**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang**

Mengenai suatu Negara berkembang tidak akan terlepas dari permasalahan pengangguran, besarnya angka pengangguran yang terus meningkat dikarenakan sempitnya lahan pekerjaan yang disediakan seiring dengan terus bertambahnya jumlah penduduk dan para pencari kerja dari waktu ke waktu sehingga menimbulkan dampak yaitu pada tingginya angka pengangguran.

Pengangguran yang tinggi akan 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.

Di tinjau dari Undang-Undang Dasar Republik Indonesia tahun 1945 Pasal 27 ayat 2 yang mengatakan “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” dan juga dalam Pasal 28D ayat 2 mengatakan “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Mengacu dari ketentuan UUD 1945 tersebut maka pada prinsipnya kinerja pemerintah dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi seharusnya menjadi peran penting dalam menekan angka pengangguran di Jawa Barat dan sudah seharusnya memberi kesempatan kerja kepada para pencari kerja atau pengangguran.

Diketahui bahwa Garis Kemiskinan (GK) Jawa Barat mengalami peningkatan sebesar 0,98 persen dari Rp. 367.755,- per kapita per bulan menjadi Rp. 371.376,- per kapita per bulan, hal ini merupakan pernyataan yang dikeluarkan oleh Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat.

Jika masalah pengangguran yang demikian dibiarkan berlarut-larut maka sangat besar kemungkinannya untuk mendorong suatu krisis sosial yangterjadi tidak saja menimpa para pencari kerja yang baru lulus sekolah, melainkan juga menimpa orang tua yang kehilangan pekerjaan karena kantor dan pabriknya ditutup. Indikator masalah sosial bisa dilihat dari begitubanyaknya anak-anak yang mulai turun ke jalan. Mereka menjadi pengamen, pedagang asongan maupun pelaku tindak kriminalitas yang kerap terjadi diberbagai daerah dan semakin meluas.

Selain memicu tindakan kriminalitas dan kemiskinan, tingginya angka pengangguran akan memicu pula pada perpindahan penduduk dari desa ke kota. Hal ini diperkuat oleh pendapat Manning dan Noer (1996) yaitu dorongan utama bermigrasi dari desa ke kota adalah untuk memperoleh penghasilan yang lebih baik. Mengingat kondisi kehidupan yang demikian buruk bagi kebanyakan penduduk kota, migrasi tersebut lebih menggaris bawahi kondisi kehidupan yang teramat parah di daerah pedesaan daripada perkembangan ekonomi dikota. Akibat migrasi terebut menyebabkan kurangnya sumberdaya manusia yang produktif di wilayah tertentu yang di tinggalkan dan meledaknya penduduk di wilayah yang menjadi tujuannya yaitu ibu kota yang menyebabkan tidak meratanya jumlah penduduk.

Secara administratif wilayah Provinsi Jawa Barat 2018 meliputi 18 Kabupaten dan 9 Kota dengan jumlah penduduk 2018 sebanyak 48.683.861 jiwa (laki-laki 24.652.609 jiwa, perempuan 24.031.252 jiwa dan sex ratio 102,59). Dapat dikatakan bahwa Jawa Barat memang memiliki pertumbuhan penduduk yang cukup tinggi pada data yang dikeluarkan oleh Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat menyatakan laju pertumbuhan penduduk 2017-2018 sebesar 1,34%.

Adapun dampak dari banyaknya pertumbuhan jumlah pnduduk yang akan muncul dan berpengaruh pada meningkatnya lapangan kerja yang dibutuhkan oleh masyarakat para pencari kerja, permasalahan yang terjadi tidak akan terlepas dari pengangguran yang terus meningkat sedangkan lapangan yang tersedia belum mampu untuk menaungi semua pengangguran. Berikut data mengenai pengangguran oleh Badan Pusat Statistik, November 2018. Menyebutkan bahwa adanya 10 provinsi dengan angka pengangguran terbanyak yaitu, sebagai berikut :

**Tabel 1.1**

**Data Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1. | Banten | 8,52% |
| 2. | Jawa Barat | 8,17% |
| 3. | Maluku  | 7,27% |
| 4. | Kepulauan Riau | 7,12% |
| 5. | Sulawesi Utara | 6,86% |
| 6. | Kalimantan Timur | 6,60% |
| 7. | Aceh  | 6,36% |
| 8. | Papua Barat | 6,30% |
| 9. | DKI Jakarta | 6,24% |
| 10. | Riau  | 6,20% |

*(Sumber : Data TPT Badan Pusat Statistik 2018, diolah penulis)*

Dapat diketahui dari tabel yang telah dijabarkan bahwa Jawa Barat berada diposisi kedua teratas, dimana Jawa Barat memiliki tingkat pengangguran yang tinggi. Pada Februari 2018 terdapat 22,77 juta orang angkatan kerja, terdiri dari 20,91 juta orang penduduk bekerja dan 1,86 juta orang penganggur. Tingkat Pengangguran Terbuka sebesar 8,16 persen yang berarti dari 100 angkatan kerja terdapat sekitar 8 hingga 9 orang pengangguran, diantaranya TPT laki-laki sebesar 8,07 persen dan TPT perempuan sebesar 8,31 persen. TPT untuk pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan menempati posisi tertinggi 13,23 persen, kemudian disusul oleh TPT Diploma I/II/III 12,66 persen. Sementara TPT terendah terdapat pada tingkat pendidikan SD ke bawah yaitu sebesar 4,59 persen. Hal ini dikarenakan mereka yang berpendidikan rendah cenderung mau menerima pekerjaan apapun tidak memilih milih, akan tetapi bagi mereka yang berpendidikan lebih tinggi cenderung sebaliknya untuk memilih pekerjaan yang sesuai dengan keinginannya.

Dalam mengatasi masalah pengangguran sebagai salah satu tugas dan kewenangan pemerintah, Pemerintah Provinsi Jawa Barat dalam hal ini telah melimpahan kewenangan dalam mengatasi masalah ketenagakerjaan tersebut kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang sebagai mana telah diatur dalam Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 41 Tahun 2010 Tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja UPTD di Lingkungan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat.

Upaya dalam menanggulangi angka pengangguran di Jawa Barat, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat telah melakukan berbagai upaya dan program yang diharapkan akan mengurangi angka pengangguran yang ada di Jawa Barat agar para pengangguran dapat mendapatkan perkerjaan yang layak sesuai dengan kemampuan serta keterampilannya. Berikut ini merupakan Tabel untuk menunjukkan Penduduk Usia 15 Tahun ke Atas Menurut Jenis Kegiatan, 2017–2018

**Tabel 1.2**

**Data Penduduk Usia 15 Tahun ke Atas Menurut Jenis Kegiatan**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No**  | **Jenis Kegiatan Utama** | **Satuan** | **2017** | **2018****Februari** |
| **Februari** | **Agustus** |
|  | Penduduk berumur 15 tahun ke atas  | Juta Orang | 35,05 | 35,35 | 35,68 |
| 1. | Angkatan Kerja | Juta Orang | 22,64 | 22,39 | 22,77 |
|  | Bekerja | Juta Orang | 20,72 | 20,55 | 20,91 |
|  | Penganggur | Juta Orang | 1,92 | 1,84 | 1,86 |
| 2. | Bukan Angkatan Kerja | Juta Orang | 12,41 | 12,96 | 12,91 |
|  | Sekolah  | Juta Orang | 2,82 | 3,02 | 2,97 |
|  | Mengurus Rumah Tangga | Juta Orang | 7,99 | 8,53 | 7,93 |
|  | Lainnya | Juta Orang | 1,60 | 1,41 | 2,01 |
| 3. | Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja | % | 64,60 | 63,34 | 63,82 |
|  | Laki-laki | % | 82,47 | 82,40 | 79,89 |
|  | Perempuan | % | 46,39 | 43,89 | 47,46 |
| 4. | Tingkat Pengangguran Terbuka | % | 8,49 | 8,22 | 8,16 |
|  | Laki-laki | % | 8,58 | 8,00 | 8,07 |
|  | Perempuan | % | 8,31 | 8,62 | 8,31 |
| 5. | Pekerja Tidak Penuh | Juta Orang | 5,08 | 4,44 | 5,22 |
|  | Setengah Penganggur | Juta Orang | 1,54 | 1,29 | 1,36 |
|  | Pekerja Paruh Waktu | Juta Orang | 3,54 | 3,15 | 3,86 |

*(Sumber : Berita Resmi Statistik BPS Prov Jabar, diolah penulis, 2018)*

Angkatan Kerja dan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK). Angkatan kerja mencerminkan jumlah penduduk yang secara aktual siap memberikan kontribusi terhadap produksi barang dan jasa di suatu wilayah/negara. Pada Februari 2018 terdapat 22,77 juta orang angkatan kerja, terdiri dari 20,91 juta orang penduduk bekerja dan 1,86 juta orang penganggur. Dibandingkan Februari 2017, jumlah penduduk bekerja naik sebanyak 0,19 juta orang dan jumlah penganggur turun sebanyak 0,06 juta orang, sehingga jumlah angkatan kerja naik sebanyak 0,13 juta orang. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) menggambarkan persentase penduduk usia kerja (usia 15 tahun ke atas) yang berpartisipasi aktif di pasar kerja. TPAK pada Februari 2018 sebesar 63,82 persen diartikan bahwa dari 100 penduduk usia kerja terdapat sekitar 64 orang yang berpartisipasi aktif di pasar kerja. Partisipasi di pasar kerja masih menunjukkan adanya kesenjangan antara penduduk laki-laki dan perempuan. Pada Februari 2018, TPAK laki-laki sebesar 79,89 persen sementara TPAK perempuan hanya sebesar 47,46 persen. Dibanding kondisi setahun yang lalu, TPAK laki-laki mengalami penurunan sebesar 2,58 persen poin, sedangkan TPAK perempuan mengalami peningkatan sebesar 1,07 persen poin.

Dalam melaksanakan tugasnya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat, sesuai dengan Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 71 Tahun 2009 Tentang Tugas Pokok, Fungsi, Rincian Tugas Dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat, mempunyai tugas pokok diantaranya:

1. Merumuskan kebijakan operasional di bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan
2. Melaksanakan sebagian kewenangan dekonsentrasi yang dilimpahkan kepada Gubernur

Pelayanan publik ataupun pelayanan umum merupakan kegiatan ataupun rangkaian kegiatan dalam rangka untuk pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa serta pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik. Di setiap institusi baik pusat maupun daerah yang diwajibkan untuk melaksanakan kegiatan pelayanan publik dalam rangka pemenuhan kebutuhan masyarakat maupun dalam rangka ketentuan dari perundang-undangan.

Dalam penyelenggaraan pelayanan pada publik, kinerja merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam kegiatannya sebagai pelayanan. Sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Berdasarkan pada perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat badan instansi atau organisasi, dengan memperhatikan target, pencapaian hasil serta manfaat yang akan dicapai. Perilaku PNS dan penilaian kinerja yang dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, parsipatif dan transparan. Akan tetapi dari hasil pengamatan saat penjajagan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat memperlihatkan adanya perilaku PNS yang tidak transparan pada data pegawai, perlu diketahui bahwa seperti hal nya yang dikatakan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2008 Pasal 14 Tentang Keterbukaan Informasi Publik, yang tertera pada Pasal 14 mengenai informasi publik yang wajib disediakan oleh Badan Usaha Milik Negara, Badan Usaha Milik Daerah dan/atau badan usaha lainnya yang dimiliki oleh negara dalam UndangUndang ini adalah:

1. Nama dan tempat kedudukan, maksud dan tujuan serta jenis kegiatan usaha, jangka waktu pendirian, dan permodalan, sebagaimana tercantum dalam anggaran dasar;
2. Nama lengkap pemegang saham, anggota direksi, dan anggota dewan komisaris perseroan;
3. Laporan tahunan, laporan keuangan, neraca laporan laba rugi, dan laporan tanggung jawab sosial perusahaan yang telah diaudit;
4. Hasil penilaian oleh auditor eksternal, lembaga pemeringkat kredit dan lembaga pemeringkat lainnya;
5. Sistem dan alokasi dana remunerasi anggota komisaris/dewan pengawas dan direksi;
6. Mekanisme penetapan direksi dan komisaris/dewan pengawas;
7. Kasus hukum yang berdasarkan Undang-Undang terbuka sebagai Informasi Publik;
8. Pedoman pelaksanaan tata kelola perusahaan yang baik berdasarkan prinsip-prinsip transparansi, akuntabilitas, pertanggungjawaban, kemandirian, dan kewajaran;
9. Pengumuman penerbitan efek yang bersifat utang;
10. Penggantian akuntan yang mengaudit perusahaan;
11. Perubahan tahun fiskal perusahaan;
12. Kegiatan penugasan pemerintah dan/atau kewajiban pelayanan umum atau subsidi;
13. Mekanisme pengadaan barang dan jasa; dan/atau
14. Informasi lain yang ditentukan oleh Undang-Undang yang berkaitan dengan Badan Usaha Milik Negara/ Badan Usaha Milik Daerah.

Dalam melaksana penyelenggaraan pelayanan publik tentunya kinerja merupakan hal yang sangat penting dan perlu diperhatikan dalam proses pelayanan publik. Kinerja merupakan suatu hal mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi ataupun badan instansi pemerintahan. Mengenai kinerja pegawai di suatu instansi pemerintah sering terdengar rendahnya profesionalisme dalam bekerja, penempatan jabatan yang belum disesuaikan dengan kompetensi nya masing masing, sehingga tugas pekerjaan yang diberikan terbengkalai, serta penilaian kinerja yang belum objektif dan ethos kerja yang masih rendah, beberapa hal berikut merupakan sebuah masalah yang penting, karna sangat mempengaruhi kepentingan individu serta badan pemerintahanya itu sendiri. Kinerja merupakan kegiatan dalam melaksanakan tugas baik individu maupun kelompok sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Kinerja pegawai bertujuan untuk menghasilkan suatu pencapaian yang telah ditetapkan.

Maka dari itu hasil pengamatan sementara peneliti terhadap kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat, didapat beberapa fenomena yang menunjukan Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi masih kurang, antara lain :

1. Salah satu kegiatan yang telah dilakukan Disnakertrans ialah dengan mengadakan Pameran Kesempatan Kerja Job Fair atau bursa kerja. Program job fair tersebut dilaksanakan pada tanggal 30-31/10/2018, sebanyak 40 stand perusahaan serta ada 3000 lowongan pekerjaan mengisi acara job fair 2018 di Lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Prov Jabar Jalan Soekarno Hatta 532 Bandung, kemudian para pencari kerja yang mengunjungi acara job fair 2018 tersebut total keseluruhannya kurang lebih sebanyak 6500 pencaker.

**Gambar 1.1**

**Kegiatan Pelaksanaan Jobfair**



(*Sumber* : *Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Prov Jabar, 2018)*

 Dapat diketahui bahwa para pencari kerja yang berpartisipasi mengikuti kegiatan Job Fair itu terbilang cukup banyak, sementara lowongan pekerjaan yang disediakan belum mampu menaungi para pencari kerja yang sudah hadir dalam acara job fair itu. Oleh karna itu peneliti akan mencari tahu akan penyebab hal tersebut bisa terjadi tentunya permasalahan ini sesuai dengan salah satu teori indikator kinerja menurut Dwiyanto yaitu produktivitas, dimana melihat dari efektivitas suatu ketercapaian sesuai target dan realisasi suatu kegiatan dalam pelaksanaan program guna mengurangi angka pengangguran di Jawa Barat. Penulis akan melakukan penelitian pada bidang penempatan, perluasan tenaga dan transmigrasi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat yang secara langsung berkaitan dengan hal ini, upaya yang dilakukan guna menangani permasalahan pengangguran yang terjadi di Jawa Barat.

1. Mengenai kualitas pelayanan yang tentunya sesuai dengan teori indikator kinerja menurut Dwiyanto dimana dinyatakan bahwa ada beberapa pegawai yang tidak melaksanakan pekerjaannya dengan baik seperti kurangnya pemahaman kerja serta belum dapat mendalami bidangnya dan tugasnya masing-masing.

 Terlihat pada pegawai yang ditempatkan pada GLIK (gerai layanan informasi kerja) diduga tidak melakukan pelayanan dengan baik dimana seharusnya terjun langsung kelapangan untuk mencari perusahan perusahaan yang mau bekerja sama tidak hanya diam dan menunggu serta hanya melayani pencaker untuk daftar kerja saja karena hal itu akan memperlambat serta akan terus meningkatnya angka pengangguran, pernyataan berikut diperkuat oleh kepala bidang penempatan perluasan tenaga kerja dan transmigrasi dimana hal tersebut dikatakan saat penjajagan. Dapat diketahui untuk sementara bahwa kualitas pelayanan dalam melayani dan menangani masalah pengangguran belum berjalan dengan baik.

 GLIK disediakan guna membantu para pencari kerja mendapatkan informasi tentang lowongan kerja yang tersedia. Melalui gerai ini para pencari kerja dari Jawa Barat dapat mengakses informasi lowongan kerja yang tersedia di seluruh Indonesia, karena informasi lowongan kerja sudah terintegrasi secara nasional. Berikut adalah mekanisme layanan antar kerja di GLIK :

**Gambar 1.2**

**Mekanisme Layanan GLIK**

Jika terdapat lowongan dan pencari kerja memenuhisyarat yang diberikan perusahaan maka proses seleksi akan dilakukan, jika lulus maka akan langsung ditempatkan ditempatkan diperusahaan

Pencari kerja mendaftar Secara Offline Atau Online

Kartu registrasi diberikan kepada pencari kerja sebagai tanda pendaftaran

Jika tidak ada lowongan yang sesuai atau ada pencari kerja tidak lulus seleksi maka ditawarkan untuk mengikuti pelatihan yang nantinya didorong untuk menjadi wirausaha/usaha mandiri

*(Sumber : Buletin Disnakertrans Provinsi Jawa Barat, diolah penulis, 2019)*

 Dapat dilihat dari mekanisme layanan antar kerja diatas, bahwa sudah jelas jika terdapat lowongan dan pencari kerja sudah memenuhi syarat dan proses seleksi akan dilakukan, akan tetapi kenyataannya proses yang lama pada gerai layanan informasi kerja membuat penganggur menunggu cukup lama untuk dipanggil kembali untuk ke tahap selanjutnya, mengikuti seleksi ataupun mengikuti pelatihan menjadi wirausaha/usaha.

1. Responsivitas disini menunjuk pada keselarasan antara program dan kegiatan pelatihan yang diberikan Disnakertrans dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Dapat dilihat dari program kegiatan bursa kerja yang dijalankan oleh Disnakertrans belum begitu optimal, ini dikarenakan program yang diberikan dan dijalankan baru sedikit untuk membantu tenaga kerja yang ada, ini terbukti dengan adanya lowongan kerja di Disnakertrans namun tidak terpenuhi sesuai dengan tenaga kerja yang berdatangan, sangat disayangkan seharusnya disnakertrans bisa mengatasi hal tersebut dan memenuhi kebutuhan masyarakat. Ini menandakan kebutuhan pasar akan tenaga kerja belum bisa disesuaikan oleh Disnakertrans yang mungkin berasal dari ketidak sesuaian kinerja dengan kebutuhan masyarakat.
2. Akuntabilitas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat yang diberikan kepada rakyat diduga belum begitu baik hal ini dilihat dari seberapa besar tanggung jawab yang dimiliki pada bidang perluasan, penempatan tenaga kerja untuk memberikan sebuah data untuk diolah di bagian perencanaan pelaporan mengenai berjalannya program ataupun seberapa banyaknya perusahaan perusahaan yang terdaftar untuk job fair dan hal lainnya, seharusnya dapat berjalan lancar namun jika data yang diberikan tiap bidang memiliki keterlambatan dan tidak lengkap maka itu sangat menghambat berjalannya kinerja yang baik. Dan hal ini berdampak pada keterlambatannya mengupdate mengenai pelaporan atau informasi pekerjaan yang diberikan untuk masyarakat yang membutuhkannya pada website Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat.

Pelayanan pada program program kegiatan guna menangani pengangguran termasuk dalam pelayanan publik yang bertujuan untuk melayani masyarakat dalam upaya menangani permasalahan pengangguran. Dalam pelayanan ini sangat dibutuhkan kinerja atau performance yang baik sehingga program-program kegiatan yang di lakukan dapat berjalan efektif dan efisien serta dapat memberikan kepuasan terhadap masyarakat sebagai pelaku dalam proses melayani. Tetapi, seringkali terjadi penanganan atau pelayanan yang kurang baik dan menjadi tidak efektif karena keterbatasan dana baik dalam pembiayaan, jumlah personil atau sumber daya manusia maupun kualitas dari pelayanan itu sendiri yang diberikan.

Dampak dari permasalahan pengangguran tentu akan jelas terlihat pada lingkungan sekitar, seperti hal nya peneliti menemukan beberapa pengemis di jalanan yang terlihat secara fisik masih mampu untuk bekerja namun dia malah memilih untuk menjadi pengemis yang hanya berdiri di pinggir jalan, seharusnya hal seperti itu bisa ditangani dengan cara pendekatan lebih dalam serta mengajak mereka untuk mengikuti pelatihan kerja agar hidupnya lebih terarah, juga pada para pengangguran diusia belia hendaknya mereka mau mengikuti pelatihan kerja serta tidak dulu untuk memilih milah pekerjaan yang diinginkannya, karena pekerjaan akan disesuaikan dengan kemampuannya dan keahliannya.

Tentunya hal ini berkaitan dengan salah satu indikator kinerja menurut Dwiyanto dalam buku Pasolong (2017: 206-208) yaitu indikator produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responbilitas dan akuntabilitas.

Hal ini tentu saja menjadi fokus kajian yang menarik untuk diteliti dikarenakan bahwa kinerja adalah sesuatu yang sangat penting dan harus dimiliki oleh tiap individu yang terlibat didalam organisasi atau badan instansi pemerintah. Kinerja bukan saja hanya menyatakan soal hasil akhir tapi juga bagaimana proses kerja berlangsung, yang mana proses inilah yang akan menentukan pencapaian baik buruknya tentang kerja seseorang dan tercapainya suatu tujuan yang telah ditetapkan, yang perlu diperhatikan adalah bagaimana proses dari kinerja pegawai bisa berjalan secara optimal pada berlangsungnya program-program yang dilaksanakan, dimana pemimpin juga harus memperhatikan bagaimana para pegawai bisa meningkatkan kinerja mereka agar tujuan dapat dicapai dengan baik.

Sesuai dengan pernyataan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut untuk membuat laporan penelitian yang berjudul “**KINERJA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI JAWA BARAT DALAM MENANGANI PENGANGGURAN”.**

* 1. **Fokus Penelitian**

Fokus penelitian ini adalah Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat dalam menangani pengangguran, khususnya pada Bidang Penempatan, Perluasan Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang tentunya disesuaikan berdasarkan lima indikator kinerja menurut Dwiyanto, yang terdiri dari produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responbilitas dan akuntabilitas.

* 1. **Rumusan Masalah**

Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat yang kurang maksimal dapat mempengaruhi tingkat pengangguran masyarakat. Berdasarkan uraian latar belakang dan di atas, maka peneliti membuat rumusan masalah dalam bentuk pertanyaan untuk mempermudah dalam proses penelitian lapangan sebagai berikut:

1. Bagaimana Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat dalam menangani penganggura khususnya pada Bidang Penempatan, Perluasan Tenaga Kerja dan Transmigrasi ?
	1. **Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka untuk memperoleh data dan informasi yang akan dibahas, adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat pada Bidang Penempatan, Perluasan Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

## Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan teoritis dan Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi masyarakat dan memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang diperoleh selama menjalani perkuliahan di Jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan.

1. Kegunaan bagi Instansi Pemerintahan.

Penelitian ini dapat digunakan oleh instansi pemerintah sebagai bahan masukan untuk memperbaiki kinerja pegawai dimasa yang akan datang, sehingga dapat memberikan suatu pelayanan publik yang memuaskan dan maksimal pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Baratkhususnya pada bidang Penempatan, Perluasan Tenaga Kerja dan Transmigrasi.