

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.

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.