputi kegiatan penyusunan bahan dan kordinasi penyusunan rencana dan program kegiatan dinas, kordinasi penyusunan rencana dan program Dinas, dan
   d. Pelaporan pelaksanaan lingkup pengelolaan administrasi keuangan dan program dinas.

5. SUB BIDANG PELATIHAN DAN PRODUKTIVITAS KERJA

1. Bidang pelatihan dan produktivitas kerja mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas dinas lingkup pelatihan dan produktivitas kerja.
2. Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, Bidang pelatihan dan produktivitas kerja mempunyai fungsi :
   a. Penyusunan rencana dan program lingkup pembinaan lembaga latihan kerja dan pelatihan kerja dan standarisasi kompetensi kerja.
   b. Penyusunan petunjuk teknis lingkup pembinaan lembaga latihan kerja dan pelatihan kerja dan standarisasi kompetensi kerja.

c. Pelaksanaan lingkup pembinaan lembaga latihan kerja dan pelatihan kerja dan standarisasi kompetensi kerja, dan
d. Monitoring, evaluasi dan pelaporan lingkup pembinaan lembaga latihan kerja dan standarisasi kompetensi kerja.

6. SEKSI STANDARISASI KOMPETENSI KERJA

1. Seksi Standarisasi Kompetensi kerja mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Bidang Pelatihan dan Produktivitas Kerja lingkup Standarisasi Kompetensi Kerja.
2. Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Seksi Standarisasi Kompetensi Kerja mempunyai fungsi :
   a. Pengumpulan dan penganalisaan data lingkup Standarisasi Kompetensi Kerja
   b. Penyusunan perancangan bahan dan petunjuk teknis lingkup Standarisasi Kompetensi Kerja.
   c. Pelaksanaan lingkup Standarisasi Kompetensi Kerja yang meliput intentarisasi dan klasifikasi pekerjaan, pembinaan dan faslilitas Standarisasi Kompetensi Kerja.
   d. Evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan Standarisasi Kompetensi Kerja

7. SEKSI PEMBINAAN LEMBAGA LATIHAN KERJA DAN PELATIHAN KERJA

1. Seksi pembinaan Lembaga Latihan Kerja dan Pelatihan Kerja mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Bidang Pelatihan dan

Produktivitas Kerja lingkup pembinaan lembaga latihan kerja dan pelatihan kerja

2. Untuk melaksankan tugas pokok sebagaimana dimaksudkan pada ayat (1),Seksi Pembinaan LLK dan Pelatihan Kerja mempunyai fungsi :
   a. Pengumpulan dan Penganalisaan data lingkup Pembinaan LLK dan Pelatihan kerja.
   b. Penyusunan bahan petunjuk teknis lingkup pembinaan LLK dan pelatihan kerja.
   c. Pelaksanaan lingkup pembinaan LLK dan Pelatihan Kerja yang meliputi intentarisasi LLK dan Pelatihan Kerja, pembinaan peningkatan produktivitas kerja dan fasilitas pemagangan kerja di dalam negeri ataupun luar negeri.
   d. Pelaksanaan Pengawasan dan Pengendalian penyelenggaraan lembaga pelatihan , dan
   e. Evaluasi dan Pelaporan pelaksanaan lingkup penyelenggaraan kegiatan pembinaan lembaga latihan kerja dan pelatihan kerja.

8. BIDANG PENEMPATAN KERJA DAN TRANSMIGRASI

1. Bidang Penempatan Kerja dan Transmigrasi mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Dinas lingkup Penempatan Kerja dan Transmigrasi.
2. Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Bidang Penempatan Kerja dan Transmigrasi mempunyai fungsi :

a. Penyusunan rencana dan program lingkup penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja serta transmigrasi.
b. Penyusunan petunjuk teknis lingkup penempatan kerja dan perluasan kerja serta transmigrasi.
c. Pelaksanaan penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja serta transmigrasi.
d. Pengkajian rekomendasi, pengawasan dan pengendalian penyelenggaraan penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja serta transmigrasi.
e. Pembinaan monitoring, evaluasi dan pelaporan lingkup penempatan tenaga kerja dan perluasan tenaga kerja serta transmigrasi.

9. SEKSI PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN PERLUASAN KERJA

1. Seksi Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas bidang penempatan tenaga kerja dan transimigrasi lingkup Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja.
2. Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksudkan dalam ayat (1), Seksi Penempatan Tenaga Kerja Dan Perluasan Kerja mempunyai fungsi:
   a. Pengumpulan dan Penganalisaan data lingkup Penempatan Tenaga Kerja dan Peluasan Kerja.
   b. Penyusunan bahan petunjuk teknis lingkup Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja.

c. Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja yang meliputi pendaftaran pencari kerja, penyediaan informasi loker/bursa kerja, fasillitas Penempatan Tenaga Kerja bagi Pencari Kerja, pembinaan ,penyuluhan, pengawasan dan rekomendasi penyelenggaran penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia (TKI) Kota Bandung, serta fassilitas pendirian lembaga bursa kerja.

d. Penyuluhan dan Pengawasan penyelenggaraan pendirian kantor cabang pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) Kota Bandung dan penyuluhan dan pengawasan penerbitan passport TKI asal kota.

e. Evaluasi dan pelaporan pelaksanaan lingkup Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja.

10. SEKSI TRANSMIGRASI

1. Seksi Transmigrasi mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
2. Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksudkan pada ayat (1), Transmigrasi mempunyai fungsi :

a. Pengumpulan dan Penganalisaan data lingkup transmigrasi.

b. Penyusunan bahan perancanaan dan petunjuk teknis lingkup transmigrasi.

c. Pelaksanaan lingkup transmigrasi yang meliputi intentarisasi potensi transmigrasi, penyuluhan dan motivasi transmigrasi, penjajagan lokasi

dan kerjasama penempatan transmigrasi serta monitoring kondisi transmigrasi, dan

d. Evaluasi dan Pelaporan pelaksanaan lingkup transmigrasi.

11. BIDANG PEMBINAAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN

1. Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas kepala dinas lingkup Pembinaan hubungan industrial dan jaminan social ketenagakerjaan.
2. Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan mempunyai fungsi :
   a. Penyusunan rencana dan program lingkup Pembinaan ketengakerjaan serta penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
   b. Penyusunan petunjuk teknik lingkup Pembinaan dan Pengembangan hubungan industrial dan jamian social ketenagakerjaan serta penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
   c. Pelaksanaan lingkup Pembinaan dan pengembangan hubungan industrial dan jaminan ketenagakerjaan serta penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
   d. Pengkajian rekomendasi, pengawasan dan pengendalian, penyelenggaraan hubungan industrial dan jaminan social tenaga kerja, dan

e. Pembinaan,monitoring,evaluasi dan pelaporan lingkup Pembinaan dan Pengembangan hubungan industrial dan jaminan social ketenagakerjaan serta penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

12. SEKSI PEMBINAAN DAN PENGEMBANGAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN

1. Seksi dan pengembangan hubungan industrial dan jaminan social ketenagakerjaan mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas bidang Pembinaan hubungan industrial dan jaminan social ketenagakerjaan.
2. Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bidang pembinaan dan pengembangan hubungan industrial dan jaminan social ketenagakerjaan mempunyai fungsi :
   a. Pengumpulan dan Penganalisaan data lingkup Pembinaan dan Pengembangan hubungan industrial dan jaminan social ketenagakerjaan.
   b. Penyusunan bahan petunjuk teknis lingkup pembinaan dan pengembangan hubungan industrial dan jaminan social ketenagakerjaan.
   c. Pelaksanaan lingkup pembinaan dan pengembangan hubungan industrial daj jaminan social ketenagakerjaan yang meliputi fasilitas penyusunan dan pengesahan peraturan perusahaan, pendaftaran perjanjian kerja bersama (PKB) dan perjanjian pekerjaan ,pencatatan perjanjian kerja waktu tertentu (PPKWT), pencatatan organisasi

pekerjja dan pengusaha dan verifikasi keanggotaan serikat pekerja pembinaan kepersertaan jaminan social serta penyusunan usutan penetapan upah minimum kota.

d. Penyuluhan dan Pengawasan penyelenggaraan operasional perusahaan penyedia jasa yang berdomisili di kota.
e. Evaluasi dan Pelaporan pelaksanaan lingkup pembinaan dan pengembangan hubungan industrial dan jaminan social ketenagakerjaan.

13. SEKSI PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

1. Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas bidang pembinaan hubungan industrial dan jaminan social ketenagakerjaan lingkup penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
2. Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1), seksi penyelesaian perselisihan hubungan industrial mempunyai fungsi :
   a. Pengumpulan dan Penganalisaan data lingkup penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
   b. Penyusunan bahan petunjuk teknik lingkup penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
   c. Pelaksanaan lingkup penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang meliputi pembinaan, pencegahan dan fasilitas penyelesaian perselisihan hubungan industrial mogok kerja dan penutupan

perusahaan, pembinaan sumber daya manusia dan lembaga penyelesaian perselisihan diluar pengadilan, penyusunan, pengusuhan formasi dan pembinaan mediator, konsiliator dan arbiter serta penerimaan pendaftaran dan seleksi calon hakim ad-hoc pengadilan hubungan industrial.

d. Evaluasi dan Pelaporan pelaksanaan lingkup penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

14. BIDANG PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN

1. Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas kepala dinas lingkup bidang pengawasan norma kerja serta pengawasan kesehatan dan keselamatan kerja.
2. Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1) , Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan mempunyai fungsi :
   a. Penyusunan rencana dan program lingkup pengawasan norma kerja serta pengawasan kesehatan dan keselamatan kerja.
   b. Penyusunanpetunjuk teknik lingkup pengawasan norma kerja serta pengawasan kesehatan dan keselamatan kerja.
   c. Pelaksanaan lingkup pengawasan norma kerja serta pengawasan kesehatan dan keselamatan kerja.
   d. Pembinaan, monitoring, evaluasi dan pelaporan lingkup pengawasan norma kerja serta pengawasaan kesehatan dan keselamatan kerja.

15. SEKSI PENGAWASAN NORMA KERJA

1. Seksi Pengawasan Norma Kerja mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas bidang pengawasan ketenagakerjaan lingkup pengawasan norma kerja.
2. Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1), seksi pengawasan norma kerja mempunyai fungsi :
   a. Pengumpulan dan Penganalisaan data lingkup pengawasan norma kerja.
   b. Penyusunan bahan petunjuk teknik lingkup pengawasan norma kerja.
   c. Pelaksanaan lingkup pengawasan norma kerja yang meliputi penyuluhan, pembinaan dan pengawasan, pelaksanaan norma ketenagakerjaan, menerima pengaduan, melakukan pengecekan ke lapangan dan menugaskan penyelidikan pegawai negeri sipil dan pelaksanaan koordinasi dengan instansi yang berwenang dalam rangka penyelidikan, pemeriksaan, penindakan dan penyelesaian sebagai tindak lanjut atas pelanggaran peraturan daerah dan peraturan walikota di bidang ketenagakerjaan.
   d. Evaluasi dan Pelaporan pelaksanaan lingkup pengawasan norma kerja.

16. SEKSI PENGAWASAN KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA

1. Seksi Pengawasan Kesehatan dan Keselamatan Kerja mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas pokok dari lingkup di bidang pengawasan kesehatan kesehatan dan keselamatan kerja.
2. Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1), seksi pengawasan kesehatan dan keselamatan kerja mempunyai fungsi :

a. Pengumpulan dan Penganalisaan data lingkup Pengawasan Kesehatan dan Keselamatan Kerja.
b. Penyusunan bahan petunjuk teknis lingkup Pengawasan Kesehatan dan Keselamatan Kerja.
c. Pelaksanaan Lingkup Pengawasan Kesehatan dan Keselamatan Kerja yang meliputi pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan kesehatan dan keselamatan kerja, pemeriksaan penggunaan instansi /pesawat/mesin produksi serta peralatan keselamatan kerja, pemeriksaan dan pengujian kondisi lingkungan kerja di perusahaan serta penanganan kasus kecelakaan kerja, dan
d. Evaluasi dan Pelaporan pelaksanaan lingkup Pengawasan Kesehatan dan Keselamatan Kerja.

17. UPT Balai Latihan Kerja (BLK)

Mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Dinas di bidang latihan kerja, dengan fungsi sebagai berikut :

a. Penyusunan rencana dan teknis operasional pelaksanaan latihan kerja;
b. Pelaksanaan operasional Balai Latihan Kerja yang meliputi inventarisasi jenis jenis pekerjaan dan perusahaan, penyusunan kurikulum dan silabus pelatihan tingkat mahir dan profesional; serta pelaksanaan pelatihan tingkat mahir dan profesional.
c. Pelaksanaan ketatausahaan UPT; dan
d. Pelaksanaan pengawasan, pengendalian, evaluasi dan pelaporan kegiatan Balai Latihan Kerja.

18. UPT Balai Hiegiene Perusahaan dan Kesehatan (Hiperkes)

Mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Dinas Tenaga Kerja di bidang Hiegiene Perusahaan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja, dengan fungsi sebagai berikut :

a. Penyusunan rencana dan teknis operasional pelaksanaan hiegiene Perusahaan dan Kesehatan yang meliputi inventarisasi tenaga kerja dan perusahaan, pemantauan hiegiene, kesehatan dan keselamatan kerja perusahaan, pemantauan kondisi dan ketersediaan dokter di perusahaan, ahli hiegiene industri, teknisi hiegiene perusahaan, ketersediaan fasilitas kesehatan dan keselamatan kerja dan psikologi industri;
b. Pelaksanaan ketatausahaan UPT;
c. Pelaksanaan pengawasan, pengendalian, evaluasi dan pelaporan kegiatan balai hiperkes.

4.1.7 Seksi Informasi Pasar Kerja

Untuk pengolahan informasi pasar kerja pada dinas Tenaga Kerja Kota Bandung pengolahannya diatur oleh bagian Sub Bidang Penempatan Tenaga Kerja, Yang mana pada Sub Bidang ini mebawahi 4 seksi. Adapaun seksi yang menangani secara langsung sistem informasi pasar kerja adalah Seksi Informasi Pasar Kerja, Seksi Informasi Pasar Kerja mempunyai tugassebagai berikut:

1. Mengolah Informasi pasar kerja
    a. Mengumpulkan data lowongan kerja
    b. Mengumpulkan data pencari kerja

c. Membuat naskah informasi pasar kerja

d. Menyebar luaskan informasi pasar kerja melalui melalui media massa, media elektronik, papan pengumuman, dan lain-lain

2. Melaksanakan penyuluhan jabatan menyelengarakan bimbingan dan penyuluhan jabatan kepada pencari kerja, siswa sekolah dan masyarakat

c. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Ka-Sub dinas

adapun tugas dari seksi informsi pasar kerja, bimbingan dan penyuluhan jabatan akan dibahas oleh penulis adalah dalam tugas angka 1(satu), sebab tugas tersebut adalah kegiatan-kegiatan yang ada dalam sistem informasi pasar kerja (BKOL)

4.1.8 Bursa Kerja Online Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung

BKOL ini dimaksudkan untuk menfasilitasi para pencari kerja dan pengguna tenaga kerja agar lebih mudah mengetahui keberadaan masing-masing dan sekaligus memfasilitasi proses hubungan langsung antara pencari kerja dan pemberi kerja. Seiring dengan inovasi teknologi telekomuniksi berkembang dengan cepat serta selaras dengan perkembangan karakteristik masyarakat modern yang memiliki mobilitas tinggi mencari layanan yang fleksibel serba mudah memuaskan dan efisien.

Bursa Kerja Online (BKOL) Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung dengan situs http://disnaker.bandung.go.id, oleh karena itu dengan telah dibukanya layanan tersebut kami minta partisipasinya kepada semua pihak untuk memanfaatkan fasilitas tersebut dengan tujuan sebagai berikut :

1. Dinas yang menangani Ketenagakerjaan di Kab./Kota Bandung untuk memanfaatkan Bursa Kerja Online (BKOL) dan menginput/sharing data pencari kerja (bagi yang sudah mempunyai fasilitas internet) untuk dijadikan bank data persediaan tenaga kerja dan agar menginformasikan kepada para pencari kerja.
2. Para Pengguna Tenaga Kerja baik Instansi Pemerintah, Badan Usaha Swasta, BUMN/BUMD maupun perorangan dihimbau untuk memanfaatkan media tersebut setiap ada kesempatan kerja (lowongan) diinformasikan melalui Bursa Kerja Online (BKOL).

4.1.7.1 Syarat Menjadi Anggota Member Bursa Kerja Online (BKOL)

Syarat menjadi member pada BKOL Dinas Tenaga Kerja Kota Bandunng adalah :

1. Pencari kerja disarankan memiliki alat komunikasi yang bisa/mudah di hubungi antara lain :
   a. E-mail
   b. No Hand Phone
   c. Faximile
2. Pencari kerja memiliki alamat yang tetap
3. Pencari kerja memiliki identitas
4. Pencari kerja harus menjadi pencari kerja aktif
5. Pencari kerja yang mendaftar melalui layanan BKOL Dinas Tenaga Kerja Kota Badung harus membawa :

a. Foto Copy Kartu Tanda Penduduk (e-KTP)

b. Foto Copy Ijazah terkahir

c. Foto Copy Sertifikata Pelatihan

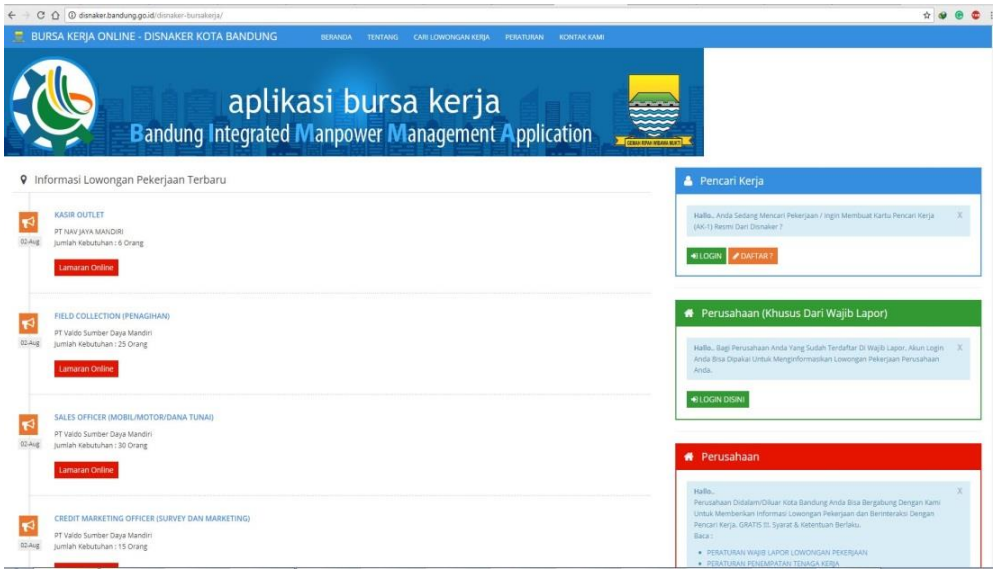
d. Foto Copy Pengalaman Kerja (yang pernah bekerja)

e. Pas Photo Warna (4x3) 3 lembar.

4.1.7.2 Tampilan Depan Bursa Kerja Online (BKOL) Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung

Adapun tampilan Bursa Kerja Online yang diterapkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung, sebagai berikut:

Gambar 4.3
Tampilan Depan BKOL



sumber : http://disnaker.bandung.go.id (2018)

Gmabar 4.3 adalah tampilan depan website BKOL dirancang sebaik mungkin untuk membantu masyarakat (penacari kerja) dan para pengusaha (pengguna tenaga kerja) bertemu untuk melakukan perbincangan seputar

pekerjaan yang dibutuhkan oleh pencari kerja dan disediakan oleh pengguna tenaga kerja. Para perusahaan atau pengguna tenaga kerja dapat mengakses BKOL untuk memberitauhkan lowongan pekerjaan yang sedang membutuhkan tenaga kerja, dan pencari kerja dapat mendaftar dan jika pekerjaan sesuai dengan latar belakang pencari kerja maka langsung mengisi formulir yang tersedia dan siap menunggu panggilan kerja. BKOL sendiri di lengkapi dengan berbagai macam fitur-fitur baru sehingga mempermudah masyarakat mengaksesnya secara gratis.

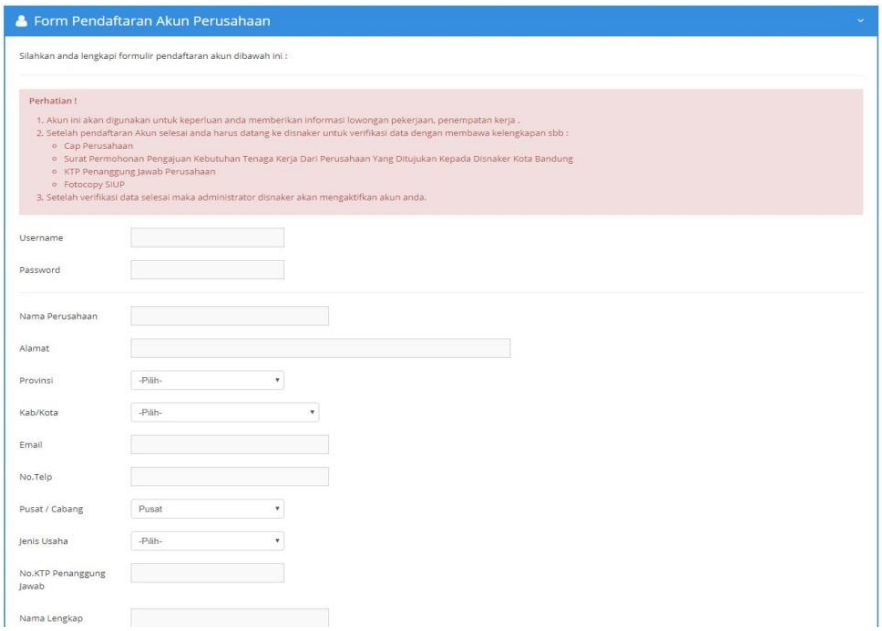
Fitur-fitur yang terdapat dalam BKOL adalah :

1. Tampilan Depan, seperti pada gambar 4.3
2. Pendaftaran, terdiri dari Form Register Pemberi Tenaga Kerja dan Form Register Pencari Kerja
3. Lowongan adalah tempat dimana para pengguna mendaftarkan lowongan pekerjaannya untuk bisa dilihat oleh para pencari kerja
4. Tentang adalah tempat sosialisasi website Bursa Kerja Online
5. Peraturan adalah landasan hukum atau pun aturan tentang ketenaga kerjaan
4. Kontak disediakan untuk para pencari kerja dan pengguna tenaga kerja memberikan alamat atau no telepon sebagai data pada Dinas Tenaga Kerja KotaBandung.

4.1.7.3 Tampilan Form Perusahaan (Pemberi Kerja) Bursa Kerja Online (BKOL) Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung

Gambar dibawah ini merupakan tampilan form registrasi perusahaan yang perlu diisi oleh perusahan yang ingin menjadi member, berikut ini adalah tampilannnya:

Gambar 4.4
Form Register Pemberi Kerja



Sumber : http://disnaker.bandung.go.id (2018)

Gambar 4.4 from registrasi pemeberi kerja diatas merupakan Form Register yang disediakan dalam BKOL bertujuan untuk memperkenalkan perusahaan yang mencari tenaga kerja. Pengguna tenaga kerja atau perusahaan juga diwajibkan mendaftar sebagai member yang aktif sesuai Form Register yang telah disediakan, ada beberapa syarat bagi pengguna tenaga kerja yaitu :

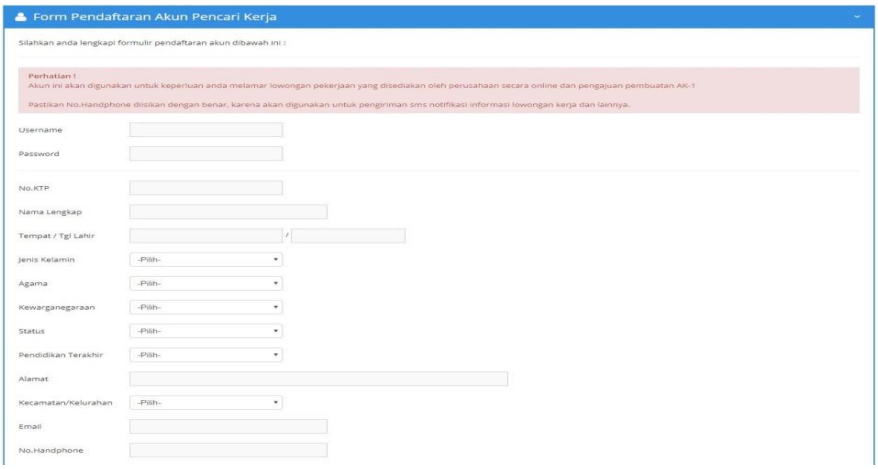
1. Pengguna tenaga kerja harus mempunyai kesempatan atau lowongan pekerjaan *(job oppurtunity);*

2. Pengguna tenaga kerja diwajibkan membuat dan mempeunyai *E-mail;*
3. Pengguna tenaga kerja harus mencatumkan nama penanggung jawab atas kebutuhan tenaga kerja;
4. Pengguna tenaga kerja harus mencatumkan media komunikasi seperti *Website, E-mail, Faximile*,dan lain-lain;
5. Bagi pengguna tenaga kerja yang belum mempunyai fasilitas internet bisa mengirim informasi lowongan kerja Telepon dan selanjutnya akan di entry oleh petugas;
6. Pengguna tenaga kerja diperbolehkan mencatumkan logo perusahaan.

4.1.7.4 Form Register Pencari Kerja Bursa Kerja Online (BKOL) Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung

Adapun tampilan Form Register Pencari Kerja Bursa Kerja Online (BKOL) yang diterapkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat, sebagai berikut:

Gambar 4.5
Form Register Pencari Kerja

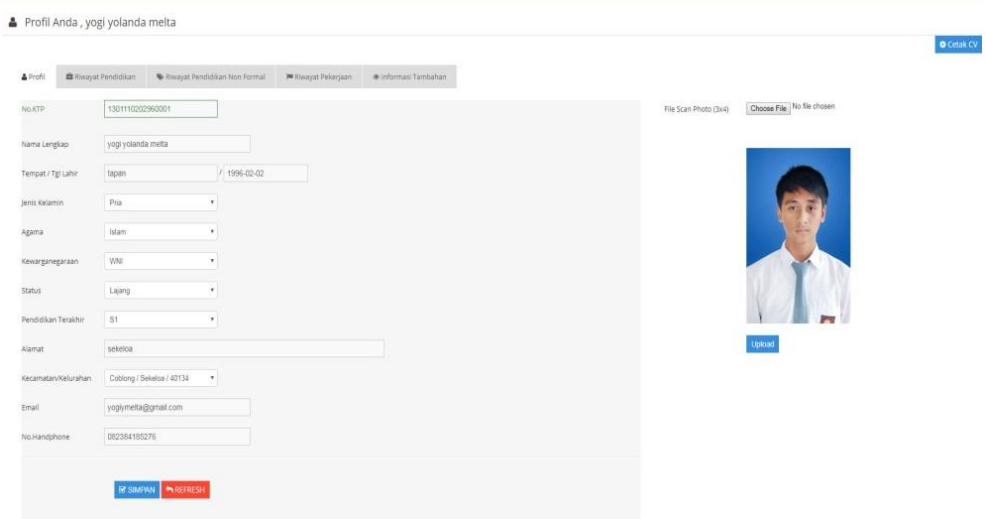


Sumber : wwwhttp://disnaker.bandung.go.id (2018)

Gambar 4.5 Form Register Pencari Kerja, merupakan Form Register bagi para pencari hampira sama dengan para pengguna tenaga kerja, para pencari kerja pertama harus mendaftar dengan mengisi semua bagian yang telah di siapkan dalam BKOL ini, denagn demikian para pengguna tenaga kerja yang sedang mancari tenaga kerja akan sangad mudah mengatehaui latar belakang dan pendidikan terakhir dari pencari kerja yang melamar atau mendaftarkan dirinya, setelah mendaftarkan User ID dan membuat profilnya maka penacari kerja harus mengisi Form selanjutanya yaitu Profil pendidikan dan pengalaman kerja sebagai bahan pertimbangan tenaga pengguna tenaga kerja.

Gambar di bawah ini adalah tampilan profile dan pengalaman kerja yang akan harus diisi oleh pencari kerja serta pemberi kerja, bisa kita lihat pada gambar berikut ini:

Gambar 4.6
Profile Pendidikan dan Pengalaman Kerja



Sumber : http://disnaker.bandung.go.id (2018)

Gambar 4.6 Profile Pendidikan dan Pengalaman Kerja, merupakan daftar Setelah mengisi semua data yang di perlukan maka pencari kerja harus menyimpan data-data tersebut. Data-data yang di isi harus benar dan dapat di percaya oleh pengguna tenaga kerja, gambar 4.6 ini di isi sesuai dengan profile pencari kerja. Pencari kerja yang belum punya pengalaman kerja tidak harus mengisi form pengalaman kerja tetapi cukup mengisi form pendidikan terkhir saja.

4.2 PEMBAHASAN

4.2.1 Komunikasi Antara Aparatur Dinas Tenaga Kerja Dengan Masyarakat Pencari Kerja Dalam Implementasi Kebijakan *e-Government* Tentang Bursa Kerja Online (BKOL) Di Kota Bandung

Komunikasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan dari implementasi suatu kebijakan seperti implementasi dalam Bursa Kerja Online Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung. Komunikasi yang baik antar kelompok yaitu aparatur dengan aparatur yaitu Dinas Tenaga Kerja, masyarakat pencari kerja dan masyarakat pengguna tenaga kerja dengan aparatur akan mewujudkan satu kesatuan hubungan yang baik dalam berkomunikasi dan sinergis sehingga memperkecil kemungkinan adanya kesalah pahaman dalam komunikasi yang dilakukan. Komunikasi adalah suatu kegiatan penyampaian informasi, ide-ide, dan gagasan dari komunikator kepada komunikan. Keberhasilan dalam komunikasi adalah dapat diterima dan dimengerti pesan yang disampaikan oleh komunikator terhadap komunikan.

Kebijakan yang telah dibuat oleh pemerintah yang memiliki tujuan yang baik akan berjalan dengan baik pula apabila komunikasi yang dilakukan antara berbagai pihak mampu berjalan dengan baik, dan tepat sasaran maka kebijakan tersebut juga dapat terlaksana, seperti dalam implementasi ini komunikasi yang diberikan oleh aparatur sebagai pengimplementasi Bursa Kerja Online harus dapat diterima dan mampu dimengerti oleh masyarakat khususnya pencari Kejra dan pengguna tenaga kerja. Komunikasi dalam Implementasi Kebijakan *e-Government* Tentang Bursa Kerja Online Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung melibatkan aparatur yang memiliki kewenangan sebagai komunikator yaitu Dinas Tenaga Kerja, masyarakat pencari kerja sebagai tujuan dari kebijakan sebagai komunikan. Adapun aparatur yang terlibat dalam Bursa Kerja Online yaitu Dinas Tenaga Kerja. Kordinasi dilakukan oleh aparatur yang berwenang dalam Bursa Kerja Online tersebut, kordinasi ini dibentuk karena bertujuan untuk dapat terimplementasinya secara maksimal Kebijakan mengenai Bursa Kerja Online.

Komunikasi yang dilakukan oleh aparatur dalam menjalankan Kebijakan ini adalah menyampaikan informasi kepada masyarakat pencari kerja. Penyampaian informasi yang disampaikan aparatur berupa himbauan kepada masyarakat pencari kerja untuk memperoleh informasi kesempatan kerja melalui Bursa Kerja Online sesuai isi Peraturan Daerah tentang RPJMD 2013-2018 urusan ketenagakerjaan. Penyampaian pesan yang dilakukan oleh aparatur kepada masyarakat haruslah mudah dimengerti oleh masyarakat agar tidak terjadi kesalah pahaman dan informasi yang diterima masyarakat pencari kerja tenaga kerja dapat diterapkan sesuai dengan target yang diharapkan, oleh karena itu dituntut adanya

komunikasi yang baik antara kedua belah pihak. Selain komunikasi yang disampaikan jelas aparatur juga dituntuk untuk melakukan penyampaian informasi secara terencana yaitu dengan penyamapian informasi dilakukan secara terus menerus dan dalam jangka waktu yang ditentukan agar dapat dimengerti oleh masyarakat khususnya pencari kerja secara maksimal.

Komunikasi yang baik ditentutukan oleh beberapa idikator penunjang dari keberhasilan dalam komunikasi yaitu transmisi, kejelasan informasi dan konsistensi. Indikator tersebut memiliki keterkaitan antara satu dengan lainnya yang dapat menunjang keberhasilan pengimplementasian dari segi komunikasi mengenai Implementasi Kebijakan *e-Government* Tentang Bursa Kerja Online Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.

Transmisi merupakan penyaluran/penyampaian infromasi yang harus dilakukan secara baik yang bertujuan untuk dapat menghasilkan suatu implementasi yang baik pula. Penyampaian informasi yang dilakukan oleh aparatur terhadap masyarakat pencari kerja dan calon pengguna tenaga kerja yaitu aparatur Dinas Tenaga Kerja sebagai aparatur yang bertugas untuk mengimplementasikan. Penyampaian informasi tersebut tidak akan dimengerti apabila tidak ada kejelasan informasi yang disampaikan oleh aparatur terhadap pencari kerja. Kejelasan informasi dapat berupa himbauan yang dilakukan oleh aparatur terhadap masyarakat bisa juga berupa media untuk memperjelas informasi yang telah disampaikan oleh aparatur seperti stiker dan spanduk yang berisi himbauan untuk memperoleh informasi kesempatan kerja melalui Bursa

Kerja Online yang dapat membantu aparatur dalam kejelasan informasi yang bertujuan agar mudah dimengerti oleh masyarakat.

Kejelasan informasi tersebut juga harus memiliki kosistensi pada saat disampaikan terhadap masyarakat pencari kerja agar dapat dimengerti dan dijalankan oleh masyarakat. Informasi yang disampaikan oleh aparatur kepada masyarakat yang telah diberikan secara jelas apabila aparaturnya tidak memberikan informasi secara konsisten informasi yang diberikan tidak dapat diterima oleh masyarakat secara menyuluruh dan maksimal. Informasi yang dilakukan oleh aparatur seharusnya diberikan dalam jangka waktu yang ditentukan hal ini bertujuan supaya informasi yang telah dilakukan oleh aparatur dapat diterima oleh masyarakat secara meyeluruh yang berkemungkinan besar informasi yang diterimapun dapat lebih jelas dan dimengerti yang dapat menciptakan terimplementasinya Bursa Kerja online di Kota Bandung dan dapat mengatasi *miss* komunikasi dalam penyampaian informasi dari aparatur dan masyarakat.

Faktor-faktor diatas apabila direalisasikan dengan baik oleh apartur Dinas Tenaga Kejra dapat menjadi suatu mekanisme yang digunakan dalam komunikasi yang digunakan untuk megimplementasikan suatu kebijakan *e-Governement* tentang Bursa Kerja Online Pada Dinas Tenaga Kerja apabila dijalankan dengan baik sesuai dengan indikator-indikator tersebut maka akan membawa perubahan atau dampak yang baik yaitu terselenggaraanya Bursa Kerja Online Pada Disnaker Kota Bandung.

Berdasarkan hasil dari observasi yang telah dilakukan oleh peneliti dalam mengamati komunikasi yang dilakukan oleh apartur Dinas Tenaga Kerja sebagai aparatur yang mengimplementasikan kebijakan dalam penyelenggaraan Bursa Kerja Online, komunikasi yang dilakukan oleh aparatur terkait terhadap masyarakat pencari kerja masih belum berjalan secara maksimal, terutama komunikasi antara aparatur dengan masyarakat, sedangkan komunikasi yang dilakukan oleh aparatur dengan apartur terkait telah berjalan dengan baik hal ini terjadi karena seringnya diadakan kordinasi antara aparatur terkait pengimplementasian Bursa Kerja Online.

Sedangkan kurang maksimalnya komunikasi yang berjalan antara aparatur degan masyarakat disebebakan oleh banyak hal. Aparatur dalam menyampaikan komunikasi yang dilakukan dengan cara menyampaikan himbauan belum berjalan secara teratur atau baru dilakukan secara kondisional yang mengakibatkan belum maksimalnya komunikasi antara aparatur dengan masyarakat. Selain itu kurang maksimalnya komunikasi yang dilakukan oleh aparatur dengan masyarakat disebabkan kurangnya kejelasan informasi yang dilakukan oleh aparatur terhadap masyarakat dan kurangnya media informasi yang dapat membantu kejelasan dalam proses penyampaian informasi yang dilakukan oleh aparatur dengan masyarakat khususnya pencari kerja di Kota Bandung.

4.2.1.1 Penyampaian Informasi Oleh Aparatur Dinas Tenaga Kerja dalam Implementasi Kebijakan *e-Government* Tentang Bursa Kerja Online Pada Dinas Tenga Kerja Kota Bandung

Alur komunikasi yang baik antara komuikator dan komunikan dapat dilihat melalui hasil dari proses penyampaian informasi tersebut. Penyampaian informasi yang sejalan akan menghasilkan hubungan timbal balik dua arah yang membuat proses komunikasi berjalan dengan baik. Penyampaian informasi sangat penting agar informasi yang ingin disampaikan tepat sasaran dan mengurangi kesalahan penyampaian informasi dalam pelaksanaanya.

Transmisi merupakan suatu penyampaian informasi dari pihak satu ke pihak lainnya. Penyampaian informasi disini adalah cara aparatur dalam menyampaikan informasi mengenai Bursa Krja Online kepada masyarakat pencari kerja. Penyampaian informasi ini harus dilakukan dengan baik untuk menghasilkan suatu pelaksanaan kebijakan yang optimal. Penyampaian informasi tentunya tidak selalu berjalan dengan baik seringkali terjadi masalah dalam penyampaian informasi seperti adanya salah pengertian atau kesalahpahaman yang disebabkan oleh *human error* atau faktor lainnya seperti banyaknya tingkatan birokrasi yang harus dilalui dalam proses penyampaian informasi.

Proses penyampaian informasi mengenai kebijakan *e-Government* Tentang Bursa Kerja Online (BKOL) dilakukan dengan cara sosialisasi langsung dan sosialisasi melalui media internet yaitu website Bursa Kerja Online Yang dapat diakses melalui http://disnaker.bandung.go.id kepada masyrakat pencari kerja kerja. Penyampaian informasi ini dilakukan oleh aparatur Dinas Tenaga Kerja

Kota Bandung melalui aparatur kepada masyarakat pencari kerja di Kota Bandung. Tujuan yang direncanakan dalam proses penyampaian informasi adalah untuk memberikan pengetahuan, pemahaman, informasi kepada pencari kerja tentang Bursa Kerja Online, oleh karena itu dibutuhkan suatu penyampaian informasi yang jelas, mudah dimengerti dan mudah dipahami agar masyarakat pencari kerja yang menerimanya bisa mudah mengerti dan paham akan maksud dari kebijakan tersebut.

Seiring dengan hal tersebut setelah mewawancarai informan dari seorang aparatur di Disnaker Kota Bandung menurutnya : “Informasi yang dilakukan adalah melalui media internet saja yaitu *website* Bursa Kerja online Tersebut ” (01/08/2018)

Menurut wawancara di atas, penyampaian informasi yang dilakukan adalah hanya melalui media internet yaitu website BKOL, tetapi tidak ada jadwal khusus dalam memberikan informasi tersebut. Hal serupa dikatakan oleh salah satu aparatur dari Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung menurutnya : “dulu kami mengadakan sosialisasi langsung kepada masyarakat hanya sekali pada saat lounching BKOL saja”(01/08/2018)

Melihat hasil wawancara di atas, penyampaian informasi ini sudah berjalan kepada pencaker. Namun, komunikasi kepada pencaker sendiri dirasa belum tersampaikan dengan baik. Hal ini dikarenakan dalam sosialisasi kepada masyarakat pencari kerja tidak semua masyarakat mengetahui adanya BKOL karena sosoialisai hanya melalui media internet dan sosialisai langsung hanya dilakukan sekali. Hal ini berdapampak pada tidak tersampaikannya informasi

yang diberikan oleh Disnaker Kota Bandung Tentang BKOL ini kepada masyarakat yang berakibat pada kurangnya peran serta masyarakat pencari kerja dalam implementasi Bursa Kerja Online ini. Dinas Tenaga Kerja sendiri sudah memberikan sosialisasi secara langsung kepada masyarakat pencari kerja, namun karena waktu sosialisasi yang dilakukan hanya sekali mengakibatkan informasi mengenai BKOL tersebut menjadi tidak semua masyarakat pencari kerja mengetahui mengenai BKOL tersebut. Tidak sampainya penyampaian informasi kepada masyarakat pencari kerja ini juga sejalan dengan pernyataan informan berikutnya yaitu masyarakat pencari kerja kota bandung yang menyatakan:

> "Saya tidak mengetahui adanya sosialisasi dari disnaker, dan saya juga tidak tahu adanya website BKOL tersebut karena saya jarang menggunakan internet,"(01/08/2018).

Mengacu kepada kutipan wawancara diatas, sosialisasi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja melelui aparatur Disnaker sudah berjalan tetapi sebagian pencaker tidak mengetahui karena kurangnya informasi yang diberikan oleh aparatur mengenai sosialisasi BKOL tersebut.

Penyampaian informasi yang disampaikan langsung tetapi hanya sekali oleh Dinas Tenaga Kerja, berdampak kepada hanya sebagian masyarakat pencari kerja yang mengetahui BKOL ini. Akibat dari permasalahan tersebut penyampaian informasi itu tidak berjalan dengan semestinya, masih banyak pencaker yang belum mengetahui, bagaimana pencaker juga turut serta dalam Memanfaatkan BKOL. Mininmnya sosialisasi yang dilakukan ini juga menyebabkan kuarangnya peran serta masyarakat dalam memanfaatkan implementasi kebijakan ini.

Berdasarkan uraian tersebut bahwa penyampaian informasi yang dilakukan oleh Disnaker mengenai Bursa Kerja Online (BKOL) sudah berjalan sebagaimana mestinya namun kepada masyarakat pencari kerja belum tersampaikan dengan baik. Hal ini disebabkan karena penyampaian informasi yang dilakukan hanya sekali. Penyampaian informasi ini belum optimal karena sebagian besar masyarakat pencari kerja belum mengetahui mengenai keturutsertaannya dalam implementasi kebijakan *e-Government* Tentang Bursa Kerja Online (BKOL). Tidak sampainya penyampaian informasi kepada pencaker ini berdampak pada kurangnya peran serta masyarakat dalam implementasi BKOL ini.

4.2.1.2 Kejelasan Informasi dalam Implementasi Kebijakan *e-Government* Melalui Bursa Kerja Online (BKOL) Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung

Komunikasi dalam implementasi kebijakan merupakan salah satu yang sangat penting. Dalam komunikasi ada yang harus diperhatikan yaitu harus memiliki kejelasan. Didalam menyampaikan suatu informasi tentu saja harus memiliki kejelasan. Para pelaksana kebijakan harus memberikan informasi yang jelas agar tidak terjadi kesalahpahaman maupun salah pengertian terhadap apa yang sudah disampaikan. Sehingga diantara mereka mengetahui apa yang menjadi maksud, tujuan, dan sasaran serta substansi dari kebijakan publik tersebut. Tidak jelasnya informasi yang disampaikan akan mengakibatkan mereka tidak akan tahu apa yang seharusnya dipersiapkan dan dilaksanakan agar tujuan kebijakan dapat

dicapai serta efektif dan efisien. Kejelasan dalam berkomunikasi bukan hanya ditujukan kepada aparatur pelaksana kebijakan atau implementor melainkan kepada masyarakat pencari kerja dan calon pengguna tenaga kerja.

Penyampaian informasi yang jelas, dapat dimengerti dan dipahami oleh seluruh aparatur dan pencari kerja dan calon pengguna tenaga kerja dalam pelaksana kebijakan merupakan faktor penting bagi keberhasilan Implementasi Kebijakan *e-Government* Tentang Bursa Kerja Online. Penyampaian informasi kepada pencari kerja dan calon pengguna tenaga kerja mengenai Bursa Kerja Online, harus mudah dimengerti oleh masyarakat pencari kerja dan calon pengguna tenaga kerja. Yang harus dilakukan oleh pelaksana kebijakan adalah dengan menjelaskan tatacara maupun kegunaan serta tujuan dari kebijakan Bursa Kerja Online. Pelaksana kebijakan mempunyai peran penting dalam metode penyampaian informasi mengenai kegunaan BKOL tersebut, sehingga cara penyampaian dapat dimengerti baik oleh sesama aparatur maupun oleh pencari kerja.

Kejelasan informasi secara internal harus dapat dipahami terlebih dahulu oleh aparatur. Setelah aparatur memahami informasi yang disampaikan oleh pemberi pesan maka pihak pemerintah melalui Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung harus memberikan informasi mengenai ketentuan-ketentuan maupun tujuan dari suatu kebijakan yaitu mengenai implementasi kebijakan *e-Government* tentang Bursa Kerja Online kepada aparatur dan masyarakat pencari kerja dan calon pengguna tenaga kerja selaku sasaran utama. Kejelasan informasi merupakan suatu ukuran tentang pelaksanaan kebijakan tersebut. Mudah dimengertinya

informasi yang diberikan kepada pelakasana dalam ketentuan ketentuan dari Kebijakan tersebut tentunya akan berdampak pada efektifitas dan efisiensi dalam penggunaan BKOL. Berdasarkan wawancara peneliti dengan informan aparatur dari Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung menyebutkan :

> "Menurut kami sudah jelas, karena kami menginfokan segala macam tentang fungsi BKOL. contoh informasi tentang memberikan bimbingan teknis pada aparatur pelaksana, dan juga mengajarkan ilmu yang kita punya kepada aparatur,sehingga apa kan jadi jelas"(01/08/2018).

Menurut kutipan wawancara diatas kejelasan informasi yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung sudah dilaksanakan dengan baik kepada aparatur pelaksana BKOL. informasi tersebut berupa bimbingan teknis pada aparatur pelaksana BKOL. Contoh informasi tentang memberikan bimbingan teknis pada aparatur pelaksana, dan juga mengajarkan ilmu yang di punya kepada aparatur. Hal serupa dikatakan oleh aparatur dari disnaker Kota Bandung yang mengatakan " Sudah jelas, menginformasikan mengenai tata cara penggunaan BKOL"(01/08/2018).

Berdasarkan wawancara peneliti dengan informan aparatur pelaksana BKOL mengenai kejelasan informasi oleh atasannya dari Kepala Seksi Informasi Pasar Kerja dalam penyampaian kebijakan Tentang Bursa Kerja Online menyampaikan bahwa:

> "kalo kita kerja ya sesuai dengan bimbingan teknis yang udah dijelaskan, ya itu udah ada langkah-langkahnya, ya buat ngebimbing kita, jadinya ya sesuai dengan standar yang udah jelas aja pengguna dan tugas pokok kami sebagai petugas operator"(01/08/2018).

Berdasarkan hasil wawancara tersebut proses komunikasi yang terjadi antara Dinas Tenaga Kerja dengan staff/operator BKOL sudah berjalan secara

jelas. Namun, hal ini berbanding terbalik dengan kejelasan yang diperoleh masyarakat pencari kerja dan calon pengguna tenaga kerja, hal ini berdasarkan data yang peniliti peroleh dari hasil wawancara dengan informan dari masyarakat pencari kerja kejelasan dalam kebijakan Tentang Bursa Kerja Online (BKOL) bahwa :

> "informasi yang diberikan menurut saya belum jelas dan tidak efektif karena Informasi yang diberikan hanya melalui website BKOL saat di akses sehingga kalau saya tidak mengakses BKOL saya tidak mengetahui adanya BKOL tersebut" (01/08/2018).

Menurut wawancara diatas kejelasan informasi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung tidak jelas dan tidak efektif karena Informasi yang diberikan hanya melalui media internet melalui website BKOL. Hal serupa dikatakan pencaker lainnya yang mengatakan : "Saya tidak mengetahui terhadap informasi tersebut, karna saya jarang menggunakan internet. Maklum dek saya kurang begitu mengerti menggunakan internet"(01/08/2018).

Menurut kutipan wawancara diatas mengenai kejelasan informasi, informasi yang disampaikan kurang dapat dimengerti khususnya oleh pencaker yang kurang fasih menggunakan internet. Informasi yang dilakukan seharusnya berupa sosialisasi langsung ataupun menggunakan media seperti spanduk atau baliho yang lebih bisa dimengerti oleh seluruh masayrakat pencari kerja dan calon pengguna tenaga kerja.

Kurangnya komunikasi yang jelas dan penyampain hanya menggunakan media internet kurang dipahami oleh pencaker yang jarang mengakses internet yang dilakukan oleh pemerintah Kota Bandung mengenai Bursa Kerja Online

menyebabkan masih adanya pencaker yang tidak mengetahui adanya *website* Bursa Kerja Online.

Berdasarkan penjelasan di atas bahwa komunikasi yang disampaikan atau diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung kepada aparatur pelaksana BKOL dan masyarakat pencari kerja sudah dilaksanakan namun belum begitu jelas, terbukti dengan banyaknya masyrakat pencari kerja yang belum mengatahui adanya *website* tentang Bursa Kerja Online ini, bagaimana bentuk website nya, serta apa saja kegunaan website BKOL ini. Dalam hal kejelasan informasi, hanya aparatur petugas pelaksana BKOL yang mengetahui dengan jelas mengenai kebijakan ini. Akibat dari ketidakjelasan ini masyarakat pencari kerja menjadi kurang peduli karena tidak mengetahui adanya *website* BKOL ini, mereka juga berperan serta dalam implementasi kebijakan *e-Government* tentang Bursa Kerja Online.

4.2.1.3 Konsistensi Komunikasi Dalam Kebijakan *e-Government* Tentang Bursa Kerja Online (BKOL)

Komunikasi didalam suatu kebijakan merupakan hal yang dapat mempengaruhi berjalan atau tidaknya suatu kebijakan tersebut. Dalam penyampaian informasi tentunya harus konsisten tidak berubah-rubah. Jika dalam penyampaian informasi sering berubah-rubah maka implementasi kebijakan tidak akan berjalan secara optimal. Konsistensi ini terkait dengan sikap, persepsi, dan respon dari aparatur pelaksana dalam memahami secara jelas dan benar terhadap mekanisme mekanisme dan pedoman yang dilaksanakan. Konsisten adalah

tindakan yang dilakukan terus menerus untuk mencapai tujuan. Konsistensi terdiri dari konsistensi komunikasi kebijakan dan keberlanjutan pelaksaaan komunikasi kebijakan. Pada prinsipnya, komunikasi kebijakan dapat dilaksanakan ketika kebijakan tersebut telah disahkan.

Kebijakan yang dibuat oleh pemerintah harus konsisten atau tetap, sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan. Jangan sampai kebijakan yang dibuat oleh pemerintah menyimpang dari ketentuan dalam pelaksanaanya dan mengalami perubahan yang tidak sesuai dengan ketetapan peraturan yang telah ditentukan. Konsistensi perintah yang diberikan dalam pelaksanaan suatu komunikasi sering berubah-ubah sehingga dapat menimbulkan kebingungan bagi pelaksana di lapangan dalam melaksanakan kebijakan.

Implementasi yang efektif selain membutuhkan komunikasi yang jelas, juga yang konsisten. Proses transmisi yang baik namun dengan perintah yang tidak konsisten akan menyebabkan membingungkan pelaksana. Banyak hal yang bisa menyebabkan arah kebijakan menjadi tidak konsisten, diantaranya karena : i). Kompleksitas kebijakan yang harus dilaksanakan; ii). Kesulitan yang biasa muncul saat memulai implementasi sebuah kebijakan baru; iii). Kebijakan memiliki beragam tujuan dan sasaran, atau kadang karena bertentangan dengan kebijakan yang lain; iv). Banyaknya pengaruh berbagai kelompok kepentingan atas isu yang dibawa oleh kebijakan tersebut.

Suatu kebijakan publik yang telah disahkan tidak akan bermanfaat apabila tidak diimplementasikan secara maksimal dan benar. Hal ini disebabkan karena implementasi kebijakan berusaha untuk mewujudkan kebijakan publik yang masih

bersifat abstrak ke dalam realita nyata. Maka harus ada implementor yang konsisten dan profesional untuk mensosialisasikan isi kebijakan tersebut. Dengan kata lain, bahwa pelaksanaan kebijakan publik berusaha menimbulkan hasil *(outcome)* yang dapat dinikmati terutama oleh kelompok sasaran *(target groups)*.

Pelaksana kebijakan dalam menjalankan *e-government* Tentang Bursa Kerja Online harus sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang sudah ditetapkan. Dengan menjalankan dari ketentuan-ketentuan yang sudah dibuat didalam Kebijakan tersebut. Pemerintah Kota Bandung dalam hal ini melalui aparatur Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung harus konsisten didalam implementasi kebijakan yang sudah dibuat dengan mengacu kepada Perda mengenai Ketenagakerjaan, jika hal ini dilaksanakan dengan konsisten dan dikerjakan sesuai dengan prosedur akan menghasilkan kualitas kerja yang berpengaruh terhadap keberhasilan implementasi kebijakan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan aparatur Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung Konsistensi Dalam Implementasi Kebijakan *e-government* Tentang Bursa Kerja Online(BKOL) bahwa:

> "Dinas Tenaga Kerja dalam kebijakan BKOL ini telah konsisten berdasarkan tugas pokok dan wewenangnya dalam menyampaikan informasi kepada aparatur Disnaker dan juga masyarakat pencari kerja" (01/08/2018).

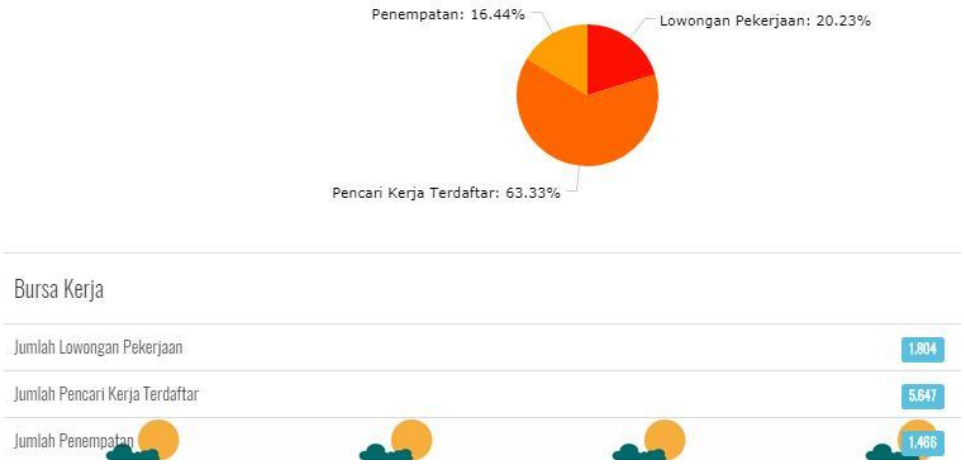
Menguatkan pernyataan tersebut berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan informan dari aparatur seksi informasi pasar kerja bahwa: "kami telah menjalankan tugas dan wewenang kami dalam melaksanakan BKOL sesuai dari arahan kepala seksi informasi pasar kerja." (01/08/2018)

Berdasarkan kutipan wawancara diatas Dinas Tenaga Kerja dalam melaksanakan kebijakan BKOL sudah konsisten berdasarkan tugas pokok dan fungsinya dalam menyampaikan informasi kepada aparatur Disnaker dan juga masyarakat pencari kerja. Hal lain diungkapkan oleh petugas operator seksi informasi pasar kerja yang mengatakan :

> "Baru sekitaran 63% lah yang terlaksana karena susah mengkoordinasikan masyarakat yang banyak. Dinas Tenaga Kerja sudah konsisten tapi ya pencaker yang banyak susah banget dek. Soalnya mencakup daerah yang luas juga sih dek,"(01/08/2018).

Berdasarkan kutipan wawancara diatas, Dinas Tenaga Kerja sudah konsisten dalam penyempaian informasi, tetapi karena susah mengkoordinasikan Pencaker jadi baru 63% informasi yang diterima oleh masyarakat pencari kerja. hal ini menjadi penghambat dalam pengimplementasian BKOL tersebut, hal ini dapat dilihat dengan adanya data dibawah ini :

Gambar 4.7
Grafik Pencari Kerja



Sumber: http://disnaker.bandung.go.id (2018)

Gamabar 4.7 adalah grafik pencari kerja terdaftar di BKOL, gambar diatas dapat dilihat jumlah pencari kerja yang terdaftar baru 63.33%, lowongan pekerjaan hanya 20,23% dan penempatan 16,44% berdasarkan data tersebut BKOL belum sepenuhnya tersosialisasikan kepada masyrakat pencari dan juga lowongan pekerjaan yang ada di *website* hanya 20% yang di sampakain oleh aparatur Disnaker Kota Bandung melalui Bursa Kerja Online (BKOL) tersebut.

Berdasarkan penjelasan di atas bahwa Disnaker Kota Bandung sudah konsisten dalam menjalankan kebijakan *e-Goernment* Tentang Bursa Kerja Online. Namun ada beberapa hal yang sedikit menyulitkan jalannya kebijakan ini, yaitu dalam hal ini disebabkan oleh kurangnya komunikasi antara Disnaker Kota Bandung dan masyrakat pencari kerja yang mengakibatkan berdampak pada terjadinya kurang bermanfaat kebijakan tersebut.

Berdasarkan dari penjelasan ketiga indikator yang mempengaruhi variabel komunikasi yaitu *transmission* (penyampaian informasi), *clarity* (kejelasan), dan *consistency* (konsisten) bahwa komunikasi dalam implementasi kebijakan BKOL ini sudah berjalan tapi belum optimal. Hal ini dikarenakan oleh penyempaian informasi yang dilakukan hanya sekali dan minim nya media yang digunakan dan informasi yang disampaikan kepada masyarakat pencari kerja kurang jelas yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja yang berakibat pada kurang optimalnya peran masyarakat terhadap implementasi kebijakan *e-Government* Tentang Bursa Kerja Online (BKOL).

4.2.2 Sumber Daya Dalam Implementasi kebijakan *e-Government* Tentang Bursa Kerja Online Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung

Sumber daya merupakan hal yang penting dalam implementasi kebijakan, bagaimanapun jelas dan konsistensinya ketentuan-ketentuan dan aturan-aturan serta bagaimanapun akuratnya penyampaian ketentuan-ketentuan atau aturan-aturan tersebut, jika para pelaksana kebijakan yang bertanggung jawab untuk melaksanakan kebijakan kurang mempunyai sumber-sumber daya untuk melaksanakan kebijakan secara efektif maka implementasi kebijakan tersebut tidak akan efektif.

Sumber daya di sini berkaitan dengan segala sumber yang dapat digunakan untuk mendukung keberhasilan implementasi kebijakan. Komponen sumberdaya ini meliputi jumlah staff, keahlian dari para pelaksana, informasi yang relevan dan cukup untuk mengimplementasikan kebijakan dan pemenuhan sumber-sumber terkait dalam pelaksanaan program, adanya kewenangan yang menjamin bahwa program dapat diarahkan kepada sebagaimana yamg diharapkan, serta adanya fasilitas-fasilitas pendukung yang dapat dipakai untuk melakukan kegiatan program seperti dana dan sarana prasarana.

pertama adalah sumber daya manusia atau staff. Sumber daya manusia yang berpotensi diperlukan karena dapat memberikan dukungan mengenai pembuatan kebijakan Perda pengelolaan Rusunawa maupun dalam melaksanakan dari Perda tersebut. sumber daya manusia yang diperlukan adalah sumber daya manusia yang mempunyai keahlian dan pengetahuan yang luas tentang Bursa

Kerja Online agar ketentuan-ketetntuan didalam kebijakan sesuai dengan harapan pemerintah sebagai pembuat kebijakan itu sendiri maupun dari pihak masyarakat agar masyarakat yang berhubungan langsung dengan kebijakan pemerintah tersebut tidak bertolak belakang. Informasi tentang kebijakan e-government Tentang Bursa Kerja Online (BKOL) yang disampaiakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung menjadi sumber dari segala informasi tentang kegunaan Bursa Kerja Online . Sumber daya wewenang didapat untuk mengatur kebijakan yang sudah ada agar dalam pelaksanaan BKOL tersebut sesuai dengan apa yang sudah diatur dalam peraturan tertulis sehingga tugas dalam pelaksaanya sesuai dengan apa yang semestinya. Fasilitas merupakan sumberdaya pendukung terlaksananya kebijakan mengenai Bursa Kerja Online. Untuk lebih jelasnya sebagai berikut:

4.2.2.1 Staf Pelaksana Dalam Implementasi Kebijakan *e-Government* Tentang Bursa Kerja Online Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung

Staf atau pegawai yang bekerja dalam suatu lembaga atau institusi berkewajiban untuk mengikuti perintah sesuai susunan lembaga atau institusi tersebut dan untuk menjalankan tugas pokok serta fungsi yang sudah menjadi kewenangannya. Sumber daya manusia atau aparatur merupakan faktor yang sangat dominan dalam setiap pelaksanaan kebijakan karena aparaturlah yang membuat dan melaksanakan kebijakan yang telah disepakati. Jumlah aparatur mempengaruhi kinerja aparatur lembaga atau institusi tersebut. Banyaknya jumlah

aparatur dalam suatu lembaga atau institusi dapat mempermudah kinerja aparatur lembaga atau institusi tersebut namun sebaliknya minimnya jumlah apartur yang menangani suatu kebijakan menyebabkan ketidak efektifan kinerja suatu lembaga atau institusi.

Staf sebagai aset dan unsur utama dalam organisasi, memegang peranan yang sangat menentukan dalam pencapaian tujuan organisasi. Semua unsur sumber daya organisasi tidak dapat berfungsi tanpa ditangani oleh aparatur yang merupakan penggerak utama jalannya organisasi. Setiap aktivitasnya haruslah tepat waktu dan dapat diterima sesuai rencana kerja yang ditetapkan atau dengan kata lain mempunyai efektivitas dan kinerja yang tinggi. Tanpa kinerja yang baik atau tinggi dari aparatur sulit bagi suatu organisasi dalam proses pencapaian tujuannya. Agar aparatur pemerintah daerah mampu menunjukkan kinerja optimal sekaligus menepis kesan negatif tentang aparatur pemerintah selama ini, maka kemampuan aparatur perlu senantiasa ditingkatkan terutama dalam menyelenggarakan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan.

Peningkatan informasi ketenagakerjaan melalui *website* Bursa Kerja Online, ditunjukan untuk memudahkan para aparatur Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung untuk memberikan informasi kepada masyarakat pencari kerja sehingga informasi ketenagakerjaan yang diberikan akan lebih update tetapi pada pelaksanaannya aparatur belum melaksanakan, pengupdatean data sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Hal ini terjadi karena adanya kendala dari proses pengumpulan hingga proses pengimputan data, kendala tersebut ada beberapa aparatur yang belum memahami cara menjalankan *website* BKOL, aparatur telah

menjalankan tugasnya sesuai dengan wewenang, namun hambatan atau kendala terjadi pada prosesnya. hal tersebut terungkap saat peneliti mewawancara salah satu aparatur Seksi Penempatan Informasi pasar Kerja yang mengatakan :

> "menurut saya aparatur pelaksana disini masih kurang baik, ada beberapa yang harus mengikuti BIMTEK, contohnya saya, saya bukan dari bidang IT dan saya juga masih tergolong baru kerja disni mas, jadi saya masih meraba-raba tentang kebijakan Bursa Kerja Online." (01/08/2018)

Penempatan aparatur yang tidak sesuai dengan keahliannya menyebabkan Implementasi Kebijakan Bursa Kerja Online belum berjalan dengan baik. Seharusnya alangkah lebih baik jika penempatan suatu jabatan disesuaikan dengan bidang keahliannya.

Pengembangan aparatur bertujuan agar aparatur dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi dalam melaksanakan tugasnya. Pengembangan sumberdaya aparatur diterapkan, supaya aparatur mendapatkan pelatihan khusus dalam penanganan Bursa Kerja Online. Dalam pelaksanaannya kebijakan Bursa Kerja Online sangat membutuhkan aparatur yang ahli dalam bidang teknis untuk mengoperasikan dan mengaplikasikan data-data yang tersimpan dalam server data base.

Tingkat pendidikan juga merupakan salah satu faktor penting yang harus dimiliki oleh apratur dalam menjalankan Implementasi Kebijakan *e-Governmet* Tentang Bursa Kerja Online Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung, karena profesionalitas aparatur dapat ditentukan dari tingkat pendidikannya. Semakin tinggi tingkat pendidikan apartur maka akan semakin berkualitas aparatur yang di miliki Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung dalam mengimplementasikan kebijkannya. Berikut daftar aparatur Dinas Tenaga Kerja khususnya Seksi

Informasi Pasar Kerja Kota Bandung mempunyai jumlah aparatur, sebagai berikut:

Tabel 4.1
Aparatur Dinas Tenaga Kerja Seksi Informasi Pasar Kerja

No	Nama	NIP	Gol
1	Dra. SESY FEBRIANI	19640221 199601 2 001	III/d
2	Drs. MUSLIHAT	19620901199103 1 005	III/d
3	ILHAM MULYANA, SE	19831120 200902 1 003	III/d
4	SUGENG SUPRIADI	19681020 199309 1 001	III/b
5	DIANA PUSPITA DEWI,S.T	19710813 199903 1 008	III/c
6	YUSUF AKBAR	NON PNS	OP

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung (2018)

Berdasarkan tabel 4.1 adalaha tabel aparatur Seksi Informasi Pasar Kerja, di atas dapat dilihat sebagian besar aparatur Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung Bidang Penempatan Tenaga Kerja Kota Bandung mayoritas merupakan aparatur dengan pendidikan terakhir adalah Perguruan Tinggi dengan jumlah kelulusan S1 sebanyak 4 (empat) orang, dan SMA sebanyak 2 (dua) orang. Melihat kepada jurusan aparatur tersebut, jurusan tersebut tidak sesuai dengan tugas yang diembannya. Akibat dari jumlah aparatur yang tidak sesuai bidang nya menimbulkan beberapa permasalahan seperti adanya kewenangan ganda dan ada yang belum memahami website BKOL sehingga dalam implementasi kebijakan Bursa Kerja Online sendiri seringkali menemui sedikit kesulitan.

Dengan demikian, mengenai sumber daya aparatur dibutuhkan beberapa pelatihan dalam menjalankan aplikasi teknologi, agar dapat menunjang dalam mengoperasikan, aparatur teknisi ataupun aparatur pengelolaan data, kebijakan sistem aplikasi dinilai cukup baik karena aparatur dinilai mampu menjalankannya namun sedikit dibutuhkan pelatihan untuk pemahaman yang lebih lagi mengenai Sistem Bursa Kerja Online, sehingga pada pelaporan pelaksanaan dapat berjalan dengan baik dan tentunya dipertanggungjawabkan.

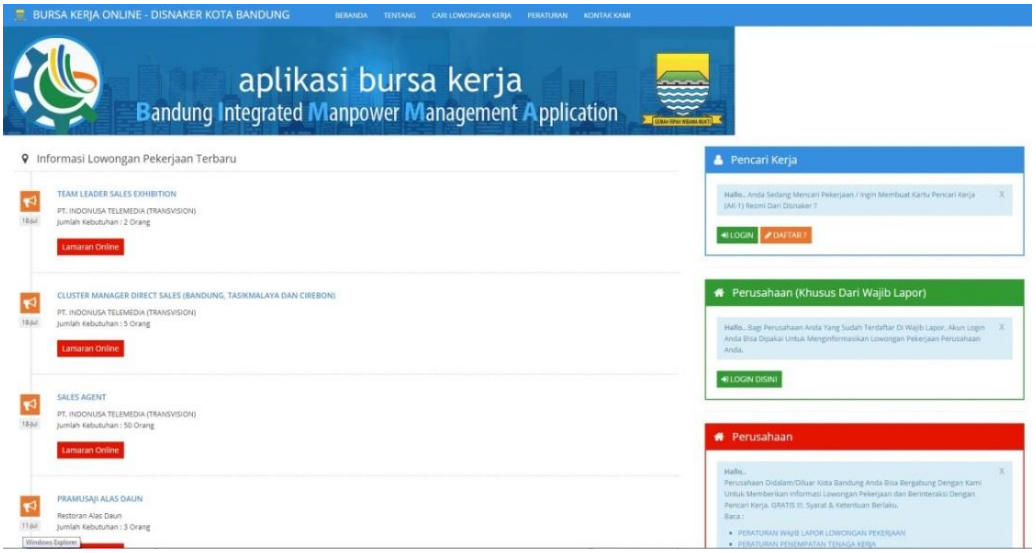
4.2.2.2 Informasi dalam Implementasi Kebijakan *e-Government* Tentang Bursa Kerja Online Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung

Peningkatan pelayanan sumber daya informasi yang ada di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung adalah suatu sistem yang memfasillitasi pengelolaan data dan informasi ketenagakerjaan dalam mewujudkan efisiensi dan efektifitas. Pengelolaan sumber daya informasi difokuskan pada upaya penyelenggaraan fasilitasi pemberian informasi kepada masyarakat mengenai ketenagakeejaan. Terkait dengan penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung, hal tersebut dilaksanakan sebagai bentuk dukungan terhadap penyelenggaraan *Good Governance* khususnya dengan penyelenggaraan pengembangan system pengolahan data berbasis teknologi infomasi *(information technology)*.

Pengembangan sistem teknologi informasi dilakukan atas suatu kebijakan atas dasar sebagai kebijakan pemanfaatan teknologi informasi *(IT policy)*. Selanjutnya IT policy dijabarkan dalam rencana pengembangan sistem dan

teknologi informasi *(IT plan)*. Untuk menjamin konsistensi dan integritas disusun suatu IT standard sebagai pedoman dalam menyusun strategi data dan teknologi. Sumber daya informasi yang ada di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung adalah suatu sarana untuk memfasilitasi pelayanan informasi di bidang ketenagakerjaan. Sumber daya informasi ketenagakerjaan di Kota Bandung, disampaikan kepada masyarakat secara akurat, hal itu disampaikan oleh salah satu aparatur dari Seksi Informasi Pasar Kerja yang mengatakan bahwa : "Kami menginformasikan setiap lwongan pekerjaan yang ada melalui website BKOL"(01/08/2018) dan itu dapat dilihat melalui website BKOL.

Gambar 4.8
Website Bursa Kerja Online Disnaker Kota Bandung



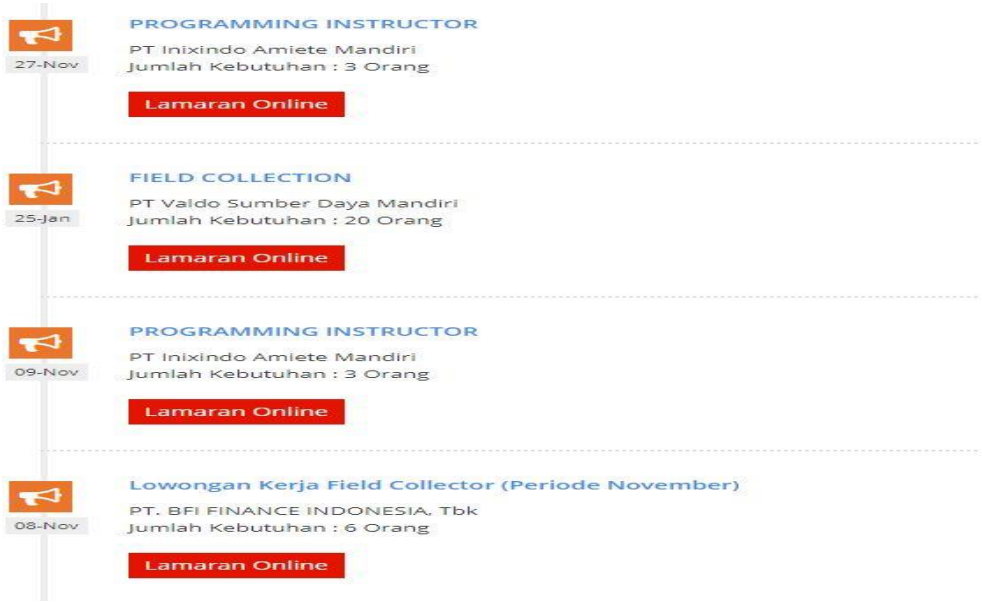
Sumber : http://disnaker.bandung.go.id (2018)

Gambar 4.8 website BKOL diatas dapat dilihat Informasi yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung dalam implementasinya memberikan informasi yaitu data base di dalam sistem itu adanya keterangan mengenai informasi lowongan pekerjaan yang ada di Kota Bandung. Berdasarkan hasil dari penelitian dan hasil wawancara, bahwa website Bursa Kerja Online memberikan

Informasi penjelasan mengenai pendaftaran AK1, Pendaftaran Wajib Lapor Ketenagakerjaan oleh Perusahaan dan informasi lowongan pekerjaan.

Informasi Ketenagakerjaan yang diberikan oleh aparatur Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung harus akurat, relevan, lengkap, dan jelas. Tujuannya agar memudahkan masyarakat untuk mencari informasi yang dibutuhkan, namun hasil dari analisis peneliti terlihat saat ini adalah :

Gambar 4.9
Website Bursa Kerja Online Disnaker Kota Bandung



Sumber: http://disnaker.bandung.go.id (2018)

Gamabar 4.9 adalah tampilan lowongan website BKOL seperti yang terlihat diatas bahwa *website* Bursa Kerja Online hanya menampilkan data lowongan Pekerjaan yang sudah lama, Sehingga perlu adanya pembaharuan informasi mengenai ketenagakerjaan yang ditampilkan melalui *website*, sehingga akan lebih bermanfaat lagi untuk kepentingan masyarakat umum yang ingin mengetahui informasi mengenai ketenagakerjaan di Kota Bandung. Hal serupa

juga diungkapkan oleh masyrakat pencari kerja di Kota Bandung yang mengtakan:

> "kalau saya melihat website tersebut agak sedih menu-menu nya sudah oke namun data nya itu-itu saja setiap saya bukak, informasinya tidak berubah, jadi percuma saja dong saya melihat lowongan disana, benar-benar disayangkan wbsitenyakurang update"(01/08/2018)

Menurut hasil wawancara diatas dimana datanya hanya itu-itu saja, dan itupun tidak berubah-ubah setiap diakses, data yang dimunculkan masih data yang sama, sehingga kehadiran website tersebut belum memenuhi tujuan dari implementasi kebijakan *e-Government* Tentang Bursa kerja Online.

Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung menyediakan sumber daya informasi melalui *website* Bursa Kerja Online yang dapat diakses oleh masyarakat pencari kerja, dimana *website* Bursa Kerja Online tersebut mencakup seluruh lowongan pekerjaan di Kota Bandung. Tujuan dibuatnya Bursa Kerja Online tersebut untuk memberikan kemudahan aparatur dalam memberikan data dan informasi mengenai ketenagakerjaan yang ada di Kota Bandng melalui situs http://disnaker.bandung.go.id, Berdasarkan hasil penelitian, Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung menyediakan sumber daya informasi melalui program internet. Hal ini dikarenakan untuk mempercepat pertemuan pencari kerja dengan yang membutuhkan tenaga kerja dan memudahkan pengimputan data ketenagakerjaan sehingga dapat menginfomasikan lowongan pekerjaan kepada masyarakat secara cepat, tepat, dan akurat. Bursa Kerja Online tersebut memberikan informasi kepada pencari kerja dan pemberi kerja mengenai informasi lowongan kerja,kapan saja, dimana saja dan siapa saja dan mudah dalam melakukan pendaftaran/registrasi serta mudah dalam melihatnya.

Dengan demikian, mengenai sumber daya informasi dalam Implementasi Kebijakan *e-Government* Tentang Bursa Kerja Online di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung dinilai cukup baik karena informasi yang diberikan sudah cukup lengkap, walaupun masih ada beberapa kendala yang terjadi dalam informasi, misalnya masih kurangnya informasi yang lebih spesifik atau kurang *update* nya data informasi lowongan yang ditampilkan dalam website BKOL.

4.2.2.3 Kewenangan Dalam Implementasi Kebijakan *e-Government* Tentang Bursa Kerja Online Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung

Kewenangan dalam suatu pelaksanaan kebijakan dalam suatu lembaga atau instansi pemerintahan adalah hal yang mutlak harus dipunyai oleh suatu lembaga pemerintahan sebagai pelaksana dari suatu kebijakan. Kewenangan harus bersifat formal untuk menghindari gagalnya proses implementasi karena dipandang oleh publik implementor tersebut tidak terlegitimasi. Ketika terjadi suatu permasalahan dalam penyelengaraan pemerintahan maka instansi yang terkait dalam kebijakan tersebut harus mempunyai kewenangan. Manakala lembaga itu tidak diberikan kewenangan untuk membuat keputusan itu sendiri dalam memecahkan masalah maka pelaksana dari kebijakan tersebut tidak bisa mengimplementasikan maupun mengipretasikan dari kebijakan tersebut.

Kewenagan yang ada dalam instansi pemerintahan menjadikan instansi menjadi mudah untuk diarahkan dan diatur sesuai dengan tujuan bersama. Kewenangan dalam suatu organisasi menjamin adanya perlindungan baik secara hukum ataupun perlindungan secara moril yang diberikan oleh pemimpin kepada

bawahannya. Sikap perlindungan yang diterapkan dapat berupa teguran ataupun reward kepada anggotanya.

Wewenang merupakan syaraf yang berfungsi sebagai penggerak suatu kegiatan. Wewenang yang ada pada diri seseorang yang bersifat formal harus didukung pula dengan wewenang yang bersifat informal untuk mendapatakan kerjasama yang baik dengan bawahannya. Wewenang formal dilakukan sesuai dengan apa yang semestinya pemimpin lakukan dalam mengerjakan dan mengatur bawahannya sesuai dengan yang tercantum dalam peraturan tertulis, sedangkan wewenang informal adalah kewenangan mengatur bawahannya sesuai dengan apa yang pemimpin terapkan dalam organisisasi tersebut agar tujuan organisasi tercapai. Disamping itu wewenang juga tergantung pada kemampuan ilmu pengetahuan, pengalamanan dan kepemimipnan. Wewenang berfungsi untuk menjalankan kegiatan-kegiatan yang ada didalam organisasi. Wewenang juga dapat diartikan sebagai hak untuk melakukan sesuatu atau memerintah orang lain untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu agar tujuan organisasi tercapai.

Implementasi kebijakan Bursa Kerja Online mempunyai kewenangan untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan apa yang ditentukan berdasarkan ketentuan yang sudah ada. Kewenangan yang ada berada pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung selaku pemegang kekuasaan penuh atas terlaksananya Bursa Kerja Online. Selain Disnaker Kota Bandung memang secara struktural adalah pemegang penuh kebijakan ada pula kepala Kepala Bidang Penempatan Tenaga kerja.

Kewenangan merupakan otoritas atau legitimasi bagi para pelaksana dalam melaksanakan kebijakan yang ditetapkan. Ketika wewenang itu nihil, maka kekuatan para pelaksana tidak terlegitimasi sehingga dapat mengagalkan proses pelaksanaan itu sendiri. Tetapi, dalam konteks yang lain, ketika wewenang formal tersebut ada, maka sering terjadi kesalahan dalam melihat efektivitas kewenangan. Di satu pihak, efektivitas kewenangan diperlukan dalam pelaksanaan implementasi kebijakan. Tetapi disisi lain, efektivitas telah menyurut manakala wewenang diselewengkan oleh para pelaksana demi kepentingannya sendiri atau demi kepentingan kelompoknya.

Kewenangan yang dimiliki Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung dalam implementasi kebijakan *e-Government* Tentang Bursa Kerja Online (BKOL) bersifat formal. Kewenangan merupakan otoritas atau legitimasi bagi para pelaksana dalam melaksanakan kebijakan yang sudah ditetapkan, ketika wewenang itu nihil maka kekuatan para pelaksana tidak terlegitimasi sehingga dapat menggagalkan proses pelaksanaan itu sendiri. Tetapi, dalam konteks yang lain ketika wewenang formal tersebut sering terjadi kesalahan dalam melihat efektivitas dari kewenangan itu sendiri. Disatu pihak, efektivitas kewenangan diperlukan dalam pelaksanaan implementasi kebijakan, tetapi disisi lain efektivitas akan menyusut pada saat wewenang diselewengkan oleh para pelaksana demi kepentingannya sendiri atau demi kepentingan kelompoknya.

Kewenangan Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung yang dilimpahkan kepada Bidang Penempatan Tenaga Kerja dalam kebijakan BKOL ini berdasarkan

wawancara peneliti dengan aparatur dari seksi informasi kerja, beliau menyatakan bahwa:

> "Wewenang kami hanya menjalankan BKOL ini, tapi untuk pembuatan website dulu anggarannya dari APBD pemkot bandung dan stelah selesai diserahkan kepada disnaker, namun untuk seluruh pengelolaan sudah menjadi tanggung jawab Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung dan kami juga mempunyai operator untuk penginputan data kerja melalui bursa kerja online"(02/08/2018)

Dari pernyataan tersebut sudah jelas bahwa wewenang Dinas Tenaga Kerja dalam implementasi kebijakan Bursa Kerja Online ini adalah pengembangan dan pengelolaan Bursa Kerja Online sepenuhnya, kemudian Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung juga sudah mempunyai operator untuk melaksanakan penginputan data ke Bursa Kerja Online. Menurut hasil wawancara peneliti dengan informan staf pelaksana BKOL yang menyatakan bahwa:

> "Kewenangan kami sendiri adalah melaksanakan Bursa Kerja Online dengan apa yang sudah diintruksikan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung"(02/08/2018)

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam hal implementasi Kebijakan BKOL ini wewenang staf Seksi Informasi Pasar Kerja adalah yang melaksanakan pengelolaan Bursa Kerja Online sesuai dengan intruksi yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kewenangan yang dimiliki Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung sudah berjalan dengan baik karena wewenangnya sudah jelas. Wewenang untuk pengembangan website Bursa Kerja Online Tersebut sepenuhnya menjadi wewenang Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.

4.2.2.4 Sarana dan Prasarana dalam Implementasi Kebijakan *e-Government* Tentang Bursa Kerja Online (BKOL) Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung

Sarana atau fasilitas diperlukan guna menunjang performa suatu instansi yang didukung oleh fasilitas seperti sarana dan prasarana guna mewujudkan program dan tujuan lembaga pemerintah kearah yang lebih baik. Dukungan fasilitas yang memadai dapat berakibat pada pelaksanaan kebijakan yang efektif karena fasilitas merupakan penunjang aparatur pelaksana untuk melaksanakan kebijakan *e-governement* Tentang Bursa Kerja Online (BKOL).

Selain jumlah dan kualitas aparatur/pegawai, sumber lain yang patut diperhatikan adalah fasilitas meskipun staf tersebut sudah memadai apabila tidak ditunjang dengan fasilitas yang baik akan menghambat pelaksanaan kerja, karena tanpa fasilitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan kebijakan, maka sumber daya manusia yang ada tidak dapat menyelesaikan tugas secara maksimal.

Gambar 4.10
Ruangan Seksi Informasi Pasar Kerja



Sumber : Dokumen Peneliti tahun 2018

Gambar 4.10 merupakan ruang kerja staf operator Seksi Informasi Pasar Kerja Disnaker Kota Bandung. Ruang kerja staf sudah dilengkapi dengan komputer, printer dan internet yang membantu staf operator melaksanakan tugasnya dalam pelayanan atau pun pelaksanaan Bursa Kerja Online (BKOL). Menurut hasil wawancara peneliti dengan informan aparatur Seksi Informasi Pasar Kerja Disnaker Kota Bandung yang menyatakan bahwa:

> "dari segi fasilitas yang disediakan oleh Dinas Tenaga Kerja untuk pengoprasian BKOL sudah cukup baik, dan juga fasilitas di Disnaker sudah baik. Komputer disini juga tergolong baru dan spesifikasinya lumayan bagus."(02/08/2018)

Berdasarkan hasil wawancara dapat diperoleh keterangan bahwa dalam implementasi kebijakan *e-Government* Tentang Bursa Kerja Online Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung berdasarkan fasilitas yang dapat mendukung pelaksanaan pengolahan data Ketenagakerjaan dilaksanakan dengan baik. aparatur mengungkapkan bahwa fasilitas pendukung pelaksanaan pengolahan data cukup baik, dari data yang diperoleh fasilitas penunjang yang ada dan dapat dilihat sebagai berikut:

1. 5 unit computer (1 server)
2. 2 printer

Sumber daya dalam pelaksanaan Bursa Kerja Online Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung dalam pengimplementasiannya membutuhkan spesifikasi khusus dalam 1 server sehingga dalam menginformasikan kepada masyarakat mengenai ketenagakerjaan yang ada di Kota Bandung dapat sesuai sasaran.

Sumber daya dalam pelaksanaan Bursa Kerja Online Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung mempunyai spesifikasi minimum perangkat keras dan lunak, yaitu:

1. Server / Standalone

    a. Processor : Dual Core,

    b. Ram : 2 Gb

    c. Harddisk: 320Gb

    d. Resolusi Layar (1024 x 768)

    e. Sistem Operasi : Windows 7

    f. Internet Explorer versi 11

2. Klien

    a. Quad Core Celeron

    b. RAM 2 Gb

    c. Harddisk 128 MB

    d. Resolusi Layar (1024 x 768)

    e. Sistem Operasi: Windows 7

    f. Internet Explorer versi 11

Bila terjadi masalah yang berkaitan dengan *website* Bursa Kerja Online, Pihak Disnaker khusus nya Seksi Informasi Pasar Kerja dapat menghubungi:

Tabel 4.2
Tabel Teknisi BKOL

	Nama	**Telepon**	**e-Mail**
1.	YOSEP JO	081320327642	yosep@psp.go.id

Sumber: panduan penggunaan Bursa Kerja Online (2018)

Berdasarkan hasil wawancara dengan adanya help desk diatas maka aparatur dalam memberikan informasi mengenai Ketenagakerjaan Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung akan dimudahkan dalam pengerjaannya sehingga masyarakat yang membutuhkan informasi ketenagakerjaan dapat dengan mudah mengetahuinya.

Dengan demikian, mengenai sarana dan prasarana dalam implementasi kebijakan Bursa Kerja Online Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung dinilai cukup baik karena komputer yang ada di Dinas Tenga Kerja Kota Bandung khususnya di Seksi informasi pasar kerja sudah termasuk spesifikasi standar kantor seperti spesifikasi komputer untuk Server/Standalone yaitu Prosesor Dual Core atau yang setara, RAM 2 GB, Harddisk 320 GB, Resolusi Layar (1024 x 768), Sistem Operasi : Windows 7, Internet Explorer versi 11. Untuk komputer klien yaitu Prosesor Quad Core Celeron, RAM 2 GB, Harddisk 128 MB, Resolusi Layar (1024 x 768), Sistem Operasi: Windows 7, Internet Explorer versi 11.

Berdasarkan uraian di atas, Hal ini jelas dapat menunjang kelancaran implementasi kebijakan *e-Government* Tentang Bursa Kerja Online Pada Dinas Tenga Kerja Kota Bandung khususnya di Seksi Penempatan Tenaga Kerja Dan Perluasan Kerja. Seperti dalam proses pengimputan data jarang tidak terjadinya error komputer, karena spesifikasi komputer yang berada di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung sudah mencukupi. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa fasilitas dalam Implementasi Kebijakan *e-Government* Tentang Bursa Kerja Online (BKOL) Cukup Baik.

Berdasarkan penjelasan dari indikator-indikator tersebut mengenai sumberdaya dari staf, informasi, kewenangan dan fasilitas sudah cukup baik dalam menunjang berjalannya implementasi kebijakan BKOL ini. Tetapi masih ada kekurangannya yaitu masih kurangnya sumberdaya Informasi yang diberikan Dinas Tenaga Kerja dikarenakan ada beberapa staf yang belum memahami BKOL sebagai tujuan utama dalam menjalankan Implementasi Bursa Kerja Online ini.

4.2.3 Sikap Aparatur Dalam Implementasi Kebijakan *e-Government* Tentang Bursa Kerja Online Pada Dinas Tenaga Kerja Bandung

Disposisi atau sikap pelaksana dari suatu kebijakan akan beperngaruh pada berhasil atau tidaknya suatu kebijakan. Karena sikap pelaksana dalam hal ini aparatur suatu lembaga atau instansi adalah implementator dari suatu kebijakan. Jika aparatur dalam pelaksanaan kebijakan tersebut bertentangan dengan pandangan mereka maka proses dari implementasi tersebut akan bermasalah dan tujuan dari kebijakan tersebut tidak akan tercapai.

Sikap/perilaku pelaksana merupakan hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan sebuah kebijakan. Hal ini berkaitan erat dengan kemampuan mental kerja serta kemampuan para pegawai dalam melaksanakan kebijakan tersebut. Jika para implementor memperhatikan terhadap suatu kebijakan, maka dimungkinkan bagi implementor untuk melaksanakan kebijakan sebagaimana mestinya yaitu sesuai dengan yang dimaksudkan oleh para perumus dan pembuat kebijakan tersebut. Namun ketika sikap dari implementor tersebut berbeda dengan

para perumus dan pembuat kebijakan, maka proses implementasi kebijakan kemungkinan akan menjadi rumit. Karena para implementor secara independen melaksanakan kebijakan sesui dengan sikap yang mungkin berbeda dan bertentangan dengan yang seharusnya dilakukan. Hal ini mengakibatkan tidak tercapainya implementasi kebijakan yang efektif.

Dalam melaksanakan suatu kebijakan diperlukan tidak hanya aparatur yang mempunyai kemampuan saja akan tetapi diperlukan juga aparatur yang memiliki kemauan keras dalam melaksanakan kebijakan. Para pelaksana kebijakan tidak hanya dituntut untuk mengetahui apa yang harus dilaksanakan, tetapi juga dituntut untuk mempunyai kemauan keras atau motivasi tinggi yang menjadi dasar semangat untuk melaksanakan kebijakan.

Apabila dalam pelaksanaan suatu kebijakan dari pelaksananya tidak memiliki motivasi yang tinggi atau tidak memiliki kemauan yang timbul dari dalam diri para aparatur untuk melaksanakan suatu kebijakan, yang ada hanya suatu keharusan untuk melaksanakannya tanpa adanya penjiwaan dalam melaksanakannya. Maka yang terjadi adalah hasil yang tidak sesuai dengan yang diharapkan. Sikap aparatur terhadap pelaksanaan Bursa Kerja Online tidak berjalan dengan baik. Pada pelaksanaan sikap aparatur dapat berubah-ubah karena beberapa hal yang menjadikan hal itu terjadi, misalnya kurang termotivasi ataupun tidak memiliki kemampuan yang timbul dari dalam diri aparaturnya itu sendiri kurang penjiwaan dalam melaksanakannya, hal itu mempengaruhi pada hasil akhir kerja, kedisiplinan merupakan hal yang sangat dibutuhkan untuk proses pengelolaan data yang perlu dipertanggung jawabkan.

Dengan demikian, mengenai sikap aparatur dalam implementasi kebijakan Bursa Kerja Online Pada Dinas Tenga Kerja Kota Bandung dinilai cukup baik karena aparatur Dinas Tenga Kerja Kota Bandung khususnya Seksi Penempatan Tenaga Kerja Dan Perluasan Kerja melaksanakan tugasnya dengan disiplin dan tanggung jawab, seperti pelaksanaan proses penginputan data ketengakerjaan melalui Bursa Kerja Online secara tepat waktu. Untuk lebih jelasnya, mengenai sikap aparatur dalam implementasi kebijakan Bursa Kerja Online Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung adalah sebagai berikut:

4.2.3.1 Tingkat Kepatuhan Aparatur Dalam Implementasi Kebijakan *e-Government* Tentang Bursa Kerja Online Pada Dinas Tenaga Kerja Bandung

Pengaruh disposisi atau dikatakan tingkat kepatuhan dari pelaksana kebijakan dapat mempengaruhi dari implementasi kebijakan. Komitmen dan kejujuran pada setiap aparatur pelaksana kebijakan dapat mempengaruhi keinginan dan kemauan untuk melaksanakan suatu kebijakan, keinginan dan kemauan seorang aparatur bisa dilihat dari pengetahuan suatu kebijakan yang dijalankan, pemahaman dan pendalaman suatu kebijakan dan penerimaan aparatur dalam kebijakan apakah menerima, menolak ataukah netral.

Sikap pelaksana kebijakan dalam melaksanakan kebijakan tentang Bursa Kerja Online dapat dilihat melalui pemahaman dan pendalaman, arah respon kebijakan, intensitas kebijakan, jika pelaksanaan ingin efektif maka para pelaksana tidak hanya mengetahui apa yang akan dilakukan tetapi juga harus

memiliki kemampuan untuk melaksanakannya. Sikap aparatur ini merupakan kemauan, keinginan, dan kecenderungan sikap para aparatur untuk melaksanakan secara sungguh-sungguh sehingga apa yang menjadi tujuan dapat diwujudkan.

Pengetahuan, pemahaman menimbulkan sikap menerima, acuh tak acuh dan menolak terhadap kebijakan. Sikap menerima, acuh tak acuh dan menolak akan menimbulkan disposisi pada diri pelaksana kebijakan dan disposisi yang tinggi berpengaruh pada tingkat keberhasilan pelaksanaan kebijakan tersebut. Pemahaman tentang maksud dari standar dan tujuan kebijakan sangat penting, karena dengan pemahaman yang tinggi suatu implementasi kebijakan yang berhasil dapat jadi gagal ketika para pelaksana tidak sepenuhnya menyadari terhadap standar dan tujuan kebijakan. Sebaliknya, jika para pelaksana menyebar dan mendalam terhadap standar dan tujuan di antara mereka yang bertanggung jawab untuk melaksanakan kebijakan tersebut merupakan suatu potensi yang besar terhadap keberhasilan implementasi kebijakan tersebut.

Pemahaman para aparatur Dinas Tenaga Kota Bandung cukup baik, hal ini pemahaman dan pendalaman terhadap pelaksanaan informasi ketenagakerjaan melalui Bursa Kerja Online cukup baik. Sehingga implementasi kebijakan Bursa Kerja Online dapat berjalan dengan baik. Adanya pemahaman yang tinggi dari aparatur Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung dapat melayani masyarakat dengan baik. Aparatur Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung mengadakan kegiatan seperti diklat penempatan tenaga kerja untuk meningkatkan pengetahuan masing-masing aparaturnya. Pengetahuan yang tinggi dari aparatur Dinas Tenaga Kerja Kota

Bandung akan menunjang terlaksananya Bursa Kerja Online dengan tujuan mempermudah memberikan informasi ketenagakerjaan kepada masyarakat.

Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung mengadakan kegiatan diklat BIMTEK terhadap aparaturnya, dengan tujuan agar setiap aparatur yang mengikutinya dapat menambah pemahaman dan pendalaman yang tinggi tentang informasi ketenagakerjaan melalui Bursa Kerja Online. Dan dapat dilakukannya kegiatannya sebagai berikut: pertama, memberikan pengertian tentang pentingnya memberikan informasi ketenagakerjaan melalui Bursa Kerja Online, Kedua, memudahkan pengimputan data ketenagakerjaan seperti lowongan pekerjaan dan data tenaga kerja yang dibutuhkan perusahaan yang ada di Kota Bandung.

Kegiatan yang telah dilakukan di atas bertujuan untuk meningkatkan kemudahan memberikan informasi ketenagakerjaan oleh aparatur Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung kepada masyarakat pencari kerja. Hasil kegiatan tersebut dituntut kepada setiap aparatur Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung untuk melaksanakannya. Hasil dari kegiatan tersebut walaupun belum maksimal, tetapi hasilnya sudah dirasakan. Hasil dari pelaksanaan kegiatan tersebut yaitu: pertama, aparatur Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung dalam pengimputan data Ketenagakerjaan akan lebih cepat. Kedua, data yang diberikan akan selalu update setiap ada perusahaan yang melapor ke Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung. Ketiga, keterlambatan yang biasa ditemukan oleh masyarakat dapat dihindarkan, jadi dapat menumbuhkan percepatan kegiatan di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung. Keempat, adanya kelancaran dalam memberikan informasi

ketenagakerjaan di Kota Bandung. Hal ini diketahui berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan aparatur Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung yang mengatakan:

> "Dalam melaksanakan BKOL ini, kami selalu berkomitmen berusaha menjalankan tupoksi kami seoptimal dan semaksimal mungkin itu menunjukkan bahwa tingkat kepatuhan kami atas apa yang dintruksikan atasan kami jalankan dengan baik."(03/08/2018)

Berdasarkan hasil wawancara yang diuraikan di atas, maka pemahaman dan pendalaman aparatur Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung dalam implementasi Kebijakan Bursa Kerja Online yang tinggi akan menunjang keberhasilan pelaksanaan Bursa Kerja Online Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung. Pelaksanaan Bursa Kerja Online Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung sudah dilaksanakan dengan baik oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung meskipun belum semaksimal mungkin. Pelaksanaan Bursa Kerja Online tersebut bertujuan untuk meningkatkan pemberian informasi kepada kemenakertrans, perusahaan dan masyarakat, khususnya yang dibidang ketenagakerjaan.

Berdasarkan wawancara dengan aparatur," Biasanya kami selalu melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan kami"(04/08/2018) dari wawancara tersebut menyebutkan, bahwa kemauan para aparatur/pelaksana untuk melaksanakan kewenangan yang dilimpahkan sudah besar atau sudah ada kemauan untuk melaksanakan, hanya tinggal didukung oleh kemampuan mereka untuk dapat melaksanakan dengan baik. Selain kemauan, aparatur/pelaksana harus mempunyai rasa tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya, oleh karena itu penting bagi setiap pelaksana memahami dan berkomitmen dengan tanggung jawabnya sehingga dapat terwujud implementasi kebijakan sesuai dengan yang diharapkan.

Berdasarkan wawancara, implementasi kebijakan Bursa Kerja Online tidak akan efektif bila tidak ditunjang oleh sikap dari para pelaksana itu sendiri. Karena sikap dari para pelaksana ini merupakan hal yang sangat penting bagi dalam Implementasi Kebijakan Bursa Kerja Online, agar pelaksanaan kebijakan dapat berjalan dengan efektif diperlukan pelaksana yang tidak hanya mengandalkan kemampuan saja, tetapi juga kemauan dan tanggung jawab untuk melaksanakannya. Jika para pelaksana bersikap baik terhadap kebijakan tersebut, kemungkinan besar mereka melaksanakan kebijakan sebagaimana yang telah dirumuskan sebelumnya. Sebaliknya jika sikap pelaksana yang tidak baik, maka proses pelaksanaan kebijakan akan menjadi sulit.

Dengan demikian, mengenai sikap aparatur terhadap implementasi kebijakan Bursa Kerja Online di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung dinilai cukup baik karena dilihat dari kedisiplinan para aparatur di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung khususnya di Seksi Penempatan Tenaga Kerja Dan Perluasan Kerja dalam mengimplementasikan kebijakan Bursa Kerja Online seperti pemberian data informasi ketenaga kerjaan yang dilakukan dengan tepat waktu.

4.2.3.1 Insentif Aparatur dalam Implementasi Kebijakan *e-Government* Tentang Bursa Kerja Online Pada Dinas Tenaga Kerja Bandung

Insentif yang ada pada pelaksana kebijakan disampaikan melalui keuntungan-keuntungan atau biaya-biaya tambahan yang akan membuat pelaksana kebijakan melaksanakan perintah dengan baik khususnya mengenai implementasi kebijakan *e-Government* Tentang Bursa Kerja Online (BKOL).

Merubah aparatur dalam birokrasi pemerintahan merupakan pekerjaan tersulit dan terkadang tidak menjamin proses implementasi berjalan sesuai tujuan. Umumnya para aparatur bertindak menurut kepentingannya sendiri dengan menambah keuntungan-keuntungan atau biaya tertentu akan mendorong pelaksanaan menjadi lebih baik meskipun itu diluar peraturan yang telah ditetapkan dimana para aparatur tidak diperbolehkan meminta sesuatu kepada masyarakat diluar administrasi dengan alasan untuk mempercepat proses pekerjaan.

Berbicara mengenai insentif sendiri, melalui insentif kinerja pelaksana dalam pelaksanaan BKOL ini berjalan optimal, sehingga dalam implementasi BKOL ini menjadi efektif dan efisien. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan informan aparatur dari Seksi Informasi Pasar Kerja yang menyatakan bahwa:

> "ya ada insentif yang kami terima dalam pelaksanaan BKOL ini, dulu pas bimtek penempatan kerja, kan standarisasi dari kemenakertrans emang dikasih uang makan gitu,soal nya waktu itu kami diklat ada sekitar semingu lah"(03/08/2018)

Berdasarkan wawancara, dengan aparatur Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung khususnya seksi informasi pasar kerja, aparatur mendapatkan insentif ketika adanya tugas tambahan di luar jam kerja seperti diklat, rapat koordinasi dan sosialisasi Bursa Kerja Online oleh Kemenakertrans, dan diklat tersebut juga dilakukan selama seminggu.

Sedangkan dari Petugas Operator sendiri berbicara mengenai insentif dalam melaksanakan implementasi BKOL ini berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan informan bagian operator seksi informasi pasar kerja, beliau menyatakan bahwa:

> "Tidak ada insentif kepada kami dalam pelaksanaan implementasi BKOL ini, soalnya yang dikasih insentif itu ya aparatur yang ditugas kan mengikuti bimtek aja dek"(03/08/2018).

Tidak ada danya insentif yang diberikan kepada aparatur petugas operator di Seksi Penempatan Informasi Pasar Kerja yang merupakan sataf yang tidak mengikuti BIMTEK. Jadi insentif yang diberikan hanya kepada aparatur yang mengikuti diklat atau BIMTEK saja.

Jadi pada kesimpulan dari uraian di atas, insentif pada proses implementasi ini sudah ada untuk apartur Seksi Informasi Pasar Kerja Disnaker Kota Bandung tetapi tidak ada untuk petugas operator khussusnya di seksi informasi pasar kerja.

Insentif merupakan suatu sarana motivasi yang mendorong aparatur pelaksana kebijakan melaksanakan kewajibannya dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif kepada pelaksana kebijakan dimaksudkan untuk memotivasi, merangsang dan mendorong pelaksana kebijakan dalam meningkatkan prestasi kerja, sehingga pelaksanaan kebijakan BKOL dapat berjalan dengan baik.

Berdasarkan uraian dari dua indikator di atas yaitu efek disposisi dan insentif dapat ditarik kesimpulan bahwa disposisi atau sikap pelaksana dalam melaksanakan implementasi kebijakan ini belum berjalan. Hal ini dikarenakan oleh efek disposisi yang sudah berjalan dengan baik di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung, tetapi kurang tepatnya penempatan aparatur pelaksana yaitu penempatan aparatur tidak sesuai dengan keahliannya sehingga menghambat

proses pelaksanaan BKOL ini, untuk Insentif sudah berjalan dengan baik karena aparatur yang mendapatkan tugas tambahan seperti rapat koordinasi, dan sosialisasi Bursa Kerja Online mendapatkan insentif atas pekerjaannya. Insentif sendiri bisa meningkatkan kinerja pelaksana dalam implementasi kebijakan BKOL ini, dan ketika kinerja pelaksana baik maka besar kemungkinan berdampak pada keberhasilan implementasi BKOL ini.

Dengan demikian, mengenai insentif aparatur dalam implementasi kebijakan Bursa Kerja Online Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung dapat dinilai dengan baik karena dalam mengimplementasikan kebijakan Bursa Kerja Online Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung khususnya di Seksi Penempatan Tenaga Kerja Dan Perluasan Kerja memberikan uang tambahan kepada aparatur yang mendapatkan tugas tambahan seperti rapat koordinasi, dan sosialisasi Bursa Kerja Online oleh Kemenakertrans.

4.2.4 Struktur Birokrasi Dalam Implementasi Kebijakan *e-Government* Tentang Bursa Kerja Online Pada Dinas Tenaga Kerja Bandung

Struktur birokrasi merupakan suatu pembagian wewenang dan tanggung jawab sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang sudah dibuat oleh suatu lembaga atau instansi pemerintah. Struktur birokrasi yang sudah dibuat dalam suatu lembaga diharapkan dapat menetapkan sistem hubungan dalam organisasi yang menghasilkan tercapainya komunikasi, kordinasi dan integrasi secara efektif dan efisien.

Implementasi kebijakan memerlukan suatu organisasi pelaksana yang dapat menjalankan dan mengontrol pelaksana kebijakan tersebut. Para pelaksana kebijakan mungkin tahu apa yang harus dikerjakan dan memiliki keinginan dan sumber daya yang cukup untuk melaksanakannya, namun mereka masih dirintangi oleh struktur birokrasi, yang mungkin menghalangi implementasi kebijakan. Struktur birokrasi sering merintangi berbagai perubahan dalam kebijakan, memboroskan sumber daya, memunculkan tindakan-tindakan yang tidak dikehendaki, merintangi koordinasi dan sebagainya. Struktur birokrasi merupakan faktor keempat yang harus dipernuhi agar pelaksanaan suatu kebijakan berjalan dengan lancar, dua karakter yang menonjol dari struktur birokrasi ini adalah prosedur pelaksanaan yang baku dan fragmentasi/pembagian wewenang.

Pengembangan ini dilakukan untuk membatasi waktu dan sumber daya pelaksana dan keinginan akan keseragaman dalam organisasi yang kompleks dan menyebar luas. yang menjadi fokus perhatian dari dimensi ini yaitu pembagian kerja. Yang dimaksudkan disini adalah bahwa pembagian tanggung jawab bagi suatu kebijakan yang tidak dilakukan dengan instansi pelaksana kebijakan, hal ini dilakukan oleh instansi lain sesuai dengan bidang yang sedang atau akan dilaksanakan dalam suatu kebijakan.

Struktur birokrasi memberikan andil yang besar dalam keberhasilan pelaksanaan suatu kebijakan, disini terlihat bahwa betapa pentingnya struktur birokrasi karena dalam rangkaian birokrasi implementasi kebijakan tersebut dapat dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan.

Standard Operating Prosedures (SOP) menunjukan adanya pengaturan jabatan dan wewenang *(hierarki authority)* bagi setiap aparatur sumber daya demi kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi masing-masing bagian yang diatur berdasarkan garis koordinasi dan alur instruksi organisasi sebagai landasan formal maupun landasan operasional. Pemabtasan kewenangan ini dimaksudkan untuk mendorong munculnya tanggung jawab personil dan kolektif secara organisasi, dan sebagai upaya antisipasi terjadinya penumpukan wewenang dan tanggung jawab pada suatu posisi atau bidang tertentu. Hal ini memungkinkan terciptanya iklim kerja yang kondusif, kerjasama yang sehat dan pelayanan *public* yang optimal sesui dengan tujuan implementasi kebijakan Bursa Kerja Online di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.

Beberapa hal di atas menunjukan bahwa pola hubungan organisasi atau suasana kerja yang diterapkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung, khususnya dalam pelaksanaan mengolah data Ketenagakerjaan Kota Bandung telah menciptakan suasana kerja yang cukup kondusif dan harmonis. Yaitu dengan tetap berpedoman dan menjaga komitmen yang telah dibentuk seperti SOP dalam melaksanakan Bursa Kerja Online yaitu tetap berusaha dalam menyelesaikan tugas sesui dengan mekanisme yang telah ditetapkan.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat dikatakan bahwa struktur birokrasi dalam implementasi kebijakan Bursa Kerja Online Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung berjalan optimal. Hal tersebut dapat dilihat dari SOP yang terdapat pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung berjalan cukup baik yang berdampak positif terhadap proses pengolahan data ketenagakerjaan. Kemudian adanya tanggung

jawab dari aparatur Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung dinilai cukup baik dalam melaksanakan mengolah data dan infomasi ketenagakerjaan melalui Bursa Kerja Online.

Dengan demikian, mengenai struktur birokrasi dalam implementasi kebijakan Bursa Kerja Online Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung dapat dinilai dengan baik karena aparatur Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung khususnya Seksi Penempatan Tenaga Kerja Dan Perluasan Kerja sudah melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik seperti pengimputan data-data dan informasi ketenagakerjaan Kota Bandung.

Untuk lebih jelasnya, mengenai struktur birokrasi dalam implementasi kebijakan Bursa Kerja Online Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung adalah sebagai berikut:

4.2.4.1 *Standard Operating Procedures* (SOP) Dalam Implementasi Kebijakan *e-Government* Tentang Bursa Kerja Online Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung

Struktur birokrasi sebagai pelaksana kebijakan memiliki peranan penting dalam implementasi kebijakan Bursa Kerja Online di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung, salah satu aspek yang terpenting dalam organisasi adalah adanya Standard Operating Prosedures (SOP). Pada dasarnya, para pelaksana kebijakan mungkin mengetahui apa yang dilakukan dan mempunyai cukup banyak keinginan serta sumber-sumber untuk melakukannya. Tetapi dalam pelaksanaannya mungkin mereka masih dihambat oleh struktur-struktur organisasi

dimana mereka menjalankan kegiatan tersebut. Standar pengoperasian berkembang sebagai tanggapan internal terhadap waktu yang terbatas dan sumber-sumber dari para pelaksana kebijakan serta keinginan untuk keseragaman dalam bekerjanya organisasi-organisasi yang kompleks dan tersebar luas.

Struktur organisasi-organisasi yang melaksanakan kebijakan memiliki pengaruh penting pada implementasi. Salah satu dari aspek-aspek struktural yang paling dasar dari suatu organisasi adalah prosedur-prosedur kerja dari ukuran dasarnya SOP *(Standard Operating Procedures)*. Prosedur-prosedur ini dalam menanggulangi keadaan-keadaan umum yang digunakan dalam sebuah organisasi.

Mengenai SOP dalam mengimplementasikan Bursa Kerja Online berikut hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan aparatur terkait yaitu Seksi Informasi Pasar Kerja:

> "Standar aparatur dalam melaksanakan Bursa Kerja Online dilakukan sesuai dari disnaker yang telah ditetapkan, selain itu kami melmiliki SOP mengenai pelaksanaan Bursa Kerja Online dan alhamdulilah semua anggota kami mengikuti SOP yang telah ada."(04-08-18).

Mengenai SOP berdasarkan hasil wawancara diatas aparatur memiliki SOP yang harus dijalankan dan ditaati pada saat menjalankan tugas seperti mengimplementasikan Bursa Kerja Online di Disnaker. Mengenai SOP dari aparatur sendiri tidak memiliki kendala dan masalah. Sehingga aparatur Seksi Informasi Pasar Kerja yang berwenang dalam mengimplementasikan kebijakan Bursa Kerja Online dapat menjalankan kewajibannya dengan baik yaitu mengimplementasika kebijakan *e-Government* Tentang Bursa Kerja Online di Disnaker Kota Bandung.

Tabel 4.3
SOP Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung

	Nomor SOP	/SOP/Disnaker/2018
DINAS TENAGA KERJA KOTA BANDUNG	Tanggal Pembuatan	Januari 2018
	Tanggal Revisi	Pebruari 2018
	Tanggal Pengesahan	Pebruari 2018
	Disahkan Oleh	Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung, **Dr ASEP C CAHYADI M.Si** NIP. 19680311 199403 1 009
	Nama SOP	Pelayanan pembuatan kartu pencari kerja (kartu ak-1)

Dasar Hukum	Kualifikasi Pelaksana
4. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. 5. Permennakertrans RI Nomor: PER.07/MEN/IV/2008 tentang Penempatan Tenaga Kerja. 6. Perda Kelembagaan. 7. Perwal TUPOKSI	1. Petugas Registrasi Minimal SMA 2. Petugas BKOL Minimal S1 3. Pengantar Kerja Minimal SMA
Keterkaitan	**Peralatan/Perlengkapan**
SOP Pelayanan Surat Masuk	1. Dokumen 2. Komputer 3. Printer 4. ATK
Peringatan	**Pencatatan dan Pendataan**
Ketidakcermatan dalam penerbitan Kartu Pencari Kerja (Kartu AK-1) mengakibatkan data invalid.	1. Harus dilaksanakan untuk memperoleh informasi kinerja yang penting bagi penyelenggaraan manajemen kinerja dilingkungan Dinas Tenaga Kerja 2. Harus dilaksanakan sebagai ukuran keberhasilan bagi perbaikan kinerja dan peningkatan akuntabilitas di lingkungan Dinas Tenaga Kerja

Sumber: SOP BKOL Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung (2018)

Tabel 4.3 adalah gamabr SOP petugas BKOL gambar diatas menjelaskan Dengan menggunakan SOP, para pelaksana kebijakan dapat memanfaatkan waktu yang tersedia. Selain itu, SOP juga menyeragamkan tindakan-tindakan dari para pejabat dalam organisasi-organisasi yang kompleks dan tersebar luas, yang pada gilirannya dapat menimbulkan fleksibilitas yang besar dan kesamaan yang besar dalam penerapan peraturan-peraturan.

Setiap struktur birokrasi tersebut melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang diberikan kepada masing-masing bagiannya. dalam pelaksanaan Bursa Kerja Online Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung yaitu, pertama, Pencari kerja menyerahkan persyaratan pembuatan Kartu Pencari Kerja (Kartu AK-1) kepada petugas registrasi. Kedua, Petugas Registrasi menerima persyaratan pembuatan Kartu Pencari Kerja (Kartu AK-1) dari pencari kerja kemudian diserahkan kepada petugas BKOL. Ketiga, Petugas BKOL menerima, memeriksa

dan selanjutnya memasukan data/menginput data pencari kerja. Keempat, Petugas BKOL mencetak kartu AK-1 yang kemudian diserahkan kepada pengantar kerja untuk disahkan. Keenam Pengantar Kerja menerima, memeriksa dan selanjutnya Pengantar Kerja Menandatangani /Mengesahkan Kartu Pencari Kerja kemudian diserahkan kepada pencari kerja

Peranan Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung dalam mengelola data ketenagakerjaan menciptakan kultur organisasi yang kondusif melalui Bursa Kerja Online. Dilaksanakan berdasarkan struktur organisasi, yaitu tetap menjaga kerjasama antara aparatur dalam melaksanakan tugasnya. Kemudian membangun sistem kebersamaan serta hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan dan merupakan mitra kerja, bawahan dapat mengemukakan gagasan-gagasan baru, serta untuk menghindari adanya pungutan-pungutan liar diluar ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku yang dilakukan oleh aparatur. Maka diberikan uang insentif yang sifatnya resmi diluar gaji. Dalam rangka meningkatkan motivasi kerja dalam pelaksanaan mengolah data ketenagakerjaan melalui Bursa Kerja Online serta mengacu kepada tujuan organisasi seperti SOP yang telah dibentuk dengan adanya visi dan misi.

Dengan demikian, bahwa SOP dalam melaksanakan kebijakan Bursa Kerja Online Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung yang tersedia dalam pelaksanaan Bursa Kerja Online sudah cukup membantu. Oleh karena itu, SOP sangat diperlukan untuk mensukseskan pelaksanaan Bursa Kerja Online, karena dalam pelaksanaannya banyak sekali memerlukan kegiatan-kegiatan yang dapat menunjang kinerja aparatur Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung dalam

pelaksanaan Bursa Kerja Online Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung untuk membantu dalam menginformasikan data ketenaga Kerjaan di Kota Bandung.

Dengan demikian, mengenai SOP dalam implementasi kebijakan Bursa Kerja Online Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung di nilai cukup baik karena aparatur Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung khusunya Seksi Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja sudah melaksanakan prosedur yang ada seperti pertama, Pencari kerja menyerahkan persyaratan pembuatan Kartu Pencari Kerja (Kartu AK-1) kepada petugas registrasi. Kedua, Petugas Registrasi menerima persyaratan pembuatan Kartu Pencari Kerja (Kartu AK-1) dari pencari kerja kemudian diserahkan kepada petugas BKOL. Ketiga, Petugas BKOL menerima, memeriksa dan selanjutnya memasukan data/menginput data pencari kerja. Keempat, Petugas BKOL mencetak kartu AK-1 yang kemudian diserahkan kepada pengantar kerja untuk disahkan. Keenam Pengantar Kerja menerima, memeriksa dan selanjutnya Pengantar Kerja Menandatangani /Mengesahkan Kartu Pencari Kerja kemudian diserahkan kepada pencari kerja.

4.2.4.2 Pembagian Tanggung Jawab Aparatur dalam Implementasi Kebijakan *e-Government* Tentang Bursa Kerja Online Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung

Struktur organisasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja organisasi publik. Struktur organisasi menjelaskan bagaimana kedudukan, tugas dan fungsi dialokasikan dalam organisasi. Hal ini mempunyai dampak yang signifikan terhadap cara setiap individu melaksanakan tugasnya

dalam organisasi. Ketika arah dan strategi organisasi secara keseluruhan telah ditetapkan serta struktur organisasi tersebut melakukan kegiatan atau menjalankannya tugas dan fungsinya. Struktur organisasi merupakan suatu gambaran yang menggambarkan tentang jenis atau tipe organisasi, pembagian bidang-bidang, kedudukan dan jenis wewenang aparatur, bidang dan hubungan perkerjaan yang terkait, garis perintah dan tanggung jawab serta rentang kendali dan sistem pimpinan organisasi.

Struktur birokrasi Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung sudah dilaksanakan sesuai dengan tugasnya masing-masing. Aparatur Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung didalam tugasnya sudah dijalankan sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing. Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung melaksanakan tugasnya sesuai dengan struktur yang telah ditetapkan. Karena itu, struktur birokrasi mencakup dimensi fragmentasi *(fragmentation).*

Fragmentasi atau pembagian tanggung jawab kegiatan sangat mempengaruhi dalam implementasi kebijakan Bursa Kerja Online. Hubungan yang terjadi diantara para aparatur Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung sangat mempengaruhi terhadap pelaksanaan BKOL, apabila pola hubungan yang terjadi dilingkungan Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung tidak baik maka akan berpengaruh terhadap keberhasilan Bursa Kerja Online.

Pola hubungan pelaksanaan Bursa Kerja Online yang terjadi didalam lingkungan Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung berlangsung dengan baik, hal ini terwujud melalui pola kinerja mereka yang saling bekerja sama untuk mensukseskan pelaksanaan pengolahan data pendidikan tersebut. Pembagian

tanggung jawab para aparatur dalam menjalankan tugasnya saling membantu dan bekerja sama, hal itu dilakukan dalam membangkitkan semangat dalam mencapai keberhasilan Bursa Kerja Online Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung. Para aparatur kebijakan dalam menjalankan tugasnya saling melengkapi dan mendukung masing-masing dari mereka, sehingga pola hubungan yang terjadi bersifat saling bekerja sama.

Berikut hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung mengenai tanggung jawa dalam implementasi Kebijkan *e-Government* Tentang Bursa Kerja Online (BKOL) adalah sebagai berikut:

> "Pembagian tanggung jawab sudah terbagi secara terperinci sehingga peran masing-masing aparatur telah ditetapkan secara jelas, selain itu kami dinas terkait dalam Bursa Kerja Online sering melakukan kordinasi dalam mengimplementasikannya."(04-08-18)

Berdasarkan hasil wawancara diatas yang dilakukan peneliti dengan aparatur Seksi Informasi Pasar Kerja memperlihatkan adanya hubungan yang baik antara aparatur terkait yang memiliki kewenangan dalam kebijakan Bursa Kerja Online. Pembagian tanggung jawab tersebut dapat diwujudkan dalam kinerja antara bagian yang satu dengan bagian lain, antara bagian tersebut saling bekerja sama dalam melaksanakan tugasnya masing-masing, misalnya aparatur petugas BKOL menerima, memeriksa dan selanjutnya memasukan data/menginput data pencari kerja. Pembagian tanggung jawab para aparatur Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung saling membantu, melengkapi dan mendukung satu sama lain dengan tujuan agar proses pengolahan data ketenagakerjaan dapat dilaksanakan dengan baik.

Pembagian Tanggung jawab mengenai implementasi BKOL yang dilakukan oleh aparatur belum terlihat secara nyata hal tersebut dapat dilihat berdasarkan wawancara dengan salah satu Aparatur di Seksi Informasi Pasar Kerja:

> ”saya ini kurang begitu memahami website BKOL itu dek, soalnya saya ngga terlalu ngerti IT, kadang saya juga minta tolong operator untuk pengolahan data.”(04-08-18).

Hal tersebut menggambarkan tanggung jawab yang baik antara dinas terkait belum terlihat secara nyata pada pelaksanaan implementasi kebijakan Bursa Kerja Online Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung, namun masih adanya kendala yang terjadi seperti pembagian tanggung jawab yang belum merata, hal ini terjadi karena tidak semua aparatur memahami *website* Bursa Kerja Online Sebagai akibatnya, data-data mereka yang belum menyerahkan arsip menjadi menumpuk sehingga proses pengimputan data jadi terhambat.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara diatas diketahui bahwa dalam pembagian tanggung jawab antara aparatur terkait dengan Kebijakan Bursa Kerja Online pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung Tidak memiliki masalah. Hal tersebut dikarenakan sering dilakukannya kordinasi antara aparatur terkait sehingga dapat menciptakan hubungan yang harmonis antara masing-masing aparatur terkait Bursa Kerja Online pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung yang mempengaruhi pengimplementasian Kebijakan dapat berjalan dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan yaitu memberi Informasi ketenagakerjaan. Pembagian tanggung jawab yang baik tersebut tidak akan membuahkan hasil apabila tidak direalisasikan secara nyata. namun masih adanya kendala yang

terjadi seperti pembagian tanggung jawab yang belum merata, hal ini terjadi karena tidak semua aparatur memahami *website* Bursa Kerja Online Sebagai akibatnya, data-data mereka yang belum menyerahkan arsip menjadi menumpuk sehingga proses pengimputan data jadi terhambat.