

## **KINERJA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI DALAM MELAKSANAKAN PROGRAM PENGURANGAN ANGKA PENGANGGURAN**

### **EMPLOYEE PERFORMANCE AND TRANSMIGRATION PERFORMANCE IN IMPLEMENTING PROGRAM FOR REDUCING UNITED NUMBERS**

**Indri Hanifah<sup>1</sup>, Ginung Pratidina<sup>2</sup>, Muhamad YGG. Seran<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Djuanda, Jl Tol Ciawi No 1, Kotak Pos 35 Bogor 16770.

<sup>2</sup>Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Djuanda, Jl Tol Ciawi No 1, Kotak Pos 35 Bogor 16770.

<sup>3</sup>Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Djuanda, Jl Tol Ciawi No 1, Kotak Pos 35 Bogor 16770.

<sup>a</sup>Korespondensi: Indri Hanifah. HP: 08569072116; E-mail: [indri.hanifah@unida.ac.id](mailto:indri.hanifah@unida.ac.id)

(Diterima Oleh Dewan Redaksi: 01-02-2018)

(Dipublikasikan Oleh Dewan Redaksi: 01-04-2018)

#### **ABSTRACT**

The purpose of this research is to know the performance of Manpower and Transmigration Agency in implementing unemployment reduction program in the city of Bogor. The theory used to measure the performance of Manpower and Transmigration Agency in implementing unemployment reduction program in the city of Bogor is the theory put forward by Dwiyanto (in Pasolong, 2007) on bureaucratic performance measures. This theory says that there are 6 (six) indicators such as productivity, quality, responsiveness, service, accountability, and responsibility.

The method in this research is descriptive qualitative research method. While the data analysis technique is using Interactive model developed by Miles and Huberman (in Sugiyono, 2010), which includes data reduction, display data, and conclusion drawing or verification. In addition, data collection techniques used are interviews, direct observation and documentation. The informants that the researchers took were two types of informants : (1) some employees of Manpower and Transmigration Agency who were considered to be involved in the program of reduction of unemployment rate and (2) 2 (two) participants who had attended the program.

The results of research on the performance of the Manpower and Transmigration Agency in implementing the program of reduction of unemployment rate in the city of Bogor is "good". So far, the Agency has done everything possible in implementing the existing program despite of some obstacles. With this result, it is expected that the Manpower and Transmigration Agency will be able to overcome the obstacles experienced and the better performance and reduce the unemployment rate in Bogor city today.

**Keywords:** *Performance, Bureaucratic Performance, Unemployment Program*

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam melaksanakan program pengurangan angka pengangguran di kota Bogor. Teori yang digunakan dalam mengukur kinerja Disnakertrans dalam melaksanakan program pengurangan angka pengangguran di Kota Bogor yaitu teori yang dikemukakan Dwiyanto (dalam Pasolong 2007) mengenai alat ukur kinerja birokrasi. Teori ini mengatakan bahwa terdapat 6 (enam) indikator diantaranya produktivitas, kualitas, responsivitas, layanan, akuntabilitas, dan responsibilitas.

Metode dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan yaitu menggunakan model Interaktif yang dikembangkan oleh Miles dan Huberman (dalam Sugiyono 2010), yang meliputi *data reduction*, *data display*, dan *conclusion drawing/verivation*. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi langsung dan dokumentasi. Informan yang peneliti ambil adalah 2 jenis informan, pertama beberapa pegawai Disnakertrans yang dianggap terlibat dalam program pengurangan angka pengangguran dan kedua adalah 2 orang peserta yang pernah mengikuti program tersebut.

Hasil penelitian mengenai Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam melaksanakan program pengurangan angka pengangguran di Kota Bogor adalah baik. Karena sejauh ini, Disnakertrans sudah melakukan semaksimal mungkin dalam melaksanakan program yang ada meskipun terdapat beberapa hambatan yang dialami. Dengan hasil ini diharapkan Disnakertrans dapat mengatasi hambatan yang dialami dan kinerjanya semakin baik lagi serta dapat mengurangi angka pengangguran di Kota Bogor saat ini.

Kata Kunci: Kinerja, Kinerja Birokrasi, Program Pengangguran

Indri Hanifah, 2017. Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam Melaksanakan Program Pengurangan Angka Pengangguran di Kota Bogor. *Jurnal Governansi*.

## PENDAHULUAN

Indonesia merupakan salahsatu negara di dunia yang memliki penduduk yang banyak. Indonesia juga mempunyai populasi penduduk generasi muda sebab setengah dari total penduduk Indonesia berusia kurang dari 30 tahun. Jika kedua potensi itu dikombinasikan, indikasinya Indonesia adalah negara yang mempunyai kekuatan tenaga kerja yang sangat besar, yang bisa berkembang menjadi lebih besar lagi ke depan. Maka diperlukan lapangan kerja yang sebanyak-banyaknya.

Namun pada kenyataannya saat ini, indonesia masih mempunyai masalah terkait ketenaga kerjaan ini yaitu pengangguran. Angka pengangguran di Indonesia saat ini masih tinggi dan mengalami kenaikan. Badan Pusat Statistik (BPS) indonesia mengatakan bahwa angka pengangguran naik dari 320 juta orang selama satu tahun, terhitung dari Agustus 2014 ke periode yang sama Agustus 2015.

Pengangguran adalah istilah untuk individu yang tidak memiliki pekerjaan sama sekali ataupun sedang mencari kerja yang layak. Besarnya angka Pengangguran dikarenakan jumlah angkatan kerja tidak sebanding dengan jumlah lapangan kerja yang tersedia. Pengangguran menjadi masalah dalam perekonomian Indonesia karena dengan banyaknya pengangguran, produktivitas dan pendapatan masyarakat semakin berkurang sehingga dapat menyebabkan munculnya kemiskinan baru serta masalah sosial masyarakat lainnya.

Dalam hal ini, pemerintah memiliki tanggungjawab atas kesejahteraan rakyat yang relevan dengan UUD 1945 Pasal 33 yakni sebagai dasar untuk mewujudkan keadilan, kesejahteraan dan kemakmuran rakyat melalui peranan dan keberpihakan negara dalam meningkatkan taraf hidup rakyat. Tujuan pembangunan nasional serta pasal 33 UUD 1945 mengenai akan berhasil diimplementasikan apabila pemerintah dan masyarakat saling bersinergi dalam proses pembangunan, termasuk di bidang kesejahteraan sosial.

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistika Kota Bogor tahun 2015 tercatat jumlah penduduk Kota Bogor saat ini mencapai 1 (satu) Juta lebih yaitu 1.047.922 jiwa. Bila dibandingkan dengan tahun sebelumnya jumlahnya meningkat. Oleh karena itu dengan meningkatnya jumlah penduduk di kota bogor maka diasumsikan jumlah pengangguran semakin meningkat. Angka pencari kerja saat ini mencapai kurang lebih empat puluh ribu orang pencari kerja. Setiap tahunnya meningkat sangat cepat. Jumlah penduduk usia 15 tahun ke atas yang termasuk pengangguran terbuka berjumlah 49942 orang. Untuk lebih jelas lagi, berikut rekapitulasi data jumlah angka pencari kerja dan jumlah angka pengangguran terbuka periode tahun 2012-2015 :

**Tabel 1**  
**Jumlah Pencari kerja dan Jumlah Penduduk Usia 15 Tahun Ke Atas yang Termasuk Pengangguran Tebuka**

Kriteria	2012	2013	2014	2015
Pencari Kerja	26232	34019	34744	39887
Penduduk Usia 15 Tahun ke atas yang termasuk pengagguran terbuka	41665	43856	43503	49942

*Sumber : BPS, Survey Angkatan Kerja Nasional 2011-2015*

Berdasarkan data selama 4 tahun jumlah pengangguran di Kota Bogor mengalami peningkatan secara signifikan setiap tahunnya. Dengan angka pengangguran yang begitu tinggi di kota bogor yakni mencapai 11,08% pada tahun 2015, tidak terlepas dari kinerja instansi yang menangani masalah tersebut yaitu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Bogor.

Hasil wawancara dengan Kepala Seksi Penempatan dan Perluasan Kerja Disnakersostrans dalam upaya mengurangi angka pengangguran di Kota Bogor,

Disnakersostrans Kota Bogor mempunyai beberapa program untuk menanganinya. Diharapkan dengan adanya program ini, para pencari kerja ataupun pengangguran dapat berkurang, selain itu dapat menyaring tenaga kerja baru. Berikut programnya adalah :

1. Peningkatan Kesempatan Kerja  
Program ini bertujuan untuk meningkatkan kesempatan kerja pada para pencari kerja ataupun pengangguran yaitu dengan diadakannya bursa kerja ekspo yang dilaksanakan setiap tahunnya. Kegiatan ini sangat membantu para pencari kerja untuk mendapatkan pekerjaan yang diinginkan. Selain itu, ada juga pemberian kerja sementara.
2. Program Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja  
Program ini tentu saja bertujuan untuk meningkatkan kualitas para pencari kerja ataupun pengangguran agar dapat tersaring kedalam dunia kerja. Dalam program ini, disnakersostrans memiliki unit pelaksana tugas balai latihan kerja (BLK). Kegiatannya berupa pelatihan keterampilan dengan tujuh kelas khususnya pada bidang jasa seperti kelas otomotif, tata boga dan lainnya. Terlebih Kota Bogor bukan merupakan kota industri. Jadi untuk yang mengikuti latihan ini dapat mendaftar sesuai dengan minatnya masing-masing. Pelatihan yang dilakukan bukan hanya sekedar pelatihan, namun juga dapat dilanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi, yaitu magang di perusahaan yang telah bekerja sama dengan Disnakersostrans. Tidak hanya untuk menjadi seorang karyawan, diharapkan bisa menjadi seorang wirausahawan.

Dari berbagai penjelasan diatas, terlihat masih tingginya angka pengangguran Kota Bogor. hal tersebut menunjukkan belum maksimalnya kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Bogor dalam menangani. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan penulisan skripsi dengan judul "Kinerja Dinas Tenaga

Kerja, Sosial dan Transmigrasi Dalam Melaksanakan Program Pengurangan Angka Pengangguran Di Kota Bogor".

## MATERI DAN METODE

### Teori yang Relevan

Pengertian kinerja menurut para ahli dalam Buku Ismail Nawawi (2013) Menurut Reu Dan Byar mengatakan bahwa kinerja adalah sebagai tingkat pencapaian hasil. Sedangkan menurut Interplan kinerja adalah berkaitan dengan operasi, aktifitas program dan misi organisasi. Murphy Dan Cleverland mengatakan bahwa kinerja ialah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Stoner mengungkapkan suatu kinerja merupakan fungsi dari motivasi itu sendiri, keahlian dan persepsi peranan. Sedangkan Handoko berpendapat kinerja adalah sebagai proses dimana organisasi bisa mengevaluasi atau menilai prestasi kinerja seorang pegawai.

Kaitan dengan kinerja pada suatu kelembagaan organisasi tentu dari beberapa definisi di atas kinerja bisa diartikan melaksanakan, melakukan, menjalankan kewajiban ataupun tugas yang menjadi tanggungjawab setiap anggota. Lebih dalam lagi suatu kinerja organisasi dijelaskan dalam buku populer *Encyclopedia of Public Administration and Public Policy* yang diterbitkan tahun 2003 mendeskripsikan bahwa kinerja mendeskripsikan sampai berapa jauh organisasi itu mencapai *output* ketika dibandingkan dengan kinerjasebelumnya (*previous performance*) dibandingkan dengan kelembagaan lain (*brenchmarking*) dan sampai berapa jauh mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan sebelumnya. (dalam Keban, 2004 : 193).

Menurut LAN RI (Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia) dalam Pasolong, 2007 halaman 175 mengungkapkan bahwa kinerja merupakan deskripsi mengenai seberapa besar tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program, kegiatan, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, visi dan misi, serta

tujuan organisasi. Sedangkan Prawirosentono berpendapat (dalam bukunya Pasolong, 2007 halaman 176) bahwa Kinerja merupakan *output* kerja yang bisa dicapai oleh karyawan atau kelompok pegawai di dalam suatu organisasi tertentu, yang tentu harus relevan dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak ada hukum yang dilanggar dan sesuai dengan moral dan etika.

Dwiyanto (dalam Pasolong 2007) berpendapat bahwa penilaian suatu kinerja adalah suatu aktivitas yang sangat *urgen* sebagai indikator kesuksesan suatu organisasi di dalam mencapai misinya. Untuk organisasi publik, informasi tentang kinerja tentu berguna sekali untuk melihat seberapa jauh penilaian yang diberikan oleh birokrasi itu sendiri dalam memenuhi harapan serta memberikan kepuasan kepada masyarakat. Ada pun alat ukur kinerja birokrasi yang dikemukakan oleh Dwiyanto yaitu :

1. Produktivitas, yakni tidak hanya menganalisis tingkat efisiensi, selain itu juga mengukur efektifitas pelayanan seorang pegawai. Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai *ratio* antara *input* dan *output*.
2. Kualitas Layanan, banyak perspektif kurang baik yang terbentuk tentang organisasi publik yang muncul disebabkan ketidakpuasan masyarakat terhadap kualitas. Dengan demikian Dwiyanto mengungkapkan kepuasan masyarakat terhadap layanan dapat dijadikan ukuran kinerja birokrasi/organisasi publik.
3. Responsivitas, yaitu kompetensi birokrasi untuk mengenal dengan baik apa yang dibutuhkan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, serta mengembangkan program-program pelayanan publik yang

relevan dengan aspirasi dan kebutuhan publik. Responsivitas dimaksudkan sebagai salahsatu ukuran kinerja sebab responsivitas secara langsung mendeskripsikan kompetensi birokrasi publik di dalam melaksanakan misi dan tujuannya, terutama untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

4. Responsibilitas, yakni mendeskripsikan apakah implementasi kegiatan birokrasi publik itu dilaksanakan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang baik dan benar dengan kebijakan birokrasi yang ada, baik secara eksplisit dan implisit.
5. Akuntabilitas, yakni menunjuk seberapa besar kegiatan dan kebijakan birokrasi publik tunduk kepada para pejabat politikus yang dipilih oleh rakyat.

Berikut adalah penjelasan dari Dimensi dan indikator yang digunakan dalam penelitian yang dilakukan penulis :

1. Dimensi Produktivitas. Dalam mengukur produktivitas, dimensi ini memiliki beberapa indikator yaitu indikator efisiensi dan efektifitas.
2. Dimensi Kualitas Layanan. Pada dimensi ini memiliki tiga indikator, yaitu informasi, sikap pegawai dalam memberi pelayanan dan kepuasan masyarakat.
3. Dimensi Responsivitas. Pada dimensi ini memiliki dua indikator dalam mengukur kualitas layanan pada kinerja birokrasi, yaitu Kemampuan birokrasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat serta menyusun agenda dan prioritas pelayanan.
4. Dimensi Responsibilitas. Pada dimensi ini memiliki dua indikator yaitu apakah Pelaksanaan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi dan Sesuai dengan kebijakan birokrasi.

5. Dimensi Akuntabilitas. Pada dimensi ini memiliki dua indikator, yaitu Bentuk pertanggungjawaban terhadap program dan seperti apa tindak lanjut untuk peserta yang telah mengikuti program.

### **Pendekatan dan Metode Penelitian**

Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kualitatif, atau sering disebut juga penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi alamiah. Sedangkan metode yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk mendeskripsikan hal apa yang saat ini berlaku, didalamnya terdapat upaya mendeskripsikan, mencatat, analisis, dan menginterpretasikan kondisi yang sekarang ini terjadi atau ada. Sugiyono (2010).

### **Informan**

Menurut Sugiyono (2010), informan adalah objek penting dalam sebuah penelitian. Informan merupakan orang did dalam latar penelitian yang diberdayakan untuk memberikan informasi mengenai kondisi latar penelitian. Pada penelitian ini peneliti memakai dua jenis informan. Yang pertama beberapa pegawai Disnakertrans yang dianggap terlibat dalam program pengurangan angka pengangguran dan kedua adalah 2 orang peserta yang pernah mengikuti program tersebut.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Peneliti memakai beberapa teknik pengumpulan data yaitu sebagai berikut:

#### 1. Wawancara

Wawancara sebagai upaya mendekati informasi dengan cara bertanya langsung kepada informan. Wawancara yang dilaksanakan adalah wawancara tidak terstruktur, metode ini memungkinkan pertanyaan yang berlangsung secara luwes, arah pertanyaan lebih terbuka, akan tetapi tetap fokus pada topik, sehingga akan diperoleh informasi yang banyak dan pembicaraan juga tidak kaku.

#### 2. Observasi langsung

Observasi langsung merupakan metode pengumpulan data dengan cara melakukan pencatatan secara teliti serta sistematis. Observasi wajib dilakukan secara cermat dan sistematis agar mendapatkan hasil yang dapat diandalkan, dan peneliti harus memiliki pengetahuan yang lebih luas lagi tentang objek penelitian yang memiliki sikap objektif dan dasar teori. Observasi secara langsung yang dilaksanakan oleh peneliti dapat diimplementasikan dengan metode mencatat berupa informasi yang berkorelasi dengan Program Pengurangan Angka Pengangguran di Kota Bogor.

#### 3. Dokumentasi

Dokumen adalah proses melihat kembali sumber-sumber data yang berasal dari dokumen yang ada dan bisa dimanfaatkan untuk memperluas data-data yang telah ditemukan sebelumnya. Adapun sumber data dokumen yang dapat diperoleh dari lokasi penelitian berupa arsip, buku, majalah bisa juga dokumen perusahaan atau dokumen resmi yang tentu relevan dengan fokus penelitian.

### **Teknik Analisis Data**

Dalam prosesnya, penelitian ini menggunakan model interaktif yang dikembangkan oleh Miles dan Huberman. (Sugiyono, 2010) yang meliputi data *Reduction*, data *Display* dan *conclusion drawing / verification*.

#### 1. Data *Reduction* (reduksi data)

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu, membuat kategorisasi yang dipandu oleh tujuan penelitian yang akan dicapai.

#### 2. Data *Display* (penyajian data)

Untuk penyajian data dalam penelitian kualitatif digunakan teks yang bersifat naratif.

#### 3. *Conclusion drawing / verification*

Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan berikutnya. Dan kesimpulan akan kredibel bila didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten (Sugiyono, 2010).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam Melaksanakan Program Pengurangan Angka Pengangguran di kota Bogor

Pada pembahasan Kinerja ini peneliti melakukan wawancara kepada pegawai Disnakertrans yang dianggap mengetahui dan terlibat dalam pelaksanaan program pengurangan angka pengangguran dan peserta yang mengikuti program tersebut untuk mengetahui seberapa jauh Kinerja Disnakertrans dalam melaksanakan program pengurangan angka pengangguran di kota Bogor. Pertanyaan wawancara peneliti ambil dari perdimensi dari teori yang dikemukakan dwiyanto mengenai alat ukur kinerja birokrasi terdapat lima kriteria penilaian Kinerja tersebut. Yaitu :

#### 1. Dimensi Produktivitas

Hasil penelitian menunjukkan dimensi produktivitas ini pada indikator yang pertama dikategorikan sedang karena beberapa informan mengatakan bahwa memang masih ada kekurangan dari segi SDM, terutama pada pelaksanaan kegiatan pemagangan dan pada staff BLK (Balai latihan Kerja). Informan yang terlibat dalam kegiatan pemagangan mengatakan bahwa seharusnya dalam pelaksanaan kegiatan ini memiliki beberapa staff khusus untuk administrasi keuangan, untuk ke lapangan dan untuk merumuskan agar tidak terjadi pekerjaan yang tumpang tindih. Pada elemen waktu pelaksanaan, pegawai atau pemerintah Disnakertrans dalam melaksanakan program pengurangan angka pengangguran ini sudah melaksanakan sesuai dengan

jadwal yang sebelumnya sudah ditentukan. Dalam pelaksanaan bursa kerja ekspos memang harus membutuhkan waktu lama sebelum hari pelaksanaan karena dalam kegiatan ini dibutuhkan untuk sewa gedung atau tempat yang sesuai dengan anggaran yang sudah ditentukan, karena memang tidak mudah mencari tempat yang luas dan sesuai dengan anggaran. Menurut informan yang terkait dalam pelaksanaan latihan kerja mengatakan bahwa pelaksanaan sudah sesuai dengan *schedule* dan selalu *on time*. Pada pelaksanaan pemagangan dilaksanakan ketika latihan keterampilan kerja selesai, karena pemagangan ini memang pesertanya menunggu limpahan dari BLK yang kemudian diseleksi. Kegiatan pemagangan ini dilaksanakan selama 3 bulan dan pelaksanaan sejauh ini sudah sesuai dengan *schedule*.

#### 2. Dimensi Kualitas Layanan

Hasil penelitian menunjukkan indikator yang pertama yaitu penyampaian informasi sudah cukup baik dengan melalui media elektronik, media sosial, internet, banner dan penyebaran surat pemberitahuan. Dengan demikian, dinas sudah memberikan informasi sudah maksimal hanya saja terjangkau atau tidaknya, tersampaikan atau tidaknya informasi tersebut merupakan diluar jangkauan dinas itu sendiri. Sejangkau ini ketersediaan informasi diterima dengan baik oleh pencari kerja. terbukti dengan banyaknya pengunjung yang datang dalam acara tersebut. Pada indikator kedua, informan yang menjadi peserta dalam program ini mengategorikan baik karena dalam memberi layanan sudah baik dan ramah. Pada indikator ketiga yaitu tentang kepuasan masyarakat akan program ini dikategorikan baik karena informan sebagai peserta mengatakan dengan adanya kegiatan ini sangat

membantu untuk mendapat peluang kerja dan menambah keterampilan.

### 3. Dimensi Responsivitas

Dimensi Responsivitas memiliki pertanyaan pokok berupa cara apa yang dilakukan oleh dinas untuk mengenali kebutuhan masyarakat dan terkait agenda pelaksanaan serta prioritas layanan.

Hasil penelitian menunjukkan indikator pertama dikategorikan baik, karena dalam mengenali kebutuhan masyarakat, Disnakertrans memiliki caranya tersendiri yaitu dari data yang dimiliki tentang pencari kerja. Pada kegiatan Bursa Kerja dapat mengetahui dari data pengunjung pembuat kartu kuning pada Disnakertrans. Dari data tersebut pegawai dapat mengetahui pendidikan terakhir para pencari kerja dan dapat mencarikan lowongan yang sesuai dengan yang dibutuhkan oleh pencari kerja tersebut. Kemudian dapat dilihat juga pada data pencari kerja yang daftar untuk mengikuti latihan kerja atau keterampilan, karena dari awal mendaftar sudah diketahui kejuruan apa yang mereka pilih. Berikut ini adalah kejuruan yang terdapat pada Balai Latihan Kerja (BLK) yaitu Tata Kecantikan, Pariwisata, Garmen Apparel, Komputer (basic office, Desain Graphis), Tata Boga, Teknik Otomotif, dan bahasa Inggris. Semua kejuruan sudah sesuai dengan kondisi Kota Bogor yang merupakan kota jasa bukan kota industri. Untuk indikator kedua dikategorikan baik, karena setiap pelaksanaan sudah sesuai dengan agenda yang dibuat sebelumnya dan sangat memprioritaskan layanan untuk warga kota Bogor.

### 4. Dimensi Responsibilitas

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator pertamayaitu dikategorikan baik karena dalam pelaksanaan program pengurangan angka pengangguran ini Disnakertrans tentu sudah melaksanakan sesuai

dengan prinsip-prinsip administrasi. Pada indikator kedua dikategorikan baik, karena memang dalam pelaksanaan program tersebut mengacu pada beberapa peraturan pemerintah atau kebijakan yang dibuat oleh pemerintah dan sudah dijalankan sebagaimana mestinya.

### 5. Dimensi Akuntabilitas

Hasil penelitian menunjukkan pada indikator pertama dikategorikan baik karena dalam setiap pelaksanaan kegiatan ada program tersebut sudah pasti membuat lapran baik anggaran ataupun hasil. Pada indikator kedua dapat dikategorikan baik karena beberapa informan peserta program mengatakan bahwa terdapat tindak lanjut dalam setiap kegiatan dalam program ini baik dalam hal memberikan informasi mengenai lowongan kerja ataupun pemberitahuan untuk mengikuti kegiatan selanjutnya hingga bagaimana mereka dapat terserap di dunia kerja.

**Tabel 2**

**Rekapitulasi Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam Melaksanakan Program Pengurangan Angka Pengangguran di Kota Bogor**

N	Dimensi	Indikator	Kategori
1	Prosedur	Efisiensi Efektivitas	Sedang Baik
2	Kualitas Layanan	Informasi Sikap pegawai dalam melayani Kepuasan masyarakat	Baik Baik
3	Responsivitas	Kemampuan mengenali kebutuhan masyarakat Menyusun agenda dan prioritas layanan	Baik Baik
4	Responsibilitas	Pelaksanaan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi	Baik



itas	Sesuai dengan kebijakan birokrasi	Baik
5	Aku bentuk pertanggungjawaban program	Baik
ntab	Tindak lanjut untuk peserta yang telah mengikuti program	Baik
ilita		
s		

Sumber : Hasil Penelitian , 2017

### **Hambatan dalam Pelaksanaan Program Pengurangan Angka Pengangguran di Kota Bogor**

Dalam melaksanakan suatu program atau kegiatan tentu sudah pasti tidak akan selalu berjalan lancar. Selalu saja ada hambatan yang dialami ketika pelaksanaannya, baik dari segi biaya, SDM maupun yang lainnya. Begitupun halnya dalam pelaksanaan kegiatan pengurangan angka pengangguran ini ada beberapa hambatan atau kendala yang dialami oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Bogor adalah sebagai berikut :

1. Untuk kegiatan Bursa Kerja Ekspo sudah tentu melibatkan beberapa perusahaan yang berada dari luar kota bogor. karena kota Bogor bukan merupakan kota industri melainkan kota jasa. Oleh karena itu dalam pelaksanaan bursa kerja ekspo ini melibatkan beberapa perusahaan yang terdapat diluar wilayah kota bogor dan sekitarnya. Hambatannya adalah, tidak mudah mencari perusahaan-perusahaan yang memiliki lowongan pekerjaan. Terkadang perusahaan tidak menjalankan komitmen dengan baik, ketika waktu hari pelaksanaan tiba, perusahaan tiba-tiba membatalkan untuk hadir dan menjadi peserta pada kegiatan tersebut. Belum lagi sikap dari para pencari kerja yang kerika pada pelaksanaan bursa kerja ekspo mereka yang datang hanya melihaliht saja.

2. Kendala yang dialami ketika pelaksanaan pelatihan keterampilan yang dilaksanakan di Balai Latihan kerja (BLK) menurut Plt. Kepala Disnakersostrns adalah peserta yang mengukti latihan tersebut ada yang semata-mata mengikuti hanya karena mendapatkan uang transportasi atau uang saku saja dan hanya untuk mengisi waktu luang saja. Karena memang pelaksanaan latihan keterampilan itu fasilitasnya adalah mendapatkan uang transport, konsumsi, baju kerja peserta dan sertifikat. Mereka bukan semata-mata untuk mendapatkan keterampilan saja, sedangkan pelatihan ini merupakan salah satu cara untuk mendapatkan perkejaan dan dapat terserap di dunia kerja namun tidak dimanfaatkan dengan baik.

3. Pada kegiatan pemagangan juga memiliki hambatan tersendiri yaitu :
  - Konsistensi peserta. Ketika mereka sedang melakukan magang, dalam waktu pertengahan mereka mengundurkan diri dan pihak dinas otomatis harus mencarikan pengganti peserta tersebut. Tentu tidak mudah untuk mencarinya karena harus melalui proses seleksi lagi.
  - Tidak semua perusahaan mau menerima pemagangan karena mereka harus mengajarkan walaupun banyak perusahaan yang bersedia.
  - Kendala lainnya padahal anggaran, karena berhubung Disnakersostrans adalah dinas baru dan kebutuhannya banyak. Karena dalam kegiatan magang ini setiap peserta yang mengikuti magang selama 3 bulan difasilitasi uang transport sebanyak 1.4 juta perbulannya. Belum lagi kebutuhan-kebutuhan lainnya.

### **Upaya yang Dilakukan Disnakertrans Dalam Menangani Hambatan**

Untuk upaya yang dilakukan oleh Bidang Pelatihan, Pemagangan dan

Produktivitas dalam menanggapi hambatan diatas adalah sebagai berikut :

- Sosialisasi kepada perusahaan
- Lebih selektif lagi memilih perusahaan

efektivitas suatu organisasi dalam melaksanakan sebuah program ataupun kegiatan. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, untuk dimensi produktivitas pada kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam melaksanakan program pengurangan angka pengangguran di kota Bogor dapat dikatakan baik. Hal ini dikarenakan kegiatan yang dilakukan sudah sesuai tujuan dan sesuai dengan schedule/agenda yang sudah ditentukan sebelumnya.

#### 1. Kualitas Layanan

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Dwiyanto mengenai indikator penilaian kinerja pada birokrasi salah satunya adalah kualitas layanan berarti menilai kepuasan masyarakat terhadap pelaksanaan program pengurangan angka pengangguran di kota Bogor. Hasil penelitian mengenai kualitas layanan sudah baik dan Disnakertrans kota Bogor sudah melakukan semaksimal mungkin. Khususnya terkait penyampaian informasi untuk pelaksanaan program tersebut.

#### 2. Responsivitas

Kemampuan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kota Bogor dalam mengenali kebutuhan pencari kerja dan penganggur sudah cukup baik. Terbukti dengan adanya beberapa pilihan kejuruan dan tingginya kunjungan pencari kerja pada Disnakertrans untuk membuat kartu kuning. Karena dengan adanya hal itu pihak dinas dapat mengenali kebutuhan pencari kerja dan penganggur berdasarkan data tersebut.

#### 3. Responsibilitas

Dimensi ini merujuk pada bagaimana pemerintah menjalankan kegiatan atau suatu program sesuai dengan kebijakan yang ada. Untuk dimensi ini, Disnakertrans sudah menjalankan kegiatan sesuai dengan

kebijakan yang ada. Dapat dikatakan bahwa kinerja Disnakertrans pada dimensi ini sangat baik. Kebijakan atau peraturan yang ada sudah diaplikasikan ketika melaksanakan program pengurangan angka pengangguran.

#### 4. Akuntabilitas

Pada dimensi akuntabilitas berarti terkait pertanggungjawaban pelaksana atau pemerintah terhadap apa yang sudah dilaksanakan. Khususnya pelaksanaan program pengurangan angka pengangguran. Dalam hal ini, Disnakertrans sudah melaksanakan pertanggungjawabannya dengan baik. Terbukti dengan adanya laporan rutin setelah pelaksanaan baik anggaran, hasil maupun peserta yang mengikuti program tersebut.

Dari hasil lima kriteria Kinerja di pembahasan, dapat disimpulkan bahwa Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam melaksanakan program pengurangan angka pengangguran di kota Bogor di dalam penelitian ini dikategorikan baik, hal ini terlihat dari lima dimensi penilaian Evaluasi, dimana 4 dimensi sudah di kategori baik Sedangkan dimensi lainnya di nyatakan kategori sedang atau cukup baik.

#### Implikasi Teoritis

Alat ukur dalam mengukur Kinerja Birokrasi Publik dalam penelitian ini menggunakan teori yang dikemukakan oleh Dwiyanti (dalam Pasolong). Maka dari itu hasil dari penelitian ini berpijak pada teori mengenai alat ukur kinerja Dwiyanto yang terdiri dari beberapa dimensi yaitu Produktivitas, Kualitas Layanan, Responsivitas, Responsibilitas, dan Akuntabilitas. Kelima dimensi tersebut sudah tepat digunakan dalam penelitian kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam melaksanakan program pengurangan angka pengangguran di Kota Bogor. Terlihat dari beberapa indikator yang mendukung dalam

program pengurangan angka pengangguran ini tanpa adanya permasalahan.

Dimensi indikator Kinerja ini dikembangkan berdasarkan program, kemudian dikembangkan pertanyaan-pertanyaan untuk mengumpulkan berbagai informasi yang diperoleh dari sumber-sumber tertentu untuk memahami semua komponen program dengan sudut pandang yang berbeda.

### Implikasi Praktis

1. Bahwa Disnakertrans Kota Bogor dalam melaksanakan program pengurangan angka pengangguran harus lebih baik lagi terutama dari segi penyampaian informasi terkait pelaksanaan program. Lebih banyak menggunakan media sosial maupun internet. karena saat ini harus bisa menyesuaikan dengan kemajuan zaman.
2. Terkait sumber daya manusia yang kurang, diharapkan dapat menambah pegawai baru dan membagi tugasnya dengan baik.
3. Terkait pelatihan pada balai latihan kerja maupun pemagangan dalam proses rekrutmen peserta harus lebih diperketat dan diperjelas agar peserta dapat mengikuti kegiatan ini dengan baik. Serta diberikan sanksi tegas.
4. Pada kegiatan Bursa Kerja Ekspo diharapkan Disnakertrans dapat membuat MoU dengan baik dan tegas.
5. Untuk seluruh kegiatan diharapkan dapat diterapkan wadah untuk menampung keluhan peserta agar Disnakertrans dapat memperbaiki dan mengembangkan program lebih baik lagi. Baik melalui media sosial maupun kotak saran yang terdapat pada setiap kegiatan.

### DAFTAR PUSTAKA

**Badan Pusat Statistik Kota Bogor :**

#### 1. Bogor dalam Angka 2016

#### Sumber Buku :

- Ahmad S Ruky. 2002. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka
- Hanggraeni, Dewi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta FE UI: Salemba
- Keban, Yeremias T. 2004. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik (konsep, teori dan isu)*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: Gava Media
- Mahsun, Mohamad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE
- Mangkunegara. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Ma'arif MS dan Lindawati Kartika. 2012. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia "Implementasi Menuju Organsasi Berkelanjutan"*. Bogor: IPB Pers
- Nawawi, Ismail. 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan Dan Kinerja*: Yogyakarta: Kencana Prenamedia Group
- Pasolong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Makasar: Alfabeta; Bandung
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, V. Wiratna. 2014. *Metode Penelitian (Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami)*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press

#### Sumber Jurnal :

- Muh. Sahar. 2015. *Kinerja Dinas Sosial dalam Pelaksanaan Program Pembinaan Anak Jalanan di Kota Makasar*
- Dea Siti Hilmiah Halawi. 2015. *Kinerja Bidang Pengendalian dan Penertiban (DALTIB) Pada Dinas Lalu Lintas dan Angkutan Jalan dalam Mengatasi Kemacetan di Kota Bogor*

#### Sumber Dokumen :

- BOGOR DALAM ANGKA 2016

- Laporan Pertanggungjawaban Pelaksanaan Kegiatan Pemagangan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kota Bogor
- Laporan Hasil Pelaksanaan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja dan Penganggur pada UPTD BLK Kota Bogor

**Sumber Internet :**

- [Bpskotabogor.go.id](http://bpskotabogor.go.id)
- <https://id.wikipedia.org>
- [Pasca.unhas.ac.id/jurnal/files/47e3f29b948022de0a65911e0642f9bb.pdf](http://pasca.unhas.ac.id/jurnal/files/47e3f29b948022de0a65911e0642f9bb.pdf)
- <https://id.wikipedia.org/w/index.php?title=Kinerja&action=edit&section=2>
- [www.artikelsiana.com/2015/08/pengangguran-pengertian-jenis-penyebab.html?m](http://www.artikelsiana.com/2015/08/pengangguran-pengertian-jenis-penyebab.html?m)
- [www.materibelajar.id/2015/12/definisi-kinerja-pada-organisasi.html?m=1](http://www.materibelajar.id/2015/12/definisi-kinerja-pada-organisasi.html?m=1)