**BAB I**

**PENDAHULUAN**

**1.1 Latar Belakang**

 Otonomi daerah merupakan sebuah awal dalam peningkatan kualitas hidup masyarakat sekaligus ditunjukan untuk peningkatan kemakmuran dan kesejahteraan masyarakat. Otonomi daerah menurut Undang – Undang Nomor 9 Tahun 2015 yang diubah dengan perubahan kedua atas Undang – Undang Nomor 23 Tahun 2014 adalah kewenangan daerah otonom untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat menurut prakarsa sendiri berdasarkan aspirasi masyarakat sesuai dengan perundang – undangan sehingga pemerintah daerah harus mampu melaksanakan berbagai kewenangan yang selama ini dilakukan oleh pemerintah pusat. Tujuan utama otonomi daerah adalah tercapainya penyelenggaraan pemerintahan yang baik *good government* dengan landasan demokrasi yang menitikberatkan pada pada peran serta masyarakat, pemerataan dan keadilan, memperhatikan keanekaragaman sosial, ekonomi, dan budaya.

 Penyelenggaraan otonomi daerah dalam Undang – Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah yang berperinsip pada pemberian otomoni daerah yang luas, nyata, dan bertanggungjawab kepada daerah secara proporsional yang diwujudkan dengan pengaturan, pembagian, dan pemanfaatan sumberdaya nasional. Dalam sistem penyelenggaraan pemerintahan negara yang menganut sistem pemecahan kekuasaan secara vertikal suatu negara dikenal dengan istilah desentralisasi yang membagi kekuasaan negara terbagi antara pemerintahan pusat dan daerah.

Kota Bandung, pada awalnya secara tradisional merupakan kawasan [pertanian](https://id.wikipedia.org/wiki/Pertanian), namun seiring dengan laju urbanisasi menjadikan lahan pertanian menjadi kawasan perumahan serta kemudian berkembang menjadi kawasan industri dan bisnis, sesuai dengan transformasi ekonomi kota umumnya. Sektor [perdagangan](https://id.wikipedia.org/wiki/Perdagangan) dan [jasa](https://id.wikipedia.org/wiki/Jasa) saat ini memainkan peranan penting akan pertumbuhan ekonomi kota ini disamping terus berkembangnya sektor [industri](https://id.wikipedia.org/wiki/Industri).

Kota Bandung merupakan salah satu kota terpadat di Jawa Barat, di mana penduduknya didominasi oleh etnis [Sunda](https://id.wikipedia.org/wiki/Suku_Sunda), sedangkan etnis [Jawa](https://id.wikipedia.org/wiki/Suku_Jawa) merupakan penduduk minoritas terbesar di kota ini dibandingkan etnis lainnya. Pertambahan penduduk kota Bandung awalnya berkaitan erat dengan ada sarana transportasi [Kereta api](https://id.wikipedia.org/wiki/Kereta_api) yang dibangun sekitar tahun [1880](https://id.wikipedia.org/wiki/1880) yang menghubungkan kota ini dengan [Jakarta](https://id.wikipedia.org/wiki/Daerah_Khusus_Ibukota_Jakarta) (sebelumnya bernama [Batavia](https://id.wikipedia.org/wiki/Batavia)). Tahun [1941](https://id.wikipedia.org/wiki/1941) tercatat sebanyak 226.877 jiwa jumlah penduduk kota ini kemudian setelah peristiwa yang dikenal dengan *Long March Siliwangi*, penduduk kota ini kembali bertambah di mana pada tahun [1950](https://id.wikipedia.org/wiki/1950) tercatat jumlah penduduknya sebanyak 644.475 jiwa dan sekarang Badan Pusat Statistik menyebutkan pada tahun 2016 ada sekitar 2.393.633 juta dengan 30 Kecamatan, 151 Desa, dan Kabupaten.

Upaya penyelenggaraan pemerintahan di Kota Bandung dan peningkatan pelayanan kepada masyarakat serta melaksanakan pembangunan daerah, maka daerah membutuhkan sumber – sumber kebijakan yang cukup memadai sesuai dengan batas – batas peraturan perundang – undangan. Dalam kaitanya dengan otonomi daerah, dipandang mampu menjadi alat penggerak sekaligus pendorong peningkatan dan kesejahteraan masyarakat salah satunya permasalahan tentang pengangguran terbuka di Kota Bandung hal ini perlu disadari bahwa masalah penggangguran itu tidak akan ada habisnya.

Salah satu masalah pokok yang dihadapi bangsa dan negara Indonesia adalah masalah pengangguran terbuka. Mengapa Pengangguran Harus Dihindari ? Pada dasarnya, dalam jangka panjang pengangguran dapat menimbulkan efek tidak baik bagi masyarakat sehingga masalah pengangguran harus dihindari atau dikurangi jumlahnya. Tingginya tingkat pengangguran menunjukkan kegagalan dalam pembangunan. Hal ini dikarenakan, tingginya tingkat pengangguran menyebabkan produksi suatu negara tidak mencapai tingkat maksimum atau tingkat potensial.

Pengangguran terbuka yang tinggi berdampak langsung maupun tidak langsung terhadap kemiskinan, kriminalitas dan masalah-masalah sosial politik yang juga semakin meningkat. Dengan jumlah angkatan kerja yang cukup besar, arus migrasi yang terus mengalir, serta dampak krisis ekonomi yang berkepanjangan sampai saat ini, membuat permasalahan tenaga kerja menjadi sangat besar dan kompleks.

Pengangguran terjadi disebabkan antara lain, yaitu karena tidak sebandingnya jumlah lapangan kerja dengan para pencari kerja dan juga faktor kompetensi pencari kerja tidak sesuai dengan pasar kerja serta masuknya Tenaga Kerja Asing (TKA) menambah pengangguran terbuka di Kota Bandung. Tingkat pengangguran di Jawa Barat, terutama di Kota Bandung, masih sangat tinggi. Pemicunya adalah angka urbanisasi yang tinggi, serta minimnya lapangan pekerjaan yang tersedia karena belum sebanding dengan pertumbuhan angkatan kerja yang sangat tinggi.

Pengamat ekonomi sekaligus Ketua II Ikatan Sarjana Ekonomi Indonesia (ISEI) Cabang Bandung, “ hingga awal tahun 2007 tercatat 236.000 orang menganggur dari jumlah penduduk yang saat ini mencapai 2,3 juta orang. Jumlah angkatan kerja bertambah, sedangkan peningkatan itu tidak diimbangi dengan penyediaan lapangan pekerjaan," **Syahwir, Minggu (17/6/2016).**

Kepala Badan Pusat Statistik Kota Bandung, ” sejak tahun 2004 angka pengangguran di Bandung terus meningkat. Setiap tahun, rata-rata tingkat pengangguran terbuka mencapai 16 persen dari jumlah angkatan kerja. Penyerapan tenaga kerja terbilang kecil, hanya sekitar 10.000-15.000 orang. Adapun jumlah angkatan kerja terus meningkat sekitar 20.000-50.000 orang per tahun “. **Kuswara, Minggu (17/6/2016).**

Tingkat pengangguran di Kota Bandung meningkat. Berdasarkan data Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Bandung “ jumlah pengangguran meningkat sekitar 12 ribuan sejak tahun 2014. Pada tahun 2014 warganya yang tidak memiliki pekerjaan berjumlah 95.000 orang. Sementara hingga akhir 2015 meningkat menjadi 107.565 orang. Banyak pengaruh tingkat pengangguran bertambah. Faktor utamanya adalah pertumbuhan ekonomi yang pada tahun 2015 memang berada dalam masa terpuruk “. **Darmanto, Kamis (31/3/2016).**

Tercatat data statistik tentang tenaga kerja pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Bandung Tahun 2017 secara lengkap tersaji pada table 1.1 sebagai berikut :

 **Tabel 1.1**

**Data Statistik Tentang Tenaga Kerja Kota Bandung Tahun 2017**

|  |  |
| --- | --- |
| Jumlah Kebutuhan Pekerja | 1.279 |
| Jumlah Pekerja Tetap | 19.918 |
| Jumlah Pekerja Tidak Tetap | 9.800 |
| Jumlah Pekerja Laki - Laki | 20.865 |
| Jumlah Pekerja Perempuan | 8.853 |
| Jumlah Pekerja WNI | 29.688 |
| Jumlah Pekerja WNA | 30 |

 **Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Bandung Tahun 2017**

Didalam hal ini, Pemerintah Kota Bandung melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi diharapkan mampu menjalankan setiap kebijakan yang telah dibuat, terutama dalam menangani permasalahan penggangguran terbuka. Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) meluncurkan sistem aplikasi terpadu manajemen ketenagakerjaan “Bandung *Integrated* *Manpower* *Management* *Application* (BIMMA). Salah satu fungsi dari aplikasi ini, yakni mempermudah masyarakat dalam mencari lowongan pekerjaan yang kini dapat dilakukan secara online melalui portal disnaker.bandung.go.id. **Darmanto, Kamis (31/3/2016)**

Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung, dengan aplikasi ini para pencari kerja, cukup melakukan registrasi melalui aplikasi yang bisa di unduh melalui Playstore. Setelah melakukan registrasi, nantinya pelamar kerja dapat melihat lowongan kerja tersedia dari perusahaan yang sedang membutuhkan tenaga kerja. "Aplikasi ini berfungsi sebagai bursa kerja online dengan mempertemukan pencari kerja dengan perusahaan. Kapan saja pencari kerja bisa mengirimkan daftar riwayat hidup ke perusahaan secara online dan gratis, cara ini akan lebih efektif dan efisien, sebab seluruh persyaratan pelamar dikirim secara *online* “. **Darmanto, Kamis (31/3/2016).**

 Cara kerjanya sama seperti saat mendaftar lowongan kerja, lakukan registrasi di website Selain itu, aplikasi BIMMA memudahkan pihak perusahaan melaporkan sistem ketenagakerjaanya secara online kepada Pemkot Bandung. "Aplikasi BIMMA memudahkan perusahaan dalam melakukan wajib lapor ketenagakerjaan tentang perusahaanya. Memberi kemudahan pelapor dan perkembangan usahanya,” **Darmanto, Kamis (31/3).**

**Tabel 1.2**

**Capaian Indikator Kinerja Utama Sasaran Strategis Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Bandung Tahun 2014 Sampai Dengan Tahun 2018**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  No | Indikator kinerja sasaran renstra |  Satuan | Kondisi Tahun 2013 | Target | Realisasi | Capaian Kinerja | Target Akhir 2018 |
| 1 | Tingkat Pengangguran Terbuka | Persen | 10,98 | 10,78 | 8,05 | Menurun 2,73% = 125% Melebihi Target | 10% |
| 2 | Persentase Jumlah Pencari Kerja Terdaftar yang Ditempakan  | Orang | 14.05 | 14.22 (2.532/17.800) | 41.92 (3.849/9.181) | 294.80Melebihi Target | 44.88 |

**Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Bandung**

**Tabel 1.3**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Uraian | Penempatan Kerja | Pencari Kerja Terdaftar | Persentase |
| Jawa Barat | 477.046 | 1.775.196 | 26.87 |
| Kota Bandung | 3.849 | 9.181 | 41.92 |

 **Perbandingan Data Tenaga Kerja Yang Terdaftar Dan Ditempatkan Di Jawa Barat Dan Kota Bandung**

Kondisi ini dapat menjelaskan bahwa Kota Bandung memiliki tingkat penyerapan tenaga kerja yang tinggi dengan angka 41.92 persen dibandingkan dengan penerapan Jawa Barat 26.87 persen. Sementara itu, jumlah pencari kerja yang terdaftar di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi ada sekitar 40.64 persen.

**Tabel 1.4**

**Data Statistik Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Bandung**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Tanggal** | **Pencari Kerja Terdaftar** | **Lowongan Kerja Tersedia** | **Penempatan** |
| 10/03/2017 | 40.93 persen atau sekitar 1.179 | 47.88 persen atau sekitar 1.280 | 11.21 persen atau sekitar 33 orang |
| 16/03/2017 | 38.18 persen atau sekitar 1.109 orang | 52.10 persen atau sekitar 1.609 orang | 9.72 persen atau sekitar 27 orang |

**Sumber : Data Statistik Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Bandung Tahun 2017**

 Data terbaru Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Bandung tentang jumlah pencari kerja yang terdaftar untuk saat ini 38.18 persen atau sekitar 1.109 orang dengan jumlah lowongan pekerjaan yang tersedia ada 52.10 persen atau sekitar 1.609 orang dan untuk sekarang penempatan tenaga kerja di Kota Bandung oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) baru terlaksana penempatan tenaga kerja ada 9.72 persen. **Data Statistik Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi**  **Kamis** **(16/03/2017).**

 Dibandingkan dengan data sebelumnya, jumlah pencari kerja yang terdaftar ada 40.93 persen atau sekitar 1.179 orang dengan jumlah lowongan pekerjaan tersedia ada 47.88 persen atau sekitar 1.280 orang dan penempatan ternaga kerja yang terdaftar 11.21 persen. **Data Statistik Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jumat (10/03/2017).**

 Hasil pengamatan yang peneliti lakukan, adanya peningkatan dari hari sebelumnya untuk pencari kerja yang terdaftar sementara jumlah lowongan pekerjaan mengalami peningkatan. Namun, dalam penempatan tenaga kerja terjadi penurunan pada hari sebelumnya.

Aplikasi tersebut, terdapat keterangan ketentuan wajib lapor bagi para perusahaan. Dalam hal ini nampak permasalahan masih banyaknya perusahaan yang belum melaporkan hal - hal yang dilaporkan adalah, upah tenaga kerja, kebutuhan tenaga kerja, perkembangan perusahaan dan hubungan industrial. Darmanto Kamis, (31/03/ 2016).

Berdasarkan hal – hal tersebut jika tidak segera melaporkan ditakutkan bisa memicu Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) jika upah tenaga kerja di bawah rata – rata dan kebutuhan tenaga kerja tidak terpenuhi hal ini akan berdampak pada meningkatnya pengangguran terbuka di Kota Bandung. Hal ini dapat dilihat bahwa baru ada 3 perusahaan yang melaporkan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Bandung, permasalahan ini disebabkan kurang pengawasan internal dinas dalam memantau perusahaan yang belum melaporkan informasi perusahaan dan juga rendahnya komunikasi antara pegawai internal terhadap pihak perusahaan.

Berdasarkan hasil penjajagan sementara yang peneliti lakukan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Bandung ditemukan permasalahan yang timbul :

1. Tidak terealisasinya komunikasi yang tepat antara pegawai internal dengan pihak perusahaan terkait dengan aplikasi yang mewajibkan setiap perusahaan melaporkan sistem ketenagakerjaan.
2. Masih adanya persyaratan – persyaran yang kurang terpenuhi oleh pencari kerja dengan standar ditentukan oleh perusahaan, hal mengakibatkan penempatan pencari tidak mencapai target yang telah ditentukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Bandung.

 Berdasarkan latarbelakang yang telah dipaparkan diatas, maka peneliti mengambil judul penelitian/skripsi **“ Pelaksanaan Bandung *Integrated Manpower Management Application* (BIMMA) dalam Mempermudah Masyarakat Pencari Kerja di Kota Bandung pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Bandung “**

**1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas, maka akan dirumuskan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini, sebagai berikut :

1.Bagaimana aplikasi Bandung *Integrated Manpower Management* ini bisa berjalan dilapangan?

 2. Faktor apa saja yang menjadi hambatan dalam mengimplementasikan aplikasi tersebut?

 3. Usaha – usaha apa saja dalam mengatasi ketidakberhasilan aplikasi?

**1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

Secara garis besar kegunaan penelitian ini dapat dikelompokan menjadi dua bagian, sebagai berikut:

**1.3.1 Tujuan Penelitian**

a. Untuk mengetahui apakah aplikasi Bandung *Intergrated Manpower Management* ini bisa diterapkan di lapangan

 b. Untuk mengetahui apa sajakah yang menjadi faktor penghambat dalam penerapan aplikasi tersebut

 c. Untuk mengatahui setiap usaha yang dilakukan dalam mengatasi ketidakberhasilan penerapan di lapangan.

**1.3.2 Kegunaan Penelitian**

**1.3.2.1 Kegunaan Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuian dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan dalam menerapkan teori – teori yang peneliti peroleh selama perkuliahan di Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan Bandung dan bagi pengembangan Ilmu Administrasi Negara khususnya mengenai Implementasi Bandung Integrated Manpower Managemen dalam Mengurangi Pengangguran Terbuka.

**1.3.2.2 Kegunaan Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bahan masukan untuk pertimbangan dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat mengenai masalah yang menyangkut Pengangguran Terbuka di Kota Bandung.

**1.4 Kerangka Pemikiran**

 Bertitik tolak dari latar belakang dan perumusan masalah, peneliti menggunakan kerangka pemikiran yang dapat dijadikan landasan teori, yaitu berupa dalil, dan pendapat dari beberapa ahli yang menjadi kajian dalam penelitian,

 Bertitik tolak dari latarbelakang dan perumusan masalah, peneliti menggunakan kerangka pemikiran yang dapat dijadikan landasan teori, yaitu berupa dalil, dan pendapat dari beberapa ahli yang menjadi kajian dalam penelitian, yakni pelaksanaan bandung integrated manpower management application dalam mempermudah masyarakat pencari kerja.

**Mary Parker Follet** yang dikutip oleh **Silalahi (2002:3)** mendefinisikan manajemen sebagai kegiatan mencapai tujuan keorganisasian dilakukan oleh manajer dengan mengatur orang lain untuk melakukan tugas – tugas apa saja yang di butuhkan.

Fungsi manajemen menurut **G.R Terry** yang dikutip oleh **Hasibuan** dalam bukunya “ **Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah** “ **(1987:26)** menyebutkan ada 4 fungsi yang utama dari sebuah [manajemen](http://nichonotes.blogspot.com/2015/02/pengertian-manajemen.html), perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian.

**1.4.1 *Planning* (Fungsi Perencanaan)**

Planning adalah bagaimana perusahaan menetapkan tujuan yang diinginkan dan kemudian menyusun rencana strategi bagaimana cara untuk mencapai tujuan tersebut. Manajer dalam fungsi perencanaan harus mengkaji dan mengevaluasi berbagai rencana alternatif sebelum memutuskan karena ini adalah langkah awal yang bisa berpengaruh secara total dalam perusahaan kedepannya. Fungsi fungsi manajemen yang lain tidak akan bisa berjalan dengan baik tanpa adanya perencanaan yang matang.

**1.4.1.1 Kegiatan Fungsi Perencanaan**

Ada beberapa aktivitas dalam fungsi perencanaan

1. Menetapkan arah tujuan dan target organisasi
2. Menyusun [strategi](http://nichonotes.blogspot.com/2015/02/strategi-pemasaran.html) untuk mencapai tujuan tersebut
3. Menentukan sumber daya yang dibutuhkan
4. Menetapkan standar kesuksesan dalam upaya mencapai tujuan

**1.4.1.2. Pembagian Perencanaan**

Perencanaan dari sudut pandang jenjang manajemen bisa dibagi kedalam beberapa jenjang:

1. ***Top Level Planning* (Perencanaan Jenjang Atas)**

Perencanaan dalam jenjang ini bersifat strategis.Jenjang atas ini memberikan petunjuk umum, rumusan tujuan, pengambilan keputusan serta memberikan pentunjuk pola penyelesaian dan sifatnya menyeluruh. *Top level planning* menekankan tujuan jangka panjang organisasi dan tentu saja menjadi tangung jawab manajemen puncak.

1. ***Middle Level Planning* (Perencanaan Jenjang Menengah)**

Jenjang perencanaan menengah sifatnya lebih administratif Jenjang menengah menyiapkan cara-cara yang akan ditempuh untuk merealisasikan tujuan dari sebuah perencanaan dijalankan.Tanggung jawab perencanaan *middle level* berada pada manajemen menengah.

1. ***Low Level Planning* (Perencanaan Jenjang Bawah)**

Perencanaan jenjang bawa lebih fokus terhadap bagaimana cara menghasilkan.Jenjang bawah ini lebih mengarah kepada kegiatan operasional perusahaan Manajemen pelaksana adalah pihak yang bertanggung jawab dalam perencanaan jenjang bawa ini.

**1.4.1.3 Syarat Fungsi Perencanaan**

Perencanaan yang baik selayaknya memenuhi beberapa syarat syarat berikut:

1. Mempunyai tujuan yang jelas
2. Sederhana, tidak terlalu sulit dalam menjalankannya
3. Memuat analisis pada pekerjaan yang akan dilakukan
4. Fleksibel, bisa berubah mengikuti perkembangan yang terjadi
5. Mempunyai keseimbangan, tanggung jawab dan tujuan yang selaras pada tiap-tiap bagian
6. Segala sesuatu yang tersedia bisa dipergunakan secara efektif serta berdaya guna

**1.4.1.4 Manfaat Fungsi Perencanaan**

Beberapa manfaat dari adanya fungsi perencanaan, diantaranya :

1. Bisa membuat pelaksanaan tugas jadi tepat dan kegiatan pada tiap-tiap unit akan lebih terorganisir kearah tujuan yang sama
2. Dapat menghindari kesalahan yang mungkin akan terjadi
3. Memudahkan pengawasan
4. Menjadi pedoman dasar di dalam menjalankan kegiatan

**1.4.2 Organizing (Fungsi Pengorganisasian)**

*Organizing* (fungsi perencanaan) adalah pengaturan sumber daya manusia dan sumber daya fisik yang dimiliki agar bisa menjalankan rencana-rencana yang sudah diputuskan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Fungsi pengorganisasian mengelompokkan semua orang, alat, tugas dan wewenang yang ada dijadikan satu kesatuan yang kemudian digerakkan melaksanakan apa yang sudah direncanakan sebelumnya. Pengorganisasian bisa memudahkan manajer untuk mengawasi dan menentukan orang-orang yang dibutuhkan dalam menjalankan tugas yang telah dibagi-bagi.

1. Tugas apa yang harus dikerjakan ?
2. Siapa personil yang akan melakukannya ?
3. Bagaimana tugasnya dikelompokkan ?
4. Siapa yang harus bertanggung jawab terhadap tugas tersebut ?

**1.4.2.1 Kegiatan *Organizing***

1. Mengalokasikan sumber daya, menyusun dan menetapkan tugas-tugas serta menetapkan prosedur yang diperlukan
2. Menetapkan struktur perusahaan yang menunjukkan adanya garis kewenangan dan tanggung jawab
3. Merekrut, menyeleksi, dan melakukan pelatihan serta pengembangan tenaga kerja
4. Menempatkan tenaga kerja pada posisi yang pas dan paling tepat.

**1.4.2.2 Unsur-unsur *Organizing***

1. Sekelompok orang yang diarahkan untuk bekerja sama
2. Melakukan kegiatan yang sudah ditetapkan
3. Kegiatan  yang diarahkan untuk mencapai tujuan

**1.4.2.3 Manfaat *Organizing***

1. Pembagian tugas-tugas bisa sesuai dengan kondisi perusahaan
2. Menciptakan spesialisasi saat menjalankan tugas
3. Personil dalam perusahaan mengetahui tugas apa yang akan dijalankan.

**1.4.2.4 Fungsi *Organizing***

1. Pendelegasian wewenang dari manajemen puncak kepada manajemen pelaksana
2. Adanya pembagian tugas yang jelas
3. Mempunyai manajer puncak yang profesional untuk bias mengkoordinasikan semua kegiatan yang dilakukan

**1.4.3 *Actuating* (Fungsi Penggerakan)**

Actuating merupakan fungsi manajemen yang paling utama. Fungsi perencanaan dan pengorganisasian lebih banyak yang berhubungan dengan aspek – aspek abstrak dalam proses manajemen sedangkan fungsi pelaksanaan justru lebih menekankan pada kegiatan yang berhubungan langsung dengan orang - orang dalam organisasi. **G.R Terry** dalam buku **Hasibuan Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah (1987 : 176)** mengemukakan bahwa actuating merupakan usaha menggerakan anggota – anggota kelompok sedemikian rupa hingga mereka berkeinginan dan berusaha untuk mencapai sasaran organisasi dan sasaran sumberdaya aparatur organisasi tersebut.

**1.4.3.1 Kegiatan Dalam Fungsi Penggerakan**

**1.4.3.1.1 Perilaku Manusia**

Pandangan bahwa manusia adalah suatu unsur penunjang keberhasilan organisasi, karna itu harus topang oleh pemahaman akan faktor – faktor manusiawi dalam bekerja.

**1.4.3.1.2 Motivasi**

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditentukan dalam suatu organisasi.

**1.4.3.1.3 Kepemimpinan**

Pemimpin yang terbaik adalah meraka yang dapat menumbuhkan dan mengembangkan para bawahannya, sehingga akhirnya mereka memiliki keterampilan yang menjamin dan akhirnya meraka bisa mandiri.

**1.4.3.1.4 Komunikasi**

Hakekat komunikasi ialah agar ide, berita, informasi, pesan yang dikomunikasikan itu dapat dimengerti dan ditafsirkan sama oleh orang lain, agar diantara terdapat interaksi.

**1.4.4 *Controlling* (Fungsi Pengendalian / Pengawasan)**

Fungsi pengendalian adalah upaya untuk menilai suatu kinerja yang berpatokan kepada standar yang telah dibuat, juga melakukan perbaikan apabila memang dibutuhkan. Kegiatan pada fungsi pengendalian misalnya:

1. Mengevaluasi keberhasilan dan target dengan cara mengikuti standar indikator yang sudah ditetapkan.
2. Melakukan klarifikasi dan koreksi terhadap penyimpangan yang ditemukan.
3. Memberi alternatif solusi yang mungkin bisa mengatasi masalah yang terjadi.

*Controlling* akan berjalan efektif dengan memperhatikan hal hal berikut :

1. *Routing* (jalur), Manajer menetapkan cara atau jalur supaya bisa dengan mudah mengetahui letak dimana suatu kesalahan sering terjadi.
2. *Scheduling* (penetapan waktu), Manajer menetapkan kapan semestinya pengawasan harus dijalankan.

Kadang-kadang, pengawasan yang terjadwal mungkin tidak efisien dalam menemukan suatu kesalahan, dan sebaliknya, sesuatu yang dijalankan secara mendadak malah lebih berguna.

1. *Dispatching* (perintah pelaksanaan), adalah pengawasan yang berupa suatu perintah pelaksanaan pada pekerjaan. Tujuannya supaya suatu pekerjaan bisa selesai tepat waktu.

Perintah bisa membuat sebuah pekerjaan bisa terhindar dari kondisi yang terkatung katung, dan pada ujungnya apabila terjadi kesalahan, bisa dengan mudah diidentifikasi siapa yang melakukan kesalahan

1. *Follow Up* (tindak lanjut), Manajer mencarikan solusi apabila terdapat kesalahan yang ditemukan.

Tindak lanjut bisa dengan memberikan peringatan terhadap pihak yang sengaja atau tidak sengaja melakukan kesalahan dan memberikan petunjuk supaya kesalahan yang sama tidak akan terulang kembali. Bentuk pengawasan yang baik adalah pengawasan yang sesuai dengan kebutuhan dan sifat atau karakter dari perusahaan.

Sebuah pengawasan yang baik dilakukan dengan tidak menelan banyak biaya dan bisa menjamin adanya kegiatan perbaikan. Untuk itu, organisasi perlu menyiapkan langkah tata pola dan rencana organisasi sebelum pengawasan dilaksanakan.

**1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian**

**1.5.1 Lokasi**

 Lokasi penelitian di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Bandung yang terletak di Jalan Martanegara No.4, Turangga, Lengkong, Kota Bandung Jawa Barat. Tlp. (022) 7311305, . (022) 7311330, Fax (022) 7313130.

**1.5.2 Jadwal Penelitian**

 Lamanya penelitian yaitu dimulai dari tahap penjajakan bulan Desember 2016 dan akan dilaksanakan tahap penelitian pada bulan Januari 2017. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari Tabel 1.1 jadwal penelitian.