

REFORMASI BIROKRASI DINAS TENAGA KERJA KOTA DEPOK DALAM UPAYA PENANGGULANGAN PENGANGGURAN

Wahid Aldi Nugroho¹, Fatkhuri², Muhammad Aji Prakoso³

Program Studi Ilmu Politik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta

E-mail: wahidaldi41@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji terkait reformasi birokrasi 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. 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

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

PENDAHULUAN

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 merupakah contoh dari Kota/Kabupaten yang berada di Provinsi Jawa Barat dengan tingkat pengangguran yang cukup tinggi. 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 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 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 banyaknya pelatihan-pelatihan kerja yang terdapat dalam salah satu Program dari Dinas Tenaga Kerja yaitu Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja.

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).

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?

KONSEP DAN TEORI PENELITIAN

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).

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 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 dan sebagainya.
4. Perilaku birokrasi yang disfungsi sehingga menyebabkan kesewenangan 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.

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.

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.

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.

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.

METODE 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.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hambatan Birokrasi Dinas Tenaga Kerja Kota Depok

Hambatan Birokrasi dapat dikatakan sebagai bentuk dari reformasi birokrasi. Tentu semakin terhambatnya birokrasi suatu instansi organisasi maka dalam terciptanya reformasi birokrasi semakin sulit untuk dilakukan. Namun sebaliknya jika dalam suatu organisasi birokrasi minim hambatan maka upaya untuk reformasi birokrasi akan mudah dilakukan dan di implementasikan kepada masyarakat dalam pelayanan publik. Terdapat 5 (Lima) Hambatan Birokrasi yang peneliti teliti menurut Sondang P. Siagian dalam (Yusriadi, 2018), yaitu:

Pertama, Persepsi dan gaya manajerial pejabat birokrasi. Peneliti menganalisis berdasarkan pada 3 (tiga) sub kegiatan penanggulangan pengangguran, yaitu sub kegiatan padat karya, sub kegiatan bursa kerja dan sub kegiatan pelatihan kerja. Dalam sub kegiatan padat karya terdapat 2 (dua) produk pelayanan publik yang diberikan Disnaker Kota Depok kepada masyarakat, yaitu padat karya dan padat

karya berkelanjutan. Padat karya berisikan pemberian bantuan pembuatan kolam ikan gurami dan pembesarannya, sementara padat karya berkelanjutan berisikan pelimpahan alumni peserta pelatihan kerja yang dikumpulkan dalam 1 (satu) regional dengan dibentuk suatu wirausaha sesuai dengan pelatihan yang mereka ikuti.

Persepsi dan gaya manajerial dalam sub kegiatan padat karya merupakan gaya manajerial demokratis. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya pemaksimalan pegawai dan pemberdayaan pegawai lain di luar dari Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja seperti adanya ikut serta dari pegawai di luar bidang untuk mengikuti survei lokasi dalam padat karya. Namun permasalahan yang terjadi ialah timbulnya patologi birokrasi akibat dari sumber daya pegawai yang minim dalam pelaksanaan padat karya. Seperti contoh patologi birokrasi berupa eksklusivitas pelayanan publik padat karya lantaran informasi pendaftaran padat karya hanya dilakukan “lewat mulut ke mulut”.

Dalam sub kegiatan bursa kerja terdapat 3 (tiga) produk pelayanan penanggulangan pengangguran yaitu *Job Fair*, Aplikasi BKOL dan Pembuatan AK-1. Persepsi dan gaya manajerial yang ditunjukkan merupakan gaya manajerial demokratis, hal tersebut karena menurut informan yang peneliti wawancarai yaitu pemegang sub kegiatan bursa kerja bahwa stafnya sudah diberikan arahan sesuai tupoksinya.

Namun permasalahan birokrasi yang terjadi dalam sub kegiatan bursa kerja ialah masih kentalnya akan patologi birokrasi seperti dalam pengembangan Aplikasi BKOL tidak ada tuntutan inovasi untuk mengembangkan Aplikasi tersebut seperti fitur-fitur yang ditambahkan dan tersedia untuk platform Android dan IOS. pengembang agar mampu mengembangkan Aplikasi BKOL tersebut, pelaksanaan *Job Fair* yang dilakukan 1 (satu) tahun 2 (dua) kali pada bulan Oktober dan November, Disnaker bekerja sama dengan pihak kepolisian dalam hal keamanan acara, namun adanya unsur gratifikasi dan pembuatan AK-1 yang masih dapat dititipkan oleh orang lain, bukan orang yang bersangkutan.

Dalam Sub Kegiatan Pelatihan Kerja, produk pelayanan yang diberikan Dinas Tenaga Kerja Kota Depok kepada masyarakat ialah Pelatihan Kerja. Dalam pelatihan kerja Disnaker berkolaborasi dengan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta

(LPKS) dalam dan luar Kota Depok. Dalam persepsi dan gaya manajerial yang ditunjukkan pegawai yang memiliki tupoksi dalam sub kegiatan pelatihan kerja menunjukkan adanya segregasi LPK yang berfungsi agar melihat LPK yang berkompeten dalam pelaksanaan pelatihan kerja.

Kedua, Kurangnya pengetahuan dan keterampilan birokrat. Peneliti menganalisis berdasarkan pada 3 (tiga) sub kegiatan penanggulangan pengangguran, yaitu sub kegiatan padat karya, sub kegiatan bursa kerja dan sub kegiatan pelatihan kerja. Dalam sub kegiatan padat karya, kemampuan pegawai dalam hal pengetahuan akan tupoksi pelayanan publik menjadi hal yang sangat penting. Peneliti menemukan data dari informan pejabat pemegang tupoksi padat karya bahwa tuntutan akan memahami tupoksi padat karya menjadi hal yang sangat penting.

Karena pelayanan publik padat karya dan padat karya berkelanjutan bersifat pemberian bantuan kewirausahaan seperti bantuan kolam ikan dan pembesaran ikan ataupun bantuan alat-alat beserta bahan bangunan untuk padat karya berkelanjutan. Pemberian edukasi yang dilakukan pegawai Disnaker dalam hal pembibitan ikan hingga penjualan ikan terus dilakukan kepada penerima bantuan padat karya.

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.

Dalam sub kegiatan pelatihan kerja, terdapat pengetahuan pegawai-pegawai Disnaker lantaran mereka harus memahami esensi dari pelatihan kerja itu sendiri. Oleh sebab itu kolaborasi dengan LPK-LPK dilakukan matang-matang karena pegawai Disnaker harus memilih LPK yang sesuai dan pantas untuk di ajak kolaborasi. Terlebih lagi pegawai Disnaker melihat potensi pekerjaan formal sehingga dimasukkan ke dalam jenis pelatihan kerja.

Ketiga, Perilaku ilegal pejabat. Peneliti menganalisis berdasarkan pada 3 (tiga) sub kegiatan penanggulangan pelanggaran, yaitu sub kegiatan padat karya, sub kegiatan bursa kerja dan sub kegiatan pelatihan kerja. Dalam sub kegiatan padat karya yang terdiri dari produk pelayanan padat karya dan padat karya berkelanjutan. Menurut informan alumni padat karya tahun 2022 terkait adanya tindakan ilegal pejabat. Menurut informan tidak ada tindakan diskriminasi dalam pelaksanaan padat karya. Informan menjelaskan bahwa yang terjadi ialah bahwa beliau beserta anggotanya merasakan manfaat yang begitu besar seperti adanya gaji dalam pembuatan kolam, benih ikan diberikan gratis, dan semua bantuan dalam padat karya tidak dipungut biaya sedikitpun. Namun permasalahannya terletak pada sosialisasi pendaftaran padat karya yang tidak transparan dan terbuka dikarenakan sosialisasi bersifat “mulut ke mulut”. Sehingga pelayanan bersifat eksklusivitas

Dalam Sub kegiatan bursa kerja yang terdiri dari produk pelayanan *Job Fair*, Aplikasi BKOL dan Pembuatan AK-1. Peneliti mewawancarai informan yang merupakan alumni peserta *Job Fair* tahun 2022 terkait adanya tindakan ilegal pejabat Disnaker. Menurut beliau bahwa dalam pelaksanaan dari awal hingga akhir mengikuti acara *Job Fair* tidak sedikitpun adanya tindakan diskriminatif baik dari pegawai Disnaker, aparat kepolisian ataupun pihak perusahaan. Namun permasalahannya ialah pelaksanaan *Job Fair* yang berkolaborasi dengan pihak kepolisian dalam hal keamanan terdapat unsur gratifikasi dengan adanya uang pelicin akibat agar dimudahkan dalam berkolaborasi.

Dalam sub kegiatan pelatihan kerja, peneliti mewawancarai informan alumni peserta pelatihan kerja tahun 2022. Menurut informan-informan bahwa tidak adanya tindakan diskriminasi yang dilakukan oleh pegawai Disnaker. Mereka menegaskan bahwa pegawai Disnaker sangat mengayomi dari awal hingga akhir. Namun permasalahannya ialah adanya adanya unsur segregasi LPK akibat dari LPK yang tidak sesuai, dan adanya masyarakat pilihan dari Anggota DPRD yang dimasukkan ke dalam daftar peserta pelatihan kerja.

Keempat, Perilaku birokrasi yang disfungsional. Peneliti menganalisis berdasarkan pada 3 (tiga) sub kegiatan penanggulangan pelanggaran, yaitu sub kegiatan padat karya, sub kegiatan bursa kerja dan sub kegiatan pelatihan kerja. Dalam sub kegiatan padat karya, peneliti mewawancarai informan pemegang

tupoksi padat karya terkait adanya tindakan disfungsional yang dilakukan pegawai Disnaker dalam melaksanakan pelayanan publik padat karya. Menurut beliau bahwa dalam pelaksanaan padat karya, beliau beserta 1 (satu) orang stafnya bekerja sesuai dengan tupoksi dan berada pada koridor yang tepat sesuai arahan atasan. Namun kendala hambatan reformasi birokrasi dalam perilaku disfungsional sub kegiatan padat karya terletak pada eksklusivitas pelayanan yang menyebabkan hanya masyarakat tertentu yang mengetahui adanya pendaftaran pelayanan padat karya dan padat karya berkelanjutan.

Dalam sub kegiatan bursa kerja terdapat 3 (tiga) produk pelayanan yaitu *Job Fair*, Aplikasi BKOL dan Pembuatan AK-1. Peneliti mewawancarai informan pegawai pemegang tupoksi sub kegiatan bursa kerja terkait adanya tindakan disfungsional pegawai Disnaker dalam melaksanakan sub kegiatan bursa kerja. Menurut informan bahwa dalam pelaksanaan sub kegiatan bursa kerja yang secara langsung melayani masyarakat, relasi antar pegawai dan masyarakat sangat penting dalam memberikan pelayanan. Namun kendalanya ialah pembuatan AK-1 dapat dititipkan di luar orang yang bersangkutan sehingga tidak sesuai dengan prosedur di Permenaker Nomor 39 Tahun 2016 terkait Penempatan Tenaga Kerja. Selain itu disfungsional lainnya terjadi dengan adanya uang pelicin agar memudahkan kepolisian berkolaborasi dalam hal keamanan Pelaksanaan *Job Fair*.

Dalam sub kegiatan pelatihan kerja, peneliti mewawancarai informan pegawai yang memiliki tupoksi dalam pelatihan kerja. Menurut informan bahwa dalam pelaksanaan pelayanan pelatihan kerja sudah berdasarkan pada prosedur yang ada seperti adanya kolaborasi dengan LPK luar dan dalam Kota Depok, ataupun orientasi pelayanan publik yang berpusat pada masyarakat yang menginginkan pengembangan kompetensi keahlian. Namun permasalahan disfungsional dalam sub kegiatan pelatihan kerja terletak pada hubungan antara Disnaker dengan DPRD lantaran terdapat anggota DPRD yang mencalonkan masyarakat pilihan agar dapat masuk dalam kuota peserta pelatihan kerja jenis pelatihan tertentu. Menurut peneliti tentu dengan tidak adanya sikap dalam menolak hal tersebut menunjukkan ketidaktegasan birokrasi Disnaker dalam mencapai lingkungan birokrasi internal yang positif sehingga sifat birokrasi internal masih memiliki hambatan dalam menggapai reformasi birokrasi.

Kelima, Lingkungan kerja internal yang tidak kondusif. Peneliti menganalisis berdasarkan pada 3 (tiga) sub kegiatan penanggulangan pengangguran, yaitu sub kegiatan padat karya, sub kegiatan bursa kerja dan sub kegiatan pelatihan kerja. Peneliti mewawancarai masing-masing informan pemegang sub kegiatan penanggulangan pengangguran dan tidak menemukan adanya pegawai yang bersifat tidak kondusif. Selain itu peneliti mewawancarai informan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, bahwa sejauh ini lingkungan kerja internal Disnaker masih bersifat positif.

***Political Will* Dinas Tenaga Kerja Kota Depok**

Political Willingness merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh pemerintah atau organisasi dalam melaksanakan janji politik ataupun komitmen politik agar dapat menjalankan roda birokrasi kepada seluruh pihak. Peneliti menganalisis *Political Will* berdasarkan pada 5 (lima) indikator yang dikemukakan Derick W. Brinkerhoff yaitu inisiatif pemerintah, prioritas kebijakan, mobilisasi dukungan politik dan keberlanjutan usaha dalam menciptakan reformasi birokrasi Dinas Tenaga Kerja Kota Depok dalam upaya penanggulangan pengangguran.

***Political Will* Sub Kegiatan Padat Karya**

1. Inisiatif Pemerintah

Peneliti mewawancarai informan selaku Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Depok terkait inisiatif pemerintah dalam sub kegiatan padat karya. Menurut beliau bahwa dalam RPJMD Kota Depok Tahun 2021-2026, isu ketenagakerjaan yang harus dilaksanakan oleh Pemda ialah meningkatkan masyarakat yang berdaya saing dan mampu berwirausaha. Menurut peneliti hal tersebut sesuai dengan komitmen politik yang dilakukan Disnaker dalam mengatasi permasalahan pengangguran di Kota Depok sehingga dengan terciptanya komitmen politik maka akan tercipta juga reformasi birokrasi dikarenakan adanya inisiatif yang dilakukan oleh Disnaker dalam mengatasi persoalan pengangguran di Kota Depok.

2. Prioritas Kebijakan

Peneliti mewawancarai informan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Depok, menurut informan bahwa saat ini Disnaker mengupayakan pentingnya perubahan *mindset* masyarakat Kota Depok terhadap sektor informal pekerjaan. Hal tersebut karena sesuai dengan Visi Misi Pemerintah Kota Depok yang tertuang di RPJMD

Tahun 2021-2025 mengupayakan agar masyarakat Kota Depok beralih kerja dari sektor formal menuju informal dengan cara meningkatkan kompetensi wirausaha.

Menurut peneliti berdasarkan wawancara dengan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Depok membuktikan bahwa urgensi sub kegiatan padat karya dengan produk layanan padat karya dan padat karya berkelanjutan merupakan suatu bentuk komitmen kebijakan yang dibuat Disnaker dalam mengupayakan permasalahan pengangguran dengan membuat kebijakan yang berorientasi pada kewirausahaan.

3. Mobilisasi Dukungan Politik

Dalam pelaksanaan mobilisasi dukungan politik pada sub kegiatan padat karya, peneliti mewawancarai informan pemegang padat karya terkait hal tersebut. Menurut informan bahwa dalam pelaksanaan padat karya dan padat karya berkelanjutan. Disnaker berkolaborasi dengan Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan (DKP3) Kota Depok dalam memberikan penyuluhan perihal perikanan. Selain itu manfaat yang didapatkan bagi penerima bantuan padat karya apabila ingin mendaftar pembinaan yang dilakukan DKP3 dalam penyuluhan perikanan selama 2 (dua) tahun, maka anak-anak anggota alumni peserta padat karya dapat didaftarkan di Sekolah kementerian Kelautan dan Perikanan.

4. Penegakan Hukum

Peneliti mewawancarai informan pemegang sub kegiatan padat karya. Menurut informan bahwa dalam pelaksanaan padat karya terlebih lagi dalam siklus pendaftaran mulai dari penentuan proposal, survei lokasi hingga pemberian bantuan padat karya, beliau beserta tim padat karya tidak melakukan tindakan diskriminasi apapun seperti pungutan liar ataupun pemilihan bantuan secara adil. Peneliti melakukan triangulasi data dengan mewawancarai informan alumni peserta padat karya dan padat karya berkelanjutan tahun 2022. Menurut kedua informan menyatakan bahwa tidak ada unsur diskriminasi yang dilakukan pegawai Disnaker dalam pelaksanaan padat karya dan padat karya berkelanjutan.

Namun peneliti menemukan kejanggalan saat mewawancarai dengan informan alumni padat karya dan padat karya berkelanjutan. Kejanggalan tersebut terjadi saat pendaftaran padat karya. Menurut kedua informan alumni peserta padat karya tahun 2022, bahwa mereka tidak menemukan sumber informasi resmi adanya

pendaftaran padat karya baik melalui website resmi, ataupun instagram resmi. Salah satu informan mendapatkan informasi adanya pendaftaran padat karya lewat rekan Disnaker yaitu alumni peserta padat karya tahun 2021. Hal tersebut menunjukkan adanya eksklusivitas pelayanan akibat sosialisasi pelayanan padat karya yang bersifat tertutup.

5. Keberlanjutan Usaha

Peneliti mewawancarai informan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Depok terkait keberlanjutan usaha sub kegiatan padat karya. Menurut informan bahwa visi dan misi Disnaker dalam mengentaskan pengangguran yang diimplementasikan ke dalam sub kegiatan ialah saat masyarakat membuat AK-1 sebagai langkah awal, selanjutnya masyarakat akan diarahkan untuk mencari informasi lowongan kerja melalui Aplikasi BKOL maupun acara *Job Fair*, dalam kurun waktu 6 (enam) bulan tidak mendapatkan pekerjaan melalui BKOL maupun *Job Fair*, maka diarahkan untuk mengikuti pelatihan kerja, jika 6 (enam) bulan tidak mendapatkan kerja melalui pelatihan kerja maka akan diarahkan untuk mengikuti padat karya.

Tabel 1
Daftar Program Perluasan Kesempatan Kerja Kota Depok
Tahun 2021

No.	Kecamatan	Jumlah Orang	Keterangan
1	6 Kecamatan	120 Orang	Kolam Ikan
Total		120 Orang	

Sumber: Laporan Daftar Rincian Perluasan Kesempatan Kerja Tahun 2021

Tabel 2
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
Total		165 Orang	

Sumber: Laporan Daftar Rincian Perluasan Kesempatan Kerja Tahun 2022

Berdasarkan pada tabel 1 dan 2 terkait rincian jumlah kecamatan, dan jumlah orang. Walaupun tahun 2021 padat karya hanya berupa kolam ikan saja. Namun pada tahun 2022 terdapat padat karya berkelanjutan yang merupakan alumni peserta pelatihan kerja yang dikumpulkan secara regional. Terhitung dari tahun 2021 sebanyak 120 orang bertambah 45 orang menjadi 165 orang pada tahun 2022. Menurut peneliti hal tersebut menjelaskan bahwa sub kegiatan padat karya melakukan komitmen politik dengan melanjutkan kembali program kerja tersebut pada tahun 2022. Dengan komitmen politik yang terjadi, menunjukkan keseriusan pegawai Disnaker Kota Depok dalam mengimplementasikan reformasi birokrasi dengan konsistensi pelayanan kepada masyarakat.

Political Will Sub Kegiatan Bursa Kerja

1. Inisiatif Pemerintah

Menurut informan pemegang sub kegiatan bursa kerja bahwa produk pelayanan bursa kerja terbagi menjadi 3 (tiga) yaitu Pembuatan AK-1, Aplikasi BKOL dan *Job Fair*. Semua produk tersebut saling terintegrasi satu dan lainnya. Seperti saat masyarakat ingin mengikuti semua produk pelayanan ketenagakerjaan Disnaker Kota Depok, persyaratan paling utama ialah pembuatan AK-1. Saat AK-1 sudah didapatkan, masyarakat mendapatkan Akun BKOL yang dapat digunakan untuk mencari kerja di website tersebut atau mendaftarkan diri dalam pelatihan kerja SIMPEL KEPOK yaitu website pelatihan kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Depok. terlebih lagi Aplikasi BKOL merupakan sinergis dari Sistem Informasi Ketenagakerjaan (SISNAKER) Kementerian Ketenagakerjaan sehingga pemerintah dapat dengan mudah memberi informasi lowongan pekerjaan.

2. Prioritas Kebijakan

Peneliti mewawancarai informan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Depok dalam prioritas kebijakan sub kegiatan bursa kerja. Menurut informan bahwa Dinas Tenaga Kerja Kota Depok menjalankan visi dan misi Pemerintah Kota Depok melalui RPJMD Kota Depok Tahun 2021-2026. Dengan isu ketenagakerjaan dan pengangguran yang diperuntukkan untuk Disnaker ialah menjadikan masyarakat Kota Depok sebagai masyarakat yang berdaya saing dengan kompetensi keahlian dan berwirausaha.

Tabel 3
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

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa pelaksanaan *Job Fair* pada tahun 2022 terbagi menjadi bulan Oktober dan November. Namun permasalahannya adalah serapan pencari kerja yang bekerja dari *Job Fair* lebih banyak di Luar Depok yaitu 247 orang dibandingkan Dalam Depok sebanyak 176 orang. Hal tersebut menandakan gagalnya pelaksanaan *Job Fair* yang bertujuan untuk mengupayakan pengangguran kepada masyarakat Kota Depok.

3. Mobilisasi Dukungan Politik

Peneliti mewawancarai informan pemegang sub kegiatan bursa kerja. Menurut informan bahwa pelaksanaan bursa kerja yang terdapat dalam produk pelayanan yaitu Aplikasi BKOL dan *Job Fair*. Disnaker menggalang dukungan kepada perusahaan-perusahaan di Kota Depok agar dapat memberikan informasi lowongan ke website BKOL ataupun mengikuti *Job Fair*. Pada tahun 2022 terdapat 20 (dua puluh) perusahaan yang berkolaborasi melalui *Job Fair*. Peneliti juga mewawancarai *Leader of Recruitment* pihak perusahaan seperti PT. YKK AP Indonesia Cabang Depok. Menurut informan bahwa adanya kolaborasi dengan Disnaker memberikan keuntungan yang begitu besar seperti gratis dan menghemat biaya perusahaan terhadap pengiklanan lowongan kerja.

Peneliti juga mewawancarai Tim Marketing atau perwakilan Rumah Sakit Citra Medika Depok terhadap kolaborasi dan pelaksanaan *Job Fair*. Menurut informan bahwa pelaksanaan *Job Fair* memberikan kemudahan perusahaan dalam mencari kandidat yang sesuai. Selain itu perusahaan juga dipertemukan langsung dalam satu tempat bersama pelamar.

4. Penegakan Hukum

Menurut informan bahwa beliau menegaskan kepada stafnya bahwa bekerja merupakan suatu ibadah. Hal tersebut menjadikan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat harus sebaik-baiknya sehingga tidak terjadi tindakan diskriminasi. Beliau juga menuturkan bahwa penegakan hukum hanya sebatas pada motivasi kerja yang rendah, untuk pegawai-pegawai pemegang sub kegiatan bursa kerja tidak terdapat pelanggaran tertentu.

Menurut peneliti berdasarkan wawancara dengan informan menunjukkan bahwa informan melihat penegakan hukum atas dasar pelaksanaan pelayanan pada produk pelayanan bursa kerja saja. Hal tersebut tidak terhitung pada patologi

yang terjadi seperti adanya gratifikasi kepada kepolisian dalam kolaborasi di *Job Fair*. Adapun adanya tindakan pembuatan AK-1 yang dapat dititipkan oleh di luar orang yang bersangkutan. Tentu menurut peneliti dengan tidak disinggunginya pelanggaran-pelanggaran tersebut menjadikan sub kegiatan bursa kerja tidak sesuai dengan komitmen politik Brinkerhoff, selain itu dengan adanya patologi birokrasi menjadikan terhambatnya reformasi birokrasi di sub kegiatan bursa kerja dalam mengatasi permasalahan pengangguran.

5. Keberlanjutan Usaha

Peneliti mewawancarai informan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Depok. Menurut informan bahwa fokus Disnaker Kota Depok ialah pengembangan kompetensi keahlian melalui pelatihan kerja dan wirausaha. Menurut peneliti hal tersebut menunjukkan bahwa secara tidak langsung Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Depok tidak memiliki visi dan misi keberlanjutan usaha dalam sub kegiatan bursa kerja. Hal tersebut karena prioritas pelayanan dalam penanggulangan pengangguran Disnaker Kota Depok yaitu pelatihan kerja dan padat karya.

Menurut peneliti dengan tidak adanya keberlanjutan usaha dalam sub kegiatan padat karya menunjukkan inkonsistensi dan penurunan pelayanan, hal tersebut karena selain banyaknya serapan masyarakat di luar Kota Depok yang mendapatkan pekerjaan di *Job Fair* ataupun Aplikasi BKOL yang tidak menunjukkan signifikansi perubahan inovasi. Dengan tidak adanya komitmen politik berupa keberlanjutan usaha menjadikan sub kegiatan bursa kerja belum berhasil menciptakan reformasi birokrasi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dan mengatasi persoalan pengangguran.

***Political Will* Sub Kegiatan Pelatihan Kerja**

1. Inisiatif Pemerintah

Peneliti mewawancarai informan Kepala Bidang Produktivitas dan Bina Lembaga Pelatihan Kerja. Menurut beliau bahwa sub kegiatan pelatihan kerja merupakan salah satu program dinas yang paling banyak memberikan kesempatan masyarakat pencari kerja agar dapat bekerja. Namun persoalan paling penting ialah bahwa Disnaker tidak mempunyai UPTD BLK sebagai sarana dan pra sarana penunjang pelatihan kerja. Oleh sebab itu Disnaker berkolaborasi dengan LPK-

LPK luar dan dalam Kota Depok sehingga dapat mengatasi persoalan sarana dan pra sarana pelatihan kerja.

Menurut peneliti kolaborasi dengan pihak LPK selaku swasta merupakan suatu inisiatif yang dilakukan Disnaker. Hal tersebut karena selain memudahkan bagi terlaksanakannya pelatihan kerja, di sisi lain Disnaker selaku pemerintah juga memberdayakan LPK-LPK di Kota Depok agar dapat berkesempatan berkolaborasi dengan Disnaker Kota Depok dengan mempunyai akreditasi LPK dan instruktur yang bersertifikasi. Menurut peneliti langkah inisiatif Disnaker merupakan suatu tindakan komitmen politik dalam melaksanakan komitmen politik, selain itu pemberdayaan pihak swasta berupa LPK merupakan bentuk reformasi birokrasi agar tercapainya kepentingan pelaksanaan pelayanan publik.

2. Prioritas Kebijakan

Peneliti mewawancarai informan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Depok. Menurut beliau karena pelatihan kerja ini merupakan salah satu tajuk pembahasan yang terdapat di RPJMD Kota Depok Tahun 2021-2026. Sehingga dengan jelas bahwa Disnaker menjadikan sub kegiatan sebagai bentuk prioritas kebijakan. Menurut peneliti adanya komitmen politik dengan menjadikan pelatihan kerja sebagai prioritas pelayanan publik Disnaker Kota Depok tentu dapat mempengaruhi penurunan angka pengangguran di Kota Depok. Dengan angka alumni peserta pelatihan kerja tahun 2022 sebanyak 200 orang dan bertambah pada tahun 2023 sebanyak 520 orang menjadikan pelatihan kerja menjadi ruang terciptanya reformasi birokrasi dalam menekan angka pengangguran di Kota Depok.

3. Mobilisasi Dukungan Politik

Peneliti mewawancarai informan Kepala Bidang Produktivitas dan Bina Lembaga Pelatihan Kerja. Menurut beliau bahwa sub kegiatan pelatihan kerja sejauh ini melakukan kolaborasi kepada pihak LPK-LPK dalam dan Luar Kota Depok. Selain itu menurut informan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Depok, Disnaker berkolaborasi dengan *Stakeholder* seperti Instruktur LPK, Serikat Pekerja dan Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO). Informan juga menjelaskan saat Rapat dengan DPRD, terdapat pokok-pokok pikiran yang menjadi masukan untuk pelaksanaan pelatihan kerja. Menurut peneliti Disnaker

sudah melakukan mobilisasi dukungan politik berkolaborasi dengan unsur-unsur swasta atau organisasi tertentu.

4. Penegakan Hukum

Jika dilihat berdasarkan mobilitas dukungan politik sub kegiatan pelatihan kerja melalui DPRD. Terdapat penegakan hukum yang tidak berlaku adil seperti contoh adanya segregasi kepada masyarakat calon peserta pelatihan kerja akibat adanya masyarakat pilihan yang ditunjuk oleh DPRD agar dapat mengikuti pelatihan kerja. Tentu adanya hasil pertukaran keuntungan yang terjalin yaitu saat Rapat dengan DPRD, Disnaker mendapatkan anggaran tambahan dari DPRD, sementara DPRD memberikan masyarakat pilihan agar dapat dimasukkan ke dalam daftar peserta pelatihan kerja. Menurut peneliti hal tersebut tidak sejalan dengan adanya komitmen politik dalam penegakan hukum lantaran menimbulkan diskriminasi akibat dari kuota peserta pelatihan kerja yang sudah tidak murni lagi, tentu dengan pelayanan yang bersifat diskriminasi akan menghambat terjadinya reformasi birokrasi.

5. Keberlanjutan Usaha

Keberlanjutan usaha pada sub kegiatan pelatihan kerja terlaksana dikarenakan peneliti mewawancarai informan Kepala Bidang Produktivitas dan Bina Lembaga Pelatihan Kerja bahwa pelatihan kerja pada tahun 2022 sebanyak 8 (delapan) jenis pelatihan dan bertambah menjadi 18 (delapan belas) jenis pelatihan dengan sembilan jenis diantaranya sudah bersertifikat BNSP. Total peserta tahun 2022 sebanyak 200 orang dan tahun 2023 sebanyak 520 orang membuktikan adanya lonjakan yang signifikan dalam sub kegiatan bursa kerja dan adanya kontinuitas keberlanjutan usaha.

Kesimpulan dan Saran

Peneliti menganalisis sesuai dengan 2 (dua) teori yang peneliti pakai bahwa terdapat hambatan reformasi birokrasi dalam persepsi dan gaya manajerial pejabat, perilaku ilegal pejabat dan perilaku birokrasi yang disfungsional. Hal tersebut dikarenakan masih kentalnya birokrasi Disnaker Kota Depok akan patologi birokrasi. Namun Disnaker sudah melaksanakan reformasi birokrasi dalam kurangnya pengetahuan dan keterampilan, dan lingkungan kerja yang tidak kondusif. Selain itu teori lainnya yaitu Disnaker sudah melakukan inisiatif

pemerintah dan mobilisasi dukungan politik pada 3 (tiga) sub kegiatan penanggulangan pengangguran. Namun pada sub kegiatan bursa kerja tidak menjalankan komitmen pada prioritas kebijakan dan keberlanjutan usaha. Selainnya Disnaker tidak menjalankan komitmen politik pada penegakan hukum pada 3 (tiga) sub kegiatan penanggulangan pengangguran.

Saran peneliti ialah Disnaker Kota Depok memerlukan UPTD BLK sebagai sarana dan prasarana penunjang pelatihan kerja, Kegiatan *Job Fair* diselenggarakan 1 (satu) tahun sekali seperti tahun 2018 dengan kapasitas tempat yang besar, dan adanya inovasi pada Aplikasi BKOL, selain itu Disnaker Kota Depok harus melakukan evaluasi pada impersonalitas birokrasi dengan menekan patologi birokrasi pada fenomena-fenomena negatif agar dapat terlaksanakannya efektivitas dan efisiensi birokrasi dalam upaya penanggulangan pengangguran.

Daftar Pustaka

- Adit. (2023, February 21). *Hasil Wawancara Pribadi*. Tim Marketing Rumah Sakit Citra Medika Depok.
- Brinkerhoff, D. W. (2000). *Assessing Political Will For Anti-Corruption Efforts: An Analytic Framework*. *Public Administration and Development*, 20, 239– 252.
- 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.
- 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.
- Kusumah, I. O. (2023, March 10). *Hasil Wawancara Pribadi*. Dinas Tenaga Kerja Kota Depok.
- Mardiarini, P. (2023, April 11). *Hasil Wawancara Pribadi*. Dinas Tenaga Kerja Kota Depok.
- Nurhadi. (2023, January 17). *Hasil Wawancara Pribadi*. Dinas Tenaga Kerja Kota Depok.
- 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>
- Rusli, H. (2023, April 12). *Hasil Wawancara Pribadi*. Alumni Peserta Bursa Kerja
- 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.
- Yeniretnowati, T. A. (2022, November 14). *Hasil Wawancara Pribadi*. Dinas Tenaga Kerja Kota Depok.
- Yuwono. (2023, January 11). *Hasil Wawancara Pribadi*. Alumni Peserta Pelatihan Kerja Tahun 2022.