**Pengaruh Implementasi Kebijakan Ketenagakerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung**

**Imas Sumiati**1, **Andrea Willy** 2

[Imas Sumiati Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Pasundan, Bandung, 40261,. E-mail: imas.sumiati@unpas.ac.id]

***Abstract*** [in *ENGLISH*]

*Policy implementation is the administration of laws into various actors, organizations, procedures, and techniques that work together to achieve the goals and impacts that the policy wants to strive for. In the policy implementation stage, the implementers must be able to understand the condition of the community in order to be in accordance with the policy. The policy intended to implement this policy is regional regulation no. 4 of 2018 concerning employment in the city of Bandung. The results of the questionnaire data using SPSS determination coefficient showed an effect of 0.791 or Pyx = 79.1%. This shows there is a strong influence of the policy implementation variable on the performance variable. The results of this study find obstacles from the dimensions of policy implementation, namely resources; communication between organizations and activities of implementers; and the economic, social and political environment there are also obstacles to the dimensions of employee performance, namely Quantity of Work, Quality of Work and Coorperation.*

***Keywords: Policy Implementation, Employment, Performance***

**Pendahuluan/Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan faktor fundamental yang penting dan merupakan investasi jangka panjang yang dibutuhkan dalam pembangunan ekonomi sebagai aktor penggerak yang memiliki inisiatif atau ide, mengorganisasi, memproses, dan memimpin semua faktor produksi. Pembangunan ketenagakerjaan diarahkan untuk meningkatkan kualitas dan kontribusi dalam pembangunan serta melindungi hak dan kepentingannya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan implementasi program pembangunan ketenagakerjaan sesuai dengan kewenangan daerah dalam rangka terwujudnya pembangunan di bidang ketenagakerjaan kota bandung maka, disusunlah Perda no. 4 tahun 2018 tentang ketenagakerjaan untuk menyiapkan tenaga kerja berkompeten, perluasan lapangan pekerjaan, perlindungan tenaga kerja dan transmigrasi di kota bandung. Juga disusun pula peraturan walikota No. 1386 tahun 2016 tentang tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja dinas tenaga kerja kota bandung sebagai lembaga yang mempunyai wewenang melaksanakan program ketenagakerjaan di kota bandung. Proses kebijakan publik memiliki definisi yang tidak hanya menekankan pada hal-hal yang diusulkan pemerintah, tetapi juga mencakup arah tindakan yang dilakukan pemerintah. Suatu kebijakan atau program harus diimplementasikan agar mempunyai dampak atau tujuan yang diinginkan. Implementasi kebijakan dipandang dalam pengertian luas merupakan alat administrasi publik dimana kinerja aktor, organisasi, prosedur, teknik serta sumber daya diorganisasikan secara bersama-sama untuk menjalankan kebijakan guna meraih dampak atau tujuan yang diinginkan.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja dan ketelitian serta kecermatan dalam pelaksanaan dan penyelesaiannya tugas oleh pegawai, tingkat komitmen terhadap pelaksanaan dan penyelesaian tugas, perbaikan serta peningkatan mutu hasil kerja. Selanjutnya kinerja menuntut ketepatan waktu yaitu melihat kesesuaian waktu penyelesaian pekerjaan sesuai periode waktu yang diberikan.

Kebijakan yang dibuat akan berpengaruh kepada kinerja pegawai dikarenakan pelaksanaan implementasi kebijakan dilihat dari sudut pandang peraturan yang dibuat. Kinerja implementasi kebijakan berlaku secara internal yaitu dilaksanakan oleh para aparatur pemerintahan sebagai pemangku tugas. Aparatur yang bertugas harus paham betul mengenai kebijakan yang ada dan mampu untuk diimplementasikan berupa peraturan-peraturan yang sesuai dengan arah kebijakan.

 Sesuai dengan peraturan wali kota bandung nomor 1386 tahun 2016 tentang tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja dinas tenaga kerja kota bandung maka, dinas tenaga kerja kota bandung khususnya pada bidang penempatan kerja dan transmigrasi memiliki tugas dalam malaksanakan kebijakan ketenagakerjaan yang meliputi penempatan kerja, transmigrasi, peluasaan lapangan pekerjaan, informasi pasar kerja dan mengatasi permasalahan dalam hubungan industrial antara pegawai dengan perusahaan.

Implementasi kebijakan sebagai tahap penyelenggaraan kebijakan segera setelah ditetapkan menjadi undang-undang. Dalam pandangan luas implementasi kebijakan diartikan sebagai pengadministrasian undang-undang kedalam berbagai aktor, organisasi, prosedur, dan teknik-teknik yang bekerja secara bersama-sama untuk mencapai tujuan dan dampak yang ingin diupayakan oleh kebijakan tersebut (Lester dan Stewart yang dikutip oleh Agustino 2018).

Lalu, terdapat enam dimensi implementasi kebijakan yaitu Ukuran dan Tujuan Kebijakan, Sumber daya, Karakteristik agen pelaksana, Sikap atau kecenderungan (*Disposition*) para pelaksana, Komunikasi Antar-Organisasi dan Aktivitas Pelaksana, Lingkungan Ekonomi, Sosial, dan Politik.

Proses implementasi kebijakan tidak terlepas dari peran dari aparatur dalam menjalankan program kebijakan. Keberhasilan implementasi kebijakan pada tingkat masyarakat ditentukan oleh kinerja pegawai dalam menyusun, mengolah, dan mebuat strategi kebijakan. Pada tahap tersebut akan dilihat bagaimana kemampuan kinerja aparatur dalam menjalankan kebijakan.

Kinerja sudah pasti menentukan pencapaian dari berbagai tujuan-tujuan serta sasaran visi dan misi organisasi yang telah ditetapkan. Tetapi tingkat kinerja yang diberikanpun dapat mempengaruhi oleh tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan individu secara personal, tujuan-tujuan yang menantang tentu akan menuntut tingkat kinerja yang lebih, memaksa dan mendorong pegawai untuk berkerja lebih keras lagi. Kinerja merupakan hasil yang dicapai dari suatu proses pelaksanaan tugas yang kemudian dibandungkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar output maupun kriteria yang telah ditentukan organisasi.

 Kinerja Pegawai adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sedarmayani 2011). Lalu, terdapat delapan dimensi kinerja pegawai yaitu 1. *Quantity of Work,* 2. *Quality of Work,* 3. *Job knowledge,* 4. *Creativeness,* 5. *Coorperation,* 6. *Dependability,* 7. *Initiative,* 8.*Personal Qualities (*Futisno Cardoso Gomes yang dikutip oleh Dr.Imas Sumiati Dra.M.Si 2019)*.* Dalam implementasi kebijakan publik, organisasi (birokrasi) publik yang berperan dominan sebagai implementator, kinerjanya secara internal akan ditentukan oleh kapasitas organisasi yang dimilikinya. Adapun kapasitas organisasi tersebut adalah mengacu pada kemampuan tindakan yang dimaksudkan oleh organisasi, dimana kapasitas ini merupakan suatu fungsi dari struktur, personil, dan karakteristik finansial yang dimiliki oleh badan pemerintahan sebagai *implementing organization (*Goggin yang dikutip Tacjhan 2006). Kinerja implementasi kebijakan berlaku secara internal yaitu dilaksanakan oleh para aparatur pemerintahan sebagai pemangku tugas. Aparatur yang bertugas harus paham betul mengenai kebijakan yang ada dan mampu untuk diimplementasikan berupa peraturan-peraturan yang sesuai dengan arah kebijakan. Keberhasilan implementasi kebijakan ditentukan oleh kapasitas yang dimiliki organisasi. Kapasitas itu berupa kemampuan lembaga/organisasi tersebut dalam bertindak terhadap kebijakan yang ada dimulai dari fungsi dari setiap bidang yang ada di struktur organisasi, pegawai sebagai pelaksana kebijakan, dan biaya yang dikeluarkan oleh lembaga pemerintah dalam mengimplementasikan kebijakan tersebut.

**Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif Survey. Metode survey adalah salah satu metode yang banyak digunakan dalam penelitian sosial. Riset yang menggunakan metode survey biasa disebut juga metode penelitian survey.

Dalam survey, informasi dikumpulkan dari responden menggunakan angket atau kuesioner yang didistribusikan secara langsung atau melalui perantara seperti telepon atau media online. Secara umum, penelitian yang menggunakan metode survey dapat dideskripsikan sebagai penelitian ilmiah yang datanya dikumpulkan dari sampel yang telah dipilih dari keseluruhan populasi. Penggunaan sampel ini juga menyiratkan perbedaan antara survey dan sensus.

Metode sensus menggunakan populasi secara keseluruhan. Sedangkan metode survey menggunakan sampelnya saja. Teknik yang digunakan dalam penyebaran angket ini dengan menggunakan teknik *sensus* yaitu mengadakan pemeriksaan, pengukuran yang menyeluruh dalam arti semua unit populasi yang ada dengan tujuan penelitian sehingga di harapkan dapat menjawab permasalahan penelitian.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini terdiri dari studi kepustakaan, studi lapangan yang terdiri dari 1) observasi non partisipan, 2)wawancara, 3)angket. Penelitian ini dilaksanakan pada bidang penempatan kerja dinas tenaga kerja kota bandung dengan menyebar angket kepada 14 responden. Untuk mendapatkan informasi yang lebih faktual dan informatif peneliti mewawancarai dua narasumber yaitu kepala bidang penempatan kerja Bpk. Marsana, SH. M.Hum dan kepala seksi Seksi Perluasan Kesempatan Kerja Bpk. Hendry Hendarman, SE.

**Hasil Penelitian dan Pembahasan**

 Hasil Penelitian Penelitian ini ditunjukan untuk mengetahui adanya pengaruh implementasi kebijakan terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan angket kepada pegawai. yang berhasil terisi 14 dari total 14 angket. Hasil yang diperoleh berupa data dalam bentuk ordinal. Sebelum data tersebut di analisis, data tersebut ditingkatkan menjadi data dalam bentuk ordinal dan diuji validitas serta realibilitasnya untuk memastikan bahwa sasaran atau hasil yang dicapai adalah sah (valid) dan *reliabel.*

1. Uji Validitas

Tabel 1 tabulasi validitas skor item pada variabel implementasi kebijakan

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No. Butir Instrument | Koefisien Korelasi | p-Value | Keterangan |
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| X\_1 | 0.899 | 0.000 | Valid |
| X\_2 | 0.724 | 0.003 | Valid |
| X\_3 | 0.809 | 0.000 | Valid |
| X\_4 | 0.185 | 0.527 | Tidak Valid |
| X\_5 | 0.899 | 0.000 | Valid |
| X\_6 | 0.189 | 0.519 | Tidak Valid |
| X\_7 | 0.724 | 0.003 | Valid |
| X\_8 | 0.809 | 0.000 | Valid |
| X\_9 | 0.842 | 0.000 | Valid |
| X\_10 | 0.899 | 0.000 | Valid |
| X\_11 | 0.730 | 0.003 | Valid |
| X\_12 | 0.809 | 0.000 | Valid |
| X\_13 | 0.754 | 0.002 | Valid |
| X\_14 | 0.724 | 0.003 | Valid |
| X\_15 | 0.754 | 0.002 | Valid |
| X\_16 | 0.828 | 0.000 | Valid |
| X\_17 | 0.401 | 0.156 | Valid |
| X\_18 | 0.185 | 0.527 | Tidak Valid |
| X\_19 | 0.724 | 0.003 | Valid |
| X\_20 | 0.752 | 0.002 | Valid |
| X\_21 | 0.730 | 0.003 | Valid |
| X\_22 | 0.401 | 0.156 | Tidak Valid  |
| X\_23 | 0.724 | 0.003 | Valid |
| X\_24 | 0.754 | 0.004 | Valid |

Berdasarkan hasil perhitungan dapat dilihat bahwa indikator Implementasi Kebijakan diperoleh kesimpulan bahwa dari 24 item, yang dinyatakan tidak valid sebanyak 4 item yaitu No.4, 6, 18 dan 22 sehingga tidak bisa dilanjutkan untuk analisis selanjutnya. Akibatnya total skor akan mengalami perubahan.

Tabel 2 tabulasi validitas skor item pada variabel kinerja pegawai

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No. Butir Instrument | Koefisien Korelasi | p-Value | Keterangan |
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| Y\_25 | 0.809 | 0.000 | Valid |
| Y\_26 | 0.913 | 0.000 | Valid |
| Y\_27 | 0.964 | 0.000 | Valid |
| Y\_28 | 0.557 | 0.038 | Valid |
| Y\_29 | 0.964 | 0.000 | Valid |
| Y\_30 | 0.687 | 0.007 | Valid |
| Y\_31 | 0.825 | 0.000 | Valid |
| Y\_32 | 0.809 | 0.000 | Valid |
| Y\_33 | 0.913 | 0.000 | Valid |
| Y\_34 | 0.869 | 0.000 | Valid |
| Y\_35 | 0.687 | 0.007 | Valid |
| Y\_36 | 0.809 | 0.000 | Valid |
| Y\_37 | 0.687 | 0.007 | Valid |
| Y\_38 | 0.809 | 0.000 | Valid |
| Y\_39 | 0.811 | 0.000 | Valid |
| Y\_40 | 0.517 | 0.059 | Tidak Valid |
| Y\_41 | 0.964 | 0.000 | Valid |
| Y\_42 | 0.634 | 0.015 | Valid |
| Y\_43 | 0.825 | 0.000 | Valid |
| Y\_44 | 0.913 | 0.000 | Valid |
| Y\_45 | 0.557 | 0.038 | Valid |
| Y\_46 | 0.773 | 0.001 | Valid |
| Y\_47 | 0.739 | 0.003 | Valid |
| Y\_48 | 0.869 | 0.000 | Valid |
| Y\_49 | 0.809 | 0.000 | Valid |
| Y\_50 | 0.964 | 0.000 | Valid |
| Y\_51 | 0.809 | 0.001 | Valid |
| Y\_52 | 0.869 | 0.000 | Valid |
| Y\_53 | 0.964 | 0.000 | Valid |
| Y\_54 | 0.913 | 0.000 | Valid |
| Y\_55 | 0.869 | 0.000 | Valid |
| Y\_56 | 0.517 | 0.059 | Tidak Valid |

Berdasarkan hasil perhitungan dapat dilihat bahwa indikator kinerja pegawai diperleh kesimpulan bahwa terdapat 2 item yang dinyatakan tidak valid yaitu No.40, dan 56 sehingga tidak dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

1. Uji Reabilitas

Tabel 3 Reabilitas Kompetensi Terhadap Kinerja

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Nilai Reabilitas** | **Kriteria Reabilitas** | **Keterangan** |
| Implementasi Kebijakan | 0.959 | 0,6 | Reliabel |
| Kinerja | 0.982 | 0,6 | Reliabel |

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa standardized item alpha variabel Implementasi Kebijakan dan varibel Kinerja berada pada standar indeks Reabilitas, artinya data tersebut dinyatakan Realiabel dan dapat dipandang mewakili atau paling tidak mendekati variabel yang di ukur. Dengan demikian indikator-indikator Implementasi Kebijakan sebagai alat analisis yang digunakan utnuk mengukur variabel Kinerja sudah tepat.

1. Uji Regresi

**Uji Koefisien Regresi**

|  |
| --- |
| **Model Summary** |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .791a | .626 | .595 | 13.495 |
| a. Predictors: (Constant), X |

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Tahun 2019

 Berdasarkan nilai R pada tabel diatas, diketahui bahwa besarnya koefisien regresi antara X dan Y adalah sebesar 0,791 dan besar R *Square* adalah 0,626 (diperoleh dari hasil pengkuadratan 0,791). Pada penelitian ini, variabel X memberikan kontribusi dalam mempengaruhi Y sebesar 0,791 sedangkan sisanya 0,374 {(didapat dari hasil 1- 0,626 (R *Square*)*=*0,374)} dipengaruhi faktor lain. R *Square* berkisar pada angka 0 sampai 1, dengan catatan semakin kecil angka R *Square*, semakin lemah kedua variabel tersebut. Berikut dapat kita lihat gambar residual atau hubungan keeratan kedua variabel tersebut pada gambar berikut.

**Pembahasan**

Dari hasil penelitian terdapat beberapa analisis penelitian yang dapat dijelaskan, seperti:

a. Sumber daya dihubungkan dengan *Quality of Work:* Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain. Keberhasilan proses implementasi kebijakan sangat tergantung dari kemampuan memanfaatkan sumber daya yang tersedia. Manusia merupakan sumber daya yang terpenting dalam menentukan suatu keberhasilan proses implementasi. Tahap-tahap tertentu dari keseluruhan proses implementasi menuntut adanya sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan adanya pekerjaan yang diisyarakatkan oleh kebijakan yang telah ditetapkan secara apolitik. Tetapi ketika kompetensi dan kapabilitas dari sumber daya itu nihil, maka kinerja kebijakan publik sangat sulit untuk diharapkan. Berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan angket dapat peneliti analisis bahwa untuk pemberdayaan sumber daya manusia bagi penyandang disabilitas di kota bandung belum terlaksana dengan baik. Ini dikarenakan peraturan yang ada dan kesempatan kerja yang kurang. Dari peraturan yang berlaku perbandingannnya adalah dari 100 orang yang diterima bekerja hanya 1 orang penyandang disabilitas saja yang bisa bekerja di sektor formal. Jumlah tersebut sangat sedikit padahal berdasarkan data dari pameran bursa kerja setiap penyelenggaraannya hampir terdapat 25 orang penyandang disabilitas yang mendaftar pekerjaan.

b. Komunikasi antar-organisasi dan aktivitas para pelaksana dihubungkan dengan *Quantity of Work*.: Sikap penerimaan atau penolakan dari (agen) pelaksana akan sangat banyak mempengaruhi keberhasialan atau tidaknya kinerja implementasi kebijakan publik. Hal ini mungkin sangat mungkin terjadi oleh karena kebijakan yang dilaksanakan bukanlah hasil formulasi warga setempat yang mengenal betul persoalan dan permasalahan yang mereka rasakan. Tetapi kebijakan yang implementor laksanakan adalah kebijkan ‘dari atas’ (top down) yang sangat mungkin para pengambil keputusan-nya tidak pernah mengetahui (bahkan tidak mampu menyentuh) kebutuhan, keinginan, atau permasalahan yang warga ingin selesaikan. Berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan angket dapat peneliti analisis bahwa kegiatan transmigrasi tenaga kerja di kota bandung belum berjalan dengan baik. Setiap tahun kota bandung hanya bisa mengirimkan 3 kepala keluarga saja keluar pronvinsi. Ini dikarenakan kwota yang diberikan oleh kementrian tenaga kerja kepada provinsi jawa barat hanya 60 kepala keluarga saja sehingga, untuk kota bandung sendiri hanya mendapatkan paling banyak 3 kepala keluarga saja. Padahal cukup banyak yang mendaftarkan diri untuk mengikuti program trasnmigrasi namun terkendala kwota sehingga, ini akan berdapak pada angka tanggungan hidup di kota bandung yang besar.

c. Sikap kecenderungan Para Pelaksana dihubungkan dengan *Creativeness:* Pusat perhatian pada agen pelaksana meliputi organisasi formal dan organisasi informal yang akan terlibat dalam pengimplementasian kebijakan publik. Hal ini sangat penting karena kinerja implementasi kebijakan (publik) akan sangat banyak dipengaruhi oleh ciri-ciri yang tepat serta cocok dengan para agen pelaksananya. Misalnya, implementasi kebijakan publik yang berusaha untuk merubah perilaku manusia secara radikal, maka agen pelaksana projek itu haruslah berkarakteristik tegas, keras dan ketat dalam melaksanakan aturan sesuai dengan sanksi hukum yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil observasi, wawancara dan angket dapat peneliti analisis bahwa implementasi kebijakan publik yang berusaha untuk merubah perilaku manusia secara radikal, maka agen pelaksana projek itu haruslah berkarakteristik tegas, keras dan ketat dalam melaksanakan aturan sesuai dengan sanksi hukum yang telah ditetapkan. Banyaknya, perselisihan hubungan industrial menunjukan dinas tenaga kerja belum menemukan ide atau gagasan berupa program yang cocok dalam mengatasi perhamasalahan hubungan industrial ini. Perselihan hubungan industrial antara pegawai dengan perusahaan bisa berupa upah yang tidak sesuai, lembur yang tidak dibayar, cuti yang tidak dibayar dan yang paling tinggi terajadi adalah indisipliner pegawai itu sendiri yang berujung phk. Peselesihan hubungan industrial ini adalah masalah yang sangat krusial apabila dinas tenaga kerja kota bandung tidak mampu untuk menemukan solusi yang tepat dan tidak memberatkan kedua belah pihak. Ini akan mengakibtakan adanya sengketa kepada perusahaan dan akan bertambahnya pengangguran di kota bandung.

**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung mengenai Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung, maka dalam bab ini peneliti akan mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung memiliki pengaruh yang tinggi dan bersifat positif. Dengan demikian hipotesis konseptual mengenai Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung dapat dikatakan teruji.
2. Berdasarkan kriteria interpretasi koefisien determinasi menunjukan bahwa kompetensi pegawai memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 0,984. Perubahan-perubahan pada kinerja pegawai yang dapat diterangkan oleh komptensi melalui hubungan linier antara kompetensi dan kinerja adalah 98,4%.

**Referensi**

Anggara, Sahya. 2018. *Kebijakan Publik*. Bandung. CV. Pustaka Setia

Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT Refika Aditama.

Silahi. 2016. *Studi tentang Ilmu Administrasi Negara*. Bandung: Sinar Baru Algesindo

Imas, Sumiati. 2018. *Statistik*. Bandung

Imas, Sumiati. 2018. *Analisis Komparatif Kinerja Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Bandung dengan Dinas Perdagangan dan Penindustrian Kota Bandung*. Bandung: CV Kencana Utama

Sudarmanto, 2015. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Sumiati, I., Mulyana, Y., & Poerwantika, T. R. (2018). The Impact of Organization Design on Work Perfomance of Coorperative Departement, Small and Medium Enterprises Business of Trade in Bandung City. *JSSH (Jurnal Sains Sosial Dan Humaniora, 2*(1), 37. https://doi.org/10.30595/jssh.v2il.2156