

MANAJEMEN PEMERINTAHAN DALAM MENINGKATKAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI PELATIHAN KERJA DI KOTA DEPOK

Septiyani Arlita¹, Hanny Purnamasari², Indra Aditya³

Universitas Singaperbansa Karawang, Karawang, Indonesia^{1,2,3}

E-mail: 2110631180035@student.unsika.ac.id

hanny.purnamasari@fisip.unsika.ac.id

indraditya@gmail.com

ABSTRAK

Peningkatan jumlah angkatan kerja di Indonesia, khususnya di Kota Depok, tidak sebanding dengan ketersediaan lapangan kerja, sehingga memicu meningkatnya angka pengangguran. Rendahnya kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi tantangan utama dalam menghadapi persaingan, terutama dengan pendatang dari luar daerah. Untuk mengatasi hal tersebut, Dinas Ketenagakerjaan Kota Depok menyelenggarakan program pelatihan kerja guna meningkatkan kompetensi masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pelaksanaan program tersebut serta mengidentifikasi kendala yang dihadapi. Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif melalui studi literatur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan telah berjalan sesuai dengan ketentuan pada keempat indikator evaluasi dan berhasil menurunkan angka pengangguran terbuka sebesar 5,5%. Meskipun demikian, keterbatasan kuota pelatihan dan kurangnya lapangan kerja di Kota Depok masih menjadi permasalahan utama. Kondisi ini menyebabkan sebagian masyarakat lebih memilih bekerja di luar kota seperti Karawang dan Bekasi. Dengan perbaikan pada aspek kuota dan penciptaan lapangan kerja, program ini diyakini dapat memberikan dampak yang lebih signifikan ke depannya.

Kata Kunci: Manajemen Pemerintahan, Kualitas, Sumber Daya Manusia

ABSTRACT

The increase in the number of the workforce in Indonesia, especially in Depok City, is not comparable to the availability of jobs, thus triggering an increase in unemployment. The low quality of Human Resources (HR) is a major challenge in facing competition, especially with immigrants from outside the region. To overcome this, the Depok City Manpower Office organizes a job training program to improve community competence. This study aims to evaluate the implementation of the program and identify the obstacles faced. The method used is descriptive qualitative through literature studies. The results of the study indicate that the training program has been running in accordance with the provisions of the four evaluation indicators and has succeeded in reducing the open unemployment rate by 5.5%. However, the limited training quota and lack of jobs in Depok City are still major problems. This condition causes some people to prefer working outside

the city such as Karawang and Bekasi. With improvements in the aspects of quotas and job creation, this program is believed to be able to have a more significant impact in the future

Keywords: *Government Management, Quality, Human Resources*

PENDAHULUAN

Tenaga kerja memegang peran strategis sebagai penggerak sekaligus sasaran dalam pembangunan nasional. Tenaga kerja yang memiliki kompetensi tinggi akan berkontribusi secara signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi suatu negara. Sebaliknya, apabila tenaga kerja memiliki kualitas rendah, khususnya dalam hal pendidikan dan keterampilan, hal tersebut justru akan menjadi kendala bagi kemajuan ekonomi. Oleh karena itu, peningkatan jumlah tenaga kerja berkualitas menjadi suatu keharusan guna mendorong pertumbuhan ekonomi (Irawan & Suparmoko, 2007). Kualitas tenaga kerja sendiri merupakan elemen kunci dalam penyediaan sumber daya manusia yang andal (Daraba & Salam, 2018).

Setiap tahunnya, Indonesia mengalami pertambahan jumlah angkatan kerja yang signifikan. Sayangnya, peningkatan ini belum diimbangi dengan ketersediaan lapangan pekerjaan yang memadai, sehingga menimbulkan tekanan terhadap perekonomian dan berkontribusi pada tingginya angka pengangguran. Pemerintah berharap agar jumlah angkatan kerja yang besar ini dapat menjadi motor penggerak transformasi ekonomi, di mana masyarakat tidak hanya bergantung

pada pekerjaan formal seperti PNS atau pegawai swasta, tetapi juga mampu menciptakan peluang kerja secara mandiri dan meningkatkan daya saing nasional (Adianto & Fedryansyah, 2018).

Beberapa dekade terakhir, pasar tenaga kerja Indonesia menunjukkan kinerja yang cukup positif, ditandai dengan peningkatan jumlah pekerjaan serta penurunan tingkat pengangguran terbuka. Hal ini terjadi meskipun Indonesia mengalami pertumbuhan penduduk yang cepat. Namun demikian, dinamika pasar tenaga kerja masih dipengaruhi oleh fluktuasi musiman, pergantian tenaga kerja, dan kondisi ekonomi global. Di sisi lain, penciptaan lapangan kerja belum mampu mengimbangi pertumbuhan angkatan kerja secara optimal, sehingga menyebabkan kelebihan tenaga kerja atau *labour surplus economy* (Wijayanto & Olde, 2020).

Berikut ini beberapa masalah ketenagakerjaan di Indonesia.

1. Tingkat pendidikan yang rendah mencerminkan kualitas tenaga kerja suatu negara. Di Indonesia, masih terdapat tantangan signifikan terkait dengan capaian pendidikan, yang berdampak pada lemahnya penguasaan serta penerapan

- ilmu pengetahuan dan teknologi jika dibandingkan dengan negara-negara tetangga. Keterbatasan dalam penguasaan IPTEK ini berkontribusi terhadap rendahnya produktivitas tenaga kerja. Akibatnya, daya saing produk dan jasa nasional turut menurun karena kualitas dan kuantitas hasil produksinya belum optimal.
2. Pertumbuhan angkatan kerja di Indonesia yang tidak seimbang dengan ketersediaan lapangan kerja menimbulkan tantangan serius bagi perekonomian nasional. Setiap tahunnya, jumlah angkatan kerja terus meningkat, namun tidak diiringi dengan perluasan kesempatan kerja yang memadai, sehingga menyebabkan peningkatan angka pengangguran. Idealnya, jumlah angkatan kerja yang besar dapat menjadi kekuatan ekonomi dengan mendorong inovasi dan kewirausahaan, tidak semata-mata bergantung pada pekerjaan formal seperti Pegawai Negeri Sipil atau karyawan. Pemerintah pun mendorong terciptanya angkatan kerja yang memiliki inisiatif serta daya saing tinggi. Kesempatan kerja dipengaruhi oleh rencana pembangunan dan investasi, yang tiap sektornya memiliki kapasitas penyerapan tenaga kerja yang berbeda, tergantung pada jenis teknologi yang digunakan serta orientasi padat karya (Simanjuntak, 1985).
 3. Distribusi tenaga kerja yang tidak merata turut memperburuk kondisi ketenagakerjaan nasional. Pulau Jawa menjadi pusat konsentrasi tenaga kerja akibat dominasi pembangunan yang bersifat Jawa-sentris, sementara wilayah lain masih minim infrastruktur dan ketertarikan investasi, meskipun memiliki potensi sumber daya alam yang besar. Ketimpangan ini menyebabkan arus migrasi besar-besaran ke Pulau Jawa, yang pada akhirnya membebani pasar kerja setempat dan meningkatkan pengangguran.
- Kualitas sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor fundamental dalam mendukung pembangunan nasional. Menurut Notoatmojo, kualitas SDM mencakup aspek fisik dan non-fisik, seperti keterampilan, kemampuan berpikir, dan produktivitas kerja. Upaya peningkatan kualitas fisik dapat dilakukan melalui program kesehatan dan pelatihan kerja, sedangkan aspek non-fisik diperkuat melalui pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi (Sein, 2009). Dengan demikian, pengembangan SDM merupakan investasi jangka panjang yang strategis. Freshka (2015) menegaskan bahwa SDM berkualitas adalah kunci dalam mendorong reformasi ekonomi, sementara Dewi Shinta (2022)

menambahkan pentingnya pelatihan soft skill sebagai sarana membangun kepercayaan diri dan daya saing global.

Kota Depok sebagai daerah yang cukup maju masih terdapat beberapa permasalahan mendasar terkait ketenagakerjaan. Hal ini dapat ditinjau berdasarkan data jumlah penduduk di Kota Depok pada tahun 2024 menurut data BPS Kota Depok mencapai penduduk laki-laki sebanyak 1.080.541 jiwa dan perempuan sebanyak 1.064.859 jiwa dengan total penduduk 2.145.400 jiwa. Angka ini menunjukkan bahwa Kota Depok laju pertumbuhan yang terus meningkat dapat dikategorikan sebagai daerah yang dengan kepadatan penduduk. Kota Depok merupakan bagaian dari wilayah metropolitan mengalami dinamika ketenagakerjaan dengan faktor ketidakseimbangan antara yang bekerja dengan pengangguran di Kota Depok berdasarkan data dari BPS Kota tahun 2024.

Tabel 1. 2 Penduduk Usia Kerja dan Angkatan Kerja Periode Agustus 2023- 2024

Status Keadaan Ketenagakerjaan	Agustus 2023	Agustus 2024
Penduduk Usia Kerja (PUK)	1.646.296	1.666.418
Angkatan Kerja	1.033.237	1.048.091
Bekerja	961.194	982.349
Pengangguran	72.043	65.742

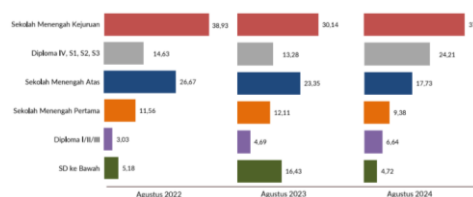
Sumber: BPS Kota Depok 2024

Berdasarkan Tabel 1.2 data tersebut menunjukkan bahwa Kota Depok laju pertumbuhan penduduk usia

kerja setiap tahunnya meningkat dapat dikategorikan sebagai daerah yang memiliki populasi yang berkembang pesat. Kenaikan ini menunjukkan adanya pertumbuhan jumlah penduduk yang masuk dalam kategori usia produktif (15 tahun ke atas) yang menandakan adanya peningkatan kesempatan kerja pada angkatan kerja. Peningkatan jumlah penduduk usia kerja dan angkatan kerja di Kota Depok tentu berpengaruh terhadap dinamika ketenagakerjaan termasuk dalam hal penyerapan tenaga kerja.

Salah satu indikator yang dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik pasar kerja mampu menyerap tenaga kerja adalah Tingkat Pengangguran Terbuka (Egeten et al., 2023). Tingkat Pengangguran Terbuka di Kota Depok pada tahun 2023 (6,97 persen) sedangkan pada tahun 2024 sebesar 6,27 persen hal ini mengalami penurunan sebesar 0,70 persen berdasarkan hasil data Sakernas Agustus 2024. Selain itu, data dari Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Depok memberikan gambaran mengenai tingkat pengangguran bervariasi di antara individu dengan latar belakang pendidikan yang berbeda dari tahun 2022 hingga 2024.

Berikut ini merupakan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Depok dari tahun 2022-2024 berdasarkan tingkat pendidikan.



Sumber: BPS Kota Depok (2024)

Grafik 1. 1 Peresentase Pengangguran menurut Pendidikan tertinggi yang ditamatkan Agustus 2022 – Agustus 2024

Grafik diatas dapat dilihat bahwa tingkat pengangguran menurut pendidikan dari tahun ke tahun yang didominasi pada lulus Sekolah Menengah kejuruan (SMK). Dalam porposinya cukup signifikan angkatan kerja dengan latar belakang pendidikan SMK masih menunjukkan tingkat penyerapan yang rendah di pasar kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa kompetensi lulusan SMK belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan industri maupun sektor jasa.

Berdasarkan hasil pra observasi pada tanggal 3 Febuari 2025 peneliti mewawancarai bersama pegawai Disnaker Kota Depok terkait peningkatan kualitas angkatan kerja mengatakan bahwa pada pelaksanaan terdapat beberapa kendala yang dihadapi. Disnaker Kota Depok mengalami keterbatasan dalam tempat pelatihan dikarenakan Kota Depok belum mempunyai Balai latihan Kerja, keterbatasan anggaran dalam penyelenggaraan pelatihan dan tantangan dalam mengidentifikasi kebutuhan industri yang terus berubah dan menyesuaikan program pelatihan agar tetap relevan dengan permintaan

pasar kerja juga menjadi masalah tersendiri. Kendala yang terjadi di Disnaker Kota Depok dalam peningkatan kualitas angkatan kerja berfokus pada kolaborasi dan kemitraan dengan lembaga pelatihan kerja (LPK) swasta yang bermutu. Menanggapi kendala dan tantangan yang ada, Didnaker Kota Depok melaksanakan berbagai Strategi untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, mandiri, dan berdaya saing hal itu tercantum dalam Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2021-2026.

Tabel 1. 3 Strategi dan Arah kebijakan Disnaker Kota Depok

Tujuan	Sasara	Strategi	Arah Kebijakan
Meningkatkan tenaga kerja yang berdaya saing	Meningkatnya kualitas pencari kerja	Meningkatkan Kompentensi dan sertifikasi pencari kerja serta peningkatan pembinaan Lembaga pelatihan kerja dan produktifitas tenaga kerja	Peningkatan kerampilan tenaga kerja, mutu LPK (Lembaga Pelatihan Kerja) dan Produktivitas tenaga kerja.

Sumber: Renstra Disnaker Kota Depok 2021- 2026

Tabel 1.3 menunjukan gambaran strategi, tujuan dan arah kebijakan disnaker Kota Depok dalam peningkatan kualitas angkatan kerja yang berdaya saing dengan dilakukan peningkatan keterampilan dengan melakukan pelatihan kepada angkatan kerja yang ada di Kota Depok yang berbasis mandiri dan dapat berkompentensi. Arah kebijakan ini juga mencakup peningkatan kompetensi tenaga kerja melalui program sertifikasi bagi pencari kerja. Upaya Strategi ini bertujuan untuk memastikan bahwa angkatan kerja di Kota Depok memiliki

kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan industri dan dapat bersaing di pasar kerja yang semakin kompetitif.

Balai Latihan Kerja (BLK) merupakan fasilitas penyelenggara pelatihan kerja yang bertujuan membekali peserta dengan keterampilan dan kompetensi kerja tertentu agar siap bersaing di pasar kerja atau mengembangkan usaha secara mandiri. Selain itu, BLK juga berfungsi sebagai wadah untuk meningkatkan produktivitas kerja guna mendorong kesejahteraan peserta. Hal ini diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2012, Bab I Pasal 1. Secara historis, cikal bakal BLK bermula dari pendirian Pusat Latihan Kerja Program Pelatihan Industri (PPKPI) didirikan pada tahun 1953 dan mulai difokuskan pada tahun 1960 sebagai tempat pelatihan bagi para pencari kerja agar memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan industri. Pada dekade 1970-

an, PPKPI mengalami perubahan menjadi Balai Latihan Kerja (BLK) yang berada di bawah naungan Kementerian Tenaga Kerja. Dengan diberlakukannya kebijakan otonomi daerah, pengelolaan BLK kemudian diserahkan kepada pemerintah daerah dan berubah menjadi Balai Latihan Kerja Daerah (BLKD) yang dikelola oleh Unit Pelaksana Teknis (UPT) pada Dinas Tenaga Kerja di setiap daerah.

Manajemen pemerintahan yang dijalankan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Depok menjadi bahan penelitian kali ini, karena dalam menjalankan suatu proses manajemen pemerintahan dirasa kurang begitu berjalan dengan baik, oleh karena itu peneliti tertarik mengambil judul tersebut dengan acuan data dan literatur yang peneliti dapatkan khususnya dari media massa yang menangkat isu dan fenomena terkait permasalahan Dinas Ketenagakerjaan Kota Depok dalam pandangan manajemen pemerintahan menggunakan teori fungsi manajemen.

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen

Manajemen adalah suatu proses yang berfokus pada pengorganisasian dan koordinasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Hakikat manajemen terletak pada kemampuan menyatukan berbagai kepentingan yang berpotensi bertentangan dan mengarahkan usaha kolektif menuju sasaran yang ditetapkan. Salah satu prinsip penting dalam manajemen adalah pengakuan terhadap peran

penting individu lain dalam mencapai tujuan organisasi. Mary Parker Follett, seorang sarjana manajemen awal abad ke-20, mendefinisikan manajemen sebagai “seni membuat orang melakukan sesuatu.” Sementara itu, Peter Drucker menekankan bahwa peran utama seorang manajer adalah memberikan arahan, memimpin, dan mengelola sumber daya organisasi

untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Daft, 2010).

Dalam praktiknya, konsep manajemen tidak terbatas hanya pada organisasi-organisasi besar saja, tetapi telah menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari kehidupan sehari-hari, termasuk dalam lingkup pemerintahan. Interaksi antara masyarakat dengan lembaga pemerintah baik secara langsung maupun tidak langsung memerlukan penerapan prinsip-prinsip manajemen sebagai suatu strategi agar tercapai hasil yang optimal (Nawawi, 2013). Oleh karena itu, manajemen tidak hanya relevan di sektor swasta, tetapi juga sangat penting di sektor publik. Nawawi (2013) juga menegaskan bahwa konsep manajemen dapat diintegrasikan ke dalam berbagai bidang seperti manajemen konflik, manajemen pendidikan, manajemen kesehatan dan manajemen pemerintahan, yang menunjukkan fleksibilitas dan universalitas ilmu manajemen dalam berbagai bidang kehidupan.

Pemerintahan

Istilah "pemerintah" dan "pemerintahan" memiliki perbedaan makna yang signifikan. "Pemerintah" merujuk pada organ atau aparatur negara yang melaksanakan tugas eksekutif, sedangkan "pemerintahan" mengacu pada fungsi-fungsi yang dijalankan dalam penyelenggaraan negara. Pemerintahan dalam arti sempit terbatas pada lembaga eksekutif, yakni Presiden, Wakil Presiden, dan para menteri sesuai dengan ketentuan UUD

1945. Sementara itu, pemerintahan dalam arti luas mencakup keseluruhan lembaga negara, termasuk legislatif dan yudikatif, sebagai pelaksana kekuasaan negara.

Menurut Pasal 1 ayat (2) UU No. 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan, fungsi pemerintahan meliputi pengaturan, pelayanan, pemberdayaan, pengembangan, dan perlindungan masyarakat. Salam (2007) mendefinisikan pemerintahan sebagai kelompok yang diberi mandat oleh masyarakat untuk mengelola hubungan sosial demi terciptanya keteraturan. Ndraha menambahkan bahwa pemerintah merupakan organisasi yang menyelenggarakan pelayanan publik berdasarkan kebutuhan masyarakat. Secara historis, istilah "pemerintah" berasal dari kata "mandar" yang berarti menyuruh, yang mencerminkan peran pemerintah sebagai pihak yang memerintah suatu wilayah.

Tata kelola atau *governance* dipahami sebagai proses atau mekanisme pelaksanaan tugas pemerintahan, sedangkan *government* adalah organ pelaksanaannya. Dalam perspektif trias politica Montesquieu dan Kant, pemerintahan dibagi menjadi tiga cabang kekuasaan yang bersifat independen: legislatif, eksekutif, dan yudikatif (Astono, 2014).

Manajemen Pemerintahan

Administrasi negara berkaitan erat dengan manajemen pemerintahan, yang menurut Istianto (2011), merupakan proses implementasi kebijakan publik pada tingkat

organisasi, dengan fokus pada perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian untuk mewujudkan pelayanan publik. Manajemen pemerintahan menekankan pentingnya perangkat manajerial, keterampilan teknis, dan pengetahuan guna mengubah kebijakan menjadi aksi konkret. Dalam konteks negara kesatuan seperti Indonesia, penyelenggaraan pemerintahan baik di tingkat pusat maupun daerah tidak dapat dipisahkan, terutama dalam penerapan prinsip desentralisasi sebagaimana diatur dalam UU No. 23 Tahun 2014. Ndraha (2011) menyatakan bahwa inti dari manajemen adalah upaya untuk menciptakan kinerja yang efisien dan produktif melalui tindakan yang tepat dalam mencapai tujuan organisasi.

Kualitas Pelayanan Peningkatan SDM

Menurut tinjauan literatur tentang manajemen mutu yang dilakukan oleh Masters (1996) dan dikutip oleh Gaspersz (1997:265), ada sejumlah faktor yang menghambat pengembangan sistem manajemen mutu dalam suatu organisasi.

Kendala-kendala tersebut antara lain: kurangnya komitmen manajemen; kurangnya pemahaman atau kurangnya pengetahuan tentang konsep manajemen mutu; resistensi terhadap perubahan dalam budaya organisasi; kelemahan dalam perencanaan kualitas; kurangnya program pendidikan dan pelatihan berkelanjutan; ketidakmampuan membentuk organisasi pembelajaran; struktur

organisasi yang tidak mendukung dan isolasi antar departemen; keterbatasan sumber daya yang tersedia; sistem penghargaan dan kompensasi yang tidak memadai; penerapan prinsip manajemen mutu yang tidak sesuai dengan konteks organisasi; penggunaan teknik pengukuran yang tidak efektif dan akses terbatas terhadap data dan hasil penilaian; orientasi jangka pendek yang menuntut hasil instan; mengabaikan kebutuhan pelanggan internal dan eksternal; kondisi organisasi yang belum siap menerapkan manajemen mutu; dan kurangnya strategi yang tepat untuk menerapkan konsep pemberdayaan dan kolaborasi antar elemen organisasi (Lukman, 1999:44). Lebih lanjut Gaspersz (1997:265) menyatakan bahwa keberhasilan pengembangan manajemen mutu dalam suatu organisasi bergantung pada dua hal utama, yaitu:

1. Keinginan yang kuat dari manajemen puncak untuk menerapkan prinsip-prinsip mutu dalam organisasi, dan

2. Prinsip mutu dimasukkan ke dalam sistem manajemen mutu.

Untuk menciptakan manajemen dan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kualitas, perusahaan perlu menerapkan enam prinsip utama. Menurut Tjiptono (2006: 75), prinsip tersebut mencakup kepemimpinan, pendidikan, perencanaan, evaluasi, komunikasi, serta penghargaan dan pengakuan. Prinsip-prinsip ini penting untuk menjaga perbaikan kualitas

berkelanjutan dengan dukungan dari pemasok, karyawan, dan pelanggan.

Dari beberapa pengertian diatas kualitas sendiri memiliki arti kemampuan ataupun *Skill* yang ada didalam diri manusia itu sendiri yang berguna untuk melakukan suatu pekerjaan, tugas dan fungsi.

Teori Fungsi Management Menurut George Robert Terry

Menurut Sukarna (2011, hlm. 10), terdapat empat fungsi utama dalam manajemen yang dirumuskan dalam konsep POAC, yaitu perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), pelaksanaan (actuating), dan pengawasan (controlling). Keempat fungsi ini saling berkaitan dan menjadi dasar dalam menjalankan proses manajerial secara efektif.

Keempat fungsi manajemen tersebut disingkat dengan POAC, dengan penjelasan sebagai berikut:

- A. *Planning*, Menurut Terry (idem, 2011:10), perencanaan merupakan proses yang mencakup pemilihan dan pengorganisasian fakta-fakta serta penyusunan asumsi-asumsi mengenai kondisi masa depan guna merumuskan dan memvisualisasikan langkah-langkah yang perlu dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, fungsi perencanaan dapat dipahami sebagai suatu upaya sistematis dalam mengidentifikasi dan mengaitkan berbagai informasi

relevan, serta membangun proyeksi masa depan guna menyusun alternatif tindakan yang dianggap strategis dalam rangka mencapai hasil yang diharapkan.

- B. *Organizing* (Pengorganisasian)
Fungsi pengorganisasian merupakan proses membagi pekerjaan menjadi tugas-tugas yang lebih kecil dan mendistribusikannya kepada individu sesuai dengan keahlian masing-masing. Menurut Terry (2011:38), hal ini bertujuan agar pekerjaan dapat dilaksanakan secara efektif, Fungsi pengorganisasian juga dapat diartikan sebagai proses mengatur dan mengelompokkan aktivitas untuk mencapai tujuan, menugaskan orang sesuai tugasnya, menyediakan sarana yang dibutuhkan, serta menetapkan wewenang yang relevan. Terry (dalam Sukarna, 2011:46) juga menjelaskan prinsip-prinsip dasar pengorganisasian. Asas tersebut adalah sebagai berikut: a. Tujuan) b. Mengelompokkan c. Menugaskan d. Otoritas dan tanggung jawab e. Penyerahan otoritas.
- C. *Actuating*
(Pelaksanaan/pengarahan) Terry (2010) menjelaskan bahwa pelaksanaan (actuating) adalah upaya untuk mendorong anggota kelompok agar mereka

memiliki motivasi dan berusaha mencapai tujuan yang telah disepakati bersama (hlm. 62). Fungsi pelaksanaan ini merupakan langkah penting dalam manajemen. Fungsi actuating hanya dapat dilaksanakan jika faktor-faktor pendukung seperti perencanaan, pengorganisasian, serta keberadaan pegawai atau atasan tersedia dengan baik. Begitu pelaksanaan dimulai, proses pencapaian tujuan organisasi akan mulai berjalan. Dalam menjalankan fungsi ini, ada beberapa aspek penting yang perlu diterapkan oleh pemimpin kepada bawahannya, yaitu: a. Agar pegawai atau bawahan terdorong untuk melakukan tugasnya dengan baik dan tujuan bersama dapat tercapai dengan lancar. b. Komunikasi yang baik sangat penting dalam sebuah organisasi, karena setiap anggota perlu bekerja sama dan berkolaborasi untuk mencapai tujuan yang sama. c. Pegawai atau bawahan cenderung mengikuti teladan pemimpin mereka. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus memiliki kualitas kepemimpinan yang baik dan berintegritas agar bawahan dapat bekerja dengan benar dan efektif.

d. Pegawai atau bawahan

membutuhkan pelatihan dari pemimpin untuk menyamakan visi dan tujuan, serta memastikan mereka memiliki pemahaman yang sejalan.

D. *Controlling* (Pengawasan)

Dalam hal Fungsi pengawasan dalam manajemen memiliki peran penting untuk memastikan bahwa segala kegiatan dalam organisasi atau perusahaan berjalan dengan teratur dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Terry (seperti yang dikutip oleh Sukarna, 2011, hlm. 110), pengawasan dapat diartikan sebagai proses untuk menentukan apa yang ingin dicapai oleh perusahaan atau organisasi, yang menjadi standar, dan apa yang sedang dicapai atau dilakukan saat ini. Proses ini disebut sebagai kinerja, yang kemudian dievaluasi, dan jika diperlukan, dilakukan perbaikan untuk memastikan kinerja tersebut tetap sesuai dengan rencana dan standar yang telah ditentukan. Menurut Terry (2011:116), proses pemantauan meliputi: (a) penetapan standar, (b) pengukuran kinerja, (c) perbandingan hasil dengan standar dan evaluasi perbedaan, dan (d) koreksi atas penyimpangan yang terjadi.

METODE

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif yang nantinya data dan hasil yang didapatkan dipaparkan melalui gambaran dengan menggunakan argument dan hasil analisis peneliti. Untuk desain penelitian disini peneliti menggunakan desain penelitian literatur/kepuustakaan.

Studi kasus adalah sebuah penyelidikan empiris yang mengkaji fenomena yang terjadi saat ini dalam konteks kehidupan nyata (Yin, 1981a, 2009). Groat & Wang (2013) memberikan definisi studi kasus untuk penelitian arsitektur sebagai penyelidikan empiris terhadap suatu fenomena atau situasi, dengan mengganti kata "kontemporer" menjadi "pengaturan", yang memungkinkan untuk memasukkan fenomena atau situasi historis. Beberapa karakteristik utama dari studi kasus ini antara lain: (1) fokus pada satu atau lebih kasus yang dipelajari dalam konteks Studi kasus digunakan untuk: (1) memahami

konteks kehidupan nyata, (2) menjelaskan hubungan sebab-akibat, (3) mengembangkan teori saat tahap desain penelitian, (4) mengandalkan berbagai sumber data, dan (5) melakukan generalisasi teori. Metode ini masih banyak dipakai dalam ilmu sosial seperti psikologi, sosiologi, politik, antropologi, sejarah, ekonomi, serta bidang terapan seperti pendidikan, tata ruang, administrasi publik, dan manajemen.

Studi literatur/kepuustakaan itu sendiri peneliti mendapatkan data-data melalui dokumen, artikel, media masa, jurnal maupun skripsi terkait dengan penelitian terdahulu yang sudah ada yang bisa disebut dengan data sekunder ataupun data pendukung untuk memperkuat argumen pada saat di pembahasan nantinya. Teknik analisis data pada penelitian kali ini menggunakan teknik triangulasi yang mana data yang ada akan melalui beberapa tahapan seperti, Reduksi data (Data Reduction), Penyajian Data (Data Display) dan Kesimpulan (Verification).

ditetapkan. Dinas Ketenagakerjaan Kota Depok melaksanakan fungsi perencanaan melalui dokumen Rencana Strategis (Renstra) yang memuat arah kebijakan dan strategi pembangunan ketenagakerjaan di wilayah tersebut.

Berdasarkan Renstra Dinas Ketenagakerjaan Kota Depok tahun

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Planning

Dalam penelitian ini, aspek perencanaan (planning) dipandang sebagai unsur paling fundamental dalam menjalankan suatu program agar pelaksanaannya berjalan efektif dan sesuai dengan tujuan yang telah

2021–2026, pada bagian pendahuluan telah dijabarkan mengenai tujuan, sasaran, arah kebijakan, dan strategi yang hendak dicapai. Peneliti menilai bahwa indikator perencanaan tersebut telah terlaksana dengan baik, mengingat penyusunannya didasarkan pada kebutuhan aktual di lapangan, khususnya dalam merespons meningkatnya jumlah angkatan kerja di Kota Depok yang berkontribusi terhadap naiknya angka pengangguran, terutama dari lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK).

Selanjutnya, berdasarkan laporan dari iNews Depok yang diterbitkan pada Kamis, 22 Februari 2024, Dinas Ketenagakerjaan Kota Depok dalam rencana kerjanya untuk tahun 2025 akan memfokuskan program pada pelatihan dan penempatan tenaga kerja melalui Balai Latihan Kerja (BLK). Program ini telah melibatkan kerja sama dengan berbagai perusahaan dan lembaga pelatihan. Direncanakan bahwa pada tahun 2025 akan diselenggarakan pelatihan bagi dua belas jenis keterampilan, antara lain: pengasuh anak, pemotongan rambut, tata boga, desain grafis, perbengkelan roda dua, content creator, menjahit, pertukangan, pengelasan, instalatir listrik, dan mekanik otomotif.

Program tersebut diharapkan dapat meningkatkan kompetensi masyarakat Kota Depok, sehingga memiliki daya saing yang lebih kuat dalam memasuki dunia kerja. Selain

itu, pelatihan bahasa juga disiapkan bagi peserta yang akan diberangkatkan untuk bekerja ke luar negeri melalui program penempatan tenaga kerja internasional yang difasilitasi oleh pemerintah.

B. Organizing

Dalam pelaksanaan suatu program, diperlukan pembagian tugas dan tanggung jawab yang disesuaikan dengan kompetensi serta keahlian masing-masing unsur dalam organisasi. Hal ini penting agar program yang telah dirancang dapat dijalankan secara efektif dan efisien oleh pihak-pihak yang memiliki kapasitas di bidangnya.

Pengorganisasian di lingkungan Dinas Ketenagakerjaan Kota Depok dinilai telah dilaksanakan sesuai ketentuan yang berlaku. Hal ini memberikan landasan yang kuat bagi pelaksanaan kinerja yang sistematis dan terstruktur. Tugas, pokok, dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan Kota Depok telah diatur secara jelas dalam Peraturan Wali Kota Depok Nomor 34 Tahun 2008 tentang Rincian Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Disnaker dan Sosial Kota Depok. Berdasarkan hal tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa indikator pengorganisasian (*organizing*) telah terpenuhi dan terlaksana dengan baik, karena didukung oleh payung hukum berupa peraturan daerah serta kebijakan pemerintah kota.

C. Actuating

Indikator *actuating* atau pelaksanaan dari program pelatihan kerja di Kota Depok menunjukkan hasil yang cukup baik. Hal ini ditandai dengan tingginya antusiasme masyarakat untuk mengikuti pelatihan guna mengembangkan keterampilan yang dimiliki, baik untuk bersaing di dunia kerja maupun untuk memulai usaha secara mandiri. Efektivitas pelaksanaan program ini turut didukung oleh data yang dihimpun dari media massa *depok.tribunnews.com* (Senin, 29 Juli 2024), yang menginformasikan bahwa program pelatihan yang dilaksanakan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Depok telah menunjukkan dampak positif. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS), tingkat pengangguran terbuka di Kota Depok pada tahun 2023 tercatat sebesar 6,97% atau sekitar 72.043 orang. Angka ini mengalami penurunan sebesar 0,85% dibandingkan tahun 2022 yang sebesar 7,82% atau sekitar 98.430 orang. Target penurunan hingga 5,5% mencerminkan keberhasilan strategi yang dijalankan.

Namun demikian, masih terdapat tantangan, antara lain tingginya angka pengangguran pada lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), keterbatasan kuota peserta pelatihan kerja, serta minimnya kawasan industri di wilayah Kota Depok. Meski demikian, peneliti meyakini bahwa hambatan tersebut dapat

diatasi secara bertahap. Hal ini didukung oleh pendekatan pelatihan yang tidak hanya berfokus pada sektor industri, tetapi juga mencakup pelatihan kewirausahaan dan keterampilan lain yang dapat diakses oleh masyarakat dari berbagai latar belakang pendidikan. Strategi ini diharapkan mampu meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) secara menyeluruh sehingga mampu bersaing di dunia kerja yang semakin kompetitif.

D. *Controlling*

Pada indikator *controlling* (pengawasan), Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker) Kota Depok telah melaksanakan fungsi pengawasan secara langsung melalui mekanisme pelaporan dari Balai Latihan Kerja (BLK) yang menjadi mitra kerja pemerintah. Pelaksanaan fungsi pengawasan ini dinilai telah berjalan secara efektif, yang ditunjukkan melalui pemantauan langsung terhadap pelaksanaan kegiatan pelatihan serta tindak lanjut terhadap hasil pelatihan.

Salah satu bentuk konkret dari keberhasilan pengawasan tersebut adalah adanya inisiatif untuk melibatkan alumni pelatihan dalam program lanjutan, termasuk pemberian bantuan modal usaha sebagai bentuk dukungan atas keberlanjutan keterampilan yang telah diperoleh. Hal ini mencerminkan keseriusan Disnaker Kota Depok dalam mengembangkan

potensi usaha lokal serta mendorong alumni untuk menjadi pelaku ekonomi mandiri.

Selain itu, Disnaker Kota Depok juga membentuk tim khusus untuk melakukan monitoring terhadap proses pelatihan secara berkala. Tim ini bertugas memastikan bahwa pelaksanaan pelatihan berjalan sesuai dengan standar dan tujuan yang telah ditetapkan, serta memberikan umpan balik sebagai dasar perbaikan program ke depan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis terhadap implementasi fungsi-fungsi manajemen pemerintahan dalam program ketenagakerjaan di Kota Depok, dapat disimpulkan bahwa Dinas Ketenagakerjaan Kota Depok telah menjalankan perannya secara optimal pada setiap tahapan manajerial, yakni *planning*, *organizing*, *actuating*, dan *controlling*. Dalam aspek *perencanaan*, Disnaker Kota Depok menunjukkan kemampuan yang baik dalam merumuskan kebijakan strategis melalui dokumen Renstra yang disusun berdasarkan kebutuhan riil masyarakat, khususnya dalam mengantisipasi peningkatan jumlah angkatan kerja dan pengangguran lulusan SMK. Dari segi *pengorganisasian*, pelaksanaan tugas dan fungsi dinas telah sesuai dengan regulasi yang berlaku, menjamin koordinasi dan pembagian peran yang efektif.

Selanjutnya, pada tahap *pelaksanaan* (*actuating*), antusiasme masyarakat yang tinggi terhadap

pelatihan kerja serta penurunan tingkat pengangguran terbuka menunjukkan bahwa program yang dijalankan memberikan dampak nyata, meskipun masih terdapat tantangan yang harus diatasi, seperti terbatasnya kuota pelatihan dan minimnya kawasan industri. Terakhir, dalam aspek *pengawasan* (*controlling*), penguatan mekanisme monitoring melalui kerja sama dengan BLK serta pemberian modal usaha bagi alumni pelatihan menjadi indikator bahwa pengawasan berjalan secara efektif dan berorientasi pada keberlanjutan hasil program.

Dengan demikian, penerapan prinsip-prinsip manajemen publik oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Depok dalam program ketenagakerjaan dapat dikatakan berhasil mendorong peningkatan kualitas sumber daya manusia dan memberikan kontribusi terhadap penurunan angka pengangguran, sekaligus mencerminkan tata kelola pemerintahan daerah yang adaptif dan responsif terhadap dinamika ketenagakerjaan lokal.

DAFTAR PUSTAKA

- Adianto, J., & Fedryansyah, M. (2018). *Peningkatan kualitas tenaga kerja dalam menghadapi ASEAN Economy Community. Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial*, 1(2), 77–86.
- Astomo, P. (2014). Penerapan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik dalam penyelenggaraan pemerintahan. *Kanun Jurnal Ilmu Hukum*, 16(3), 401–420.
- Bagir Manan, & Magnar, K. (1997). *Beberapa masalah hukum*

- tata negara Indonesia. Bandung: Alumni.
- Cahyani, F. G., & Sitohang, S. (2016). Pengaruh kualitas produk, kualitas pelayanan dan harga terhadap kepuasan konsumen. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(3).
- Dwimawanti, I. (2004). Kualitas pelayanan publik. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Kebijakan Publik*, 1.
- Hamid, H. (2020). *Manajemen pemerintahan daerah*. [Penerbit tidak disebutkan].
- Hidayat, T., & Universitas Muhammadiyah Purwokerto. (2019). Pembahasan studi kasus sebagai bagian metodologi penelitian. *Jurnal Study Kasus*, 3(1), 1–13.
- Irwan, I., & Haryono, D. (2015). *Pengendalian kualitas statistik (pendekatan teoritis dan aplikatif)*. [Penerbit tidak disebutkan].
- Lubis, D. S. W., Dinamika, S. G., Prana, R. R., Ismayuni, T. U., & Fathimah, V. (2022). Peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan soft skill pada SMA Dharma Pancasila Medan. *ABDIKAN: Jurnal Pengabdian Masyarakat Bidang Sains dan Teknologi*, 1(2), 254–258.
- Maesyarah, A. A. (2018). *Analisis efektivitas peran Balai Latihan Kerja (BLK) dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja menurut perspektif ekonomi Islam (Studi pada UPTD BLK Kalianda)* [Tesis, UIN Raden Intan Lampung].
- Nata Saputra. (1988). *Hukum administrasi negara*. Jakarta: Rajawali Press.
- Nur'aini, R. D. (2020). Penerapan metode studi kasus YIN dalam penelitian arsitektur dan perilaku. *INERSIA: Informasi dan Ekspose Hasil Riset Teknik Sipil dan Arsitektur*, 16(1), 92–104.
- Pipin Syarifin, & Subaedah, D. (2005). *Hukum pemerintahan daerah*. Bandung: Pustaka Bani Quraisy.
- Sugiman, S. (2018). Pemerintahan desa. *Binamulia Hukum*, 7(1), 82–95.
- Suryono, I. L., Parmawati, R., Warsida, R. Y., Maryani, M., & Yani, R. A. A. (2022). Efektivitas Balai Latihan Kerja Komunitas dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 17(1), 88–104.
- Syafii, I. K. (2002). *Sistem pemerintahan Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Tjiptoherijanto, P. (2001). Proyeksi penduduk, angkatan kerja, tenaga kerja, dan peran serikat pekerja dalam peningkatan kesejahteraan. *Majalah Perencanaan Pembangunan*, 23, 1–10.
- Utrecht, E. (1963). *Pengantar hukum administrasi negara Indonesia*. Jakarta: PT. Ikhtiar.
- Badan Pusat Statistik Kota Depok. (2022–2024). *Data tingkat pengangguran terbuka Kota Depok*. Depok: BPS Kota Depok.

Peraturan Walikota Depok Nomor 34 Tahun 2008 tentang Rincian Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kota Depok.

Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kota Depok Tahun 2021–2026.

Berita Depok. (2024, Desember 31). *Kaleidoskop Disnaker Depok 2024: Fasilitas pelatihan hingga berangkatkan 120 warga ke Jepang*. <https://berita.depok.go.id/kaleidoskop-disnaker-depok-2024-fasilitas-pelatihan-hingga-berangkatkan-120-warga-ke-jepang>

iNews Depok. (2024, Februari 22). *Rencana kerja Disnaker Kota*

Depok 2025 fokus pelatihan dan penempatan tenaga kerja.

<https://depok.inews.id/read/410759/rencana-kerja-disnaker-kota-depok-2025-fokus-pelatihan-dan-penempatan-tenaga-kerja>

Tribunnews Depok. (2024, Juli 29).

Ini strategi Disnaker Kota Depok untuk turunkan tingkat pengangguran hingga 5,5 persen.

<https://depok.tribunnews.com/2024/07/29/ini-strategi-disnaker-kota-depok-untuk-turunkan-tingkat-pengangguran-hingga-55-persen>