

# Wahid Aldi Nugroho

*by* Wahid Aldi Nugroho Wahid Aldi Nugroho

---

**Submission date:** 15-Aug-2023 09:19AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2146010306

**File name:** Wahid\_Aldi\_Nugroho\_\_Draft\_Final\_Skripsi\_Repository.pdf (2.19M)

**Word count:** 47772

**Character count:** 315763



**Judul Tugas Akhir Skripsi:**

**REFORMASI BIROKRASI DINAS TENAGA KERJA KOTA DEPOK  
DALAM UPAYA PENANGGULANGAN PENGANGGURAN**

Tugas Akhir Skripsi ini diajukan untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ilmu Politik

**Nama** :Wahid Aldi Nugroho

**NIM** :1810413058



**PROGRAM STUDI ILMU POLITIK**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL  
VETERAN JAKARTA**



**SKRIPSI**

**Judul Skripsi:**

**REFORMASI BIROKRASI DINAS TENAGA KERJA KOTA DEPOK  
DALAM UPAYA PENANGGULANGAN PENGANGGURAN**

**Diajukan untuk Melengkapi dan Memenuhi Syarat Awal untuk Mencapai  
Gelar Sarjana Ilmu Politik**

**Oleh:**

**Wahid Aldi Nugroho      1810413058**

**PROGRAM STUDI ILMU POLITIK**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL 'VETERAN' JAKARTA**

**2023**

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Skripsi ini merupakan hasil karya sendiri dan seluruh sumber yang dikutip maupun yang direferensikan telah saya nyatakan secara benar:

Nama : Wahid Aldi Nugroho  
NIM : 1810413058  
Program Studi : Ilmu Politik  
Judul Skripsi : Reformasi Birokrasi Dinas Tenaga Kerja Kota Depok Dalam Upaya Penanggulangan Pengangguran.

Apabila dikemudian hari ditemukan tidak sesuai dengan pernyataan yang saya buat ini, maka saya bersedia diproses dan dituntut sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Depok, 5 April 2023

Yang menyatakan,



Wahid Aldi Nugroho

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK  
KEPENTINGAN AKADEMIS**

---

Sebagai civitas akademik Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta,

saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Wahid Aldi Nugroho

NRP : 1810413058

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Program Studi : Ilmu Politik

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta Hak Bebas Royalti Non Ekklusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**REFORMASI BIROKRASI DINAS TENAGA KERJA KOTA DEPOK DALAM  
UPAYA PENANGGULANGAN PENGANGGURAN**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti ini, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan Skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan semestinya :

Dibuat di : Depok

Pada tanggal : 5 April 2023

Yang menyatakan,



Wahid Aldi Nugroho

## LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi diajukan oleh:

Nama : Wahid Aldi Nugroho  
NIM : 1810413058  
Program Studi : Ilmu Politik  
Judul Skripsi : REFORMASI BIROKRASI DINAS TENAGA KERJA KOTA  
DEPOK DALAM UPAYA PENANGGULANGAN PENGANGGURAN


Telah berhasil dipertahankan di hadapan Tim Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Ilmu Politik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta.

**Pembimbing I**




**Fatkhuri, SIP.,MA.,MPP.**

**Penguji I**




**Sri Lestari Wahyoeningrum, MA., Ph.D.**

**Penguji II**



**Muhammad Prakoso Aji, S.Sos.,M.I.P.**

**Ketua Program Studi**



**Restu Rahmawati, S.Sos.,MA.**

<sup>21</sup>  
**REFORMASI BIROKRASI DINAS TENAGA KERJA KOTA DEPOK  
DALAM UPAYA PENANGGULANGAN PENGANGGURAN**

**Oleh**

**WAHID ALDI NUGROHO**

**ABSTRAK**

Penelitian ini mengkaji terkait reformasi birokrasi <sup>21</sup> Dinas Tenaga Kerja Kota Depok dalam menanggulangi pengangguran di Kota Depok. Permasalahan pengangguran di Kota Depok merupakan permasalahan penting dikarenakan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Kota Depok terbilang cukup tinggi tinggi. Selain itu dengan daya saing masyarakat terhadap penyerapan tenaga kerja ke perusahaan masih rendah sementara angkatan kerja di Kota Depok tinggi yang tidak diseleraskan dengan lapangan pekerjaan sehingga angka pengangguran tahun ke tahun naik. Hal tersebut terjadi karena hambatan internal birokrasi dalam instansi ketenagakerjaan Disnaker Kota Depok itu sendiri seperti tidak adanya UPTD BLK agar dapat memberikan pelatihan kerja, kinerja Disnaker Kota Depok yang mendapatkan kategori “C” atau “Kurang Baik” dan sebagainya. <sup>81</sup> Peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif menggunakan sumber data primer seperti wawancara mendalam, observasi dan dokumentasi. Dan sumber data sekunder seperti dokumen-dokumen Disnaker Kota Depok seperti Rencana Strategis, Rencana Kerja dan sebagainya. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya ketimpangan yang terjadi akibat dari internal birokrasi dan eksternal birokrasi yang tidak seimbang sehingga menghambat terjadinya reformasi birokrasi. Hal tersebut karena internal birokrasi Disnaker Kota Depok masih kental akan patologi birokrasi dalam pelayanan publik penanggulangan pengangguran sementara dalam eksternal birokrasi Disnaker Kota Depok dalam pelayanan dapat memberikan pelayanan yang bermanfaat kepada masyarakat yang terdampak.

***Kata Kunci: Reformasi Birokrasi, Patologi Birokrasi, Pelayanan Publik Penanggulangan Pengangguran***

**DEPOK CITY MANPOWER SERVICES BUREAUCRACY REFORM IN  
THE EFFORT OF UNEMPLOYMENT MANAGEMENT**

By

**WAHID ALDI NUGROHO**

122

**ABSTRACT**

*This study examines the bureaucratic reform of the Depok City Manpower Office in tackling unemployment in Depok City. The problem of unemployment in Depok City is an important problem because the Open Unemployment Rate (TPT) in Depok City is quite high. Apart from that, the community's competitiveness in absorbing labor into companies is still low, while the workforce in Depok City is high, which is not aligned with employment so that the unemployment rate increases year on year. This happened because of internal bureaucratic obstacles in the employment agency of the Depok City Manpower Office itself such as the absence of the UPTD BLK to be able to provide job training, the performance of the Depok City Manpower Office which received a "C" or "Not Good" category and so on. Researchers used descriptive qualitative research methods using primary data sources such as in-depth interviews, observation and documentation. And secondary data sources such as Depok City Manpower Office documents such as Strategic Plans, Work Plans and so on. The results of this study indicate that there is an imbalance that occurs as a result of an unbalanced internal and external bureaucracy that hinders bureaucratic reform. This is because the internal bureaucracy of the Depok City Manpower Office is still thick with bureaucratic pathology in public services for dealing with unemployment while externally the Depok City Manpower Office bureaucracy can provide useful services to affected communities.*

**Keywords: Bureaucratic Reform, Bureaucratic Pathology, Public Services for Overcoming Unemployment**



Puji syukur kepada ALLAH SWT yang telah memberikan karunia sehat jasmani dan rohani sehingga peneliti mampu menyelesaikan Skripsi yang berjudul **“Reformasi Birokrasi Dinas Tenaga Kerja Kota Depok dalam Upaya Penanggulangan Pengangguran”**. Skripsi ini menjadi suatu bukti bahwa peneliti telah menuntaskan kuliah jenjang Program Strata-1 dan memperoleh Sarjana Ilmu Politik.

Dalam menyelesaikan Skripsi ini, tentunya peneliti sangat amat mendapatkan dukungan yang luar biasa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, izinkan peneliti mengucapkan rasa hormat dan terima kasih kepada:

1. ALLAH SWT yang telah memberikan kenikmatan yang sungguh luar biasa dalam belajar dan mengajar hingga peneliti mampu menyelesaikan Skripsi ini dengan penuh rasa ikhlas dan tawakal.
2. Bapak Sutardi, Ibu Sulastri, dan Adik Dessika Isnanita Mahanani yang telah memberikan semangat juang dan intervensi yang tinggi dalam menyelesaikan Skripsi ini karena dukungan orang tua lah dalam hal bobot biaya kuliah yang mampu membuat peneliti bisa berdiri mendapatkan gelar.
3. Mbah Ratiman, Mbah Tumiyem, Mbah Prapto, dan Almarhumah Mbah Rubiyah selaku kakek dan nenek peneliti yang telah memberikan dukungan moral, materil maupun kenangan yang indah terutama pada Almarhumah Mbah Rubiyah sehingga peneliti dapat memiliki semangat yang begitu besar untuk menjalani kehidupan.
4. Bapak Fatkhuri SIP.,MA.,MPP. selaku Dosen Pembimbing I yang dengan sabar dan penuh perhatian memberikan arahan-arahan substansial skripsi ini sehingga peneliti mendapatkan bimbingan setiap minggu yang penuh dengan makna mendalam.
5. Ibu Dra. Angela Efianda, M.Si. selaku Dosen Pembimbing II Sidang Proposal Skripsi yang mampu membimbing peneliti dalam penulisan yang baik dan benar, terutama memberikan saran dalam sidang proposal skripsi kala itu agar peneliti dengan berani dan tegas melakukan presentasi.

6. Bapak Muhammad <sup>1</sup>Prakoso Aji, S.Sos.,M.IP. Selaku Dosen Pembimbing II Sidang Skripsi yang telah membimbing peneliti dalam substansial dan penulisan sehingga peneliti dapat dengan mudah dan penuh harapan menuntaskan skripsi ini.
7. <sup>1</sup>Ibu Sri Lestari Wahyuningroem, MA., Ph.D. Selaku Dosen Penguji Utama yang telah memberikan saran dan kritik dalam sidang proposal dan skripsi agar penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik dan benar.
8. Kepada <sup>1</sup>Kaprodi Ilmu Politik Ibu Restu Rahmawati, S.Sos., M.A. dan Dosen Prodi Ilmu Politik FISIP UPN “Veteran” Jakarta.
9. Para Narasumber Dinas Tenaga Kerja Kota Depok yang telah bersedia meluangkan waktu untuk wawancara dengan peneliti, yaitu Bapak Thamrin, Ibu Tri, Bapak Kiyat, Bapak Meidi, Ibu Tuti, Ibu Lia, Ibu Shinta, Bapak Ikmal, dan Bapak Rama.
10. Para Narasumber Alumni peserta pelayanan penanggulangan pengangguran Dinas Tenaga Kerja Kota Depok yang telah bersedia meluangkan waktu untuk wawancara dengan peneliti, yaitu Bapak Nurhadi, Bapak Nyaim, Mas Yuwono, Mas Angga, Bapak Eka, dan Bapak Adit.
11. Kepada Ibu Shinta, Mas <sup>4</sup>Rama, Bapak Ivan, Mas Dhika, Bapak Teguh selaku pegawai dan non pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Depok yang telah menjadi mentor peneliti dalam melakukan penelitian skripsi ini.
12. Kepada Fierdi, Nabil, Deri, Dhika, Rafly, Eko, Fadlian, dan Fikri selaku Sahabat terbaik yang telah memberikan semangat, menemani dari masa susah, dan saling berjuang dalam karir dan pendidikan peneliti agar skripsi ini dapat terselesaikan.
13. <sup>1</sup>Rekan-rekan Ilmu Politik UPN “Veteran” Jakarta Angkatan 2018.
14. Dan yang terakhir jatuh kepada perempuan yang membuat peneliti merasa berarti lebih dari apapun, yaitu Salsabila SusiloPutri, *DialahKekasihku*.

## DAFTAR ISI

<b>1</b>	<b>PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	ii
	<b>PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI</b> .....	iii
	<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	iv
	<b>ABSTRAK</b> .....	v
	<b>ABSTRACT</b> .....	vi
	<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
	<b>DAFTAR ISI</b> .....	ix
	<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xi
	<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xii
	<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
	A. Latar Belakang Masalah .....	1
	B. Rumusan Masalah .....	18
	C. Tujuan Penelitian .....	18
	49 D. Manfaat Penelitian .....	19
	E. Sistematika Penulisan .....	19
	<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	21
	A. Konsep dan Teori Penelitian .....	21
	A.1. Hambatan Reformasi Birokrasi .....	21
	16 2. <i>Political Willingness</i> .....	24
	B. Kerangka Pemikiran .....	27
	<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	28
	A. Objek Penelitian .....	28
	B. Jenis Penelitian .....	28
	C. Teknik Pengumpulan Data .....	28
	D. Sumber Data .....	29
	E. Teknik Analisis Data .....	31
	16 F. Tabel Rencana Waktu.....	32
	<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	28
	A. Objek Penelitian .....	28
	B. Jenis Penelitian .....	28
	C. Teknik Pengumpulan Data .....	28
	D. Sumber Data .....	29
	E. Teknik Analisis Data .....	31
	F. Tabel Rencana Waktu.....	32
	<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....	33
	A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	33
	4 B. Profil Dinas Tenaga Kerja Kota Depok .....	36
	C. Hasil Penelitian .....	45
	C.1 Hambatan Birokrasi Dinas Tenaga Kerja Kota Depok.....	45
	C.1.1 Persepsi dan Gaya Manajerial Pejabat .....	46

C.1.2 Kurangnya Pengetahuan dan Keterampilan .....	56
C.1.3 Perilaku Ilegal Pejabat .....	63
C.1.4 Perilaku Birokrasi yang Disfungsional .....	72
C.1.5 Lingkungan Kerja Internal yang Tidak Kondusif .....	78
<b>C.2 <i>Political Will</i> Dinas Tenaga Kerja Kota Depok .....</b>	<b>83</b>
C.2.1 <i>Political Will</i> dalam Padat Karya .....	83
C.2.2 <i>Political Will</i> dalam Bursa Kerja .....	98
C.2.3 <i>Political Will</i> dalam Pelatihan Kerja .....	114
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>124</b>
<b>A. Kesimpulan .....</b>	<b>124</b>
<b>B. Saran.....</b>	<b>130</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>132</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>136</b>

36

## DAFTAR TABEL

Tabel 1 Rencana Waktu .....	32
Tabel 2 Identifikasi Kebutuhan Biaya Operasional Per Tahun BLK Kota Depok .....	54
Tabel 3 Daftar Program Perluasan Kesempatan Kerja Kota Depok Tahun 2021 .....	96
Tabel 4 Daftar Rincian Program Perluasan Kesempatan Kerja Kota Depok Tahun 2022 .....	96
Tabel 5 Rekapitulasi Pencari Kerja Kota Depok Dinas Tenaga Kerja Kota Depok Tahun 2022 ...	100
Tabel 6 Penempatan Tenaga Kerja Job Fair Dinas Tenaga Kerja Kota Depok Tahun 2022 .....	102

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Pemikiran.....	27
Gambar 2 Model Analisis Interaktif Miles & Huberman .....	31
Gambar 3 Bagan Susunan Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Depok ....	37
Gambar 4 Pemenang Kontrak LPSE Kota Depok .....	106

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Pengangguran ialah suatu masalah yang dihadapi oleh setiap negara. Tidak hanya pada masalah sosial, tetapi masalah ekonomi juga menjadi andil penting dalam terjadinya permasalahan pengangguran terutama di negara berkembang. Menurut Sadono Sukirno (1994), pengangguran merupakan keadaan seseorang yang tergolong angkatan kerja yang ingin mendapatkan pekerjaan namun belum mendapatkannya. Masalah pengangguran menjadi permasalahan yang sulit dipecahkan di setiap negara. Hal tersebut dikarenakan semakin bertambahnya jumlah penduduk setiap tahun dan meningkatnya jumlah pencari kerja tapi tidak diseimbangi dengan lapangan pekerjaan yang tersedia (Ishak, 2018).

Kota Depok merupakan contoh dari Kota/Kabupaten yang berada di Provinsi Jawa Barat dengan tingkat pengangguran yang cukup tinggi. Sebagai daerah penyanggah ibu kota karena berbatasan langsung dengan DKI Jakarta, sudah seharusnya Kota Depok perlu menyiapkan diri dalam permasalahan pengangguran yang akan terjadi nantinya. Permasalahan seperti pengangguran merupakan permasalahan ketenagakerjaan yang di atasi oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Depok sesuai dengan Peraturan Wali Kota Depok Nomor 59 Tahun 2021 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja. Dalam mengatasi permasalahan ketenagakerjaan yang ada di Kota Depok, tentu perlu dilihat dari aspek permasalahan birokrasi yang terjadi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Depok. Permasalahan Birokrasi yang terjadi dan paling mencolok ialah kualitas pelayanan publik yang belum memenuhi harapan. Hal ini ditunjukkan dengan permasalahan seperti keterampilan SDM yang masih belum memenuhi kompetensi yang dibutuhkan, keterbatasan instruktur bersertifikasi dalam memberikan keterampilan kepada angkatan kerja, pemahaman program magang yang masih terbatas dan belum sesuai ketentuan atau pedoman, masih kurangnya lapangan kerja dan tidak sebanding dengan angkatan kerja yang bertambah akibat pandemi covid-19, sistem informasi data yang belum terintegrasi. Terlebih lagi SDM yang tersedia di Disnaker Kota Depok kurang memadai

sehingga belum adanya fungsional pengantar kerja, dengan personel yang berkaitan dengan pendataan tenaga kerja dan penempatan kerja (Dinas Tenaga Kerja Kota Depok, n.d.).

Dinas Tenaga Kerja juga menghadapi 3 (tiga) permasalahan dan hambatan internal dalam melakukan pencapaian kinerja berdasarkan data dari Rencana Kerja Tahun 2022 dan Rencana Kerja Tahun 2023. Pertama ialah belum optimalnya kinerja pelayanan dikarenakan kapasitas sumber daya aparatur yang perlu ditingkatkan. Kedua ialah kurangnya sarana dan prasarana dikarenakan alokasi anggaran yang relatif terbatas dalam menyediakan sarana dan prasarana yang memadai. Ketiga ialah kurangnya dukungan regulasi bagi Dinas Tenaga Kerja dalam pengoptimalan kinerja (Dinas Tenaga Kerja Kota Depok, n.d.).

Menurut peneliti, permasalahan internal birokrasi yang terjadi pada poin pertama menunjukkan bahwa masih perlu ditingkatkannya sumber daya aparatur Dinas Tenaga Kerja dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Hal tersebut didukung dengan Data terkait Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Tahun 2021 bahwa Dinas Tenaga Kerja Kota Depok terhadap pelayanan publik mendapat Nilai IKM sebesar 2,88 dengan nilai konversi IKM sebesar 72,08. Nilai tersebut menurut kategori yang dibuat PERMENPAN Nomor 13 Tahun 2017 berada pada interval mutu pelayanan C yang memiliki arti Kinerja Unit Pelayanan berada di kategori “Kurang Baik” (Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Depok & Departemen Statistika-FMIPA Institut Pertanian Bogor, 2021).

Permasalahan birokrasi Dinas Tenaga Kerja Kota Depok pada poin pertama menunjukkan bahwa ketidakefektifan kinerja ASN menyebabkan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kota Depok mendapat kategori “C” atau “Kurang Baik”. Hal tersebut dapat dijelaskan menurut penelitian dari Eko Prasajo yang berjudul “Reformasi Kepegawaian Indonesia: Sebuah Review dan Kritik” dalam Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS yang menjelaskan bahwa kondisi Aparatur Sipil Negara saat masa Orde Baru sangat kental akan kekuatan politik dan sistem korporatisme negara. Hal tersebut sulit untuk dihilangkan sampai sekarang ini dikarenakan pilar birokrasi masih sangat rawan terhadap intervensi politik yang membuat netralitas dan independen Aparatur Sipil Negara patut untuk dipertanyakan. Menurut penelitian Eko Prasajo, Kondisi ASN saat ini masih kental



akan unsur patologi birokrasi seperti <sup>31</sup> bekerja secara instan, malas-malasan, cenderung cari muka, mengutamakan pelayanan kepada atasan daripada melayani masyarakat, tidak ada semangat dalam menciptakan inovasi, kreasi. Terlebih lagi sikap <sup>45</sup> disiplin, integritas, loyalitas, kapabilitas dan kompetensi bekerja juga tidak diperhatikan (Prasojo, 2010).

Permasalahan pada poin kedua menunjukkan bahwa ketersediaan sarana dan prasarana dalam membantu pengoptimalan capaian kinerja sangat dibutuhkan. Menurut peneliti, permasalahan sarana dan prasarana sangatlah penting dalam mencapai terciptanya pengoptimalan Aparatur Sipil Negara <sup>3</sup> Dinas Tenaga Kerja dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Contoh terbesar dari kurangnya sarana dan prasarana ialah pendirian Balai Latihan Kerja (BLK) yang tidak dilaksanakan. Pernyataan peneliti didukung oleh data dari Laporan Akhir Kajian Lahan Balai Latihan Kerja Kota Depok bahwa pendirian Balai Latihan Kerja (BLK) sangat penting dikarenakan Pemerintah Kota Depok masih belum mempunyai Balai Latihan Kerja (BLK) yang mampu menunjang <sup>78</sup> banyaknya pelatihan-pelatihan kerja yang terdapat dalam salah satu Program dari Dinas Tenaga Kerja yaitu Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja.

Menurut data dari Laporan Akhir Kajian Lahan Balai Latihan Kerja Kota Depok, bahwa pendirian Balai Latihan Kerja (BLK) yang masih belum terlaksana dikarenakan beban biaya operasional BLK terhadap APBD Kota Depok dianggap masih kecil sehingga tidak signifikan dalam memberikan beban terhadap APBD Kota Depok, selain itu belum tersedianya lahan pendirian Balai Latihan Kerja (BLK) juga menjadi faktor penting belum dilaksanakannya pendirian Balai Latihan Kerja (BLK). <sup>92</sup> Selain prasarana seperti Balai Latihan Kerja (BLK), sarana-sarana penunjang pelaksanaan tugas pokok dan fungsi pegawai Dinas Tenaga Kerja dalam hal Barang Milik Daerah (BMD) juga masih belum memadai seperti masih banyak Personal Computer (PC) yang lambat dan tidak diperbarui sehingga menyulitkan pegawai-pegawai <sup>107</sup> dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya (Dinas Tenaga Kerja Kota Depok & Lembaga Demografi Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Indonesia, 2019).

Menurut peneliti permasalahan pada poin ketiga menunjukkan bahwa permasalahan birokrasi di Pemerintah Daerah dapat tidak efektif dan efisien bukan

hanya permasalahan internal birokrasi itu sendiri, tetapi terdapat faktor eksternal yaitu kurangnya dukungan dari Pemerintah Pusat yang mampu membuat birokrasi Pemerintah Daerah terutama pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) tidak efektif dan efisien. Pernyataan peneliti didukung oleh permasalahan internal birokrasi Dinas Tenaga Kerja yang kurang mendapat dukungan regulasi dari Pemerintah Pusat. Contoh nyata regulasi yang tidak mendukung program kerja Dinas Tenaga Kerja ialah Regulasi terkait Kuota Transmigrasi. Kota Depok hanya mendapatkan pelimpahan sebanyak 2 KK (Kartu Keluarga) dari Pemerintah Pusat terutama Pemerintah Provinsi Jawa Barat, hal ini menjadi salah satu permasalahan yang terdapat dalam Rencana Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Depok dikarenakan tingginya animo masyarakat dalam mengikuti Program Transmigrasi namun tidak didukung dengan jumlah kuota dan lokasi penempatannya (Dinas Tenaga Kerja Kota Depok, 2023).

Penyebab terjadinya permasalahan birokrasi terutama dalam hal pelayanan publik yang tidak memenuhi harapan dapat dilihat berdasarkan Rencana Kerja Tahun 2022 ialah terjadi *refocusing* atau penyesuaian terhadap kegiatan belanja langsung maupun belanja tidak langsung yang berakibat pada berkurangnya pagu kegiatan dikarenakan dampak Pandemi Covid-19. Terdapat 13 (tiga belas) kegiatan yang tidak dapat dilaksanakan dan 9 (sembilan) kegiatan lainnya yang tidak bisa dilaksanakan dengan target 0 (nol). Oleh sebab itu Pandemi Covid-19 menjadi permasalahan yang bersifat eksternal. Permasalahan secara eksternal lain yang dialami oleh Dinas Tenaga Kerja ialah masih adanya tenaga kerja asing yang didampingi oleh tenaga kerja lokal tidak sesuai dengan kompetensinya sehingga alih teknologi tidak maksimal, belum tersedianya Balai Latihan Kerja dan *Skill* pencari kerja lebih rendah dan tidak sesuai dengan persyaratan yang ditentukan perusahaan (Dinas Tenaga Kerja Kota Depok, 2022).

Permasalahan birokrasi Dinas Tenaga Kerja Kota Depok berdampak pada bidang ketenagakerjaan. Salah satunya ialah Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK). Menurut BPS, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) merupakan persentase penduduk usia 15 tahun ke atas yang merupakan angkatan kerja. Semakin tinggi Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) menunjukkan semakin tinggi pula pasokan tenaga kerja (*labour supply*) yang tersedia dalam pemenuhan

produksi barang dan jasa. Jika dilihat berdasarkan tahun 2019, 2020, 2021 antara Realisasi Capaian dengan Target Renstra Dinas Tenaga Kerja bahwa Tahun 2019 Target Renstra sebesar 65,80% dengan Realisasi sebesar 65,03%. Tahun 2020 Target Renstra sebesar 66,40% dengan Realisasi sebesar 63,96% dan Tahun 2021 Target Renstra sebesar 66,97% dengan realisasi sebesar 62,62%. Menurut peneliti, permasalahan **Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) di Kota Depok** menunjukkan bahwa realisasi capaian **Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)** dengan target renstra tidak memenuhi harapan. Dan juga Persentase **Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)** dari tahun 2019-2021 mengalami penurunan yang menunjukkan bahwa persentase usia kerja yang aktif mengalami penurunan di Kota Depok (Dinas Tenaga Kerja Kota Depok, 2023).

Permasalahan infrastruktur juga mempengaruhi permasalahan pengangguran di Kota Depok. **Kurang tersedianya infrastruktur pendukung dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan, fasilitas informasi pasar kerja** juga menjadi faktor penghambat terlaksanakannya program yang direncanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Depok (Dinas Tenaga Kerja Kota Depok, n.d.-b). Menurut peneliti, faktor Infrastruktur seperti pendirian Balai Latihan Kerja (BLK) menunjukkan bahwa pentingnya pembangunan infrastruktur bagi Dinas Tenaga Kerja Kota Depok dalam upaya meningkatkan program-program pelatihan kerja dan mampu meningkatkan kebutuhan pasar tenaga kerja (Dinas Tenaga Kerja Kota Depok & Lembaga Demografi Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Indonesia, 2019).

Permasalahan ketenagakerjaan yang lainnya yaitu Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) merupakan indikator terpenting dari keberhasilan birokrasi Dinas Tenaga Kerja Kota Depok. Jika dilihat berdasarkan data BPS dalam Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) bahwa Depok pada tahun 2019 angka pengangguran mencapai 6,11% lalu naik sebesar 3,76% pada tahun 2020 menjadi 9,87% lalu turun sebesar 0,11% pada tahun 2021 menjadi 9,76% (Kompas.com, 2021). Kota Depok menduduki peringkat 16 dari 27 Kabupaten/Kota di Jawa Barat dalam **Tingkat Pengangguran Terbuka**. Jumlah **Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)** Kota Depok sebesar 117.814 orang, walaupun tidak terburuk di Provinsi Jawa Barat. Namun Kota Depok terutama Dinas Tenaga Kerja Kota Depok sebagai instansi yang memiliki tugas pokok dan fungsi dalam hal ketenagakerjaan masih belum mampu

untuk menekan angka pengangguran di Kota Depok karena permasalahan birokrasi yang dihadapi. Terlebih lagi, permasalahan pengangguran juga merupakan permasalahan umum yang dihadapi oleh seluruh Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Depok, namun belum terintegrasinya satu data dan koordinasi antar Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dalam mengatasi pengangguran membuat permasalahan pengangguran ini sulit ditekankan.

Permasalahan pengangguran jika dilihat berdasarkan PERDA RPJMD Kota Depok Tahun 2021-2026. Diproyeksikan berpengaruh terhadap Pendapatan Daerah Tahun Anggaran 2021 yang diasumsikan mengalami penurunan akibat dari penurunan Belanja Daerah dan proyeksi dalam 5 (lima) tahun ke depan. Hal tersebut disebabkan karena pertumbuhan angkatan kerja yang pesat namun tidak disertai dengan lapangan kerja baru, pencari kerja lulusan sekolah belum siap kerja dan mandiri, dan masih banyaknya masyarakat menggantungkan pekerjaan pada sektor formal. Oleh sebab itu dalam isu strategis di Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kota Depok Tahun 2006-2025.

Dalam mengatasi permasalahan pengangguran perkembangan sektor ekonomi diarahkan pada sektor tersier atau sektor jasa. Namun karena belum didukung oleh ketersediaan sumber daya manusia disektor tersebut. Terlebih lagi Isu pengangguran juga terdapat dalam Indikator Kinerja RPJMD Kota Depok Misi 4 yaitu Mewujudkan Masyarakat yang Sejahtera, Mandiri dan Berdaya Saing. Dengan target angka pengangguran sebesar 8,16% di RPJPD Kota Depok Tahun 2006-2025 dan juga Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) dilihat dari Proyeksi Indikator Makro Kota Depok Tahun 2022-2026 yaitu Kondisi Kinerja Awal (Tahun 2020) sebesar 9,87% dengan Target RPJMD Tahun 2022 sebesar 8,85% dan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Kota Depok Tahun 2021 sebesar 9,76% menunjukkan bahwa masih sulitnya Pemerintah Kota Depok dalam menekan angka pengangguran di Kota Depok yang masih tinggi. Selain itu persoalan demografi juga mempengaruhi angka pengangguran di Kota Depok, dikarenakan laju pertumbuhan penduduk yang masih tinggi yaitu di atas 3% per tahun yang mampu membuat lonjakan penduduk, jauh dari rata-rata nasional yang hanya kisaran 1% per tahun. Terlebih lagi Kota Depok berbatasan langsung dengan DKI Jakarta sebagai pusat perekonomian Ibu Kota Negara menjadikan Kota Depok sebagai

wilayah yang strategis untuk pemukiman. Hal ini menunjukkan bahwa permasalahan ketenagakerjaan yaitu pengangguran menjadi permasalahan krusial yang dihadapi Kota Depok baik sekarang ataupun masa yang akan datang (Pemerintah Kota Depok, 2021b).

Penyebab terjadinya pengangguran di Kota Depok dapat dilihat berdasarkan Rencana Kerja 2022 dan Rencana Kerja 2023 yang memuat isu-isu penting dalam penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Depok, yaitu jumlah angkatan kerja yang cukup banyak namun kompetensi dan daya saingnya masih rendah, jumlah pencari kerja dan jumlah lowongan kerja tidak seimbang sehingga tingkat kesempatan kerja masih tergolong rendah, banyaknya permasalahan tenaga kerja dalam dan luar negeri namun karena kurang pemahaman prosedur serta hak dan kewajiban tenaga kerja sesuai perundangan yang berlaku, masih banyaknya perusahaan yang belum membayar upah sesuai dengan UMK (Upah Minimum Kota) Depok, masih banyaknya perusahaan yang belum mampu memberikan hak-hak jaminan sosial ketenagakerjaan dan yang terakhir ialah tingginya animo masyarakat terkait program transmigrasi namun tidak diimbangi dengan jumlah kuota penempatan serta lokasi penempatannya. Tentu isu-isu tersebut menjadi suatu permasalahan penting yang dihadapi oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Depok dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya dalam hal ketenagakerjaan (Dinas Tenaga Kerja Kota Depok, 2023).

Permasalahan ketenagakerjaan yaitu pengangguran di Kota Depok juga dipenuhi oleh Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) berdasarkan jenjang pendidikan yaitu SD, SMP, SMA atau SMK dan Perguruan Tinggi. Namun Pengangguran Tingkat Terbuka (TPT) cukup banyak didominasi oleh lulusan SMK. Menurut data yang disampaikan oleh Kepala Disnaker Kota Depok Manto Djorgi pada tahun 2020, menjelaskan bahwa Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Depok melakukan upaya dalam penanggulangan pengangguran terutama tingkat lulusan SMK dengan melakukan kerja sama antara Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Kota Depok. Mengingat tahun 2020 pengangguran di Kota Depok menyentuh angka 72 ribu orang, 65% di antaranya ialah lulusan SMK sederajat. (Pikiran Rakyat Depok, 2020). Dan meningkat pada tahun 2021 untuk Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) lulusan SMA atau SMK sederajat

sebesar 79.004 orang disusul oleh Lulusan Perguruan Tinggi sebesar 16.517 Orang, Lulusan Sekolah Dasar (SD) sebesar 13.084 Orang, dan paling rendah ialah Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) lulusan SMP sebesar 9211 Orang (Badan Pusat Statistik Kota Depok, 2022). Walaupun pada tahun sebelumnya yaitu tahun 2019, Dinas Tenaga Kerja Kota Depok sudah menggelar setidaknya tiga kali bursa kerja di sekolah dengan kerja sama kurang lebih 40 perusahaan se-jabodetabek. Tentu hal tersebut dilakukan guna mengurangi angka tingkat pengangguran terbuka bagi lulusan SMK sederajat di Kota Depok (Depok 24 Jam, 2019).

Menurut Penelitian dari Miko Oktavio Wijaya dan Efri Diah Utami yang berjudul “Determinan Pengangguran Lulusan SMK di Indonesia Tahun 2020” menjelaskan terdapat 3 faktor penyebab tingginya lulusan SMK, yaitu Bidang Keahlian, Tahun Kelulusan dan Keikutsertaan Pelatihan. Faktor Bidang Keahlian menunjukkan bahwa Lulusan SMK yang berasal dari bidang keahlian teknologi dan rekayasa memiliki kesempatan kerja lebih besar dibandingkan bidang keahlian lainnya. Khurniawan et al (2019) menjelaskan terdapat 4 (empat) jurusan SMK penghasil jumlah pekerja tertinggi di Indonesia yaitu bidang keahlian teknologi dan rekayasa, bisnis dan manajemen. Faktor Tahun Kelulusan menjelaskan bahwa lulusan SMK yang lulus lebih dari setahun ke belakang memiliki kesempatan kerja yang lebih besar, hal ini di tunjukan dengan pengalaman yang lebih banyak dalam memilih pekerjaan. Faktor Keikutsertaan Pelatihan menjelaskan bahwa pelatihan dapat meningkatkan keterampilan seseorang sehingga dapat membantu memudahkan dalam mendapatkan pekerjaan (Miko et al., 2021).

Permasalahan TPT (Tingkat Pengangguran Terbuka) Lulusan SMK di Kota Depok tentu menjadi permasalahan untuk Dinas Tenaga Kerja Kota Depok. Faktor yang mempengaruhi tingginya Tingkat Pengangguran Terbuka Lulusan SMK di Kota Depok ialah ketidaksesuaian antara kualitas lulusan sekolah kejuruan tidak bersinergi dengan dunia kerja, pencari kerja lulusan sekolah belum siap kerja dan mandiri masih menggantungkan pekerjaan formal dan belum optimalnya link and match antara dunia usaha dan dunia pendidikan. Tentu permasalahan pengangguran pada lulusan sekolah menjadi poin penting dan menjelaskan bahwa permasalahan pengangguran bukan hanya permasalahan di bidang ketenagakerjaan saja, tetapi menjadi permasalahan penting di bidang pendidikan karena pengangguran lulusan

kejuruan terdapat dalam Perda <sup>5</sup> RPJMD Kota Depok Tahun 2021-2026 bagian Isu **Strategi dan** Telaah Kajian Permasalahan Bidang Ketenagakerjaan dan Bidang Pendidikan. Terlebih lagi banyaknya jurusan SMK di Kota Depok yang masih belum menerapkan kurikulum muatan lokal (mulok) menurut lampiran <sup>85</sup> UU No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah. Oleh sebab itu Disnaker Kota Depok sejauh ini belum berhasil menekan tingginya tingkat pengangguran terbuka lulusan SMK sederajat karena kewenangan perubahan kurikulum menjadi kewenangan Dinas Pendidikan Pemerintah Provinsi Jawa Barat (Pemerintah Kota Depok, 2021b).

Dalam permasalahan birokrasi yang terjadi di Dinas Tenaga Kerja Kota Depok dalam menanggulangi pengangguran. Keterlibatan masyarakat dalam mewujudkan *good governance* melalui pelayanan publik menjadi sangat penting. Dengan adanya keterlibatan masyarakat, maka pemerintah dan masyarakat dapat meningkatkan kualitas pelayanan dan membantu mengawasi pemerintah dalam menjalankan tugas <sup>84</sup> pokok dan fungsinya. Dinas Tenaga Kerja Kota Depok juga melibatkan masyarakat dalam proses alternatif <sup>64</sup> kebijakan yang bisa dituangkan dalam Rencana Kerja. Terkait dengan masalah **ketenagakerjaan**, usulan pertama kali dapat dilihat di Musrenbang (Musyawarah Perencanaan Pembangunan) tingkat Kelurahan, lalu dilanjutkan dalam kecamatan dan dibawa dalam Forum OPD (Organisasi Perangkat Daerah) Dinas Tenaga Kerja Kota Depok. berkaitan dengan 2 (dua) kegiatan, yaitu penetapan rumah pelatihan dan pembangunan sekretariat bersama LKS Tripartit. Namun sejauh ini usulan tersebut menjadi sasaran prioritas utama dibawa dan diperjuangkan dalam Musrenbang Tingkat Kota Depok serta Musrenbang Tingkat Provinsi dan Musrenbang Tingkat Nasional (Dinas Tenaga Kerja Kota Depok, 2023).

Selain Musrebang keterlibatan masyarakat juga dapat dilaksanakan <sup>41</sup> melalui **SP4N LAPOR! (Sistem Pengelolaan Pengaduan Pelayanan Publik Nasional- Layanan Aspirasi dan Pengaduan Online Rakyat)** yang merupakan suatu **layanan penyampaian aspirasi dan pengaduan masyarakat** Indonesia. Keterlibatan masyarakat dalam pengaduan di SP4N LAPOR! Terkait masalah ketenagakerjaan, laporan yang terdisposisi oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Depok hanya dalam ruang lingkup perselisihan hubungan industrial seperti pemotongan gaji secara sepihak,

pemecatan atau PHK secara sepihak, gaji karyawan yang belum dibayarkan, pesangon tidak diberikan secara penuh, penahanan ijazah karyawan dan lain-lain. Permasalahan ketenagakerjaan yang hanya dalam ruang lingkup perselisihan hubungan industrial menandakan bahwa belum adanya keluhan masyarakat terkait permasalahan pengangguran atau kebutuhan lapangan kerja karena pengaduan ketenagakerjaan yang terdapat di SP4N LAPOR! diisi oleh masyarakat yang sudah bekerja atau punya pekerjaan formal, bukan masyarakat yang belum mempunyai pekerjaan (SP4N LAPOR!, n.d.).

Berikut beberapa kajian penelitian terdahulu yang dapat mendukung penelitian peneliti:

**Penelitian Pertama** yang menjadi rujukan berjudul “*Public-Private Partnership as Mechanism for Employment Creation in Nigeria*” yang ditulis Adebayo dan Florance A. Duke *Journal of Education and Practice* dalam (Florence & Taiwo, 2017). Tujuan penelitian ini membahas terkait pentingnya kemitraan antara sektor publik dan swasta dalam menciptakan lapangan pekerjaan di Nigeria tepatnya di Ekiti State Southwest Nigeria. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sektor publik atau pemerintah memiliki serangkaian permasalahan yang serius seperti korupsi, bermalas-malas, nepotisme, kesukuan dan lain-lain. Di sisi lain sektor swasta semakin kuat dalam investasi dan mengupayakan dalam penciptaan lapangan pekerjaan. Oleh karena itu Nigeria mulai menggeser basis ekonomi tunggal menjadi ekonomi yang terdiversifikasi dengan cara bekerja sama dengan sektor swasta dalam menciptakan lapangan pekerjaan. Dalam menjalani proses kemitraan, pemerintah tetap terlibat langsung dan aktif dan sektor swasta diberikan tanggung jawab untuk fungsi komersial seperti desain proyek, konstruksi, keuangan dan operasional pengerjaan. Dalam jenis lain, penanaman modal dilakukan oleh sektor swasta berdasarkan kontrak dengan pemerintah dalam menyediakan layanan dan biaya pelayanan ditanggung seluruh atau sebagian oleh pemerintah. Kontribusi pemerintah juga dapat berupa pengalihan aset yang ada. Kemitraan yang dijalankan antara pemerintah dengan swasta ialah dibidang industri kecil, pariwisata, sektor pendidikan, sektor kesehatan, Dinas Keamanan, sektor perdagangan dan sektor transportasi.



Persamaan penelitian Adebayo dan Florance A. Duke (2017) dengan penelitian peneliti bahwa upaya mengatasi pengangguran antara Pemerintah Negara Bagian Ekiti Nigeria dengan Pemerintah Kota Depok sama-sama menggunakan sektor swasta dalam hal upaya mengatasi pengangguran. Perbedaannya ialah Pemerintah Kota Depok berkolaborasi dengan sektor swasta berupa Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) dalam pemenuhan pengembangan sumber daya manusia agar para pencari kerja memiliki kualifikasi, sedangkan Pemerintah Negara Bagian Ekiti Nigeria berkolaborasi dengan sektor swasta dalam penciptaan lapangan pekerjaan.

**Penelitian Kedua** yang menjadi rujukan berjudul *“Rethinking the Government Role of Promoting Employment Policies for Persons with Disabilities: A Case Study of Anhui Province in China”* yang ditulis Xia Luo dan Yuting Fan, *Journal of Social Sciences* dalam (Luo & Fan, 2017) . Tujuan penelitian ini ialah untuk

mengilustrasikan kebijakan dukungan pemerintah bagi penyandang disabilitas, mempromosikan dan mendorong organisasi sosial dalam upaya ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas. Pemerintah China menerapkan 3 (tiga) bentuk kebijakan dukungan ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas. Pertama ialah pekerjaan kuota, kebijakan ini menetapkan bahwa semua lembaga pemerintah dan

yang berafiliasi dengan pemerintah serta pengusaha di perusahaan harus menyediakan pekerjaan bagi penyandang disabilitas dengan persentase tidak kurang dari 1,5% dari jumlah total karyawan. Jika tidak terpenuhi, maka mereka harus membayar Dana Jaminan Ketenagakerjaan untuk kepentingan penyandang disabilitas. Kedua ialah pekerjaan kolektif, kebijakan ini berkolaborasi dengan Lembaga Pijat Orang Tunanetra, Pengusaha Kesejahteraan dan lembaga lainnya dalam menyediakan jumlah pekerjaan bagi penyandang disabilitas. Pemerintah akan memotong pajak atau memberikan modal kepada organisasi tersebut untuk mengawasi, mengidentifikasi dan melindungi hak dan kepentingan pekerja penyandang disabilitas. Ketiga ialah pekerjaan fleksibel, pekerjaan ini berbasis program yang mendorong penyandang disabilitas untuk menjalankan bisnis sendiri.

Persamaan penelitian Xia Luo dan Yuting Fan (2017) dengan penelitian peneliti ialah bahwa Pemerintah Depok melalui Dinas Tenaga Kerja juga memiliki Program Penyandang Disabilitas. Perbedaannya ialah Program Penyandang Disabilitas Dinas Tenaga Kerja Kota Depok belum berjalan karena *Refocusing*.

**Penelitian Ketiga** yang menjadi rujukan berjudul “*The role of government in influencing labour conditions through the procurement of services: Some political challenges*” yang ditulis Kathrine Ravenswood dan Sarah Kaine, *Journal of Industrial Relations* dalam (Ravenswood & Kaine, 2015). Tujuan penelitian ini ialah melihat peran pemerintah Australia dan Selandia Baru dalam mempromosikan standar ketenagakerjaan yang layak bagi buruh terutama dalam mengatur rantai pasokan. Hasil dari penelitian ini membahas bahwa praktik bisnis neo-liberal telah mempengaruhi peran pemerintah dalam memfokuskan standar pengadaan publik. Oleh sebab itu, pengadaan pemerintah yang lentur dan membelok dapat tidak efektif dan melemahkan standar perburuhan yang layak dan gagal dalam regulasi yang efektif bagi pekerja. Oleh sebab itu seperti kasus di Australia dan Selandia Baru, konsep hibrida peraturan dalam pemenuhan ketenagakerjaan terbukti berhasil. Konsep ini dilakukan dengan mengombinasikan peraturan swasta dan peraturan pemerintah dalam menghasilkan standar ketenagakerjaan yang baik. Ini menegaskan bahwa pemerintah ingin mengambil alih langsung rantai pasokan dengan pemerintah sebagai “perusahaan utama”. Oleh sebab itu peran pemerintah yang dominan dalam rantai pasokan dilakukan dengan kebijakan nasional yang diperluas. Seperti Selandia Baru menekankan pada kewajiban hukum *State Sector (Public Service)* bahwa negara sebagai majikan baik. Namun tantangan bagi pemerintah ialah bagaimana mengisolasi penggunaan pengadaan publik dari siklus politik agar dapat terhindar dari administrasi yang buruk. Dengan demikian, rekonseptualisasi peran negara tidak hanya berkaitan dengan peran “bisnis” tetapi menciptakan konsistensi hubungan yang baik antara pemerintah dan pengusaha dalam penerapan standar tenaga kerja.

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Kathrine Ravenswood dan Sarah Kaine (2015) dengan penelitian peneliti ialah bahwa pengadaan standar ketenagakerjaan penting untuk dilakukan oleh pemerintah dan swasta, hal ini juga diterapkan Pemerintah Kota Depok. Perbedaannya ialah Pemerintah Kota Depok tidak mengadopsi konsep rantai pasokan dalam upaya ketenagakerjaan.

**Penelitian Keempat** yang menjadi rujukan berjudul “*Toward Preparing Young People for Employment and Futher Study: First Evaluation of the City & Guilds TechBac*” yang ditulis oleh Mahmoud Emira dan Zeeshan Rahman, Bath Spa

University dalam (Emira & Rahman, 2017). Tujuan penelitian ini ialah membahas upaya pemerintah Inggris dalam mengatasi pengangguran di kalangan kaum muda. Hasil dari penelitian ini membahas bahwa di Inggris, pengangguran kaum muda terjadi karena sikap pelajar di sana menjadi poin penting mengingat perekrutan kerja di sana berdasarkan pada aspek sikap dibandingkan pengetahuan ataupun kualifikasi teknis, lalu masalah selanjutnya terkait kesiapan bekerja menurut survei (CiPD 2012,2) bahwa pengusaha memiliki keprihatinan lantaran 63% responden survei setuju mereka kurang memahami dunia kerja dan 5,7% mereka setuju tidak memiliki pengalaman kerja. Kurangnya pengalaman kerja di usia 16-24 tahun merupakan salah satu hambatan utama kaum muda dalam bekerja. Oleh karena itu pemerintah Inggris mengumumkan program *Technical Baccalaureate (TechBacc)* pada April 2013. Tujuannya menyediakan program studi alternatif kejuruan setara tingkat A. *TechBacc* sendiri juga mempersiapkan peserta didik dalam hal pekerjaan dan magang agar mereka memiliki kemampuan kualifikasi teknis dan kualifikasi proyek yang mendukung mereka mendapatkan pekerjaan.

Persamaan penelitian Mahmoud Emira dan Zeeshan Rahman (2017) dengan penelitian peneliti bahwa Indonesia dan Inggris memiliki krisis yang sama yaitu pengangguran kaum muda. Perbedaannya ialah bahwa di Indonesia, minimnya lapangan pekerjaan menjadi hambatan utama terutama dalam hal kualifikasi yang harus dipenuhi. Walaupun program pemerintah seperti Balai Latihan Kerja (BLK) memberikan kesempatan juga untuk kaum muda dalam pemenuhan *soft* maupun *hard skill*. Namun tetap saja dalam hal dunia pekerjaan masih belum mampu bersaing.

**Penelitian Kelima** yang menjadi rujukan berjudul “*The Function of Government Intervention in Working Relationship*” yang ditulis Jaminuddin Marbun,<sup>82</sup> *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law* dalam (Marbun, 2016). Tujuan penelitian ini ialah mengkaji sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia dengan melihat peranan intervensi pemerintah dalam hubungan industrial. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa terdapat pergeseran Sistem Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia yang semula privat menjadi hukum publik.<sup>51</sup> Adanya hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha mengakibatkan terciptanya perjanjian kerja. Seorang buruh atau pekerja mendapatkan hak untuk

dibayar oleh perusahaan terkait. Namun karena dipaksa bekerja dengan keadaan mendasar kondisi kerja, sering kali buruh baik fisik ataupun mental tidak bebas. Terlebih lagi prinsip perusahaan yang ingin mencari keuntungan sebesar-besarnya dengan modal yang minim membuat para buruh harus bekerja secara ekstra dan menimbulkan potensi perselisihan. Oleh karena itu di sini peran pemerintah turun tangan dalam melindungi pekerja atau buruh yang bekerja. Dengan begitu peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan ialah kepastian hukum terhadap hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha yang harus sepenuhnya diamanati oleh pemerintah dengan cara menjadi pengawas ketenagakerjaan yang lebih aktif demi memberlakukan norma ketenagakerjaan di perusahaan, mensosialisasikan serikat pekerja atau serikat buruh agar berpartisipasi aktif dalam pengaduan terkait perselisihan ketenagakerjaan kepada pemerintah dan melakukan edukasi kepada pekerja dan perusahaan terkait hubungan industrial.

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Jaminuddin Marbun (2016) dengan penelitian ialah bahwa Pemerintah Kota Depok terutama Dinas Tenaga Kerja Kota Depok terdapat kegiatan perselisihan hubungan industrial yang mampu mengkomodasi antara buruh dan perusahaan. Perbedaannya ialah ruang lingkup penelitian peneliti berfokus di Kota Depok.

**Penelitian Keenam** yang menjadi rujukan berjudul *“The Effect of the 2008 Employment Support Programme on Young Men’s Labour Market Outcomes in Turkey: Evidence from a Regression Discontinuity Design”* yang ditulis Ozdamar, Eleftherios Giovanis dan Cemalettin Gereke, The Manchester School dalam (Ozdamar et al., 2021). Tujuan penelitian ini ialah menyelidiki program subsidi pekerjaan tahun 2008 dengan tujuan melihat kelompok yang kurang beruntung pada subsidi SSC. Hasil dari penelitian ini ialah subsidi upah dan kontribusi jaminan sosial atau disebut *subsidies for wages, social security contributions (SSC’s)* mendukung mereka yang tidak aktif bekerja termasuk pengangguran dan mendorong pekerja informal ke formal. Kebijakan tersebut fokus pada meningkatkan lapangan pekerjaan dan menyiratkan upah yang lebih tinggi bagi pekerja informal yang beralih ke formal. Hasil yang ditemui bahwa kebijakan tersebut berpengaruh positif bagi hasil ketenagakerjaan. Namun yang perlu digarisbawahi bahwa kebijakan subsidi pekerjaan ini lebih meningkatkan

formalitas pekerjaan daripada membentuk lapangan kerja yang baru dan kegiatan ekonomi. Hal ini dikarenakan efektif pada mengurangi pekerjaan informal menuju formal.

<sup>4</sup> Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Oznur Ozdamar dkk (2021) dengan penelitian peneliti bahwa sama-sama memiliki program dalam mengatasi pengangguran. Perbedaannya ialah penelitian yang dilakukan oleh Oznur Ozdamar dkk (2021) berfokus pada pemerintah Turki dalam upaya meningkatkan tenaga kerja dengan memfokuskan pada program subsidi upah dan pekerjaan. Sementara Pemerintah Kota Depok berfokus pada peningkatan kemampuan tenaga kerja agar berkualifikasi di dunia kerja.

**Penelitian Ketujuh** yang menjadi rujukan berjudul “*Political Will Pemerintah Kabupaten Jombang terhadap Penanggulangan Kemiskinan di Masyarakat Desa*” yang ditulis <sup>9</sup> Wafiq Ima Azizah, Zuhriatu Mahmudah dan Arimurti Kriswibowo, Jurnal Sosial Ekonomi dan Politik dalam (Ima Azizah et al., 2020). Tujuan penelitian ini untuk mengidentifikasi <sup>9</sup> definisi dan model penanganan Kemiskinan di Kabupaten Jombang. Hasil dari penelitian ini mengidentifikasi temuan berdasarkan <sup>9</sup> Komponen *Political Will* menurut Abazovic dan Mujkic (2015). Indikator pertama ialah Inisiatif pemerintah, dengan cara mewujudkan Program PUSKESOS (Pusat Kesejahteraan Sosial) yang mampu meningkatkan kesejahteraan masyarakat serta menanggulangi kemiskinan dan pengangguran. Indikator kedua ialah Pilihan Kebijakan, terdapat dua pilihan kebijakan <sup>9</sup> yaitu Peraturan Bupati Jombang Nomor 20 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Sistem Layanan Rujukan terpadu dalam penanganan <sup>9</sup> fakir miskin dan orang tidak mampu. Kedua ialah Peraturan Bupati Jombang Nomor 2 Tahun 2020 tentang pengelolaan dan penetapan dana desa. Indikator ketiga ialah <sup>9</sup> Komitmen Publik dan Alokasi Sumber Daya, dilakukan dengan cara mengakomodasi sumber daya pendukung dan menerapkan kebijakan yang harus dikelola dengan baik dengan SDM yang mumpuni. Indikator keempat ialah Penerapan Sanksi yang Kredibel, dilakukan dengan cara menerapkan sanksi apabila ada penyalahgunaan dari oknum-oknum yang tidak bertanggung jawab. Indikator kelima ialah <sup>9</sup> Kontinuitas Usaha, Pemerintah Kabupaten Jombang melaksanakan program kebijakan yang memiliki keberlanjutan. Indikator keenam ialah <sup>9</sup> Belajar dan Beradaptasi, setiap kebijakan

yang ditetapkan terdapat pemantauan implementasi kebijakan dan beradaptasi dengan masalah yang muncul.

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Wafiq Ima Azizah, Zuhriatu Mahmudah dan Arimurti Kriswibowo dengan penelitian peneliti bahwa bahwa Pemerintah Kabupaten Jombang berupaya mengatasi permasalahan ketenagakerjaan. Perbedaannya terletak pada fokus penelitian, jika penelitian peneliti berfokus pada reformasi birokrasi dilihat dari strategi politik pelayanan publik.

**Penelitian Kedelapan** yang menjadi rujukan berjudul “*Peran Pemerintah Daerah Untuk Meningkatkan Lapangan Kerja Melalui Investasi Mobil Cepu Limited Tahun 2009-2011*” yang ditulis Siti Endang Lestari, Turtuantoro dan Lusia Astrika, Jurnal Ilmu Pemerintah dalam (Lestari et al., 2013). Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui peran pemerintah daerah dan investasi swasta dalam meningkatkan lapangan kerja bagi masyarakat dan mengidentifikasi kendala yang dihadapi oleh pemerintah daerah dan investasi swasta dalam meningkatkan lapangan pekerjaan. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa Pemerintah Kabupaten Blora melaksanakan beberapa peran dalam mengurangi angka pengangguran, yaitu menyelenggarakan kursus-kursus keterampilan bagi masyarakat, mendirikan berbagai macam usaha milik daerah, membantu dan mendorong kewirausahaan, melakukan program transmigrasi, menyediakan informasi lowongan pekerjaan dan menyelenggarakan pelatihan keterampilan. Selain itu Pemerintah Kabupaten Blora juga melaksanakan kerja sama dengan Mobil Cepu Ltd sebagai investasi swasta agar dapat menanamkan modalnya. Cara yang dilakukan Pemerintah Kabupaten Blora ialah memberikan kemudahan perizinan kepada Mobil Cepu Ltd dalam mendirikan usahanya, menyediakan fasilitas-fasilitas yang diperlukan dan melakukan pengawasan terhadap investasi swasta tersebut dalam menjalankan usahanya. Kerja sama ini bertujuan untuk menciptakan lapangan pekerjaan bagi masyarakat di Mobil Cepu Ltd.

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Siti Endang Lestari, Turtuantoro dan Lusia Astrika (2013) dengan penelitian peneliti ialah bahwa Dinas Tenaga Kerja Kota Depok juga bekerja sama dengan sektor swasta dalam memperluas lapangan pekerjaan lewat Bursa Kerja Online (BKOL). Perbedaannya ialah bahwa Dinas

Tenaga Kerja Kota Depok belum melakukan atau membuka investasi swasta dalam pelaksanaan kebijakan.

**Penelitian Kesembilan** yang menjadi rujukan berjudul “*Peran Pemerintah Daerah dalam Mengurangi Tingkat Kemiskinan dan Pengangguran: Studi di Kota Yogyakarta dan Malang*” yang ditulis Rasbin, Jurnal DPR dalam (Rasbin, 2018). Tujuan penelitian ini ialah Strategi Pemerintah Kota Malang dan Yogyakarta dalam mengatasi kemiskinan dan pengangguran dengan menganalisis, mengidentifikasi dan merumuskan strategi kebijakan. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa peran pemerintah dalam mengatasi permasalahan kemiskinan dan pengangguran harus melalui pendekatan kebijakan yang bersifat *pro-poor* dan *pro-job*. Pemerintah Kota Yogyakarta melaksanakan program-program yaitu Rapor Keluarga, Gerakan Segoro Amarto dan Kelompok Usaha Bersama (KUBE). Sementara bantuan penanggulangan kemiskinan dan pengangguran di luar APBD Kota Yogyakarta berasal dari *corporate social responsibility (CSR)* perusahaan di Yogyakarta dan Forum Zakat (FOZ). Sementara strategi-strategi yang dilakukan Pemerintah Kota Malang menitikberatkan pada mengurangi beban pengeluaran masyarakat miskin, meningkatkan kemampuan dan pendapatan masyarakat miskin, mengembangkan dan menjamin keberlanjutan Usaha Mikro dan Kecil (UMK), membentuk Forum CSR dan Dana Sosial, dan menyinergikan Program Penanggulangan Kemiskinan (PROGNANGKIS) sampai level kelurahan melalui forum resmi yaitu perencanaan Musrenbangkel.

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Rasbin dengan penelitian peneliti bahwa Peran Pemerintah Kota Depok juga menekankan pada penurunan angka pengangguran melalui peran-peran Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Perbedaannya terletak pada strategi yang dilakukan oleh Pemerintah Kota Malang dan Yogyakarta.

**Penelitian Kesepuluh** yang menjadi rujukan berjudul “*Pemberdayaan Home Industry dalam Peningkatan Ekonomi Masyarakat*” yang ditulis Fahmi Riyansyah, Dan Eif Saeful Amin dan Rohmanur Aziz, Tamkin: Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam dalam (Yuniarsih & Risdayah, 2021). Tujuan penelitian ini ialah mengetahui Program Pemerintah Desa Cipendes dalam meningkatkan kesejahteraan ekonomi masyarakat dengan dampak perkembangan

*home industry* dengan indikator berkurangnya pengangguran dan terbukanya lapangan pekerjaan. Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa Pemerintah Desa Cipendes melakukan sensus penduduk dan melihat fenomena empiris masyarakatnya bahwa sebagian besar penduduk umumnya bertani dan sebagian lainnya menjadi buruh bangunan. Oleh sebab itulah Pemerintah Desa Cipendes menciptakan program *home industry* dikarenakan tidak bisa mengharap hasil pertanian masyarakat dalam peningkatan ekonomi. Selain itu Pemerintah Desa Cipendes membangun sumber daya manusia dengan menerapkan pendidikan gratis sebagai bentuk pembangunan non fisik. Dalam melaksanakan peningkatan ekonomi melalui sektor industri rak sepatu gantung, Pemerintah Desa Cipendes melakukan pendekatan individual namun gagal dan akhirnya melakukan pendekatan kelompok agar dapat bersama-sama dalam mewujudkan program. Selain itu pemerintah melakukan pengembangan jaringan usaha bekerja sama dengan berbagai pusat-pusat informasi bisnis. Pengembangan SDM juga penting dalam melakukan *home industry*. Oleh sebab itu Pemerintah Desa Cipendes meningkatkan program pelatihan bagi masyarakat pemilik *home industry* dalam aspek kewirausahaan, administrasi dan pengetahuan pengembangan usaha.

Persamaan penelitian yang dilakukan Fahmi Riyansyah, Dan Eif Saeful Amin dan Rohmanur Aziz (2018) dengan penelitian peneliti bahwa topik penelitian sama-sama mengangkat isu pemulihan ekonomi dengan meningkatkan taraf hidup masyarakat melalui lapangan pekerjaan. Perbedaannya ialah terletak di lokasi penelitian, jika jurnal ini berada di Desa Cipendes, penelitian peneliti berada di Kota Depok.

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, rumusan masalah yang menjadi pertanyaan bagi penelitian ini ialah, Bagaimana Reformasi Birokrasi Dinas Tenaga Kerja Kota Depok dalam *Political Will* Penanggulangan Pengangguran?

## C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini memiliki tujuan-tujuan, yaitu:



### C.1. Tujuan Praktis

Dengan adanya penelitian ini bertujuan memberikan manfaat kepada masyarakat luas akan pentingnya pengetahuan tentang upaya penanggulangan pengangguran dan juga mewujudkan reformasi birokrasi dalam ruang lingkup pemerintah.

### C.2. Tujuan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi serta pengetahuan untuk mempelajari penelitian ini lebih lanjut sebagai bahan perbandingan pada penelitian dimasa yang akan datang. Untuk memberikan informasi serta wawasan bagi masyarakat luas.

## D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian tujuan penelitian di atas, maka manfaat penelitian ini, yaitu:

### D.1. Manfaat Akademis

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat dalam menambah wawasan dan pengembangan kajian ilmu pengetahuan secara umum kepada masyarakat khusus pada ruang lingkup Pemerintah Kota Depok sebagai bentuk strategi Dinas Tenaga Kerja dalam melakukan reformasi birokrasi dalam upaya penanggulangan pengangguran di Kota Depok.

### D.2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai alternatif solusi serta referensi dan evaluasi Pemerintah Kota Depok terutama Dinas Tenaga Kerja dalam upaya penyelenggaraan dan pelaksanaan reformasi birokrasi dalam upaya penanggulangan pengangguran.

## E. Sistematika Penulisan

Terdapat sistematika penulisan proposal penelitian sebagai berikut:

### BAB I

### PENDAHULUAN

Pendahuluan terdiri atas latar belakang masalah, rumusan masalah, manfaat penelitian (praktis serta akademis) dan sistematika penulisan. Bab I

Pendahuluan ini juga menguraikan penelitian-penelitian terdahulu yang berguna sebagai komparasi dengan penelitian peneliti.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka terdiri dari konsep dan teori penelitian, termasuk ke dalam kerangka pemikiran.

## BAB III

### METODELOGI PENELITIAN

Metodologi penelitian berisikan objek penelitian, jenis penelitian, teknik pengumpulan data, sumber data, teknik analisis data dan tabel rencana waktu.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian dan Pembahasan berisikan fenomena dinamika konflik dalam Birokrasi Dinas Tenaga Kerja Kota Depok terhadap Pelayanan Publik Penanggulangan Pengangguran.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dan Saran peneliti berisikan pada fenomena dinamika konflik dalam Birokrasi Dinas Tenaga Kerja Kota Depok yang peneliti ringkas dan rangkum. Serta Saran berupa saran praktis dan saran teoritis untuk penelitian ke depannya.

## DAFTAR PUSTAKA

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Konsep dan Teori Penelitian**

##### **A.1. Hambatan Reformasi Birokrasi**

Reformasi Birokrasi dalam *Road Map* Permenpan RB Nomor 25 Tahun 2020 merupakan suatu bentuk kebutuhan yang perlu dipenuhi dalam rangka memastikan terciptanya perbaikan tata kelola pemerintahan. Tata kelola pemerintahan yang baik merupakan salah satu bentuk prasyarat utama pembangunan nasional. Kualitas-kualitas tata kelola pemerintahan akan sangat mempengaruhi pelaksanaan program-program pembangunan nasional. Semakin baik tata kelola yang dihasilkan dalam suatu negara maka semakin cepat pula perputaran roda pembangunan nasional. (Permenpan RB, 2020)

Reformasi Birokrasi saat ini sudah masuk pada periode ketiga atau terakhir dari *Grand Design* Reformasi Birokrasi Rasional. Harapan dari tahap 3 ini menghasilkan birokrasi Indonesia yang berkelas dunia dengan bercirikan pelayanan publik semakin berkualitas dan tata kelola yang semakin efektif dan efisien. Dalam *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024 ini mengedepankan asas Fokus dan Prioritas. Fokus yang dimaksud ialah bahwa birokrasi dalam penerapan reformasi birokrasi harus berfokus pada akar permasalahan tubuh birokrasi dalam tata kelola pemerintah. Sementara Prioritas ialah perbaikan tata kelola pemerintah sesuai dengan karakteristik sumber daya dan tantangan yang dihadapi. (Permenpan RB, 2020)

Pada hakikatnya reformasi birokrasi (UNDP, 1997) merupakan suatu pemenuhan dari berbagai komponen atau ciri-ciri seperti akuntabilitas, transparansi, partisipasi, supremasi hukum, tanggap, konsensus, pemerataan, efisiensi dan efektivitas, serta memiliki visi strategis. Tentu seluruh komponen tersebut memiliki keterlibatan bukan hanya ranah lokal saja, namun mencakup seluruh aspek termasuk kelompok swasta, pemerintah dan masyarakat sipil. Ketiga komponen tersebut harus sejalan dan saling mendukung satu sama lain. Tanggung jawab pemerintah sebagai

124 pemangku kepentingan harus memberikan *output* pelayanan yang baik kepada masyarakat serta memberikan kolaborasi dengan pihak swasta dalam menjalankan program-program sehingga jalannya birokrasi dapat efektif dan efisien.

Pada dasarnya birokrasi memiliki otoritas yang sangat besar yang harus disalurkan dengan kapasitas sebagai pengontrol, penegak disiplin, penyelenggara pemerintahan. Namun tidak sedikit mengabaikan perannya sebagai pelayan masyarakat sehingga reformasi birokrasi menjadi terhambat oleh penyelewengan kekuasaan (Yusriadi, 2018). Oleh sebab itu dalam reformasi birokrasi, hambatan-hambatan dalam pelaksanaan birokrasi harus diselesaikan demi terciptanya birokrasi yang bersih dan baik. Dengan melihat hambatan birokrasi dalam birokrasi Dinas Tenaga Kerja Kota Depok, peneliti menggunakan Teori Hambatan Reformasi Birokrasi menurut Sondang P. Siagian dalam (Yusriadi, 2018) yang terbagi dalam 5 indikator, yaitu:

1. Persepsi dan Gaya Manajerial para pejabat birokrasi di lingkungan birokrasi yang perilakunya menganut prinsip-prinsip demokrasi. Akibatnya berbagai patologi turut menggerogoti administrasi, termasuk penyalahgunaan wewenang dan jabatan, mengaburkan masalah, menerima sogok, pertentangan kepentingan, kurang komitmen, tidak adil, nepotisme, bertindak di luar wewenang, melakukan gratifikasi, takut pada perubahan, dan sebagainya.
2. Kurangnya Pengetahuan dan Keterampilan petugas pelaksana di berbagai unit yang bertugas menyelenggarakan pelayanan publik sehingga menyebabkan rendahnya produktivitas, kualitas pelayanan serta *output* yang sarat akan kesalahan. Hal tersebut dapat berupa ketidakmampuan menjabarkan tugas yang diberikan, tidak bisa mengaplikasikan kerja dalam pelayanan, tidak teliti, bertindak tanpa berpikir, ketidakmampuan untuk berkembang, mutu kerja yang rendah, rendahnya motivasi belajar dan beradaptasi dalam pekerjaan birokrat dan sebagainya.

3. Perilaku Ilegal Pejabat, hal tersebut <sup>17</sup> timbul karena tindakan anggota birokrasi yang melanggar norma-norma hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Seperti contoh penggemukan biaya, menerima sogok, melakukan penyuapan, penipuan <sup>131</sup> dan sebagainya.
4. Perilaku birokrasi yang disfungsional sehingga menyebabkan kesewenang-wenangan dalam bekerja. Seperti contoh malas kerja, motivasi kerja yang rendah, bergantung pada orang lain, menjalankan tugas setengah-setengah, pura-pura sibuk, dan sebagainya.
5. Lingkungan kerja internal yang tidak kondusif sehingga menimbulkan terhambatnya tanggung jawab pelaksana tugas. Seperti contoh tidak adanya indikator kinerja, miskomunikasi antar pegawai, birokrasi yang gemuk atau terlalu banyak pegawai, beban kerja yang terlalu berat, tidak adanya meritokrasi dalam perekrutan, seleksi, penilaian kinerja dan promosi pegawai.

Dalam 5 hambatan reformasi birokrasi menurut Sondang P. Siagian. Peneliti menganalisis sejauh mana reformasi birokrasi Dinas Tenaga Kerja Kota Depok bekerja dalam pelayanan publik penanggulangan pengangguran seperti sub kegiatan padat karya, sub kegiatan bursa kerja dan sub kegiatan pelatihan kerja sehingga meminimalisir terciptanya hambatan birokrasi terutama dalam pelayanan publik penanggulangan pengangguran. Dengan meminimalisir atau ketiadaan hambatan yang peneliti analisis, semakin kecil hambatan yang terjadi maka semakin besar Reformasi Birokrasi Dinas Tenaga Kerja Kota Depok bekerja dalam pelayanan publik penanggulangan pengangguran.

Selain itu dalam mendukung analisis peneliti terhadap reformasi birokrasi menurut Prasojo, Maksu dan Kurniawan dalam Bukunya yang berjudul "*Desentralisasi dan Pemerintahan Daerah: Antara Model Demokrasi Lokal dan Efisiensi Struktural*" menyatakan bahwa reformasi birokrasi akan berjalan secara maksimal dan berhasil apabila terdapat *Political Will* atau Komitmen Politik dari Pemerintah Daerah. Oleh sebab itu dalam menganalisis reformasi birokrasi Dinas Tenaga Kerja Kota Depok dalam Upaya Penanggulangan Pengangguran, peneliti juga menganalisis

berdasarkan *Political Willingness* untuk melihat sejauh mana Dinas Tenaga Kerja Kota Depok melaksanakan reformasi birokrasi dan melakukan komitmen politik agar mampu mengatasi permasalahan eksternal birokrasi berupa pengangguran di Kota Depok..

#### A.2. *Political Willingness*

Menurut Derick W. Brinkerhoff dalam (Brinkerhoff, 2000) menjelaskan pengertian teoritis terkait *Political Willingness* yaitu sebuah kesediaan ataupun komitmen politik dalam melakukan suatu tindakan yang berfungsi mencapai seperangkat tujuan disertai dengan keberlanjutan. *Political Willingness* atau keinginan politik dapat juga secara sederhana dikatakan sebagai “niatan pimpinan” yang dianggap perlu dilakukan demi mencapai kebaikan bersama dalam skala jangka panjang atau *Political Willingness* dikatakan kemauan negara yang didukung oleh rakyat dengan suatu tindakan politik ataupun kemauan politik berdasarkan pada kumpulan aspirasi yang dikemas dan dirajut dalam mekanisme tertentu dalam membentuk sebuah alternatif kebijakan. (Rahmah, 2018)

Terdapat 5 Indikator *Political Willingness* yang dikemukakan oleh Derick W. Brinkerhoff (1999), yaitu: (Fauzy. Achmad, 2015)

##### 1. Inisiatif Pemerintah

Inisiatif merupakan adanya tindakan yang berasal dari diri sendiri tanpa ada paksaan dari pihak lain. Inisiatif dibutuhkan sebagai suatu tindakan yang dapat diperlukan agar mencapai suatu kebaikan bersama. Inisiatif Pemerintah dapat dikatakan sebagai bentuk program kebijakan yang dijalankan demi tercapainya suatu tujuan. Hal tersebut dilakukan dengan melakukan pemberdayaan publik untuk mempengaruhi dan membantu pemerintah dalam pengawasan yang berkaitan dengan proses pengambilan keputusan. Strategi dan mekanisme yang digunakan sebagai bentuk peningkatan partisipasi publik dalam aspek tata kelola kebijakan terutama partisipasi masyarakat dalam perumusan, perencanaan, penganggaran, pengeluaran dan pengawasan publik.

## 2. Prioritas

Prioritas dapat dikatakan sebagai bentuk dari keseriusan pemerintah dalam memilih kebijakan yang paling efektif untuk diimplementasikan. Tentu dalam hal itu pemerintah harus membuat kajian mendalam terlebih dahulu untuk menentukan alokasi APBD yang tepat dalam mendukung program kebijakan tersebut. Dengan pemilihan sektor mana yang akan dijadikan prioritas dan didorong oleh tidak lanjut untuk mewujudkan inisiatif maka hasil program kebijakan yang dihasilkan akan berjalan maksimal.

## 12 3. Mobilisasi Dukungan Politik

Keinginan atau kemauan politik dari pemerintah dalam untuk menggalang dukungan bagi program atau kebijakan kepada kekuatan politik lainnya merupakan suatu wujud dari mobilisasi dukungan politik. Semua pihak baik eksekutif maupun legislatif harus turut serta mendukung suatu proses kebijakan. Dukungan yang dilakukan bisa berwujud internal maupun eksternal dari pemerintah itu sendiri, seperti kerja sama pemerintah dengan sektor swasta agar terciptanya sinergi dalam mencapai program kebijakan. Atau kerja sama pemerintah dengan non-pemerintah seperti LSM atau organisasi-organisasi masyarakat lainnya. Semua itu dapat terwujud apabila pemerintah mampu mengakomodasi kepentingan banyak pihak.

## 4. Penegakan Hukum

Salah satu bentuk komitmen pemerintah ialah penegakan hukum berupa pemberian sanksi ataupun memiliki prinsip adil dalam menjalankan pemerintah. Tentu hal tersebut harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku tanpa memihak pada unsur apapun. Pemberian hukuman bagi pelanggar ini harus memiliki efek jera baik bagi pelaku ataupun bagi birokrat lainnya agar dapat menciptakan lingkungan yang taat akan kepatuhan hukum.

## 5. Keberlanjutan Usaha

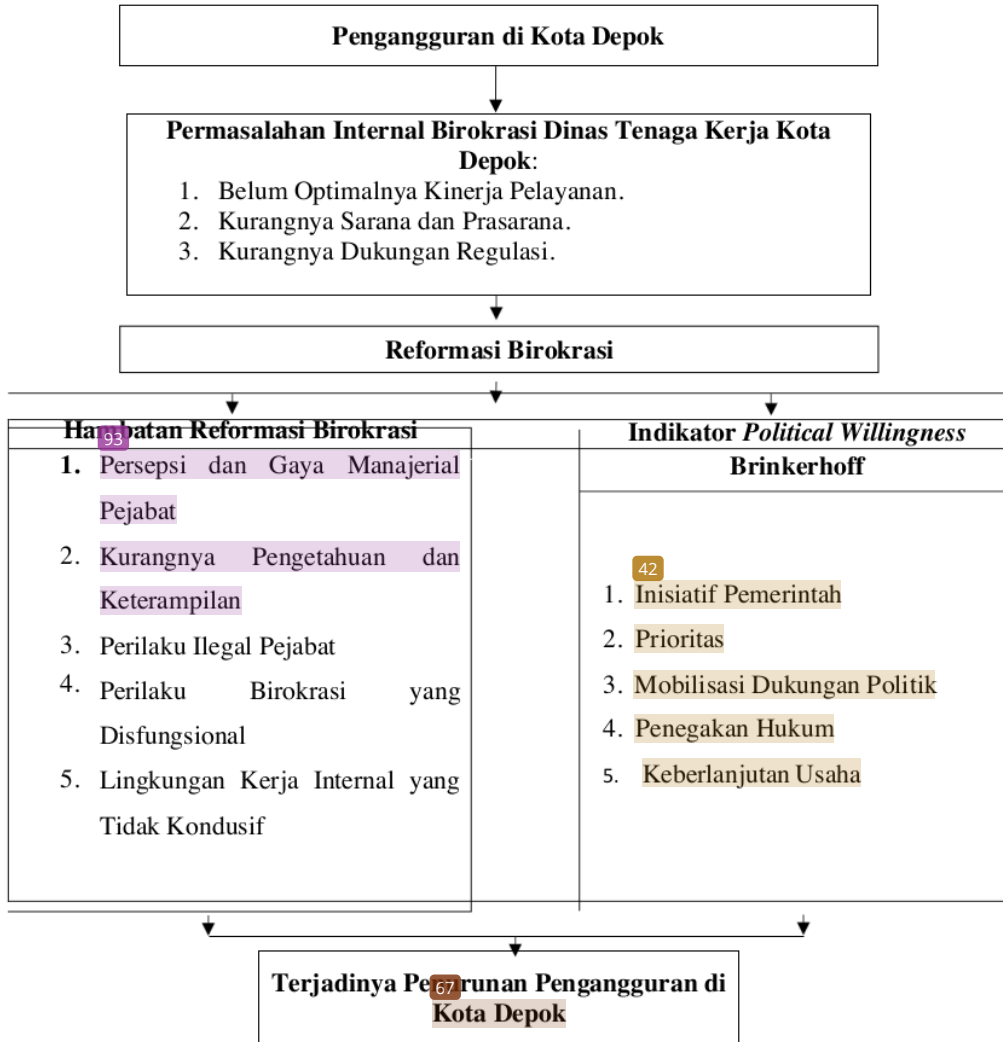
Ciri dari komitmen pemerintah ataupun keinginan politik pemerintah yang lemah ialah menjalankan usaha hanya sebatas pada periode

tertentu saja tanpa ada niatan untuk melanjutkan atau mengembangkan potensi program kebijakan. Pemerintahan yang dipilih oleh masyarakat secara langsung sering kali melupakan janji politik yang tidak pernah sampai pada tahapan proses kebijakan. Tentu hal ini karena ada prioritas tertentu ataupun karena ada intervensi politik dari partai pengusung untuk mendahului kepentingan partai. Oleh sebab itulah komitmen pemerintah harus dipegang teguh sampai habis masa jabatan dan harus maksimal hasil kebijakan yang diimplementasikan agar dapat diteruskan oleh pemimpin di masa yang akan datang.

*Political Willingness* yang dikemukakan oleh Derick W. Brinkerhoff menjadi sub teori yang peneliti pakai dalam menganalisis hambatan birokrasi yang terjadi di Dinas Tenaga Kerja Kota Depok. Oleh sebab itu dari 5 (lima) indikator *Political Will* Brinkerhoff yaitu inisiatif pemerintah, prioritas, mobilisasi dukungan politik, penegakan hukum dan keberlanjutan usaha menjadi bagian analisis politik dari penelitian ini.



**B. Kerangka Pemikiran**



**Gambar 1 Kerangka Pemikiran**

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Objek Penelitian**

Penelitian ialah bentuk kegiatan sistematis melalui beberapa proses tertentu untuk menjawab pokok permasalahan yang difokuskan. Penelitian sebagai tahapan proses, siklus mengidentifikasi masalah menjadi *review* bacaan, kemudian interpretasi data, yang pada akhirnya akan menghasilkan laporan penelitian. Fokus penelitian ini bertempat di Kota Depok tepatnya Dinas Tenaga Kerja Kota Depok yang berlokasi di Jalan Margonda Raya Nomor 54 dengan objek penelitian yaitu Dinas Tenaga Kerja Kota Depok. Tahapan penerapannya yaitu persiapan penelitian, pelaksanaan penelitian, penyusunan penulisan penelitian dan diakhiri dengan sidang penelitian (tentatif).

#### **B. Jenis Penelitian**

Penelitian yang penulis angkat berjudul “*Reformasi Birokrasi Dinas Tenaga Kerja Kota Depok Dalam Upaya Penanggulangan Pengangguran*” merupakan penelitian berbentuk deskriptif menggunakan metodologi kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Menurut Sugiyono (2005), Penelitian kualitatif bertujuan mempelajari gejala sosial yang dapat dilihat berdasarkan perspektif partisipan. Penelitian ini mendeskripsikan permasalahan birokrasi Dinas Tenaga Kerja Kota Depok dalam upaya penanggulangan pengangguran.

#### **C. Teknik Pengumpulan Data**

Demi mendukung keperluan dalam menganalisis penelitian peneliti tentu memerlukan sejumlah data beserta informasi, berikut data dengan teknik yang akan dilakukan:

##### **C.1. Observasi**

Observasi menurut Adler & Adler (1987: 389) ialah suatu cara yang paling mendasar dalam keseluruhan metode pengumpulan data pada penelitian kualitatif, terkhusus melibatkan ilmu-ilmu sosial ataupun perbuatan manusia.

## C.2. Studi Kepustakaan (*Library Research*) dan Riset Internet (*Online Research*)

Peneliti akan berupaya mendapatkan data dan informasi dengan membaca, meneliti, menganalisis ataupun mereview berbagai buku, jurnal, makalah ataupun penelitian-penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti sebagai contoh acuan dalam mengelola data. Studi pustaka dan Riset Internet ialah suatu pijakan awal dalam pengumpulan data. Studi Pustaka dapat dipahami sebagai metode pengumpulan data dalam pencarian informasi data memakai dokumen-dokumen yang tertulis maupun elektronik, gambar ataupun foto yang mampu menunjang penulisan penelitian.

## C.3. Wawancara Mendalam (*Indepth-Interview*)

Menurut Faisal (1990:63) tahapan wawancara mendalam ialah dengan memperoleh data dan informasi yang komprehensif dalam penelitian yaitu menetapkan narasumber untuk diwawancarai, kemudian menyiapkan bahan pertanyaan masalah yang akan diajukan dalam wawancara nanti, setelah itu pembukaan wawancara, lalu melangsungkan alur wawancara, membuat konfirmasi atas hasil dari wawancara, menyalin hasil wawancara menjadi catatan lapangan dan terakhir ialah menindaklanjuti hasil wawancara dengan cara mengidentifikasi.

## C.4. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data berupa dokumentasi dilakukan sebagai bentuk bukti otentik terhadap informasi-informasi yang diperoleh. Data yang dihasilkan bisa berupa gambar atau foto maupun video yang ditemukan peneliti dari internet mengenai sumber-sumber yang ada untuk mendukung berjalannya penelitian ini dalam menjelaskan permasalahan gangguan dan reformasi birokrasi.

## D. Sumber Data

Peneliti menggunakan 2 sumber data guna memperkuat analisisnya penelitian:

- D.1.** Sumber Data Primer: sumber data primer merupakan sumber yang berasal dari pihak bersangkutan atau terlibat langsung dalam suatu proses fenomena yang ingin diteliti melalui proses fenomena yang ini diteliti

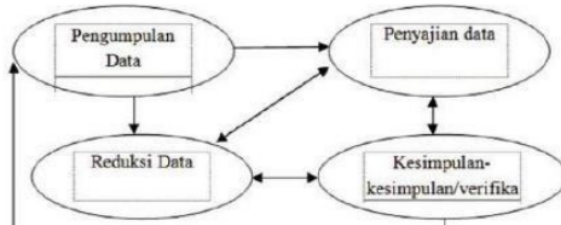
sehingga data-data dan jawaban yang didapat oleh peneliti terbukti atau *valid*. Data-data tersebut dapat diambil melalui proses wawancara secara mendalam baik secara daring ataupun luring oleh:

- a. Mohamad Thamrin, Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Depok.
- b. Tri Astuti Yeniretnowati, Kepala Bidang Pelatihan, Produktivitas dan Bina Lembaga Pelatihan Kerja.
- c. Kiyat Subardi, Koordinator Perluasan Kesempatan Kerja dan Transmigrasi.
- d. Pangastuti Mardiarini, Koordinator Pelatihan Kerja dan Pemagangan.
- e. Meidi Hendianto Gunawan, Koordinator Penempatan Tenaga Kerja.
- f. Ikmal Hananto, Pengantar Kerja.
- g. Rama, Operasional Bursa Kerja Online (BKOL).
- h. Irlia Octaviyani Kusumah, Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.
- i. Nurhadi, Alumni Peserta Padat Karya Tahun 2022.
- j. Nyaim Suhendra, Alumni Peserta Padat Karya Berkelanjutan Tahun 2022.
- k. Yuwono, Alumni Peserta Pelatihan Kerja Tahun 2022.
- l. Gustian, Alumni Peserta Pelatihan Kerja Tahun 2022.
- m. Adit, Tim Marketing Rumah Sakit Citra Medika Depok.
- n. Eka, *Leader of Recrutmen* PT. YKK AP Indonesia Cabang Depok.
- o. Helmi Rusli, Alumni Peserta *Job Fair* Tahun 2022.

**D.2.** Sumber Data Sekunder: sumber yang didapat melalui buku-buku, dokumen, arsip, jurnal, dan website yang masih adanya keterkaitan dengan penelitian, dan sumber ini sebagai penunjang dari sumber data primer.

## E. Teknik Analisis Data

Dalam melakukan penelitian, sudah seharusnya menyesuaikan dengan judul yang akan diteliti. Berikut gambar teknik pengumpulan data dari Miles dan Huberman (1992).



Gambar 2 Model Analisis Interaktif Miles & Huberman (1992)

Oleh karena itu pengumpulan data yang menggunakan teknik analisis data oleh penulis mengikuti model analisis interaktif Miles & Huberman (1992) yang dibagi menjadi tiga aktivitas analisis data, yaitu:

### E.1. Pengumpulan Data

Pengumpulan data penelitian ini secara objektif berasal dari observasi, studi kepustakaan dan riset internet, wawancara mendalam dan dokumentasi.

### E.2. Reduksi Data

Setelah mengumpulkan data primer dan data sekunder, maka selanjutnya ialah melakukan proses pemilihan data, menyederhanakan, melakukan abstraksi, perubahan data mentah atau kasar dari catatan-catatan lapangan. Terlebih lanjut data tersebut diolah menjadi konsep, tema ataupun kategori. Reduksi data yang dilakukan akan menghasilkan pola interaksi simpulan atau konklusi dan penyajian data dengan tujuan mendeskripsikan bentuk tulisan sehingga diperoleh gambaran dari permasalahan penelitian. (Uin & Banjarmasin, 2018)

### E.3. Penyajian Data

Dalam tahapan penyajian data, tahapan ini bersifat analisis berbentuk teks naratif yaitu grafik, matriks, bagan ataupun catatan lapangan yang secara tersusun dan sistematis menggambarkan hasil temuan data. Bentuk ini mengintegrasikan susunan informasi secara solid dan mudah untuk peneliti agar masalah yang terjadi sudah ditemukan konklusi yang tepat ataupun harus melakukan analisis ulang. (Uin & Banjarmasin, 2018)

#### E.4. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan harus berkesinambungan dilakukan di lapangan. Diawali dengan pengumpulan data, mencatat keselarasan pola-pola berdasarkan teori ataupun uraian yang memungkinkan peneliti menarik kesimpulan, alur sebab akibat dan proporsi. Walaupun tidak terlihat jelas awalnya, tetapi dengan melihat data-data selama berada di lapangan secara skeptis, terbuka dan renggang. Maka kesimpulan dapat meningkat lebih rinci dan mengakar kuat. Kesimpulan-kesimpulan terverifikasi sepanjang penelitian berlangsung melalui cara, yaitu: (1) selalu meninjau kembali penulisan, (2) meninjau kembali catatan lapangan, (3) memikirkan ulang terutama bertukar pikiran dengan teman sebagai bentuk pengembangan persetujuan secara intersubjektivitas dan (4) melakukan strategi yang tepat dalam menyalin temuan lapangan ke perangkat data lainnya. (Uin & Banjarmasin, 2018)

#### F. Tabel Rencana Waktu

No	Kegiatan	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Ags	Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr
1	Penyusunan dan Pengajuan Judul	■															
2	Revisi Judul dan Penyusunan		■														
3	Bimbingan proposal dan Revisi			■													
4	Sidang Proposal Penelitian			■													
5	Pengumpulan dan Pengolahan Data				■	■	■	■	■	■	■	■	■				
6	Bimbingan Skripsi				■	■	■	■	■	■	■	■	■				
7	Penyelesaian Skripsi												■	■	■	■	
8	Sidang Skripsi																■

Tabel 1 Rencana Waktu

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### TERKAIT REFORMASI BIROKRASI DINAS TENAGA KERJA KOTA DEPOK DALAM PENANGGULANGAN PENGANGGURAN

#### A. Gambaran Umum Objek Penelitian

##### A.1. Gambaran Umum Kota Depok

Secara astronomis Kota Depok terletak pada 6o 19' 00" – 6o 28' 00" Lintang Selatan dan 106o 43' 00" – 106o 55' 30" Bujur Timur. Batas wilayah kota Depok secara geografis berbatasan langsung dengan Ibu Kota Jakarta dan berada di wilayah Jakarta Bogor Tangerang Bekasi (Jabotabek). Bentang alam yang dimiliki Kota Depok dari selatan menuju ke utara ialah daerah dataran rendah perbukitan bergelombang lemah dengan elevasi antara 50 hingga 140 meter di atas permukaan laut dan kemiringan lerengnya kurang dari 15%. Kota Depok merupakan kota termuda di Jawa Barat, mempunyai luas wilayah sekitar 200,29 km<sup>2</sup>. Dari segi geografisnya dialiri oleh sungai-sungai besar seperti Sungai Ciliwung dan Sungai Cisadane serta 13 sub Satuan Wilayah Aliran Sungai dan terdapat 25 situ. (Depok.go.id: Portal Resmi Kota Depok, 2020b)

Kota Depok memiliki 4 (empat) batas wilayah, yaitu batas utara, batas barat, batas timur dan batas selatan. Batas Utara ialah Kecamatan Ciputat Kabupaten Tangerang dan Wilayah Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta. Batas Barat ialah Kecamatan Parung dan Kecamatan Gunungsindur Kabupaten Bogor. Batas Timur ialah Kecamatan Pondok Gede Kota Bekasi dan Kecamatan Gunung Putri Kabupaten Bogor. Batas Selatan ialah Kecamatan Cibinong dan Kecamatan Bojong Gede Kabupaten Bogor (bappeda.depok.go.id, 2017). Kota Depok juga memiliki 11 Kecamatan. Pertama, Kecamatan Beji yang terdiri dari 6 Kelurahan yaitu Kelurahan Beji, Kelurahan Beji Timur, Kelurahan Kemiri Muka, Kelurahan Pondok Cina, Kelurahan Kukusan dan Kelurahan Tanah Baru. Kedua, Kecamatan Pancoran Mas yang terdiri dari 6 Kelurahan yaitu Kelurahan Pancoran Mas, Kelurahan Depok, Kelurahan Depok Jaya, Kelurahan Rangkapan Jaya,

Kelurahan Rangkapan Jaya Baru dan Kelurahan Mampang. *Ketiga*, Kecamatan Cipayung yang terdiri dari 5 Kelurahan yaitu Kelurahan Cipayung, Kelurahan Cipayung Jaya, Kelurahan Ratu Jaya, Kelurahan Bojong Pondok Terong dan Kelurahan Pondok Jaya. (Depok.go.id: Portal Resmi Kota Depok, 2020a)

<sup>62</sup> *Keempat*, Kecamatan Sukmajaya yang terdiri dari 6 Kelurahan yaitu Kelurahan Sukmajaya, Kelurahan Mekar Jaya, Kelurahan Bakti Jaya, Kelurahan Abadi Jaya, Kelurahan Tirta Jaya dan Kelurahan Cisalak. *Kelima*, Kecamatan Cilodong yang terdiri dari 5 kelurahan yaitu Kelurahan Sukamaju, Kelurahan Cilodong, Kelurahan Kalibaru, Kelurahan Kalimulya dan Kelurahan Jatimulya. *Keenam*, Kecamatan Limo yang terdiri dari 4 Kelurahan yaitu Kelurahan Limo, Kelurahan Meruyung, Kelurahan Grogol dan Kelurahan Krukut. <sup>6</sup> *Ketujuh*, Kecamatan Cinere yang terdiri dari 4 Kelurahan yaitu Kelurahan Cinere, Kelurahan Gandul, Kelurahan Pangkalan Jati dan Kelurahan Pangkalan Jati Baru. *Kedelapan*, Kecamatan Cimanggis yang terdiri dari 6 Kelurahan yaitu Kelurahan Cisalak Pasar, Kelurahan Mekarsari, Kelurahan Tugu, Kelurahan Pasir Gunung Selatan, Kelurahan Harjamukti dan Kelurahan Curug.

*Kesembilan*, Kecamatan Tapos yang terdiri dari 7 Kelurahan yaitu Kelurahan Tapos, Kelurahan Leuwinanggung, Kelurahan Sukatani, Kelurahan Sukamaju Baru, Kelurahan Jatijajar, Kelurahan Cilangkap dan Kelurahan Cimpaeun. *Kesepuluh*, Kecamatan Sawangan yang terdiri dari 7 Kelurahan yaitu Kelurahan Sawangan, Kelurahan Kedaung, Kelurahan Cinangka, Kelurahan Sawangan Baru, Kelurahan Bedahan, Kelurahan Pengasinan dan Kelurahan Pasir Putih. *Kesebelas*, Kecamatan Bojong Sari yang terdiri dari 7 Kelurahan yaitu Kelurahan Bojong Sari, Kelurahan Bojongsari Baru, Kelurahan Serua, Kelurahan Pondok Petir, Kelurahan Curug, Kelurahan Duren Mekar dan Kelurahan Duren Seribu. (Depok.go.id: <sup>68</sup> Portal Resmi Kota Depok, 2020a)

Kota Depok jika dilihat dari segi Penduduk dan Ketenagakerjaan maka Penduduk di Kota Depok Tahun 2021 sebesar 2.085.935 Jiwa 49,53% terdiri dari Perempuan dan 50,46% terdiri dari Laki-laki. Kepadatan Penduduk di



Kota Depok ialah 10.415 Penduduk/Km<sup>2</sup>. Hal tersebut dikarenakan terdapat jumlah migrasi masuk sebesar 37.332 Jiwa, lebih banyak dibandingkan migrasi keluar sebesar 35.633 Jiwa. Dari besar penduduk di Kota Depok, Jumlah Angkatan Kerja sebesar 1.207.111 orang, 4.169 orang di antaranya sedang mencari pekerjaan dan sebesar 9,76% di antaranya ialah Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT). (Badan Pusat Statistik Kota Depok, 2022)

## A.2. Visi Misi Pemerintah Kota Depok

Menurut Peraturan Daerah Rencana Pembangunan Jangka Menengah Dpok Tahun 2021-2026, Visi Kota Depok Tahun 2021-2026 ialah “*Kota Depok yang Maju, Berbudaya dan Sejahtera*”. Kota Depok didefinisikan meliputi seluruh wilayah beserta isinya yang memiliki arti seluruh warganya di dalam satu kawasan dalam batas-batasan tertentu. Maju didefinisikan dengan berbagai capaian pembangunan infrastruktur, tata kelola pemerintahan dan pelayanan publik mengacu pada periode sebelumnya. Oleh sebab itu Kota Depok terus berusaha meningkatkan pembangunan infrastruktur seperti infrastruktur fisik dan infrastruktur digital. Tata kelola Pemerintah beserta pelayanan publik yang didukung oleh SDM aparatur dan sistem pelayanan yang modern. Berbudaya didefinisikan dengan menjaga kesinambungan pembangunan Sumber Daya Manusia Kota Depok yang berkualitas baik secara fisik, mental, sosial dan spiritual terutama dalam aspek pendidikan dan pembangunan masyarakat serta mengintegrasikan nilai-nilai agama, kebhinekaan dan ketahanan keluarga. Sejahtera didefinisikan dalam kesejahteraan lahir dan batin. Kesejahteraan diartikan sebagai keseimbangan, kemandirian serta peningkatan daya saing dan kualitas kehidupan masyarakat Kota Depok yang dikaitkan dengan kualitas kesehatan, kenyamanan, keamanan dan ketertiban masyarakat. (Pemerintah Kota Depok, 2021b)

Sementara Kota Depok memiliki 5 (Lima) Misi dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, yaitu: (Pemerintah Kota Depok, 2021b)

- 1) Meningkatkan pembangunan infrastruktur berbasis teknologi dan berwawasan lingkungan.

- 2) Meningkatkan tata kelola pemerintahan dan pelayanan publik yang modern dan partisipatif.
- 3) Mewujudkan masyarakat yang religius dan berbudaya berbasis kebhinekaan dan ketahanan keluarga.
- 4) Mewujudkan masyarakat yang sejahtera, mandiri dan berdaya saing.
- 5) Mewujudkan kota yang sehat, aman, tertib dan nyaman.

## B. Profil Dinas Tenaga Kerja Kota Depok

### B.1. Sejarah Dinas Tenaga Kerja Kota Depok

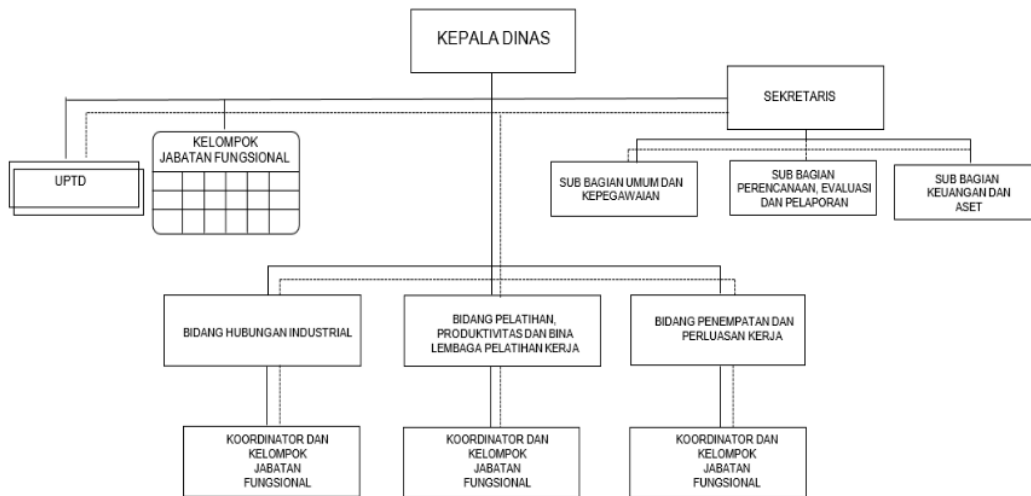
Dinas Tenaga Kerja Kota Depok merupakan unsur pelaksanaan Pemerintah Daerah Kota Depok dalam bidang ketenagakerjaan yang mempunyai tugas pokok dan fungsi membantu Kepala Daerah dalam melaksanakan urusan pemerintah dan pembangunan dibidang tenaga kerja dalam sub bidang umum dan perencanaan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku (Disnaker, 2021).

Dinas Tenaga Kerja terbentuk pada tahun 2001 pada saat Kabinet Gotong Royong terbentuk. Pemerintah saat itu mengeluarkan Keputusan Presiden Nomor 102 Tahun 2001 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Departemen dalam Negeri serta Keputusan Presiden Nomor 109 Tahun 2001 tentang Unit Organisasi dan Tugas Eselon I Departemen dalam Negeri. Melalui kedua keputusan presiden tersebut maka dibentuk Direktorat Jenderal Administrasi Kependudukan yang bertindak dalam penyelenggara pendaftaran penduduk dan pencatatan sipil serta pengelola informasi kependudukan dan pengkajian perkembangan proyeksi dan penyerasian kebijakan kependudukan (Disnaker, 2021).

### B.2. Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota

#### Depok

Penjelasan terkait susunan organisasi, tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Depok diatur dalam Peraturan Wali Kota Depok Nomor 59 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Depok. Berikut ialah Bagan Susunan Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Depok, yaitu:



**Gambar 3** Baglan Susunan Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Depok

Dinas Tenaga Kerja Kota Depok memiliki 1 (satu) Sekretariat yang membawahi 3 (tiga) Sub Bagian yaitu Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, Sub Bagian Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan dan Sub Bagian Keuangan dan Aset. Dinas Tenaga Kerja Kota Depok juga memiliki 3 (tiga) Bidang yaitu Bidang Hubungan Industrial, Bidang Pelatihan, Produktivitas dan Bina Lembaga Pelatihan Kerja dan Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja. Berikut ialah uraian Tugas dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Depok beserta Susunan Organisasinya (Pemerintah Kota Depok, 2021a):

1. Tugas Dinas Tenaga Kerja Kota Depok ialah membantu Wali Kota dalam melaksanakan urusan pemerintahan dan tugas pembantuan bidang tenaga kerja dan transmigrasi.
2. Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Depok ialah:
  - a. Perumusan kebijakan teknis bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
  - b. Pelaksanaan kebijakan teknis bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
  - c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan sesuai dengan lingkup tugasnya;
  - d. Pelaksanaan administrasi Dinas; dan

- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Wali Kota terkait dengan tugas dan fungsinya.
3. Kepala Dinas mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan dan tugas pembantuan dibidang Administrasi Ketenagakerjaan Sub Bagian Umum dan Perencanaan. Kepala Dinas melaksanakan fungsi, yaitu:
- a. Pembinaan, pengawasan dan pengendalian penyusunan rencana strategis Dinas sesuai dengan rencana pembangunan jangka menengah daerah;
  - b. Perumusan kebijakan, penyelenggaraan, pemantauan dan evaluasi, pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia serta pengawasan bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
  - c. Pelaksanaan kebijakan, penyelenggaraan, pemantauan dan evaluasi serta pengawasan bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
  - d. Pembinaan, pengawasan dan pengendalian urusan kesekretariatan, kepegawaian dan rumah tangga Dinas;
  - e. Pembinaan, pengawasan, pengendalian dan koordinasi kegiatan bidang teknis meliputi bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, Bidang Pelatihan dan Produktivitas, dan Bidang Penempatan Kerja, Perluasan Kerja dan Transmigrasi;
  - f. Pembinaan pengawasan dan pengendalian penggunaan anggaran Dinas;
  - g. Pembinaan, pengawasan dan pengendalian akuntabilitas kinerja instansi pemerintah;
  - h. Pembinaan, pengawasan dan pengendalian produk hukum sesuai dengan bidang tugasnya; dan
  - i. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan Wali Kota sesuai dengan bidang tugasnya.

4. Sekretariat<sup>59</sup> mempunyai tugas melaksanakan administrasi umum, pengoordinasian perencanaan dan evaluasi serta pengelolaan keuangan Dinas. Sekretariat melaksanakan fungsi, yaitu:
- a. Penyusunan program kerja sekretariat sesuai dengan rencana strategis Dinas;
  - b. Penghimpunan dan pengolahan data, penyusunan rencana strategis Dinas;
  - c. Penyelenggaraan administrasi umum;
  - d. Penyusunan evaluasi dan laporan;
  - e. Penyelenggaraan upaya pemecahan masalah kesekretariatan;
  - f. Pengoordinasian upaya pemecahan masalah kesekretariatan dan Dinas;
  - g. Penyelenggaraan perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, evaluasi dan pelaporan kegiatan Sekretariat;
  - h. Pengoordinasian perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, evaluasi dan pelaporan kegiatan Dinas;
  - i. Penyelenggaraan urusan umum, kepegawaian, kerumahtanggaan, dan aset Dinas;
  - j. Pengelolaan keuangan Dinas;
  - k. Penyelenggaraan analisis dan pengembangan kinerja Sekretariat;
  - l. Pengoordinasian analisis dan pengembangan kinerja Dinas dan
  - m. Pelaksanaan tugas-tugas lain sesuai bidang tugasnya yang diberikan oleh pimpinan.
5. Bidang Sekretariat Sub Bagian Umum dan Kepegawaian<sup>5</sup> mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan administrasi umum dan kepegawaian Dinas.<sup>2</sup> Sub Bagian Umum dan Kepegawaian melaksanakan fungsi, yaitu:
- a. Penyusunan program kerja sub bagian sesuai dengan program kerja sekretariat;

- b. Penginventarisasian permasalahan-permasalahan serta melaksanakan pemecahan permasalahan yang berkaitan dengan tugas-tugas urusan umum;
  - c. Perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, evaluasi dan pelaporan kegiatan sub bagian;
  - d. Pelaksanaan administrasi kepegawaian;
  - e. Pengoordinasian analisis beban kerja, kepegawaian dan jabatan fungsional;
  - f. Pelaksanaan pelayanan naskah dinas, kearsipan, perpustakaan;
  - g. Pelaksanaan penerimaan tamu, kehumasan/pemberitaan media terkait kegiatan Dinas, pemberian informasi dan komunikasi, dan protokoler;
  - h. Penyelenggaraan kebutuhan perlengkapan sarana kerja Dinas;
  - i. Pelaksanaan pemeliharaan perlengkapan sarana kerja, dan kendaraan Dinas;
  - j. Pelaksanaan fasilitasi perjalanan Dinas;
  - k. Pelaksanaan kebersihan dan keamanan kantor serta pelayanan kerumahtanggaan lainnya;
  - l. Penyelenggaraan analisis dan pengembangan kinerja sub bagian dan pengoordinasian analisis dan pengembangan kinerja Dinas; dan
  - m. Pelaksanaan tugas lain sesuai bidang tugasnya yang diberikan oleh pimpinan.
- 2
6. Bidang Sekretariat Sub Bagian Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan perencanaan, evaluasi dan pelaporan kegiatan Dinas. Sub Bagian Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan melaksanakan fungsi, yaitu:
- a. Penyusunan program kerja sub bagian sesuai dengan program kerja sekretariat;
  - b. Pengumpulan, pengolahan data dan informasi, menginventarisasi permasalahan-permasalahan serta melaksanakan pemecahan permasalahan yang berkaitan

- dengan tugas-tugas urusan perencanaan, evaluasi dan pelaporan;
- c. Perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, evaluasi dan pelaporan kegiatan sub bagian;
  - d. Pengoordinasian penyusunan bahan-bahan kebijakan dari bidang;
  - e. Penyelenggaraan analisis dan pengembangan kinerja Dinas;
  - f. Pelaksanaan penyusunan rencana strategis Dinas;
  - g. Pelaksanaan penyusunan rencana anggaran Dinas;
  - h. Penyusunan program kerja tahunan Dinas;
  - i. Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Dinas;
  - j. Penghimpunan bahan-bahan RPJPD dan RPJMD Dinas sebagai bahan penyusunan RPJPD dan RPJMD Kota;
  - k. Penghimpunan bahan-bahan LPPD dan LPPD Akhir Masa Jabatan RPJMD Dinas Tenaga Kerja sebagai bahan penyusunan LPPD dan LPPD Akhir Masa Jabatan;
  - l. Penghimpunan bahan-bahan LKPJ akhir tahun dan akhir masa jabatan Wali Kota;
  - m. Pelaksanaan analisis dan pengembangan kinerja sub bagian; dan
  - n. Pelaksanaan tugas lainnya sesuai bidang tugasnya yang diberikan oleh pimpinan.
7. Bidang Sekretariat Sub Bagian Keuangan dan Aset mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan keuangan dan penatausahaan aset Dinas.
- Sub Bagian Keuangan dan Aset mempunyai fungsi, yaitu:
- a. Pengumpulan, pengolahan data dan informasi, inventarisasi permasalahan-permasalahan serta melaksanakan pemecahan permasalahan yang berkaitan dengan urusan keuangan dan aset;
  - b. Perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, evaluasi dan pelaporan kegiatan sub bagian;

- c. Penyelenggaraan keuangan dan penatausahaan aset Dinas;
  - d. Penyiapan bahan kebijakan dan petunjuk teknis yang berkaitan dengan urusan keuangan, penatausahaan administrasi keuangan yang meliputi evaluasi semester dan pertanggungjawaban;
  - e. Penyiapan bahan koordinasi dan petunjuk teknis kebutuhan pengadaan, inventarisasi, pendistribusian, penyimpanan perlengkapan/sarana kerja dan barang daerah;
  - f. Penyimpanan berkas-berkas keuangan dan pengadministrasian dokumen dalam rangka pelayanan administrasi keuangan di lingkungan Dinas;
  - g. Pelaksanaan analisis dan pengembangan kinerja sub bagian; dan
  - h. Pelaksanaan tugas lain sesuai bidang tugasnya yang diberikan oleh Sekretaris.
8. Bidang Hubungan Industrial mempunyai tugas mempersiapkan kegiatan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha, pengusaha dengan pemerintah, serta dengan lembaga terkait lainnya. Bidang Hubungan Industrial melaksanakan fungsi, yaitu:
- a. Menyusun rencana kerja bidang hubungan industrial mengacu pada rencana strategis Dinas;
  - b. Koordinasi dan verifikasi proses pelayanan pengesahan dokumen peraturan perusahaan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama;
  - c. Koordinasi pelaksanaan deteksi dini terhadap potensi dan mediasi perselisihan di perusahaan, mogok kerja, dan penutupan perusahaan;
  - d. Pelaksanaan fasilitasi pembentukan dan pemberdayaan lembaga kerja sama bipartit di perusahaan;
  - e. Melaksanakan evaluasi dan monitoring terhadap kegiatan bidang hubungan industrial;



- f. Menyusun laporan hasil kerja hubungan industrial kepada pimpinan; dan
- g. Melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan pimpinan sesuai dengan bidang, tugas dan fungsi pada hubungan industrial.

<sup>2</sup> Bidang Hubungan Industrial membawahi Koordinator Jabatan Fungsional dalam Kelompok, yaitu Pencegahan dan Penyelesaian Perselesaian Hubungan Industrial (P3HI) dan Perlindungan Jaminan Sosial (Linjamsos).

- 9. <sup>2</sup> Bidang Pelatihan, Produktivitas dan Bina Lembaga Pelatihan Kerja mempunyai tugas dalam merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan pelatihan, produktivitas dan bina lembaga pelatihan kerja. <sup>2</sup> Bidang Pelatihan, Produktivitas dan Bina Lembaga Pelatihan Kerja melaksanakan fungsi, yaitu:
  - a. Penyusunan rencana kerja bidang pelatihan, produktivitas dan bina lembaga pelatihan kerja mengacu pada rencana strategis Dinas;
  - b. Penyusunan program peningkatan pada bidang Pelatihan, Produktivitas dan Bina Lembaga Pelatihan Kerja;
  - c. Penyusunan petunjuk teknis pada bidang Pelatihan, Produktivitas dan Bina Lembaga Pelatihan Kerja;
  - d. Pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi, pelatihan berbasis masyarakat, pelatihan kewirausahaan, pemagangan dalam negeri, sertifikasi serta produktivitas dan bina lembaga pelatihan kerja;
  - e. Pelaksanaan evaluasi pada bidang Pelatihan, Produktivitas dan Bina Lembaga Pelatihan Kerja;
  - f. Pelaksanaan pelaporan pada bidang Pelatihan, Produktivitas dan Bina Lembaga Pelatihan Kerja;
  - g. Pelaksanaan fasilitasi pemberian persetujuan kepada program pemagangan mandiri dalam negeri;

- h. Pelaksanaan konsultasi produktivitas pada perusahaan kecil dan pengukuran produktivitas tingkat Daerah Kota;
- i. Pelaksanaan pemberian rekomendasi penyelenggaraan perizinan/pendaftaran lembaga pelatihan kerja;
- j. Pembinaan, pengendalian dan fasilitasi akreditasi lembaga pelatihan kerja;
- k. Pelaksanaan koordinasi/kerja sama dan kemitraan pelatihan, produktivitas dan bina lembaga pelatihan kerja dengan tenaga ahli/unit/organisasi/lembaga/instansi lain tingkat kota/kabupaten, provinsi dan pusat; dan
- l. Pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.

<sup>2</sup> Bidang Pelatihan, Produktivitas dan Bina Lembaga Pelatihan Kerja membawahi Koordinator Jabatan Fungsional dalam kelompok, yaitu Pelatihan dan Pemagangan, dan Produktivitas dan Bina Lembaga Pelatihan Kerja.

- 10. Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja mempunyai tugas yaitu membantu Kepala Dinas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan penempatan tenaga kerja, perluasan kerja serta transmigrasi. Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja melaksanakan fungsi, yaitu:

- a. Penyusunan rencana kerja penempatan dan perluasan kerja mengacu pada rencana strategis Dinas;
- b. Penyusunan program peningkatan penempatan dan perluasan kerja;
- c. Penyusunan petunjuk teknis operasional penetapan dan perluasan kerja;
- d. Pengoordinasian informasi pasar kerja, penerbitan AK-1 dan penyaluran tenaga kerja;
- e. Pengoordinasian layanan dan pembinaan terhadap Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS), Bursa Kerja Khusus (BKK) dan Perusahaan Penempatan Pekerja Migran

Indonesia (P3MI)/cabang Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI);

- f. Pengoordinasian verifikasi penerbitan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA);
- g. Pembinaan tenaga kerja disabilitas;
- h. Pelaksanaan evaluasi penempatan dan perluasan kerja dan transmigrasi;
- i. Pelaporan pelaksanaan penempatan dan perluasan kerja dan transmigrasi;
- j. Pengoordinasian kerja sama dan kemitraan penempatan dan perluasan kerja dan transmigrasi; dan
- k. Pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.

<sup>2</sup> Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja membawahi Koordinator Jabatan Fungsional dalam kelompok, yaitu Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

### C. Hasil Penelitian

#### C.1. Hambatan Reformasi Birokrasi Dinas Tenaga Kerja Kota Depok

Reformasi Birokrasi merupakan suatu bentuk upaya dalam <sup>43</sup> menciptakan lingkungan birokrasi yang bersih dan baik. Oleh sebab itu faktor-faktor birokrasi baik internal maupun eksternal sangat berpengaruh agar reformasi birokrasi bekerja secara maksimal demi menciptakan pelayanan publik yang baik untuk masyarakat. Dalam penelitian ini, reformasi birokrasi menjadi suatu pisau analisis yang penting untuk melihat sejauh mana Birokrasi Dinas Tenaga Kerja Kota Depok dalam menciptakan birokrasi yang bersih dan baik, di sisi lain menciptakan pelayanan publik yang efektif dan efisien guna menanggulangi pengangguran di Kota Depok. Peneliti menggunakan Teori Hambatan Birokrasi menurut Sondang P. Siagian untuk melihat sejauh mana Reformasi Birokrasi bekerja pada Dinas Tenaga Kerja Kota Depok. Semakin minim hambatan yang tercipta, semakin bagus dan terpenuhinya Reformasi Birokrasi yang terjadi. Oleh sebab itu terdapat 5 Hambatan Birokrasi dalam Reformasi Birokrasi Dinas Tenaga Kerja Kota Depok, yaitu:

### C.1.1 Persepsi dan Gaya Manajerial Pejabat

Persepsi dan Gaya Manajerial Pejabat merupakan suatu hal yang penting dalam melihat sejauh mana birokrasi Disnaker Kota Depok ramah terhadap masyarakat dalam pelayanan publik ataupun di satu sisi memiliki kepentingan pribadi ataupun fenomena politis sehingga jabatan kekuasaan yang diberikan kepada atasan maupun bawahan digunakan dengan semena-mena. Oleh sebab itu peneliti menganalisis berdasarkan pada pelayanan publik Disnaker Kota Depok sub kegiatan penanggulangan pengangguran agar dapat melihat sejauh mana gaya manajerial yang diterapkan pejabat dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat. Terdapat 3 pelayanan publik penanggulangan pengangguran Disnaker Kota Depok, yaitu:

#### 1. Sub Kegiatan Padat Karya

Dalam sub kegiatan padat karya, terdapat 2 produk pelayanan publik yang diberikan Disnaker Kota Depok kepada masyarakat. Pertama ialah Padat Karya, Kedua ialah Padat Karya Berkelanjutan. Isi padat karya ialah pemberian bantuan berupa pembuatan kolam ikan gurami dan pembesaran ikan. Sementara isi dari padat karya berkelanjutan ialah pelimpahan dari alumni peserta pelatihan kerja yang dikumpulkan dalam 1 regional, dan membentuk suatu wirausaha sesuai dengan pelatihan yang mereka ikuti sebelumnya. Dalam melihat reformasi birokrasi, tentu peneliti melihat sejauh mana birokrasi mengalami keterhambatan akibat dari patologi birokrasi yang masih melekat di tubuh birokrasi Disnaker Kota Depok. Oleh sebab itu peneliti akan melihat sejauh mana persepsi dan gaya manajerial pejabat Disnaker Kota Depok dalam melaksanakan pelayanan publik penanggulangan pengangguran berupa padat karya. Peneliti mewawancarai Bapak Kiyat Subardi selaku Koordinator Perluasan Kesempatan Kerja dan Transmigrasi terkait hal tersebut.

Menurut Bapak Kiyat bahwa pelaksanaan padat karya dan padat karya berkelanjutan merupakan suatu mandat yang turun langsung dari Kepala Dinas. Hal tersebut mengharuskan beliau beserta pegawai lainnya untuk melaksanakan pelayanan tersebut agar dapat menciptakan masyarakat Kota Depok yang mempunyai bekal wirausaha berupa kolam ikan. Namun

permasalahan yang terjadi ialah delegasi pegawai dalam tupoksi padat karya dan padat karya berkelanjutan sangatlah minim SDM sehingga pengerjaannya membutuhkan bantuan dari bidang lainnya. Seperti contoh saat melakukan survei lokasi untuk meninjau calon penerima bantuan, beliau memberdayakan pegawai di bidang lain untuk ikut (Subardi, 2023).

Selain itu peneliti mewawancarai Bapak Thamrin selaku Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Depok tahun 2022, menurut beliau bahwa pegawai Disnaker Kota Depok dipaksa untuk bekerja secara fleksibel guna memaksimalkan potensi pelayanan publik kepada masyarakat. Hal tersebut mengharuskan pegawai untuk paham dan mengerti keterampilan dan pengetahuan terkait bidang ketenagakerjaan agar saat pegawai siap untuk melaksanakan tugas walaupun tidak berdasarkan latar belakang keahlian. Maka pegawai tersebut mendapatkan delegasi wewenang (Thamrin, 2023).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Kiyat membuktikan bahwa gaya manajerial yang diterapkan oleh Bapak Kiyat menunjukkan gaya manajerial demokratis. Hal tersebut karena adanya pemaksimalan pegawai dengan upaya memberdayakan pegawai lain di luar Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja untuk terlibat dalam pelaksanaan. Namun permasalahan yang terjadi dalam gaya manajerial yang dilakukan pegawai Disnaker ialah informasi pendaftaran padat karya yang bersifat eksklusif sehingga hanya masyarakat tertentu saja yang menerima informasi tersebut. Hal tersebut sesuai dengan wawancara dengan Bapak Kiyat. Menurut Bapak Kiyat bahwa karena keterbatasan SDM Pegawai yang menangani pelaksanaan sub kegiatan padat karya dan minimnya kuota padat karya per tahun. Oleh sebab itu cara mengatasinya ialah dengan memberikan informasi kepada masyarakat tertentu demi meminimalisir besarnya animo masyarakat pada padat karya (Subardi, 2023).

Peneliti juga mewawancarai Bapak Nurhadi selaku Alumni Peserta Padat Karya. Menurut beliau bahwa dalam pemberian informasi, beliau mendapatkan adanya pendaftaran padat karya lewat rekanan Disnaker yaitu alumni peserta padat karya tahun 2021. Hal tersebut karena beliau sama sekali tidak mengetahui adanya informasi pelayanan padat karya tersebut baik

berupa sosial media atau informasi di Kantor Pelayanan Disnaker Kota Depok (Nurhadi, 2023).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Kiyat dan Bapak Nurhadi membuktikan bahwa adanya eksklusivitas pelayanan publik, hal tersebut menimbulkan gaya manajerial yang awalnya bersifat demokratis namun terselubung dengan adanya unsur nepotisme karena menghindari animo masyarakat yang berpotensi besar. Hal tersebut merupakan hambatan dari terciptanya reformasi birokrasi lantaran walaupun birokrasi internal bekerja secara demokratis dengan memaksimalkan kemampuan pegawai antar bidang, namun tidak di imbangkan dengan birokrasi eksternal yang masih terbelenggu dengan patologi birokrasi lantaran kuota yang diberikan oleh pemerintah pusat sedikit.

## 2. Sub Kegiatan Bursa Kerja

Dalam sub kegiatan bursa kerja, gaya manajerial pejabat menjadi sangat penting dalam melihat sejauh mana pelayanan yang diberikan berfokus pada kebermanfaatan yang diterima oleh masyarakat sehingga gaya manajerial bersifat demokratis dengan memanfaatkan bawahan atau staff dalam menjalankan tupoksi pelayanan publik. Dalam sub kegiatan Bursa Kerja terbagi menjadi 3 produk layanan, yaitu *Job Fair*, Aplikasi BKOL dan Pembuatan AK-1. Produk layanan *Job Fair* berisikan acara yang dibuat Disnaker dengan mempertemukan 20 perusahaan dengan pencari kerja Kota Depok dalam 1 tempat bursa kerja sehingga para pencari kerja dengan bebas dapat mencari lowongan yang sesuai dengannya.

Aplikasi BKOL merupakan Aplikasi lowongan pekerjaan seperti *Jobstreet* atau *LinkedIn* yang dikembangkan oleh Disnaker Kota Depok. dan yang terakhir yaitu Pembuatan AK-1 merupakan salah satu syarat agar masyarakat Kota Depok dapat terdaftar sebagai pencari kerja Kota Depok sehingga AK-1 yang dibuat dan dimiliki oleh masyarakat dapat digunakan untuk mendaftarkan dalam seluruh pelayanan Disnaker Kota Depok. Dalam penelitian ini, peneliti menganalisis gaya manajerial pejabat Disnaker dalam sub kegiatan bursa kerja dengan mewawancarai Bapak Meidi Hendianto Gunawan selaku Koordinator Penempatan Tenaga Kerja.

Menurut Bapak Meidi bahwa tupoksi yang diberikan oleh beliau dan staffnya merupakan amanat yang diberikan oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Depok yaitu Bapak Muhammad Thamrin. Beliau menjelaskan bahwa setiap pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Depok harus memahami tupoksi ketenagakerjaan sehingga mampu menjalankan pelayanan publik yang maksimal. Dengan arahan dari Kepala Dinas terkait arahan untuk memahami tupoksi, menjadikan beliau beserta staffnya harus melaksanakan tupoksi sebaik mungkin agar pelayanan publik berjalan maksimal. Beliau menjelaskan lebih lanjut dengan posisi jabatan fungsional yang dimiliki, beliau memberikan dan terbuka terhadap arahan, masukan dan kritik kepada pegawai bawahannya dalam menjalankan pelayanan publik. Selain itu dengan tuntutan kerja yang harus berdasarkan inovasi sehingga masyarakat dapat menerima manfaat bukan hanya produk layanan saja namun pengetahuan akan pelayanan tersebut (Gunawan, 2023).

Peneliti juga mewawancarai Bapak Rama terkait gaya manajerial para pegawai di Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja terkhusus dalam menangani pelayanan sub kegiatan bursa kerja. Menurut Bapak Rama bahwa baik atasan yaitu Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja yaitu Ibu Sri Rejeki, ataupun atasan langsung yaitu Bapak Meidi memberikan instruksi agar pelayanan yang diberikan dapat memberikan manfaat yang besar. Hal tersebut yang mendorong pegawai-pegawai untuk ikut serta mengembangkan diri melalui pengetahuan ketenagakerjaan agar informasi yang diberikan kepada masyarakat menjadi maksimal. Selain itu atasan beliau yaitu Bapak Meidi memberikan ketegasan untuk tidak melakukan pungutan liar kepada masyarakat. Hal tersebut karena semua pelayanan Disnaker Kota Depok tidak dipungut biaya sepeserpun atau gratis (Rama, 2023).

Menurut peneliti berdasarkan hasil wawancara di atas dengan Bapak Meidi menunjukkan bahwa persepsi dan gaya manajerial yang di tunjukan sebagai atasan kepada bawahan menggunakan gaya manajerial demokratis. Hal tersebut berdasarkan pada gaya manajerial Franklyn (1951) dalam Onong Effendy (1993: 200) bahwa gaya manajerial demokratis merupakan gaya pemimpin yang mengedepankan unsur mayoritas sehingga keputusan yang

dibuat ialah keputusan mayoritas. Hal tersebut digambarkan bahwa bawahan memiliki peran penting menyinkronkan kepentingan dan tujuan organisasi. Dengan gaya manajerial yang diberikan oleh Bapak Meidi kepada pegawai yang menangani sub kegiatan bursa kerja memberikan dampak efektif agar kinerja pegawai berjalan maksimal.

Namun dalam persepsi dan gaya manajerial pada sub kegiatan bursa kerja, terdapat permasalahan yang terjadi. Peneliti mewawancarai Bapak Ikmal Hananto sebagai Pengantar Kerja di Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja. Menurut beliau bahwa terdapat permasalahan inovasi dan pengembangan kreativitas dalam Aplikasi BKOL. Hal tersebut karena Aplikasi BKOL mengalami penurunan lantaran awalnya beroperasi melalui website dan

Playstore. Saat ini hanya website saja, selain itu setiap tahun pihak pengembang Aplikasi BKOL yaitu PT. Cosmo Mandiri Sejahtera juga tidak melakukan improvisasi yang signifikan dalam fitur-fitur yang dikembangkan di Aplikasi website walaupun setiap tahun wacana improvisasi pengembangan aplikasi BKOL terus menerus dicanangkan (Hananto, 2023).

Menurut peneliti berdasarkan hasil wawancara di atas dengan Bapak Ikmal menjelaskan bahwa evaluasi kegiatan pelaksanaan sub kegiatan bursa kerja sudah berjalan setiap tahun. Namun permasalahan yang terjadi seperti kasus tidak adanya improvisasi dalam Aplikasi BKOL menjadi kendala lantaran hal tersebut menunjukkan bahwa adanya kepuasan dari atasan terhadap pengembangan operasional Aplikasi sehingga Aplikasi yang diberikan kepada masyarakat saat ini bersifat stagnan. Untuk produk layanan lain seperti *Job Fair* dan Pembuatan AK-1 juga mengalami permasalahan gaya manajerial pejabat.

Peneliti mewawancarai Bapak Rama terkait hal tersebut, menurut Bapak Rama bahwa dalam *Job Fair* yang diadakan 1 tahun 2 kali pada oktober dan november tahun 2022. Disnaker berkolaborasi dengan pihak kepolisian dalam hal keamanan acara. Menurut beliau karena sulitnya bantuan yang diberikan oleh pihak kepolisian maka pihak Disnaker memberikan gratifikasi agar memudahkan pihak kepolisian dalam membantu keamanan. Selain itu dalam Pembuatan AK-1 kepada masyarakat, agar dapat memudahkan masyarakat



maka masyarakat diperbolehkan untuk menitipkan AK-1. Terlebih lagi apabila AK-1 tersebut untuk orang lain, dan banyak pejabat instansi lain yang menitipkan pembuatan AK-1 punya orang lain (Rama, 2023).

Menurut peneliti walaupun birokrasi Disnaker bekerja dengan tujuan menciptakan reformasi birokrasi, namun permasalahan seperti Aplikasi BKOL yang masih stagnan dalam hal inovasi, pelaksanaan *Job Fair* yang masih kental akan patologi birokrasi berupa gratifikasi kepada pihak kepolisian, ataupun penitipan pembuatan AK-1. Semua produk layanan sub kegiatan bursa kerja tersebut menjelaskan bahwa gaya manajerial pimpinan dalam tupoksi penanggulangan pengangguran sub kegiatan bursa kerja bersifat minim inovasi, cepat puas, kurang berkomitmen, kurang kreatif, dan masih kental akan penyalahgunaan kekuasaan.

Dengan adanya tindakan gratifikasi ataupun patologi lainnya dalam sub kegiatan bursa kerja menjelaskan keterkaitan tindak suap atau korupsi masih melekat, menurut peneliti dalam reformasi birokrasi sesuai dengan (Fatkhuri, 2017) menjelaskan bahwa penguatan internal kelembagaan sangat berpengaruh dalam rangka menciptakan birokrasi yang bersih dan sehat, hal tersebut dapat dilakukan dengan adanya pengawasan dari atasan dan kontrol aturan yang ketat sehingga pegawai Disnaker <sup>37</sup> memiliki ketakutan ataupun intervensi agar tidak menjalankan patologi-patologi yang terjadi di masa yang akan datang.

Kesimpulan peneliti bahwa hal tersebut menimbulkan dampak pada kerja reformasi birokrasi terutama standar pelayanan publik yang belum maksimal dalam pengendalian patologi birokrasi menjadi *Clean Government* dan *Good Governance*. Walaupun pelaksanaan pelayanan publik bekerja secara maksimal dalam memberantas permasalahan pengangguran di Kota Depok. Namun apabila persepsi dan gaya manajerial pejabat Disnaker Kota Depok terutama pemegang tupoksi sub kegiatan bursa kerja masih kental akan patologi birokrasi, menimbulkan efek birokrasi yang masih belum bersih dan baik. Hal tersebut tidak sejalan dengan reformasi birokrasi lantaran perlunya kinerja internal dan eksternal birokrasi yang baik dan bersih, bukan hanya eksternal birokrasi saja dalam memberantas pengangguran di Kota Depok.

### 3. Sub Kegiatan Pelatihan Kerja

Dalam sub kegiatan pelatihan kerja, peneliti menganalisis berdasarkan produk pelayanan publik pelatihan kerja yang diberikan Disnaker Kota Depok kepada masyarakat. Pelayanan publik pelatihan kerja merupakan pelatihan yang diberikan oleh Disnaker Kota Depok kepada masyarakat Kota Depok. Sistem pelayanan publik yang diterapkan berkolaborasi dengan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS) Kota Depok. Dalam melihat reformasi birokrasi, tentu peneliti melihat sejauh mana birokrasi mengalami keterhambatan akibat dari patologi birokrasi yang masih melekat di tubuh birokrasi Disnaker Kota Depok. Oleh sebab itu peneliti akan melihat sejauh mana persepsi dan gaya manajerial pejabat Disnaker Kota Depok dalam melaksanakan pelayanan publik penanggulangan pengangguran berupa pelatihan kerja. Peneliti mewawancarai Ibu Tri Astuti Yeniretnowati selaku <sup>26</sup> Kepala Bidang Produktivitas dan Bina Lembaga Pelatihan kerja.

Menurut Ibu Tri bahwa pelaksanaan pelatihan kerja berdasarkan pada komitmen dari Pemerintah Kota Depok yang diturunkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Depok selaku penyelenggara pelayanan ketenagakerjaan untuk memberikan kesempatan kepada masyarakat Kota Depok dalam peningkatan kompetensi keahlian sehingga dapat berdaya saing dengan masyarakat lain pada perusahaan-perusahaan. Pelaksanaan sub kegiatan pelatihan kerja di dasari oleh persepsi bahwa masyarakat yang menganggur harus dibekali keterampilan sehingga akan lebih mudah untuk mendapatkan pekerjaan. Pelatihan kerja saat ini berkolaborasi dengan LPK baik Kota Depok maupun di luar Kota Depok sebagai penyedia sarana dan prasaran, hal tersebut dikarenakan Pemerintah Kota Depok tidak mempunyai Balai Latihan Kerja (BLK) sebagai sarana dan prasarana utama. Sehingga pelayanan publik pelatihan kerja bertumpu pada pembagian kerja yang diberikan Disnaker kepada LPK (Yeniretnowati, 2022).

Selain itu peneliti menanyakan lebih lanjut terkait pelaksanaan mekanisme yang dilakukan pegawai Disnaker dalam terlaksanakannya pelatihan kerja kepada Ibu Tri. Menurut Ibu Tri bahwa pegawai-pegawai Disnaker Kota Depok terkhusus di Bidang Produktivitas dan Bina Lembaga Pelatihan Kerja

dituntut harus turun langsung dalam proses pelaksanaan pelatihan kerja mulai dari awal mula pembukaan pelatihan kerja sampai pada penutupan pelatihan kerja termasuk pemberian insentif dan sertifikat (Yeniretnowati, 2022).

Menurut peneliti dengan keterlibatan pegawai di Bidang Produktivitas dan Bina Lembaga Pelatihan Kerja dalam turun langsung menunjukkan jiwa pengabdian yang tinggi kepada masyarakat. Hal tersebut dibutuhkan dalam reformasi birokrasi lantaran kedekatan antar pengguna layanan yaitu masyarakat dengan pemberi layanan yaitu pegawai Disnaker Kota Depok. Dengan gaya manajerial yang bersifat demokratis yaitu memberikan kesempatan kepada pegawai untuk pengabdian langsung kepada masyarakat yaitu terlibat dalam proses pelatihan kerja, tentu memberikan dampak positif dengan meningkatnya animo masyarakat yang mendaftar pelatihan kerja pada tahun 2022 sebesar 514 orang sesuai dengan Data **Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Disnaker Kota Depok Tahun 2022**.

Dalam perihal mekanisme kolaborasi sarana dan prasarana, peneliti juga mewawancarai Ibu Pangastuti Mardiarini bahwa dengan adanya mekanisme kolaborasi dengan LPK. Menurut beliau bahwa Disnaker mempunyai kriteria-kriteria dalam memilih LPK yaitu LPK tersebut harus sudah terakreditasi melalui Lembaga Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja (LA-LPK) Kemenaker, selain itu instruktur pengajar di LPK tersebut harus bersertifikasi nasional yaitu BNSP melalui Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) dan harus bisa menyalurkan peserta pelatihan ke perusahaan. Dengan adanya data-data LPK Kota Depok, maka Disnaker memilih LPK-LPK yang akan diajak kolaborasi. Jika sudah kolaborasi antara Disnaker dengan LPK kejuruan tersebut maka Disnaker memberikan Alokasi Anggaran kepada LPK-LPK yang terpilih berkolaborasi untuk menyediakan sarana dan prasarana dalam pelaksanaan pelatihan kerja sekaligus sebagai profit bagi LPK tersebut. Menurut beliau lebih lanjut bahwa karena LPK-LPK di Kota Depok banyak sementara kuota pelatihan kerja terbatas maka akan ada pergantian LPK setiap tahunnya (Mardiarini, 2023).

Ketiadaan UPTD BLK Kota Depok terjadi lantaran kepentingan Disnaker terhadap sub kegiatan pelatihan kerja lebih diutamakan dalam kerja sama

dengan LPK-LPK. Selain itu permasalahan lahan juga menjadi poin penting lantaran dibutuhkannya 5.250 M<sup>2</sup> lahan di Kota Depok. Selain itu peneliti juga membandingkan visi dan misi RPJMD Kota Depok 2021-2026 terkait pelatihan kerja bahwa tidak ada singgungan terkait pembangunan UPTD BLK, diganti dengan pengembangan kompetensi masyarakat Kota Depok melalui pelatihan kerja. Jika melihat identifikasi biaya operasional BLK pada tahun 2019 bahwa biaya operasional BLK mencapai Rp. 3,44 Miliar pertahun dengan rincian:

**Tabel 2**

**Identifikasi Kebutuhan Biaya Operasional Per Tahun BLK Kota Depok**

No.	Komponen Biaya Operasional	Jumlah
<b>A</b>	<b>Biaya Operasional Sarana dan Prasarana BLK Kota Depok</b>	<b>Rp 2.239.000.000,00</b>
1	Gaji Pegawai	Rp 427.560.000,00
2	Gedung Ruang Utama	Rp 393.080.000,00
3	Gedung Ruang Teori	Rp 241.600.000,00
4	Gedung Ruang Workshop	Rp 456.440.000,00
5	Gedung Ruang Alat	Rp 44.240.000,00
6	Pemeliharaan Asrama	Rp 424.080.000,00
7	Publikasi dan Promosi Kelembagaan	Rp 252.000.000,00
8	Mushola	Rp 8.160.000,00
<b>B</b>	<b>Biaya Operasional Pelatihan BLK Kota Depok</b>	<b>Rp 1.201.810.000,00</b>
1	PROG KEJURUAN TEKNIK OTOMOTIF	
	a) Pelatihan	Rp 529.680.000,00
	b) Uji Kompetensi	Rp 50.240.000,00
2	PROG KEJURUAN TIK	
	a) Pelatihan	Rp 347.770.000,00
	b) Uji Kompetensi	Rp 45.360.000,00
3	PROG KEJURUAN MANAJEMEN DAN BISNIS	
	a) Pelatihan	Rp 202.840.000,00
	b) Uji Kompetensi	Rp 25.920.000,00
<b>C</b>	<b>Total Biaya Operasional BLK Kota Depok</b>	<b>Rp 3.440.810.000,00</b>

Sumber: Laporan Kajian Teknis Balai Latihan Kerja Kota Depok Tahun 2019

Jika melihat biaya operasional pelatihan kerja pertahun di atas yang mencapai Rp. 1.201.810.000/tahun sedangkan jika melihat Laporan Rencana Kerja (Renja) tahun 2020 terkait anggaran biaya pelatihan berbasis kompetensi pada tahun 2019-2021 mencapai Rp. 1.187.601.042. Tentu

dengan perbandingan anggaran yang terbilang jauh antara pembentukan dan operasional BLK dengan kerja sama dengan LPK membuktikan bahwa kepentingan Disnaker dalam bekerja sama dengan LPK sebagai penyedia sarana dan prasarana penunjang pelatihan kerja lebih memberikan keuntungan yang signifikan dalam meminimalisir anggaran dibanding dengan pembuatan BLK. Hal tersebut selain anggaran pembuatan dan operasional BLK yang lebih tinggi dibandingkan kerja sama dengan LPK, disisi lain Disnaker tidak perlu mengeluarkan anggaran terhadap lahan karena semua penunjang pelatihan kerja sudah bertumpu pada LPK-LPK yang bekerja sama.

Menurut peneliti berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Tri dan Ibu Tuti menjelaskan bahwa gaya manajerial yang dilakukan pegawai Disnaker Kota Depok termasuk Ibu Tri selaku Kepala Bidang ialah gaya manajerial demokratis, hal tersebut lantaran karena sarana prasarana penunjang pelatihan kerja masih belum dibuat hingga tahun 2022, namun potensi keterbukaan untuk berkolaborasi dengan LPKS menjadi poin penting terciptanya pelayanan publik pelatihan kerja. Menurut peneliti hal tersebut sangat penting dalam terciptanya birokrasi yang <sup>123</sup>efisien dan efektif. Terlebih lagi dengan adanya LPK sebagai sarana dan prasarana penunjang pelatihan kerja meminimalisir anggaran pelatihan kerja yang besar. Selain itu walaupun gaya manajerial pegawai Disnaker dalam pelatihan kerja bersifat demokratis dengan melihat potensi pelayanan yang efektif dan efisien dengan menggunakan LPK daripada BLK, terdapat segregasi LPK agar dapat berkolaborasi dengan Disnaker Kota Depok.

Peneliti mewawancarai Ibu Tuti terkait hal tersebut. Menurut Ibu Tuti bahwa persyaratan pengajuan LPK pada tahun 2022 ialah LPK tersebut harus sudah terakreditasi secara nasional dan instrukturnya sudah bersertifikasi baik metodologis maupun teknis. Namun Disnaker memberikan tolak ukur sebagai poin tambahan bahwa LPK harus bisa menyalurkan alumni peserta pelatihan kerja ke perusahaan. Seperti contoh LPK Smart Academy yang berkolaborasi dengan Disnaker pada tahun 2022 tidak dipakai lagi pada tahun 2023 karena tidak bisa menyalurkan alumni peserta pelatihan kerja Disnaker, hal tersebut

lantaran tidak adanya intervensi akan penyaluran tenaga kerja pada perjanjian kolaborasi dengan Disnaker. Selain itu Ibu Tuti menjelaskan bahwa Pemimpin LPK Smart Academy bersifat tidak ramah kepada pada pegawai Disnaker juga merupakan salah satu alasan mengapa LPK tersebut tidak diajak kolaborasi.

Menurut peneliti berdasarkan hasil wawancara di atas dengan Ibu Tuti bahwa walaupun gaya manajerial pegawai Disnaker dalam pelatihan kerja menggunakan prinsip demokratis dengan memaksimalkan sarana prasarana kepada LPK. Namun dengan adanya segregasi LPK menunjukkan masih melekatnya bias persepsi dalam pemilihan LPK. Hal tersebut seperti penilaian ramahnya pemilik LPK menjadi syarat khusus yang harus ditempuh LPK. Walaupun salah satu contoh yaitu LPK Smart Academy tidak lolos pada Tahun 2023 karena tidak bisa menyalurkan alumni peserta pelatihan pada perusahaan merupakan suatu kebijakan yang harus dilakukan. Namun kendala bias persepsi merupakan hambatan birokrasi dalam menggapai reformasi birokrasi lantaran menciptakan asas ketidakadilan karena yang paling penting dalam kolaborasi dengan LPK ialah *Output* yang dihasilkan LPK tersebut, bukan pada sikap pegawai dari pihak LPK tertentu.

### **C.1.2 Kurangnya Pengetahuan dan Keterampilan**

**Kurangnya pengetahuan dan keterampilan** merupakan salah satu hambatan dari terciptanya reformasi birokrasi. Hal tersebut lantaran terjadi akibat dari rekrutmen ASN yang tidak berdasarkan pada sistem merit. Oleh sebab itu penempatan pegawai berdasarkan pada latar belakang keahlian menjadi poin penting agar pegawai dapat mengetahui dan mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan kerja dalam pelayanan publik. Dalam menanggulangi pengangguran di Kota Depok, Disnaker Kota Depok sebagai instansi ketenagakerjaan memberikan pelayanan ketenagakerjaan bagi masyarakat. Oleh sebab itu peneliti menganalisis terkait sejauh mana reformasi birokrasi Disnaker Kota Depok terhadap pelayanan penanggulangan pengangguran bekerja dalam pengetahuan dan keterampilan pegawai.

### 1. Sub Kegiatan Padat Karya

Kemampuan pegawai dalam melaksanakan pelayanan publik harus disinergi dengan pengaplikasian pengetahuan kerja sehingga tupoksi kepegawaian tidak luput implementasi pelayanan publik. Dalam Sub Kegiatan Padat Karya, pengetahuan pegawai dalam berwirausaha menjadi poin penting yang menjadi bekal bagi pegawai Disnaker agar mampu mengaplikasikan kemampuan kewirausahaan kepada masyarakat penerima bantuan padat karya. Terlebih lagi padat karya merupakan pelayanan kewirausahaan berisikan pembuatan kolam dan pembesaran ikan gurami. Sementara padat karya berkelanjutan berisikan pelimpahan alumni peserta pelatihan kerja yang di satukan dalam satu wilayah kecamatan di Kota Depok dengan membuka wirausaha sesuai dengan jenis pelatihan kerjanya. Oleh sebab itu peneliti mewawancarai Bapak Kiyat terkait kemampuan pengetahuan dan keterampilan pegawai Disnaker dalam pelaksanaan padat karya.

Menurut Bapak Kiyat bahwa dalam pelayanan padat karya dan padat karya berkelanjutan, sudah menjadi tuntutan untuk beliau selaku koordinator untuk memahami tupoksi yang diberikan. Hal tersebut dilandasi karena isi dari padat karya ialah pembuatan kolam dan pembesaran ikan gurami. Oleh sebab itu dalam pelaksanaan padat karya dibuatkan tim padat karya untuk menganalisis proposal kewirausahaan yang masuk dari masyarakat dan hasil survei lokasi agar melihat sejauh mana urgensi dari masyarakat yang mendaftarkan padat karya dalam permasalahan pengangguran. Beliau menjelaskan lebih lanjut bahwa yang terpilih ialah masyarakat pengangguran, semi pengangguran dan terdampak PHK. Serta aspek dilihatnya besarnya dampak yang diberikan oleh masyarakat lainnya agar nanti apabila prospek jang panjang penerima padat karya berhasil dalam membesarkan ikan, maka pasti perlu adanya penambahan karyawan sehingga penanggulangan pengangguran dapat terjadi di masyarakat (Subardi, 2023).

Bapak Kiyat juga menjelaskan bahwa beliau beserta tim padat karya dalam pelaksanaan padat karya sudah melalui tahap perencanaan sehingga jenis ikan yang akan diberikan beserta prospek penjualan pasar. Beliau menjelaskan

bahwa sebelum ikan gurami yang saat ini dijadikan sebagai objek kewirausahaan padat karya, sudah terdapat jenis-jenis ikan seperti ikan nila dan ikan lele. Oleh sebab itu sudah menjadi tuntutan bagi beliau beserta tim padat karya untuk belajar memahami jenis ikan serta pangsa pasar terhadap ikan tersebut sehingga pengaplikasian padat karya menjadi efektif karena pengetahuan terkait hal tersebut penting untuk disosialisasikan kepada masyarakat yang mendapatkan bantuan padat karya (Subardi, 2023).

Terlebih lagi dalam padat karya berkelanjutan, karena isi dari pelayanannya ialah pelimpahan alumni peserta pelatihan kerja dalam membentuk kelompok agar dapat berwirausaha, beliau beserta tim padat karya hanya tidak memerlukan kemampuan khusus pelatihan kerja yang diajukan oleh masyarakat. Hanya kemampuan umum saja mengingat aspek yang dilihat ialah proposal padat karya berkelanjutan, survei lokasi agar meninjau lokasi tersebut strategis atau tidak, serta regional peserta yang sama seperti 1 kecamatan (Subardi, 2023).

Menurut peneliti dengan adanya tuntutan belajar bagi ASN Disnaker dalam mengembangkan kemampuan teknis dan pemahaman di bidangnya.

Seperti yang disampaikan oleh Bapak Kiyat di atas menjadi poin penting melihat sejauh mana beliau selaku Koordinator Perluasan Kesempatan Kerja beserta tim padat karya dalam memahami pelayanan padat karya dan padat

karya berkelanjutan tersebut. Hal tersebut berdampak pada pemberian edukasi pemahaman cara pembesaran ikan, penjualan ikan dan memelihara sampai panen sehingga hasil yang diperoleh bukan hanya berdampak pada kelompok saja, namun masyarakat sekitar juga ikut merasakan dampak positif seperti dapat secara langsung membeli ikan di tempat ataupun terbukanya lapangan kerja baru yang mampu memotivasi masyarakat untuk mencoba bisnis pembesaran ikan juga dan berlaku pada padat karya berkelanjutan juga.

Kesimpulan Peneliti bahwa dengan pengaplikasian pemahaman kerja baik dan benar yang diterapkan oleh pegawai Disnaker terkhusus dalam tupoksi

penanggulangan pengangguran padat karya menjelaskan bahwa dengan mampu meminimalisir terciptanya patologi birokrasi berupa pegawai yang tidak memahami tupoksi dan motivasi rendah dalam mempelajari



pengetahuan dan keterampilan pekerjaan menjelaskan bahwa pegawai Disnaker menangani pengangguran pada Sub Kegiatan Padat Karya sudah menjalankan reformasi birokrasi berupa kemampuan pegawai pengetahuan dan keterampilan. Hal tersebut tidak luput dari adanya pemaksimalan pegawai yang disampaikan oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Depok yaitu Bapak Muhammad Thamrin untuk memahami tupoksi yang diberikan dalam penempatan kepegawaian sehingga walaupun posisi jabatan yang ditempatkan tidak sesuai dengan latar belakang keahlian tidak menjadi permasalahan lantaran adanya motivasi belajar untuk pemenuhan pengetahuan kerja sehingga pelayanan publik yang diberikan akan sangat informatif.

## 2. Sub Kegiatan Bursa Kerja

Kemampuan pegawai dalam melaksanakan pelayanan publik harus disinergi dengan pengaplikasian pengetahuan kerja sehingga tupoksi kepegawaian tidak luput implementasi pelayanan publik. Dalam Sub Kegiatan Bursa Kerja, pengetahuan pegawai dalam melihat potensi informasi lowongan kerja dari Perusahaan di dalam Kota maupun Luar Kota Depok serta mengembangkan kolaborasi dengan perusahaan agar mau menempatkan informasi lowongan baik dalam Aplikasi BKOL serta *Job Fair*. Tentu pegawai Disnaker Kota Depok terkhusus dalam tupoksi bursa kerja, melihat potensi-potensi dunia kerja, informasi lowongan pekerjaan serta pengetahuan minat masyarakat menjadi hal yang perlu dikuasai agar dapat melihat sejauh mana birokrasi Disnaker efektif dan efisien dalam memberikan informasi dan penyuluhan akan minat kerja masyarakat. Oleh sebab itu peneliti mewawancarai Bapak Meidi untuk melihat kecakapan pengetahuan dan keterampilan pegawai dalam memberikan pelayanan.

Menurut Bapak Meidi dalam pengaplikasian kerja, pegawai atau staffnya bekerja sesuai dengan tupoksi yang diberikan sehingga pelayanan yang diberikan akan berjalan secara maksimal. Selain itu karena adanya tuntutan dari Kepala Dinas agar semua pegawai Disnaker mengetahui tupoksi ketenagakerjaan menegaskan bahwa kondisi posisi pegawai dapat dengan mudah di mutasi oleh BKPSDM sehingga harus cepat belajar dan beradaptasi.

Beliau menjelaskan sejauh ini pelayanan yang diberikan baik pembuatan AK-1, operasional aplikasi BKOL dan pelaksanaan Job Fair. Semua pelayanan tersebut dapat dilaksanakan dengan maksimal sesuai tupoksinya masing-masing, karena setiap pegawai termasuk beliau harus memahami peraturan pusat sehingga pengaplikasian dalam pelayanan tidak salah prosedur atau sasaran. Seperti Penempatan Tenaga Kerja yaitu Bursa Kerja, pengaplikasiannya berdasarkan Permenaker Nomor 39 Tahun 2016 terkait Penempatan Tenaga Kerja (Gunawan, 2023).

Selain itu Bapak Meidi menjelaskan bahwa pegawai bawahannya harus memberikan pelayanan yang informatif berupa penyuluhan ketenagakerjaan kepada masyarakat yang baru membuat AK-1. Hal tersebut dilakukan agar dapat mengetahui minat bekerja masyarakat dan dapat mengarahkan masyarakat untuk mengikuti pelayanan Disnaker sesuai dengan minatnya masing-masing. Hal tersebut tentu dilakukan sebagai bentuk pengetahuan ketenagakerjaan yang baik bagi pegawai sehingga pelayanan yang diberikan akan jauh lebih maksimal apabila masyarakat mengikuti saran dari penyuluhan yang dilakukan (Gunawan, 2023).

Menurut peneliti berdasarkan hasil wawancara di atas dengan Bapak Meidi menjelaskan bahwa kemampuan pegawai dalam pengetahuan dan keterampilan pengaplikasian kerja dalam sub kegiatan penanggulangan pengangguran bursa kerja berdasarkan pada peraturan yang dibuat oleh Kemenaker. Hal tersebut menjadi rujukan dalam prosedural pelayanan sehingga pelayanan yang diberikan bersifat informatif sesuai dengan Peraturan yang ada. Seperti contoh Bapak Rama selaku pegawai non ASN dalam operasional BKOL yang di dalamnya terdapat pembuatan AK-1, pelayanan yang diberikan bukan hanya secara tertulis saja melalui informasi tata cara pembuatan AK-1.

Menurut peneliti lebih lanjut bahwa pegawai Disnaker dalam tupoksi sub kegiatan bursa kerja yang di dalamnya terdapat 3 produk pelayanan, yaitu pembuatan AK-1, Aplikasi BKOL dan *Job Fair*. Pegawai Disnaker dalam memberikan pelayanan, harus melakukan penyuluhan kepada masyarakat dalam pembuatan AK-1 agar dapat mengetahui minat masyarakat dalam

bekerja serta diarahkan untuk mengikuti pelayanan yang sesuai dengan minatnya. Selain itu pelayanan yang bersifat informatif seperti cara “login” atau masuk akun BKOL kepada masyarakat serta pemberian informasi akan adanya *Job Fair* di bulan November dan Desember merupakan salah satu kemampuan ataupun kecakapan pegawai Disnaker dalam memberikan pelayanan yang informatif.

Kesimpulan peneliti dengan pengetahuan dan keterampilan yang mumpuni dari Bapak Meidi dan pegawai bawahannya menunjukkan reformasi birokrasi bekerja secara efektif dan efisien dalam pengetahuan dan keterampilan kerja kepada masyarakat. Hal tersebut bertujuan guna memberikan pelayanan yang informatif agar masyarakat dapat mendaftarkan pelayanan publik penanggulangan pengangguran sesuai minatnya sehingga data pencari kerja aktif yang terdaftar dalam pelayanan Disnaker bertambah setiap tahun.

### 3. Sub Kegiatan Pelatihan Kerja

Kemampuan pegawai dalam melaksanakan pelayanan publik harus disinergi dengan pengaplikasian pengetahuan kerja sehingga tupoksi kepegawaian tidak luput implementasi pelayanan publik. Dalam Sub Kegiatan Pelatihan Kerja, pengetahuan pegawai dalam mengetahui tupoksi pelatihan kerja menjadi poin penting dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat. Hal tersebut tentu harus dikuasai oleh pegawai Bidang Produktivitas dan Bina Lembaga Pelatihan Kerja untuk melihat sejauh mana potensi masyarakat Kota Depok agar dapat berkembang menjadi masyarakat produktif dan berdaya saing bagi Perusahaan. Oleh sebab itu peneliti mewawancarai Ibu Tri selaku Kepala Bidang Produktivitas dan Bina Lembaga Pelatihan Kerja.

Menurut Ibu Tri bahwa beliau yang berkapasitas sebagai Kepala Bidang Produktivitas dan Bina Lembaga Pelatihan Kerja memberikan arahan kepada pegawai untuk memahami tupoksi yang diberikan dalam pelatihan kerja. Hal tersebut karena dalam pelatihan kerja, sistem sarana dan prasarana tidak menggunakan UPTD BLK, melainkan bertumpu pada kolaborasi dengan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS) di Kota Depok, selain itu pegawai

harus memahami silabus pelatihan kerja agar dapat memberikan arahan dan pembinaan untuk LPK terkait cara berkembang melalui *branding, marketing* maupun kualitas dari LPK tersebut sehingga mendapatkan akreditasi secara nasional melalui Komite Akreditasi Nasional. Selain itu Ibu Tri menjelaskan bahwa pegawai di Bidang Produktivitas dan Bina Lembaga Pelatihan Kerja juga harus memiliki pengetahuan terkait jenis dan bentuk pelatihan kerja agar apabila masyarakat menanyakan terkait jenis pelatihan kerja, maka akan mudah untuk memberikan informasi (Yeniretnowati, 2022).

Peneliti juga mewawancarai Ibu terkait pemahaman kemampuan pengetahuan pegawai di Bidang Produktivitas dan Bina Lembaga Pelatihan Kerja terkait pelayanan publik pelatihan kerja. Menurut beliau bahwa setiap pegawai mempunyai tupoksi masing-masing dalam mengurus pelayanan publik pelatihan kerja. Hal tersebut merupakan suatu tuntutan yang diberikan oleh Kepala Dinas agar mampu dan memahami tupoksi kepegawaian yang didapatkan. Sejauh ini semua pegawai di Bidang sudah memahami dan memberikan edukasi pelatihan kepada masyarakat. Selain itu kolaborasi dengan pihak LPK menjadi poin penting dalam sub kegiatan pelatihan kerja karena LPK sebagai bentuk sarana dan prasarana, selain itu pengajar yang Disnaker berikan ialah instruktur dari LPK itu sendiri sehingga baik LPK maupun masyarakat Kota Depok ada pembinaan tersendiri (Mardiarini, 2023).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Tri dan Ibu Tuti terkait pemahaman pegawai dalam pengetahuan pelatihan kerja menjelaskan bahwa ada intervensi dari atasan yaitu Kepala Dinas untuk memahami tupoksi yang diberikan sehingga meminimalisir adanya pegawai yang tidak memahami pengetahuan terkait pelatihan kerja. Hal tersebut mendukung terciptanya reformasi birokrasi dalam melihat sejauh mana pemahaman pegawai dalam sub kegiatan pelatihan kerja dengan dibuktikan berupa sosialisasi kepada masyarakat yang masih bingung dengan bentuk pelatihan kerja sehingga pemberian pelayanan bersifat informatif dan terbuka. Selain itu pengetahuan pegawai di Bidang Produktivitas dan Bina Lembaga Pelatihan Kerja dalam memberikan pembinaan kepada masyarakat terutama dalam LPK, terdapat

silabus pengajaran yang diberikan oleh pegawai Disnaker serta pemberian arahan untuk pengajaran sehingga pemberian pelajaran dan pelatihan kerja dari pihak LPK kepada masyarakat Kota Depok tidak meleset pada tujuan dari pelatihan kerja itu sendiri yaitu mampu mengembangkan kompetensi dan berdaya saing.

Kesimpulan peneliti dengan adanya pemahaman pegawai dalam pengetahuan dan keterampilan pada sub kegiatan pelatihan kerja meminimalisir terjadinya patologi birokrasi berupa ketidakpahaman akan tupoksi dan pengetahuan kerja, tidak memiliki keterampilan, motivasi belajar dan beradaptasi pada kerjaan yang rendah. Dengan terhindarnya pegawai pada patologi birokrasi tersebut menjelaskan bahwa pegawai Disnaker dalam sub kegiatan pelatihan kerja menerapkan reformasi birokrasi dalam pelayanan yang diberikan kepada masyarakat Kota Depok. Dengan reformasi birokrasi yang bekerja secara efektif dan efisien kepada masyarakat, tentu hambatan birokrasi menjadi dapat teratasi.

### C.1.3 Perilaku Ilegal Pejabat

Perilaku ilegal pejabat dapat dikatakan sebagai etika buruk yang dilakukan oleh pejabat birokrasi dalam melaksanakan pelayanan publik. Hal tersebut bertentangan dengan prinsip reformasi birokrasi yang mengedepankan prinsip pemerintahan yang bersih atau *Clean Government* sehingga penyelenggaraan pemerintah menjadi tidak sesuai dengan norma-norma yang berlaku. Oleh sebab itu dalam hambatan birokrasi berupa perilaku ilegal pejabat, reformasi birokrasi dapat bekerja apabila instansi dapat meminimalisir terjadinya *Abuse of Power* atau Penyalahgunaan Wewenang sehingga birokrasi dapat terhindar dari perilaku buruk birokrat. Dalam penelitian ini, peneliti menganalisis sejauh mana hambatan reformasi birokrasi Dinas Tenaga Kerja Kota Depok dalam upaya penanggulangan pengangguran dapat teratasi dengan pejabat yang bersih dari perilaku ilegal dalam sub kegiatan penanggulangan pengangguran.

#### 1. Sub Kegiatan Padat Karya

Etika kepegawaian menjadi poin penting untuk melihat sejauh mana reformasi birokrasi bekerja pada Dinas Tenaga Kerja Kota Depok, oleh sebab itu dalam perspektif pelayanan publik sub kegiatan penanggulangan

24  
pengangguran padat karya. Perilaku pegawai dalam melaksanakan pelayanan publik menjadi satu acuan untuk melihat sejauh mana pelayanan publik tersebut terhindar dari adanya diskriminasi yang dapat membuat pelayanan publik tidak berjalan efektif dan efisien akibat dari ketidakadilan yang diterima oleh masyarakat. Oleh sebab itu peneliti mewawancarai Bapak Kiyat terkait sejauh mana pegawai Disnaker dalam pelaksanaan Padat Karya memiliki etika sehingga terhindar dari tindak ilegal.

Menurut Bapak Kiyat bahwa dalam pelayanan padat karya dan padat karya berkelanjutan, beliau bertindak sesuai dengan tupoksi yang diberikan sehingga pelaksanaan pelayanan padat karya dan padat karya berkelanjutan tidak terjadi penyalahgunaan wewenang. Selain itu beliau menjelaskan bahwa dalam pelayanan padat karya dan padat karya berkelanjutan, persyaratan menjadi poin penting agar dapat terciptanya keadilan bagi masyarakat. Persyaratan-persyaratan tersebut meliputi ialah AK-1, pembuatan proposal kewirausahaan, peserta terdiri dari 10-15 masyarakat Kota Depok, dua di antaranya ialah mandor dan sisanya anggota, tanah atau lahan wajib terdapat sertifikat tanah milik peserta atau tidak boleh tanah sengketa atau sewa tanah, dan peserta harus merupakan pengangguran, semi pengangguran dan terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) (Subardi, 2023).

Menurut Bapak Kiyat bahwa fungsi adanya proposal kewirausahaan ditujukan agar masyarakat yang mau mengikuti padat karya dan padat karya berkelanjutan dinilai dalam skema proposal yang diajukan guna melihat sejauh mana urgensi yang dibutuhkan peserta tersebut dalam memberikan dampak positif terhadap kelompok terutama masyarakat sekitar guna menekan angka pengangguran. Tentu proposal tersebut di dalamnya terdapat Rancangan Anggaran Biaya (RAB) yang diajukan, daftar peserta, denah lokasi, dan sebagainya. Dengan terkumpulnya semua proposal dan sudah melalui tahap verifikasi data, maka tim padat karya akan menentukan terkait kelompok yang memiliki urgensi tinggi dalam penerimaan bantuan serta melihat potensi dibukanya lapangan pekerjaan baru. Hal tersebut dilakukan untuk meminimalisir terjadinya ketidakadilan sehingga dapat terhindar dari hal-hal yang tidak diinginkan (Subardi, 2023).

Peneliti juga mewawancarai Bapak Nurhadi selaku penerima bantuan padat karya tahun 2022 dan Bapak Nyaim Suhendra selaku penerima bantuan padat karya berkelanjutan tahun 2022 terkait fenomena penyalahgunaan kekuasaan yang dilakukan oleh pegawai Disnaker Kota Depok. Menurut Bapak Nurhadi bahwa sejauh mereka menerima bantuan padat karya, tidak ada sedikit pun unsur diskriminasi yang dilakukan oleh pegawai Disnaker Kota Depok. Beliau mendapatkan informasi padat karya melalui rekanan Disnaker yaitu alumni peserta tahun 2021. Beliau menjelaskan lebih lanjut bahwa yang terjadi di lapangan ialah sambutan yang baik dilakukan oleh pegawai Disnaker berupa turun langsung melihat dan mengontrol kemajuan pembuatan kolam ikan serta adanya timbal balik dengan penyuluhan apabila ikan sakit. Selain itu Bapak Nurhadi menjelaskan bahwa pelayanan tersebut dari awal hingga akhir tidak ada sedikit pun pungutan liar yang dilakukan dan semua yang diberikan gratis, bahkan beliau beserta kelompok mendapatkan gaji dalam proses pembuatan kolam ikan selama 11 hari (Nurhadi, 2023).

Selain itu menurut Bapak Nyaim bahwa dalam penerimaan bantuan padat karya berkelanjutan, beliau beserta kelompoknya tidak menemukan sedikit pun unsur diskriminatif seperti pungutan liar, pelayanan pegawai yang tidak ramah dan lain-lain. Beliau menegaskan bahwa penerimaan padat karya berkelanjutan memberikan kebermanfaatan yang sangat banyak. Seperti mendapatkan gaji saat membuat kios untuk wirausaha serta semua hal termasuk barang-barang servis elektronik diberikan secara gratis (Suhendra, 2023).

Menurut peneliti berdasarkan hasil wawancara Bapak Kiyat dengan Bapak Nurhadi dan Bapak Nyaim menjelaskan bahwa dalam pelayanan publik padat karya dan padat karya berkelanjutan, penerimaan manfaat sangat besar dirasakan oleh Bapak Nurhadi dan Bapak Nyaim. Selain itu mereka juga tidak merasakan adanya tindak penyalahgunaan kekuasaan yang terjadi, karena yang dirasakan ialah kebermanfaatan penerimaan bantuan. Namun peneliti menemukan adanya fenomena eksklusivitas dalam padat karya dan padat karya berkelanjutan. Hal tersebut tertuang dalam wawancara peneliti dengan Bapak Kiyat bahwa karena pegawai yang melaksanakan pelayanan padat

karya sangat sedikit dan menghindari animo masyarakat yang besar. Oleh sebab itu informasi adanya pendaftaran padat karya hanya diberikan oleh orang-orang tertentu termasuk Bapak Nurhadi yang mendapatkan informasi padat karya melalui rekanan Disnaker yaitu alumni peserta padat karya tahun 2021.

Menurut peneliti berdasarkan adanya unsur eksklusivitas pelayanan yang dirasakan oleh Bapak Nurhadi menunjukkan bahwa pelayanan publik sub kegiatan padat karya bersifat tidak transparan dan tidak terbuka pada masyarakat umum Kota Depok. Hal tersebut bertentangan dengan reformasi birokrasi lantaran eksklusivitas pelayanan merupakan tindakan ilegal pejabat guna meminimalisir animo masyarakat yang besar. Akibat dari unsur eksklusif yang hanya dirasakan oleh masyarakat tertentu ialah asas ketidakadilan bagi masyarakat luar atau masyarakat umum lantaran tidak memiliki kedekatan atau tidak mengenal sama sekali bahwa pelayanan padat karya itu ada lantaran tidak adanya website atau sosial media khusus untuk pelayanan tersebut.

Kesimpulan peneliti berdasarkan fenomena ilegal pejabat dalam padat karya menunjukkan bahwa walaupun eksternal birokrasi berupa etika pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat secara langsung merupakan suatu hal yang harus dilakukan agar reformasi birokrasi bekerja dan memberikan manfaat untuk penerima bantuan, namun dengan memberikan pelayanan kepada masyarakat tertentu akibat dari ketidakterbukaan pelayanan tersebut berdampak pada etika pejabat yang menyalahgunakan kekuasaan dan bertindak ilegal tidak mencerminkan internal birokrasi yang sudah direformasi. Karena sudah menjadi hak dan kewajiban masyarakat Kota Depok untuk mengenal Disnaker, pegawai Disnaker dan pelayanan publik Disnaker agar dapat mengurangi angka pengangguran di Kota Depok dengan lapangan kerja berupa kewirausahaan.

## 2. Sub Kegiatan Bursa Kerja

Etika kepegawaian menjadi poin penting untuk melihat sejauh mana reformasi birokrasi bekerja pada Dinas Tenaga Kerja Kota Depok, oleh sebab itu dalam perspektif pelayanan publik sub kegiatan penanggulangan



pengangguran bursa kerja. Perilaku <sup>24</sup> pegawai dalam melaksanakan pelayanan publik menjadi satu acuan untuk melihat sejauh mana pelayanan publik tersebut terhindar dari adanya diskriminasi yang dapat membuat pelayanan publik tidak berjalan efektif dan efisien akibat dari ketidakadilan yang diterima oleh masyarakat. Oleh sebab itu peneliti mewawancarai Bapak Meidi terkait sejauh mana pegawai Disnaker dalam pelaksanaan sub kegiatan bursa kerja memiliki etika sehingga terhindar dari tindak ilegal.

Menurut Bapak Meidi bahwa pelaksanaan sub kegiatan bursa kerja yang dilakukan pegawai Disnaker tidak sama sekali mengandung unsur diskriminatif. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan pembuatan AK-1 yang tidak dipungut biaya sedikit pun. Selain itu semua jenis produk pelayanan Disnaker Kota Depok tidak dikenakan tarif sehingga terbebas dari unsur pungli. Beliau juga mengintervensi kepada bawahannya untuk tidak melakukan pungli dan harus bersikap ramah dalam pelayanan. Hal tersebut karena beliau beserta staffnya bekerja di Kantor Pelayanan Disnaker Kota Depok yang merupakan muara pelayanan publik Disnaker. Beliau menegaskan sudah menjadi kewajiban untuk mengayomi masyarakat dengan baik dan benar (Gunawan, 2023).

Peneliti membuktikan dengan mewawancarai Bapak Helmi Rusli selaku Alumni Peserta Bursa Kerja atau *Job Fair* tahun 2022 terkait unsur diskriminatif yang dilakukan pegawai Disnaker Kota Depok. Menurut Bapak Helmi bahwa sejauh beliau mengikuti dari awal pembuatan AK-1 sampai mengikuti acara bursa kerja yang diselenggarakan oleh Disnaker. Beliau tidak menemukan adanya tindakan diskriminatif atau ilegal yang dilakukan oleh pegawai Disnaker Kota Depok seperti adanya pungutan liar, perilaku tidak ramah, dan sebagainya (Rusli, 2023).

Peneliti juga mewawancarai Bapak Eka selaku *Leader of Recruitmen* PT. YKK AP Indonesia Cabang Depok. Peneliti mewawancarai beliau karena dalam sub kegiatan bursa kerja, Disnaker berkolaborasi dengan perusahaan-perusahaan Kota Depok untuk mendaftarkan perusahaannya di bursa kerja dan Aplikasi BKOL agar informasi lowongan pekerjaan dapat diterima oleh masyarakat Kota Depok. Menurut Bapak Eka bahwa dalam hubungan

kolaborasi yang terjalin antara perusahaan beliau dengan Disnaker, tidak ada tindakan ilegal pejabat yang merugikan perusahaan. Hal tersebut menandakan

bahwa tindakan pegawai Disnaker bersifat positif dan memberikan kebermanfaatan yang besar bagi perusahaan seperti contoh menaruh lowongan pekerjaan melalui Aplikasi BKOL dan mengikuti Bursa Kerja sehingga dari segi anggaran untuk promosi informasi lowongan pekerjaan menjadi minim dan memberikan keuntungan untuk perusahaan (Eka, 2023).

Menurut peneliti berdasarkan hasil wawancara di atas dengan Bapak Meidi beserta Bapak Helmi dan Bapak Eka menjelaskan bahwa dalam pelayanan yang diberikan oleh Disnaker terhadap produk layanan bursa kerja seperti

Pembuatan AK-1, Aplikasi BKOL dan *Job Fair* tidak sama sekali mengandung unsur diskriminatif yang menyebabkan pegawai Disnaker bertindak secara ilegal. Namun peneliti menemukan adanya fenomena gratifikasi yang dilakukan pegawai Disnaker kepada pihak kepolisian berupa wawancara peneliti dengan Bapak Rama selaku pegawai non ASN Disnaker Kota Depok.

Menurut Bapak Rama bahwa karena adanya kesulitan untuk urusan administrasi dengan kepolisian di Kota Depok dalam rencana pengamanan lapangan untuk acara *Job Fair* yang diselenggarakan 1 tahun 2 kali yaitu Oktober dan November tahun 2022. Beliau menjelaskan kesulitan tersebut dapat diatasi dengan memberikan uang pelicin agar dapat memudahkan untuk bekerja sama (Rama, 2023).

Dengan adanya persoalan gratifikasi yang menyebabkan Disnaker melakukan tindakan penyalahgunaan kekuasaan membuktikan bahwa fenomena patologi tersebut akibat dari minimnya gangguan atau intervensi dari atasan sehingga aktivitas *abuse of power* menjadi suatu hal yang melekat dan sulit untuk di hilangkan. Peneliti melihat berdasarkan dari (Fatkhuri, 2017) bahwa selain meningkatkan internal birokrasi dengan penguatan kapasitas kelembagaan, faktor penguatan kapasitas sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor determinan terwujudnya reformasi birokrasi dalam menekan angka pengangguran. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan SDM ASN Disnaker Kota Depok yang lebih banyak didominasi oleh di luar dari

latar belakang keahlian sehingga walaupun pemaksimalan pegawai menjadi visi Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Depok, namun pemaksimalan tersebut tidak disinergi dengan intervensi untuk tidak melakukan *abuse of power* dan tuntutan hukum.

Menurut peneliti berdasarkan hasil wawancara di atas dengan Bapak Rama menjelaskan bahwa adanya tindakan ilegal pejabat Disnaker dalam memberikan gratifikasi kepada pihak kepolisian. Hal tersebut merupakan hambatan birokrasi dalam mencapai upaya reformasi birokrasi pelayanan publik Disnaker Kota Depok. Menurut peneliti bahwa reformasi birokrasi bekerja secara efektif dan efisien dalam urusan eksternal birokrasi yaitu pelayanan publik penanggulangan pengangguran berupa sub kegiatan bursa kerja yang di dalamnya terdapat Pembuatan AK-1, Aplikasi BKOL dan *Job Fair*. Namun dibalik layar pelayanan publik, terdapat tindakan ilegal berupa gratifikasi kepada kepolisian yang membuktikan bahwa internal birokrasi Disnaker Kota Depok masih belum melaksanakan reformasi birokrasi lantaran birokrasi yang dijalankan tidak sesuai dengan *Clean Government*.

Kesimpulan peneliti bahwa walaupun reformasi birokrasi bekerja secara efektif dan efisien dalam menanggulangi pengangguran di Kota Depok dalam sub kegiatan bursa kerja. Namun reformasi birokrasi harus bekerja pada dua lini yaitu internal dan eksternal birokrasi sehingga birokrasi dapat dikatakan tereformasi karena kejujuran dan kebenaran yang dilakukan birokrasi itu sendiri. Oleh sebab itu dengan adanya tindakan ilegal berupa gratifikasi menunjukkan bahwa walaupun tidak adanya unsur diskriminatif yang dirasakan pengguna layanan bursa kerja akan tetapi diskriminatif dilakukan oleh pegawai Disnaker Kota Depok.

### 3. Sub Kegiatan Pelatihan Kerja

Etika kepegawaian menjadi poin penting untuk melihat sejauh mana reformasi birokrasi bekerja pada Dinas Tenaga Kerja Kota Depok, oleh sebab itu dalam perspektif pelayanan publik sub kegiatan penanggulangan pengangguran pelatihan kerja. Perilaku pegawai dalam melaksanakan pelayanan publik menjadi satu acuan untuk melihat sejauh mana pelayanan publik tersebut terhindar dari adanya diskriminasi yang dapat membuat

pelayanan publik tidak berjalan efektif dan efisien akibat dari ketidakadilan yang diterima oleh masyarakat. Oleh sebab itu peneliti mewawancarai Ibu Tri terkait sejauh mana pegawai Disnaker dalam pelaksanaan sub kegiatan pelatihan kerja memiliki etika sehingga terhindar dari tindak ilegal.

Menurut Ibu Tri bahwa pegawai dituntut untuk memahami tupoksi yang diberikan saat pegawai tersebut ditempatkan. Walaupun kenyataannya bukan hanya pegawai Disnaker saja, namun untuk seluruh instansi di Kota Depok pegawai yang ditempatkan tidak sesuai dengan bidang keahliannya. Oleh sebab itu tuntutan dari Kepala Dinas terutama beliau juga selaku Kepala Bidang untuk memberikan pelayanan yang baik dan benar kepada masyarakat. Hal tersebut karena pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh Disnaker Kota Depok dengan berkolaborasi LPK tidak sama sekali mengandung unsur biaya sedikitpun sehingga menimbulkan tindakan yang diskriminatif. Beliau juga memberikan arahan untuk LPK yang mendapatkan kesempatan untuk kerja sama agar memberikan pengajaran pelatihan yang baik dan ramah (Yeniretnowati, 2022).

Peneliti mewawancarai Bapak Yuwono dan Bapak Gustian selaku Alumni Peserta Pelatihan Kerja Tahunnya 2022 untuk melihat tindakan ilegal yang dilakukan pegawai Disnaker Kota Depok dalam melaksanakan pelatihan kerja. Menurut Bapak Yuwono bahwa sejauh beliau melaksanakan pelatihan perbengkelan roda 2, tidak sedikit pun ada unsur diskriminatif yang dilakukan oleh pegawai Disnaker dan juga instruktur pengajar LPK. Beliau hanya merasakan kebermanfaatan yang diterima sebagai peserta pelatihan kerja seperti mendapatkan insentif setiap hari, snack dan makanan berat, sertifikat pelatihan kerja dan sebagainya. Bapak Yuwono menegaskan bahwa tidak ada sedikit pun uang yang harus dikeluarkan dalam pelatihan tersebut karena semuanya bersifat gratis dan tidak ada pungutan liar, selain itu sikap pegawai Disnaker kepada peserta pelatihan ialah ramah tamah dan dekat sehingga membuat nyaman peserta lainnya (Yuwono, 2023).

Peneliti mewawancarai juga mewawancarai Bapak Gustian bahwa selama beliau mengikuti pelatihan barista, instruktur pengajar bersikap ramah dan mengayomi terlebih pegawai Disnaker juga bersikap seperti itu. Beliau tidak

menemukan tindakan ilegal pegawai Disnaker yang merugikan beliau beserta peserta lainnya seperti pungutan liar, sikap tidak ramah, sikap tidak peduli terhadap tupoksi dan sebagainya (Gustian, 2023).

Menurut peneliti berdasarkan hasil wawancara di atas terhadap 2 narasumber peneliti yaitu alumni peserta pelatihan kerja membuktikan bahwa pelayanan publik yang diberikan oleh Disnaker Kota Depok memberikan manfaat yang begitu besar sehingga eksternal birokrasi berjalan efektif dan efisien dalam mencapai reformasi birokrasi. Dengan kepuasan yang masyarakat rasakan terhadap pelayanan publik membuktikan bahwa reformasi birokrasi bekerja secara efektif dan efisien terutama dalam menekan angka pengangguran di Kota Depok.

Namun peneliti menemukan fenomena diskriminatif dari pegawai Disnaker yaitu adanya unsur masyarakat pilihan. Peneliti mewawancarai Ibu Tuti terkait hal tersebut. Menurut beliau bahwa dalam Rapat DPRD untuk melihat kinerja dari pelayanan pelatihan kerja, terdapat anggota DPRD yang meminta agar masyarakat atau orang tertentu yang ia pilih agar di masukkan ke dalam pelatihan kerja (Tuti, 2022). Menurut peneliti, hal tersebut merupakan tindakan ilegal dengan memberikan kesempatan kepada masyarakat pilihan dari Anggota DPRD, hal tersebut menyebabkan kuota peserta dalam pelatihan yang semula 20 orang menjadi tidak murni untuk masyarakat lainnya yang mencalonkan mengikuti seleksi peserta pelatihan kerja. Terlebih lagi dalam Rapat DPRD terdapat penambahan anggaran untuk Pelatihan Kerja sehingga menimbulkan persepsi bahwa tindakan politik kedua belah pihak yaitu pihak Disnaker dengan DPRD menguntungkan.

Kesimpulan peneliti berdasarkan hasil wawancara di atas menjelaskan bahwa walaupun pelayanan publik pelatihan kerja memberikan pengaruh yang signifikan kepada peserta pelatihan kerja dengan banyaknya benefit yang diberikan. Namun tidak diseimbangi dengan internal birokrasi pegawai tupoksi Pelatihan Kerja yang seharusnya memberikan penolakan terhadap masyarakat pilihan tersebut sehingga penyaringan calon peserta pelatihan kerja bersifat terbuka dan transparan tanpa adanya unsur diskriminatif. Tentu hal tersebut tidak sejalan dengan reformasi birokrasi lantaran internal dan

eksternal birokrasi harus bekerja secara baik dan benar dalam menekan angka pengangguran di Kota Depok.

#### **C.1.4 Perilaku Birokrasi yang Disfungsional**

Perilaku disfungsional dalam birokrasi dapat diartikan sebagai sikap kepegawaian yang bersifat negatif sehingga dapat merugikan birokrasi itu sendiri. Perilaku pegawai yang disfungsional berkebalikan dengan fungsional yang menandakan bahwa tugas pokok dan fungsi yang diberikan tidak dijalankan dengan maksimal sehingga kinerja pegawai dapat menimbulkan birokrasi menjadi tidak efisien. Perilaku disfungsional yang dilakukan pejabat tidak sejalan dengan reformasi birokrasi yang mengedepankan sikap akuntabilitas dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi sehingga tidak ada ruang bagi pegawai untuk tidak disiplin, bersekongkol dengan calo, arogansi, melantarkan pekerjaan dan sebagainya. Oleh sebab itu peneliti menganalisis reformasi birokrasi dalam penanggulangan pengangguran berdasarkan perilaku disfungsional pejabat Disnaker Kota Depok dalam sub kegiatan padat karya, bursa kerja dan pelatihan kerja.

##### **1. Sub Kegiatan Padat Karya**

Peran pegawai dalam menjalankan tupoksinya harus didasari pada motivasi kerja yang tinggi sehingga mampu terhindar dari unsur menyimpang dalam bekerja. Oleh sebab itu dengan ruang disiplin yang tinggi mampu menuntut pegawai agar dapat produktif dalam menyelesaikan pekerjaan agar terhindar dari sifat disfungsional. Dalam kepegawaian Disnaker Kota Depok, peneliti menganalisis sejauh mana sikap pegawai dalam melaksanakan tupoksi yang diberikan agar mampu terhindar dari sikap negatif. Peneliti mewawancarai Bapak Kiyat terkait hal tersebut.

Menurut Bapak Kiyat bahwa dalam pelayanan padat karya dan padat karya berkelanjutan, bahwa pelaksanaan pelayanan tersebut berdasarkan pada tim padat karya yang terdiri dari sedikit pegawai. Hal tersebut lantaran setiap bidang memiliki pegawainya masing-masing dengan jumlah yang tidak sama. Beliau menjelaskan bahwa dalam pengerjaan pelaksanaan padat karya dan padat karya berkelanjutan hanya beliau dan Bapak Rommy selaku staffnya. Sehingga tidak alasan untuk beliau dan staffnya melakukan sikap

disfungsional yang mampu menelantarkan pekerjaan. Hal tersebut terjadi karena pegawai yang di tempatkan dalam sub kegiatan padat karya sedikit bahkan hanya 2 saja dan untuk seleksi dan pengesahan penerima bantuan melibatkan Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja (Subardi, 2023).

Bapak Kiyat menjelaskan lebih lanjut bahwa beliau dan Bapak Rommy tidak menelantarkan pekerjaan, bersikap tidak disiplin dan sebagainya karena pekerjaan dalam padat karya sangatlah banyak dan hanya dikerjakan oleh 2 orang sehingga ruang untuk melakukan tindakan negatif tidak ada seperti perilaku menyimpang dari pekerjaan (Subardi, 2023).

Menurut peneliti berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Kiyat menjelaskan bahwa dalam pengerjaan tugas pokok dan fungsi sub kegiatan padat karya, beliau beserta staffnya melaksanakan sudah sesuai dengan prosedur yang ada. Lingkup perilaku menyimpang yang beliau sampaikan hanya berfokus pada disiplin kerja dalam keseharian sehingga tidak menjabarkan bahwa perilaku penyimpangan dalam sub kegiatan padat karya terjadi saat penyebaran informasi pendaftaran dibukanya padat karya. Penyebaran informasi pendaftaran padat karya seharusnya berdasarkan asas keterbukaan dan transparan seperti dapat melalui website resmi Dinas Tenaga Kerja Kota Depok, atau yang paling mudah ialah mempunyai instagram sendiri seperti instagram pelatihan kerja dari Disnaker Kota Depok.

Kesimpulan peneliti ialah bahwa perilaku disfungsional bukan hanya pada lingkup pengerjaan tupoksi yang sudah sesuai dengan motivasi kerja dan akuntabilitas saja, namun permasalahan penyebaran informasi yang tidak transparan dan tidak terbuka pada masyarakat umum dan hanya masyarakat khusus merupakan tindakan menyimpang yang dilakukan pegawai Disnaker, tentu hal tersebut tidak sejalan dengan tujuan reformasi birokrasi yaitu asas keadilan bagi masyarakat luas sehingga pelayanan publik padat karya yang diberikan oleh Disnaker Kota Depok bukan hanya dirasakan oleh masyarakat tertentu saja, namun semua kalangan dapat merasakan pelayanan tersebut sehingga animo masyarakat menjadi besar dalam mendaftarkan proposalnya.

## 2. Sub Kegiatan Bursa Kerja

Peran pegawai dalam menjalankan tupoksinya harus didasari pada motivasi kerja yang tinggi sehingga mampu terhindar dari unsur menyimpang dalam bekerja. Oleh sebab itu dengan ruang disiplin yang tinggi mampu menuntut pegawai agar dapat produktif dalam menyelesaikan pekerjaan agar terhindar dari sifat disfungsi. Dalam kepegawaian Disnaker Kota Depok, peneliti menganalisis sejauh mana sikap pegawai dalam melaksanakan tupoksi yang diberikan agar mampu terhindar dari sikap negatif. Peneliti mewawancarai Bapak Meidi terkait hal tersebut.

Menurut Bapak Meidi bahwa dalam pelaksanaan tupoksi yang diberikan oleh beliau beserta pegawai bawahannya. Beliau memberikan arahan untuk pegawainya agar memberikan pelayanan yang maksimal dan jangan sampai Kantor Pelayanan Disnaker tidak ada yang menjaga 1 orang pun, hal tersebut karena kantor pelayanan Disnaker Kota Depok merupakan awal mula pelayanan Disnaker yang diterima oleh masyarakat sehingga pegawai dituntut untuk memberikan pelayanan yang maksimal, pelayanan tersebut seperti memberikan informasi terkait produk-produk pelayanan Disnaker, memberikan penyuluhan ketenagakerjaan kepada pencari kerja dan sebagainya sehingga dari awal dibuka sampai ditutup, pegawai-pegawai dalam kantor pelayanan Disnaker tersebut harus siap siaga bekerja (Gunawan, 2023).

Bapak Meidi menjelaskan lebih lanjut dengan mekanisme kerja yang sudah di jelaskan di atas, beliau menegaskan bahwa memberikan pelayanan seperti beribadah. Karena langsung bersinggungan oleh masyarakat sehingga beliau mengintervensi pegawainya agar tidak melakukan perilaku menyimpang yang dapat merugikan masyarakat. Selain itu terutama dalam kolaborasi dengan perusahaan Kota Depok dalam pemberian informasi lowongan kerja di Aplikasi BKOL dan *Job Fair*, beliau menegaskan bahwa koneksi relasi antara beliau beserta pihak HRD sangat penting agar masyarakat diberi kemudahan akses untuk melampirkan pekerjaan sehingga pencari kerja yang terserap menjadi banyak (Gunawan, 2023).



Menurut peneliti berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Meidi menjelaskan bahwa dalam pemberian pelayanan dan koneksi relasi kuasa antara Disnaker Kota Depok dengan perusahaan merupakan hal penting lantaran menjalin kerja sama dengan perusahaan agar mau terlibat dalam upaya penanggulangan pengangguran di Kota Depok merupakan tujuan dari terciptanya birokrasi yang efektif dan efisien dalam reformasi birokrasi. Namun permasalahan yang terjadi ialah karena dengan tujuan memudahkan masyarakat atau pegawai di instansi lain, sampai-sampai terlalu memberikan akses yang begitu mudah seperti menitipkan AK-1. Peneliti mewawancarai hal tersebut berdasarkan pernyataan Bapak Rama.

Menurut Bapak Rama bahwa karena dengan niat untuk memudahkan masyarakat dan pegawai lain, pembuatan AK-1 dapat dititipkan sehingga pengambilan AK-1 dapat dilakukan besok atau hari lain. Hal tersebut di luar dari error sistem yang terjadi (Bapak Rama, 2022). Menurut peneliti berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Rama menjelaskan bahwa dengan menitipkan AK-1 agar dapat diambil di lain hari di luar dari sistem Aplikasi BKOL yang error merupakan suatu tindakan penyimpangan. Hal tersebut tidak sejalan dengan reformasi birokrasi yang mengedepankan prinsip sesuai dengan aturan yang berlaku. Menurut peneliti tindakan penyimpangan tersebut melanggar Permenaker No. 39 Tahun 2016 terkait pembuatan AK-1. Hal tersebut merupakan penyimpangan yang dilakukan pegawai Disnaker walaupun dengan dalih memudahkan masyarakat ataupun pegawai dari instansi lain. Karena dalam pembuatan AK-1 harus langsung dari orang terkait sehingga orientasi ketenagakerjaan masyarakat tersebut dapat tersalurkan melalui pelayanan-pelayanan Disnaker Kota Depok.

Selain itu perilaku disfungsional yang dilakukan oleh pegawai Disnaker Kota Depok terjadi saat adanya kerjasama dengan pihak kepolisian dengan Disnaker dalam hal keamanan acara *Job Fair*. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Bapak Rama bahwa adanya uang pelicin yang menandakan tindakan gratifikasi yang dilakukan pegawai Disnaker Kota Depok. Tindakan disfungsional tersebut merupakan suatu bentuk inkonsistensi birokrasi Disnaker Kota Depok dalam menciptakan reformasi birokrasi. Fenomena

tersebut menyebabkan internal birokrasi yang masih terbelenggu akan patologi birokrasi.

Kesimpulan peneliti dengan tindakan disfungsional yang dilakukan pegawai Disnaker dalam sub kegiatan bursa kerja menimbulkan tindakan penyimpangan dalam internal birokrasi. Walaupun dalam memberikan pelayanan publik seperti pembuatan AK-1, Aplikasi BKOL dan *Job Fair* memberikan dampak positif bagi masyarakat Kota Depok dengan adanya informasi lowongan kerja. Namun reformasi birokrasi Disnaker tidak berjalan apabila internal dan eksternal birokrasi tidak dapat menunjukkan birokrasi yang bersih dan baik.

### 3. Sub Kegiatan Pelatihan Kerja

Peran pegawai dalam menjalankan tupoksinya harus didasari pada motivasi kerja yang tinggi sehingga mampu terhindar dari unsur menyimpang dalam bekerja. Oleh sebab itu dengan ruang disiplin yang tinggi mampu menuntut pegawai agar dapat produktif dalam menyelesaikan pekerjaan agar terhindar dari sifat disfungsional. Dalam kepegawaian Disnaker Kota Depok, peneliti menganalisis sejauh mana sikap pegawai dalam melaksanakan tupoksi yang diberikan agar mampu terhindar dari sikap negatif. Peneliti mewawancarai Ibu Tri terkait hal tersebut.

Menurut Ibu Tri bahwa pegawai dalam Bidang Produktivitas dan Bina Lembaga Pelatihan Kerja memiliki tuntutan untuk bekerja secara maksimal. Beliau juga mengintervensi kepada pegawainya agar bekerja dengan menghindari adanya perilaku menyimpang dalam tupoksinya masing-masing. Perilaku tersebut baik berupa kedisiplinan hingga pelayanan yang diberikan dalam pelatihan kerja. Ibu Tri juga menjelaskan bahwa beliau beserta pegawainya harus melaksanakan pelayanan pelatihan kerja berdasarkan prosedur yang ada dan memiliki sikap yang ramah terhadap masyarakat (Yeniretnowati, 2022).

Peneliti juga mewawancarai Ibu Tuti terkait tindakan disfungsional yang dilakukan pegawai di Bidang tersebut. Menurut Ibu Tuti bahwa karena orientasi pelayanan publik berpusat pada masyarakat dan kolaborasi dengan LPK-LPK di Kota Depok, oleh sebab itu pegawai dituntut bekerja sesuai

dengan prosedur yang sudah ditetapkan. Hal tersebut menandakan bahwa pegawai bekerja sesuai dengan prosedurnya masing-masing (Mardiarini, 2023).

Menurut peneliti berdasarkan hasil wawancara di atas menjelaskan bahwa tindakan disfungsional dalam pengerjaan tupoksi berdasarkan pada pekerjaan harian yang dilakukan oleh pegawai. Hal tersebut menandakan pegawai-pegawai dalam Bidang Produktivitas dan Bina Lembaga Pelatihan Kerja sudah bekerja sesuai koridornya masing-masing. Namun peneliti menemukan fenomena bahwa adanya bias persepsi yang dilakukan oleh Ibu Tuti selaku Koordinator Pelatihan Kerja yang menetapkan salah satu LPK tidak dapat berkolaborasi dengan Disnaker pada tahun 2022 akibat dari sikap buruk LPK itu sendiri.

Hal tersebut menandakan adanya penyimpangan berupa bias persepsi lantaran hal pribadi seperti sikap cuek yang diberikan pihak LPK kepada Disnaker bukanlah persoalan yang mengharuskan LPK tersebut tidak diajak kerja sama lagi. Terlebih lagi orientasi pada hasil yang diberikan LPK berupa alumni peserta pelatihan kerja yang terserap ke dunia kerja menjadi orientasi paling utama yang harus dilakukan Disnaker Kota Depok dalam menggapai Reformasi Birokrasi terhadap upaya penanggulangan pengangguran.

Selain itu adanya masyarakat pilihan yang ditampung dalam kuota calon peserta pelatihan kerja yang berasal dari Anggota DPRD merupakan suatu tindakan menyimpang juga yang dilakukan Disnaker Kota Depok. Hal tersebut tidak pantas dilakukan lantaran tidak sesuai dengan tujuan reformasi birokrasi yaitu menghindari kepentingan politik dari unsur kalangan tertentu sehingga unsur *lobbying* menjadi persoalan mendesak yang harus diselesaikan dalam menciptakan seleksi peserta yang berbasas keadilan.

Kesimpulan peneliti ialah bahwa internal dan eksternal birokrasi harus sejalan dalam prinsip reformasi birokrasi. Hal tersebut menjadi persoalan internal birokrasi Disnaker Kota Depok yang masih kental akan patologi birokrasi. Walaupun hasil dari pelatihan kerja dapat dikatakan baik dengan terserapnya 200 orang yang terdaftar dari 512 calon peserta menjadikan animo masyarakat dalam mengikuti pelatihan kerja sangatlah tinggi terutama

dalam memberikan kesempatan untuk berkembang pesat dan berdaya saing bagi perusahaan.

### **C.1.5 Lingkungan Kerja Internal yang Tidak Kondusif**

Lingkungan kerja birokrasi menurut (Rusfiana & Supriatna, 2021) merupakan unsur ekologi dalam pemerintahan yang mempunyai peran dan fungsi untuk mengendalikan ekosistem dalam pemerintahan demi kelangsungan tujuan sistem pemerintahan negara. Sistem lingkungan kerja dalam ekologi pemerintahan mempunyai peran dan fungsi internal dan eksternal dalam pelaksanaan pelayanan publik. Oleh sebab itu dalam mencapai tujuan reformasi birokrasi, lingkungan kerja birokrasi dapat dinilai berdasarkan seberapa besar individu atau pegawai di dalamnya mencapai *Capacity Building* baik aspek sistem ataupun kelembagaan sehingga mampu terhindar dari hambatan-hambatan birokrasi seperti tidak adanya laporan kinerja, perekrutan ASN berdasarkan *Spoil System*, adanya tindakan subjektivitas yang dilakukan pegawai, lingkungan kerja yang tidak kondusif, dan sebagainya. Oleh sebab itu peneliti menganalisis untuk melihat sejauh mana lingkungan internal birokrasi Disnaker Kota Depok dalam mencapai reformasi birokrasi terhadap sub kegiatan penanggulangan pengangguran.

#### **1. Sub Kegiatan Padat Karya**

Lingkungan internal birokrasi yang kondusif dan terorganisir merupakan salah satu contoh tujuan dari reformasi birokrasi dalam memberikan sistem ekologi pemerintahan yang baik untuk pegawai di dalamnya. Tentu hubungan yang harmonis antar pegawai, motivasi kerja yang tinggi, orientasi bekerja pegawai pada standar kinerja pegawai. Tentu dengan meminimalisir lingkungan birokrasi yang buruk dan tidak kondusif tentu akan membuat *Capacity Building* terhadap reformasi birokrasi yang dilakukan pegawai Disnaker dalam sub kegiatan penanggulangan pengangguran. Oleh sebab itu peneliti mewawancarai Bapak Kiyat terkait hal tersebut.

Menurut Bapak Kiyat bahwa situasi lingkungan kerja birokrasi dalam sub kegiatan penanggulangan pengangguran bersifat kondusif. Terlebih lagi beliau menjelaskan untuk tupoksi keseharian dalam pelaksanaan padat karya hanya beliau beserta Bapak Rommy saja selaku staff sehingga tidak ada unsur

lingkungan yang tidak kondusif, semua berjalan begitu normal (Subardi, 2023).

Bapak Kiyat juga menjelaskan walaupun lingkungan birokrasi dalam pelaksanaan padat karya dari awal seleksi pendaftaran hingga akhir penyelesaian pelayanan, beliau menjelaskan bahwa pegawai dalam tim padat karya sangat sedikit sehingga tugas yang diemban harus bisa dijalankan semaksimal mungkin agar tidak terjadi tupoksi yang tumpang tindih atau tidak terkontrol (Subardi, 2023).

Menurut peneliti berdasarkan hasil wawancara di atas dengan Bapak Kiyat menunjukkan adanya dinamika kepegawaian berupa tim padat karya sangat sedikit sehingga harus bekerja ekstra dalam pelaksanaan padat karya dan padat karya berkelanjutan. Oleh sebab itu berdasarkan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Depok yaitu Bapak Thamrin, pegawai Disnaker dituntut melaksanakan tupoksi sebaik mungkin dengan sumber daya yang terbatas, sehingga pemaksimalan pegawai dengan mendelegasikan pegawai di luar bidangnya dapat terjadi. Dengan adanya lingkungan birokrasi yang dijalankan dalam pelaksanaan padat karya terdapat pemaksimalan pegawai yang menandakan walaupun pegawai sedikit, namun pelayanan yang diberikan oleh masyarakat tidak berdampak negatif menunjukkan bahwa lingkungan kerja birokrasi dalam sub kegiatan penanggulangan pengangguran padat karya sudah sejalan dengan reformasi birokrasi. Hal tersebut terjadi akibat dari motivasi kerja pegawai yang tinggi sehingga minimnya jumlah pegawai tidak berdampak pada kinerja birokrasi.

Kesimpulan peneliti berdasarkan lingkungan birokrasi dalam sub kegiatan padat karya sudah menunjukkan esensi reformasi birokrasi, hal tersebut berdampak positif terhadap pelayanan yang diberikan kepada masyarakat penerima bantuan seperti Bapak Nurhadi dan Bapak Nyaim Suhendra. Walaupun diperlukan adanya pegawai baru yang paham akan aspek kewirausahaan dan pengembangan bisnis untuk keperluan padat karya dan padat karya berkelanjutan, namun tupoksi tersebut bukanlah berasal dari Disnaker itu sendiri sehingga pegawai yang melaksanakan padat karya saat ini sudah efektif dan efisien dalam memberikan pelayanan publik.

## 2. Sub Kegiatan Bursa Kerja

Lingkungan internal birokrasi dalam setiap instansi menjadi poin penting dalam terlaksanakannya pelayanan publik. Tentu dengan lingkungan birokrasi buruk yang di dalamnya tingkat kepatuhan pegawai dalam menjalankan tupoksi sangatlah rendah menandakan reformasi birokrasi tidak berjalan dalam suatu instansi sehingga dibutuhkan lingkungan kerja yang kondusif, sehat dalam artian jasmani dan rohani serta memiliki semangat kerja yang tinggi. Oleh sebab itu peneliti mewawancarai Bapak Meidi terkait hal tersebut

Menurut Bapak Meidi bahwa lingkungan kerja dalam pelaksanaan pelayanan sub kegiatan bursa kerja yang di dalamnya terdapat pembuatan AK-1, Aplikasi BKOL dan *Job Fair* tidak ada permasalahan signifikan yang terjadi sehingga menyebabkan terjadinya permasalahan kepegawaian ataupun permasalahan tertentu yang menyebabkan lingkungan kerja tidak kondusif. Beliau menjelaskan lebih lanjut bahwa dalam keseharian di kantor pelayanan, lingkungan kerja yang terjadi ialah kesibukan pegawai dalam memberikan pelayanan pembuatan AK-1 terutama di jam-jam tertentu yang padat. Masyarakat yang banyak sekalipun dalam satu waktu, pegawai-pegawai Disnaker dapat memberikan pelayanan yang maksimal ke semua masyarakat tanpa memandang dari kalangan tertentu (Gunawan, 2023).

Bapak Meidi menjelaskan lebih lanjut bahwa pegawai-pegawai dalam tupoksi sub kegiatan bursa kerja sudah menjalankan tugas sesuai koridor masing-masing. Hal tersebut merupakan intervensi yang diberikan oleh Bapak Thamrin terhadap semua pegawai Disnaker (Gunawan, 2023). Bapak Thamrin juga menjelaskan bahwa pegawai yang bermalasan, meninggalkan pekerjaan, jarang masuk, tidak kondusif di bidangnya sehingga mengganggu pegawai lain. Bapak Thamrin menegaskan bahwa pegawai tersebut akan terkena sanksinya tersendiri dengan penilaian laporan kinerja yang dibuat oleh Ibu Lia selaku Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian sehingga pegawai yang bermasalah akan diproses lebih lanjut ke BKPSDM (Thamrin, 2023).

Menurut peneliti berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Meidi dan Bapak Thamrin menjelaskan bahwa dalam pelaksanaan sub kegiatan bursa kerja, tidak ada permasalahan lingkungan kerja yang signifikan dan mampu membuat kerugian untuk pegawai lain. Hal tersebut menandakan lingkungan kerja dalam kepegawaian Disnaker di Kantor Pelayanan Disnaker bersifat kondusif dan memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam menyikapi masyarakat terutama padatnya masyarakat yang membuat AK-1. Dengan lingkungan kondusif seperti itu menunjukkan reformasi birokrasi bekerja secara efektif dan efisien dalam menekan angka pengangguran karena kinerja birokrasi pelayanan yang diberikan oleh pegawai Disnaker memberikan dampak positif bagi masyarakat.

Kesimpulan peneliti berdasarkan lingkungan kerja dalam Kantor Pelayanan Disnaker Kota Depok yang kondusif menjelaskan bahwa reformasi birokrasi bekerja dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, hal tersebut karena adanya kewaspadaan tersendiri bagi masing-masing pegawai terkait dengan kinerjanya menurun maka akan ditindak atau diberikan sanksi sehingga menimbulkan motivasi bekerja yang tinggi. Hal tersebut berdampak pada pelayanan pembuatan AK-1, Aplikasi BKOL ataupun *Job Fair* yang terselenggara secara maksimal untuk masyarakat.

### **3. Sub Kegiatan Pelatihan Kerja**

Lingkungan birokrasi yang efektif memberikan kenyamanan kerja bagi pegawai ialah lingkungan kerja yang penuh akan intervensi dari atasan agar melakukan pekerjaan berdasarkan motivasi kerja yang tinggi. Hal tersebut didasari oleh penekanan unsur subjektivitas yang dilakukan atasan kepada bawahan agar mampu menciptakan ketertiban dalam ekosistem kerja. Peneliti mewawancarai Ibu Tri untuk melihat sejauh mana Bidang Produktivitas dan Bina Lembaga Pelatihan Kerja terutama dalam sub kegiatan pelatihan kerja berjalan secara kondusif.

Menurut Ibu Tri bahwa lingkungan kerja yang terjadi dalam Bidang Produktivitas dan Bina Lembaga Pelatihan Kerja berjalan normal dan kondusif, hal tersebut terjadi lantaran adanya sistem jabatan fungsional yang sudah diterapkan di Disnaker Kota Depok sehingga setiap pegawai

mempunyai pekerjaannya masing-masing tanpa harus membuat permasalahan tertentu (Yeniretnowati, 2022).

Peneliti juga mewawancarai Ibu Tuti karena beliau yang keseharian melihat langsung kinerja pegawai dalam bidang tersebut. Menurut beliau bahwa pegawai dituntut menjalankan tupoksinya masing-masing sehingga lingkungan internal birokrasi berjalan kondusif, namun terdapat pegawai yang terlihat santai ataupun pegawai yang sibuk. Perbedaan tersebut terlihat sangat mencolok dalam keseharian namun tidak menyebabkan lingkungan menjadi tidak kondusif (Mardiarini, 2023).

Menurut peneliti terkait pegawai yang santai dalam bekerja ataupun pegawai yang sibuk dan rajin bekerja dijelaskan oleh wawancara peneliti dengan Ibu Lia selaku Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian. Menurut Ibu Lia bahwa fenomena tersebut bukan hanya terjadi di salah satu bidang saja, namun semua bidang pasti memiliki pegawai tersebut. Beliau menegaskan bahwa pegawai yang terlihat bermalas-malas sebenarnya ialah mereka yang sudah menyelesaikan pekerjaannya lebih awal ataupun porsi kerja mereka lebih sedikit ketimbang pegawai lain. Hal tersebut bukanlah suatu penyimpangan, namun karena diferensiasi bobot kerja yang berbeda setiap pegawai (Kusumah, 2023).

Menurut peneliti berdasarkan hasil wawancara dengan di atas menjelaskan bahwa lingkungan internal birokrasi dalam Bidang Produktivitas dan Bina Lembaga Pelatihan Kerja bersifat kondusif, hal tersebut sejalan dengan reformasi birokrasi yang menunjukkan bahwa sifat kondusif terjadi lantaran keseriusan setiap pegawai dalam bidang tersebut dalam menyelesaikan tupoksinya masing-masing sehingga terjadi pegawai yang lebih awal menyelesaikan tupoksinya. Hal tersebut sejalan dengan pelayanan pelatihan kerja yang diberikan dikarenakan masing-masing pegawai memiliki koridor tupoksinya masing-masing dalam pelaksanaan pelatihan kerja. Seperti memilih dan seleksi LPK, memberikan silabus kepada LPK, memberikan MoU kepada LPK, membuat strategi pemasaran untuk informasi pelayanan pelatihan kerja ke website ataupun sosial media Instagram dan sebagainya sehingga lingkungan kerja yang terjadi dalam bidang tersebut terlaksana



secara sistematis dan terstruktur dalam pelayanan pelatihan kerja yang diberikan untuk masyarakat Kota Depok.

### C.2. *Political Will* Dinas Tenaga Kerja Kota Depok

*Political Will* Dinas Tenaga Kerja Kota Depok merupakan suatu teori politik yang digagas oleh Derick W. Brinkerhoff untuk melihat sejauh mana pemerintah selaku aktor pelayanan publik mempunyai komitmen atau keinginan politik untuk menjalankan roda birokrasi dan memberikan kebermanfaatan bukan hanya pemerintah saja namun seluruh elemen objek kebijakan seperti sektor swasta dan masyarakat. *Political Will* yang dimaksud dalam penelitian ini ialah melihat komitmen pemerintah daerah yaitu Dinas Tenaga Kerja Kota Depok selaku pemangku kepentingan dalam sub kegiatan padat karya, bursa kerja dan pelatihan kerja. Peneliti akan menganalisis *Political Will* yang dijalankan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Depok berdasarkan 5 (lima) indikator yang dikemukakan oleh Derick W. Brinkerhoff yaitu Inisiatif Pemerintah, Prioritas Kebijakan, Mobilisasi Dukungan Politik dan Keberlanjutan Usaha.

#### C.2.1 *Political Will* Sub Kegiatan Padat Karya

*Political Will* Dinas Tenaga Kerja sub kegiatan padat karya merupakan suatu langkah komitmen politik yang dilakukan oleh Disnaker Kota Depok untuk memberikan pelayanan publik berupa bantuan padat karya. Bantuan tersebut yang diterima masyarakat ialah pembuatan kolam ikan dan pembesaran ikan konsumsi sementara isi pelayanan padat karya berkelanjutan ialah pembuatan tempat wirausaha dengan anggotanya yaitu alumni peserta pelatihan kerja. Keluaran yang dihasilkan padat karya dan padat karya berkelanjutan ialah memberikan kesempatan pada masyarakat Kota Depok untuk mengembangkan kompetensi kewirausahaan dan memberikan peluang bisnis lebih lanjut. Oleh sebab itu komitmen politik harus didasari pada tujuan dari reformasi birokrasi agar pelayanan yang diberikan oleh masyarakat merupakan komitmen dengan tujuan reformasi birokrasi tercapai. Oleh sebab itu peneliti akan menganalisis berdasarkan indikator-indikator *Political Will* menurut Brinkerhoff.

##### 1. Inisiatif Pemerintah

Inisiatif pemerintah merupakan suatu bentuk tindakan yang dilakukan oleh pemerintah dalam mengatasi permasalahan yang ada dengan memberikan

solusi terbaik. Inisiatif pemerintah yang peneliti maksud ialah inisiatif Dinas Tenaga Kerja Kota Depok dalam menanggulangi permasalahan pengangguran. Jika mengacu pada hasil wawancara dengan Mohamad Thamrin selaku Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Depok bahwa pelayanan padat karya dan padat karya <sup>1</sup>berkelanjutan merupakan suatu upaya yang dilakukan Disnaker untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat yang ingin berwirausaha dan membuka lapangan pekerjaan untuk masyarakat lainnya (Thamrin, 2023).

Selain itu Bapak Thamrin menjelaskan bahwa pelayanan padat karya dan padat karya berkelanjutan merupakan isu ketenagakerjaan yang menjadi urgensi di Kota Depok, hal tersebut tertuang dalam isu ketenagakerjaan <sup>2</sup>RPJMD Kota Depok Tahun 2021-2026. Hal tersebut karena visi dari Pemerintah Kota Depok ialah ingin meningkatkan daya saing bagi masyarakatnya, daya saing yang dimaksud ialah pengembangan keahlian yang berorientasi pada perusahaan dan keahlian yang berorientasi pada pelatihan kerja. Hal tersebut karena Pemerintah Kota Depok melihat bahwa pengangguran di Kota Depok di dominasi oleh masyarakat yang kalah akan daya saing, sehingga sektor perekonomian masyarakat dalam hal ketenagakerjaan bukan hanya ditopang oleh sektor formal saja yaitu bekerja pada perusahaan, tetapi mulai untuk ditopang pada sektor informal seperti berwirausaha secara mandiri atau berkelompok (Thamrin, 2023).

Jika mengacu pada pernyataan dari Bapak Thamrin terkait sub kegiatan padat karya dan padat karya berkelanjutan menunjukkan bahwa Dinas Tenaga Kerja Kota Depok selaku instansi ketenagakerjaan memberikan kesempatan atau peluang kepada masyarakat Kota Depok yang ingin berwirausaha untuk mengikuti sub kegiatan padat karya dan padat karya berkelanjutan. Hal ini menurut peneliti merupakan suatu inisiatif yang dilakukan oleh Disnaker Kota Depok karena melihat berbagai macam potensi masyarakat yang beragam <sup>3</sup>harus disinambungkan dengan pembentukan sub kegiatan yang ada sehingga <sup>32</sup>pelayanan publik yang dijalankan atau diberikan kepada masyarakat Kota Depok yaitu sub kegiatan padat karya merupakan pelayanan publik yang diinginkan oleh masyarakat yang memiliki minat berbasis kewirausahaan.

Menurut peneliti bahwa Disnaker Kota Depok mengemban Misi ke-2 dan Misi ke-4 dalam Visi Misi Pemerintah Kota Depok. Misi ke-2 ialah “Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan dan Pelayanan Publik yang Modern dan Partisipatif”. Misi ke-4 ialah “Mewujudkan Masyarakat yang Sejahtera, Mandiri dan Berdaya Saing”. Tentu menurut Bapak Thamrin dalam sub kegiatan bursa kerja merupakan prioritas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat Kota Depok. Hal tersebut karena adanya pengemban misi untuk menciptakan SDM Masyarakat Kota Depok yang berorientasi pada aspek kewirausahaan.

Tentu pengembangan masyarakat Kota Depok yang berorientasi pada kewirausahaan menjadi isu <sup>5</sup> **strategis dalam Rencana Strategis Disnaker Kota Depok Tahun 2021-2026 dan Rencana Kerja Tahun 2022**. Oleh sebab itu sub kegiatan padat karya yang di dalamnya terdapat padat karya dan padat karya berkelanjutan merupakan prioritas pelayanan Disnaker Kota Depok kepada masyarakat Kota Depok agar masyarakat mampu mengemban bisnis dan mengembangkan bisnis dari padat karya dan padat karya berkelanjutan tersebut. Fungsinya ialah agar sektor perekonomian masyarakat di daerah yang menerima bantuan padat karya dan padat karya berkelanjutan berangsur membaik dalam arti berpotensi pengembangan usaha menjadi besar dan mampu menciptakan lapangan pekerjaan yang baru sehingga pengangguran di daerah-daerah dalam Kota Depok dapat teratasi secara regional per kecamatan.

Kewenangan untuk memilih masyarakat dalam pelayanan padat karya dan padat karya berkelanjutan merupakan kewenangan aktor pelayanan publik dalam Bidang Penempatan <sup>4</sup> **dan Perluasan Kesempatan Kerja (PPK)**. Jika mengacu pada hasil wawancara dengan Bapak Kiyat bahwa masyarakat yang dipilih akan diseleksi melalui proposal dan akan di survei lokasinya sehingga meminimalisir terjadinya diskriminasi lantaran tidak tepat sasaran, karena sasarannya meliputi pengangguran, semi pengangguran dan terdampak PHK.

Oleh sebab itu peneliti membuktikan langsung dengan mewawancarai Bapak Nurhadi selaku masyarakat yang mendapatkan sub kegiatan padat karya bahwa beliau beserta 13 anggota lainnya sebagian ada yang merupakan pengangguran, semi pengangguran dan terdampak PHK (Nurhadi,

2023). Menurut peneliti dengan pemilihan kelompok berdasarkan pada masyarakat pengangguran, semi pengangguran dan terdampak PHK membuktikan bahwa pelayanan padat karya tepat sasaran kepada masyarakat yang membutuhkan. Hal tersebut juga merupakan inisiatif Disnaker Kota Depok lantaran tindakan terhadap pemilihan masyarakat dalam pelayanan padat karya harus tepat sasaran sehingga dampak yang dihasilkan untuk penanggulangan pengangguran bersifat efektif dan efisien, dan juga untuk meminimalisir masyarakat tidak tepat sasaran yang tidak serius dalam melaksanakan pelayanan tersebut.

Bapak Nurhadi juga menjelaskan bahwa pelayanan yang diberikan oleh pegawai Disnaker dalam padat karya selain pemberian bantuan material pembangunan kolam ikan dan pemberian ikan gurami sebanyak 2.500 ekor. Beliau menjelaskan bahwa pelayanan yang diberikan ialah adanya pengawasan dari pegawai Disnaker yaitu Bapak Kiyat dan yang lain seperti Kepala Dinas Tenaga Kerja Bapak Thamrin ataupun Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja Ibu Sri Rejeki. Pengawasan yang dimaksud ialah memberikan intervensi agar pembuatan kolam selesai dalam kurun waktu 11 hari, selain itu adanya pengawasan seperti pegawai Disnaker turun langsung untuk melihat pembuatan kolam ataupun pemberian bibit ikan gurami (Nurhadi, 2023).

Menurut peneliti dengan adanya tindakan inisiatif berupa intervensi agar pengerjaan kolam ikan dapat terselesaikan dalam kurun waktu 11 hari dan adanya turun langsung ke lapangan dari pegawai Disnaker merupakan suatu inisiatif Disnaker Kota Depok dalam memberikan pelayanan publik dengan disertai dengan jiwa pengabdian masyarakat. Selain itu dengan adanya intervensi agar kolam ikan terselesaikan dalam kurun waktu 11 hari merupakan tindakan inisiatif agar masyarakat dapat selesai tepat waktu. Tentu dengan *Political Will* yang dilakukan Disnaker dalam pelayanan padat karya berupa inisiatif menjelaskan bahwa komitmen dalam pelayanan publik penanggulangan pengangguran berupa pemberian bantuan kewirausahaan kolam ikan dan pembesaran ikan gurami merupakan suatu bentuk terlaksanakannya reformasi birokrasi dalam memberikan pelayanan yang efektif dan efisien. Kerja reformasi birokrasi juga didasari pada adanya jiwa

pengabdian masyarakat yang tinggi yang dilakukan pegawai Disnaker kepada kelompok padat karya Bapak Nurhadi karena adanya pengawasan dan pengecekan secara berkala agar pelayanan padat karya dapat terselesaikan sesuai dengan jadwal.

Selain itu peneliti juga mewawancarai Bapak Nyaim Suhendra terkait inisiatif yang dilakukan Disnaker Kota Depok dalam pemberian bantuan padat karya berkelanjutan. Menurut Bapak Nyaim bahwa anggota kelompok didasari oleh unsur alumni peserta pelatihan kerja dan beberapa lulusan SMA/SMK. Terpilihnya kelompok beliau dalam padat karya berkelanjutan ialah karena beliau beserta anggota berada di satu regional kecamatan yang sama. Hal tersebut berdasarkan pada arahan yang dilakukan Disnaker Kota Depok agar berada di satu kecamatan yang sama demi memudahkan mobilisasi mekanisme pekerjaan sehari-hari (Suhendra, 2023).

Menurut peneliti berdasarkan wawancara dengan Bapak Nyaim menjelaskan bahwa terdapat inisiatif yang diberikan Disnaker Kota Depok agar dapat memudahkan alumni peserta pelatihan kerja untuk membentuk suatu kewirausahaan dengan adanya arahan pemaksimalan alumni peserta pelatihan lainnya yang satu regional atau satu kecamatan. Hal tersebut merupakan *Political Will* dalam melakukan inisiatif agar kelompok padat karya berkelanjutan Bapak Nyaim Suhendra dapat memaksimalkan masyarakat sekitar kecamatannya yang juga mengikuti pelatihan kerja yang sama.

Menurut peneliti dengan adanya pemberian pelayanan padat karya dan padat karya berkelanjutan seperti Bapak Nurhadi dan Bapak Nyaim menjelaskan bahwa sub kegiatan padat karya bukan hanya memberikan bantuan material penunjang pembangunan kolam ataupun kios untuk padat karya berkelanjutan, namun dengan adanya pengawasan dan pengecekan secara berkala merupakan suatu bentuk dari tindakan inisiatif yang berdampak pada eksternal birokrasi yang bersifat melekat ke rakyat, tentu sudah menjadi tabiat dalam reformasi birokrasi bahwa penyelenggara pelayanan atau Disnaker Kota Depok dan pengguna pelayanan atau masyarakat terdampak saling mengenal bukan karena memiliki kedekatan atau kekerabatan keluarga khusus, namun karena pegawai Disnaker dituntut untuk terjun langsung ke

lapangan dengan melihat proses pelaksanaan yang terjadi seperti pembangunan kolam atau kios, pemberian gaji saat pengerjaan tempat, pemberian bibit ikan dan pemberian alat bantu servis, sampai pada tahap berjalannya kewirausahaan tersebut.

Kesimpulan peneliti bahwa sub kegiatan padat karya menjadi suatu bentuk *Political Will* yang dijalankan oleh Disnaker Kota Depok dalam mengatasi permasalahan pengangguran karena di dalam pelayanan tersebut terdapat tindakan-tindakan inisiatif berupa komitmen politik agar dapat mencapai reformasi birokrasi. Tentu reformasi birokrasi bekerja secara maksimal dalam inisiatif dari Disnaker Kota Depok dengan menunjukkan pegawai yang ramah dan dekat kepada masyarakat terdampak agar mampu memotivasi masyarakat penerima bantuan padat karya dan padat karya berkelanjutan untuk memajukan kewirausahaan pada daerah masing-masing.

## 2. Prioritas

Prioritas merupakan salah satu tindakan komitmen politik yang dilakukan oleh pemerintah yang mengutamakan kebijakan tertentu. Tentu dalam prioritas kebijakan yang dimaksud ialah terkait sub kegiatan padat karya Dinas Tenaga Kerja Kota Depok. Oleh sebab itu peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Thamrin terkait sub kegiatan padat karya merupakan prioritas kebijakan di Disnaker Kota Depok.

Menurut Bapak Thamrin bahwa Disnaker Kota Depok selaku instansi dalam membentuk kebijakan ketenagakerjaan ingin mengubah *mindset* masyarakat Kota Depok terkait sektor pekerjaan yang semula sektor formal beralih menjadi sektor informal melalui bidang kewirausahaan. Beliau menegaskan bahwa perubahan *mindset* masyarakat ini menjadi acuan untuk sub kegiatan padat karya lantaran pelayanan ini akan sulit untuk mendapat animo masyarakat apabila masyarakat itu sendiri yang tidak merubah pola pikirnya bahwa bekerja secara mandiri atau membuka usaha di rumah pun juga merupakan bekerja. Oleh sebab itu dengan mencoba membuka ruang kepada masyarakat agar dapat mengikuti pelayanan padat karya melalui sosialisasi yang sudah dijalankan baik melalui media sosial ataupun lewat mulut-kemulut membuktikan bahwa

upaya penanggulangan pengangguran dalam bidang kewirausahaan menjadi prioritas utama Disnaker Kota Depok.

Menurut peneliti dilihat berdasarkan hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa keterampilan dalam pengembangan kompetensi berbasis wirausaha merupakan suatu urgensi yang diemban oleh Disnaker Kota Depok sehingga sub kegiatan padat karya menjadi pelayanan publik Disnaker Kota Depok yang memiliki urgensi dalam menangani permasalahan pengangguran. Dengan *Political Will* yang ditunjukkan oleh Disnaker Kota Depok dalam membentuk pelayanan padat karya atas dasar menumbuhkan minat masyarakat agar bekerja secara mandiri atau berwirausaha memberikan keuntungan tersendiri baik masyarakat maupun Disnaker.

Menurut peneliti bahwa keuntungan yang didapat oleh masyarakat ialah bahwa profesi dalam sektor informal seperti berwirausaha menunjukkan adanya variasi lapangan pekerjaan yang baru bagi masyarakat terutama masyarakat sekitar yang menerima bantuan padat karya dan padat karya berkelanjutan sehingga dengan mudah secara mandiri dapat meningkatkan lapangan pekerjaan baru dan menciptakan potensi usaha baru. Sementara keuntungan yang didapat oleh Disnaker Kota Depok ialah mampu mengimplementasi isu pengangguran dalam RPJMD Tahun 2021-2026 terutama pelayanan publik padat karya dan padat karya berkelanjutan sehingga posisi Disnaker selaku instansi ketenagakerjaan dalam keseluruhan OPD di Kota Depok dapat terlihat memberikan manfaatnya dan berpotensi menaikkan nilai pelayanan publik pada Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) dan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP).

Terutama pada naiknya reputasi Pemerintah Kota Depok dalam menanggulangi pengangguran berdasarkan pada pengembangan kewirausahaan masyarakat dan memberikan peningkatan animo masyarakat untuk ikut turut serta dalam sub kegiatan padat karya dan padat karya berkelanjutan di Tahun berikutnya, jika animo masyarakat terhadap pelayanan padat karya naik maka akan berpotensi mendapatkan penambahan anggaran untuk program padat karya dan padat karya berkelanjutan di tahun selanjutnya.

Menurut peneliti walaupun Disnaker sudah melakukan komitmen politik dengan menempatkan pelayanan padat karya sebagai prioritas kebijakan ketenagakerjaan di Kota Depok karena adanya tujuan dalam isu pengangguran bahwa masyarakat Kota Depok harus mempunyai kompetensi keahlian pelatihan dan kewirausahaan. Menurut peneliti dengan terlihatnya eksternal birokrasi yang menunjukkan adanya kebermanfaatannya yang didapatkan oleh Bapak Nurhadi dan Bapak Nyaim, tidak membuktikan bahwa reformasi birokrasi bekerja secara internal. Seperti yang disebutkan oleh Bapak Thamrin dalam wawancara dengan peneliti bahwa pelayanan padat karya disosialisasikan melalui sosial media dan website. Kenyataan yang terjadi ialah bahwa sosialisasi hanya dilakukan secara mulut ke mulut melalui masyarakat tertentu sehingga pelayanan penanggulangan pengangguran padat karya merupakan pelayanan yang memiliki sifat eksklusivitas.

Kesimpulan peneliti ialah walaupun Disnaker Kota Depok sudah melakukan *Political Will* dengan menempatkan pelayanan publik sub kegiatan padat karya sebagai prioritas kebijakan, namun hal tersebut hanya berdampak pada eksternal birokrasi yang menunjukkan manfaat yang didapatkan oleh masyarakat penerima bantuan padat karya. Namun tidak berdampak pada internal birokrasi, karena urgensi prioritas kebijakan dalam pelayanan padat karya tidak diimbangi dengan tujuan reformasi birokrasi sehingga masih adanya patologi birokrasi berupa eksklusivitas pelayanan.

### 3. Mobilisasi Dukungan Politik

Pemerintah dalam menjalankan roda birokrasi memerlukan dukungan politik baik baik dari lembaga eksekutif, legislatif, ataupun sesama OPD sehingga mendapatkan dukungan terhadap program kegiatan yang akan dilaksanakan. Dalam hal ini peneliti akan melihat sejauh mana Disnaker Kota Depok melakukan *Political Will* terhadap instansi yang lain menanggulangi pengangguran dalam program padat karya dan padat karya berkelanjutan. Oleh sebab itu peneliti mewawancarai Bapak Kiyat terkait sejauh mana Disnaker Kota Depok dalam pelayanan padat karya menggalang dukungan politik.

Menurut Bapak Kiyat bahwa sejauh ini Disnaker Kota Depok melaksanakan pelayanan padat karya menggalang dukungan dengan bekerja sama terhadap



<sup>8</sup> Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan (DKP3) Kota Depok dalam hal penyuluhan perihal masalah perikanan. Selain penyuluhan, kolaborasi yang terjadi antara DKP3 dengan Disnaker ialah bahwa alumni peserta padat karya apabila bisnis usahanya semakin besar, maka Disnaker Kota Depok diarahkan untuk mendaftarkan alumni peserta padat karya pembinaan ke <sup>8</sup> Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan (DKP3) Kota Depok agar dapat dilakukan penyuluhan untuk membesarkan usaha perikanan tersebut selama 2 (dua) tahun dan manfaatnya ialah anak-anak anggota alumni peserta padat karya akan didaftarkan Sekolah Kementerian Kelautan dan Perikanan (Subardi, 2023).

Jika dilihat berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Kiyat menjelaskan bahwa Disnaker Kota Depok melakukan hubungan kerja sama dengan DKP3 merupakan suatu bentuk *Political Will* berupa mobilisasi dukungan terhadap instansi lain. Hal ini lantaran Disnaker Kota Depok dalam menanggulangi pengangguran menerapkan solusi dengan bekerja sama antar instansi dan cakupan dari alumni peserta pelayanan penanggulangan pengangguran yang sudah dibina melalui pelayanan Disnaker akan lebih besar sehingga menimbulkan potensi terbukanya lapangan pekerjaan yang baru.

Oleh sebab itu Brinkerhoff menjelaskan dalam *Political Willingness* bahwa pentingnya menggalang dukungan kepada semua pihak baik eksekutif, legislatif atau sesama instansi menjelaskan bahwa kerja sama yang dibangun antara Disnaker Kota Depok dan DKP3 sama-sama merupakan dukungan politik satu sama lain, hal tersebut karena Disnaker Kota Depok membantu pelaksanaan program dari DKP3 terkait pembinaan alumni peserta padat karya, dan DKP3 membantu Disnaker Kota Depok agar alumni peserta padat karya mendapatkan penyuluhan lebih mendalam terkait pengelolaan ikan beserta pengembangan kewirausahaan untuk bisa membuka lapangan pekerjaan baru nantinya. Selain itu juga keuntungan yang didapat oleh Disnaker Kota Depok ialah semakin terlegitimasi sebagai OPD yang memberikan pelayanan publik berupa kewirausahaan dan juga terlegitimasi oleh masyarakat Kota Depok sehingga masyarakat mengakui, mendukung dan berpartisipasi dalam program padat karya dan padat karya berkelanjutan.

Kesimpulan peneliti ialah bahwa dengan adanya dukungan politik dengan DKP3 menegaskan bahwa adanya kepentingan yang saling terkait satu sama lain dalam mengimplementasikan masing-masing pelayanan instansi, selain itu manfaat yang didapat lainnya ialah antara Disnaker dengan DKP3 menyukseskan isu pengangguran di Kota Depok dalam RPJMD Tahun 2021-2026 terkait pengembangan kompetensi melalui keahlian dan kewirausahaan sehingga bukan tidak mungkin alokasi APBD Kota Depok terhadap program kerja dari Disnaker maupun DKP3 mendapatkan penambahan anggaran untuk tahun berikutnya. Selain itu walaupun Disnaker sudah melakukan komitmen politik dengan menggalang dukungan kepada DKP3, namun tidak disinergi dengan memberikan pelayanan yang bersih dari patologi birokrasi berupa sosialisasi pelayanan secara masif lewat media sosial atau website.

#### **4. Penegakan Hukum**

Penegakan hukum menurut Brinkerhoff merupakan suatu komitmen pemerintah sebagai aktor pelayanan publik dalam menerapkan asas keadilan. Tentu dalam konteks Disnaker Kota Depok terhadap penegakan hukum sub kegiatan padat karya peneliti mewawancarai Bapak Kiyat terkait hal tersebut.

Menurut Bapak Kiyat bahwa dalam pelayanan padat karya dan padat karya berkelanjutan, mulai dari penentuan proposal, survei lokasi, dan pemberian bantuan padat karya. Semua kegiatan tersebut dilakukan tanpa unsur diskriminasi sekalipun. Hal tersebut sejalan dengan pernyataan dari Bapak Nurhadi dan Bapak Nyaim yang mendapatkan bantuan padat karya dan padat karya berkelanjutan (Subardi, 2023). Peneliti membuktikan langsung melalui observasi ataupun wawancara kepada Bapak Nurhadi yang menerima bantuan padat karya dan Bapak Nyaim Suhendra yang menerima bantuan padat karya berkelanjutan. Kedua kelompok masyarakat tersebut memberikan penegasan bahwa tidak adanya unsur pungutan liar dari pegawai Disnaker Kota Depok yang dapat memicu adanya unsur diskriminatif, dan juga adanya kontrol pengawasan dari pegawai Disnaker dalam pembuatan kolam ataupun kios sampai dengan bisnis berjalan membuktikan bahwa Disnaker sebagai Instansi pelayanan publik memberikan pengawasan pada jalannya pelayanan publik

sehingga meminimalisir terjadinya jalannya pelayanan yang tidak efektif dan efisien.

Peneliti lebih lanjut mewawancarai Bapak Kiyat terkait adanya tindakan penyalahgunaan kewenangan dalam pelaksanaan padat karya. Menurut beliau bahwa karena pegawai yang mendapatkan mandat padat karya hanya beliau dan Bapak Romy selaku stafnya menegaskan bahwa tidak adanya unsur diskriminasi sedikitpun atau tidak dipungut biaya sepeserpun. Namun disisi lain beliau menegaskan bahwa dengan tugas yang diemban dalam padat karya hanya sedikit SDM maka tantangan terbesarnya ialah memilah proposal secara efektif dan efisien guna tepat sasaran kepada masyarakat Kota Depok yang benar-benar membutuhkan (Subardi, 2023).

Peneliti mendapatkan temuan dalam padat karya bahwa dalam pelayanan padat karya tidak disebarluaskan kepada masyarakat Kota Depok. Hal tersebut dijelaskan oleh Bapak Kiyat bahwa penyebaran informasi padat karya hanya dilakukan dari mulut ke mulut karena jika disebarakan melalui media sosial maka ditakutkan animo masyarakat akan tinggi namun kuota dan ketersediaan SDM ASN yang melaksanakan padat karya sedikit sehingga akan kesulitan dalam memilih proposal yang masuk.

Menurut peneliti dengan adanya temuan bahwa penyebaran informasi hanya dari mulut ke mulut membuktikan adanya diskriminasi yang terjadi dalam pelaksanaan padat karya karena tidak terbukanya pelayanan padat karya dan padat karya berkelanjutan kepada masyarakat umum sehingga hanya masyarakat tertentu saja yang tahu adanya informasi kegiatan padat karya tersebut. Hal tersebut peneliti buktikan dengan mewawancarai Bapak Nurhadi selaku penerima bantuan padat karya bahwa informasi yang mereka dapat melalui rekanan Disnaker Kota Depok atau kerabat sebelumnya yang menerima bantuan tahun 2021. Peneliti melakukan validasi kepada Bapak Nurhadi bahwa beliau tidak sama sekali mengetahui adanya informasi bantuan padat karya, dan beliau tidak sama sekali mengenal pegawai-pegawai Disnaker Kota Depok. Namun beliau mendapatkan rekomendasi untuk mengikuti kegiatan padat karya melalui kerabatnya yang tentu memiliki kedekatan khusus dengan Disnaker Kota Depok.

Tentu masyarakat yang menerima bantuan padat karya pada tahun 2021 ialah kerabat dari Bapak Nurhadi itu sendiri sehingga sosialisasi dari mulut ke mulut membuktikan bahwa adanya unsur eksklusivitas yang dilakukan pegawai Disnaker Kota Depok dalam pelayanan padat karya. Tentu hal tersebut dikonfirmasi oleh Bapak Kiyat terkait sosialisasi dari mulut ke mulut yang menjelaskan bahwa hanya masyarakat-masyarakat yang memiliki unsur kedekatan dengan pegawai Disnaker yang mampu memberikan informasi lebih lanjut kepada masyarakat lainnya seperti Bapak Nurhadi yang menerima informasi melalui kerabat dan kerabat tersebut merupakan penerima bantuan pada tahun 2021.

Fenomena diskriminasi yang dilakukan dalam pelayanan padat karya menunjukkan tidak adanya keterbukaan untuk keseluruhan masyarakat karena hanya masyarakat tertentu saja yang mendapatkan bantuan lantaran informasi yang diberikan pegawai Disnaker sebatas mulut ke mulut. Hal ini tidak sejalan dengan *Political Will* Brinkerhoff terkait penegakan hukum karena tidak adanya unsur keadilan yang diberikan oleh masyarakat Kota Depok dalam padat karya. Tentu fenomena diskriminatif ini tidak ada sanksi yang tegas lantaran pelaksanaan sub kegiatan padat karya sudah mendapatkan persetujuan dari Kepala Dinas dan Kepala Bidang sehingga fenomena tersebut terlegitimasi oleh atasan.

Dalam pelayanan publik yang eksklusif memberikan dampak buruk bagi masyarakat Kota Depok karena hanya masyarakat tertentu atau memiliki kedekatan kepada Disnaker Kota Depok yang tahu terkait adanya pendaftaran padat karya. Hal tersebut tidak sejalan dengan reformasi birokrasi yang menekankan pada pelayanan yang efektif dan efisien berdasarkan pada prinsip keterbukaan dan transparansi sehingga dengan pelayanan padat karya yang pendaftaran informasi secara masif dalam sosial media atau website, bukan tidak mungkin pendaftaran akan semakin masif sehingga animo masyarakat menjadi tinggi dalam mengikuti pelayanan padat karya Disnaker Kota Depok.

Kesimpulan peneliti ialah bahwa dengan tidak adanya penyebaran informasi padat karya kepada seluruh masyarakat Kota Depok membuat adanya diskriminasi untuk masyarakat lainnya sehingga hal tersebut tidak sesuai

dengan reformasi birokrasi dan tidak sejalan dengan komitmen politik terhadap penegakan hukum. Hal tersebut karena unsur ASN yang minim sumber daya dan kuota padat karya yang sedikit hanya sebatas privasi pegawai saja yang membuktikan bahwa semangat kerja pegawai masih lemah dalam memberikan pelayanan padat karya kepada masyarakat Kota Depok.

## 5. Keberlanjutan Usaha

Keberlanjutan usaha menurut Brinkerhoff merupakan suatu komitmen politik yang dilakukan oleh pemerintah sebagai aktor pelayanan publik agar program kegiatan yang disuguhkan saat menjabat akan tetap terus dikerjakan bahkan diberlakukan inovasi agar program yang diimplementasikan kepada masyarakat akan berhasil. Tentu dalam hal sub kegiatan padat karya merupakan suatu contoh pelayanan publik penanggulangan pengangguran Disnaker Kota Depok yang memiliki keberlanjutan usaha. Oleh sebab itu peneliti mewawancarai Bapak Thamrin dalam tanggapannya terkait keberlanjutan program padat karya.

Menurut beliau bahwa teknis sub kegiatan padat karya kepada masyarakat ialah apabila selama kurun waktu 6 (enam) bulan setelah mendaftar AK-1, sudah mengikuti bursa kerja ataupun pelatihan kerja namun belum mendapat pekerjaan maka Disnaker selaku aktor pelayanan publik memberikan opsi kepada masyarakat untuk mengikuti pelayanan padat karya (Thamrin, 2022). Menurut peneliti bahwa teknis pelayanan padat karya dan padat karya berkelanjutan yang dijelaskan oleh Bapak Thamrin merupakan suatu keberlanjutan usaha lantaran masyarakat diberikan upaya apabila belum bekerja namun sudah terdaftar AK-1 dan mengikuti pelayanan lainnya maka akan disuguhkan program kewirausahaan berupa pelayanan padat karya dan padat karya berkelanjutan. Terlebih lagi pelatihan padat karya berkelanjutan merupakan peralihan alumni peserta pelatihan kerja yang belum mendapat pekerjaan, tentu saja dengan diksi “keberlanjutan” dalam pelayanan padat karya berkelanjutan tersebut menegaskan bahwa pelayanan padat karya berkelanjutan juga merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh Disnaker Kota Depok kepada masyarakat yang mempunyai keterampilan usaha agar dapat mengajukan proposal padat karya.

Selain itu peneliti mewawancarai Bapak Kiyat terkait kebelanjutan sub kegiatan padat karya untuk masa yang akan datang. Menurut beliau sub kegiatan padat karya merupakan salah satu kebijakan prioritas Disnaker Kota Depok sehingga pelayanan tersebut akan terus dilakukan ditahun-tahun berikutnya. Beliau menegaskan bahwa bukan tidak mungkin bidang kewirausahaan akan bertambah sehingga pelayanan padat karya tidak hanya pembuatan kolam dan pembenihan ikan saja. Peneliti akan memberikan tabel mengenai jumlah peserta padat karya dan padat karya berkelanjutan tahun 2021-2022. Menurut peneliti bukan tidak mungkin pelayanan padat karya berupa pembuatan kolam ikan dan pembesaran ikan gurami akan di lanjutkan pada periode tahun 2023 yang akan datang.

**Tabel 3**

**Daftar Program Perluasan Kesempatan Kerja Kota Depok Tahun 2021**

No.	Kecamatan	Jumlah Orang	Keterangan
1	6 Kecamatan	120 Orang	Kolam Ikan
<b>Total</b>		<b>120 Orang</b>	

Sumber: Laporan Daftar Rincian Perluasan Kesempatan Kerja Tahun 2021

**Tabel 4**

**Daftar Rincian Program Perluasan Kesempatan Kerja Kota Depok Tahun 2022**

No.	Lokasi Kegiatan	Jumlah Orang	Keterangan
1	Kel.Pondok Terong	10 Orang	Kolam Ikan
2	Kel.Rangkepanjaya Baru	10 Orang	Kolam Ikan
3	Kel.Kalibaru	10 Orang	Kolam Ikan
4	Kel.Jatimulya	10 Orang	Kolam Ikan
5	Kel.Krukut	10 Orang	Kolam Ikan
6	Kel.Tapos	10 Orang	Kolam Ikan

7	Kel. Mekarjaya	5 Orang	<i>Coffe Shop</i>
8	Kel.Mampang	12 Orang	Service AC
9	Kel.cinangka	5 Orang	Babershop
10	Kel.Meruyung	5 Orang	Perbengkelan
11	Kel.Tirtajaya	15 Orang	Kolam Ikan
12	Kel.Pondok Jaya	15 Orang	Kolam Ikan
13	Kel.Sukatani	15 Orang	Kolam Ikan
14	Kel.Rangkapan Jaya Lama	11 Orang	Kolam Ikan
15	Kel.Pasir Putih	11 Orang	Kolam Ikan
16	Kel.Kalimulya	11 Orang	Service AC
<b>Total</b>		<b>165 Orang</b>	

**Sumber: Laporan Daftar Rincian Perluasan Kesempatan Kerja Tahun 2022**

Jika dilihat menurut laporan di atas terdapat bahwa pada tahun 2021, pelayanan sub kegiatan padat karya hanya dikhususkan untuk pembuatan kolam ikan saja. Namun pada tahun 2022 terdapat pelayanan padat karya berkelanjutan yang merupakan pelimpahan alumni peserta pelatihan kerja. Menurut peneliti ini menjelaskan bahwa ada keberlanjutan yang diberikan oleh Disnaker Kota Depok agar memperluas kuota peserta padat karya. Menurut peneliti dengan adanya keberlanjutan usaha dalam sub kegiatan padat karya menjelaskan bahwa pelayanan padat karya dan padat karya berkelanjutan sudah menunjukkan adanya reformasi birokrasi. Hal tersebut lantaran dalam reformasi birokrasi, kontinuitas pelayanan merupakan suatu agenda dalam menciptakan *Good Government* lantaran dampak kepada masyarakat dalam pemberian lapangan pekerjaan dan kebermanfaatannya untuk masyarakat lainnya menjadi isu ketenagakerjaan yang perlu dipertahankan.

Kesimpulan peneliti dengan adanya keberlanjutan usaha yang dilakukan oleh Disnaker Kota Depok dalam sub kegiatan padat karya merupakan suatu upaya *Political Will* dalam penanggulangan pengangguran dalam upaya

reformasi birokrasi terhadap penanggulangan pengangguran di Kota Depok. Terlebih lagi jika melihat jumlah peserta yang mengikuti pelayanan padat karya mengalami peningkatan sebesar 45 (empat puluh lima) orang dari 120 (seratus dua puluh orang) tahun 2021 menjadi 165 (seratus enam puluh lima) orang pada tahun 2022. Tentu dengan bertambahnya jumlah peserta dalam kurun waktu 1 (satu) tahun dan ditambah dengan adanya pelayanan padat karya berkelanjutan membuktikan bahwa adanya keberlanjutan dari Disnaker sebagai implementator sub kegiatan padat karya mendapatkan keuntungan dari adanya sub kegiatan tersebut lantaran animo masyarakat terkait pelayanan tersebut sangat besar sehingga Disnaker Kota Depok sebagai instansi ketenagakerjaan mendapatkan tingkat kepercayaan masyarakat terhadap bidang kewirausahaan berupa padat karya.

### **C.2.2 Political Will Sub Kegiatan Bursa Kerja**

*Political Will* Dinas Tenaga Kerja Kota Depok merupakan suatu bentuk teori politik yang digagas oleh Derick W. Brinkerhoff untuk melihat sejauh mana pemerintah selaku aktor pelayanan publik mempunyai komitmen atau keinginan politik untuk menjalankan roda birokrasi dan memberikan kebermanfaatan bukan hanya pemerintah saja namun seluruh elemen objek kebijakan seperti sektor swasta dan masyarakat agar mencapai tujuan reformasi birokrasi. *Political Will* yang dimaksud dalam penelitian ini ialah melihat komitmen pemerintah daerah yaitu Dinas Tenaga Kerja Kota Depok selaku pemangku kepentingan dalam sub kegiatan bursa kerja. Peneliti akan menganalisis berdasarkan indikator <sup>12</sup> *Political Will* Brinkerhoff, yaitu Inisiatif Pemerintah, Prioritas, Mobilisasi Dukungan Politik, dan Keberlanjutan Usaha.

#### **1. Inisiatif Pemerintah**

Inisiatif pemerintah merupakan suatu bentuk tindakan yang dilakukan oleh pemerintah dalam mengatasi permasalahan yang ada dengan memberikan solusi terbaik. Inisiatif pemerintah yang peneliti maksud ialah inisiatif Dinas Tenaga Kerja Kota Depok dalam menanggulangi permasalahan pengangguran dalam sub kegiatan bursa kerja.

Dalam bursa kerja, pelaksanaan kegiatan pelayanan publik yang diberikan Disnaker Kota Depok kepada masyarakat atau pencari kerja terbagi menjadi 3



produk pelayanan yaitu Pembuatan AK-1, *Job Fair* dan Aplikasi BKOL BKOL. Pelayanan pembuatan AK-1 merupakan pelayanan pertama dan paling utama agar masyarakat dapat mengikuti pelayanan-pelayanan yang terdapat di Disnaker Kota Depok, selain itu pembuatan AK-1 juga menjadi penting untung Disnaker agar dapat menghitung banyaknya pencari kerja di Kota Depok. pelayanan yang kedua ialah *Job Fair* adalah kegiatan bursa kerja yang mempertemukan antara pencari kerja dan perusahaan dalam satu tempat. Oleh sebab itu dibuatlah BKOL (Bursa Kerja Online) sebagai bentuk kemudahan yang diberikan oleh Disnaker Kota Depok agar perusahaan yang membuka lowongan di *Job Fair*, membuka juga lowongan pekerjaan di BKOL. Hal tersebut dijelaskan menurut Bapak Meidi dalam wawancara dengan peneliti.

Menurut Bapak Meidi bahwa *Job Fair* merupakan salah satu sub kegiatan penanggulangan pengangguran berupa penempatan tenaga kerja yang mempertemukan pencari kerja dan perusahaan secara langsung. Oleh sebab itu sebagai bentuk intervensi dari Disnaker Kota Depok untuk perusahaan yang mengikuti *Job Fair* ialah membuka lowongan pekerjaannya ke BKOL juga. Hal tersebut guna memudahkan masyarakat Kota Depok yang sudah mendaftarkan AK-1 dan mempunyai Akun BKOL untuk dapat dengan leluasa mencari pekerjaan dimanapun. Terlebih lanjut beliau menegaskan bahwa Aplikasi BKOL ini merupakan sinergis dengan SISNAKER (Sistem Informasi Ketenagakerjaan) dari Pemerintah Pusat sebagai bentuk pelayanan publik ketenagakerjaan yang diberikan agar masyarakat dengan mudah mencari pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara di atas, menurut peneliti bahwa *Job Fair* dan BKOL saling terintegrasi satu sama lain. Hal tersebut karena muara pelayan publik ketenagakerjaan yang diberikan Disnaker Kota Depok dalam mengatasi permasalahan pengangguran ialah dengan pendaftaran AK-1 sebagai wujud pendataan pencari kerja Kota Depok. Dengan mendaftar dan mendapatkan AK-1, maka masyarakat sudah ditetapkan sebagai pencari kerja aktif dan diberikan akun BKOL agar dapat mendaftarkan lowongan pekerjaan secara online, dan jika sub kegiatan *Job Fair* dilaksanakan oleh Disnaker Kota Depok, maka pencari kerja dipersilahkan untuk mengikuti acara *Job Fair* tersebut.

**Tabel 5**  
**Rekapitulasi Pencari Kerja Kota Depok**  
**Dinas Tenaga Kerja Kota Depok**

**Tahun 2022**

No.	Uraian	Jenis Kelamin		Total
		Laki-laki	Perempuan	
1.	Penyerapan Pencaker Tahun 2022	1.274	1.061	2.335
2.	Pencaker Terdaftar Tahun 2022	2.425	2.838	5.263
PERSENTASE (%)				44,37

**Sumber: Data Pencari Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Depok**

Menurut peneliti dilihat berdasarkan tabel di atas menunjukkan persentase penyerapan pencari kerja Kota Depok mencapai 44,37%. Hal tersebut merupakan langkah yang bagus mengingat hampir 50% atau setengah dari pendaftar pekerjaan mampu terserap ke perusahaan. Dengan terintegrasinya *Job Fair* dan BKOL agar memudahkan masyarakat untuk melamar pekerjaan baik secara daring ataupun luring, merupakan suatu bentuk inisiatif Disnaker Kota Depok sebagai wujud *Political Will* dalam mengatasi permasalahan pengangguran.

Menurut peneliti hal tersebut karena adanya intervensi yang diberikan oleh perusahaan yang berkolaborasi dengan Disnaker dalam *Job Fair* untuk mendaftarkan perusahaannya ke Aplikasi BKOL agar dapat membuka lowongan pekerjaan. Begitupun sebaliknya, perusahaan yang lebih dahulu mendaftar dan membuka lowongan di Aplikasi BKOL dapat berkolaborasi lebih lanjut dalam *Job Fair*. Selain itu dengan adanya tindakan inisiatif berupa intervensi yang diberikan Disnaker Kota Depok kepada perusahaan yang mendaftar di *Job Fair* dan Aplikasi BKOL menjelaskan bahwa adanya reformasi birokrasi. Hal tersebut lantaran tujuan tercapainya reformasi birokrasi dapat dilakukan atas dasar kolaborasi dengan *Stakeholder-Stakeholder* terkait baik ke perusahaan swasta ataupun dari pihak tertentu demi mencapai upaya penanggulangan pengangguran di Kota Depok.

Kesimpulan peneliti bahwa dengan adanya *Job Fair* dan BKOL yang saling terintegrasi memudahkan masyarakat untuk dapat memilih pelayanan publik yang diberikan oleh Disnaker Kota Depok. Hal tersebut karena *Job Fair* dan BKOL diselenggarakan secara berbeda, *Job Fair* secara luring dan BKOL secara daring. Selain itu pihak perusahaan yang berkolaborasi dengan Disnaker juga mendapatkan manfaat lantaran lowongan pekerjaan yang dibutuhkan perusahaan dapat ditempatkan dalam *Job Fair* dan BKOL, hal tersebut merupakan suatu bentuk *Political Will* yang dijalankan oleh Disnaker Kota Depok dalam upaya reformasi birokrasi dalam penanggulangan pengangguran dikarenakan adanya kerja sama dengan perusahaan untuk saling membantu.

## 2. Prioritas

Prioritas kebijakan merupakan bentuk komitmen politik untuk melihat urgensi terhadap kebijakan tertentu yang sangat penting untuk diselenggarakan demi mencapai permasalahan pada isu tertentu. Tentu dalam prioritas kebijakan yang dimaksud ialah terkait sub kegiatan bursa dalam Dinas Tenaga Kerja Kota Depok. Oleh sebab itu peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Meidi terkait sub kegiatan bursa kerja.

Menurut beliau bahwa sub kegiatan bursa kerja yang terdiri dari *Job Fair* dan BKOL merupakan suatu bentuk pelayanan publik penanggulangan pengangguran yang diberikan Dinas Tenaga Kerja Kota Depok kepada masyarakat yang memiliki minat bekerja formal atau ke perusahaan. Oleh sebab itu prioritas yang diberikan oleh Disnaker selaku instansi ketenagakerjaan ialah melayani masyarakat dalam pembuatan AK-1 dan mengarahkan untuk melamar pekerjaan melalui Aplikasi BKOL. Tentu beliau menegaskan bahwa Visi Kepala Dinas dalam pelayanan ketenagakerjaan direncanakan untuk ke depannya setelah pembuatan AK-1 ialah 6 (enam) bulan pertama masyarakat mendaftar di BKOL, 6 (enam) bulan berikutnya masyarakat baru bisa mengajukan untuk mendaftar pelatihan kerja, lalu 6 (enam) bulan setelah mengikuti pelatihan kerja baru bisa melamar proposal dalam sub kegiatan padat karya. Tentu hal tersebut yang menjadi keinginan Bapak Thamrin dalam pelayanan ketenagakerjaan Disnaker, namun kendala yang dihadapi saat ini ialah animo masyarakat lebih tinggi tinggi di sub

kegiatan pelatihan kerja dibandingkan padat karya dan bursa kerja (Gunawan, 2023).

Bapak Meidi menjelaskan lebih lanjut bahwa Aplikasi BKOL terus dikembangkan agar menjadi wadah pekerjaan yang efektif dan efisien untuk masyarakat Kota Depok. Selain itu juga dalam hal *Job Fair* pada tahun 2022 dilaksanakan selama 2 (dua) kali. Tentu *Job Fair* merupakan prioritas juga terutama pada masyarakat Kota Depok karena merupakan sasaran kebijakan untuk menanggulangi pengangguran di Kota Depok. Namun kendala yang dihadapi ialah kewenangan perusahaan itu sendiri yang menentukan lolos tidaknya pencari kerja, hal tersebut karena Disnaker tidak hanya berkolaborasi dengan perusahaan di Kota Depok saja, namun luar Kota Depok juga sehingga keperluan perusahaan terhadap tenaga kerja yang dibutuhkan tidak menjamin untuk masyarakat Kota Depok (Gunawan, 2023).

**Tabel 6**  
**Penempatan Tenaga Kerja *Job Fair***  
**Dinas Tenaga Kerja Kota Depok**  
**Tahun 2022**

No.	Uraian	Penempatan		Total	Keterangan
		Depok	Luar Depok		
1	Bursa Kerja Beji	80	138	218	Oktober
2	Bursa Kerja Sukmajaya	96	109	205	November
Jumlah		176	247	423	-

**Sumber: Rekapitulasi Penempatan *Job Fair* Tahun 2022**

Menurut peneliti jika melihat pada hasil rekapitulasi penempatan tenaga kerja dalam tabel di atas membuktikan bahwa *Job Fair* yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Depok pada Oktober dan November Tahun 2022 mencapai 423 orang dengan 176 orang berasal dari Depok dan 247 orang berasal dari luar Depok. Tentu hal tersebut tidak sebanding dengan target yang diinginkan terkait sasaran masyarakat Kota Depok menurut Bapak Meidi karena masih banyaknya masyarakat luar Kota Depok yang diterima pekerjaan.

Menurut peneliti walaupun Bapak Meidi menjelaskan bahwa sub kegiatan bursa kerja merupakan prioritas kebijakan Disnaker Kota Depok agar masyarakat Kota Depok dapat dengan mudah mendapatkan pekerjaan melalui perusahaan. Namun jika dilihat berdasarkan data rekapitulasi penempatan *Job Fair* Tahun 2022 menunjukkan bahwa penyerapan masyarakat lebih banyak berasal dari masyarakat luar Kota Depok sebanyak 247 orang dan masyarakat Kota Depok sebanyak 176 orang yang menunjukkan bahwa walaupun kebijakan bursa kerja merupakan prioritas yang diemban Disnaker untuk Masyarakat Kota Depok, akan tetapi dalam data pada tabel di atas menunjukkan bahwa prioritas kebijakan tersebut tidak tertuju pada masyarakat Kota Depok.

Menurut peneliti lebih lanjut walaupun Disnaker Kota Depok sudah menerapkan komitmen politik dengan kebijakan sub kegiatan bursa kerja sebagai prioritas, akan tetapi dalam pengimplementasiannya gagal untuk menempatkan prioritas kepada masyarakat Kota Depok. Hal tersebut yang harus menjadi kendala atau hambatan reformasi birokrasi Disnaker agar melihat sejauh mana persaingan pencari kerja luar dan dalam Kota Depok dikarenakan tujuan utama dalam isu pengangguran di Kota Depok ialah pembentukan masyarakat berdaya saing seperti berwirausaha dan mengikuti pelatihan kerja.

Kesimpulan peneliti ialah bahwa sub kegiatan bursa kerja merupakan prioritas kebijakan Dinas Tenaga Kerja Kota Depok dalam penanggulangan pengangguran. Namun kendala dalam implementasinya ialah masih kalah saingnya masyarakat Kota Depok dengan Luar Kota Depok dalam mencari kerja di *Job Fair* sehingga reformasi birokrasi belum bekerja secara maksimal untuk menanggulangi pengangguran masyarakat Kota Depok.

### **3. Mobilisasi Dukungan Politik**

Pemerintah dalam menjalankan roda birokrasi memerlukan dukungan politik baik dari lembaga eksekutif, legislatif, atau antar instansi dan swasta. Tentu hal tersebut merupakan suatu bentuk *Political Will* dalam menggalang dukungan politik agar dapat membangun citra politik kedua belah pihak lebih baik dan juga mendukung terlaksanakannya kegiatan-kegiatan pemerintah

yang berjalan. Dalam dukungan politik sub kegiatan bursa kerja yaitu *Job Fair* dan BKOL, tentu Disnaker Kota Depok menggalang dukungan kepada perusahaan dan kepolisian dalam melaksanakan kegiatan tersebut. Oleh sebab itu peneliti mewawancarai Bapak Meidi terkait sub kegiatan bursa kerja.

Menurut Bapak Meidi bahwa dalam pelaksanaan *Job Fair* pada tahun 2022 yang dilaksanakan 2 (dua) kali yaitu bulan oktober dan november. Disnaker Kota Depok berkolaborasi dengan 20 (dua puluh) perusahaan agar dapat membuka lowongan pekerjaan dalam acara *Job Fair*. Tentu mekanisme yang dilakukan agar perusahaan mau bekerja sama dengan Disnaker Kota Depok ialah dengan cara mengundang secara resmi terkait lowongan yang tersedia untuk acara *Job Fair*. Beliau menegaskan lebih lanjut bahwa perusahaan yang diundang untuk bekerja sama lebih dari 20 (dua puluh) perusahaan. Dan perusahaan yang cepat memberikan timbal balik kehadiran untuk mengikuti *Job Fair* akan diikuti sertakan (Meidi, 2022).

Menurut peneliti dengan adanya kolaborasi antara Disnaker Kota Depok dengan perusahaan-perusahaan merupakan suatu bentuk *Political Will* dalam menggalang dukungan pihak swasta. Tentu benefit yang didapat oleh perusahaan ialah tidak perlu mengeluarkan uang sepersenpun dan sangat terbantu dalam mendapatkan pegawai yang diinginkan dalam pencari kerja yang terdaftar di *Job Fair*. Hal tersebut dibuktikan oleh wawancara peneliti dengan *Leader of Recruitmen* PT. YKK AP Indonesia Cabang Depok Bapak Eka. Menurut beliau bahwa PT. YKK sudah bekerja sama dengan Disnaker pada tahun 2021 dalam hal lowongan pekerjaan. Kolaborasi yang dijalankan antara Perusahaan YKK dengan menyediakan lowongan pekerjaan di Aplikasi BKOL dan mengikuti acara *Job Fair* bulan oktober tahun 2022.

Menurut Bapak Eka, kolaborasi yang dijalankan oleh Disnaker Kota Depok sangatlah efektif untuk memberikan kesempatan bagi perusahaan untuk menyediakan lowongan dan mengiklankan secara gratis tanpa dipungut biaya. Tentu hal tersebut menguntungkan perusahaan lantaran selain gratis dan menghemat anggaran pengiklanan lowongan kerja, perusahaan juga dengan mudah mendapatkan pencari kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan

dalam *Job Fair* dan BKOL. Tentu kedua kegiatan tersebut memberikan dampak positif dan sangat-sangat baik untuk Perusahaan YKK (Eka, 2023).

Selain itu peneliti juga mewawancarai Adit selaku Tim Marketing Rumah Sakit Citra Medika Depok yang mengikuti *Job Fair* pada bulan November tahun 2022. Peneliti mewawancarai Bapak Adit karena dalam pelaksanaan *Job Fair* pegawai perusahaan yang turun tangan langsung ialah Tim Marketing. Menurut beliau bahwa kolaborasi yang diberikan oleh Disnaker Kota Depok bahwa perusahaan menyediakan lowongan pekerjaan dalam *Job Fair* dan BKOL agar memudahkan perusahaan untuk mencari pencari kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Beliau menegaskan bahwa kolaborasi yang diberikan sangatlah membantu RS Citra Medika Depok dalam mendapatkan pekerja yang sesuai dengan kebutuhan dan pengiklanan dalam Aplikasi BKOL maupun pelaksanaan *Job Fair* tidak dipungut biaya sedikitpun. Bahkan mereka beserta tim marketing lainnya diberikan makanan oleh Pihak Disnaker Kota Depok (Adit, 2023).

Menurut peneliti dengan melihat hasil wawancara dengan Bapak Eka dan Bapak Adit dari 2 (dua) perusahaan yang berbeda menjelaskan bahwa kedua perusahaan tersebut mendapatkan manfaat yang besar dari sub kegiatan bursa kerja. Hal tersebut selain menghemat anggaran perusahaan terkait pengiklanan lowongan pekerjaan, disisi lain citra perusahaan dimata masyarakat Kota Depok semakin meningkat lantaran adanya hubungan kerja sama yang pernah dijalin oleh Disnaker Kota Depok. Oleh sebab itu menurut peneliti kolaborasi yang dijalankan antara perusahaan dan Disnaker Kota Depok sudah sesuai dengan *Political Will* Brinkerhoff terkait mobilisasi dukungan politik. Karena selain manfaat yang didapatkan perusahaan, citra politik Disnaker Kota Depok semakin meningkat dalam bidang ketenagakerjaan karena mampu memberdayakan perusahaan-perusahaan dan semakin terkenal di Perusahaan Kota Depok ataupun luar Depok.

Kolaborasi selanjutnya dalam sub kegiatan bursa kerja berupa Aplikasi BKOL ialah dengan salah satu perusahaan yaitu PT. Cosmo Mandiri Sejahtera. Kolaborasi yang didapatkan oleh perusahaan tersebut berupa pemenangan kontrak dalam Layanan Pengadaan Secara Elektronik (LPSE) Kota Depok.

Pemenang Berkontrak					
Nama Non Tender	Belanja Jasa Konsultansi pemeliharaan dan pengembangan aplikasi BKOL				
Jenis Pengadaan	Jasa Konsultansi Badan Usaha Non Konstruksi				
K/L/PD	Pemerintah Daerah Kota Depok				
Satuan Kerja	DINAS TENAGA KERJA				
Pagu	Rp. 87.380.980,00				
HPS	Rp. 87.034.000,00				
Nama Pemenang	Alamat	NPWP	Harga Kontrak	Nilai PDN	Nilai UMK
PT. COSMO MANDIRI SEJAHTERA	JL. SWADARMA 3 BLOK A NO.3 KEL. SUKAMAJU KEC.CILODONG KOTA DEPOK - Depok (Kota) - Jawa Barat	42.625.844.8-412.000	Rp. 86.185.000,00	Rp. 0,00	Rp. 0,00

**Gambar 4 Pemenang Kontrak LPSE Kota Depok**

Dalam sub kegiatan bursa kerja berupa Aplikasi BKOL, Disnaker Kota Depok bekerja sama melakukan kontrak kerja dengan PT. Cosmo Mandiri Sejahtera. Perusahaan tersebut merupakan perusahaan swasta yang menjadi pihak pengembang Aplikasi BKOL dan SIMPEL KEPOK Dinas Tenaga Kerja Kota Depok. Tentu dengan dibukanya kesempatan untuk pihak swasta mengikuti LPSE Kota Depok untuk mengajukan kontrak kerja dengan Disnaker merupakan suatu bentuk *Political Will* dalam menggalang dukungan agar citra Disnaker Kota Depok terhadap perusahaan-perusahaan Kota Depok dan Luar Kota Depok semakin terlihat karena adanya keterbukaan kolaborasi dengan pihak perusahaan baik dalam *Job Fair* ataupun BKOL.

Layanan Pengadaan Secara Elektronik (LPSE) merupakan layanan yang tersedia dalam Sistem Pengadaan Secara Elektronik (SPSE) yang dibawah secara langsung oleh Lembaga Pemerintah Non Departemen yaitu Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (LKPP). Dengan dibukanya pengadaan barang dan jasa Disnaker Kota Depok dalam LPSE Kota Depok merupakan suatu bentuk komitmen Disnaker dalam mewujudkan reformasi birokrasi berupa *Political Will* karena upaya Disnaker Kota Depok dalam membuka tender bagi perusahaan-perusahaan Kota Depok agar dapat berkolaborasi dalam pemeliharaan dan pengembangan BKOL. Tentu pemenuhan adanya reformasi birokrasi berupa kolaborasi dengan pihak perusahaan swasta merupakan suatu bentuk melibatkan sektor swasta sehingga



dapat dengan mudah mencapai tujuan bersama dan saling menguntungkan antara pihak Disnaker dengan pihak perusahaan.

Selain berkolaborasi dengan perusahaan, Disnaker Kota Depok juga menggalang dukungan terhadap kepolisian dalam menjaga keamanan saat acara *Job Fair* berlangsung. Hal tersebut disampaikan oleh Bapak Meidi dalam wawancara dengan peneliti. Menurut beliau bahwa kepolisian ditugaskan untuk berjaga dalam mengamankan acara *Job Fair* guna membuat acara tersebut tidak mendapatkan kendala. Hal tersebut lantaran *Job Fair* dilakukan di Kecamatan Beji dan Sukmajaya yang tempatnya berupa ruang serbaguna dari pihak ke 3 (tiga). Oleh sebab itu fungsi dari petugas aparat kepolisian ialah menjaga ketentraman baik dari pencari kerja yang mendaftar, perusahaan dan ancaman pihak luar (Gunawan, 2023).

Menurut peneliti berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Meidi terkait dengan keamanan dari kepolisian, hal tersebut merupakan suatu bentuk *Political Will* terkait penggalangan dukungan politik yang dilakukan Disnaker Kota Depok dengan Polres Depok agar acara *Job Fair* tentram dan memberikan kenyamanan kepada pihak peserta. Namun permasalahan yang terjadi dalam kolaborasi dengan pihak kepolisian terhadap keamanan ialah adanya temuan bahwa pihak Disnaker Kota Depok melakukan Gratifikasi berupa memberikan uang kepada pihak kepolisian agar dapat memudahkan polisi untuk mau memberikan keamanan dalam acara *Job Fair*.

Hal tersebut peneliti temukan melalui wawancara dengan Bapak Rama selaku Pegawai Non-ASN Operator BKOL. Menurut beliau bahwa pihak Disnaker memberikan uang kepada Polres Depok agar dapat membantu keamanan, hal tersebut lantaran memudahkan administrasi yang diberikan kepolisian kepada Disnaker yang tentu dapat menyulitkan Disnaker untuk mendapatkan dukungan kepolisian (Rama, 2023).

Menurut peneliti dalam hasil wawancara di atas menjelaskan walaupun Disnaker Kota Depok mendapatkan dukungan bantuan keamanan melalui pihak kepolisian, namun hal tersebut tidak sejalan dengan *Political Will* Brinkerhoff dan tujuan reformasi birokrasi karena gratifikasi yang dilakukan Disnaker kepada pihak kepolisian merupakan bentuk patologi birokrasi berupa

suap. Hal tersebut merupakan penyalahgunaan kekuasaan lantaran anggaran yang seharusnya merupakan suatu komitmen instansi agar *output* kebijakan berupa kegiatan yang berjalan bersih dari campur tangan tipologi birokrasi.

Hal tersebut juga tidak sejalan dengan tujuan perubahan reformasi birokrasi karena dengan adanya unsur gratifikasi yang dilakukan pegawai Disnaker dengan kepolisian menandakan adanya sisi personalitas agar acara *Job Fair* yang berjalan dapat dimudahkan. Tentu ini menunjukkan birokrasi yang bersifat personal sehingga kepentingan dalam berkolaborasi yang bersifat personal dengan gratifikasi menjadi kepentingan yang lebih utama dibandingkan dengan pelayanan yang diberikan.

Kesimpulan peneliti bahwa dalam menggalang dukungan politik sub kegiatan bursa kerja yaitu *Job Fair* dan BKOL berupa dukungan dari perusahaan dan kepolisian. Kolaborasi dengan perusahaan menyediakan lowongan pekerjaan dalam BKOL dan *Job Fair* merupakan bentuk upaya penanggulangan pengangguran Disnaker Kota Depok dan upaya terlaksanakannya *Political Will*. Namun kolaborasi dengan pihak Kepolisian Kota Depok dalam menjaga keamanan masih terdapat gratifikasi sehingga fenomena tersebut merupakan penyalahgunaan kekuasaan dari Disnaker Kota Depok.

#### 4. Penegakan Hukum

Penegakan hukum menurut Brinkerhoff merupakan suatu komitmen pemerintah sebagai aktor pelayanan publik dalam menerapkan asas keadilan. Tentu dalam konteks Disnaker Kota Depok terhadap penegakan hukum sub kegiatan bursa kerja ialah melihat fenomena diskriminatif atau penyalahgunaan kekuasaan yang dilakukan.

Peneliti mewawancarai Bapak Meidi selaku Koordinator Penempatan Tenaga Kerja yang membawahi sub kegiatan bursa kerja berupa *Job Fair* dan BKOL terkait tindakan penegakan hukum. Menurut beliau bahwa penegakan hukum yang dilaksanakan dalam mengatasi bawahan terhadap pelayanan publik hanya sebatas pada teguran apabila pegawai memiliki motivasi kerja yang rendah dalam melayani masyarakat terutama dalam pembuatan AK-1. Oleh sebab itu beliau menegaskan bahwa lingkup yang terjadi dalam

penegakan hukum dalam melaksanakan pelayanan publik dari awal pembuatan AK-1 sampai tahap mengikuti *Job Fair* hanya sebatas pada penegakan hukum terkait kedisiplinan saja. Karena bagian pelayanan pembuatan AK-1 ialah pelayanan publik ketenagakerjaan dalam penanggulangan pengangguran pertama yang diberikan Disnaker Kota Depok untuk masyarakat agar dapat terdata menjadi pencari kerja aktif (Gunawan, 2023).

Mengacu pada pernyataan Bapak Meidi dalam wawancara dengan peneliti membuktikan bahwa tidak adanya singgungan terkait penyalahgunaan kekuasaan berupa gratifikasi kepada kepolisian dalam keamanan acara *Job Fair*. Selain itu peneliti juga menemukan temuan dalam wawancara peneliti dengan Bapak Ikmal selaku Pengantar Kerja atau bawahan langsung Bapak Meidi terkait pelayanan AK-1 yang dapat dititip. Menurut Bapak Ikmal bahwa dalam pembuatan AK-1, banyak pejabat ataupun pegawai dari instansi lain berupa penitipan untuk dapat membuat AK-1 milik orang lain. Hal tersebut menurut beliau walaupun tidak diperbolehkan karena pembuatan AK-1 harus masyarakat yang bersangkutan secara langsung, namun guna memudahkan masyarakat atau pegawai lain maka diperbolehkan (Hananto, 2023).

Pembuatan AK-1 yang dapat dititip oleh orang yang bukan bersangkutan menyalahi aturan yang tertuang dalam Permenaker No. 39 Tahun 2016 Pasal 38 bahwa pencari kerja harus mendaftar AK-1 dalam mencari pekerjaan. Tentu tafsir pencari kerja yang dimaksud ialah masyarakat yang bersangkutan secara langsung. Menurut peneliti dengan melihat fenomena yang terjadi dalam pelayanan publik dari pembuatan AK-1 sampai pelaksanaan *Job Fair* bahwa masih banyaknya penyalahgunaan kekuasaan yang dilakukan oleh pegawai Disnaker Kota Depok.

Hal tersebut tidak sejalan dengan *Political Will* Brinkerhoff yang mengedepankan bahwa penegakan hukum harus berjalan dalam birokrasi atau tubuh organisasi agar dapat membuat pelayanan publik yang adil bagi masyarakat. Tentu komitmen politik harus sejalan dengan prinsip reformasi birokrasi lantaran adanya perubahan birokrasi menjadi *Good Government*. Menurut Bapak Meidi yang diterapkan hanya sebatas kedisiplinan pegawai

sehingga membuktikan bahwa beliau tidak transparan atau tidak ingin membuka informasi kepada pihak luar terutama peneliti.

Kesimpulan peneliti ialah bahwa tidak adanya penegakan hukum yang terjadi dalam adanya fenomena penitipan pembuatan AK-1 dan gratifikasi kepada kepolisian membuktikan bahwa penyalahgunaan kekuasaan masih eksis terjadi di Disnaker Kota Depok, hal tersebut tentu tidak sesuai dengan *Political Will* yang harus dijalankan pemerintah sebagai bentuk reformasi birokrasi. Dengan tidak dijalankannya komitmen politik dan reformasi birokrasi dalam penegakan hukum dalam Disnaker Kota Depok dalam fenomena di atas membuktikan bahwa tipologi birokrasi seperti diskriminatif dan suap masih melekat dan tidak ada upaya untuk menghilangkan fenomena tersebut.

## 5. Keberlanjutan Usaha

Keberlanjutan usaha menurut Brinkerhoff merupakan suatu komitmen politik yang dilakukan oleh pemerintah sebagai aktor pelayanan publik agar program kegiatan yang disuguhkan saat menjabat akan tetap terus dikerjakan bahkan diberlakukan inovasi agar program yang diimplementasikan kepada masyarakat akan berhasil. Tentu keberlanjutan usaha yang peneliti maksud ialah sub kegiatan bursa kerja berupa *Job Fair* dan Aplikasi BKOL. Oleh sebab itu peneliti mewawancarai Bapak Thamrin terkait keberlanjutan usaha yang dijalankan Disnaker dalam sub kegiatan bursa kerja.

Menurut Bapak Thamrin bahwa sejauh ini fokus Disnaker Kota Depok dalam penempatan tenaga kerja ialah alumni peserta pelatihan kerja yang ditempatkan dalam perusahaan. Selain itu fokus Disnaker ialah mengembangkan potensi masyarakat dalam pengembangan kompetensi melalui pelatihan kerja dan padat karya. Hal tersebut selain sesuai dengan RPJMD Kota Depok Tahun 2021-2026 terkait isu pengangguran, disisi lain Disnaker Kota Depok ingin mengupayakan agar *Mindset* masyarakat Kota Depok ialah mengubah sektor formal melalui perusahaan menjadi bekerja mandiri atau berwirausaha (Thamrin, 2023).

Menurut peneliti mengacu pada pernyataan Bapak Thamrin di atas membuktikan bahwa fokus pelayanan publik ketenagakerjaan hanya bertumpu

pada sub kegiatan pelatihan kerja dan padat karya, bukan sub kegiatan bursa kerja. Sehingga hal tersebut tidak sejalan dengan *Political Will* Brinkerhoff dalam bentuk keberlanjutan usaha. Karena sub kegiatan bursa kerja tidak disebutkan menjadi fokus untuk kegiatan penanggulangan pengangguran Disnaker pada tahun berikutnya. Hal tersebut karena adanya upaya dalam mengembangkan atau mengubah *Mindset* kerja masyarakat Kota Depok. Hal tersebut menunjukkan bahwa sub kegiatan bursa kerja bukanlah fokus Disnaker Kota Depok dalam penanggulangan pengangguran.

Pernyataan peneliti sejalan dengan wawancara peneliti dengan Bapak Ikmal. Menurut Bapak Ikmal bahwa dalam pemeliharaan dan pengembangan Aplikasi BKOL yang menjadi tugas dari PT. Cosmo Mandiri Sejahtera selaku pemenang kontrak dalam LPSE Kota Depok, menunjukkan tidak adanya improvisasi dari aplikasi tersebut. Walaupun arahan dari Disnaker dalam evaluasi kepada PT. Cosmo Mandiri Sejahtera sudah diberikan di akhir tahun untuk memperbaiki dan memperbaiki Aplikasi BKOL, namun menurut Bapak Ikmal perubahan tersebut tidak menunjukkan hasil yang signifikan karena selain BKOL hanya dapat di akses melalui website dan di playstore tidak dikembangkan lagi (Hananto, 2023).

Selain itu dalam *Job Fair* peneliti mewawancarai Bapak Rama selaku Operator BKOL. Menurut beliau bahwa *Job Fair* yang saat ini disebut Bursa Kerja Mini hanya diselenggarakan 2 (dua) kali dalam satu tahun. Menurut beliau awalnya *Job Fair* merupakan acara besar yang tempat pelaksanaannya besar yang dilaksanakan 1 (satu) kali dalam setahun sehingga mencakup banyak pencari kerja yang ingin mendaftar, hal tersebut terakhir kali dilaksanakan pada tahun 2018. Beliau menegaskan bahwa sampai saat ini disebut Bursa Kerja Mini karena diselenggarakan secara mini atau tempat pelaksanaannya tidak besar dan harus dibagi menjadi 2 (dua) bulan yaitu oktober dan november (Rama, 2023).

Peneliti juga mewawancarai Alumni Peserta *Job Fair* Tahun 2022 yaitu Bapak Helmi Rusli. Menurut beliau bahwa acara yang diselenggarakan oleh Disnaker Kota Depok dalam menurunkan angka pengangguran efektif dan efisien, tentu karena adanya pertemuan secara langsung pencari kerja dan

perusahaan. Selain itu pencari kerja yang mendaftar tidak dipungut biaya sedikitpun yang dapat menimbulkan potensi diskriminasi dalam pelayanan publik. Namun Bapak Helmi Rusli menegaskan bahwa beliau sampai saat ini masih belum menerima pekerjaan dari hasil mendaftar perusahaan dalam *Job Fair* (Rusli, 2023).

Peneliti menemukan data informasi langsung dari Bapak Rama terkait nama-nama pencari kerja yang sudah mendapatkan pekerjaan di salah satu perusahaan dan Bapak Helmi Rusli termasuk ke dalam pencari kerja tersebut. Namun setelah dikonfirmasi secara langsung oleh Bapak Helmi dalam wawancara dengan peneliti menunjukkan bahwa adanya manipulasi data pencari kerja yang diterima dalam perusahaan dari Dinas Tenaga Kerja Kota Depok.

Peneliti mewawancarai Bapak Meidi terkait hal tersebut, menurut beliau bahwa Disnaker Kota Depok hanya menerima laporan dari perusahaan terkait data pencari kerja yang diterima dalam pekerjaan, bukan membuat laporan tersendiri. Kendala menurut Bapak Meidi dalam *Job Fair* tahun 2022 ialah bahwa kekurangan informasi secara langsung dari perusahaan yang bekerja sama dengan Disnaker Kota Depok Tahun 2022 dalam hal pemberian informasi data pencari kerja yang diterima dalam perusahaan dan juga menurut beliau bahwa manipulasi tersebut berasal langsung dari perusahaan (Gunawan, 2023).

Menurut peneliti dalam hasil wawancara dengan Bapak Helmi dan Bapak Meidi menunjukkan tidak adanya *Political Will* berupa keberlanjutan usaha dari Disnaker Kota Depok dalam *Job Fair*. Hal tersebut dibuktikan dengan tidak adanya tindak lanjut dari Disnaker terutama pegawai Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja terkait para pencari kerja yang belum mendapatkan pekerjaan seperti Bapak Helmi yang tidak mendapatkan keberlanjutan usaha dari pegawai Disnaker terkait arahan untuk lowongan pekerjaan selanjutnya. Selain itu dengan adanya manipulasi yang dilakukan oleh perusahaan kepada Disnaker dalam pemberian informasi data pencari kerja yang diterima perusahaan menunjukkan tidak adanya ketegasan dari pegawai Disnaker dalam

mengintervensi perusahaan agar memberikan data pencari kerja yang diterima secara absah.

Kesimpulan peneliti dengan melihat hasil wawancara peneliti dengan Bapak Thamrin, Bapak Rama, Bapak Meidi, Bapak Ikmal dan Bapak Helmi membuktikan bahwa tidak adanya keberlanjutan usaha dalam sub kegiatan bursa kerja. Hal tersebut selain tidak menjadi fokus Disnaker Kota Depok dalam upaya penanggulangan pengangguran. Disisi lain *Job Fair* ataupun Aplikasi BKOL dalam sub kegiatan Disnaker Kota Depok tidak diperhatikan secara khusus dan serius oleh Disnaker Kota Depok sehingga pelayanan publik yang diberikan masih melekat dengan tipologi birokrasi sehingga tidak adanya perubahan yang signifikan dalam mengatasi permasalahan pengangguran.

### C.2.3 *Political Will* Sub Kegiatan Pelatihan Kerja

*Political Will* Dinas Tenaga Kerja Kota Depok merupakan suatu bentuk teori politik yang digagas oleh Derick W. Brinkerhoff untuk melihat sejauh mana pemerintah selaku aktor pelayanan publik mempunyai komitmen atau keinginan politik untuk menjalankan roda birokrasi dan memberikan kebermanfaatan bukan hanya pemerintah saja namun seluruh elemen objek kebijakan seperti sektor swasta dan masyarakat.<sup>4</sup> *Political Will* yang dimaksud dalam penelitian ini ialah melihat komitmen pemerintah daerah yaitu Dinas Tenaga Kerja Kota Depok dalam melaksanakan pelayanan publik dengan tujuan reformasi birokrasi agar pelayanan yang diberikan terhindar dari patologi birokrasi. Oleh sebab itu peneliti menganalisis berdasarkan 5 (lima) indikator yang dikemukakan oleh Derick W. Brinkerhoff<sup>12</sup> yaitu Inisiatif Pemerintah, Prioritas Kebijakan, Mobilisasi Dukungan Politik dan Keberlanjutan Usaha.

#### 1. Inisiatif Pemerintah

Inisiatif pemerintah merupakan suatu bentuk tindakan yang dilakukan oleh pemerintah dalam mengatasi permasalahan yang ada dengan memberikan solusi terbaik. Inisiatif pemerintah yang peneliti maksud ialah inisiatif Dinas Tenaga Kerja Kota Depok dalam mengatasi pengangguran dengan adanya sub kegiatan pelatihan kerja. Jika mengacu pada hasil wawancara dengan Bapak Thamrin terkait dengan pelatihan kerja bahwa fenomena pengangguran yang terjadi di Kota Depok merupakan suatu urgensi bukan hanya Disnaker saja

melainkan OPD lain, tentu dengan hadirnya pelatihan kerja merupakan suatu bentuk inisiatif yang diberikan Disnaker Kota Depok selaku implementator kepada masyarakat Kota Depok agar meningkatkan keahlian kompetensi. Tentu keprihatinan tersebut lahir dari masyarakat Kota Depok yang menganggur namun tidak mendapatkan pekerjaan karena tidak mempunyai keahlian dalam bekerja (Thamrin, 2023).

Peneliti juga mewawancarai Ibu Tri selaku <sup>26</sup> Kepala Bidang Produktivitas dan Bina Lembaga Pelatihan Kerja. Menurut Ibu Tri bahwa pelatihan kerja merupakan suatu pelayanan publik yang bergerak dalam aspek kompetensi keahlian masyarakat, tentu sarana prasarana yang diperlukan seharusnya ialah dibentuk UPTD BLK. Namun karena dari segi anggaran biaya operasional pelatihan dalam BLK dibandingkan dengan anggaran untuk LPK maka lebih efektif dan efisien LPK sebagai sarana dan prasarana pelatihan kerja. Tentu kepentingan tersebutlah yang membuat Disnaker berkolaborasi dengan LPK sebagai bentuk inisiatif dalam pelatihan kerja (Yeniretnowati, 2022).

Menurut peneliti dari hasil wawancara di atas membuktikan bahwa dengan adanya kolaborasi antara Disnaker dengan Pihak LPK selaku swasta dalam sarana dan prasarana pelatihan kerja. Di sisi lain urgensi permasalahan pengangguran ialah banyaknya masyarakat Kota Depok yang tidak mempunyai keahlian pekerjaan sehingga tidak dapat bekerja, dengan adanya pelatihan kerja dengan 8 (delapan) jenis pelatihan merupakan suatu bentuk inisiatif yang diberikan oleh Disnaker Kota Depok sebagai implementator agar masyarakat dapat memilih jenis pelatihan kerja sesuai keinginan masing-masing. Tentu pelaksanaan pelatihan kerja dengan melibatkan LPK merupakan bentuk *Political Will* dalam menanggulangi permasalahan pengangguran di Kota Depok.

Terlebih lanjut menurut Ibu Tri bahwa hubungan kolaborasi dengan LPK bukan hanya sebatas sarana dan prasarana pelatihan kerja saja, tetapi adanya pembinaan bagi LPK tersebut agar instruktur LPK tersertifikasi metodologi dan sertifikasi teknis, selain itu LPK juga terakreditasi agar mempunyai akreditasi nasional. Menurut peneliti bahwa hubungan kolaborasi dengan LPK yaitu pembinaan LPK merupakan langkah penting yang dilakukan oleh



Disnaker agar LPK dan instruktur yang sudah terbina dapat dipilih untuk kolaborasi. Karena sesuai dengan pernyataan Ibu Tuti selaku Koordinator Pelatihan Kerja dan Pemagangan dalam wawancara dengan peneliti bahwa persyaratan hubungan kolaborasi yang dilakukan dengan Disnaker ialah bahwa LPK tersebut harus terakreditasi dan instruktur LPK harus tersertifikasi baik metodologi maupun teknis.

Menurut peneliti bahwa pembinaan LPK merupakan suatu bentuk inisiatif yang dilakukan Disnaker Kota Depok agar dapat menjalin kolaborasi. Tentu kolaborasi yang dilakukan merupakan kepentingan politik yang dimiliki oleh Disnaker karena LPK Kota Depok yang tidak mempunyai akreditasi berstandar nasional dan instruktur yang tidak bersertifikasi tidak akan bisa terpilih oleh Disnaker agar dapat berkolaborasi. Dengan adanya inisiatif yang dilakukan Disnaker Kota Depok agar LPK-LPK di Kota Depok memberikan kepada LPK-LPK kecil untuk mendapatkan kesempatan akreditasi secara nasional. Hal tersebut sejalan dengan komitmen politik Disnaker dalam tujuan reformasi birokrasi dengan memaksimalkan potensi LPK agar dapat bekerja sama dengan Disnaker nantinya, tentu hal tersebut dilakukan guna memaksimalkan eksternal birokrasi agar terdapat kesempatan untuk LPK lain yang bekerja sama dengan Disnaker Kota Depok.

Kesimpulan peneliti ialah bahwa dalam sub kegiatan pelatihan kerja, Disnaker Kota Depok sudah melakukan *Political Will* dengan melakukan inisiatif berupa kolaborasi dengan LPK, Pembinaan LPK ataupun jenis-jenis pelatihan yang banyak sehingga penanggulangan pengangguran dalam sub kegiatan pelatihan kerja dapat dilaksanakan dengan inisiatif yang baik. Selain itu dengan inisiatif berupa hubungan kolaborasi Disnaker dengan LPK merupakan suatu bentuk upaya dalam reformasi birokrasi dengan memberdayakan unsur swasta agar mampu menjalin kerja sama dengan Disnaker. Karena pemberdayaan LPK pada awalnya bertujuan agar dapat terakreditasi dan instruktur pengajar bersertifikasi teknis dan metodologis, tujuan tersebutlah yang merupakan suatu syarat agar LPK dapat berkolaborasi dengan Disnaker Kota Depok.

## 2. Prioritas

Prioritas merupakan suatu upaya komitmen politik yang dilakukan pemerintah dalam mengatasi persoalan yang paling urgensi sehingga permasalahan tersebut menjadi titik fokus yang harus didukung dan diselesaikan. Dalam permasalahan penanggulangan pengangguran Disnaker Kota Depok, dengan adanya sub kegiatan pelatihan kerja merupakan suatu prioritas kegiatan dalam mengatasi permasalahan pengangguran di Kota Depok. Hal tersebut didukung oleh pernyataan Bapak Thamrin dalam wawancara dengan peneliti.

Menurut beliau bahwa pelatihan kerja merupakan prioritas kebijakan yang dimiliki Disnaker Kota Depok selain dengan sub kegiatan padat karya. Hal tersebut lantaran urgensi pengangguran Kota Depok dalam RPJMD Tahun 2021-2026 ialah membangun masyarakat Kota Depok agar mampu bersaing dalam dunia kerja dengan pengembangan kompetensi keahlian. Tentu kepentingan yang dibawa oleh Disnaker selaku pemangku kepentingan bidang ketenagakerjaan ialah menawarkan kepada masyarakat bahwa dengan ikut sertanya masyarakat dalam pelatihan kerja selain menambah ilmu yang didapat berupa kompetensi keahlian dengan sertifikat berstandar BNSP, tentu alumni masyarakat yang mengikuti pelatihan kerja juga mudah bersaing didunia pekerjaan (Thamrin, 2023).

Jika dilihat pernyataan hasil wawancara di atas, menurut peneliti bahwa sub kegiatan pelatihan kerja merupakan suatu prioritas pelayanan publik yang diberikan Disnaker kepada masyarakat agar dengan mudah terserap kedunia kerja. Hal tersebut juga menandakan banyaknya animo masyarakat yang ikut serta dalam pelatihan kerja pada tahun 2022 yaitu sebesar 200 peserta dari 512 calon peserta dengan penyerapan dunia kerja sebesar 60% sesuai dengan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Disnaker Kota Depok Tahun 2022.

Selain itu pelaksanaan pelatihan kerja dengan implementasinya berupa kolaborasi dengan LPK juga merupakan prioritas yang dimiliki Disnaker Kota Depok, hal tersebut tentu memiliki tujuan tersendiri dalam kepentingan masing-masing. Kepentingan bagi Disnaker berkolaborasi dengan LPK ialah

bahwa anggaran untuk operasional LPK jauh lebih sedikit dibandingkan operasional dengan UPTD BLK sehingga dari segi anggaran yang lebih minim dan hasil output pelatihan kerja berupa penyerapan sebesar 60% dari 200 Peserta pada tahun 2022 menunjukkan bahwa dengan ketiadaan BLK pun Disnaker diuntungkan dari segi anggaran sehingga kolaborasi dengan LPK merupakan bentuk prioritas dalam sarana dan prasarana pelatihan kerja. Di sisi lain keuntungan bagi LPK jika mengacu pada pernyataan Ibu Tuti dalam wawancara dengan peneliti bahwa LPK yang berkolaborasi mendapatkan profit anggaran dari Disnaker sehingga memberikan keuntungan bagi LPK tersebut dalam pelaksanaan pelatihan kerja.

Kesimpulan Peneliti bahwa Disnaker Kota Depok sudah melakukan *Political Will* dalam sub kegiatan pelatihan kerja sebagai bentuk prioritas pelayanan publik, hal tersebut lantaran kebutuhan masyarakat akan kompetensi keahlian pekerjaan selaras dengan tujuan pelatihan kerja dalam mengembangkan potensi keahlian kerja sehingga para pencari kerja dengan mudah terserap di dunia pekerjaan. Tentu dengan menjadikan kebijakan pelatihan pelayanan kerja menjadi prioritas kebijakan Disnaker Kota Depok menandakan bahwa Disnaker berorientasi pada hasil yang dicapai yaitu Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) per tahun menurun sehingga hal tersebut sejalan dengan reformasi birokrasi dalam upaya penanggulangan pengangguran. Selain itu kolaborasi dengan LPK menjadi efektif sebagai bentuk prioritas dari pelatihan kerja karena merupakan salah satu opsi sarana dan prasarana penunjang pelatihan kerja bagi Disnaker Kota Depok.

### **3. Mobilisasi Dukungan Politik**

Pemerintah dalam menjalankan roda birokrasi memerlukan dukungan politik baik dari lembaga eksekutif, legislatif, sesama instansi ataupun elemen masyarakat sehingga mendapatkan dukungan terhadap sub kegiatan yang akan dilaksanakan. Dalam pelaksanaan pelatihan kerja, peneliti mewawancarai Bapak Thamrin terkait mobilisasi dukungan politik dari DPRD dalam pelaksanaan pelatihan kerja.

Menurut beliau bahwa dalam Rapat DPRD, Disnaker melalui beliau menyampaikan hasil dari peserta pelatihan kerja yang terserap dalam

pekerjaan, beliau menegaskan kepada DPRD walaupun pelatihan kerja belum signifikan menyentuh angka pengangguran di Kota Depok, namun dengan perlahan potensi penambahan jenis-jenis pelatihan memperbagus posisi Disnaker agar peserta yang terserap pada tahun 2023 bertambah dan penyerapan ke perusahaan juga bertambah. Bapak Thamrin menegaskan lebih lanjut bahwa dukungan DPRD dalam sub kegiatan pelatihan kerja sangat baik sehingga anggaran Disnaker ditambahkan, dan juga DPRD secara terbuka dan transparan memberikan Pokok-Pokok Pikiran (Pokir) dalam sub kegiatan pelatihan kerja agar pelatihan kerja kedepannya lebih efektif dan efisien mengurangi permasalahan pengangguran di Kota Depok (Thamrin, 2023).

Selain pada dukungan dari DPRD terhadap pelatihan kerja dalam penambahan anggaran dan pemberian Pokok-Pokok Pikiran. Disnaker juga menggandeng elemen-elemen lain yang mampu memperbagus citra Disnaker dalam sub kegiatan pelatihan kerja. Peneliti mewawancarai Bapak Thamrin terkait hal tersebut. Menurut beliau bahwa Disnaker menggandeng ataupun melibatkan *Stakeholder* dalam perencanaan anggaran pelatihan kerja seperti Instruktur LPK, Serikat Pekerja dan Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO). Menurut beliau pelibatan tersebut selain memberikan sosialisasi dan pemberitahuan Grand Design Pelatihan Kerja pada tahun tersebut, tetapi juga mengukuhkan dukungan kepada *Stakeholder* agar pelatihan kerja dijalankan secara efektif dan efisien (Thamrin, 2023). Menurut peneliti dengan adanya transparansi dan keterbukaan terhadap lingkungan eksternal birokrasi dengan menggandeng unsur swasta atau pemangku kepentingan membuktikan bahwa Disnaker Kota Depok tidak hanya melakukan komitmen politik, tetapi komitmen politik tersebut diselaraskan dengan reformasi birokrasi agar dapat menciptakan lingkungan pelayanan yang efektif dan efisien dalam menanggulangi pengangguran di Kota Depok.

Menurut peneliti bahwa *Political Will* yang dilakukan Disnaker seperti mendapat dukungan anggaran dari DPRD ataupun *Stakeholder* memang merupakan kepentingan politik tersendiri yang saling menguntungkan oleh semua pihak. Peneliti menemukan fenomena bahwa adanya permintaan jatah peserta dari anggota DPRD dalam Rapat DPRD kepada Disnaker melalui

wawancara peneliti dengan Ibu Tuti. Menurut beliau bahwa dalam Rapat DPRD masih terdapat anggota DPRD yang memberikan nama-masyarakat pilihan mereka agar dapat dimasukkan ke dalam pelatihan kerja Disnaker Kota Depok dan Disnaker melakukan hal tersebut sehingga terdapat beberapa nama-nama masyarakat pilihan dari anggota DPRD tertentu yang dimasukkan ke dalam daftar peserta pelatihan kerja (Mardiarini, 2023).

Menurut peneliti, walaupun Disnaker Kota Depok melakukan *Political Will* dengan menggalang dukungan kepada DPRD agar dapat menambahkan anggaran untuk sub kegiatan pelatihan kerja, namun timbal balik harus diberikan oleh Disnaker ialah meloloskan nama-nama pilihan dari anggota DPRD sebagai bentuk keuntungan dari kepentingan-kepentingan yang didapat baik itu Disnaker dan DPRD Kota Depok. Tentu ini tidak sejalan dengan reformasi birokrasi lantaran kuota peserta tidak menjadi murni kembali akibat adanya calon peserta dari Anggota DPRD. Walaupun pada akhirnya peserta-peserta tersebut harus melalui seleksi dari pihak instruktur LPK.

Selain dukungan politik melalui DPRD ataupun *Stakeholder*, Disnaker dalam kolaborasi dengan LPK dalam pelatihan kerja juga merupakan dukungan politik lantaran menjadi solusi permasalahan dalam tidak adanya UPTD BLK. Namun permasalahan yang terjadi dalam hubungan kolaborasi dengan LPK ialah adanya kontestasi antar LPK-LPK sehingga timbul segregasi, hal tersebut peneliti tanyakan dengan mewawancarai Ibu Tuti selaku Koordinator Pelatihan Kerja dan Pemagangan.

Menurut Ibu Tuti bahwa persyaratan pengajuan LPK pada tahun 2022 ialah LPK tersebut harus sudah terakreditasi secara nasional dan instruktur nya sudah bersertifikasi baik metodologis maupun teknis. Namun Disnaker memberikan tolak ukur sebagai poin tambahan bahwa LPK harus bisa menyalurkan alumni peserta pelatihan kerja ke perusahaan. Seperti contoh LPK Smart Academy yang berkolaborasi dengan Disnaker pada tahun 2022 tidak dipakai lagi pada tahun 2023 karena tidak bisa menyalurkan alumni peserta pelatihan kerja Disnaker, hal tersebut lantaran tidak adanya intervensi akan penyaluran tenaga kerja pada perjanjian kolaborasi dengan Disnaker. Selain itu Ibu Tuti menjelaskan bahwa Pemimpin LPK Smart Academy bersifat tidak

mengenakan pada pegawai Disnaker juga merupakan salah satu alasan mengapa LPK tersebut tidak diajak kolaborasi (Mardiarini, 2023).

Menurut peneliti berbanding terbalik dengan LPK Dina dalam jenis pelatihan tata rias pengantin yang terus diajak kolaborasi atau sudah menjadi langganan oleh Disnaker karena dapat menyalurkan alumni peserta pelatihan kerja Disnaker ke perusahaan. Menurut peneliti jika mengacu pada pernyataan Ibu Tuti bahwa adanya segregasi LPK yang terjadi seperti LPK Smart Academy dikarenakan tidak dapat menyalurkan dan tidak bersikap ramah, hal tersebut bersifat subjektif lantaran dengan sikap tidak mengenakan pada pegawai Disnaker menimbulkan sisi personalitas dalam penentuan kolaborasi bagi pegawai Disnaker Kota Depok. Selain adanya segregasi LPK, kontestasi terjadi antar LPK di Kota Depok agar dapat berkolaborasi dengan Disnaker lantaran ada *Lobbying* yang dilakukan pihak-pihak LPK agar mau diajak kerja sama. Tentu kepentingan yang mendasari Disnaker Kota Depok dalam Kolaborasi sejatinya ialah kesanggupan LPK dalam menyalurkan alumni peserta pelatihan kerja sehingga penyerapan sub kegiatan pelatihan kerja dapat efektif dan efisien walaupun harus menyingkirkan LPK-LPK yang sebelumnya berkolaborasi.

Kesimpulan peneliti ialah bahwa Disnaker dalam mobilisasi dukungan politik sudah sepenuhnya melakukan *Political Will*, hal tersebut terjadi karena Disnaker Kota Depok menggalang dukungan kepada DPRD agar mendapatkan anggaran untuk sub kegiatan pelatihan kerja, namun timbal balik yang harus diberikan ialah adanya masyarakat pilihan dari anggota DPRD yang harus dimasukkan dalam peserta pelatihan kerja.

Selain itu Disnaker juga menggalang dukungan melalui *Stakeholder* berupa Instruktur LPK, LPK, APINDO dan Serikat Pekerja dalam melihat rancangan anggaran agar kepentingan Disnaker yaitu mendapatkan perhatian khusus dari *Stakeholder* terpenuhi seperti unsur APINDO berarti Disnaker menggalang dukungan agar perusahaan-perusahaan khususnya Kota Depok melakukan penyerapan tenaga kerja melalui pelatihan kerja, ataupun LPK yang mampu berkolaborasi dalam jenis pelatihan dan Serikat Pekerja yang mampu mengakomodasi agar menebarkan pesan kepada masyarakat untuk ikut dalam

sub kegiatan pelatihan kerja Disnaker Kota Depok. Hal tersebut menandakan dalam internal birokrasi Disnaker Kota Depok terhadap pelayanan pelatihan kerja belum sepenuhnya berorientasi pada tujuan reformasi birokrasi, hal tersebut karena adanya unsur-unsur *Lobbying* yang dilakukan Anggota DPRD kepada Disnaker sebagai bentuk timbal balik dari penambahan anggaran yang diberikan dalam Rapat DPRD.

#### 4. Penegakan Hukum

106

Penegakan hukum merupakan suatu komitmen politik yang dilakukan oleh pemerintah dalam mengatasi suatu persoalan tertentu dan memberikan sanksi yang tegas dan adil berupa teguran atau hukuman. Dalam penegakan hukum terhadap sub kegiatan pelatihan kerja dilihat berdasarkan penyalahgunaan kewenangan yang dilakukan oleh Disnaker Kota Depok.

Jika dilihat berdasarkan mobilitas dukungan politik melalui DPRD, Kepentingan yang terjalin baik DPRD maupun Disnaker memberikan segregasi kepada masyarakat dengan kuota yang lebih sedikit lantaran adanya permintaan jatah masyarakat pilihan oleh anggota DPRD Kota Depok. Tentu hal tersebut merupakan penyalahgunaan kekuasaan yang dilakukan oleh Disnaker Kota Depok karena memberikan dampak negatif berupa yang tidak sesuai dengan kuota murni sehingga mempersempit kesempatan masyarakat yang turut serta dalam calon peserta pelatihan kerja.

Peneliti mewawancarai Bapak Thamrin terkait adanya tindakan diskriminatif ataupun negatif yang dilakukan Disnaker dalam sub kegiatan penanggulangan pengangguran termasuk pelatihan kerja. Menurut beliau bahwa Disnaker sudah melakukan pelayanan semaksimal mungkin dengan pegawai yang tidak sesuai dengan keahlian yang dikerjakan. Beliau klaim bahwa pegawai-pegawai diberikan arahan dan sudah mengikuti tugas dan fungsi mereka dalam pelatihan kerja. Menurut peneliti dengan hasil wawancara dengan Bapak Thamrin membuktikan bahwa beliau tidak mau menyebutkan ada penyalahgunaan kewenangan dengan membiarkan anggota DPRD memberikan daftar nama beserta pelatihan agar dapat dimasukkan dan diberikan rekomendasi oleh instruktur. Tentu fenomena tersebut tidak selaras

dengan tujuan *Political Will* Brinkerhoff bahwa suatu instansi harus tegas menindak pelanggaran hukum yang terjadi (Thamrin, 2023).

Selain itu Bapak Thamrin menjelaskan bahwa penegakan hukum yang dilakukan di Disnaker lingkungannya sebatas pada pegawai-pegawai yang melanggar etika kepegawaian seperti mempunyai permasalahan personal antar pegawai ataupun dengan dirinya sendiri sehingga pelanggaran tersebut dapat di atasi melalui BKPSDM. Menurut peneliti dengan lingkup penegakan hukum hanya pada hal kepegawaian, bukan dalam hal penyalahgunaan birokrasi termasuk pelaksanaan sub kegiatan penanggulangan pengangguran membuktikan bahwa terdapat kepentingan politik yang didasari pada keuntungan untuk Disnaker itu sendiri sehingga tidak adanya tindakan pelaporan baik atasan kepada bawahan ke BKPSDM ataupun Inspektorat Daerah dalam penyalahgunaan kekuasaan.

Kesimpulan peneliti ialah bahwa tidak adanya *Political Will* dalam Penegakan Hukum di Disnaker menegaskan bahwa penyelewengan kekuasaan seperti adanya permintaan masyarakat pilihan oleh anggota DPRD menunjukkan bahwa penegakan hukum tidak terjadi lantaran Disnaker selaku implementator mendapatkan keuntungan dari hasil *bargaining* atau pertukaran kepentingan. Hal tersebut tentu menghambat terjadinya reformasi birokrasi dalam upaya penanggulangan pengangguran sehingga kuota masyarakat yang seharusnya 1 kelas 20 orang sudah tidak murni lagi.

## 5. Keberlanjutan Usaha

Keberlanjutan usaha merupakan suatu komitmen politik yang dilakukan pemerintah agar solusi yang diterapkan dalam suatu permasalahan bukan hanya dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu saja, namun memiliki kontinuitas sehingga implementasi keberlanjutan usaha akan terus menerus terlaksana. Keberlanjutan usaha yang dimaksud oleh peneliti ialah melihat sejauh mana Disnaker Kota Depok dalam sub kegiatan pelatihan kerja terus berlanjut pada periode berikutnya. Oleh sebab itu peneliti mewawancarai Bapak Thamrin terkait keberlanjutan usaha dalam pelatihan kerja.

Menurut beliau bahwa pelatihan kerja merupakan salah satu sub kegiatan yang memiliki kontinuitas, hal tersebut lantaran animo masyarakat terhadap



pelatihan kerja tinggi sehingga diperlukannya jenis-jenis pelatihan yang lebih banyak. Hal tersebut peneliti selaraskan dengan pernyataan Ibu Tri bahwa jenis pelatihan kerja tahun 2022 sebanyak 8 (delapan), namun pada tahun 2023 bertambah sebanyak 18 (delapan belas) jenis pelatihan dengan 9 (sembilan) jenis di antaranya sudah bersertifikasi dari BNSP yaitu tata kecantikan rambut, menjahit, tata rias pengantin, servis AC, design grafis, programmer, kelistrikan, pengelasan dan penyelia halal. Dengan adanya 18 (delapan) jenis pelatihan kerja maka peserta pelatihan kerja yang semula 200 orang pada tahun 2022 menjadi 520 orang peserta pelatihan pada tahun 2023 (Thamrin, 2023).

Menurut peneliti berdasarkan hasil wawancara di atas membuktikan bahwa adanya tambahan jenis pelatihan yang signifikan tentu bertambah juga pada kuota peserta. Hal tersebut merupakan bentuk *Political Will* yang dijalankan oleh Disnaker Kota Depok agar pelatihan kerja tahun ke tahun jenis pelatihan dan peserta pelatihan meningkat. Selain itu dengan meningkatnya jenis pelatihan tentu meningkat juga LPK-LPK yang berkolaborasi dengan Disnaker Kota Depok. Dengan keberlanjutan usaha dalam pelatihan kerja menandakan komitmen Disnaker dalam menanggulangi pengangguran di Kota Depok sehingga pelayanan publik pelatihan kerja bertujuan untuk reformasi birokrasi dalam arti adanya penambahan kuota dan kontinuitas untuk tahun-tahun berikutnya.

Kesimpulan peneliti ialah bahwa Disnaker Kota Depok sudah melaksanakan keberlanjutan usaha dengan adanya penambahan jenis pelatihan dan kuota peserta pelatihan, hal tersebut tentu berdampak signifikan pada penanggulangan pengangguran di Kota Depok dalam sub kegiatan pelatihan kerja. Mengacu pada data BPS untuk Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Kota Depok turun sebesar 7,82%. Tentu dengan adanya kontinuitas yang dilakukan Disnaker menandakan pelayanan pelatihan kerja berorientasi pada reformasi birokrasi dengan menambahkan kuota peserta sebanyak 520 orang dengan pelatihan sebanyak 18 jenis pelatihan. Hal tersebut terjadi lantaran upaya Disnaker dalam adanya penambahan anggaran APBD Kota Depok untuk sub kegiatan pelatihan kerja sehingga tahun 2023 akan banyak kuota yang diberikan kepada masyarakat Kota Depok untuk mengikuti pelatihan kerja.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya mengenai Reformasi Birokrasi Dinas Tenaga Kerja Kota Depok dalam Upaya Penanggulangan Pengangguran. Peneliti menggunakan Teori Hambatan Birokrasi Sondang P. Siagian dan Teori *Political Will* Derick W. Brinkerhoff sebagai pisau analisis dalam menjelaskan reformasi birokrasi yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kota Depok dalam pelayanan publik penanggulangan pengangguran dari penelitian ini. Oleh sebab itu Peneliti memberikan kesimpulan terkait 2 (dua) teori yang peneliti pakai dalam menganalisis fenomena birokrasi yang terjadi, antara lain:

##### 1. Teori Hambatan Reformasi Birokrasi

###### a. Persepsi dan Gaya Manajerial Pejabat

Persepsi dan gaya manajerial pejabat yang peneliti teliti berfokus pada 3 sub kegiatan penanggulangan pengangguran yaitu sub kegiatan padat karya, bursa kerja dan pelatihan kerja. Dalam gaya manajerial sub kegiatan padat karya terdapat pemaksimalan pegawai namun tidak diselaraskan dengan adanya unsur nepotisme sehingga persepsi pegawai dalam sub kegiatan padat karya masih menghindari potensi animo masyarakat yang besar karena kuota yang diberikan pemerintah pusat sedikit. Dalam gaya manajerial bursa kerja terdapat gaya manajerial pejabat yang masih kental akan patologi birokrasi seperti Aplikasi BKOL yang tidak kunjung untuk di improvisasi, pembuatan AK-1 yang tidak sesuai peraturan dalam memberikan kemudahan layanan dan adanya unsur gratifikasi kepada kepolisian. Dan terakhir persepsi dan gaya manajerial pejabat sub kegiatan pelatihan kerja bersifat demokratis karena mandat untuk sarana dan prasarana diberikan sepenuhnya oleh LPK yang bekerja sama dengan Disnaker Kota Depok, namun terdapat bias persepsi pegawai Disnaker dalam fenomena segregasi kepada salah satu LPK di Kota Depok. Dalam persepsi dan gaya manajerial Disnaker

Kota Depok masih kental akan patologi birokrasi sehingga menghambat terjadinya reformasi birokrasi dalam pelayanan penanggulangan pengangguran.

17  
b. Kurangnya Pengetahuan dan Keterampilan

Kurangnya pengetahuan dan keterampilan yang peneliti teliti berfokus pada 3 sub kegiatan penanggulangan pengangguran yaitu sub kegiatan padat karya, bursa kerja dan pelatihan kerja. Dalam sub kegiatan padat karya pegawai harus memahami tupoksi yang diberikan sehingga memiliki kemampuan dalam mengetahui jenis ikan, pangsa pasar terhadap ikan tersebut, ataupun dalam padat karya berkelanjutan harus memahami alat servis pelatihan dan sebagainya. Dalam sub kegiatan bursa kerja terdapat pengetahuan pegawai dalam ketenagakerjaan di Kota Depok, memberikan penyuluhan bagi pencari kerja dan mengarahkan masyarakat Kota Depok untuk memilih jenis pelayanan yang sesuai dengan keinginan. Dan terakhir dalam sub kegiatan pelatihan kerja pegawai dituntut mengetahui jenis pelatihan, prospek kerja dalam pelatihan tersebut dan kolaborasi dengan perusahaan agar alumni peserta dapat tersalurkan ke perusahaan. Menurut peneliti dalam indikator ini, tidak terjadi hambatan reformasi karena setiap lini pegawai terhadap pelayanan publik penanggulangan pengangguran memiliki pengetahuan dan keterampilan yang mumpuni sehingga sudah sesuai dengan tujuan reformasi birokrasi.

c. Perilaku Ilegal Pejabat

Perilaku ilegal pejabat Disnaker Kota Depok peneliti analisis berdasarkan 3 sub kegiatan penanggulangan pengangguran yaitu sub kegiatan padat karya, bursa kerja dan pelatihan kerja. Dalam sub kegiatan padat karya perilaku ilegal pegawai yang dilakukan ialah adanya unsur eksklusivitas pelayanan akibat dari keinginan pejabat karena kuota dari pemerintah pusat sedikit sementara tidak adanya sosial media yang dibuat sehingga hanya masyarakat tertentu yang mengetahui informasi pendaftaran dan pelayanan padat karya. Dalam sub kegiatan bursa kerja perilaku ilegal pegawai yang dilakukan ialah adanya unsur gratifikasi

dari Disnaker ke kepolisian dalam pengamanan *Job Fair* dan adanya penitipan pembuatan AK-1 kepada pejabat instansi lain. Dan terakhir dalam sub kegiatan pelatihan kerja perilaku ilegal pejabat ialah adanya penerimaan masyarakat pilihan dari Anggota DPRD dalam Rapat DPRD sehingga kuota peserta sudah tidak murni lagi. Menurut peneliti perilaku ilegal pejabat dalam pelayanan pengangguran masih terjadi sehingga menghambat tujuan reformasi birokrasi agar dapat menciptakan lingkungan birokrasi yang bersih dan baik.

d. Perilaku Birokrasi yang Disfungsional

Perilaku birokrasi yang disfungsional peneliti analisis berdasarkan 3 sub kegiatan penanggulangan pengangguran yaitu sub kegiatan padat karya, bursa kerja dan pelatihan kerja. Dalam sub kegiatan padat karya terdapat disfungsional pelayanan berupa tidak transparan dan tidak terbuka dalam memberikan informasi padat karya kepada masyarakat luas walaupun dalam tupoksi keseharian di Kantor, pegawai Disnaker bekerja sesuai dengan koridor tupoksi. Dalam sub kegiatan bursa kerja terdapat tindakan disfungsional seperti pemberian uang pelicin kepada kepolisian dalam keamanan ataupun pembuatan AK-1 yang dapat dititipkan. Dan terakhir dalam sub kegiatan pelatihan kerja terdapat tindakan disfungsional yaitu membiarkan Anggota DPRD memberikan masyarakat pilihan untuk mengikuti pelatihan kerja. Menurut peneliti dalam internal birokrasi keseharian tidak ada tindakan disfungsional tertentu yang menyebabkan terjadinya patologi karena semua pegawai bekerja sesuai koridor kerjanya, namun dalam eksternal birokrasi yaitu dalam pelaksanaan pelayanan masih adanya perilaku disfungsional yang menyebabkan ketimpangan sehingga tidak sesuai dengan tujuan reformasi birokrasi yang berorientasi pada *Good Governance* dan *Clean Governance*.

e. Lingkungan Kerja Internal yang Tidak Kondusif

Lingkungan kerja internal yang peneliti analisis ialah melihat lingkungan kerja dalam Bidang Produktivitas dan Bina Lembaga Pelatihan Kerja dan Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja. Menurut

peneliti dalam lingkungan kerja sub kegiatan padat karya, sub kegiatan bursa kerja dan sub kegiatan pelatihan kerja, tidak ada unsur ekologi kerja yang tidak kondusif. Semua pegawai sibuk mengerjakan tupoksinya masing-masing sehingga tidak terjadi keributan yang menyebabkan lingkungan kerja di Disnaker Kota Depok dapat merugikan pihak lain. Hal tersebut menunjukkan kerja reformasi birokrasi karena pegawai merasa nyaman dan tenteram dalam bekerja dan memberikan fokus pada tupoksi yang berjalan.

## 2. Teori *Political Willingness*

### a. Inisiatif

Inisiatif pemerintah yang peneliti analisis ialah dalam sub kegiatan padat karya, bursa kerja dan pelatihan kerja. Dalam sub kegiatan padat karya inisiatif yang diberikan pemerintah ialah memberikan benefit dalam pelayanan tersebut seperti pemberian gaji ke seluruh kelompok ataupun intervensi yang diberikan Disnaker kepada kelompok agar dapat mengerjakan kolam ataupun kios dalam kurun waktu 11 hari. Dalam sub kegiatan bursa kerja terdapat inisiatif berupa sinergi antara Aplikasi BKOL dan *Job Fair*, hal tersebut karena perusahaan yang berkolaborasi dalam *Job Fair* harus menaruh lowongan ke Aplikasi BKOL begitupun dengan masyarakat yang mengikuti *Job Fair* dapat mengakses Aplikasi BKOL. Dan terakhir dalam sub kegiatan pelatihan kerja inisiatif pemerintah ialah kolaborasi dengan LPK-LPK di Kota Depok sebagai sarana dan prasarana penunjang pelaksanaan LPK akibat dari ketiadaan UPTD BLK di Kota Depok. Menurut peneliti setiap sub kegiatan memiliki inisiatif yang dilakukan pegawai Disnaker Kota Depok, inisiatif tersebut sejalan dengan reformasi birokrasi karena memberikan kebermanfaatan pelayanan berupa kemudahan dan benefit yang besar.

### b. Prioritas

Prioritas pemerintah dalam kebijakan penanggulangan pengangguran, peneliti menganalisis berdasarkan sub kegiatan padat karya, bursa kerja dan pelatihan kerja. Menurut peneliti karena isu pengangguran dalam RPJMD Kota Depok tahun 2021-2026 ialah pengembangan kompetensi

masyarakat melalui kewirausahaan dan pelatihan kerja. Oleh sebab itu yang menjadi prioritas Disnaker dalam pelayanan pengangguran ialah sub kegiatan padat karya dan sub kegiatan pelatihan kerja. Sub kegiatan bursa kerja tidak menjadi prioritas lantaran *Output* penyerapan kerja yang dihasilkan tidak sesuai dengan rencana strategis dan rencana kerja Disnaker Kota Depok dan juga hasil keluaran dari *Job Fair* lebih banyak terserap masyarakat luar Kota Depok. Walaupun prioritas menjadi poin penting dalam terlaksanakannya reformasi birokrasi, akan tetapi reformasi birokrasi dalam menetapkan prioritas kebijakan belum sepenuhnya maksimal lantaran fokus isu yang ditempatkan oleh Pemerintah Kota Depok ialah masyarakat Kota Depok yang bekerja informal sehingga pekerjaan formal belum sepenuhnya menjadi prioritas Disnaker terutama Pemerintah Kota Depok.

c. Mobilisasi Dukungan Politik

Mobilisasi dukungan politik yang peneliti analisis ialah sub kegiatan padat karya, bursa kerja dan pelatihan kerja. Dalam sub kegiatan padat karya terdapat dukungan dari Dinas Ketanahan Pangan, Pertanian dan Perikanan (DKP3) Kota Depok dalam memberikan penyuluhan terkait perikanan dan memberikan kesempatan alumni padat karya untuk mengikuti pembinaan di DKP3 agar dapat lebih memajukan usahanya. Dalam sub kegiatan bursa kerja terdapat dukungan dari perusahaan-perusahaan Kota Depok agar mampu berkolaborasi dalam *Job Fair* ataupun Aplikasi BKOL. Dan terakhir dalam sub kegiatan pelatihan kerja terdapat dukungan dari LPK-LPK di luar dan dalam Kota Depok terhadap sarana dan prasarana, selain itu Disnaker juga menggandeng serikat pekerja, APINDO dan sebagainya. Menurut peneliti dalam mobilisasi dukungan politik sudah sesuai dengan reformasi birokrasi karena mengupayakan pelayanan dengan memberikan kesempatan bagi unsur swasta agar saling bekerja sama membangun dan memberikan pelayanan yang maksimal.

d. Penegakan Hukum

Penegakan hukum yang peneliti analisis ialah sub kegiatan padat karya, bursa kerja dan pelatihan kerja. Menurut peneliti bahwa penegakan hukum terjadi dalam ranah kepegawaian seperti adanya intervensi dari atasan, teguran dan sebagainya. Namun penegakan hukum terkait adanya penyimpangan kekuasaan terhadap sub kegiatan padat karya, bursa kerja dan pelatihan kerja tidak terdapat sedikitpun hukuman yang dilakukan pegawai. Hal tersebut karena penyimpangan kekuasaan tersebut sudah diketahui dan melalui tahap pimpinan sehingga patologi birokrasi tidak ditindak sedikitpun dalam upaya reformasi birokrasi yaitu membersihkan birokrasi dari unsur penyimpangan kekuasaan.

e. Keberlanjutan Usaha

Keberlanjutan usaha yang peneliti analisis ialah sub kegiatan padat karya, bursa kerja dan pelatihan kerja. Dalam sub kegiatan padat karya terdapat keberlanjutan usaha yang terjadi dalam periode tahun 2021-2022 dengan adanya penambahan kelurahan dan masyarakat terdampak sekitar 45 masyarakat baik dalam padat karya maupun padat karya berkelanjutan. Dalam sub kegiatan bursa kerja tidak adanya keberlanjutan usaha dalam menanggulangi pengangguran. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan pelaksanaan *Job Fair* yang semula 1 acara besar pada tahun 2018 namun sampai tahun 2022 dibagi 2 acara kecil pada bulan oktober dan november, terlebih lagi tidak ada tindakan lebih lanjut terhadap masyarakat yang tidak diterima perusahaan dalam acara *Job Fair* ataupun Aplikasi BKOL.

Dan terakhir dalam sub kegiatan pelatihan kerja, terdapat keberlanjutan usaha yaitu adanya penambahan LPK dan jenis pelatihan yang semula 8 jenis pelatihan menjadi 18 jenis pelatihan pada tahun 2023 yang semula tampungan peserta 200 orang menjadi 520 orang. Menurut peneliti dengan adanya keberlanjutan usaha dalam padat karya dan pelatihan kerja merupakan upaya kontinuitas pelayanan agar menciptakan reformasi birokrasi dengan memberikan pelayanan yang sama namun dengan improvisasi yang baik ke depannya, namun tidak adanya reformasi birokrasi dalam sub kegiatan bursa kerja karena tidak

ada komitmen keberlanjutan usaha baik dalam pelaksanaan maupun kepada masyarakat.

## **B. Saran**

### **B.1 Saran Praktis**

1. Disnaker Kota Depok dalam Sub Kegiatan Pelatihan Kerja memerlukan UPTD BLK sebagai sarana prasarana penunjang utama pelatihan kerja sehingga pembagian kerja yang dijalankan dalam mengatasi permasalahan pengangguran menjadi efektif dan efisien. Sub Kegiatan Bursa Kerja dalam *Job Fair* bahwa penyelenggaraan *Job Fair* bisa dilakukan 1 (satu) tahun sekali seperti Tahun 2018 dengan kapasitas tempat yang lebih besar sehingga dapat menampung pencari kerja atau perusahaan yang lebih banyak dan dibuatkannya BKOL untuk platform android beserta IOS. Dan Sub Kegiatan Padat Karya ialah ditingkatkan kuota kelompok masyarakat sehingga dapat menampung lebih banyak masyarakat agar dapat berpartisipasi dalam kegiatan tersebut sehingga 3 (tiga) sub kegiatan tersebut dapat maksimal menekan angka pengangguran di Kota Depok.
2. Disnaker Kota Depok perlu melakukan evaluasi dengan menekankan pada impersonalitas birokrasi terhadap fenomena-fenomena negatif berupa diskriminasi dalam pelayanan publik seperti gratifikasi kepada Polisi, eksklusivitas pelayanan publik dan masyarakat pilihan anggota DPRD. Hal tersebut menjadi titik masalah birokrasi Disnaker yang tidak bersih dari unsur Patologi Birokrasi sehingga reformasi birokrasi dalam komitmen politik tidak berjalan secara maksimal.
3. Disnaker Kota Depok perlu meningkatkan sub kegiatan padat karya dan sub kegiatan bursa kerja dalam hal anggaran kegiatan, hal tersebut karena sub kegiatan tersebut dalam hal kuota masyarakat dalam padat karya ataupun kuota perusahaan dalam *Job Fair* tidak sebanyak kuota peserta pelatihan kerja sehingga harus lebih ditingkatkan anggaran dalam 2 (dua) sub kegiatan



tersebut. Dengan ditingkatkannya pelayanan tersebut maka pencari kerja dan penyerapan tenaga kerja menjadi semakin banyak sehingga angka pengangguran di Kota Depok hasil dari kinerja Disnaker menjadi semakin menurun.

## **B.2 Saran Teoritis**

Peneliti dalam penelitian ini memakai Teori Hambatan Reformasi Birokrasi Sondang P. Siagian sebagai Teori utama dan Teori *Political Will* Derick W. Brinkerhoff sebagai Sub teori sebagai pisau analisis dalam melihat sejauh mana reformasi birokrasi dalam penanggulangan pengangguran bekerja. Oleh sebab itu saran peneliti untuk penelitian di masa yang akan datang ialah agar lebih banyak melibatkan unsur-unsur eksternal birokrasi yang bekerja sama dengan Disnaker dalam pelayanan penanggulangan pengangguran agar dapat melihat reformasi birokrasi Disnaker dari sudut pandang yang berbeda. Peneliti juga tidak bisa membuktikan fenomena korupsi yang terjadi di Disnaker Kota Depok sehingga saran untuk penelitian selanjutnya ialah harus mengkaji lebih mendalam terkait fenomena penyalahgunaan anggaran dalam pelayanan publik sehingga mampu memberikan fakta secara komprehensif terkait jalur anggaran, realisasi anggaran, dan sisa anggaran.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adit. (2023, February 21). *Hasil Wawancara Pribadi*. Tim Marketing Rumah Sakit Citra Medika Depok.
- Badan Pusat Statistik Kota Depok. (2022). *Kota Depok Dalam Angka 2022*. bappeda.depok.go.id. (2017). *Kondisi Geografi Kota Depok*. <https://Bappeda.Depok.Go.Id/Profil.Html#:~:Text=Secara%20geografis%20Kota%20Depok%20terletak,Berada%20dalam%20lingkungan%20wilayah%20Jabotabek>.
- Brinkerhoff, D. W. (2000). Assessing Political Will For Anti-Corruption Efforts: An Analytic Framework. *Public Administration and Development*, 20, 239–252.
- Depok 24 Jam. (2019, November 3). *Cara Pemkot Depok Atasi Pengangguran Lulusan SMK*. Depok24jam.Com.
- Depok.go.id: Portal Resmi Kota Depok. (2020a). *Kecamatan di Kota Depok*. <https://Www.Depok.Go.Id/Kelurahan>.
- Depok.go.id: Portal Resmi Kota Depok. (2020b). *Kondisi Geografi Kota Depok*. <https://Www.Depok.Go.Id/Geografi>.
- Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Depok, & Departemen Statistika-FMIPA Institut Pertanian Bogor. (2021). *Indeks Kepuasan Masyarakat Kota Depok 2021*.
- Dinas Tenaga Kerja Kota Depok. (n.d.). *Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Depok*.
- Dinas Tenaga Kerja Kota Depok. (2022). *Rencana Kerja 2022*.
- Dinas Tenaga Kerja Kota Depok. (2023). *Rencana Kerja 2023*.
- Dinas Tenaga Kerja Kota Depok, & Lembaga Demografi Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Indonesia. (2019). *Laporan Akhir Kajian Lahan Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Depok*.
- Disnaker. (2021). *Sejarah Dinas Tenaga Kerja Kota Depok*. <https://Disnaker.Depok.Go.Id/>.
- Eka. (2023, February 22). *Hasil Wawancara Pribadi*. Leader of Recrutmen PT. YKK AP Indonesia Cabang Depok.
- Emira, M., & Rahman, Z. (2017). Towards Preparing Young People For Employment and Further Study: First Evaluation of the City & Guilds

- TechBac. *Research in Post-Compulsory Education*, 22(1), 49–67.  
<https://doi.org/10.1080/13596748.2016.1272077>
- Fatkhuri. (2017). Korupsi Dalam Birokrasi dan Strategi Pencegahannya. *Jurnal Ilmiah Manajemen Publik Dan Kebijakan Sosial*, 1(2), 1–12.
- Fauzy. Achmad. (2015). Political Will Pemerintah Kabupaten Pelalawan Terhadap Pelestarian Satwa di Taman Nasional Tesso Nilo Tahun 2011-2012. *JOEM FISIP*, 2(2), 1–13.
- Florence, A. A., & Taiwo, A. E. (2017). Public-Private Partnership as Mechanism for Employment Creation in Nigeria. *Journal of Education and Practice*, 8(9), 178–185. [www.iiste.org](http://www.iiste.org)
- Gunawan, M. H. (2023, April 17). *Hasil Wawancara Pribadi*. Dinas Tenaga Kerja Kota Depok.
- Gustian. (2023, January 13). *Hasil Wawancara Pribadi*. Alumni Peserta Pelatihan Kerja Tahun 2022.
- Hananto, I. (2023, April 13). *Hasil Wawancara Pribadi*. Dinas Tenaga Kerja Kota Depok.
- Ima Azizah, W., Mahmudah, Z., & Kriswibowo, A. (2020). Political Will Pemerintah Kabupaten Jombang terhadap Penanggulangan Kemiskinan di Masyarakat Desa. *Jurnal Sosial Ekonomi Dan Politik*, 1(1), 50–62.  
<http://www.jsep.org/index.php/jsep/index>
- Ishak, K. (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengangguran dan Inflikasi terhadap Indeks Pembangunan di Indonesia. *IQTISHADUNA: Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita*, 7(1), 1–127.
- Kusumah, I. O. (2023, March 10). *Hasil Wawancara Pribadi*. Dinas Tenaga Kerja Kota Depok.
- Lestari, S. E., Turtiantoro, & Astrika, L. (2013). Peran Pemerintah Daerah Untuk Meningkatkan Lapangan Kerja Melalui Investasi Mobil Cepu Limited Tahun 2009-2011. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 1, 1–14. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/jpgs/article/view/2149>
- Luo, X., & Fan, Y. (2017). Rethinking the Government Role of Promoting Employment Policies for Persons with Disabilities: A Case Study of Anhui Province in China. *Open Journal of Social Sciences*, 05(08), 209–219.  
<https://doi.org/10.4236/jss.2017.58017>

- Marbun, J. (2016). The Function of Government Intervention in Working Relationship. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 10(4), 12–19.
- Mardiarini, P. (2023, April 11). *Hasil Wawancara Pribadi*. Dinas Tenaga Kerja Kota Depok.
- Miko, R. B., Wijaya, O., & Diah Utami, E. (2021). *Determinan Pengangguran Lulusan SMK di Indonesia Tahun 2020 Analisis Data Sakernas Februari 2020 (Determinants of Unemployment of Vocational High School Graduates in Indonesia in 2020)*.
- Nurhadi. (2023, January 17). *Hasil Wawancara Pribadi*. Dinas Tenaga Kerja Kota Depok.
- Ozdamar, O., Giovanis, E., Dağlıoğlu, C., & Gerede, C. (2021). The Effect of the 2008 Employment Support Programme on Young Men's Labour Market Outcomes in Turkey: Evidence From a Regression Discontinuity Design. *The Manchester School*, 89(3), 276–296. <https://doi.org/10.1111/manc.12362>
- Pemerintah Kota Depok. (2021a). *Peraturan Wali Kota Depok Nomor 59 Tahun 2021 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja*.
- Pemerintah Kota Depok. (2021b). *PERDA RPJMD KOTA DEPOK TAHUN 2021-2026 A*.
- Permenpan RB. (2020). *Permenpan RB Nomor 25 Tahun 2020*. <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/143701/permen-pan-rb-no-25-tahun-2020>
- Prasojo, E. (2010). Reformasi Kepegawaian Indonesia: Sebuah Review dan Kritik. *Kebijakan Dan Manajemen PNS*, 4(1), 36–49.
- Rahmah, N. H. S. (2018). *Praktik Political Willingness Dalam Penerapan Akutansi Berbasis Akrual Pada Sektor Publik (Studi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu)* [Skripsi]. Universitas Islam Negeri Alauddin.
- Rama. (2023, April 13). *Hasil Wawancara Pribadi*. Dinas Tenaga Kerja Kota Depok.
- Rasbin. (2018). Peran Pemerintah Daerah dalam Mengurangi Tingkat Kemiskinan dan Pengangguran. *Jurnal DPR*, 23(2), 129–142. <http://www.jurnal.dpr.go.id>
- Ravenswood, K., & Kaine, S. (2015). The role of government in influencing labour

- conditions through the procurement of services: Some political challenges. *Journal of Industrial Relations* ,57(4), 544–562.
- Rusfiana, Y., & Supriatna, C. (2021). *Memahami Birokrasi Pemerintahan dan Perkembangan*. ALFABETA, cv. [www.cvalfabet.com](http://www.cvalfabet.com)
- Rusli, H. (2023, April 12). *Hasil Wawancara Pribadi*. Alumni Peserta Bursa Kerja Tahun 2022.
- SP4N LAPOR! (n.d.). *Pengaduan Terdisposisi Ke Dinas Tenaga Kerja Kota Depok*. [Www.Lapor.Go.Id](http://Www.Lapor.Go.Id).
- Subardi, K. (2023, April 11). *Hasil Wawancara Pribadi*. Dinas Tenaga Kerja Kota Depok.
- Suhendra, N. (2023, January 26). *Hasil Wawancara Pribadi*. Dinas Tenaga Kerja Kota Depok.
- Thamrin, M. (2023, April 11). *Hasil Wawancara Pribadi*. Dinas Tenaga Kerja Kota Depok.
- Uin, A. R., & Banjarmasin, A. (2018). *Analisis Data Kualitatif*. 17(33).
- Yeniretnowati, T. A. (2022, November 14). *Hasil Wawancara Pribadi*. Dinas Tenaga Kerja Kota Depok.
- Yuniarsih, Y., & Risdayah, E. (2021). Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat Melalui Home Industry. *Tamkin: Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam*, 6(3), 337–356.
- Yusriadi, Y. (2018). Bureaucratic Reform Barriers: A Case Study on the One Stop-Integrated Service Office in Bone Regency. (*JKAP) Jurnal Kebijakan Dan Administrasi Publik*, 22(2), 146–154. <https://journal.ugm.ac.id/jkap>
- Yuwono. (2023, January 11). *Hasil Wawancara Pribadi*. Alumni Peserta Pelatihan Kerja Tahun 2022.

## LAMPIRAN-LAMPIRAN

### LAMPIRAN 1 : <sup>38</sup> **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

#### RIWAYAT HIDUP



**Nama** : Wahid Aldi Nugroho

**Tempat/Tanggal Lahir**: Jakarta, 05 April 2000

<sup>73</sup> **Jenis Kelamin** : Laki-Laki

**Agama** : Islam

**Kewarganegaraan** : Indonesia

**Alamat** : Jalan Cagar Alam Selatan, Gang Madrasah, RT 01 RW  
05, Kecamatan Kelurahan Pancoran Mas, Depok, Jawa Barat.

No.Telpon: 081905099117

**Email** : wahidaldi41@gmail.com / wahidan@upnvj.ac.id

#### <sup>1</sup> **Nama Orang Tua**

**Ayah** : Sutardi

**Ibu** : Sulastri

#### **Pendidikan Formal**

1. SD Negeri Depok 6
2. SMP PGRI 1 Depok
3. SMA Sejahtera 1 Depok

#### **Pengalaman Organisasi**

1. Himpunan Mahasiswa Ilmu Politik
2. Lembaga Dakwah Kampus "Uswah"
3. <sup>79</sup> Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

## LAMPIRAN 2 : TRANSKRIP WAWANCARA DAN DOKUMENTASI

1. Nama : Mohamad Thamrin

Jabatan : Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Depok

**Penulis** : Bagaimana sistem pelaksanaan tupoksi kepegawaian terutama dalam memberikan pelayanan publik walaupun kenyataan di lapangan banyak pegawai yang tidak sesuai dengan keahlian?

**Narasumber** : Pegawai Disnaker Kota Depok kita paksa untuk bekerja secara fleksibel guna memaksimalkan potensi pelayanan publik kepada masyarakat. Hal tersebut mengharuskan pegawai untuk paham dan mengerti keterampilan dan pengetahuan terkait bidang ketenagakerjaan agar saat pegawai siap untuk melaksanakan tugas walaupun tidak berdasarkan latar belakang keahlian. Maka pegawai tersebut mendapatkan delegasi wewenang.

**Penulis** : Bagaimana mekanisme peraturan kepegawaian dalam mengatasi adanya tindakan penyalahgunaan kekuasaan?

**Narasumber** : Pegawai yang bermalas-malasan, meninggalkan pekerjaan, jarang masuk, tidak kondusif di bidangnya sehingga mengganggu pegawai lain akan terkena sanksi tersendiri dengan penilaian laporan kinerja yang dibuat oleh Ibu Lia selaku Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian sehingga pegawai yang bermasalah akan diproses lebih lanjut ke BKPSDM

**Penulis** : Apa saja pelayanan publik penanggulangan pengangguran Disnaker Kota Depok yang menjadi prioritas dalam mengatasi permasalahan pengangguran?

**Narasumber** : Terdapat 3 pelayanan yang menjadi prioritas yaitu pelayanan padat karya, bursa kerja dan pelatihan kerja merupakan suatu upaya yang dilakukan Disnaker karena setiap pelayanan mempunyai segmen untuk meningkatkan kompetensi keahlian masyarakat seperti berwirausaha, pelatihan kerja ataupun langsung mendaftar lowongan dalam bursa kerja.

**Penulis** : Bagaimana urgensi pengangguran di Kota Depok sehingga pelayanan publik seperti padat karya menjadi salah satu pelayanan prioritas?

**Narasumber** : Pelayanan padat karya dan padat karya berkelanjutan merupakan isu ketenagakerjaan yang menjadi urgensi di Kota Depok, hal tersebut tertuang dalam isu ketenagakerjaan RPJMD Kota Depok Tahun 2021-2026. Hal tersebut karena visi dari Pemerintah Kota Depok ialah ingin meningkatkan daya saing bagi masyarakatnya, daya saing yang dimaksud ialah pengembangan keahlian yang berorientasi pada perusahaan dan keahlian yang berorientasi pada pelatihan kerja. Hal tersebut karena Pemerintah Kota Depok melihat bahwa pengangguran di Kota Depok di dominasi oleh masyarakat yang kalah akan daya saing, sehingga sektor perekonomian masyarakat dalam hal ketenagakerjaan bukan hanya ditopang oleh sektor formal saja yaitu bekerja pada perusahaan, tetapi mulai untuk ditopang pada sektor informal seperti berwirausaha secara mandiri atau berkelompok.

**Penulis** : Apakah selain pelayanan publik yang diberikan terdapat faktor lain yang mendukung pengangguran di Kota Depok menjadi turun secara signifikan?

**Narasumber** : Bahwa sejauh ini fokus Disnaker Kota Depok dalam penempatan tenaga kerja ialah alumni peserta pelatihan kerja yang ditempatkan dalam perusahaan. Selain itu fokus Disnaker ialah mengembangkan potensi masyarakat dalam pengembangan kompetensi melalui pelatihan kerja dan padat karya. Hal tersebut selain sesuai dengan RPJMD Kota Depok Tahun 2021-2026 terkait isu pengangguran, disini lain Disnaker Kota Depok ingin mengupayakan agar *Mindset* masyarakat Kota Depok ialah mengubah sektor formal melalui perusahaan menjadi bekerja mandiri atau berwirausaha

**Penulis** : Bagaimana urgensi yang diberikan oleh Disnaker dalam pelayanan pelatihan kerja dalam mengatasi pengangguran terbuka?

**Narasumber** : Fenomena pengangguran yang terjadi di Kota Depok merupakan suatu urgensi bukan hanya Disnaker saja melainkan OPD lain, tentu dengan hadirnya pelatihan kerja merupakan suatu bentuk inisiatif yang diberikan Disnaker Kota Depok selaku implementator kepada masyarakat Kota Depok agar meningkatkan keahlian kompetensi. Tentu keprihatinan tersebut lahir dari masyarakat Kota Depok yang menganggur namun tidak mendapatkan pekerjaan karena tidak mempunyai keahlian dalam bekerja.

**Penulis** : Kenapa pelatihan kerja menjadi prioritas kebijakan pelayanan publik Disnaker?

**Narasumber** : Pelatihan kerja merupakan prioritas kebijakan yang dimiliki Disnaker Kota Depok selain dengan sub kegiatan padat karya. Hal tersebut lantaran urgensi pengangguran Kota Depok dalam RPJMD Tahun 2021-2026 ialah membangun masyarakat Kota Depok agar mampu bersaing dalam dunia kerja dengan pengembangan kompetensi keahlian. Tentu kepentingan yang dibawa oleh Disnaker selaku pemangku kepentingan bidang ketenagakerjaan ialah menawarkan kepada masyarakat bahwa dengan ikut sertanya masyarakat dalam pelatihan kerja selain menambah ilmu yang didapat berupa kompetensi keahlian dengan sertifikat berstandar BNSP, tentu alumni masyarakat yang mengikuti pelatihan kerja juga mudah bersaing didunia pekerjaan.

**Penulis** : Apakah terdapat peran dari legislatif atau eksekutif dalam mendukung terciptanya penanggulangan pengangguran di Kota Depok?

**Narasumber** : Dalam Rapat DPRD, Disnaker menyampaikan hasil dari peserta pelatihan kerja yang terserap dalam pekerjaan ke DPRD walaupun pelatihan kerja belum signifikan menyentuh angka pengangguran di Kota Depok, namun dengan perlahan potensi penambahan jenis-jenis pelatihan memperbagus posisi Disnaker agar peserta yang terserap pada tahun 2023 bertambah dan penyerapan ke perusahaan juga bertambah. Oleh sebab itu dukungan DPRD dalam sub kegiatan pelatihan kerja sangat baik sehingga anggaran Disnaker ditambahkan, dan juga DPRD secara terbuka dan transparan memberikan Pokok-Pokok Pikiran (Pokir) dalam sub kegiatan pelatihan kerja agar pelatihan kerja kedepannya lebih efektif dan efisien mengurangi permasalahan pengangguran di Kota Depok.

**Penulis** : Apakah terdapat unsur swasta dalam membantu mendukung terciptanya penanggulangan pengangguran dari pelayanan publik Disnaker Kota Depok?



**Narasumber** : Selain pada dukungan dari DPRD terhadap pelatihan kerja dalam penambahan anggaran dan pemberian Pokok-Pokok Pikiran. Disnaker juga menggandeng elemen-elemen lain yang mampu memperbagus citra Disnaker dalam sub kegiatan pelatihan kerja dalam perencanaan anggaran pelatihan kerja seperti Instruktur LPK, Serikat Pekerja dan Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO). Selain memberikan sosialisasi dan pemberitahuan Grand Design Pelatihan Kerja pada tahun tersebut, tetapi juga mengukuhkan dukungan kepada *Stakeholder* agar pelatihan kerja dijalankan secara efektif dan efisien.

**Penulis** : Apakah terdapat dinamika konflik akibat dari pegawai yang tidak sesuai dengan keahlian ditempatkan dalam delegasi wewenang terhadap pelayanan publik Disnaker?

**Narasumber** : Disnaker sudah melakukan pelayanan semaksimal mungkin dengan pegawai yang tidak sesuai dengan keahlian yang dikerjakan. Pegawai-pegawai diberikan arahan dan sudah mengikuti tugas dan fungsi mereka dalam pelatihan kerja.



(Dokumentasi bersama Bapak Thamrin)

2. Nama : **37**ia Ocvatiyani Kusumah

Jabatan : **Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian**

**Penulis** : Pejabat yang ideal dalam suatu birokrasi melaksanakan kewajiban berdasarkan semangat impersonalitas agar tercipta lingkungan birokrasi yang tidak sentimen dan personal. Bagaimana lingkungan birokrasi pada ASN Disnaker dalam menjalankan tugas keseharian?

**Narasumber** : Fenomena tersebut bukan hanya terjadi di salah satu bidang saja, namun semua bidang pasti memiliki pegawai tersebut, pegawai yang terlihat bermalas-malas sebenarnya ialah mereka yang sudah menyelesaikan pekerjaannya lebih awal ataupun porsi kerja mereka lebih sedikit ketimbang pegawai lain. Hal tersebut bukanlah suatu penyimpangan, namun karena diferensiasi bobot kerja yang berbeda setiap pegawai.

**Penulis** : Apakah terdapat konflik baik konflik kepentingan ataupun konflik personal pegawai Disnaker?

**Narasumber** : Kalau kepentingan tertentu gaada, kecuali kasus yang itu (Kasus Pegawai Disnaker) dan itu pun sudah selesai, kita menganggapnya sudah selesai, itu sudah event BKPSDM dan Inspektorat. Konflik personal sesama pegawai paling hanya sebatas kurang kordinasi karena kesalahpahaman, hanya disitu saja. Tapi tidak pernah ada yang dibawa sampai masalah pribadi sih, kayaknya gaada.

**Penulis** : Apakah terdapat pegawai yang tidak diakomodir atau membuat kerusuhan yang menyebabkan pegawai lainnya tidak nyaman di lingkungan kerja Disnaker?

**Penulis** : Penempatan pegawai harus berdasarkan kriteria seperti pelatihan yang ditempuh, kemampuan, pengalaman, minat, bakat, kepribadian, manajemen kerja yang baik dan lain-lain agar dapat terciptanya produktivitas dan mutu kerja yang tinggi. Bagaimana kriteria penempatan pegawai yang ditempuh Disnaker sebagai bentuk upaya mencapai birokrasi yang efektif dan efisien?

**Narasumber** : Sesuai dengan kebutuhan kerjaan pastinya, kayak misalnya kalau kita bidang ada penempatan perluasan kerja yang harus kerjanya lapangan, berarti kita harus membutuhkan orang-orang yang mau untuk kerja seperti itu. Misalnya kerja di luar kantor, berhubungan dengan perusahaan-perusahaan kayak Hubungan Industrial.



(Dokumentasi bersama Ibu Lia)

3. Nama : Tri Astuti Yeniretnowati

Jabatan : Kepala Bidang Pelatihan, Produktivitas dan Bina Lembaga Pelatihan Kerja.

**Penulis** : Bagaimana proses pelaksanaan pelatihan kerja dikarenakan ketiadaan UPTD BLK?

**Narasumber** : Pelaksanaan pelatihan kerja berdasarkan pada komitmen dari Pemerintah Kota Depok yang diturunkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Depok selaku penyelenggara pelayanan ketenagakerjaan untuk memberikan kesempatan kepada masyarakat Kota Depok dalam peningkatan kompetensi keahlian sehingga dapat berdaya saing dengan masyarakat lain pada perusahaan-perusahaan. Pelaksanaan sub kegiatan pelatihan kerja di dasari oleh persepsi bahwa masyarakat yang menganggur harus dibekali keterampilan sehingga akan lebih mudah untuk mendapatkan pekerjaan. Pelatihan kerja saat ini berkolaborasi dengan LPK baik Kota Depok maupun di luar Kota Depok sebagai penyedia sarana dan prasarana, hal tersebut dikarenakan Pemerintah Kota Depok tidak mempunyai Balai Latihan Kerja (BLK) sebagai sarana dan prasarana utama. Sehingga pelayanan publik pelatihan kerja bertumpu pada pembagian kerja yang diberikan Disnaker kepada LPK.

**Penulis** : Apakah terdapat tuntutan untuk pegawai di bidang pelatihan kerja dalam memberikan pelayanan?

**Narasumber** : Pegawai-pegawai Disnaker Kota Depok terkhusus di Bidang Produktivitas dan Bina Lembaga Pelatihan Kerja dituntut harus turun langsung dalam proses pelaksanaan pelatihan kerja mulai dari awal mula pembukaan

pelatihan kerja sampai pada penutupan pelatihan kerja termasuk pemberian insentif dan sertifikat.

**Penulis** : Bagaimana sistem kolaborasi yang dilakukan Disnaker dan LPK-LPK dalam pelaksanaan pelatihan kerja?

**Narasumber** : Saya memberikan arahan kepada pegawai untuk memahami tupoksi yang diberikan dalam pelatihan kerja. Hal tersebut karena dalam pelatihan kerja, sistem sarana dan prasarana tidak menggunakan UPTD BLK, melainkan bertumpu pada kolaborasi dengan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS) di Kota Depok, selain itu pegawai harus memahami silabus pelatihan kerja agar dapat memberikan arahan dan pangaspembinaan untuk LPK terkait cara berkembang melalui *branding*, *marketing* maupun kualitas dari LPK tersebut sehingga mendapatkan akreditasi secara nasional melalui Komite Akreditasi Nasional. Selain itu yang terpenting ialah pegawai di Bidang Produktivitas dan Bina Lembaga Pelatihan Kerja juga harus memiliki pengetahuan terkait jenis dan bentuk pelatihan kerja agar apabila masyarakat menanyakan terkait jenis pelatihan kerja, maka akan mudah untuk memberikan informasi.

**Penulis** : Apakah terdapat unsur pungutan biaya dalam pelaksanaan kolaborasi dengan pihak LPK?

**Narasumber** : Baik pelayanan pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh Disnaker Kota Depok ataupun dengan berkolaborasi LPK tidak sama sekali mengandung unsur biaya sedikitpun sehingga menimbulkan tindakan yang diskriminatif. Selain itu kami memberikan arahan untuk LPK yang mendapatkan kesempatan untuk kerja sama agar memberikan pengajaran pelatihan yang baik dan ramah.

**Penulis** : Apakah terdapat pegawai yang menyebabkan permasalahan dan mengganggu ketertiban di bidang pelatihan kerja?

**Narasumber** : lingkungan kerja yang terjadi dalam Bidang Produktivitas dan Bina Lembaga Pelatihan Kerja berjalan normal dan kondusif, hal tersebut terjadi lantaran adanya sistem jabatan fungsional yang sudah diterapkan di Disnaker Kota Depok sehingga setiap pegawai mempunyai pekerjaannya masing-masing tanpa harus membuat permasalahan tertentu.



(Dokumentasi bersama Ibu Tri)

4. **Nama** : Pangastuti Mardiarini  
**Jabatan** : Koordinator Pelatihan Kerja dan Pemagangan

**Penulis** : Bagaimana kriteria yang dilakukan oleh LPK agar dapat berkolaborasi dengan Disnaker?

**Narasumber** : Disnaker mempunyai kriteria-kriteria dalam memilih LPK yaitu LPK tersebut harus sudah terakreditasi melalui Lembaga Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja (LA-LPK) Kemenaker, selain itu instruktur pengajar di LPK tersebut harus bersertifikasi nasional yaitu BNSP melalui Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) dan harus bisa menyalurkan peserta pelatihan ke perusahaan. Dengan adanya data-data LPK Kota Depok, maka Disnaker memilih LPK-LPK yang akan diajak kolaborasi. Jika sudah kolaborasi antara Disnaker dengan LPK kejuruan tersebut maka Disnaker memberikan Alokasi Anggaran kepada LPK-LPK yang terpilih berkolaborasi untuk menyediakan sarana dan prasarana dalam pelaksanaan pelatihan kerja sekaligus sebagai profit bagi LPK tersebut. Menurut beliau lebih lanjut bahwa karena LPK-LPK di Kota Depok banyak sementara kuota pelatihan kerja terbatas maka akan ada pergantian LPK setiap tahunnya.

**Penulis** : Apakah terdapat tuntutan dari atasan agar pegawai dapat melaksanakan tupoksi pelayanan publik secara maksimal?

**Narasumber** : Dalam keseharian saya melihat langsung kinerja pegawai dalam bidang tersebut. Semua pegawai dituntut menjalankan tupoksinya masing-masing sehingga lingkungan internal birokrasi berjalan kondusif, namun terdapat pegawai yang terlihat santai ataupun pegawai yang sibuk. Perbedaan tersebut terlihat sangat mencolok dalam keseharian namun tidak menyebabkan lingkungan menjadi tidak kondusif.

**Penulis** : Apakah terdapat LPK yang tidak dapat diajak kerja sama atau tidak sesuai dengan keinginan dari Disnaker?

**Narasumber** : Bahwa persyaratan pengajuan LPK pada tahun 2022 ialah LPK tersebut harus sudah terakreditasi secara nasional dan instruktur sudah bersertifikasi baik metodologis maupun teknis. Namun Disnaker memberikan tolak ukur sebagai poin tambahan bahwa LPK harus bisa menyalurkan alumni peserta pelatihan kerja ke perusahaan. Seperti contoh LPK Smart Academy yang berkolaborasi dengan Disnaker pada tahun 2022 tidak dipakai lagi pada tahun 2023 karena tidak bisa menyalurkan alumni peserta pelatihan kerja Disnaker, hal tersebut lantaran tidak adanya intervensi akan penyaluran tenaga kerja pada perjanjian kolaborasi dengan Disnaker. Pemimpin LPK Smart Academy bersifat tidak mengenaikan pada pegawai Disnaker juga merupakan salah satu alasan mengapa LPK tersebut tidak diajak kolaborasi.

**Penulis** : Apakah dalam mendapatkan dukungan dari DPRD terdapat fenomena politis yang dilakukan DPRD kepada Disnaker?

**Narasumber** : Ada yaitu saat Rapat DPRD masih terdapat anggota DPRD yang memberikan nama-masyarakat pilihan mereka agar dapat dimasukkan ke dalam pelatihan kerja Disnaker Kota Depok dan Disnaker melakukan hal tersebut sehingga terdapat beberapa nama-nama masyarakat pilihan dari anggota DPRD tertentu yang dimasukkan ke dalam daftar peserta pelatihan kerja.



(Dokumentasi bersama Ibu Tuti)

5. Nama : Kiyat Subard<sup>2</sup>

Jabatan : Koordinator Perluasan Kesempatan Kerja dan Transmigrasi

**Penulis** : Bagaimana proses pelaksanaan perluasan kesempatan kerja atau padat karya yang terdapat dalam bidang Penempatan dan Perluasan Kerja?

**Narasumber** : Pelaksanaan padat karya dan padat karya berkelanjutan merupakan suatu mandat yang turun langsung dari Kepala Dinas. Hal tersebut mengharuskan pegawai Disnaker untuk melaksanakan pelayanan tersebut agar dapat menciptakan masyarakat Kota Depok yang mempunyai bekal wirausaha berupa kolam ikan. Namun permasalahan yang terjadi ialah delegasi pegawai dalam tupoksi padat karya dan padat karya berkelanjutan sangatlah minim SDM sehingga pengerjaannya membutuhkan bantuan dari bidang lainnya. Seperti contoh saat melakukan survei lokasi untuk meninjau calon penerima bantuan dengan cara memberdayakan pegawai di bidang lain untuk ikut.

**Penulis** : Bagaimana cara mengatasi permasalahan SDM Pegawai yang sedikit dalam melaksanakan pelayanan padat karya?

**Narasumber** : Karena keterbatasan SDM Pegawai yang menangani pelaksanaan sub kegiatan padat karya dan minimnya kuota padat karya per tahun. Oleh sebab itu cara mengatasinya ialah dengan memberikan informasi kepada masyarakat tertentu demi meminimalisir besarnya animo masyarakat pada padat karya.

**Penulis** : Bagaimana pelaksanaan pelayanan padat karya dan padat karya berkelanjutan?

**Narasumber** : Pelayanan padat karya dan padat karya berkelanjutan, sudah menjadi tuntutan untuk beliau selaku koordinator untuk memahami tupoksi yang diberikan. Hal tersebut dilandasi karena isi dari padat karya ialah pembuatan kolam dan pembesaran ikan gurami. Oleh sebab itu dalam pelaksanaan padat karya dibuatkan tim padat karya untuk menganalisis proposal kewirausahaan yang masuk dari masyarakat dan hasil survei lokasi agar melihat sejauh mana urgensi dari masyarakat yang mendaftarkan padat karya dalam permasalahan pengangguran. Kriteria terpilih ialah masyarakat pengangguran, semi pengangguran dan terdampak PHK. Serta aspek dilihatnya besarnya dampak yang diberikan oleh masyarakat lainnya agar nanti apabila prospek jangan panjang penerima padat karya berhasil dalam membesarkan ikan, maka pasti perlu adanya penambahan karyawan sehingga penanggulangan pengangguran dapat terjadi di masyarakat.

Selain itu tim padat karya dalam pelaksanaan padat karya sudah melalui tahap perencanaan sehingga jenis ikan yang akan diberikan beserta prospek penjualan pasar. Beliau menjelaskan bahwa sebelum ikan gurami yang saat ini dijadikan sebagai objek kewirausahaan padat karya, sudah terdapat jenis-jenis ikan seperti ikan nila dan ikan lele. Oleh sebab itu sudah menjadi tuntutan bagi beliau beserta

tim padat karya untuk belajar memahami jenis ikan serta pangsa pasar terhadap ikan tersebut sehingga pengaplikasian padat karya menjadi efektif karena pengetahuan terkait hal tersebut penting untuk disosialisasikan kepada masyarakat yang mendapatkan bantuan padat karya.

Terlebih lagi dalam padat karya berkelanjutan, karena isi dari pelayanannya ialah pelimpahan alumni peserta pelatihan kerja dalam membentuk kelompok agar dapat berwirausaha, tim padat karya hanya tidak memerlukan kemampuan khusus pelatihan kerja yang diajukan oleh masyarakat. Hanya kemampuan umum saja mengingat aspek yang dilihat ialah proposal padat karya berkelanjutan, survei lokasi agar meninjau lokasi tersebut strategis atau tidak, serta regional peserta yang sama seperti 1 kecamatan

**Penulis** : Apakah persyaratan yang harus dilaksanakan oleh masyarakat Kota Depok apabila ingin mendaftar padat karya dan padat karya berkelanjutan?

**Narasumber** : Pelayanan padat karya dan padat karya berkelanjutan persyaratan menjadi poin penting agar dapat terciptanya keadilan bagi masyarakat. Persyaratan-persyaratan tersebut meliputi ialah AK-1, pembuatan proposal kewirausahaan, peserta terdiri dari 10-15 masyarakat Kota Depok, dua diantaranya ialah mandor dan sisanya anggota, tanah atau lahan wajib terdapat sertifikat tanah milik peserta atau tidak boleh tanah sengketa atau sewa tanah, dan peserta harus merupakan pengangguran, semi pengangguran dan terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Oleh sebab itu adanya proposal kewirausahaan ditujukan agar masyarakat yang mau mengikuti padat karya dan padat karya berkelanjutan dinilai dalam skema proposal yang diajukan guna melihat sejauh mana urgensi yang dibutuhkan peserta tersebut dalam memberikan dampak positif terhadap kelompok terutama masyarakat sekitar guna menekan angka pengangguran. Tentu proposal tersebut di dalamnya terdapat Rancangan Anggaran Biaya (RAB) yang diajukan, daftar peserta, denah lokasi, dan sebagainya. Dengan terkumpulnya semua proposal dan sudah melalui tahap verifikasi data, maka tim padat karya akan menentukan terkait kelompok yang memiliki urgensi tinggi dalam penerimaan bantuan serta melihat potensi dibukanya lapangan pekerjaan baru. Hal tersebut dilakukan untuk meminimalisir terjadinya ketidakadilan sehingga dapat terhindar dari hal-hal yang tidak diinginkan.

**Penulis** : Apakah terdapat pegawai yang tidak kondusif atau tidak mau melaksanakan tupoksi dalam pelayanan padat karya?

**Narasumber** : Sejauh ini dalam lingkungan kerja birokrasi dalam sub kegiatan penanggulangan pengangguran bersifat kondusif. Terlebih lagi dalam tupoksi keseharian dalam pelaksanaan padat karya hanya saya beserta Bapak Rommy saja selaku staff sehingga tidak ada unsur lingkungan yang tidak kondusif, semua berjalan begitu normal. menjelaskan walaupun lingkungan birokrasi dalam pelaksanaan padat karya dari awal seleksi pendaftaran hingga akhir penyelesaian pelayanan SDMnya sedikit, namun pegawai dalam tim padat karya memiliki tugas yang diemban yang harus bisa dijalankan semaksimal mungkin agar tidak terjadi tupoksi yang tumpang tindih atau tidak terkontrol.

**Penulis** : Apakah terdapat pegawai yang memiliki sikap disfungsional sehingga mampu mengganggu terciptanya reformasi dalam pelayanan publik?

**Narasumber** : Dalam pelayanan padat karya dan padat karya berkelanjutan, pelaksanaan pelayanan berdasarkan pada tim padat karya yang terdiri dari sedikit pegawai. Hal tersebut lantaran setiap bidang memiliki pegawainya masing-masing dengan jumlah yang tidak sama. Pengerjaan pelaksanaan padat karya dan padat karya berkelanjutan hanya saya dan Bapak Rommy selaku staff. Sehingga tidak alasan untuk melakukan sikap disfungsi yang mampu melantarkan pekerjaan. Hal tersebut terjadi karena pegawai yang di tempatkan dalam sub kegiatan padat karya sedikit bahkan hanya 2 saja dan untuk seleksi dan pengesahan penerima bantuan tidak pernah melantarkan pekerjaan, bersikap tidak disiplin dan sebagainya karena pekerjaan dalam padat karya sangatlah banyak dan hanya dikerjakan oleh 2 orang sehingga ruang untuk melakukan tindakan negatif tidak ada seperti perilaku menyimpang dari pekerjaan

**Penulis** : Apakah sub kegiatan padat karya selain memberdayakan pegawai di bidang lain mampu untuk berkolaborasi dengan sektor tertentu?

**Narasumber** : Sejauh ini Disnaker Kota Depok melaksanakan pelayanan padat karya menggalang dukungan dengan bekerja sama terhadap Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan (DKP3) Kota Depok dalam hal penyuluhan perihal masalah perikanan. Selain penyuluhan, kolaborasi yang terjadi antara DKP3 dengan Disnaker ialah bahwa alumni peserta padat karya apabila bisnis usahanya semakin besar, maka Disnaker Kota Depok diarahkan untuk mendaftarkan alumni peserta padat karya pembinaan ke Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan (DKP3) Kota Depok agar dapat dilakukan penyuluhan untuk membesarkan usaha perikanan tersebut selama 2 (dua) tahun dan manfaatnya ialah anak-anak anggota alumni peserta padat karya akan didaftarkan Sekolah Kementerian Kelautan dan Perikanan.



(Dokumentasi bersama Bapak Kiyat)

**6. Nama** : Meidi Hendianto Gunawan  
**Jabatan** : Koordinator Penempatan Tenaga Kerja

**Penulis** : Bagaimana proses tupoksi kepegawaian dalam Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja?

**Narasumber** : Tupoksi yang diberikan oleh kami merupakan amanat yang diberikan oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Depok yaitu Bapak Muhammad Thamrin. Beliau menjelaskan bahwa setiap pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Depok harus memahami tupoksi ketenagakerjaan sehingga mampu menjalankan pelayanan publik yang maksimal. Dengan arahan dari Kepala Dinas terkait arahan untuk memahami tupoksi, menjadikan beliau beserta staffnya harus melaksanakan tupoksi sebaik mungkin agar pelayanan publik berjalan maksimal. Beliau

menjelaskan lebih lanjut dengan posisi jabatan fungsional yang dimiliki, beliau memberikan dan terbuka terhadap arahan, masukan dan kritik kepada pegawai bawahannya dalam menjalankan pelayanan publik. Selain itu dengan tuntutan kerja yang harus berdasarkan inovasi sehingga masyarakat dapat menerima manfaat bukan hanya produk layanan saja namun pengetahuan akan pelayanan tersebut. Semua pelayanan tersebut dapat dilaksanakan dengan maksimal sesuai tupoksinya masing-masing, karena setiap pegawai termasuk beliau harus memahami peraturan pusat sehingga pengaplikasian dalam pelayanan tidak salah prosedur atau sasaran. Seperti Penempatan Tenaga Kerja yaitu Bursa Kerja, pengaplikasiannya berdasarkan Permenaker Nomor 39 Tahun 2016 terkait Penempatan Tenaga Kerja.

**Penulis** : Apakah pegawai dalam melaksanakan tupoksi bursa kerja walaupun tidak sesuai dengan keahlian tetapi sudah mumpuni dalam melaksanakan sub kegiatan bursa kerja?

**Narasumber** : Karena adanya tuntutan dari atasan bahwa pegawai harus memberikan pelayanan yang informatif berupa penyuluhan ketenagakerjaan kepada masyarakat yang baru membuat AK-1. Hal tersebut dilakukan agar dapat mengetahui minat bekerja masyarakat dan dapat mengarahkan masyarakat untuk mengikuti pelayanan Disnaker sesuai dengan minatnya masing-masing. Oleh karena itu intervensi tersebut sebagai bentuk pengetahuan ketenagakerjaan yang baik bagi pegawai sehingga pelayanan yang diberikan akan jauh lebih maksimal apabila masyarakat mengikuti saran dari penyuluhan yang dilakukan.

**Penulis** : Apakah terdapat unsur diskriminatif yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan sub kegiatan bursa kerja?

**Narasumber** : Pegawai Disnaker tidak sama sekali mengandung unsur diskriminatif. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan pembuatan AK-1 yang tidak dipungut biaya sedikitpun. Selain itu semua jenis produk pelayanan Disnaker Kota Depok tidak dikenakan tarif sehingga terbebas dari unsur pungli. Saya juga mengintervensi kepada pegawai untuk tidak melakukan pungli dan harus bersikap ramah dalam pelayanan. Hal tersebut karena kami bekerja di Kantor Pelayanan Disnaker Kota Depok yang merupakan muara pelayanan publik Disnaker dan sudah menjadi kewajiban untuk mengayomi masyarakat dengan baik dan benar.

**Penulis** : Bagaimana mekanisme pelaksanaan sub kegiatan bursa kerja sehingga dapat memberikan pelayanan yang reformatif bukan hanya ke masyarakat namun kepada pihak swasta?

**Narasumber** : Menurut saya mekanisme kerja yang menjadi prinsip saya ialah bahwa memberikan pelayanan seperti beribadah. Karena langsung bersinggungan oleh masyarakat sehingga saya terus mengintervensi pegawai agar tidak melakukan perilaku menyimpang yang dapat merugikan masyarakat. Selain itu terutama dalam kolaborasi dengan perusahaan Kota Depok dalam pemberian informasi lowongan kerja di Aplikasi BKOL dan *Job Fair*, saya menegaskan bahwa koneksi relasi antara Disnaker beserta pihak HRD sangat penting agar masyarakat diberi kemudahan akses untuk melampirkan pekerjaan sehingga pencari kerja yang terserap menjadi banyak.



**Penulis** : Apakah dalam lingkungan birokrasi terdapat permasalahan signifikan yang mampu mengganggu jalannya birokrasi yang bersih sehingga lingkungan bersifat tidak kondusif?

**Narasumber** : Tidak ada hal tersebut di kantor kami karena lingkungan kerja dalam pelaksanaan pelayanan sub kegiatan bursa kerja yang di dalamnya terdapat pembuatan AK-1, Aplikasi BKOL dan *Job Fair* tidak ada permasalahan signifikan yang terjadi sehingga menyebabkan terjadinya permasalahan kepegawaian ataupun permasalahan tertentu yang menyebabkan lingkungan kerja tidak kondusif. Dalam keseharian di kantor pelayanan, lingkungan kerja yang terjadi ialah kesibukan pegawai dalam memberikan pelayanan pembuatan AK-1 terutama di jam-jam tertentu yang padat. Masyarakat yang banyak sekalipun dalam satu waktu, pegawai-pegawai Disnaker dapat memberikan pelayanan yang maksimal kesemua masyarakat tanpa memandang dari kalangan tertentu.

**Penulis** : Apakah sub kegiatan bursa kerja merupakan prioritas kebijakan dalam pelayanan publik penanggulangan pengangguran Disnaker Kota Depok?

**Narasumber** : Prioritas yang diberikan oleh Disnaker selaku instansi ketenagakerjaan ialah melayani masyarakat dalam pembuatan AK-1 dan mengarahkan untuk melamar pekerjaan melalui Aplikasi BKOL. Hal tersebut merupakan Visi Kepala Dinas dalam pelayanan ketenagakerjaan direncanakan untuk ke depannya setelah pembuatan AK-1 ialah 6 (enam) bulan pertama masyarakat mendaftar di BKOL, 6 (enam) bulan berikutnya masyarakat baru bisa mengajukan untuk mendaftar pelatihan kerja, lalu 6 (enam) bulan setelah mengikuti pelatihan kerja baru bisa melamar proposal dalam sub kegiatan padat karya. Tentu hal tersebut yang menjadi keinginan Bapak Thamrin dalam pelayanan ketenagakerjaan Disnaker, namun kendala yang dihadapi saat ini ialah animo masyarakat lebih tinggi tinggi di sub kegiatan pelatihan kerja dibandingkan padat karya dan bursa kerja.

**Penulis** : Bagaimana proses pelaksanaan sub kegiatan bursa kerja dengan kolaborasi terhadap perusahaan?

**Narasumber** : Kolaborasinya dapat melalui Aplikasi BKOL sehingga kami terus mengembangkan agar menjadi wadah pekerjaan yang efektif dan efisien untuk masyarakat Kota Depok. Selain itu juga dalam hal *Job Fair* pada tahun 2022 dilaksanakan selama 2 (dua) kali. Tentu *Job Fair* merupakan prioritas juga terutama pada masyarakat Kota Depok karena merupakan sasaran kebijakan untuk menanggulangi pengangguran di Kota Depok. Namun kendala yang dihadapi ialah kewenangan perusahaan itu sendiri yang menentukan lolos tidaknya pencari kerja, hal tersebut karena Disnaker tidak hanya berkolaborasi dengan perusahaan di Kota Depok saja, namun luar Kota Depok juga sehingga keperluan perusahaan terhadap tenaga kerja yang dibutuhkan tidak menjamin untuk masyarakat Kota Depok.

**Penulis** : Apakah selain perusahaan terdapat dukungan politik yang lain dari pihak tertentu?

**Narasumber** : Disnaker Kota Depok juga menggalang dukungan terhadap kepolisian dalam menjaga keamanan saat acara *Job Fair* berlangsung. Kepolisian ditugaskan untuk berjaga dalam mengamankan acara *Job Fair* guna membuat acara tersebut tidak mendapatkan kendala. Hal tersebut sangat penting *Job Fair* dilakukan

di Kecamatan Beji dan Sukmajaya yang tempatnya berupa ruang serbaguna dari pihak ke 3 (tiga). Oleh karena itu fungsi dari petugas aparat kepolisian ialah menjaga ketentraman baik dari pencari kerja yang mendaftar, perusahaan dan ancaman pihak luar.

**Penulis** : Apakah terdapat penegakan hukum apabila pegawai melakukan tindakan diskriminatif ataupun tidak sesuai dengan prosedur?

**Narasumber** : Tentu terdapat penegakan hukum seperti sebatas pada teguran apabila pegawai memiliki motivasi kerja yang rendah dalam melayani masyarakat terutama dalam pembuatan AK-1. Oleh sebab itu beliau menegaskan bahwa lingkup yang terjadi dalam penegakan hukum dalam melaksanakan pelayanan publik dari awal pembuatan AK-1 sampai tahap mengikuti *Job Fair* hanya sebatas pada penegakan hukum terkait kedisiplinan saja. Karena bagian pelayanan pembuatan AK-1 ialah pelayanan publik ketenagakerjaan dalam penanggulangan pengangguran pertama yang diberikan Disnaker Kota Depok untuk masyarakat agar dapat terdata menjadi pencari kerja aktif.

**Penulis** : Apakah terdapat potensi manipulasi data pencari kerja yang diterima perusahaan dalam pelaksanaan sub kegiatan bursa kerja?

**Narasumber** : Temuan sejauh ini Disnaker Kota Depok hanya menerima laporan dari perusahaan terkait data pencari kerja yang diterima dalam pekerjaan, bukan membuat laporan tersendiri. Oleh sebab itu perusahaan terkadang tidak memberikan informasi data pencari kerja yang diterima dalam perusahaan dan juga berpotensi data yang dikasih dapat dimanipulasi oleh perusahaan.



(Dokumentasi bersama Bapak Meidi)

**7. Nama** : Ikmal Hananto

**Jabatan** : Pengantar Kerja Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja

**Penulis** : Apakah Aplikasi BKOL mengalami improvisasi yang signifikan sehingga mampu memberikan pelayanan lowongan kerja secara online yang efektif dan efisien?

**Narasumber** : Ada permasalahan inovasi dan pengembangan kreativitas dalam Aplikasi BKOL yaitu mengalami penurunan lantaran awalnya beroperasi melalui website dan Playstore. Saat ini hanya website saja, selain itu setiap tahun pihak pengembang Aplikasi BKOL yaitu PT. Cosmo Mandiri Sejahtera juga tidak melakukan improvisasi yang signifikan dalam fitur-fitur yang dikembangkan di Aplikasi website walaupun setiap tahun wacana improvisasi pengembangan aplikasi BKOL terus menerus dicanangkan. Walaupun arahan dari Disnaker dalam evaluasi kepada PT. Cosmo Mandiri Sejahtera sudah diberikan di akhir tahun untuk

memperbagus dan memperbaiki Aplikasi BKOL, namun sejauh ini tidak menunjukkan hasil yang signifikan karena selain BKOL hanya dapat diakses melalui website dan di playstore tidak dikembangkan lagi

**Penulis** : Apakah terdapat penyimpangan kekuasaan dalam pelaksanaan AK-1 hingga *Job Fair*?

**Narasumber** : Terdapat seperti pembuatan AK-1 yaitu banyak pejabat ataupun pegawai dari instansi lain berupa penitipan untuk dapat membuat AK-1 milik orang lain. Tentu sebenarnya tidak diperbolehkan karena pembuatan AK-1 harus masyarakat yang bersangkutan secara langsung, namun guna memudahkan masyarakat atau pegawai lain maka diperbolehkan.



(Dokumentasi bersama Bapak Ikmal)

**8. Nama** : Rama

**Jabatan** : Operator BKOL / Pegawai Non ASN

**Penulis** : Apakah terdapat intervensi dari atasan agar pegawai mampu menjalankan birokrasi dengan baik?

**Narasumber** : Atasan Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja yaitu <sup>33</sup> u Sri Rejeki, ataupun atasan langsung yaitu Bapak Meidi memberikan instruksi agar pelayanan yang diberikan dapat memberikan manfaat yang besar. Hal tersebut yang mendorong pegawai-pegawai untuk ikut serta mengembangkan diri melalui pengetahuan ketenagakerjaan agar informasi yang diberikan kepada masyarakat menjadi maksimal. Selain itu Bapak Meidi memberikan ketegasan untuk tidak melakukan pungutan liar kepada masyarakat. Hal tersebut karena semua pelayanan Disnaker Kota Depok tidak dipungut biaya sepersenpun atau gratis.

**Penulis** : Apakah dalam kolaborasi baik dengan pihak perusahaan ataupun pihak kepolisian terdapat unsur diskriminasi yang dilakukan oleh Disnaker ataupun pihak tertentu?

**Narasumber** : Paling karena sulitnya bantuan yang diberikan oleh pihak kepolisian maka pihak Disnaker memberikan pelicin agar memudahkan pihak kepolisian dalam membantu keamanan. Selain itu dalam Pembuatan AK-1 kepada masyarakat, agar dapat memudahkan masyarakat maka masyarakat diperbolehkan untuk menitipkan AK-1. Terlebih lagi apabila AK-1 tersebut untuk orang lain, dan banyak pejabat instansi lain yang menitipkan pembuatan AK-1 punya orang lain.

**Penulis** : Bagaimana pelaksanaan sub kegiatan bursa kerja pada tahun 2022?

**Narasumber** : *Job Fair* yang saat ini disebut Bursa Kerja Mini hanya diselenggarakan 2 (dua) kali dalam satu tahun. Dahulu pernah pelaksanaannya besar yang dilaksanakan 1 (satu) kali dalam setahun sehingga mencakup banyak pencari kerja yang ingin mendaftar, hal tersebut terakhir kali dilaksanakan pada

tahun 2018. Bursa Kerja Mini karena diselenggarakan secara mini atau tempat pelaksanaannya tidak besar dan harus dibagi menjadi 2 (dua) bulan yaitu oktober dan november.



(Dokumentasi bersama Bapak Rama)

**9. Nama : Nurhadi**

**Jabatan : Alumni Peserta Padat Karya Tahun 2022**

**Penulis** : Apakah pelayanan Disnaker dalam Padat Karya sudah memberikan kebermanfaat bagi Anda dan kelompok?

**Narasumber** : Saya mendapatkan informasi pendaftaran padat karya lewat rekanan Disnaker yaitu alumni peserta padat karya tahun 2021. Karena saya lihat tidak ada sosial media ataupun website yang memberikan informasi pendaftaran.

**Penulis** : Apakah terdapat unsur diskriminasi yang dilakukan pegawai Disnaker selama mengikuti padat karya?

**Narasumber** : Tidak ada sedikitpun unsur diskriminasi yang dilakukan oleh pegawai Disnaker Kota Depok. yang terjadi di lapangan ialah sambutan yang baik dilakukan oleh pegawai Disnaker berupa turun langsung melihat dan mengontrol kemajuan pembuatan kolam ikan serta adanya timbal balik dengan penyuluhan apabila ikan sakit. Selain itu dari awal hingga akhir tidak ada sedikitpun pungutan liar yang dilakukan dan semua yang diberikan gratis, bahkan beliau beserta kelompok mendapatkan gaji dalam proses pembuatan kolam ikan selama 11 hari.

**Penulis** : Apakah kriteria masyarakat seperti pengangguran, semi pengangguran dan terdampak PHK sudah sesuai dengan implementasi yang diberikan Disnaker dalam padat karya?

**Narasumber** : Saya beserta 13 anggota lainnya sebagian ada yang merupakan pengangguran, semi pengangguran dan terdampak PHK.

**Penulis** : Apakah pegawai Disnaker sudah melakukan pengabdian masyarakat dengan terjun langsung?

**Narasumber** : Pelayanan yang diberikan oleh pegawai Disnaker dalam padat karya selain pemberian bantuan material pembangunan kolam ikan dan pemberian ikan gurami sebanyak 2.500 ekor. Selain itu ada pengawasan dari Bapak Kiyat dan yang lain seperti Kepala Dinas Tenaga Kerja Bapak Thamrin ataupun Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja Ibu Sri Rejeki. Pengawasan yang dimaksud ialah memberikan intervensi agar pembuatan kolam selesai dalam kurun waktu 11 hari, selain itu adanya pengawasan seperti pegawai Disnaker turun langsung untuk melihat pembuatan kolam ataupun pemberian bibit ikan gurami



(Dokumentasi bersama Bapak Nurhadi)

**10. Nama : Nyaim Suhendra**

**Jabatan : Alumni Peserta Padat Karya Berkelanjutan Tahun 2022**

**Penulis :** Apakah dalam pelayanan Disnaker yaitu Padat Karya terdapat penyalahgunaan kekuasaan seperti diskriminatif yang mampu merugikan kelompok?

**Narasumber :** Saya tidak menemukan sedikitpun unsur diskriminatif seperti pungutan liar, pelayanan pegawai yang tidak ramah dan lain-lain. Malah kami diberikan benefit yang sangat banyak. Seperti mendapatkan gaji saat membuat kios atau tempat untuk wirausaha serta semua hal termasuk barang-barang servis elektronik diberikan secara gratis.

**Penulis :** Bagaimana kriteria yang didapatkan kelompok agar mendapatkan bantuan padat karya berkelanjutan?

**Narasumber :** Kalau saya kemarin karena anggota kelompok didasari dari unsur alumni peserta pelatihan kerja dan beberapa lulusan SMA/SMK. Terpilihnya kelompok karena berada di satu regional kecamatan yang sama.



(Dokumentasi bersama Bapak Nyaim)

**11. Nama : Yuwono**

**Jabatan : Alumni Peserta Pelatihan Kerja Tahun 2022 (Perbengkelan Roda Dua)**

**Penulis :** Apakah terdapat unsur diskriminatif yang dilakukan pegawai Disnaker maupun instruktur LPK dalam melaksanakan pelayanan pelatihan kerja?

**Narasumber :** Tidak ada sama sekali hal tersebut baik pegawai Disnaker ataupun instruktur LPK. Saya malah mendapatkan berbagai insentif seperti snack, makanan berat, sertifikat juga dapat sama insentif uang. Selain itu sikap dari Disnaker ataupun instruktur LPK ramah-ramah.



(Dokumentasi bersama Bapak Yuwono)

**12. Nama : Gustian Anggara**

**Jabatan : Alumni Peserta Pelatihan Kerja Tahun 2022 (Barista)**

**Penulis :** Apakah Anda merupakan pengangguran/semi pengangguran/terdampak PHK?

**Narasumber :** Saat saya mengikuti pelatihan barista, instruktur dan pegawainya bersikap ramah sih, bahkan sangat mengayomi sekali. Bahkan saya mendapatkan benefit yang banyak ya seperti insentif, dan bantuan CSR juga. Dan saya tidak sama sekali menemukan adanya fenomena diskriminasi terlebih lagi seperti pungutan liar dan sebagainya.



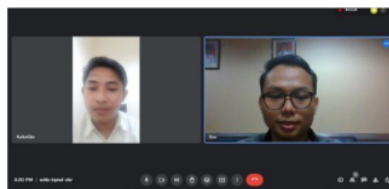
(Dokumentasi bersama Bapak Gustian)

**13. Nama : Bapak Adit**

**Jabatan : Tim Marketing Rumah Sakit Citra Medika Depok**

**Penulis :** Apakah Anda sebagai wakil perusahaan mengalami atau merasakan kebermanfaatan saat mengikuti *Job Fair* pada tahun 2022 sebagai bentuk kolaborasi?

**Narasumber :** Kolaborasi yang terjadi ialah perusahaan menyediakan lowongan kerja dan menaruh lowongan tersebut dalam *Job Fair* maupun Aplikasi BKOL agar memudahkan perusahaan untuk mencari pencari kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Kolaborasi ini tentu sangat membantu RS Citra Medika Depok dalam mendapatkan pekerja yang sesuai dengan kebutuhan dan pengiklanan dalam Aplikasi BKOL maupun pelaksanaan *Job Fair* tidak dipungut biaya sedikitpun.



(Dokumentasi bersama Bapak Adit)

**14. Nama : Bapak Eka Yulizar**

**Jabatan : Leader of Recruitmen PT. YKK AP Indonesia Cabang Depok**

**Penulis :** Apakah Anda sebagai wakil perusahaan mengalami atau merasakan kebermanfaatan saat mengikuti *Job Fair* pada tahun 2022 sebagai bentuk kolaborasi?

**Narasumber :** Tentu hubungan kolaborasi yang terjalin antara perusahaan dengan Disnaker, tidak ada tindakan ilegal pejabat yang merugikan perusahaan. Hal tersebut malah kami mendapatkan kebermanfaatan yang besar seperti contoh menaruh lowongan pekerjaan melalui Aplikasi BKOL dan mengikuti Bursa Kerja sehingga dari segi anggaran untuk promosi informasi lowongan pekerjaan menjadi minim dan memberikan keuntungan untuk perusahaan.



**(Dokumentasi bersama Bapak Eka)**

**15. Nama : Bapak Helmi Rusli**

**Jabatan : Alumni Peserta Job Fair Tahun 2022**

**Penulis :** Apakah Anda sudah mendapatkan pekerjaan dari acara *Job Fair*?

**Narasumber :** Saya sejauh ini belum mendapatkan pekerjaan semenjak saya melamar dan ikut dalam acara *Job Fair*.

**Penulis :** Apakah terdapat unsur diskriminasi dari pelayanan *Job Fair* yang diberikan Disnaker selama acara berlangsung?

**Narasumber :** Saya sejauh pembuatan AK-1 sampai mengikuti acara bursa kerja yang diselenggarakan oleh Disnaker tidak menemukan adanya tindakan diskriminatif atau ilegal yang dilakukan oleh pegawai Disnaker Kota Depok seperti adanya pungutan liar, perilaku tidak ramah, dan sebagainya.



**(Dokumentasi bersama Bapak Helmi Rusli)**

# Wahid Aldi Nugroho

## ORIGINALITY REPORT

**20%**  
SIMILARITY INDEX

**20%**  
INTERNET SOURCES

**2%**  
PUBLICATIONS

**11%**  
STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://repository.upnvj.ac.id">repository.upnvj.ac.id</a> Internet Source	8%
2	<a href="http://peraturan.bpk.go.id">peraturan.bpk.go.id</a> Internet Source	3%
3	<a href="http://digilib.iain-palangkaraya.ac.id">digilib.iain-palangkaraya.ac.id</a> Internet Source	2%
4	<a href="http://repository.ub.ac.id">repository.ub.ac.id</a> Internet Source	1%
5	<a href="http://cms.depok.go.id">cms.depok.go.id</a> Internet Source	<1%
6	<a href="http://wcatatansingkat.blogspot.com">wcatatansingkat.blogspot.com</a> Internet Source	<1%
7	<a href="http://www.blitarkab.go.id">www.blitarkab.go.id</a> Internet Source	<1%
8	<a href="http://dkppp.depok.go.id">dkppp.depok.go.id</a> Internet Source	<1%
9	<a href="http://ojs.stmikdharmapalariau.ac.id">ojs.stmikdharmapalariau.ac.id</a> Internet Source	<1%



10	<a href="http://media.neliti.com">media.neliti.com</a> Internet Source	<1 %
11	<a href="http://pdffox.com">pdffox.com</a> Internet Source	<1 %
12	<a href="http://www.neliti.com">www.neliti.com</a> Internet Source	<1 %
13	<a href="http://jurnal.dpr.go.id">jurnal.dpr.go.id</a> Internet Source	<1 %
14	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	<1 %
15	<a href="http://repository.bsi.ac.id">repository.bsi.ac.id</a> Internet Source	<1 %
16	<a href="http://eprints.uns.ac.id">eprints.uns.ac.id</a> Internet Source	<1 %
17	<a href="http://digilibadmin.unismuh.ac.id">digilibadmin.unismuh.ac.id</a> Internet Source	<1 %
18	<a href="http://disnaker.batam.go.id">disnaker.batam.go.id</a> Internet Source	<1 %
19	<a href="http://jdih.bnn.go.id">jdih.bnn.go.id</a> Internet Source	<1 %
20	<a href="http://jasarentalforklift.blogspot.com">jasarentalforklift.blogspot.com</a> Internet Source	<1 %
21	<a href="http://repository.uin-suska.ac.id">repository.uin-suska.ac.id</a> Internet Source	<1 %

22	<a href="http://adoc.pub">adoc.pub</a> Internet Source	<1 %
23	<a href="http://repositori.uin-alauddin.ac.id">repositori.uin-alauddin.ac.id</a> Internet Source	<1 %
24	<a href="http://eprint.stieww.ac.id">eprint.stieww.ac.id</a> Internet Source	<1 %
25	<a href="http://repository.radenintan.ac.id">repository.radenintan.ac.id</a> Internet Source	<1 %
26	<a href="http://www.beritasatu.com">www.beritasatu.com</a> Internet Source	<1 %
27	<a href="http://anyflip.com">anyflip.com</a> Internet Source	<1 %
28	<a href="http://anzdoc.com">anzdoc.com</a> Internet Source	<1 %
29	<a href="http://eprints.unm.ac.id">eprints.unm.ac.id</a> Internet Source	<1 %
30	<a href="http://repository.uinsu.ac.id">repository.uinsu.ac.id</a> Internet Source	<1 %
31	<a href="http://www.researchgate.net">www.researchgate.net</a> Internet Source	<1 %
32	Rifky Azis, Nurul Husna. "Recommendations for bureaucracy services in the new normal time", Monas: Jurnal Inovasi Aparatur, 2022 Publication	<1 %

33	<a href="http://ejournal.goacademica.com">ejournal.goacademica.com</a> Internet Source	<1 %
34	<a href="http://jurnal.untagsmg.ac.id">jurnal.untagsmg.ac.id</a> Internet Source	<1 %
35	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	<1 %
36	<a href="http://digilib.uin-suka.ac.id">digilib.uin-suka.ac.id</a> Internet Source	<1 %
37	<a href="http://www.scribd.com">www.scribd.com</a> Internet Source	<1 %
38	<a href="http://lib.ui.ac.id">lib.ui.ac.id</a> Internet Source	<1 %
39	<a href="http://docplayer.info">docplayer.info</a> Internet Source	<1 %
40	<a href="http://bappelitbang.ngawikab.go.id">bappelitbang.ngawikab.go.id</a> Internet Source	<1 %
41	<a href="http://ppid.nganjukkab.go.id">ppid.nganjukkab.go.id</a> Internet Source	<1 %
42	<a href="http://jurnal.unigo.ac.id">jurnal.unigo.ac.id</a> Internet Source	<1 %
43	<a href="http://www.bangkalankab.go.id">www.bangkalankab.go.id</a> Internet Source	<1 %
44	<a href="http://eprints.ipdn.ac.id">eprints.ipdn.ac.id</a> Internet Source	<1 %

45	<a href="http://jurnal2.untagsmg.ac.id">jurnal2.untagsmg.ac.id</a> Internet Source	<1 %
46	<a href="http://cintamonorel.wordpress.com">cintamonorel.wordpress.com</a> Internet Source	<1 %
47	<a href="http://dinsos.depok.go.id">dinsos.depok.go.id</a> Internet Source	<1 %
48	<a href="http://123dok.com">123dok.com</a> Internet Source	<1 %
49	<a href="http://dspace.uui.ac.id">dspace.uui.ac.id</a> Internet Source	<1 %
50	<a href="http://es.scribd.com">es.scribd.com</a> Internet Source	<1 %
51	<a href="http://jurnal.ugr.ac.id">jurnal.ugr.ac.id</a> Internet Source	<1 %
52	<a href="http://pontianak.tribunnews.com">pontianak.tribunnews.com</a> Internet Source	<1 %
53	Submitted to Swinburne University of Technology Student Paper	<1 %
54	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	<1 %
55	<a href="http://nanopdf.com">nanopdf.com</a> Internet Source	<1 %
56	<a href="http://repository.its.ac.id">repository.its.ac.id</a> Internet Source	<1 %

<1 %

57

[repository.uma.ac.id](http://repository.uma.ac.id)

Internet Source

<1 %

58

Submitted to Universitas Komputer Indonesia

Student Paper

<1 %

59

Submitted to Universitas Pamulang

Student Paper

<1 %

60

[moam.info](http://moam.info)

Internet Source

<1 %

61

[sir.stikom.edu](http://sir.stikom.edu)

Internet Source

<1 %

62

Submitted to Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia

Student Paper

<1 %

63

Goodwill Desember 2013. "Goodwill Vo. 4 No. 2 Desember 2013", JURNAL RISET AKUNTANSI DAN AUDITING "GOODWILL", 2014

Publication

<1 %

64

[disnaker.makassar.go.id](http://disnaker.makassar.go.id)

Internet Source

<1 %

65

[eprints.ums.ac.id](http://eprints.ums.ac.id)

Internet Source

<1 %

66

Ainur Rosikin, Yudi Hartono. "Museum Benteng Van Den Bosch (Benteng Pendem) Di

<1 %

Kelurahan Pelem Kecamatan Ngawi  
Kabupaten Ngawi (Latar Belakang Sejarah,  
Nilai, Dan Potensinya Sebagai Sumber  
Belajar)", AGASTYA: JURNAL SEJARAH DAN  
PEMBELAJARANNYA, 2016

Publication

67

Submitted to Myongji University Graduate  
School

Student Paper

<1 %

68

[id.wikipedia.org](http://id.wikipedia.org)

Internet Source

<1 %

69

[repository.unhas.ac.id](http://repository.unhas.ac.id)

Internet Source

<1 %

70

Submitted to Universitas Negeri Surabaya The  
State University of Surabaya

Student Paper

<1 %

71

[digilib.uinsgd.ac.id](http://digilib.uinsgd.ac.id)

Internet Source

<1 %

72

[repo.stis.ac.id](http://repo.stis.ac.id)

Internet Source

<1 %

73

[repository.umsu.ac.id](http://repository.umsu.ac.id)

Internet Source

<1 %

74

[repository.unisma.ac.id](http://repository.unisma.ac.id)

Internet Source

<1 %

75

[repository.ut.ac.id](http://repository.ut.ac.id)

Internet Source

<1 %

76	<a href="http://sukabumikab.go.id">sukabumikab.go.id</a> Internet Source	<1 %
77	<a href="http://www.bandungkab.go.id">www.bandungkab.go.id</a> Internet Source	<1 %
78	<a href="http://bapelitbangda.batam.go.id">bapelitbangda.batam.go.id</a> Internet Source	<1 %
79	<a href="http://bem.fisip.unpad.ac.id">bem.fisip.unpad.ac.id</a> Internet Source	<1 %
80	<a href="http://eprints.walisongo.ac.id">eprints.walisongo.ac.id</a> Internet Source	<1 %
81	<a href="http://garuda.kemdikbud.go.id">garuda.kemdikbud.go.id</a> Internet Source	<1 %
82	<a href="http://hrmars.com">hrmars.com</a> Internet Source	<1 %
83	<a href="http://pdfcoffee.com">pdfcoffee.com</a> Internet Source	<1 %
84	<a href="http://ppid.pareparekota.go.id">ppid.pareparekota.go.id</a> Internet Source	<1 %
85	<a href="http://repository.ipb.ac.id">repository.ipb.ac.id</a> Internet Source	<1 %
86	<a href="http://rri.co.id">rri.co.id</a> Internet Source	<1 %
87	Submitted to Universitas Airlangga Student Paper	<1 %

88	<a href="http://acikbilim.yok.gov.tr">acikbilim.yok.gov.tr</a> Internet Source	<1 %
89	<a href="http://aliflukmanulhakim.wordpress.com">aliflukmanulhakim.wordpress.com</a> Internet Source	<1 %
90	<a href="http://banjarnegararakab.go.id">banjarnegararakab.go.id</a> Internet Source	<1 %
91	<a href="http://core.ac.uk">core.ac.uk</a> Internet Source	<1 %
92	<a href="http://disnaker.surakarta.go.id">disnaker.surakarta.go.id</a> Internet Source	<1 %
93	<a href="http://ejournal.unib.ac.id">ejournal.unib.ac.id</a> Internet Source	<1 %
94	<a href="http://id.usembassy.gov">id.usembassy.gov</a> Internet Source	<1 %
95	<a href="http://limo.depok.go.id">limo.depok.go.id</a> Internet Source	<1 %
96	<a href="http://lppi.unipasby.ac.id">lppi.unipasby.ac.id</a> Internet Source	<1 %
97	<a href="http://publication.umsu.ac.id">publication.umsu.ac.id</a> Internet Source	<1 %
98	<a href="http://repository.iti.ac.id">repository.iti.ac.id</a> Internet Source	<1 %
99	<a href="http://repository.uindatokarama.ac.id">repository.uindatokarama.ac.id</a> Internet Source	<1 %



100	<a href="https://repository.uinjambi.ac.id">repository.uinjambi.ac.id</a> Internet Source	<1 %
101	<a href="https://repository.unsri.ac.id">repository.unsri.ac.id</a> Internet Source	<1 %
102	<a href="https://text-id.123dok.com">text-id.123dok.com</a> Internet Source	<1 %
103	Dayen Iqwana. "STRATEGI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI DALAM MENURUNKAN ANGKA PENGANGGURAN DI KABUPATEN SIAK TAHUN 2017-2020", JDP (JURNAL DINAMIKA PEMERINTAHAN), 2022 Publication	<1 %
104	<a href="https://abdi.ppj.unp.ac.id">abdi.ppj.unp.ac.id</a> Internet Source	<1 %
105	<a href="https://bkpsdm.depok.go.id">bkpsdm.depok.go.id</a> Internet Source	<1 %
106	<a href="https://digilib.unila.ac.id">digilib.unila.ac.id</a> Internet Source	<1 %
107	<a href="https://disnaker.indramayukab.go.id">disnaker.indramayukab.go.id</a> Internet Source	<1 %
108	<a href="https://dodosiqbal.blogspot.com">dodosiqbal.blogspot.com</a> Internet Source	<1 %
109	<a href="https://doku.pub">doku.pub</a> Internet Source	<1 %

110	<a href="http://ejournal.undiksha.ac.id">ejournal.undiksha.ac.id</a> Internet Source	<1 %
111	<a href="http://ejournal.unsub.ac.id">ejournal.unsub.ac.id</a> Internet Source	<1 %
112	<a href="http://ekonomi.kompas.com">ekonomi.kompas.com</a> Internet Source	<1 %
113	<a href="http://etheses.iainpekalongan.ac.id">etheses.iainpekalongan.ac.id</a> Internet Source	<1 %
114	<a href="http://jdih.mojokertokota.go.id">jdih.mojokertokota.go.id</a> Internet Source	<1 %
115	<a href="http://journal.umpo.ac.id">journal.umpo.ac.id</a> Internet Source	<1 %
116	<a href="http://prosiding.stis.ac.id">prosiding.stis.ac.id</a> Internet Source	<1 %
117	<a href="http://pt.scribd.com">pt.scribd.com</a> Internet Source	<1 %
118	<a href="http://pustaka.setjen.pertanian.go.id">pustaka.setjen.pertanian.go.id</a> Internet Source	<1 %
119	<a href="http://repo.unand.ac.id">repo.unand.ac.id</a> Internet Source	<1 %
120	<a href="http://repositori.kemdikbud.go.id">repositori.kemdikbud.go.id</a> Internet Source	<1 %
121	<a href="http://repository.metrouniv.ac.id">repository.metrouniv.ac.id</a> Internet Source	<1 %

122	<a href="https://repository.radenfatah.ac.id">repository.radenfatah.ac.id</a> Internet Source	<1 %
123	<a href="https://repository.uhamka.ac.id">repository.uhamka.ac.id</a> Internet Source	<1 %
124	<a href="https://repository.uinjkt.ac.id">repository.uinjkt.ac.id</a> Internet Source	<1 %
125	<a href="https://repository.uir.ac.id">repository.uir.ac.id</a> Internet Source	<1 %
126	<a href="https://scirp.org">scirp.org</a> Internet Source	<1 %
127	<a href="https://www.menlhk.go.id">www.menlhk.go.id</a> Internet Source	<1 %
128	<a href="https://www.slideshare.net">www.slideshare.net</a> Internet Source	<1 %
129	"HCI International 2023 Posters", Springer Science and Business Media LLC, 2023 Publication	<1 %
130	<a href="https://dwiwidjanarko.com">dwiwidjanarko.com</a> Internet Source	<1 %
131	<a href="https://indomacca.blogspot.com">indomacca.blogspot.com</a> Internet Source	<1 %
132	<a href="https://inspektorat.bppt.go.id">inspektorat.bppt.go.id</a> Internet Source	<1 %
133	<a href="https://jurnal.bkn.go.id">jurnal.bkn.go.id</a> Internet Source	<1 %

<1 %

134

"Issue Information", The Manchester School,  
2021

Publication

<1 %

135

Maulidina Kusuma Wardani, Citra Nurhayati.  
"Analisis Problematika Petani Kunyit Madura  
dan Alternatif Solusi", Jurnal Ilmiah  
Membangun Desa dan Pertanian, 2023

Publication

<1 %

136

Submitted to Program Pascasarjana  
Universitas Negeri Yogyakarta

Student Paper

<1 %

137

qdoc.tips

Internet Source

<1 %

Exclude quotes  On

Exclude matches  < 5 words

Exclude bibliography  On