

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 merupakah 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 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 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 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 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). 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 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 ditekan.

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 membayarkan 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 Djorghi 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 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 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 pokok dan fungsinya. Dinas Tenaga Kerja Kota Depok juga melibatkan masyarakat dalam proses alternatif 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 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, bermalasan, 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, *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. 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 mengakomodasi 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 Cemaleddin Gerede, 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.

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 Wafiq Ima Azizah, Zuhriatu Mahmudah dan Arimurti Kriswibowo, Jurnal Sosial Ekonomi dan Politik dalam (Ima Azizah et al., 2020). Tujuan penelitian ini untuk mengidentifikasi definisi dan model penanganan Kemiskinan di Kabupaten Jombang. Hasil dari penelitian ini mengidentifikasi temuan berdasarkan 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 yaitu Peraturan Bupati Jombang Nomor 20 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Sistem Layanan Rujukan terpadu dalam penanganan fakir miskin dan orang tidak mampu. Kedua ialah Peraturan Bupati Jombang Nomor 2 Tahun 2020 tentang pengelolaan dan penetapan dana desa. Indikator ketiga ialah 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 Kontinuitas Usaha, Pemerintah Kabupaten Jombang melaksanakan program kebijakan yang memiliki keberlanjutan. Indikator keenam ialah 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 Lusua 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 Lusua 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 mengharapkan 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