

# ANALISIS KINERJA BIROKRASI DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI, DAN KEPENDUDUKAN PROVINSI JAWA TENGAH

Oleh : Nina Widowati

## Abstract

Bureaucratic Performance in Indonesia until now goes as expected in the reform of the bureaucracy. It is commonly found diversion due to less optimal organizational machinery in carrying out their duties. Transmigration, Labor and Population Department of Central Java is an institution that can provide information to the public, especially on jobs, as well as workforce training. Unfortunately society is not optimizing services provided by that agency.

**Key words :** Bureaucratic Performance and organizational machinery

## Pendahuluan

Kinerja birokrasi pelayanan publik saat ini sedang menjadi sorotan. Tidak disangkal lagi bahwa berbagai patologi atau penyakit birokrasi membuat birokrasi di Indonesia menjadi kurang berfungsi secara optimal dalam menjalankan tugasnya. Sesungguhnya kalau kita sadar bahwa pembentukan organisasi harus dapat bermanfaat bagi masyarakat, maka organisasi publikpun sudah saatnya dapat lebih optimal dalam memberikan pelayanan pada masyarakat, artinya lebih profesional, efektif, efisien, sederhana, transparan, terbuka, tepat waktu, responsif dan adaptif.

Profesional artinya, pelayanan publik yang dicirikan oleh adanya akuntabilitas dan tanggungjawab dari pemberi layanan atau birokrat. Efektivitas lebih mengutamakan pada pencapaian apa yang menjadi tujuan dan sasaran, Sederhana, mengandung arti prosedur/tata cara pelayanan yang diselenggarakan secara mudah, cepat, tepat, tidak berbelit-belit, mudah dipahami dan mudah dilaksanakan oleh masyarakat Kejelasan dan kepastian (transparan) mengandung arti adanya kejelasan dan kepastian mengenai hal-hal sebagai berikut : prosedur / tata cara layanan, persyaratan layanan, pejabat yang berwenang dan bertanggung jawab dalam memberikan layanan, rincian biaya, dan jadwal waktu penyelesaian, Keterbukaan, mengandung arti prosedur/tata cara persyaratan, pejabat penanggung jawab, waktu penyelesaian, dan lain-lain wajib diinformasikan pada masyarakat, Efisiensi mengandung arti bahwa pelayanan hanya dibatasi pada hal-hal yang

berkaitan dengan pencapaian sasaran pelayanan serta dicegah adanya duplikasi persyaratan. Ketepatan waktu, mengandung arti bahwa pelaksanaan pelayanan masyarakat dapat diselesaikan dalam kurun waktu yang telah ditentukan. Responsif lebih mengarah pada daya tanggap dalam menanggapi apa yang menjadi masalah, kebutuhan dan aspirasi yang dilayani. Adaptif cepat menyelesaikan tuntutan yang tumbuh dan berkembang di lingkungan sekitarnya.

Agar organisasi tetap hidup, efisien dan efektif, maka harus senantiasa beradaptasi dengan lingkungan, yaitu menjadi organisasi yang kompetitif, adaptif dan responsive.

Pengukuran kinerja saat ini sudah menjadi keharusan bagi unit organisasi instansi pemerintah, karena :

1. Jika kinerja tidak diukur, maka tidak mudah membedakan antara keberhasilan dan kegagalan.
2. Jika suatu keberhasilan tidak diidentifikasi, maka kita tidak dapat menghargai.
3. Jika keberhasilan tidak dihargai, kemungkinan besar malahan akan menghargai kegagalan.
4. Jika tidak mengenali keberhasilan, berarti juga tidak akan bisa belajar dari kegagalan.

Untuk mengetahui kinerja suatu instansi, perlu diadakan suatu evaluasi atau penilaian untuk melihat keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi.

Pelayanan birokrasi yang diciptakan seringkali tidak melihat perubahan di lingkungan dan memenuhi masyarakat untuk mendapatkan pelayanan secara lebih mudah dan murah. Ketaatan terhadap peraturan seringkali menjadi indikator

kinerja yang dominan, sehingga keberanian untuk mengambil inisiatif dan mengembangkan kreativitas dalam proses perubahan pada masyarakat menjadi rendah. Sesungguhnya kalau kita sadar bahwa pembentukan organisasi harus dapat bermanfaat bagi masyarakat, maka organisasi publikpun sudah saatnya dapat lebih optimal dalam memberikan pelayanan pada masyarakat, artinya lebih profesional, efektif, efisien, sederhana, transparan, terbuka, tepat waktu, responsif dan adaptif.

Pengukuran kinerja saat ini sudah menjadi keharusan bagi unit organisasi instansi pemerintah, karena :

- a. Jika kinerja tidak diukur, maka tidak mudah membedakan antara keberhasilan dan kegagalan.
- b. Jika suatu keberhasilan tidak diidentifikasi, maka kita tidak dapat menghargai.
- c. Jika keberhasilan tidak dihargai, kemungkinan besar malahan akan menghargai kegagalan.
- d. Jika tidak mengenali keberhasilan, berarti juga tidak akan bisa belajar dari kegagalan.

Untuk mengetahui kinerja suatu instansi, perlu diadakan suatu evaluasi atau penilaian untuk melihat keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi.

Salah satu yang perlu dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi adalah meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja menurut Amstrong (dalam Wibowo, 2011 : 7) merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Sukses tidaknya organisasi sangat tergantung pada kreativitas sumberdayanya, di samping tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik atau sesuai target yang ditetapkan. Rivai dan Basri (2005 : 45) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dulu dan telah disepakati bersama.

Penelitian ini dilakukan di Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah, yang merupakan instansi atau lembaga gabungan dari :

- a. Dinas Tenaga Kerja Provinsi Daerah Tingkat Jawa Tengah
- b. Kanwil Departemen Tenaga Kerja Jawa Tengah

- c. Kanwil Departemen Transmigrasi Jawa Tengah
- d. Kanwil Departemen Kependudukan Jawa Tengah.

Adapun fungsi dari Disnakertransduk Jawa Tengah adalah :

- a. Merumuskan kebijakan teknis bidang tenaga kerja, transmigrasi, kependudukan dan catatansipil;
- b. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum bidang tenaga kerja, transmigrasi, kependudukan dan catatan sipil;
- c. Pembinaan fasilitas bidang tenaga kerja, transmigrasi, kependudukan dan catatan sipil lingkup provinsi dan kabupaten/ kota
- d. Pelaksanaan tugas di bidang penempatan tenaga kerja dan transmigrasi, pelatihan kerja dan produktivitas, pengawasan ketenagakerjaan, hubungan industrial dan jaminan sosial, serta ketransmigrasian, kependudukan dan catatan sipil

Disnakertransduk Provinsi Jawa Tengah seharusnya bisa memberi informasi kepada masyarakat, khususnya tentang lowongan pekerjaan, sekaligus pelatihan tenaga kerja. Tenaga kerja yang terampil merupakan potensi sumberdaya manusia yang sangat dibutuhkan dalam proses pembangunan menyongsong era globalisasi. Berdasarkan hasil Sakernas, angkatan kerja di Jawa Tengah tahun 2011 mencapai 16,92 juta orang atau naik sebesar 0,37 persen dibanding tahun sebelumnya. Tingkat partisipasi angkatan kerja penduduk Jawa Tengah tercatat sebesar 70,77 persen. Sedangkan angka pengangguran terbuka di Jawa Tengah sebesar 5,93 persen.

Bila dibedakan menurut status pekerjaan utamanya, buruh/karyawan sebesar 28,19 persen. Status pekerjaan ini lebih besar dibanding status pekerjaan lain. Sedangkan berusaha sendiri tanpa dibantu orang lain, berusaha dengan dibantu buruh tidak tetap, berusaha sendiri dibantu buruh tetap dan pekerja lainnya masing-masing tercatat sebesar 16,12 persen, 21,19 persen, 2,97 persen dan 31,53 persen.

Penulis mengamati belum adanya kinerja birokrasi Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah yang sesuai harapan lembaga. Untuk itu, penilaian kinerja merupakan kegiatan yang sangat penting dan dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai misinya. Penilaian kinerja birokrasi publik tidak cukup hanya dilakukan dengan menggunakan indikator-

indikator yang melekat pada birokrasi itu, seperti efisiensi dan efektivitas, tetapi harus dilihat juga dari indikator yang melekat pada pengguna jasa, seperti kepuasan pengguna jasa, akuntabilitas dan responsivitas. Penilaian kinerja dari sisi pengguna jasa menjadi sangat penting, karena birokrasi publik sering kali memiliki kewenangan monopolis, sehingga para pengguna jasa tidak memiliki alternatif sumber pelayanan.

Rumusan dari penelitian ini adalah : Bagaimanakah Kinerja Birokrasi Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah dan Aspek-aspek apa yang menyebabkan Kinerja Birokrasi Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah kurang optimal? Adapun tujuan dari penelitian ini adalah : untuk mendeskripsikan Kinerja Birokrasi Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah dan untuk mencari aspek-aspek yang menyebabkan Kinerja Birokrasi Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah kurang optimal.

Untuk mengukur birokrasi publik dipakai penilaian kinerja dari Agus Dwiyanto, yaitu : produktivitas, orientasi kualitas pelayanan kepada pelanggan, responsibilitas, responsivitas dan akuntabilitas

## METODOLOGI

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif. Penelitian ini dimaksudkan untuk menggambarkan latar belakang dan interaksi yang kompleks dari partisipan. Penelitian deskriptif kualitatif merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi mengenai status tema, gejala atau keadaan yang ada, yaitu keadaan dan gejala yang terjadi menurut apa adanya pada saat penelitian dilakukan di Disnakertransduk Provinsi Jawa Tengah yang sengaja dipilih sebagai tempat penelitian. Adapun sumber informasi berasal dari Kepala Seksi Penempatan Tenaga Kerja.

Proses pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan studi pengamatan yang dilakukan di Disnakertrans Provinsi Jawa Tengah. Wawancara diadakan dengan beberapa informan dengan teknik snowball.

Dalam pengolahan data Dalam penelitian ini dipergunakan :

- a. Pencatatan, yaitu data yang diperoleh, diambil dari data-data yang relevan dengan masalah yang ditulis dalam penelitian ini. Pencatatan

dilakukan agar mudah untuk diingat ketika membuat penulisan laporan.

- b. Pengklarifikasian, yaitu data hasil pengelompokan sesuai aspek yang diteliti.
- c. Editing, yaitu meneliti kembali data dan informasi yang diperoleh, sehingga kesalahan dapat diminimalisir.

## PEMBAHASAN

Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah merupakan unsur pelaksana yang mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah dalam bidang tenaga kerja, transmigrasi, kependudukan, dan catatan sipil berdasarkan asas otonomi daerah. Dalam rangka pelaksanaan era otonomi daerah, Disnakertransduk Provinsi Jawa Tengah berperan sebagai fasilitator dan motivator terbentuk dan berfungsinya kerjasama antardaerah, selain itu juga sebagai wadah interaksi, komunikasi, dan koordinasi bagi akses terbangunnya kerjasama antar Disnakertransduk kabupaten/kota di seluruh Provinsi Jawa Tengah. Dalam penelitian ini, peneliti memfokuskan kinerja birokrasi Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah dalam bidang ketenagakerjaan.

Pemaparan hasil penelitian mengenai analisis kinerja birokrasi Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah berdasarkan pengamatan terhadap fenomena penelitian yang mencakup lima dimensi yang digunakan untuk mengukur kinerja birokrasi publik yaitu produktivitas, orientasi kualitas pelayanan kepada pelanggan, responsibilitas, responsivitas, dan akuntabilitas.

### a. Produktivitas

Dalam penelitian ini, dimensi produktivitas dapat diketahui dari seberapa besar pelayanan Disnakertransduk Provinsi Jawa Tengah memiliki hasil yang diharapkan. Adapun hasil yang diperoleh dapat dijelaskan di bawah ini. Disnakertransduk Provinsi Jawa Tengah memiliki peran penting dalam hal ketenagakerjaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu informan, yaitu Bapak Aziz yang merupakan Kepala Seksi Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri dan Luar Negeri Disnakertransduk Provinsi Jawa Tengah, sebagai informan kunci dalam penelitian ini menyatakan bahwa : "Disnakertransduk Provinsi Jawa Tengah di sini berperan sebagai koordinator Disnakertrans seluruh

kabupaten/kota di Jawa Tengah." (wawancara pada tanggal 25 Oktober 2013)

Informasi tentang jumlah tenaga kerja di Jawa Tengah, seperti yang dikatakan oleh Ibu Ary Lusiwati mengatakan bahwa: "Disnakertransduk seharusnya mengetahui jumlah tenaga kerja dari informasi yang diberikan kabupaten/kota, dari 35 kabupaten/kota yang melaporkan ke provinsi, jumlah tenaga kerjanya, lowongan, penempatannya dimana." (wawancara pada tanggal 28 Oktober 2013)

Berdasarkan hasil penelitian, dalam informasi mengenai jumlah tenaga kerja di Jawa Tengah masih ditemukan kendala. Kendala tersebut disampaikan oleh Bapak Aziz dalam kutipan hasil wawancara berikut: "ya untuk informasi jumlah tenaga kerja kita dapatkan dari laporan kabupaten/kota. Namun kadang informasi itu tidak segera diberikan, kita juga cuma bisa menegur, bisa lewat telepon dengan orang yang sudah kita kenal di kabupaten/kota, memang tidak ada punishment bagi kabupaten/kota yang terlambat memberikan informasi." (wawancara pada tanggal 25 Oktober 2013)

Informasi mengenai lowongan pekerjaan yang diberikan kepada masyarakat penting untuk disampaikan secara jelas, mudah, murah, dan cepat kepada masyarakat, karena dapat dilihat secara online, seperti yang diungkapkan oleh Bapak Aziz sebagai berikut:

"Bursa kerja saat ini sudah dapat dilihat melalui "bursakerja online" dengan website: [www.bursakerja-jateng.com](http://www.bursakerja-jateng.com). Dari sana dapat diketahui lowongan kerja yang dibutuhkan oleh beberapa Instansi ataupun Perusahaan yang telah lolos verifikasi oleh Disnakertrans Jateng. Selain melalui web online, juga melalui Job Fair yang dilakukan oleh Dinas, minimum setahun sekali dengan dana baik dari APBD/APBN." (wawancara pada tanggal 25 Oktober 2013)

Di samping informasi di atas, Dinas juga melakukan monitoring terhadap penyerapan tenaga kerja di Jawa Tengah, namun pada kenyataannya monitoring yang dilakukan Provinsi masih lemah, seperti yang dijelaskan oleh Ibu Ary Lusiwati, yang mengatakan bahwa:

"Kadang perusahaan itu nggak melaporkan juga, seharusnya perusahaan walaupun sudah menerima pegawai, harus melaporkan ke kita, jadi kita tau penempatannya berapa dari jobfair, BKK, dari BKO, itu ada penempatannya, jadi bisa untuk mengurangi pengangguran, paling tidak kita bisa mengurangi pengangguran sedikit lah, lumayan" (wawancara pada tanggal 28 Oktober 2013)

Kendala lain yang ditemukan berkaitan dengan penyerapan tenaga kerja di Jawa Tengah yaitu kurangnya monitoring terhadap jumlah Kartu Kuning (AK-1) yang dikeluarkan Disnakertransduk kepada para pencari kerja. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Ibu Lisa dalam kutipan wawancara berikut:

"Dinas dapat mengetahui jumlah tenaga kerja di Jawa Tengah melalui jumlah kartu kuning yang telah di akses oleh calon tenaga kerja di kabupaten/kota. Kartu kuning biasanya merupakan persyaratan seorang untuk melamar sebagai pegawai atau untuk dapat diterima disuatu instansi atau perusahaan tertentu, walaupun tidak semua perusahaan mewajibkan memiliki kartu kuning, dan itulah kendala dalam mendeteksi calon pencari kerja di Jawa Tengah. (wawancara 25 Oktober 2013)

Dari dimensi produktivitas dapat diketahui bahwa aspek ini belum berjalan dengan optimal, karena masih ditemukan beberapa kendala dalam penerimaan informasi mengenai jumlah tenaga kerja di Jawa Tengah, dan kurangnya monitoring Disnakertransduk Provinsi Jawa Tengah dalam penyerapan tenaga kerja di Jawa Tengah baik melalui pasar kerja maupun permohonan Kartu Kuning (AK-1).

#### b. Orientasi Kualitas Pelayanan kepada Pelanggan

Jenis pekerjaan yang diinformasikan kepada masyarakat diberikan oleh Disnakertransduk Provinsi Jawa Tengah kepada masyarakat baik melalui Bursa Kerja Online maupun melalui Job Fair, meliputi berbagai macam jenis pekerjaan yang dapat diakses oleh masyarakat sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan.

Dalam hasil wawancara dengan Ibu Ary Lusiwati mengenai jenis pekerjaan yang diinformasikan Disnakertransduk Provinsi Jawa Tengah, beliau mengatakan bahwa: "untuk jenis pekerjaan itu ada banyak sekali, tergantung dari kualifikasinya, misalnya saja berdasarkan kelompok jabatan, itu ada tenaga profesional, tenaga kepemimpinan dan ketatalaksanaan, pejabat pelaksana, tenaga tata usaha, tenaga usaha penjualan, tenaga usaha jasa, tenaga usaha pertanian, dan tenaga produksi. Lalu ada juga AKAD (Antar Kerja Antar Daerah), AKL (Antar Kerja Lokal), AKAN (Antar Kerja Antar Negara), itu penempatannya juga banyak, informasi pasar kerja juga meliputi itu, jadi kita juga menempatkan penempatan pencari kerja menurut

jenis antar kerja ke provinsi. Jadi informasi yang kita berikan itu ada bermacam-macam jenis pekerjaannya, tergantung nanti apa yang dibutuhkan perusahaan dan apakah masyarakat memenuhi persyaratannya. Tapi seharusnya lowongan itu syaratnya jelas, yang diminta jelas, kita juga harus seleksi yang benar-bener, yang bagus" (wawancara pada tanggal 28 Oktober 2013) Jenis pekerjaan tersebut diklasifikasikan berdasarkan kelompok jabatan meliputi : Tenaga Profesional, Teknisi, dan Tenaga YBDI, Tenaga Kepemimpinan dan Ketatalaksanaan, Pejabat Pelaksana, Tenaga Tata Usaha, dan Tenaga YBDI, Tenaga Usaha Penjualan, Tenaga Usaha Jasa, Tenaga Usaha Pertanian dan Tenaga Produksi dan Tenaga YBDI. Berdasarkan pernyataan informan di atas, dapat diketahui bahwa Disnakertransduk Provinsi Jawa Tengah menginformasikan jenis pekerjaan kepada masyarakat sesuai dengan lowongan pekerjaan yang dibutuhkan oleh perusahaan, namun perusahaan tersebut harus melalui proses verifikasi terlebih dahulu, sehingga informasi yang sampai pada masyarakat merupakan informasi yang dapat dipertanggungjawabkan.

#### c. Responsibilitas

Responsibilitas yang dimaksud disini adalah sejauhmana pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip implisit dan eksplisit (sesuai dengan peraturan administrasi dan kebijakan organisasi). Semakin kegiatan organisasi publik itu dilaksanakan sesuai prinsip-prinsip administrasi dan peraturan serta kebijakan organisasi, maka kinerjanya akan dinilai baik. Se jauh ini, Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah sendiri sudah memiliki responsibilitas yang cukup baik dalam melakukan tugas pokok dan fungsinya sebagai instansi yang bertanggungjawab dalam hal tenaga kerja, transmigrasi, dan kependudukan. Beberapa faktor yang dapat digunakan untuk mengukur responsibilitas Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah yaitu sebagai berikut:

- 1) Informasi lowongan pekerjaan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah
- 2) Bentuk proaktif Dinas dalam menghadapi bursa tenaga kerja yang semakin banyak dan bersifat kompleks

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa

Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah sudah cukup aktif menyikapi bursa tenaga kerja yang semakin banyak dan kompleks. Hal tersebut bisa dilihat dari upaya mereka untuk menyelenggarakan pelatihan-pelatihan secara gratis kepada pencari kerja sebagai upaya pembekalan diri dalam menghadapi dunia kerja. Selain itu, mereka juga selalu rutin menyelenggarakan acara job fair untuk mengakomodasi kebutuhan masyarakat akan pekerjaan yang diinginkan dan upaya lainnya yaitu melakukan kerjasama dengan berbagai perusahaan agar setiap perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja bisa langsung menghubungi Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan.

#### d. Responsivitas

Responsivitas yang dimaksud disini adalah sejauh mana kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan menyusun prioritas layanan serta mengembangkan program-program layanan publik sesuai aspirasi masyarakat. Responsivitas yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah menunjuk pada keselarasan antara program dan kegiatan pelayanan yang dilakukan oleh dinas dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat Jawa Tengah. Responsivitas ini juga menggambarkan kemampuan Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah dalam menjalankan misi dan tujuannya, terutama untuk memenuhi kebutuhan masyarakat Jawa Tengah.

Beberapa faktor yang dapat digunakan untuk mengukur responsivitas Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah yaitu sebagai berikut:

- 1) Pengetahuan Dinas dalam mengetahui kebutuhan masyarakat dalam bursa kerja
- 2) Layanan yang diberikan Dinas dalam mengetahui keinginan masyarakat dalam bursa kerja

Selama ini, Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan baru mengetahui kebutuhan masyarakat dalam bursa kerja melalui informasi yang didapat dari perusahaan-perusahaan yang tergabung dalam bursa kerja online. Kedepannya, dinas akan berupaya untuk mengetahui informasi kebutuhan masyarakat dalam bursa kerja langsung dari masyarakatnya sendiri agar setiap aspirasi dapat segera

ditindaklanjuti. Namun hal tersebut kembali lagi pada kesiapan waktu dan sumber daya manusia yang dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah.

#### e. Akuntabilitas

Akuntabilitas yang dimaksud disini adalah mengacu pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat. Asumsinya adalah bahwa para pejabat politik tersebut karena dipilih oleh rakyat, dengan sendirinya akan selalu merepresentasikan kepentingan rakyat. Dalam konteks ini, konsep akuntabilitas publik dapat digunakan untuk melihat seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik itu konsisten dengan kehendak masyarakat banyak. Kinerja organisasi publik tidak hanya bisa dilihat dari ukuran internal yang dikembangkan oleh organisasi publik atau pemerintah seperti pencapaian target. Kinerja sebaiknya harus dinilai dari ukuran eksternal juga seperti nilai-nilai dan norma yang berlaku dalam masyarakat. Suatu kegiatan organisasi publik memiliki akuntabilitas yang tinggi kalau kegiatan itu dianggap benar dan sesuai dengan nilai dan norma yang berkembang di dalam masyarakat.

Beberapa faktor yang dapat digunakan untuk mengukur akuntabilitas Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah yaitu sebagai berikut:

- 1) Kerjasama dengan pihak tertentu dalam memberikan informasi lowongan pekerjaan
- 2) Ada atau tidaknya perusahaan yang tergabung yang tidak memberikan informasi yang transparan

Dari hasil penelitian diperoleh informasi bahwa perusahaan-perusahaan yang tergabung dalam bursa kerja online dan telah menjadi mitra kerjasama dengan Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah selalu memberikan informasi yang transparan dan akuntabel terkait dengan jumlah lowongan dan target penempatan. Selain itu posisi yang ditawarkan juga harus mendapatkan penjelasan yang riil agar tidak terjadi tindak penipuan. Kesemuanya itu bisa dilakukan karena sebelum perusahaan tersebut bergabung dengan bursa kerja online, mereka harus melalui proses verifikasi yang cukup ketat di bagian pengawasan sehingga dengan hal tersebut dapat meminimalisir celah bagi perusahaan-perusahaan yang "nakal"

dan ingin mengambil keuntungan dari masyarakat.

Berdasarkan penjelasan narasumber, maka dapat disimpulkan bahwa perusahaan-perusahaan yang sudah tergabung dalam bursa kerja online dan menjadi bagian dari mitra kerjasama Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah selalu memberikan informasi yang transparan kepada masyarakat terkait dengan kebutuhan lowongan pekerjaan. Hal tersebut karena mereka telah diverifikasi secara ketat sehingga mereka tidak akan mungkin memberikan informasi yang salah dan tidak benar kepada masyarakat. Dengan begitu, langkah tersebut juga dapat meminimalisir tindak kecurangan yang dilakukan oleh perusahaan-perusahaan tersebut dalam membuka lowongan pekerjaan, terutama yang melalui *Job Fair* karena Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan telah memiliki data yang valid tentang kebutuhan perusahaan tersebut dalam membuka lowongan pekerjaan.

## PENUTUP

### 1. Kesimpulan

- a. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kinerja Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah dapat dikatakan belum optimal. Belum optimalnya kinerja didukung oleh beberapa aspek yaitu : aspek produktivitas yang belum optimal, karena masih adanya kendala pada monitoring dinas provinsi terhadap dinas Kabupaten/Kota
- b. Adapun aspek-aspek yang menghambat antara lain dari aspek produktivitas, dimana kurang bisa dilakukan monitoring oleh dinas provinsi.; aspek orientasi kualitas layanan yang ditandai dengan kurang dapat mengoptimalkan *jobfair* yang diadakan dinas provinsi, serta aspek responsivitas, dimana dinas kurang mengetahui kebutuhan pekerjaan yang dibutuhkan masyarakat.

### 2. Saran:

- a. Dari aspek produktivitas, lebih ditingkatkan monitoring terhadap dinas kabupaten/kota, dengan menggalang komunikasi lebih intensif dengan dinas provinsi, sehingga kebutuhan terhadap layanan lowongan pekerjaan dapat tertangani dengan optimal
- b. Untuk meningkatkan informasi layanan terhadap masyarakat perlu sosialisasi adanya *job fair* yang diadakan oleh Disnakertrans

- Provinsi Jawa Tengah, agar hasilnya optimal penyerapannya
- c. Untuk meningkatkan responsivitas terhadap pekerjaan yang dibutuhkan masyarakat, diharapkan Dinas Provinsi bersikap proaktif dengan sering turun ke lapangan untuk mengetahui secara langsung kebutuhan masyarakat terhadap pekerjaan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Amins, Achmad, Manajemen Kinerja Pemerintah Daerah, 2009, LaksBang PRESSindo, Yogyakarta
- Dwiyanto, Agus, Penilaian Kinerja Organisasi Pelayanan Publik, 2006, Penerbit Fisipol UGM, Yogyakarta
- Pasolong, Harbani, Teori Administrasi Publik, 2010, Penerbit Alfabeta, Bandung
- Pusat Kajian Kinerja Kelembagaan Lembaga Administrasi Negara. 2004. *Teknik Penyusunan Organisasi Berkinerja Tinggi*. Jakarta : Pusat Kajian Kinerja Kelembagaan Lembaga Administrasi Negara.
- Rivai dan Basri , System yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan, 2005, PR Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Sugiyono, Metode Penelitian Administrasi , 2009, Alfabeta, Bandung
- Wibowo, Manajemen Kinerja, 2011, Rajawali Pers, Jakarta
- Winardi. 2003. *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Wursanto. 2005. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta : CV Andi.