

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Kebijakan dan Tinjauan Teori

1. Tinjauan Kebijakan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Pasal 27 Ayat (2) Menyebutkan “*Tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*”, hal tersebut menekankan tanggung jawab negara dalam memastikan bahwa setiap warga negara Indonesia memiliki kesempatan dalam rangka mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan penghidupan Negara yang layak sesuai dapat memnuhi kebutuhan dasar mereka sebagai umat manusia. Melalui perangkat hukumnya diwajibkan menjamin tersedianya dan terbukanya kesempatan kerja bagi seluruh warga negara Indonesia. Oleh karena itu, pemerintah wajib memiliki kewajiban dalam rangka menciptakan, memfasilitasi, dan mengembangkan lapangan kerja yang akan memenuhi kebutuhan dasar manusia sebagai tindak lanjut dari keadilan sosial.

Untuk mewujudkan amanat tersebut, Melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Undang- Undang ini mengamanatkan bahwa pemerintah bertanggung jawab dalam rangka perluasan kesempatan kerja baik di dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja. Pemerintah pula memiliki kewajiban untuk menciptakan kebijakan ketenagakerajaan yang dapat berfungsi sebagai peraturan yang mengatur terkati keterbukaan lapangan kerja yang mencakup penciptaan dan perluasan kesempatan kerja. Undang Undang ketenagakerjaan tersebut menjadi sebuah landasan utama dalam rangka pengembangan kebijakan lanjutan yang terkait dengan ketenagakerjaan di Indonesia.

Dengan melaksanakan ketentuan Pasal 41 ayat (4) pemerintah menetapkan peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2013 Tentang Perluasan kesempatan kerja, peraturan ini menekankan bahwa perluasan kesempatan kerja adalah upaya yang dilakukan untuk menciptakan lapangan pekerjaan baru dan/atau mengembangkan lapangan pekerjaan yang tersedia. Tujuan utamanya adalah guna mengurangi pengangguran serta meningkatkan produktivitas tenaga kerja dengan memperluas akses tenaga kerja yang layak.

Dalam lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Bekasi telah menetapkan Peraturan Daerah Kabupaten Bekasi Nomor 4 Tahun 2016 Tentang Ketenagakerjaan, salah satu tujuan peraturan ketenagakerjaan mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah. Berdasarkan tujuan tersebut dibentuk Peraturan Bupati Bekasi Nomor 9 Tahun 2019 terkait perluasan kesempatan kerja, dirancang dalam rangka untuk mengatasi masalah tersebut dengan mewajibkan Perusahaan yang beroperasi di Kabupaten Bekasi untuk memberikan kesempatan kerja untuk proses rekrutmen. Kebijakan ini juga mengatur terkait perluasan kesempatan kerja baik itu perluasan kesempatan kerja di dalam hubungan kerja dan perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja, perluasan kesempatan kerja di dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud diarahkan dalam rangka menciptakan serta mengembangkan perluasan kesempatan kerja, serta perluasan di luar hubungan kerja sebagaimana dimaksud diarahkan dalam rangka menciptakan serta mengembangkan kesempatan kerja yang produktif dan berkelanjutan.

Dalam pelaksanaannya, Peraturan Bupati Bekasi Nomor.9 Tahun 2019 tentang perluasan kesempatan kerja khususnya tenaga kerja lokal telah diatur bahwa:

“Program dan kegiatan perluasan kesempatan kerja di dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada pada ayat (2), dengan menyerap sebanyak banyaknya tenaga kerja lokal”

Dengan demikian, amanat tersebut telah secara eksplisit memberikan pesan bahwa dalam proses kegiatan perluasan kesempatan kerja di dalam hubungan kerja menyerap sebanyak banyaknya tenaga kerja local, akan tetapi dalam implementasinya penyerapan tenaga kerja lokal pemerintah daerah belum cukup persuasif dalam rangka memperjuangkan hak-hak pekerja. Masih banyak terdapat perusahaan yang sering kali tidak taat terhadap peraturan yang ada, yang mengakibatkan timbulnya permasalahan dampak sosial dan ekonomi yang negatif bagi masyarakat lokal khususnya. Banyak tenaga kerja lokal di Kabupaten Bekasi yang belum terserap oleh perusahaan-perusahaan di 11 kawasan industri yang seharusnya dapat bekerja sama dengan pemerintah. Permasalahan tersebut muncul karena di dalam peraturan di atas tidak mengatur secara spesifik terkait presentase tenaga kerja lokal yang harus diterima oleh perusahaan.

2. Tinjauan Teori

A. Administrasi Publik

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, arti dari administrasi adalah sebuah rangkaian dan aktivitas dengan diterapkannya tujuan serta ditetapkan cara pembinaan organisasinya. Kata Administrasi Publik merupakan terjemahan dari "*Public Administration*" adalah sebuah bahasan ilmu social yang mempelajari tiga elemen penting kehidupan bernegara yang meliputi lembaga legislatif, yudikatif, dan esekutif serta hal-hal yang berkaitan dengan publik yang meliputi kebijakan publik, manajemen publik, administrasi Pembangunan, tujuan negara, dan etika yang mengatur penyelenggaraan negara (Panjaitan & Pardede, 2021). Administrasi Publik atau dulu dikenal Administrasi Negara adalah sebuah bentuk kerjasama administrative yang dikerjakan oleh 2 pihak atau lebih demi mencapai tujuan Bersama (Congge, 2017). Administrasi publik adalah sebuah upaya pengadministrasian pelayanan publik. Komponen utama dari administrasi adalah organisasi dan manajemen, maka administrasi publik adalah pengorganisasian dan manajemen pelayanan publik.(Priyono Tjiptoherijanto, 2017) Administrasi Publik dalam konteks

kepemimpinan yang baik menyangkut negara dan seluruh actor atau Lembaga-lembaga yang terkait dalam sistem politik di dalamnya. Dengan konteks tersebut secara sederhana pemahaman tentang administrasi publik dapat digambarkan dalam lima tingkatan pokok yang dapat digambarkan sebagai berikut



Gambar 2. 1 Lima Jenjang Administrasi Publik

Sumber: Riant Nugroho, *Public Policy*, Edisi Pertama, Jakarta; PT.Gramedia, Hal.119

Hal ini dikutip dari (Nugroho Riant, 2009) Dari gambar tersebut, administrasi publik dapat didefinisikan menjadi lima tingkat pengelompokan, yaitu birokrasi pemerintahan, negara, dan governance yang lingkupnya ialah keseluruhan sistem politik dan global governance. Model tersebut dikembangkan dari model pemahaman administrasi publik David Bresnik, guru besar administrasi publik pada City University, New York yang menyebutkan sebagai *setting of an administrative game* yang terdiri (dari yang paling terdalam hingga terluar): *bureau, agency, superagency, political executive, political system (legislative, judicial, public opinion)*, dan *social system* (Brencick, 1982).

Orientasi administrasi publik menurut (Mifta, 2005) sekarang ini diarahkan kepada kepentingan dan kekuasaan pada rakyat. Peranan administrasi publik pada dasarnya untuk mencapai sebuah tujuan yang efisien dan efektif. Oleh karena itu, setiap kegiatan dalam administrasi publik diupayakan tercapainya tujuan sesuai dengan yang direncanakan serta terdapat rasio terbaik antara input dan output (Pasolong, 2007). Administrasi publik pula merupakan segala sesuatu yang menjadi dan dibuat kebijakannya oleh pemerintah seharusnya bersumber dari aspirasi, kebutuhan serta kepentingan rakyat dan dikembalikan kepada rakyat tersebut. Administrasi publik berperan dalam rangka membuat agar kekuasaan dapat direalisasikan bagi kepentingan masyarakat (Thoha, 2010).

Menurut Gray (Pasolong, 2007) Menjelaskan peran administrasi publik dalam masyarakat sebagai berikut: (1) Administrasi publik berperan menjamin pemerataan distribusi pendapatan nasional kepada kelompok masyarakat miskin secara berkeadilan, (2) Administrasi publik melindungi hak-hak masyarakat atas pemilikan kekayaan, serta menjamin kebebasan bagi masyarakat guna melaksanakan tanggung jawab akan diri mereka sendiri dalam bidang kesehatan, pendidikan dan pelayanan bagi kelompok masyarakat lanjut usia, (3) Administrasi publik berperan melestarikan nilai tradisi masyarakat yang sangat bervariasi itu dari generasi ke generasi berikutnya, serta akan memberikan jaminan dan dukungan dari sumber-sumber sehingga nilai tersebut dapat tumbuh dan berkembang sesuai tuntunan perubahan zaman.

B. Administrasi Pembangunan

Pembangunan adalah sebuah pusat politik yang dapat memainkan sebuah peran kunci di dalam pembangunan nasional. Pemerintah menggunakan kewenangan administratif dalam rangka mencapai sebuah tugas pembangunan nasional. Untuk menangani kegiatan pemerintah yang kompleks ini, instrumen administrasi pembangunan digunakan (Dadang Solihin, 2020). Administrasi pembangunan meliputi dua pengertian, yaitu administrasi serta pembangunan. Administrasi adalah keseluruhan proses pelaksanaan sebuah keputusan yang telah diambil serta diselenggarakan oleh dua pihak atau lebih dalam rangka

mencapai sebuah tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Pembangunan adalah sebuah rangkaian yang berusaha mewujudkan pertumbuhan dan perubahan secara terencana dan sadar yang ditempuh oleh sebuah negara atau bangsa menuju modernitas dalam rangka pembinaan bangsa (P.Siagian, 2000).

Administrasi pembangunan adalah sebuah hasil perhatian para ahli yang bertujuan untuk administrasi di negara negara berkembang. Menurut (P.Siagian, 2000) Definisi kerja dari Administrasi pembangunan yaitu seluruh usaha yang dilakukan oleh suatu negara dalam rangka untuk bertumbuh, berkembang, dan berubah secara sadar dan terencana dalam semua segi kehidupan serta penghidupan negara bangsa yang bersangkutan pada rangka pencapaian tujuan akhirnya. Kurangnya kejelasan terkait aspek penting dari orientasi tujuan terkadang membuat kebingungan terkait sifat sebenarnya dari administrasi pembangunan. Menurut (Dadang Solihin, 2020) berikut adalah karakteristik dari administrasi pembangunan:

1. *Change-orientation*

Administrasi pembangunan ialah administrasi yang berorientasi pada perubahan. Perubahan melibatkan sebuah pergerakan dalam sistem atau struktur dari satu titik ke titik lainnya. Dengan demikian, sistem administrasi pembangunan menjadi sangat dinamis dan tidak tetap.

2. *Goal-Orientation*

Administrasi pembangunan, seperti didefinisikan oleh Weidner, adalah administrasi yang “berorientasi pada tujuan”. Namun yang menjadi perbedaan administrasi publik umum dari administrasi pembangunan ialah sebuah fokus dominan pada pencapaian tujuan dengan cara yang lebih sistematis.

3. *Progressivism*

Unsur “kemajuan” tujuan adalah sebuah fitur yang diterima dari administrasi pembangunan. Dalam sistem politik, progresivisme menyiratkan partisipasi yang lebih besar dari rakyat dalam urusan

pemerintahan. Meningkatkan partisipasi akan melibatkan lebih banyak bagian dari orang biasa dalam rangka perumusan dan pelaksanaan kebijakan, rencana, program dan proyek pemerintah. Itu adalah tujuan yang sangat sulit dicapai.

4. *Planning*

Perencanaan bukanlah prasyarat dalam sebuah administrasi pembangunan, tetapi merupakan bantuan yang paling membantu untuk seluruh proses perubahan yang bertujuan. Perencanaan adalah sebuah strategi yang memfasilitasi sebuah pemanfaatan sumber daya manusia dan material semaksimal mungkin.

5. *Innovation and Creativity*

Administrasi pembangunan tidak dogmatis serta tradisional dalam sebuah pendekatan pemecahan masalah. Sebaliknya ini menekankan pada pengenalan dan adopsi sebuah hal yang baru, prosedur metode kebijakan, rencana, program dan proyek, yang akan membantu mencapai sebuah tujuan dengan fasilitas sebesar mungkin

6. *Flexibility in Organisational Processes*

Umumnya, administrasi birokrasi dianggap sebagai sinonim dari administrasi yang berorientasi dengan peraturan. Pendekatan seperti itu dapat membuat sistem administrasi berlindung lurus dan tidak flkesibel serta dengan demikian membuatnya tidak cocok untuk mendorong pembangunan pada kecepatan yang lebih cepat. Administrasi yang berorientasi pembangunan mementingkan fleksibilitas yang optimal, yang nantinya memungkinkan administrator memiliki keleluasaan untuk menerapkan peraturan dengan kebijaksanaan dengan melihat situasi administratif tertentu yang unuk dan sangat berbeda.

7. *Higher Level of Motivation*

Personel yang termotivasi merupakan sebuah tulang punggung organisasi mana pun yang dirancang guna mencapai tujuan progresif tertentu. Sistem

dari administrasi pembangunan memerlukan sekelompok personel yang bermotivasi tinggi pada tingkat atas, menengah serta bawah.

8. *People Orientation*

Sistem administrasi pembangunan adalah administrasi yang berorientasi pada pelanggan atau administrasi yang berfokuskan kepada penerima manfaat. Dengan tujuan untuk dapat memberikan manfaat maksimal dari sebuah layanan serta produknya kepada orang-orang yang difokuskan untuk organisasi.

9. *Participation*

Penyelenggaraan sebuah pembangunan melibatkan partisipasi masyarakat atau penerima manfaat dalam rangka perumusan serta pelaksanaan program pembangunan. Dalam mengidentifikasi tujuan, menentukan tujuan, merumuskan sebuah rencana, merancang strategi sebuah tindakan, melaksanakan sebuah proyek atau evaluasi kinerja, peran penerima manfaat adalah yang paling penting.

10. *Effective Integration*

Menyatukan beberapa kelompok serta otoritas dalam rangka pencapaian tujuan pembangunan bersama yang akan membutuhkan kapasitas integrasi tingkat tinggi dalam organisasi administratif. Administrasi pembangunan dicirikan oleh koordinasi atau integrasi tingkat tinggi.

11. *Coping Ability*

Sistem dari administrasi pembangunan adalah sebuah sistem terbuka. Sistem ini menerima masukan secara teratur dari lingkungan agar sebuah upaya untuk menanggapi melalui keluaran yaitu keputusan dan tindakan.

Oleh karena itu dapat disimpulkan Administrasi pembangunan berorientasi kepada tujuan, perubahan, progresif, terencana, inovatif, fleksibel, motivasi, berorientasi klien, partisipatif, merupakan sebuah sistem administrasi yang sangat terintegrasi serta dengan memiliki kemampuan menyalin yang substansial.

C. Kebijakan Publik

Istilah Kebijakan (*Policy Term*) mungkin digunakan secara luas seperti dalam “kebijakan luar negeri Indonesia” atau “Kebijakan pertanian Negara-Negara berkembang”, istilah tersebut mungkin juga dipakai untuk menunjuk sebuah hal yang lebih spesifik, seperti misalnya terkait kebijakan pemerintah tentang debirokratisasi dan deregulasi (Budi, 2014). Menurut Anderson (Budi, 2014) mengatakan bahwa kebijakan adalah serangkaian tindakan yang ditunjukkan kepada seorang aktor atau sejumlah aktor dalam suatu kegiatan tertentu guna memecahkan sebuah permasalahan.

Konsep *public policy* masuk dalam bahasan ilmu administrasi yang sudah dikenal lama. Pada awalnya dikembangkan konsep *decision making process*. Pada sekitar awal tahun 70-an mulai berkembang konsep kebijakan publik dalam ilmu administrasi negara. Pokok perhatian utama administrasi negara ialah kebijakan publik. (Thoah, 2010). Sedangkan pengertian kebijakan publik atau Negara itu sendiri didefinisikan berbeda oleh para ahli, seperti yang diutarakan oleh Dye dalam (Said, 2017) “*is whatever goverment choose to do or not to do*” apapun yang dipilih pemerintah atau tidak melakukan sesuatu. Pengertian tersebut menunjukkan bahwasanya pemerintah mempunyai kewenangan untuk melakukan pilihan terhadap kebijakan mana yang akan dilakukan atau tidak dilakukan tergantung kepada permasalahan yang muncul atau capaian yang kita ingin capai dari kebijakan yang dibuat pemerintah tersebut. Menurut (Said, 2017) Kebijakan publik adalah sebuah keputusan yang dibuat oleh pemerintah atau lembaga yang berwenang untuk memecahkan masalah atau mewujudkan tujuan yang diinginkan oleh masyarakat. Kebijakan publik, menurut (Nugroho Riant, 2009) adalah sebuah keputusan yang diambil oleh pemerintah yang tujuannya untuk mengatur kehidupan bersama. Tujuan kebijakan publik dibedakan menjadi berikut:

1. Mendistribusi sumber daya negara kepada masyarakat
2. Regulative dan deregulatif
3. Dinamis dan stabilisasi

4. Memperkuat Negara dan memperkuat pasar

Sebagai mana yang diungkapkan oleh Anderson (Budi, 2014), konsep-konsep yang terkandung dalam kebijakan publik antara lain:

1. Kebijakan Publik memiliki sebuah tujuan dan berorientasi pada maksud atau tujuan tertentu
2. Kebijakan berisi pola perilaku pejabat pemerintah
3. Kebijakan adalah apa yang benar dilakukan oleh pihak pemerintah dan bukan tentang yang bermaksud akan dikerjakan.
4. Kebijakan publik bersifat positif (merupakan sebuah tindakan pemerintah atas respon suatu masalah tertentu) dan bersifat negatif (Keputusan pemerintah untuk tidak melakukan sesuatu)

Sifat kebijakan publik sebagai arah tindakan dapat dipahami secara lebih baik apabila konsep tersebut dirinci menjadi beberapa kategori. Sebagaimana yang diungkapkan oleh (Budi, 2014) kategori itu antara lain adalah:

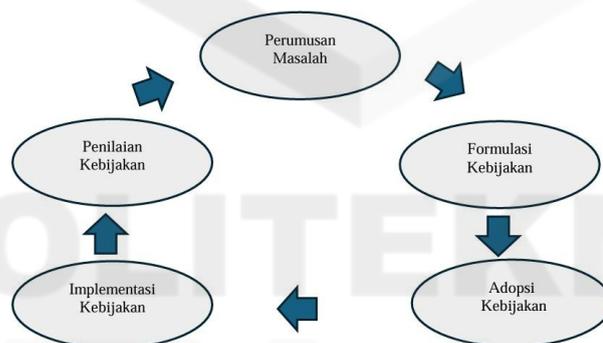
1. Keputusan Kebijakan (*policy demands*), didefinisikan sebagai keputusan yang dibuat oleh pembuat keputusan (pejabat pemerintah) yang mengesahkan atau memberi sebuah arah serta substansi kepada tindakan kebijakan publik.
2. Pernyataan Kebijakan (*policy Statements*), didefinisikan sebagai pernyataan resmi kebijakan publik.
3. Hasil Kebijakan (*policy outputs*), hal hal yang sebenarnya dilakukan menurut keputusan serta pernyataan kebijakan.
4. Dampak Kebijakan (*Policy Outcome*), akibat bagi masyarakat, baik yang diinginkan maupun tidak diinginkan yang bersumber dari tindakan atau tidak adanya tindakan dari pemerintah.

Dari sejumlah definisi yang telah disampaikan diatas, dapat disimpulkan bahwa kebijakan publik adalah sebuah rangkaian kegiatan atau sebuah proses dalam mengatasi permasalahan publik yang didalamnya terdapat nilai nilai

yang memiliki tujuan dan konsep yang dianut oleh masyarakat. Kebijakan publik disusun melalui berbagai tahapan. Menurut (Dunn, 2003) tahapan kebijakan publik terdiri dari:

1. Penyusunan Agenda (*Agenda Setting*), proses penyaringan masalah agar mendapatkan perhatian dari pemerintah;
2. Formulasi Kebijakan (*Policy Formulation*), merupakan sebuah proses perumusan pilihan kebijakan hasil dari penyusunan agend oleh pemerintah;
3. Adopsi Kebijakan, proses ketika pemerintah memiliki pilihan untuk melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan tindakan tersebut;
4. Implementasi Kebijakan (*Policy Implementation*), sebuah proses melaksanakan sebuah kebijakan dalam rangka mencapai tujuan atau menciptakan sebuah hasil;
5. Evaluasi Kebijakan (*Policy Evaluation*) sebuah proses menilai hasil kebijakan yang telah diimplementasikan.

Menurut (Dunn, 2003) tahapan-tahapan kebijakan publik tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. 2 Tahapan Tahapan Kebijakan Publik

Sumber : Riant Nugroho, *Public Policy*, Edisi Pertama, Jakarta;
PT.Gramedia,

Berdasarkan gambar diatas dapat dijelaskan bahwa analisis kebijakan publik adalah serangkaian aktivitas teknokratis yang dilakukan dalam proses kegiatan yang sifatnya politis. Aktivitaas politis tersebut berwujudkan dalam serangkaian kegiatan yang menacakup penyusunan agenda, formulasi kebijakan, adopsi kebijakan, implementasi kebijakan dan penilai kebijakan. Aktivigas dalam mencari perumusan masalah, peramalan, rekomendasi kebijakan, monitoring dan evaluasi kebijakan yang dilakukan oleh cendikiawan. (DRS. AG Subarsono, M.Si.,)

D. Evaluasi Kebijakan

Dilihat dari sudut pandang siklus kebijakan, evaluasi biasanya akan dianggap; sebagai sebuah proses aktivitas yang berusaha menyoroti apa yang terjadi sesudah kebijakan tertentu diimplementasikan ke dalam berbagai bentuk tindakan rutin dalam pemerintahan atau birokrasi (Wahab, 2011) sedangkan menurut (Budi, 2014) Proses evaluasi dapat dipandang sebagai akhir proses kebijakan, tetapi juga dapat diartikan tidak. Maknanya, setelah tahap evaluasi kebijakan masih ada tahap yang lain, yakni terminasi atau perubahan kebijakan. Menurut (Said, 2017) Evaluasi kebijakan merupakan Langkah terakhir dalam proses suatu kebijakan. Akan tetapi pengertian evaluasi secara lengkap mencakup tiga pengertian berikut:

1. Evaluasi awal, yaitu dari proses perumusan kebijakan sampai saat sebelum diimplementasikan
2. Evaluasi dalam proses implementasi atau monitoring
3. Evaluasi akhir yang akan dilakukan setelah selesai proses implementasi kebijakan

Evaluasi biasanya ditunjukan untuk menilai sejauh mana keefektifan kebijakan publik guna dipertanggung jawabkan kepada konsistuenya, sejauh mana tujuan dicapai evaluasi diperlukan untuk melihat kesenjangan antara "harapan" dan "kenyataan" (Nugroho Riant, 2009), Evaluasi bertujuan untuk

dapat mencari .kekurangan serta menutupi kekurangan dikutip dari (Nugroho Riant, 2009) Ciri dari evaluasi kebijakan adalah:

1. Tugasnya menemukan sebuah hal strategis untuk meningkatkan kinerja sebuah kebijakan
2. Evaluator mampu mengambil jarak antara pembuat kebijakan, pelaksana kebijakan serta target kebijakan
3. Prosedur dapat dipertanggung jawabkan secara metodologi.
4. Dilaksanakan tidak dalam suasana kebencian
5. Mencakup rumusan, implementasi, lingkungan, dan kinerja sebuah kebijakan.

Wibawa dalam (Nugroho Riant, 2009), evaluasi kebijakan publik memiliki empat fungsi yaitu:

1. *Eksplanasi*, Evaluasi dapat dilihat dari realitas pelaksanaan sebuah program serta dapat dibuat suatu generalisasi terkait pola-pola hubungan antara berbagai dimensi realitas yang dilihat.
2. *Kepatuhan*. Evaluasi dapat dikenali apakah tindakan tersebut yang dilakukan oleh pihak birokrasi atau pihak lainnya, sudah sesuai dengan standar serta prosedur yang ditetapkan oleh Kebijakan.
3. *Audit*. Evaluasi dapat diketahui, apakah sebuah *output* betul-betul sampai ke kelompok sasaran kebijakan, atau terdapat penyimpangan dalam pelaksanaannya.
4. *Akunting*. Evaluasi dapat diketahui apa akibat sosial serta ekonomi dari kebijakan tersebut.

Dalam penelitian ini evaluasi kebijakan menggunakan teori Menurut William N.Dunn (Dunn, 2003), istilah sebuah evaluasi dapat disamakan dengan penaksiran, pemberian angka, serta penilaian. Evaluasi berkenaan dengan produksi serta terdapat informasi mengenai nilai atau manfaat dari hasil kebijakan. Evaluasi terkait dengan meraih informasi yang valid untuk melihat nilai atau manfaat dari sebuah kebijakan.

Evaluasi kebijakan publik, dalam tahapan sebuah pelaksanaannya menggunakan pengembangan beberapa indikator guna menghindari timbulnya kesalahpahaman serta bertujuan sebagai pedoman ataupun arahan bagi pelaku evaluasi/evaluator. Kriteria yang diterapkan menjadi sebuah dasar dalam menentukan keberhasilan atau gagalnya sebuah kebijakan publik. Menurut (Nugroho Riant, 2009) evaluasi memberi sebuah informasi yang valid serta dapat dipercaya mengenai kebijakan. Menurut (Dunn, 2003) terdapat beberapa kriteria evaluasi kebijakan yang terdiri dari:

- A. Efektifitas (*effectiveness*), Berkaitan dengan apakah sebuah alternatif dapat mencapai hasil yang diharapkan atau mencapai sebuah tujuan dari diadakannya sebuah tindakan. Efektifitas yang secara dekat berhubungan dengan sebuah rasionalitas teknis, akan diukur dari unit produk atau sebuah layanan dan nilai moneter.
- B. Efisiensi (*efficiency*), Berkaitan dengan jumlah usaha yang diperlukan dalam menghasilkan tingkat efektifitas tertentu. Efisiensi yang merupakan sebuah sinonim dari sebuah rasionalitas ekonomi yang merupakan hubungan antara efektifitas serta usaha, yang terakhir umumnya diukur berdasarkan ongkos moneter.
- C. Kecukupan (*adequacy*). Berkaitan dengan seberapa jauh sebuah Tingkat efektifitas dapat memuaskan kebutuhan, nilai atau kesempatan menumbuhkan adanya sebuah permasalahan.
- D. Perataan (*equity*). Erat berhubungan dengan rasionalitas legal serta sosial yang merujuk pada distribusi akibat dan usaha antara kelompok yang berbeda dalam sebuah Masyarakat. Kebijakan yang berfokus dalam perataan adalah sebuah kebijakan yang akibatnya atau usaha secara adil didistribusikan.
- E. Responsivitas (*responsiveness*). Berkaitan dengan seberapa jauh kebijakan dapat memuaskan kebutuhan, preferensi, atau nilai kelompok Masyarakat tertentu. Kriteria dari responsivitas ialah penting karena sebuah analisis yang berpotensi dapat memuaskan semua kriteria lainnya.

F. Ketepatan (*apprianteness*). Kriteria ketepatan secara dekat berhubungan dengan rasionalitas, substansif, karena pertanyaan terkait ketepatan kebijakan yang tidak berkenaan dengan sebuah kriteria individu tetapi dua atau lebih kriteria secara bersama-sama. Sebuah ketepatan merujuk kepada nilai atau harga dari sebuah tujuan program serta kepada kuatnya sebuah asumsi yang melandasi tujuan tersebut.

Sesuai dengan kriteria evaluasi kebijakan tersebut, (Dunn, 2003) menjelaskan terkait kriteria evaluasi kebijakan antara lain:

Tabel 2. 1 Kriteria Evaluasi

Tipe Kriteria	Pertanyaan
Efektivitas	Apakah hasil yang diinginkan telah tercapati?
Efisiensi	Seberapa banyak usaha yang dibutuhkan untuk dapat mencapai hasil yang diinginkan?
Kecukupan	Seberapa jauh pencapaian hasil yang diinginkan dalam pemecahan sebuah permasalahan?
Perataan	Apakah biaya dan manfaat telah didistribusikan dengan merata kepada kelompok-kelompok yang berbeda?
Responsivitas	Apakah hasil kebijakan memuaskan kebutuhan, preferensi atau nilai kelompok tertentu?
Ketepatan	Apakah hasil (tujuan) yang diinginkan benar-benar berguna atau bernilai?

Sumber: William Dunn, 2003, Pengantar Analisis Kebijakan, Edisi Kelima, Yogyakarta;Gadjah Mada University Press Hal.610

E. Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang ketenagakerjaan adalah setiap orang yang mampu melakukan sebuah pekerjaan guna menghasilkan sebuah barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Di dalam sebuah pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah wajib berupaya menyusun serta menetapkan persiapan tenaga kerja. Menurut Peraturan Bupati Bekasi Nomor 9 Tahun 2019 tentang perluasan kesempatan kerja ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Persiapan tenaga kerja dimaksudkan agar dapat dijadikan sebuah dasar atau acuan dalam rangka menyusun kebijakan, strategi dan implementasi program ketenagakerjaan.

Badan Pusat Statistik mendefinisikan tenaga kerja (*manpower*) sebagai seluruh penduduk dalam usia kerja (15 tahun keatas) yang berpotensi memproduksi barang serta jasa. Badan Pusat Statistik membagi tenaga kerja (*employed*) menjadi beberapa bagian yaitu:

1. Tenaga kerja penuh, adalah tenaga kerja yang memiliki jumlah jam kerja lebih dari 35 jam dalam waktu seminggu dengan hasil pekerjaan tertentu sesuai dengan uraian tugas yang telah ditentukan.
2. Tenaga kerja tidak penuh atau setengah pengangguran, adalah tenaga kerja dengan jam kerja kurang dari 35 jam seminggu
3. Tenaga kerja yang belum bekerja atau sementara tidak bekerja adalah tenaga kerja yang memiliki jumlah kerja kurang dari 0-1 jam perminggu.

Menurut (Siswanto Sastrohadiwiryono, 2019) Tenaga kerja merupakan sebuah istilah yang cirikhas dengan sebuah istilah personalia, di dalamnya meliputi buruh, karyawan, dan pegawai. Tingkat efektivitas tenaga kerja sangat dipengaruhi oleh pembinaan, pengaturan, pengurusan, pendayaagunaan serta pengembangan yang dilakukan oleh manajemen tenaga kerja. Menurut Payaman J. Simanjuntak (Lanny Ramli, 2008) bahwa pengertian tenaga kerja atau *manpower* adalah segala hal yang mencakup penduduk yang sedang

mencari kerja dan yang melakukan pekerjaan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga. Tingkatan tenaga kerja dilihat dari batas umur, untuk kepentingan sensus di Indonesia dengan menggunakan batas umur minimal 15 tahun dan batas umur maksimum 55 tahun. Tenaga kerja terdiri dari angkatan kerja dan yang bukan angkatan kerja.

Kelompok bukan angkatan kerja adalah:

1. Mereka yang sedang dalam studi;
2. Golongan yang mengurus rumah tangga;
3. Golongan penerima pendapatan yang mereka tidak melakukan aktivitas ekonomi akan tetapi memperoleh pendapatan misalnya pensiunan, penerima bunga deposito serta sejenisnya.

Sebagaimana yang diketahui tujuan negara secara nasional ialah tercapainya masyarakat adil dan makmur, adapun tujuan dibidang ketenagakerjaan yang termuat dalam pasal 27 ayat 2 Undang Undang Dasar 1945, yaitu tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan. Sedangkan menurut pasal 1 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut, yaitu "Pekerja/buruh adalah seseorang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan artian, pekerja/buruh merupakan sebuah bagian dari tenaga kerja untuk orang lain dan atas jasanya dalam bekerja mereka menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengertian lokal menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah setempat; terjadi (berlaku, ada) di satu tempat saja, dan tidak merata. Kemudian tenaga kerja lokal adalah tenaga kerja setempat atau tenaga kerja yang asli berasal dari daerah atau wilayah tersebut. Dengan makna lain tenaga kerja lokal adalah suatu penduduk yang terdapat di dalam suatu tempat yang asli berasal dari tempat tersebut yang juga terdapat dalam usia kerja yang mampu menghasilkan sebuah barang atau jasa guna memenuhi kebutuhan masyarakat umum. Dalam konteks Kabupaten Bekasi, menurut Peraturan Bupati Bekasi No.19 Tahun 2019 tentang perluasan kesempatan kerja adalah tenaga kerja yang berasal dari

Kabupaten Bekasi atau dari daerah lain yang lahir di Kabupaten Bekasi secara turun temurun atau berdomisili dalam jangka waktu tertentu dengan dibuktikan dengan Kartu Tanda Penduduk atau Kartu Keluarga. Dicantumkan dalam Pasal 7 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, perencanaan tenaga kerja dapat menjangkau hal berikut:

1. Kebutuhan Tenaga kerja
2. Perencanaan latihan kejujuran serta pendidikan
3. Pelaksanaan antar kerja (*empoyment service*)
4. Kebijaksanaan perluasan lapangan kerja.

F. Kesempatan Kerja

Menurut Sudarsono dalam (Sofyan, 2021) besarnya kesediaan usaha produksi untuk memperkerjakan tenaga kerja yang diperlukan dalam sebuah proses produksi yang dapat berarti lapangan pekerjaan atau kesempatan yang tersedia untuk bekerja yang ada dari suatu saat dari kegiatan ekonomi. Kesempatan kerja dapat muncul apabila terjadi sebuah permintaan tenaga kerja di pasar kerja, sehingga dengan kata lain kesempatan kerja juga menunjukkan permintaan terhadap tenaga kerja. Kesempatan kerja mencakup lapangan pekerjaan yang telah diisi, lowongan pekerjaan mengandung arti terkait tersediannya kesempatan kerja yang untuk diisi.

Pemerintah telah menetapkan sebuah kebijakan yang mengatur terkait perluasan kesempatan kerja yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2013 Tentang perluasan kesempatan kerja sebagai sebuah amanat turunan dari Pasal 39 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2013. Peraturan tersebut memberikan definisi terkait perluasan kesempatan kerja yang bermakna sebuah Upaya yang dilakukan guna menciptakan sebuah lapangan pekerjaan baru dan/atau mengembangkan lapangan pekerjaan yang tersedia.

Menurut Payaman Simanjuntak dalam (Sofyan, 2021) Kesempatan kerja berubah dari waktu ke waktu seiring kebutuhan zaman, perubahan tersebut terjadi karena terdapat akibat perubahan dalam perekonomian. Hal ini sesuai

dengan konsep dalam ekonomi bahwa permintaan tenaga kerja merupakan permintaan turunan dari permintaan masyarakat terkait barang dan jasa di dalam sebuah perekonomian. Apabila perekonomian berkembang maka penyerapan tenaga kerja pun turun bertambah, dan begitu pula sebaliknya. Pertumbuhan ekonomi mampu membawa pengaruh positif bagi kesempatan kerja serta produktivitas tenaga kerja.

Perluasan kesempatan kerja merupakan sebuah usaha dalam mengembangkan sektor penampungan kesempatan kerja dengan produktivitas rendah. Usaha perluasan kesempatan kerja tidak luput dari berbagai faktor seperti, pertumbuhan jumlah penduduk serta Angkatan kerja, pertumbuhan ekonomi, tingkat produktivitas tenaga kerja dan kebijaksanaan mengenai perluasan kesempatan kerja. Pemecahan sebuah masalah kesempatan kerja menurut (Lanny Ramli, 2008) dapat ditempuh antara lain dengan:

1. Menciptakan lapangan kerja yang produktif
2. Perluasan kesempatan kerja yang dilaksanakan dengan mengadakan kegiatan ekonomi diberbagai sektor
3. Melakukan usaha peningkatan produktivitas tenaga kerja.

G. Teori Pengangguran

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) dalam indikator ketenagakerjaan, pengangguran adalah penduduk yang tidak bekerja namun sedang mencari pekerjaan atau sedang mempersiapkan sebuah usaha baru atau penduduk yang tidak mencari pekerjaan karena sudah diterima bekerja akan tetapi belum memulai bekerja. Menurut (Suparmono, 2018) Pengangguran merupakan masalah yang selalu hampir ada dalam setiap perekonomian, terutama di negara berkembang seperti Indonesia. Secara umum, pengangguran didefinisikan sebagai ketidakmampuan angkatan kerja untuk meraih pekerjaan sesuai yang mereka butuhkan dan mereka inginkan. Dengan kata lain, pengangguran merujuk pada situasi atau sebuah keadaan di mana seseorang menghadapi ketiadaan kesempatan kerja. Menurut (Suparmono, 2018) orang yang memiliki

pekerjaan dan menjalankan pekerjaannya juga dapat digolongkan sebagai pengangguran karena sebuah konsep pengangguran dapat dilihat dari tiga dimensi, yaitu, waktu, intensitas pekerjaan dan produktivitas, orang yang sudah bekerja dapat kita digolongkan sebagai setengah pengangguran apabila pekerjaan yang dilakukan oleh orang tersebut tidak sesuai dengan keterampilan dan keahlian yang dimiliki. Menurut Edgar O. Edwards dalam (Suparmono, 2018) menggolongkan pengangguran menjadi 5 bentuk, yaitu:

1. Pengangguran terbuka, yang dapat dibagi menjadi dua yaitu:
 - a. Pengangguran sukarela, merupakan angkatan kerja yang memilih tidak bekerja karena tidak bersedia digaji pada jumlah tertentu dikarenakan mengharapkan pekerjaan yang lebih baik
 - b. Pengangguran terpaksa, merupakan sebuah kelompok di dalam angkatan kerja yang bersedia bekerja tetapi belum mendapatkan pekerjaan.
2. Setengah penganggur, merupakan kelompok tenaga kerja yang lamanya bekerja kurang dari yang seharusnya mereka bisa kerjakan.
3. Bekerja secara tidak penuh dibagi menjadi lima yaitu:
 - a. Pengangguran tak kentara
 - b. Pengangguran tersembunyi, adalah orang yang bekerja tidak sesuai dengan jenis serta tingkat pendidikannya sehingga orang tersebut dapat bekerja secara maksimal
 - c. Pensiun awal, merupakan sebuah kelompok yang memberi kesempatan tenaga kerja baru yang memiliki pemikiran yang lebih aplikatif maupun mengurangi tenaga kerja tua yang produktivitasnya mulai menurun.
4. Tenaga Kerja Lemah, merupakan kelompok yang sebenarnya memiliki pekerjaan dan bekerja secara penuh, tetapi intensitasnya rendah
5. Tenaga Kerja tidak produktif, merupakan kelompok angkatan kerja ini sebenarnya sudah memiliki pekerjaan dan mampu bekerja secara produktif, akan tetapi karena minimnya fasilitas yang dimiliki perusahaan mengakibatkan mereka menghasilkan pekerjaan yang tidak memuaskan.

B. Konsep Kunci

Guna mempermudah peneliti untuk dalam memahami penelitian yang akan dilakukan maka peneliti mencoba memetakan konsep kunci. Di mana, konsep yang telah ditetapkan serta yang akan diterapkan diidentifikasi terkait dimensi serta indikator yang ingin dicapai dalam rangka pelaksanaan kegiatan penelitian. Konsep kunci ini juga akan berguna dalam membatasi ruang lingkup dalam rumusan masalah yang telah dipetakan sebelumnya. Konsep kunci pun menjadi sebuah unsur indikator apa saja yang nantinya dapat digunakan sebagai sebuah pendukung dalam proses analisis. Maka dari itu, konsep kunci penelitian ini akan menjadi focus terkait apa yang akan diteliti nantinya.

1. Evaluasi yang dimaksud dalam penelitian ini merupakan evaluasi kebijakan perluasan kesempatan kerja untuk tenaga kerja lokal di Kabupaten Bekasi yang akan dilihat berdasarkan prespektif model evaluasi kebijakan William Dunn yang terdiri dari:
 - a. Efektivitas dengan indikator sejauh mana kebijakan telah mencapai tujuan utamanya khususnya dalam meningkatkan kesempatan kerja bagi tenaga kerja lokal di Kabupaten Bekasi
 - b. Efisiensi dengan indikator perbandingan antara biaya yang dikeluarkan dengan hasil yang dicapai, serta waktu yang dibutuhkan untuk mencapai hasil tertentu
 - c. Kecukupan dengan indikatornya terkait tingkat pengangguran sebelum dan sesudah implementasi kebijakan, serta sejauh mana kebijakan ini dapat menjawab permasalahan pokok ketenagakerjaan di Kabupaten Bekasi
 - d. Perataan dengan indikatornya terkait sejauh mana kebijakan ini adil serta merata dalam rangka memberikan manfaat kepada seluruh elemen dan kelompok sosial di Kabupaten Bekasi.
 - e. Responsivitas dengan indikatornya terkait sejauh mana tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelaksanaan kebijakan ini, serta

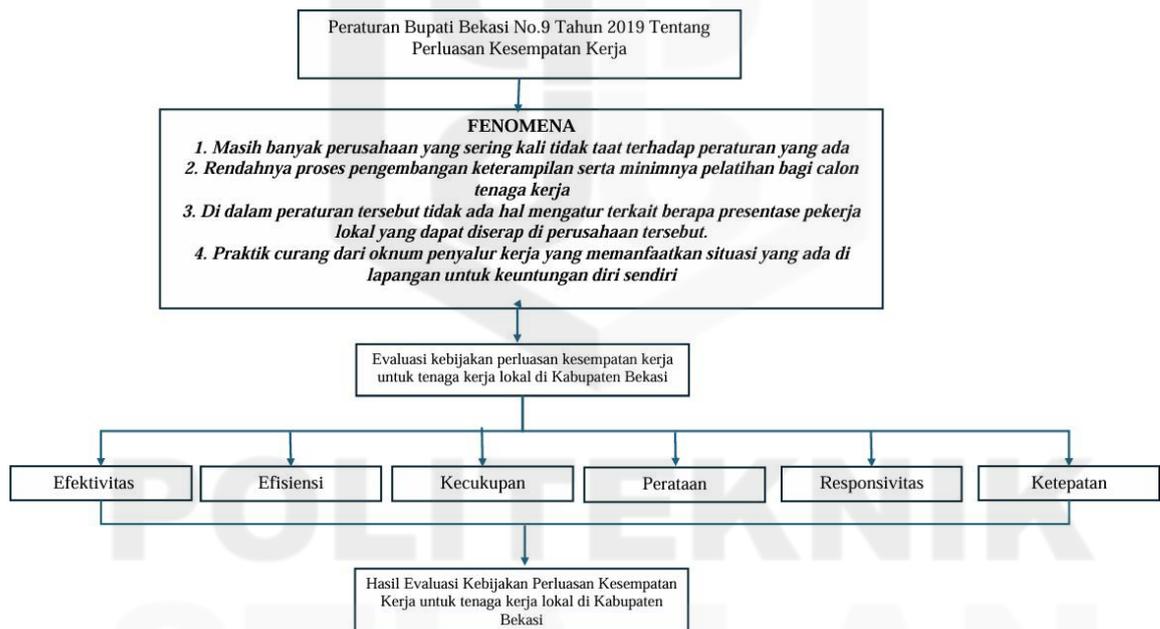
feedback dari stakeholder terkait, dan keterlibatan masyarakat dalam rangka proses kebijakan.

- f. Ketepatan dengan indikatornya terkait hasil yang diinginkan benar benar berguna dengan melihat relevansi kebijakan dengan konteks sosial, ekonomi, dan budaya lokal, serta kesesuaian kebijakan dengan prioritas pembangunan daerah.
2. Kebijakan perluasan kesempatan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah merujuk pada kebijakan Peraturan Bupati Bekasi No.9 Tahun 2019 Tentang Perluasan Kesempatan Kerja
3. Perluasan kesempatan kerja untuk tenaga kerja lokal yang dimaksud dalam penelitian ini adalah bagaimana upaya yang dilakukan dalam rangka perluasan kesempatan kerja khusus tenaga kerja lokal di lingkup Kabupaten Bekasi.
4. Tenaga kerja lokal yang dimaksud dalam penelitian ini adalah Tenaga kerja yang berasal dari Kabupaten Bekasi atau dari daerah lain yang lahir di Kabupaten Bekasi secara turun menurun atau berdomisili dalam jangka waktu tertentu dibuktikan dengan Kartu Tanda Penduduk dan Kartu Keluarga.

C. Kerangka Berpikir

Berdasarkan dari variabel penelitian “Evaluasi Kebijakan perluasan kesempatan kerja untuk tenaga kerja lokal di Kabupaten Bekasi” yang kemudian diukur dengan menggunakan acuan dari beberapa teori yang peneliti jadikan sebagai sebuah indicator dalam penelitian. Maka peneliti menjelaskan hubungan tersebut agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam rangka menentukan maksud dari sebuah penelitian

Kerangka berpikir merupakan suatu hubungan atau sebuah kaitan antara konsep satu dan konsep lainnya. Menurut (Ahmad, 2015) kerangka berpikir merupakan sebuah inti dari sebuah teori yang telah dikembangkan yang mendasari perumusan hipotesis. Yaitu teori yang telah dikembangkan dalam rangka memberi jawaban terhadap pemecahan masalah sebagai berikut:



Gambar 2. 3 Kerangka Berpikir

Sumber: Diolah oleh peneliti berdasarkan Peraturan Bupati Bekasi No.9 Tahun 2019 dan Teori Evaluasi Kebijakan William N. Dunn

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan sebuah metode yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan informasi dan data guna mencapai tujuan penelitian. Tujuan penelitian ini adalah untuk melakukan evaluasi kebijakan perluasan kesempatan kerja untuk tenaga kerja lokal di Kabupaten Bekasi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang relevan dan aplikatif untuk pemerintahan daerah Kabupaten Bekasi untuk dapat menyempurnakan kebijakan yang akan berdampak langsung pada kesejahteraan masyarakat khususnya tenaga kerja lokal di Kabupaten Bekasi. Untuk itu, penelitian yang dilakukan mengenai "Evaluasi Kebijakan perluasan kesempatan kerja untuk tenaga kerja lokal di Kabupaten Bekasi", menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Studi kasus dipilih karena tujuan penelitian melakukan evaluasi kebijakan perluasan kesempatan kerja untuk tenaga kerja lokal di Kabupaten Bekasi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang relevan dan aplikatif untuk pemerintahan daerah Kabupaten Bekasi untuk dapat menyempurnakan kebijakan yang akan berdampak langsung pada kesejahteraan masyarakat khususnya tenaga kerja lokal. Menurut (Gunawan, 2017) Penelitian dengan metode atau pendekatan studi kasus memusatkan diri secara intensif pada satu objek tertentu yang mempelajarinya sebagai suatu kasus. Oleh karena itu Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi secara komprehensif serta focus terhadap isu yang dihadapi, tanpa perlu memisahkan unsur individu tau organisasi.

Menurut Bogdan & Taylor dalam (Gunawan, 2017)). Pendekatan kualitatif difokuskan kepada pemahaman mendalam mengenai suatu situasi melalui data deskriptif yang diperoleh dari kata kata tertulis, lisan perilaku yang akan diamati. Dalam hal ini tidak diperkenankan mengisolasi individu atau organisasi ke dalam

variable atau hipotesis, akan tetapi perlu melihatnya sebagai sebuah bagian suatu keutuhan.

Penelitian kualitatif yang bertujuan untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang masalah-masalah manusia serta sosial, bukan mendeskripsikan bagian permukaan dari suatu realitas bagaimana dilakukan penelitian kuantitatif dengan positivismenya dan penelitian kualitatif lebih ditunjukkan untuk mencapai pemahaman mendalam mengenai organisasi, atau peristiwa khusus, ketimbang mendeskripsikan bagian permukaan dari sebuah sampel besar dari populasi (Gunawan, 2017). Dalam penelitian ini, penelitian mengangkat fenomena di tingkat Kabupaten karena terdapat permasalahan yang terjadi dalam pelaksanaan kebijakan tersebut yang sangat erat kaitannya dengan kehidupan masyarakat khususnya tenaga kerja lokal, sehingga apabila terdapat permasalahan yang terjadi dalam proses pelaksanaan kebijakan yang dapat terutama masih terdapat permasalahan khususnya yang mempersulit proses penyerapan tenaga kerja, dengan praktik pungutan liar yang sangat merugikan masyarakat. Data- data yang digunakan dalam melaksanakan penelitian ini, antara lain:

1. Data Primer

Menurut (Hikmawati, 2020) Data primer merupakan sebuah data yang membutuhkan data atau informasi dari sumber pertama, biasanya kita sebut dengan responden. Data atau informasi biasanya dapat diperoleh melalui pertanyaan tertulis dengan menggunakan metode wawancara dan Data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Informasi. Untuk itu, peneliti dapat menentukan kriteria dalam rangka pemilihan narasumber agar dapat memperoleh informasi yang dibutuhkan.

Peneliti memilih menggunakan data primer dalam penelitian karena data yang dihasilkan sangat sesuai dengan fakta yang terjadi pada proses evaluasi kebijakan perluasan kesempatan kerja di Kabupaten Bekasi dan tidak terpengaruh adengan peneliti lainnya oleh karena itu data yang

diajukan lebih akurat untuk dapat dijadikan acuan utama dalam penelitian ini. Data primer yang dipakai oleh peneliti, antara lain hasil wawancara bersama narasumber yang terdiri dari pelaksana kebijakan maupun penerima kebijakan, hasil observasi yang dikerjakan peneliti terkait proses hasil evaluasi kebijakan sesuai dengan metode evaluasi kebijakan william dunn.

2. Data Sekunder

Menurut (Hikmawati, 2020) Data sekunder dapat diartikan sebagai data yang secara tidak langsung memberikan data kepada peneliti sebagai pengumpul data, data sekunder menggunakan bahan dari sumber pertama sebagai sarana untuk memperoleh data atau informasi untuk menjawab sebuah permasalahan yang terjadi. Data ini juga dikenal sebagai data yang dikumpulkan menggunakan studi kepustakaan atau data data yang bersifat informatif. Peneliti menggunakan data ini untuk dapat dijadikan sebuah data pendukung dalam rangka melengkapi data utama. Data sekunder dalam penelitian ini berupa data yang dapat dikumpulkan melalui sumber Pustaka berupa data ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi melalui *website* Badan Pusat Statistik Kabupaten Bekasi dan data lainnya yang berkaitan dengan evaluasi kebijakan perluasan kesempatan kerja untuk tenaga kerja lokal di Kabupaten Bekasi.

B. Teknik Pengumpulan Data

1. Metode Wawancara

Menurut Setyadin dalam (Gunawan, 2017) Wawancara adalah sebuah suatu percakapan yang diarahkan pada suatu masalah tertentu dan merupakan proses tanya jawab lisan. Dimana dua orang atau lebih berhadapan secara fisik. Wawancara pada penelitian kualitatif memiliki sedikit perbedaan dibandingkan dengan wawancara lainnya. Wawancara pada penelitian kualitatif merupakan pembicaraan yang mempunyai tujuan dan didahului oleh pertanyaan informal. Walaupun semua percakapan memiliki aturan peralihan atau kendali.

Tidak seperti pada percakapan biasa wawancara penelitian ditunjukkan untuk mendapatkan informasi dari satu sisi saja sehingga hubungan asimetris harus tampak. (Gunawan, 2017).

Dalam penelitian wawancara ini, peneliti melakukan wawancara semi terstruktur dengan menggunakan instrument pedoman wawancara tertulis yang berisi pertanyaan sesuai dengan metode evaluasi kebijakan dan terdapat beberapa pertanyaan yang akan disesuaikan seiring alur wawancara berlangsung setelah informan tersebut menjawab pertanyaan inti yang tertera pada pedoman wawancara. Wawancara akan dilakukan di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi, dan PT. Nippon Steel Chemical And Material Indonesia, wawancara dilakukan ketika narasumber memiliki waktu luang untuk melakukan wawancara. Dengan demikian, diharapkan terjadi wawancara yang interaktif antara peneliti dan juga informan. Dalam rangka mendukung proses wawancara, peneliti juga memanfaatkan perangkat untuk mencatat yaitu buku catatan dan telepon seluler sebagai perekam suara dan untuk memotret gambar.

Informan atau yang diwawancarai dipilih dengan melihat metode *purposive sampling*, dimana penentuan informan penelitian berdasarkan pertimbangan bahwa informan yang ditunjuk dapat memberikan informasi yang jelas, komprehensif dan relevan dengan tujuan penelitian ini. Penentuan informan atau subjek penelitian ini dipilih berdasarkan pengetahuan, pengalaman yang cukup terkait permasalahan yang diteliti. Adapun kriteria yang ditetapkan peneliti sebagai dasar pertimbangan penentuan informan, adalah sebagai berikut:

1. Pihak yang bertugas dan bertanggung jawab langsung menangani perluasan kesempatan kerja khususnya untuk penyerapan tenaga kerja local di Kabupaten Bekasi.
2. Pihak yang bertugas langsung dalam pelaksanaan program kerja Dinas Ketenagakerjaan yang berkaitan dengan perluasan kesempatan kerja.
3. Pihak yang merasakan efek dan menjadi target dari kebijakan perluasan kesempatan kerja.

4. Pihak yang merupakan sumber informasi terkait perluasan kesempatan kerja.

Key informant yang dituju dalam penelitian ini, antara lain:

Tabel 3. 1 Daftar Key Informant

No.	Status <i>Key Informant</i>	Jumlah
1.	Kepala Tim Pengembangan Perluasan Kesempatan Kerja dan Transmigrasi	1
2.	Pengelola Pengembangan Perluasan Kesempatan Kerja dan Transmigrasi	1
3.	HRD PT Nippon Steel Chemical And Material Indonesia	1
4.	HRD PT EPS Indonesia	1
5.	Calon/Tenaga Kerja Lokal	4
Total		8

Pemilihan sejumlah *key informant* di atas didasari oleh pertimbangan berikut:

- a. Kepala Tim Pengembangan Perluasan Kesempatan Kerja dan Transmigrasi sebagai *key informant*, pertimbangan utama adalah peran strategis yang dipegangnya dalam perumusan, implementasi, dan evaluasi kebijakan terkait perluasan kesempatan kerja di Kabupaten Bekasi. Sebagai pemimpin, ia memiliki pandangan menyeluruh tentang kebijakan yang diterapkan, hambatan yang dihadapi, serta capaian yang telah diperoleh. Selain itu, pengalamannya dalam memantau pelaksanaan kebijakan ini memungkinkan untuk memberikan informasi mendalam mengenai sejauh mana kebijakan tersebut berpengaruh pada tenaga kerja lokal. Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan kerja dipilih

karena terlibat dalam rangka implementasi teknis kebijakan penempatan tenaga kerja serta memiliki akses terhadap data lapangan yang berkaitan dengan kebutuhan yang dimiliki tenaga kerja lokal.

- b. Pengelola Pengembangan Perluasan Kesempatan Kerja dan Transmigrasi dipilih karena posisinya yang langsung terlibat dalam operasional pelaksanaan program-program terkait. Ia bertanggung jawab dalam memastikan kebijakan yang dirumuskan oleh pemerintah diterapkan secara efektif. Sebagai pelaksana di lapangan, ia dapat memberikan wawasan konkret tentang tantangan praktis yang dihadapi serta seberapa efektif program ini dalam menjawab kebutuhan tenaga kerja lokal di Kabupaten Bekasi.
- c. HRD PT Nippon Stell Chemical And Material Indonesia dan HRD PT EPS Indonesia dipilih karena mewakili sektor industri yang berperan penting dalam menyediakan lapangan kerja, serta dapat memberikan pandangan dari aspek industri/perusahaan terkait sejauh mana kebijakan ini dapat mempengaruhi kebutuhan perusahaan akan tenaga kerja lokal serta tantangan dalam rangka merekrut dan memperkerjakan tenaga kerja lokal.
- d. Calon/Tenaga Kerja Lokal juga menjadi informan penting dalam penelitian ini karena berfungsi untuk melihat perspektif dari pihak yang terdampak secara langsung oleh kebijakan yang dilaksanakan, sehingga dapat memberikan informasi terkait seberapa efektif kebijakan tersebut dalam memfasilitasi peningkatan kesempatan kerja bagi tenaga kerja lokal.

Dalam penyajian data peneliti memulai analisis rinci dengan proses pengkodean adalah sebuah langkah penting untuk mengorganisir data berdasarkan kategori atau tema yang muncul dari penelitian. Pengkodean ini membantu untuk mengidentifikasi pola atau tema utama dalam data, peneliti memberikan kode pada aspek tertentu, yaitu:

- a. Kode I₁ menunjukkan daftar urutan informan dari Kepala Tim Pengembangan Perluasan Kesempatan Kerja dan Transmigrasi
- b. Kode I₂ menunjukkan daftar urutan informan dari Staff Pengelola Pengembangan Perluasan Kesempatan Kerja dan Transmigrasi
- c. Kode I₃₋₁ dan I₃₋₂ menunjukkan daftar urutan informan dari pihak Perusahaan
- d. Kode I₄₋₁ sampai I₄₋₄ menunjukkan daftar urutan informan dari pihak Calon/Tenaga kerja lokal.

Setelah melakukan analisis rinci dengan proses pengkodean, langkah selanjutnya adalah menggunakan proses coding untuk menghasilkan deskripsi terkait latar atau tema yang dianalisis hasil dari tahap tersebut akan menghasilkan deskripsi yang lebih rinci tentang orang tempat, atau peristiwa yang relevan setelah deskripsi dikembangkan, langkah berikutnya adalah menyajikan temuan dalam narasi kualitatif, setelah menyajikan temuan kemungkinan terakhir yaitu membuat interpretasi dari makna data tersebut, peneliti membuat interpretasi dari temuan penelitian. Peneliti akan menyimpulkan data tersebut serta interpretasi data tersebut dapat membantu untuk menemukan jawaban atas permasalahan penelitian.

2. Metode Studi Dokumen

Dokumen Menurut Sugiyono dalam (Gunawan, 2017) merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu berbentuk tulisan, gambar, atau karya monumental dari seseorang. Studi dokumentasi merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi serta wawancara. Hasil penelitian akan lebih dapat dipercaya jika didukung oleh dokumen. Menurut Bungin dalam (Gunawan, 2017) Menjelaskan bahwa metode dokumentasi adalah salah satu metode pengumpulan data yang digunakan untuk menelusuri data historis terkait aspek lokal penelitian pada catatan, transkrip, buku, media, prasasti, risalah rapat, janji temu, agenda, dan dokumen lainnya. Selama proses dalam meraih data sekunder melalui metode dokumentasi pada penelitian ini dengan memperoleh dokumen ataupun administrasi yang sesuai dengan kebijakan perluasan kesempatan kerja.

C. Instrumen Penelitian

Penelitian pada dasarnya merupakan sebuah upaya pengukuran, maka alat yang mengukur dalam penelitian disebut instrumen penelitian. Sehingga instrumen penelitian merupakan sebuah alat peneliti untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang menjadi fokus peneliti, yang secara rinci semua fenomena tersebut disebut dengan variabel (Hikmawati, 2020). Beberapa instrumen yang dimanfaatkan dalam rangka pelaksanaan penelitian ini adalah Pedoman Wawancara, Pedoman Observasi, Pedoman Dokumentasi dan Perangkat Penunjang Penelitian dengan penjelasan sebagai berikut:

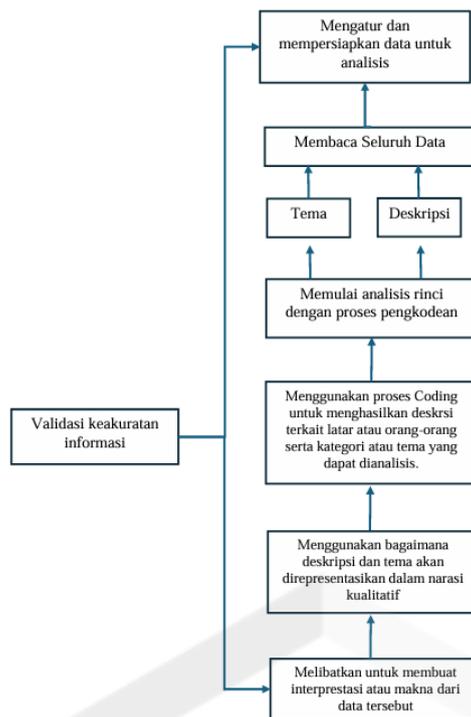
1. Peneliti, dalam melaksanakan sebuah penelitian yang menjadi, sebuah instrumen kunci tersebut ialah peneliti itu sendiri. Menurut Nasution dalam (Hikmawati, 2020) dalam penelitian kualitatif, tidak ada pilihan lain daripada menjadikan manusia (peneliti) sebagai instrumen penelitian utama. Alasannya adalah karena peneliti itu sendiri yang memiliki peran krusial dalam menentukan rencana penelitian, pelaksanaan penelitian hingga tahap terakhir yaitu hasil penelitian. Dengan memanfaatkan panca indra dalam proses penelitian dan akhirnya dapat menyimpulkan hasil terkait penelitian yang dilaksanakan.
2. Pedoman Wawancara, yaitu alat yang digunakan untuk memperoleh informasi dari informan. Wawancara digunakan peneliti untuk menilai keadaan dengan alat bantu pengumpulan data berupa deretan pertanyaan terstruktur dalam rangka menggali informasi dari narasumber penelitian.
3. Pedoman Studi Dokumen yaitu proses melaksanakan pencarian data dengan memuat garis besar berdasarkan informasi dari dokumen yang berisikan data-data terkait fokus serta lokus penelitian.
4. Perangkat Penunjang Penelitian perangkat penunjang dapat berupa alat yang digunakan dalam proses penelitian berlangsung. Seperti *handphone*, laptop, alat tulis. Di mana pada saat pelaksanaan penelitian berlangsung, akan ada catatan penelitian atau catatan tertulis yang

merupakan hasil dari pelaksanaan penelitian di lapangan. Situs internet juga berguna dalam mendukung proses pencarian data yang berkaitan dengan topik penelitian.

D. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Spradley (1980) Analisis data merupakan proses pencarian atau pelacakan sebuah -pola yang pengujiannya bersifat sistematis dari sesuatu untuk ditetapkan bagian-bagiannya, hubungan antar kajian serta hubungannya terhadap keseluruhannya. Menurut Craswell dalam (Creswell, 2007) Menjelaskan bahwa analisis data dalam penelitian kualitatif akan memproses sebuah data satu dan data lain yang telah dikumpulkan serta ditulis sebelumnya. Dalam proses pengumpulan data kualitatif, perlu diidentifikasi jenis data yang akan menjawab pertanyaan penelitian. Menurut Craswell dalam (Creswell, 2007) Proses pengumpulan data merupakan rangkaian rencana dan prosedur yang terdiri dari asumsi terhadap suatu fenomena yang rinci dimulai dari pengumpulan data, analisis dan interpretasi. Mereka akan saling berkaitan seiring berjalan bersamaan dalam penelitian. Berikut merupakan gambar analisis data menurut Jhon W Craswell

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A



Gambar 3. 1 Teknis Analisis Data Jhon Craswell

Sumber: *Research Design; Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approches*, Jhon W Craswell, Hal 172

Oleh karena itu sesuai pengertian terkait analisis data diatas, teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini berkaitan dengan model menurut Jhon W Craswell dalam bukunya berjudul “*Research Design; Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approches*” yang terbagi 6 tahap, yang terdiri dari:

1. Mengatur dan mempersiapkan data untuk analisis

Dalam tahapan ini, penulis akan mencatat seluruh data yang ditemukan dari dokumen yang telah ditemukan dari dokumen yang dikumpulkan, transkrip wawancara, hasil observasi yang dikumpulkan, kemudian menyortir serta Menyusun data-data yang diperlukan ke dalam bagian tertentu sesuai dengan penelitian yang dilaksanakan.

2. Membaca seluruh data

Dalam tahapan ini, menuntut penulis untuk mengartikan dari data sebelumnya yang telah ditemukan seperti, Apa ide umum yang diungkapkan oleh partisipan? Apa makna dari sebuah gambar yang ditemukan dalam mendukung penelitian?

3. Memulai analisis rinci dengan proses pengkodean

Menurut Rossman & Rallis dalam (Stadtländer, 2009) pada dasarnya, coding merupakan sebuah kegiatan mengorganisir data dengan melakukan pengkategorian terkait data baik 45ocal45 deskripsi maupun gambar ke dalam kategori yang sama. Coding yang dapat dilakukan manual ini dapat digunakan dalam rangka menghasilkan deskripsi serta informasi dan keseluruhan data untuk dapat dianalisis.

4. Menggunakan proses Coding untuk menghasilkan deskripsi terkait latar atau orang-orang serta kategori atau tema yang dapat dianalisis.

Deskripsi melibatkan penggambaran rinci tentang informasi mengenai orang, tempat, atau peristiwa dalam suatu latar. Peneliti dapat menghasilkan kode untuk deskripsi ini. Analisis ini berguna dalam merancang deskripsi rinci untuk studi kasus, dan proyek penelitian naratif.

5. Mengembangkan bagaimana deskripsi dan tema akan direpresentasikan dalam narasi kualitatif

Dalam tahap ini, pendekatan diperlukan dengan menggunakan narasi dalam menjelaskan temuan dalam penelitian atau analisis. Penjelasan ini dilakukan dengan melakukan diskusi terkait kategori baik itu data deskriptif, data tabel, dan gambar

6. Melibatkan untuk membuat interpretasi atau makna dari data tersebut.

Dalam tahap ini, penulis menyarankan bahwa temuan tersebut mengonfirmasi informasi sebelumnya atau menyimpang darinya. Selain itu, peneliti dapat mengambil banyak bentuk dalam interpretasi penelitian

kualitatif dengan disesuaikan untuk berbagai jenis desain, dan fleksibel untuk menyampaikan makna pribadi, berbasis penelitian serta tindakan

Data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan sesungguhnya yang terjadi pada suatu objek penelitian. Dalam penelitian kualitatif data bersifat majemuk serta dinamis, sehingga tidak ada data yang bersifat konsisten serta berulang seperti semula. Triangulasi data menurut (Gunawan, 2017) merupakan sebuah proses memantapkan derajat kepercayaan dan konsistensi data serta bermanfaat juga untuk alat bantu analisis data di lapangan dan memiliki sifat menggabungkan berbagai data serta sumber yang telah ada. Triangulasi data terdiri dari:

1. Triangulasi sumber untuk mengali kebenaran informasi tertentu melalui berbagai sumber memperoleh data. Dalam triangulasi data yang terpenting ialah mengetahui adanya alasan terjadinya perbedaan tersebut, dengan cara menguji kredibilitas data serta melakukan pengecekan pada data yang telah diperoleh
2. Triangulasi metode untuk mengecek keabsahan data, atau mengecek temua data yang diperoleh dari sumber yang sama akan tetapi menggunakan metode yang berbeda, seperti sebagaimana dikenal dalam penelitian kualitatif peneliti menggunakan ,metode wawancara, observasi serta survei.
3. Triangulasi peneliti digunakan lebih dari satu peneliti dalam mengadakan observasi atau wawancara Karena setiap peneliti memiliki gaya, sikap, dan persepsi yang berbeda dalam rangka mengamati suatu fenomena maka hasil pengamatan dapat berbeda dalam mengamati sebuah fenomena yang sama
4. Triangulasi teoritik berdasarkan sebuah anggapan bahwa fakta tertentu tidak dapat diperiksa derajat kepercayaan dengan satu atau lebih teori, triangulasi teoritik adalah memanfaatkan dua teori atau lebih untuk disandingkan dan dipadu. Oleh karena itu dibutuhkan rancangan penelitian, pengumpulan data, dan analisis data yang lengkap, dengan begitu akan dapat memberikan hasil yang komprehensif.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum

1. Gambaran Umum Kabupaten Bekasi

Kabupaten Bekasi merupakan sebuah Kabupaten dengan Kota Cikarang sebagai ibu kotanya. Kota Cikarang terbagi menjadi 47 kecamatan wilayah diantaranya kecamatan Cikarang Utara, Cikarang Barat, Cikarang Selatan, Cikarang Timur dan Cikarang Pusat sebagai pusat pemerintah Kabupaten Bekasi. Dilihat dari geografis, Kabupaten Bekasi berada di pada posisi $6^{\circ}10'53''$ - $6^{\circ}30'6''$ Lintang Selatan dan $106^{\circ}48'28''$ - $107^{\circ}27'29''$ Bujur Timur. Topografi wilayah ini terbagi atas dua bagian, yaitu dataran rendah yang berada di wilayah utara dan dataran yang berkontur gelombang di wilayah bagian selatan. Adapun Kabupaten Bekasi berbatasan dengan 47 kecamatan wilayah yaitu:

- a. Sebelah Barat berbatasan dengan DKI Jakarta.
- b. Sebelah Timur berbatasan dengan Kabupaten Karawang.
- c. Sebelah Utara berbatasan dengan Laut Jawa.
- d. Sebelah Selatan berbatasan dengan Kabupaten Bogor

**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**



Gambar 4. 1 Peta Admististrasi Wilayah Kabupaten Bekasi

Secara administrasi, Kabupaten Bekasi terbagi menjadi 23 Kecamatan, 7 Kelurahan, 180 desa, dan 11 pulau, jumlah desa atau kelurahan disetiap kecamatan berkisar antara 6 sampai 13. Berikut merupakan wilayah administrasi di Kabupaten Bekasi.

Tabel 4. 1 Wilayah Administrasi Kabupaten Bekasi

No.	Kecamatan	Luas Wilayah		Jumlah Desa dan Kelurahan
		Ha	Persentase	
1.	Setu	6.216	4.88	11
2.	Serang Baru	6.380	5.01	8
3.	Cikarang Pusat	4.760	3.74	6
4.	Cikarang Selatan	5.174	4.06	7
5.	Cibarusah	5.039	3.96	7
6.	Bojong Mangu	6.006	4.71	6
7.	Cikarang Timur	5.131	4.03	8
8.	Kedung Waringin	3.153	2.48	7

9.	Cikarang Utara	4.330	3.40	11
10.	Karangbahagia	4.610	3.62	8
11.	Cibitung	4.530	3.56	7
12.	Cikarang Barat	5.369	4.21	11
13.	Tambun Selatan	4.310	3.38	10
14.	Tambun Utara	3.442	2.70	8
15.	Babelan	6.360	4.99	9
16.	Tarumajaya	5.463	4.29	8
17.	Tambelang	3.791	2.98	7
18.	Sukawangi	6.719	5.27	7
19.	Sukatani	3.752	2.95	7
20.	Sukakarya	4.240	3.33	7
21.	Pebayuran	9.634	7.56	13
22.	Cabang Bungin	4.970	3.90	8
23.	Muaragembong	14.009	11.00	
Kabupaten Bekasi		127.388		187

Sumber: Badan Pusat Statistik (2023)

Bedasarkan data diatas maka dapat diketahui bahwa Kecamatan Muaragembong menjadi kecamatan dengan memiliki luas wilayah terbesar di Kabupaten Bekasi dengan 11% dari total luas wilayah Kabupaten Bekasi. Sedangkan untuk kecamatan yang memiliki ukuran terkecil adalah Kedungwaringin dengan 2.48% dari total luas wilayah Kabupaten Bekasi. Kabupaten Bekasi merupakan salah satu wilayah strategis di Provinsi Jawa Barat yang dikenal luas sebagai rumah industry maju di Indonesia. Kabupaten ini menjadi pusat bagi ribuan pabrik serta Perusahaan yang tersebar pada 11 kawasan industry besar, seperti Jababeka, MM2100, Hyundai, dan Kawasan indsutri lainnya. Keberadaan Kawasan industry tersebut tidak hanya mencerminkan bahwa kemajuan dalam sektor manufaktur serta perdangan, akan tetapi menjadi motor penggerak utama dalam usaha meningkatkan perekonomian daerah. Dengan adanya Pembangunan sektor industry, Kabupaten Bekasi berpreasn signifikan dalam menciptakan lapangan kerja yang luas untuk Masyarakat baik di 49ocal49h local maupun nasional. Hal ini sejalan dengan visi Kabupaten Bekasi yang bertujuan menciptakan masyarakat agamis yang unggul dalam sektor industry yang menjadi pilar utama dalam daerah. Berikut adalah

Visi dan Misi Kabupaten Bekasi yang dikutip dari website resmi ppid.bekasi.go.id:

VISI

Masyarakat Agamis yang unggul dalam bidang industry, perdagangan, pertanian dan pariwisata.

Misi:

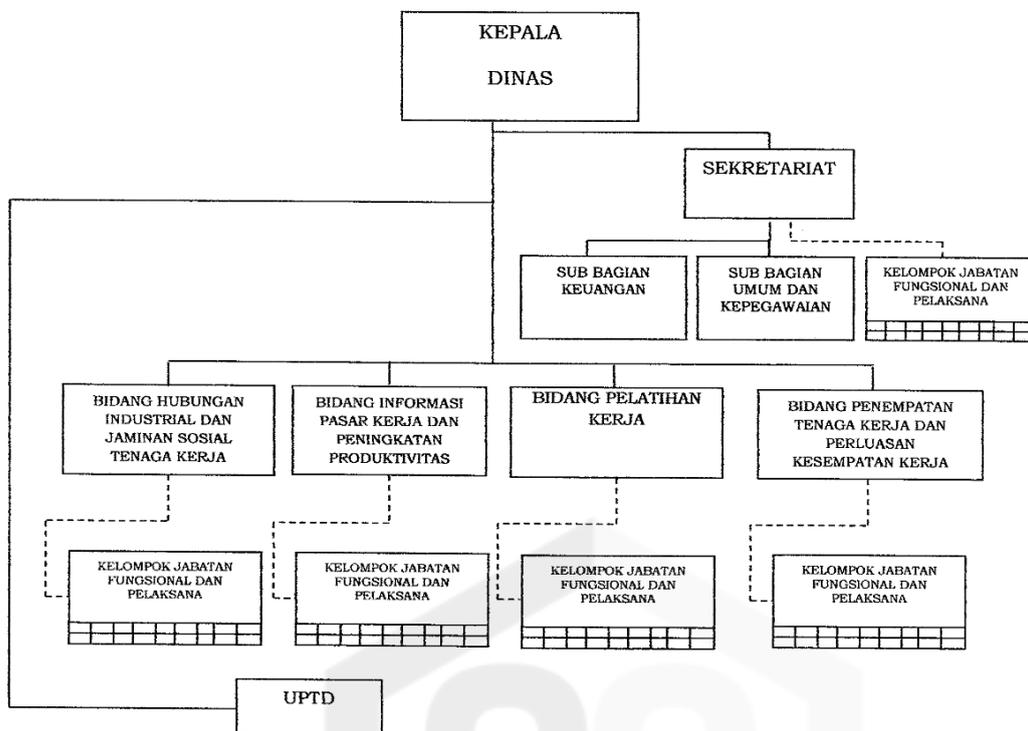
- 1) Meningkatkan peran serta dan pembinaan instusi keagamaan dalam pembangunan di segala bidang
- 2) Mewujudkan masyarakat Kabupaten Bekasi yang dapat memenuhi seluruh kebutuhan dasarnya secara layak
- 3) Meningkatkan daya saing daerah untuk menciptakan pusat pertumbuhan ekonomi di tingkat lokal, tingkat nasional dan global dalam bidang industri, perdagangan, pertanian dan pariwisata dengan pemerataan pembangunan yang berkeadilan.
- 4) Mewujudkan tata ruang dan infrastruktur wilayah yang handal serta terintegrasi serta lingkungan hidup yang asri serta berkelanjutan
- 5) Mewujudkan tata kelola pemerintah yang baik dengan dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, memiliki etos kerja serta produktivitas yang tinggi.
- 6) Mewujudkan supremasi hukum serta ketertiban yang berkeadilan
- 7) Mengembangkan prasarana serta sarana publik secara terpadu dan penuh inovasi yang berorientasi kepada kepuasan masyarakat secara adil dan merata

2. Gambaran Umum Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi

Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi merupakan sebuah instansi yang memiliki tugas pokok dan fungsi untuk menangani berbagai permasalahan ketenagakerjaan, baik dalam lingkup peraturan perundang-undangan, penempatan tenaga kerja, peningkatan sumber daya manusia hingga perlindungan hak-hak pekerja di wilayah Kabupaten Bekasi. Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi yang terletak di Komplek Perkantoran Pemerintah Daerah Kabupaten Bekasi, Desa Sukamahi, Cikarang Pusat, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat. Kabupaten Bekasi yang memiliki posisi strategis dalam sektor industri nasional, menjadi rumah bagi berbagai perusahaan manufaktur, baik dalam lingkup nasional maupun internasional. Dinas Ketenagakerjaan memiliki peranan penting dalam rangka memastikan ketersediaan lapangan pekerjaan yang layak bagi masyarakat khususnya masyarakat lokal serta menjamin dalam rangka hubungan industrial yang harmonis antara pekerja dan para pemberi kerja.

Dasar pembentukan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi merupakan salah satu perangkat daerah Pemerintah Kabupaten Bekasi, sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan yaitu Peraturan Daerah Kabupaten Bekasi Nomor.8 Tahun 2014 tentang Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Bekasi, yang didalamnya termasuk pembentukan Dinas Ketenagakerjaan, akan tetapi pada tahun 2021 dibentuk Peraturan Bupati Bekasi Nomor. 84 Tahun 2021 menetapkan Peraturan Bupati tentang Kewenangan, Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan. Secara struktural, Dinas Ketenagakerjaan dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang bertanggung jawab langsung kepada Bupati Bekasi. Berdasarkan Peraturan Bupati Bekasi Nomor 84 Tahun 2021, Bekasi Tentang Kewenangan, Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja dapat dilihat pada Gambar dibawah ini:

**BAGAN STRUKTUR ORGANISASI
DINAS KETENAGAKERJAAN KABUPATEN BEKASI**



**Gambar 4. 2 Struktur Organisasi Dinas
Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi**

Sumber: Peraturan Bupati Bekasi Nomor 84 Tahun 2021, Bekasi Tentang Kewenangan, Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi

Berdasarkan Susunan Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi terdiri dari Kepala Dinas, Sekretariat yang membawahi 2 unit kerja setingkat eselon 4 dan membawahi pula kelompok jabatan fungsional dan pelaksana serta terdapat 4 unit kerja setingkat eselon III yang membawahi kelompok jabatan fungsional dan pelaksana dengan rincian sebagai berikut:

- a. Kepala Dinas Ketenagakerjaan
- b. Sekretariat Dinas :
 - 1) Sub Bagian Keuangan;
 - 2) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
 - 3) Kelompok Jabatan Fungsional.

- c. Bidang Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja membawahkan Kelompok Jabatan Fungsional;
- d. Bidang Informasi Pasar Kerja Dan Peningkatan Produktivitas membawahkan Kelompok Jabatan Fungsional;
- e. Bidang Pelatihan Kerja membawahkan Kelompok Jabatan Fungsional;
- f. Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja membawahkan Kelompok Jabatan Fungsional;
- g. Unit Pelaksana Teknis Daerah;
- h. Kelompok Jabatan Pelaksana.

3. Gambaran Ketenagakerjaan di Kabupaten Bekasi

Kabupaten Bekasi dikenal sebagai salah satu pusat industri terbesar di Indonesia. Wilayah ini menjadi rumah berbagai sektor industri, mulai dari otomotif, elektronik, farmasi, makanan dan minuman, hingga tekstil. Dengan memiliki 11 kawasan industri besar, Kabupaten Bekasi otomotif menjadi magnet investor dan tenaga kerja dari berbagai daerah baik tenaga kerja local maupun tenaga kerja dari wilayah lain di Indonesia. Meskipun sektor industri berkembang dengan pesat, permasalahan ketenagakerjaan lokal masih menjadi isu utama yang terus menerus dihadapi. Tantangan utama yang dihadapi adalah bagaimana kebijakan pemerintah daerah dapat memperluas kesempatan kerja bagi tenaga kerja lokal yang terkadang sering kali kalah bersaing dengan pekerja migran dalam hal keterampilan dan pendidikan. Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Bekasi, angkatan kerja di Kabupaten Bekasi mengalami pertumbuhan yang fluktuatif dalam lima tahun terakhir, seiring dengan tingkat pengangguran yang juga bervariasi. Pada tahun 2019, jumlah angkatan kerja mencapai 1.778.133 dengan tingkat pengangguran sebesar 9,00%. Pada tahun 2020, akibat pandemi COVID-19, jumlah angkatan kerja meningkat menjadi 1.840.666 dan tingkat pengangguran naik tajam menjadi 11,54%. Pada 2021, jumlah angkatan kerja bertambah menjadi 1.952.408, sementara tingkat pengangguran turun menjadi 10,09%. Tahun 2022, angkatan

kerja mencapai 2.006.507 namun tingkat pengangguran naik kembali menjadi 10,31%, sebelum akhirnya pada 2023, dengan jumlah angkatan kerja sebesar 1.996.000, tingkat pengangguran menurun menjadi 8,87%.

Data tersebut mengindikasikan terdapat nya kesenjangan antara jumlah penduduk usia kerja dan kesempatan kerja yang tersedia. Kenaikan jumlah angkatan kerja yang tidak selalu dibarengi oleh penyerapan tenaga kerja yang memadai sehingga menyebabkan ketimpangan dalam pasar tenaga kerja. Masalah ini semakin diperkeruh oleh maraknya pekerja dari luar daerah, yang terkadang lebih memenuhi kriteria perusahaan dikarenakan memiliki keterampilan yang lebih sesuai dengan kebutuhan industri modern. Tantangan utama yang dihadapi Kabupaten Bekasi adalah memastikan tenaga kerja lokal mendapatkan akses dan prioritas dalam kesempatan kerja. Meskipun pemerintah Kabupaten Bekasi telah menerapkan kebijakan yang mendorong perusahaan untuk memperkerjakan tenaga kerja lokal, kebijakan tersebut belum sepenuhnya efektif. Peraturan Bupati Bekasi No.9 Tahun 2019 tentang perluasan kesempatan kerja memang betul dirancang untuk memperkuat posisi tenaga kerja di pasar kerja, namun implementasinya masih menghadapi berbagai permasalahan yang muncul di lapangan. Salah satunya menurut Informan Anggita Dian Pusparini yaitu:

“ ...kalau untuk melaksanakan pencarian kerja gitu pernah waktu lulus SMA banget waktu itu karena aku tuh sebenarnya ya mau lanjut ke kampus mana dan waktu itu juga kayaknya nih bayangan-bayangannya bakal Gap year terus ada temen ngajakin kayak eh nih ada nih lowongan kerja gitu coba ya daftar pas ke sana itu tuh rame banget dan itu tuh wawancara atau langsung interview dan bawa CV dan lain-lain gitu loh ke sana langsung masuk kita kira kan bakal langsung interview gitu ya kayak mau kerja posisinya apa dan lain sebagainya ternyata pas masuk tuh diembel-embel banyak sekali kalau jadi kayak kalau misalkan kita mau masuk ke perusahaan itu kita harus bayar dulu eh besaran uang yang memang sudah ditentukan sama mereka Jadi ibarat nih Kita masukin uang dulu baru habis itu kita bisa diterima Cuma dari rumah aku tuh udah dibekalin sama keluarga aku udah bilang enggak ada yang namanya eee apa cara kerja tuh bayar kerja tuh bayar kita tuh cari kerja kita yang dibayar gitu Jadi pas datang dan saya disuruh bayar saya tuh

harus mencari alasan kayak kamu enggak dulu deh Mbak Eh saya kebetulan enggak pegang cash terus sama Mbaknya ditungguin Oh ya udah mbak kalau gitu tarik dulu aja uangnya pakai nanti saya tungguin Mbak bisa balik lagi terus saya bilang aja tapi mama aku pasti enggak ada saldo segitu terus sampai benar-benar ditunggu kayak kalau gitu Mbak mau minta transfer dulu Enggak atau gimana gimana sambil benar-benar yang kayak dipaksa kayak ayo nih biar lu bayar dulu tapi alhamdulillah hari itu saya benar-benar menolak dan saya enggak nggak mau gitu karena saya juga udah dibekali kayak kita tuh enggak ada proses bayar kalau misalkan interview gitu jadi dia saya lepas akhirnya ternyata memang itu ada penipuan gitu...”

Begitu pula dengan informan Riki Kurniawan berpendapat bahwa:

” ...Sangat dan itu masih banyak banget sangat mengganggu ya menurut saya ini terkait kalau memang dari Yayasan karena ada mungkin ada beberapa Yayasan bekerja sama dengan perusahaan ya kan untuk mencari juga dan mempermudah perusahaan untuk mencari pegawai dalam perusahaannya kan tapi kalau misalkan cara-cara yang mungkin di luar eh Yayasan atau bekerja sama dengan perusahaan yang cuman dari orang per orang kemudian menitipkan dan kemudian seorang ketika sudah kerja itu membayar secara tersebut menurut saya itu sangat mengganggu dan sangat tidak adil Balik lagi dengan pertanyaan yang masuk yang sebelumnya itu sangat tidak adil Justru karena dari inti dan merugikan bagi orang-orang yang mungkin pengalaman atau skill yaitu lebih mumpuni di bidang tersebut dengan adanya calon dan dia membayar akhirnya diterima justru merugikan bukan hanya bagi pelamar yang memiliki skill yang mumpuni untuk melamar pekerjaan tersebut akan tetapi akan berdampak ke perusahaannya juga sebenarnya...”

Dari hasil wawancara dengan kedua informan dapat disimpulkan bahwa Dengan jumlah angkatan kerja yang terus meningkat dan terdapat berbagai tantangan dan permasalahan dalam perluasan kesempatan kerja untuk tenaga kerja lokal. Secara keseluruhan, permasalahan yang muncul itu mengindikasikan bahwa implementasi kebijakan belum sepenuhnya efektif, terutama dalam rangka menjamin rekrutmen yang bersih dan adil. Diperlukan pengawasan yang ketat serta pemberian edukasi bagi masyarakat agar terhindar dari praktik praktik yang sekiranya merugikan dirinya, sehingga Pemerintah Kabupaten Bekasi harus terus memberikan dukungan yang lebih luas bagi pekerja lokal untuk meningkatkan daya saing mereka di pasar kerja yang semakin kompetitif.

B. Penyajian Data

Bedasarkan dengan data yang telah dikumpulkan, Kabupaten Bekasi merupakan salah satu wilayah dengan pertumbuhan yang sangat pesat yang menyebabkan banyak tenaga kerja dari berbagai daerah tertarik untuk bekerja di Kabupaten Bekasi. Fenomena tersebut menimbulkan persaingan yang antara tenaga kerja dan tenaga kerja dari luar daerah, serta menghadirkan tantangan bagi pemerintah daerah dalam rangka memastikan tenaga kerja local untuk dapat bersaing secara optimal. Pemerintah Kabupaten Bekasi telah membentuk kebijakan yang mengatur terkait perluasan kesempatan kerja di Kabupaten Bekasi yang sebagai local strategis yang berfungsi untuk mengatasi masalah ketenagakerjaan, khususnya pengangguran. Evaluasi Kebijakan ini menjadi sangat penting untuk melihat dan menilai efektivitas pelaksanaan kebijakan ini, identifikasi hambatan yang ditemui, serta memberikan rekomendasi bagi perbaikan untuk kedepannya.

Penyajian data ini akan memakai metode evaluasi kebijakan yang dikembangkan oleh William Dunn, yang mencakup enam aspek. Dengan pendekatan ini, diharapkan dapat menemukan evaluasi yang komprehensif terkait sejauh mana kebijakan ini telah berhasil dalam mencapai tujuan, serta memberikan manfaat nyata bagi tenaga kerja khususnya tenaga kerja lokal di Kabupaten Bekasi. Adapun kriteria evaluasi kebijakan akan dijabarkan lebih lanjut dibawah ini:

1. Efektivitas

Efektivitas merupakan sebuah kriteria yang di dalamnya terdapat pencapaian suatu hasil yang ingin dicapai. Dalam hal ini ilustrasi yang digunakan yaitu terkait dengan penerapan Peraturan Bupati Bekasi No.9 Tahun 2019 tentang Perluasan Kesempatan Kerja dan Apakah terdapat hasil dan dampak atau manfaat dari hasil kebijakan terhadap tenaga kerja lokal dari perspetif pemerintah, perusahaan.

a. Pelaksanaan Peraturan Bupati Bekasi No.9 Tahun 2019 tentang Perluasan Kesempatan Kerja

Kebijakan ini dirumuskan sebagai jawaban terhadap tantangan pengangguran yang ada di Kabupaten Bekasi, serta sebagai langkah strategis guna meningkatkan kesejahteraan perekonomian daerah. Penerapan peraturan ini diharapkan dapat menciptakan lebih banyak kesempatan kerja yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Dalam suatu kebijakan, penerapan sebuah kebijakan memiliki peranan sangat penting, maka pada kriteria efektivitas ilustrasi yang digunakan adalah penerapan kebijakan, peneliti melihat bahwa dalam kebijakan Peraturan Bupati Bekasi No.9 Tahun 2019 tentang Perluasan Kesempatan Kerja adalah merujuk sejauh mana suatu kebijakan dapat diketahui oleh masyarakat dan dirasakan dampaknya oleh semua pihak. Seperti yang diungkapkan oleh Pak Mahesa S.Kom M.M selaku Ketua Tim Pengembangan Perluasan Kesempatan Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bekasi, Kutipan Wawancaranya yaitu sebagai berikut:

“... Kalau untuk kebijakan ya kita kembalikan lagi ada di peraturan bupati bekasi nomor 9 tahun 2019 itu kalau kebijakannya Tetapi kalau untuk di perluasan kesempatan kerja yang peraturan dari Kementerian itu tidak ada ya Nanti hanya berdasarkan perbup nomor 9...” (Wawancara dengan I₁ pada tanggal 02 Oktober 2024)

Sedangkan beberapa masyarakat belum mengetahui secara pasti terkait kebijakan ini. Hal ini diperkuat dengan pernyataan yang disampaikan oleh Anggita Dian Pusparini Calon Tenaga Kerja Lokal Kabupaten Bekasi, yaitu:

“ ... Aku bahkan enggak tahu ya adanya perluasan kesempatan kerja untuk tenaga kerja lokal gitu Jadi aku pun sebagai orang Bekasi dan kebetulan ada juga saudara aku tuh yang memang eee merkanya ada di tingkat RT RW tapi aku enggak pernah mendengar hal itu gitu eee mungkin ketika ada satu kebijakan kan pasti itu akan diturunkan ke bawah ke bawahnya maksudnya disosialisasikan kepada level yang paling dekat dengan masyarakat kan dan namun hal itu tuh Entah kenapa gitu ya Atau mungkin karena aku baru banget presiden baru banget lulus dan benar-benar baru banget eee jadi presiden belum pernah mendengar tentang hal ini atau memang sosialisasinya yang tidak sampai pada kami sebagai masyarakat gitu Jadi sebelum aku sebelum adanya wawancara ini tuh Jujur aja aku belum pernah

mendengar gitu dan setelah mendengar berita ini masa bukan Berita ini setelah mendengar kebijakan ini saya pikir malah ini adalah satu kesempatan yang luar biasa bagus sekali untuk kita para apa ya eee masyarakat lokalnya Kabupaten Bekasi gitu karena ini kamu menguntungkan banget bagi kami gitu ya dengan tingkat pengangguran yang ada saat ini mungkin dengan kebijakan yang disusun sebenarnya tuh udah udah relevan ya dengan pengangguran yang sekarang ada beberapa banyak dengan dibuat kebijakan harusnya menyerap tenaga kerja lokal ...” (Wawancara dengan I₄₋₃ pada tanggal 27 September 2024)

Pertanyaan di atas menanyakan terkait konteks kebijakan yang berfungsi untuk menggali informasi mengenai kebijakan yang telah diterapkan oleh pemerintah daerah untuk meningkatkan kesempatan kerja bagi masyarakat lokal, akan tetapi sejauh ini masyarakat menilai dan merasakan bahwa informasi terkait kebijakan yang telah diterapkan oleh pemerintah daerah sering kali masih minim dan kurang sosialisasi. Hal ini menyebabkan kesulitan bagi masyarakat untuk mengakses informasi terkait perluasan kesempatan kerja yang tersedia dan untuk memahami kebijakan tersebut yang diimplementasikan. Situasi ini mungkin diperparah karena kurangnya saluran komunikasi yang efektif antara pemerintah dan masyarakat, meskipun kebijakan ini bertujuan untuk meningkatkan akses dan kesempatan kerja pada industri Kabupaten Bekasi, yang diharapkan dapat mengurangi tingkat pengangguran serta meningkatkan kualitas hidup masyarakat, khususnya di Kabupaten Bekasi, seperti yang diungkapkan oleh Pak Hari Wibowo selaku Staff Pengelola Pengembangan Perluasan Kesempatan Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bekasi, Kutipan Wawancaranya yaitu sebagai berikut:

“ ...Tujuannya adalah memberdayakan pencari kerja, baik lokal maupun non-lokal, khususnya jika mereka tidak mendapatkan pekerjaan formal. Ini sangat membantu masyarakat...” (Wawancara dengan I₂ pada tanggal 02 Oktober 2024).

Namun, untuk memastikan bahwa kebijakan ini benar-benar efektif, penting untuk menilai sejauh mana kebijakan ini benar-benar efektif, penting untuk mengetahui dan menilai sejauh mana implementasi di lapangan, terutama dalam hal kepatuhan perusahaan terhadap peraturan yang telah diterapkan,

Seperti yang diungkapkan oleh Yulia HRD PT.Nippon Steel Chemical Indonesia, yaitu:

“...Untuk proses rekrutmen kan kita menggunakan pihak kedua ya memakai Yayasan kalau misalkan sudah sesuai atau belum kemungkinan belum ya kenapa Karena yang saya tahu di perusahaan yang saya kerja sekarang itu enggak semua eee tenaga kerja itu lokal berdasarkan dari Kabupaten Bekasi kebanyakan di luar dari Kabupaten Bekasi...” (Wawancara dengan I₃₋₁ pada tanggal 29 September 2024).

Hal ini dikatakan pula oleh Rais Ramadhan HRD PT. Eps Indonesia, yaitu:

“...Untuk Saat ini, perusahaan kami melakukan rekrutmen melalui pihak kedua, yaitu Yayasan. Namun, saya merasa bahwa proses sudah sesuai. Banyak tenaga kerja yang dipekerjakan berasal dari luar Kabupaten Bekasi dan sebaliknya banyak yang dari Kabupaten Bekasi juga...” (Wawancara dengan I₃₋₂ pada tanggal 29 September 2024)

Respon informan diatas menunjukkan bahwa terdapat tantangan yang dihadapi dalam implementasi kebijakan di lapangan. Masih banyak perusahaan yang menggunakan pihak kedua untuk pelaksanaan rekrutmen yaitu yayasan yang tidak bisa menjamin apakah tenaga kerja yang diutamakan adalah berasal dari Kabupaten. Dapat dikatakan bahwa keberhasilan kebijakan yang dilaksanakan tidak hanya ditentukan oleh adanya peraturan yang jelas, tetapi juga sejauh mana perusahaan dapat mematuhi kebijakan yang ada. Dalam konteks ini, kepatuhan perusahaan menjadi kunci untuk memastikan bahwa proses rekrutmen benar-benar dapat dirasakan dampaknya oleh masyarakat. Lebih lanjut, tantangan ini juga mencerminkan perlunya adanya mekanisme pengawasan dan evaluasi yang lebih ketat untuk memastikan bahwa perusahaan tidak hanya mematuhi peraturan, tetapi juga berkomitmen untuk berkontribusi pada pengembangan masyarakat lokal.

Dapat disimpulkan Efektifitas Pelaksanaan Peraturan Bupati Bekasi No.9 Tahun 2019 tentang Perluasan Kesempatan Kerja belum dikatakan efektif Meskipun kebijakan ini dirancang untuk meningkatkan kesempatan kerja, hasil data diatas menunjukkan bahwa masyarakat masih merasa informasi terkait kebijakan ini masih sangat minim dan kurang disosialisasikan dengan baik

pemerintah Kabupaten Bekasi perlu meningkatkan komunikasi serta sosialisasi tentang kebijakan ini kepada semua pemangku kepentingan, termasuk masyarakat dan perusahaan, dengan tujuan mereka dapat memahami pentingnya kebijakan ini serta dampak positifnya terhadap penanggulangan pengangguran dan kesejahteraan masyarakat. Dan melakukan penguatan mekanismen pengawasan untuk mendorong perusahaan agar lebih responsif terhadap kebutuhan tenaga kerja local.

b. Dampak Kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja

Dalam konteks ini, penting untuk menggali sejauh mana dampak yang dihasilkan dari penerapan kebijakan ini, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Dampak dari kebijakan perluasan kesempatan kerja dapat diukur dari sejauh mana kebijakan ini dapat mempengaruhi masyarakat lokal yang mendapatkan pekerjaan, perubahan dalam tingkat angka pengangguran, serta peningkatan partisipasi masyarakat dalam sektor industri lokal. Hal ini dapat menentukan kekuatan implemetor dimata publik, jika dampak kebijakan tersebut nihil, maka kekuatan para implementor tidak terlegitimasi, karena belum terasa dampaknya kepada masyarakat. Dinas ketenagakerjaan memiliki peran sentral sebagai pelaksana kebijakan dengan memiliki tugas utama untuk menekan angka pengangguran di Kabupaten Bekasi. Keberhasilan pelaksanaan kebijakan ini sangat bergantung kepada kemampuan Dinas Ketenagakerjaan dalam memastikan bahwa perusahaan yang beroperasi di Kabupaten Bekasi mematuhi aturan dan memprioritaskan tenaga kerja lokal, langkah ini juga berperan penting dalam membantu penekanan angka pengangguran. Akan tetapi angka pengangguran masih menjadi permasalahan setiap tahun, seperti yang diungkapkan oleh Pak Mahesa S.Kom, M.M Kepala Tim Pengembangan Perluasan Kesempatan Kerja dan Transmigrasi, berikut kutipan wawancaramya:

”...Kami dari Disnaker sebagai implemetor kebijakan, kalau saya boleh liat lihat mungkin bisa dibilang 50 50 ya fifty fifty Ada pengangguran di Kabupaten Bekasi juga karena jumlah angkatan kerja itu makin lama makin makin setiap setiap tahun itu meningkat masalahnya dan alumni-alumni pun banyak sebagian pun juga masih ada yang nganggur Itupun juga kita selalu menggedor menggedor ke perusahaan-perusahaan agar membuka lowongan lowongan pekerjaan..” (Wawancara dengan I₁ pada tanggal 02 Oktober 2024)

Pak Hari Wibowo Staff Pengelola Pengembangan Perluasan Kesempatan Kerja dan Transmigrasi, yaitu:

”...Meskipun Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi telah berupaya mengatasi pengangguran melalui berbagai program, termasuk pelatihan kewirausahaan, dampaknya terhadap penurunan pengangguran masih tergolong minim. Salah satu alasan utama adalah preferensi masyarakat yang cenderung lebih memilih pekerjaan formal dibandingkan berwirausaha. Banyak pencari kerja lebih tertarik pada stabilitas dan kepastian pendapatan yang ditawarkan oleh pekerjaan formal, seperti bekerja di pabrik atau perusahaan besar, ketimbang memulai usaha sendiri yang penuh dengan ketidakpastian dan risiko...” (Wawancara dengan I₂ pada tanggal 02 Oktober 2024).

Keberlangsungan kebijakan ini untuk mengatasi pengangguran merupakan hal terpenting yang harus dilakukan. Seluruh pihak yang berkaitan di dalamnya perlu berhubungan dan berkaitan secara baik untuk keberhasilan implementasi kebijakan ini, seraya dengan hal tersebut tujuan kebijakan ini yaitu menekan tingkat pengangguran dengan mendorong perusahaan yang beroperasi di wilayah tersebut untuk mempekerjakan tenaga kerja lokal. Pengaruh kebijakan ini terhadap tingkat pengangguran di Kabupaten Bekasi dapat diukur melalui beberapa indikator yaitu kebijakan ini seharusnya dapat berdampak untuk meningkatkan jumlah tenaga kerja lokal yang dipekerjakan dan mengurangi tingkat pengangguran yang ada, Sebagaimana yang diungkapkan oleh Yulia HRD PT.Nippon Stell Chemical Indonesia, bahwa:

”... Belum jauh itu ya karena kan kita ee saya sendiri kan keluarga lokal ya keluarga Kabupaten Bekasi Saya melihat kalau misalnya di perusahaan itu lebih mengedepankan anak-anak yang yang kamu mau kerja atau enggak kalau misalnya mau kerja ya Hayu tapi kalau dari warga lokalnya itu khususnya Kabupaten Bekasi Ya belum terpengaruh banyak...” (Wawancara dengan I₃₋₁ pada tanggal 29 September 2024).

Hal diatas, diperkuat dengan hasil wawancara yang diungkapkan oleh Rais Ramadhan HRD PT. EPS Indonesia yaitu:

”...Saya melihat bahwa meskipun perusahaan berusaha mengedepankan pekerja lokal, dampak kebijakan perluasan kesempatan kerja di Kabupaten Bekasi masih belum signifikan. Sebagai warga lokal, saya merasakan bahwa perusahaan cenderung lebih memprioritaskan individu yang sudah memiliki niat dan semangat untuk bekerja, tanpa terlalu mempertimbangkan latar belakang sebagai warga Kabupaten Bekasi. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun ada kebijakan, realitas di lapangan masih perlu perbaikan agar lebih memberikan kesempatan bagi warga lokal...” (Wawancara dengan I₃₋₂ pada tanggal 29 September 2024)

Dari dua wawancara tersebut, jelas terlihat bahwa kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja masih perlu penguatan dalam hal implementasi di lapangan. Meskipun peraturan sudah ada, dampak pelaksanaannya belum sepenuhnya dirasakan oleh masyarakat lokal hal tersebut disampaikan oleh Michael Mohammad Tenaga Kerja Lokal yang bekerja di PT Sari Roti, menyatakan bahwa:

“...Kebijakan ini justru kurang membantu karena yang terjadi di lapangan masih banyak tenaga kerja lokal yang menanggung cuman kalau untuk relevan secara nyata justru Balik lagi dengan masing-masing perusahaan kadang ada perusahaan yang benar-benar mengikuti dengan kebijakan kadang-kadang perusahaannya juga tidak Dan kalau balik lagi dengan yang saya tahu dalam kebijakan ini justru agak kurang membantu dalam pencarian tenaga kerja...” (Wawancara dengan I₄₋₁ pada tanggal 22 September 2024)

Dan Ayu Wulandari Tenaga Kerja Lokal yang bekerja di PT.Denso, menyatakan bahwa:

“...Belum membantu, karena meskipun kebijakan perluasan kesempatan kerja sudah diterapkan, saya merasa dampaknya belum sepenuhnya terasa. Banyak perusahaan yang masih belum memprioritaskan tenaga kerja lokal, dan peluang kerja yang tersedia juga terbatas. Hal ini membuat saya, dan mungkin juga banyak warga lokal lainnya, masih kesulitan mendapatkan pekerjaan meskipun ada kebijakan tersebut. Seharusnya, kebijakan ini lebih ditegaskan, dan perusahaan perlu lebih didorong untuk mematuhi aturan yang ada agar tenaga kerja lokal bisa lebih mendapatkan kesempatan kerja yang adil...” (Wawancara dengan I₄₋₄ pada tanggal 29 September 2024)

Dari informasi diatas masyarakat merasa belum terdampak dengan kebijakan ini karena masih menjadi polemik terkait penyerapan tenaga kerja lokal. Perusahaan perlu lebih ditegaskan untuk mematuhi kebijakan dan memprioritaskan tenaga kerja dari daerah setempat. Selain itu, pemerintah daerah perlu meningkatkan pengawasan terhadap perusahaan yang beroperasi di wilayah tersebut, memastikan bahwa mereka benar-benar memberikan kesempatan untuk bekerja bagi pekerja lokal, sesuai dengan tujuan kebijakan ini.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa dampak kebijakan perluasan kesempatan kerja di Kabupaten Bekasi belum efektif dalam rangka penurunan angka pengangguran. Meskipun ada peraturan yang ditetapkan, dalam kenyataan di lapangan masih menunjukkan adanya penerapan yang kurang optimal. Banyak masyarakat lokal yang belum merasakan dampak dari kebijakan ini, dan perusahaan yang beroperasi di wilayah tersebut cenderung belum memprioritaskan tenaga kerja lokal. Meskipun sudah terdapat tindakan yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan yang bertujuan untuk menekan angka pengangguran melalui berbagai program, seperti pelatihan pelatihan pekerjaan, dampaknya terhadap penurunan pengangguran masih tergolong minim. Hal tersebut disebabkan masih banyaknya masyarakat yang memilih pekerjaan formal dibandingkan mereka harus berwirausaha, serta terdapat ketidakpastian yang masih ada dalam kebijakan oleh perusahaan.

Bedasarkan wawancara yang dilakukan oleh berbagai narasumber, masih banyak tenaga kerja lokal yang masih kesulitan mendapatkan pekerjaan. Ini menunjukkan perlunya peningkatan implementasi kebijakan serta dorongan bagi perusahaan untuk dapat mematuhi peraturan yang ada dengan memberikan kesempatan yang adil bagi tenaga kerja lokal.

2. Efisiensi

Efisiensi merupakan salah satu kriteria penting dalam rangka proses evaluasi kebijakan perluasan kesempatan kerja bagi tenaga kerja lokal. Dalam konteks ini, efisiensi berfokus terhadap penggunaan sumber daya, biaya, dan dampak yang dihasilkan oleh program tersebut. Tujuan utama dari ilustrasi efisiensi ini adalah untuk memberikan gambaran yang jelas terkait efisiensi program perluasan kesempatan kerja, mengevaluasi apakah terdapat dampak kebijakan pada perusahaan, serta mengidentifikasi sejauh mana individu merasakan bahwa proses pelatihan dan pencarian kerja berlangsung efisien, khususnya di Kabupaten Bekasi.

a. Program Perluasan Kesempatan Kerja

Dalam rangka pengentasan pengangguran yang selalu menjadi tantangan di Kabupaten Bekasi, program perluasan kesempatan kerja muncul menjadi salah satu solusi strategis yang perlu diamati dan evaluasi secara mendalam. Penting untuk menggali sejauh mana hasil dari program ini. Efisiensi program tidak hanya diukur dari anggaran yang dikeluarkan, tetapi juga dari seberapa baik program tersebut dapat mampu menghasilkan peluang kerja yang nyata untuk masyarakat lokal, serta dampaknya terhadap dinamika yang terjadi di pasar kerja. Program ini juga harus mampu mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada, Dinas Ketenagakerjaan harus turut membangun sinergi yang efektif antara pemerintah dan sektor swasta. Jika tidak efisien, penciptaan lapangan kerja berkelanjutan akan terhambat, menurunkan kepercayaan publik terhadap kebijakan. Hal ini juga diungkapkan oleh Pak H. Mahesa S.Kom, M.M Kepala Tim Pengembangan Perluasan Kesempatan Kerja dan Transmigrasi, berikut kutipan wawancaramya:

“...berkaitan dengan perluasan kesempatan kerja kalau program kita kemarin kita mengadakan pelatihan Digital marketing itu Bagaimana caranya untuk mereka itu bisa wirausaha atau menjual produk apa yang dia miliki bisa melalui metode apapun yang diajarkan nanti udah banyak banget pelatihan-pelatihan yang dilaksanakan oleh yang dipanggil kalau untuk keluarga sebenarnya banyak kalau kita bicara dinas itu pelatihan-pelatihan untuk

masyarakat lokal ini sebenarnya banyak ada yang menuju kompetensi ataupun ada yang sertifikasi yang tidak ada kalau untuk pelatihan pelatihan untuk yang dikeluarkan Ada juga mungkin nextnya nanti kita akan mengadakan pelatihan terkait masalah Barbershop atau apa barista juga nanti jadi agar radang minatnya juga lah gitu Masalahnya kan kita kembalikan lagi kepada masyarakat itu sendiri...” (Wawancara dengan I₁ pada tanggal 02 Oktober 2024)

Dari pernyataan yang disampaikan Pak Mahesa, terlihat bahwa program program yang dilaksanakan oleh Dinas Ketenagakerjaan, seperti digital marketing, dirancang untuk membantu masyarakat dalam pemanfaatan teknologi. Pelatihan tersebut tidak hanya memberikan keterampilan praktis, tetapi juga membuka peluang bagi masyarakat lokal untuk berkompetisi di pasar kerja yang semakin dinamis. Seraya yang disampaikan oleh Pak Mahesa, Ayu Wulandari pekerja berasal dari Kabupaten Bekasi, pernah melaksanakan pelatihan kerja, berikut kutipan wawancaranya:

“...Ya, saya pernah mengikuti program pelatihan yang diadakan oleh Dinas Ketenagakerjaan. Program tersebut adalah Sekolah Siap Kerja yang diselenggarakan di SMKN 2 Cikarang Barat. Program ini dirancang untuk mempersiapkan para siswa memasuki dunia kerja melalui pelatihan keterampilan praktis dan peningkatan kompetensi sesuai dengan kebutuhan industri lokal. Selama program, kami dilatih dalam berbagai aspek yang relevan dengan pekerjaan, seperti pengembangan soft skills, pemahaman tentang etika kerja, serta keterampilan teknis yang dibutuhkan di sektor industri...” (Wawancara dengan I₄₋₄ pada tanggal 29 September 2024)

Hal diatas menunjukkan efisiensi program dalam menyesuaikan pelatihan dengan pasar kerja. Namun, disisi lain masih terdapat calon atau teanaga kerja yang belum mengetahui atau memahami keberadaan program-program ini, sehingga mereka tidak dapat memanfaatkan kesempatan yang tersedia, hal tersebut disampaikan oleh Riki Kurniawan Tenaga Kerja Lokal yang bekerja di Bank BPR KMI, yaitu:

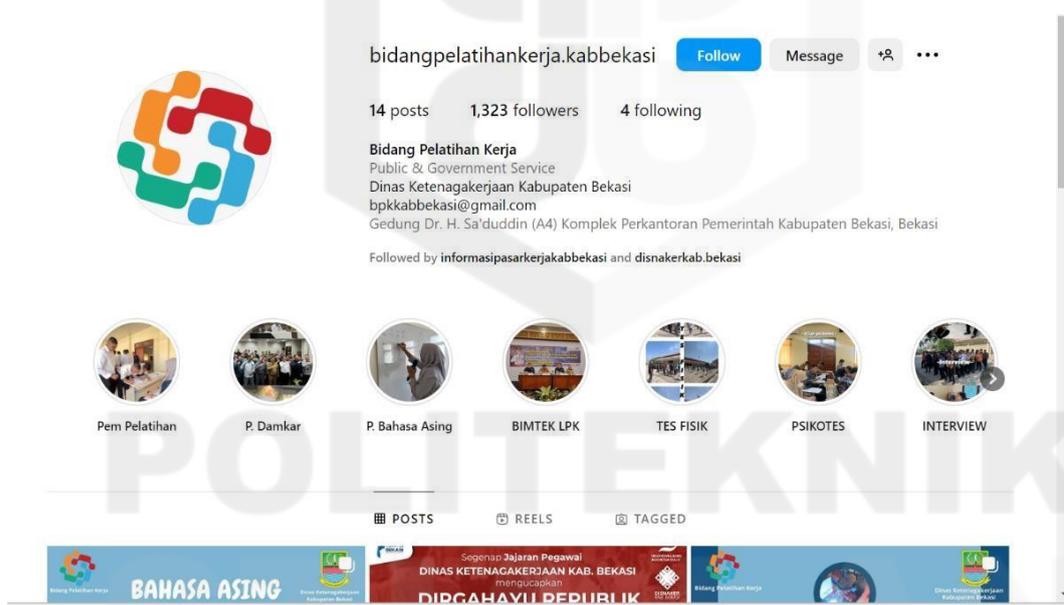
“...Saya gapernah ya, karena minimnya informasi yang disampaikan oleh pemerintah kabupaten Bekasi, seharusnya informasi bisa disampaikan secara luas kepada masyarakat...” (Wawancara dengan I₄₋₂ pada tanggal 24 September 2024)

Hal diatas, diperkuat dengan hasil wawancara yang diungkapkan oleh Anggita Dian Pusparini Calon Tenaga Kerja Lokal yaitu:

“...kali ini aku belum pernah Ya karena memang aku juga baru tahu ya tentang Ini kalau misalkan aku tahu dari dulu program programnya aku sangat-sangat tertarik sih karena memang program pelatihan yang dilakukan oleh pemerintah itu kan biasanya tidak berbayar yang ada pasti ini ee atau gratis gitu ya dari pemerintah untuk masyarakat gitu jadi karena aku juga baru mendengar aku belum pernah melaksanakan pelatihan ini...”
(Wawancara dengan I₄₋₃ pada tanggal 27 September 2024)

Pernyataan berbeda disampaikan oleh Kepala Tim Pengembangan Perluasan Kesempatan Kerja dan Transmigrasi, Pak Mahesa S.Kom, M.M yaitu:

“...Sudah sudah kita share kita sudah share, melalui poster, Facebook, Instagram, dan pasar kerja. Tapi masih banyak yang belum tertarik...”
(Wawancara dengan I₁ pada tanggal 02 Oktober 2024)



Gambar 4. 4 Instagram Pelatihan Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi

Hasil wawancara dan gambar diatas menunjukkan bahwa penyebaran informasi sudah dilakukan akan tetapi meskipun sudah disebar masih belum menjangkau semua kalangan. Meskipun Dinas Ketenagakerjaan telah membuat program yang memiliki potensi besar untuk membantu penyerapan tenaga kerja local terdapat beberapa yang tidak dapat memanfaatkannya dikarenakan minimnya pemberitahuan akses informasi Program program pelatihan ini umumnya dibiayai oleh negara melalui anggaran pemerintah daerah. Penting untuk dicatat bahwa program-program pelatihan ini dibiayai oleh anggaran pemerintahan daerah melalui APBD. Hal tersebut berarti pemerintah telah mengalokasikan dana secara khusus untuk mendanai program program pelatihan agar dapat diakses gratis oleh perusahaan. Namun tanpa penyebaran informasi yang memadai, anggaran tersebut tidak dapat dimanfaatkan secara optimal oleh tenaga kerja local atau Masyarakat local yang sebetulnya membutuhkan Hal ini juga ditegaskan oleh Pak Hari Wibowo Staff Pengelola Pengembangan Perluasan Kesempatan Kerja dan Transmigrasi yaitu:

“... Iya, program-program pelatihan ini dibiayai oleh APBD dan semuanya gratis bagi Masyarakat local. Hal ini memberikan kesempatan bagi warga untuk mengikuti pelatihan tanpa harus mengeluarkan biaya...” (Wawancara dengan I₂ pada tanggal 02 Oktober 2024).

Meskipun program program pelatihan yang didanai APBD menawarkan manfaat besar, akan tetapi terdapat kesenjangan antara program yang dilaksanakan dengan partisipasi bagi masyarakat. Rendahnya partisipasi dipengaruhi oleh minimnya informasi dan kurangnya pemahaman masyarakat. Selain itu, dukungan sumber daya manusia menjadi sektor terpenting. Efisiensi program tidak hanya bergantung pada anggaran, tetapi juga pada ketersediaan dan kualitas SDM yang terlibat mulai dari penyelenggaran hingga penerimanya. Seperti yang diungkapkan oleh Pak H.Mahesa S.Kom, M.M Kepala Tim Pengembangan Perluasan Kesempatan Kerja dan Transmigrasi,yaitu:

“...kalau untuk dukungan dari sumber daya manusianya dari Disnaker sangat besar karena bidang ini turun langsung pada saat pelaksanaan dan untuk masyarakat memang sebagian besar ada yang minat dan sebagian

besar ada yang tidak jadi kita masih perhitungannya masih 50 50 jadi ada yang berminat dan benar-benar sungguh untuk mengikuti program yang kita berikan dan sebagian juga ada yang belum belum entah itu belum mau mengikuti entah belum belum minatnya juga atau dia Cuma pengen mencari pekerjaan formal untuknya ya formal saja dia melamar untuk keputusan perusahaan atau bagaimana tapi kalau untuk ke cek ke tenaga kerja kemarin ini saja Kalau boleh ini yang jujur kita share itu untuk kegiatan di kita masing-masing untuk kebutuhan 50 orang akan tetapi tidak sampai separuh yang hadir....” (Wawancara dengan I₁ pada tanggal 02 Oktober 2024)

Hal itu diperkuat dengan pendapat dari Pak Hari Wibowo, Staff Pengelola Pengembangan Perluasan Kesempatan Kerja dan Transmigrasi:

“...Minatnya masih belum terlalu banyak Ada yang benar-benar berminat, tapi sebagian besar hanya mencari pekerjaan formal....” (Wawancara dengan I₂ pada tanggal 02 Oktober 2024).

Dari informasi diatas menunjukkan bahwa dukungan SDM yang kompeten perlu diimbangi dengan strategi komunikasi yang lebih efektif, agar program-program bisa terefisiensi dengan baik dan memberi dampak yang baik bagi masyarakat. Optimalisasi pelatihan tidak hanya terkait dengan SDM yang melaksanakan kegiatan tersebut, akan tetapi perlu bagaimana menarik lebih banyak masyarakat untuk terlibat pro aktif dalam program ini. Dapat disimpulkan bahwa program yang dibiayai oleh APBD Kabupaten Bekasi memiliki potensi besar dalam rangka membantu mengurangi pengangguran serta meningkatkan keterampilan masyarakat. Namun, terdapat kesenjangan antara pelaksanaan kegiatan dengan partisipasi masyarakat. Rendahnya tingkat partisipasi turut dipengaruhi oleh minimnya informasi, kurangnya pemahaman masyarakat tentang manfaat program ini, serta sebagian besar masyarakat banyak yang lebih tertarik kepada pekerjaan formal dibandingkan dengan mengikuti pelatihan. Selain itu rendahnya partisipasi masyarakat didukung oleh kendala yang terjadi di lapangan terkait permasalahan perluasan kesempatan tenaga kerja, masyarakat banyak yang merasakan bahwa masih terdapat permasalahan pada saat mereka melakukan proses pencarian kerja hal tersebut disampaikan oleh Riki Kurniawan Staff Bank BPR KMI, dalam wawancaranya yaitu:

“...kendalanya si itu sekarang banyak sekali ya eee banyak yang calo calo gitu Pak Jadi ini yang sangat-salah gitu bagi orang yang bener-bener pengen masuk ke PT tanpa uang tapi pencarian kerja banyak kendalanya yang mungkin merupakan rasakan Ya gimana coba pokoknya sangat sedih ya karena kita keliling gitu cari lowongan kerja tapi dari sisi lain itu banyak sekali yang bermain seperti orang dalam bekerja pakai duit gitu kan Pak kita juga ekonomi keluarga juga kurang bagus gitu buat orang dari segitu berarti banyak kendalanya y...” (Wawancara dengan I₄₋₂ pada tanggal 24 September 2024)

Hal tersebut juga turut disampaikan oleh Anggita Dian Pusparini calon tenaga kerja lokal yang pernah melakukan proses perekrutan:

“ kalau untuk melaksanakan pencarian kerja gitu pernah waktu lulus SMA banget waktu itu karena aku tuh sebenarnya ya mau lanjut ke kampus mana dan waktu itu juga kayaknya nih bayangan-bayangannya bakal Gap year terus ada temen ngajakin kayak eh nih ada nih lowongan kerja gitu coba ya daftar pas ke sana itu tuh rame banget dan itu tuh wawancara atau langsung interview dan bawa CV dan lain-lain gitu loh ke sana langsung masuk kita kira kan bakal langsung interview gitu ya kayak mau kerja posisinya apa dan lain sebagainya ternyata pas masuk tuh diembel-embel banyak sekali kalau jadi kayak kalau misalkan kita mau masuk ke perusahaan itu kita harus bayar dulu eh besaran uang yang memang sudah ditentukan sama mereka Jadi ibarat nih Kita masukin uang dulu baru habis itu kita bisa diterima Cuma dari rumah aku tuh udah dibekalin sama keluarga aku udah bilang enggak ada yang namanya eee apa cara kerja tuh bayar kerja tuh bayar kita tuh cari kerja kita yang dibayar gitu Jadi pas datang dan saya disuruh bayar saya tuh harus mencari alasan kayak kamu enggak dulu deh Mbak Eh saya kebetulan enggak pegang cash terus sama Mbaknya ditungguin Oh ya udah mbak kalau gitu tarik dulu aja uangnya pakai nanti saya tungguin Mbak bisa balik lagi terus saya bilang aja tapi mama aku pasti enggak ada saldo segitu terus sampai benar-benar ditunggu kayak kalau gitu Mbak mau minta transfer dulu Enggak atau gimana gimana sambil benar-benar yang kayak dipaksa kayak ayo nih biar lu bayar dulu tapi alhamdulillah hari itu saya benar-benar menolak dan saya enggak nggak mau gitu karena saya juga udah dibekali kayak kita tuh enggak ada proses bayar kalau misalkan interview gitu jadi dia saya lepas akhirnya ternyata memang itu ada penipuan gitu” (Wawancara dengan I₄₋₃ pada tanggal 27 September 2024)

Kedua narasumber tersebut menggambarkan masalah serius dalam proses penyerapan tenaga kerja, dimana banyak individu yang terjebak dalam praktik penipuan dan calon. Situasi tersebut memerlukan perhatian serius dari pihak berwenang dan perusahaan untuk menciptakan program rekrutmen yang

transparan dan adil, serta mengedukasi masyarakat tentang cara yang tepat dalam pencarian kerja. Program perluasan kesempatan kerja di Kabupaten Bekasi, meskipun memiliki potensi besar untuk membantu mengurangi pengangguran dan meningkatkan keterampilan masyarakat, masih menghadapi tantangan signifikan dalam hal efisiensi. Berdasarkan wawancara dan evaluasi, terlihat bahwa meskipun Dinas Ketenagakerjaan telah berupaya menyelenggarakan pelatihan yang relevan, seperti digital marketing dan keterampilan praktis lainnya, rendahnya partisipasi masyarakat disebabkan oleh minimnya informasi yang tersebar mengenai program-program tersebut. Banyak calon tenaga kerja yang tidak mengetahui keberadaan pelatihan gratis ini, sehingga tidak dapat memanfaatkannya secara optimal. Selain itu, kendala dalam proses pencarian kerja, seperti praktik calo dan penipuan, semakin memperburuk situasi.

Meskipun dukungan SDM dari Dinas Ketenagakerjaan cukup baik dalam pelaksanaan program, tanpa strategi komunikasi yang efektif untuk menyebarkan informasi dan menarik minat masyarakat, efisiensi program ini belum sepenuhnya terwujud. Oleh karena itu, untuk mencapai efisiensi yang diinginkan, diperlukan upaya lebih dalam meningkatkan akses informasi dan penyesuaian program pelatihan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja lokal, agar hasil dari investasi anggaran dapat dirasakan secara nyata oleh masyarakat.

b. Dampak Kebijakan Pada Perusahaan

Dalam point ini, evaluasi kebijakan perluasan kesempatan kerja bagi tenaga kerja lokal di Kabupaten Bekasi, khususnya pada perusahaan yang beroperasi di wilayah tersebut, memerlukan analisis yang mendalam akan dampaknya dari berbagai aspek. Dalam konteks perusahaan, efisien berfokus terhadap pengaruh kebijakan dengan biaya operasional, seperti biaya rekrutmen dan pelatihan tenaga kerja, dalam poin ini, evaluasi kebijakan menjadi kunci untuk memahami apakah kebijakan mempengaruhi biaya operasional perusahaan, terutama dalam hal rekrutmen dan pelatihan. Kebijakan ini akan menjadi kunci apakah kebijakan

ini membantu mengoptimalkan pengeluaran perusahaan atau justru menambah beban. Di beberapa perusahaan, seperti PT Nippon Stell Chemical Indonesia, Yulia selaku HRD berpendapat bahwa:

“...Kalau kita kan Karena lewat Yayasan kedua untuk recruitment Semuanya diserahkan sama Yayasan tapi untuk kayak training kayak pelatihan kerja gitu Kita ada di internal kita tuh ada kayak yang sudah terakreditasi jadi trainer buat nge-tranin anak-anak nembak baru gitu gimana sih proses yang udah jalan di ini ponsel tuh kerjanya Tuh Seperti apa kayak misal hse-nya hs-nya Tuh kan safety-nya bagian safety-nya kalau HRD kan bagian administrasinya nanti ada bagian lagi eee tidak diproduksi di departemen produksi itu gimana sih cara memproses produk itu kalau di quality-nya Gimana sih cara eee mengecek produk itu sebagai produk yang Oke atau produk yang NJ berarti eee buat apa namanya pelatihan apa dan rekrutmen mungkin eh salah sangat berpengaruh biaya ya karena eh yang pertama kan pastinya menggunakan Yayasan kan pasti ada visinya gitu ya tapi kalau misalkan pelatihan sih kita karena di dalam eee mungkin lebih mesti ke waktu ya...” (Wawancara dengan I₃₋₁ pada tanggal 29 September 2024).

Hal tersebut diperkuat oleh pendapat dari Rais Ramadhan HRD PT. EPS Indonesia, yaitu:

“...Kalau kita Biaya rekrutmen dan pelatihan di perusahaan kami tidak mengalami peningkatan yang signifikan. Pelatihan untuk para karyawan baru umumnya dilakukan secara langsung di lapangan, sehingga kami dapat meminimalkan biaya pelatihan yang biasanya dikeluarkan untuk program-program pelatihan formal. Dengan metode ini, kami dapat lebih efisien dalam memanfaatkan sumber daya yang ada. Selain itu, pelatihan langsung memungkinkan karyawan untuk mendapatkan pengalaman praktis yang relevan dengan pekerjaan mereka, sehingga lebih cepat beradaptasi dan meningkatkan keterampilan. Meskipun ada beberapa biaya yang terlibat, seperti materi pelatihan dan supervisi, total pengeluaran tetap relatif kecil dibandingkan dengan metode pelatihan lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan pelatihan yang kami terapkan cukup efektif dalam menjaga anggaran perusahaan tanpa mengorbankan kualitas pelatihan...” (Wawancara dengan I₃₋₂ pada tanggal 29 September 2024)

Dari pendapat yang disampaikan oleh kedua perwakilan perusahaan, bahwa kebijakan rekrutmen serta pelatihan yang diterapkan oleh perusahaan mereka, perlu mempertimbangkan antara efisiensi biaya serta kualitas pelatihan. Kedua perusahaan tersebut berhasil mengelola rekrutmen serta pelatihan secara efektif, baik melalui proses internalisasi proses pelatihan maupun efisiensi dengan

langsung melakukan pelatihan langsung, hal tersebut cenderung dapat menjaga keberlanjutan operasional tanpa menambah beban finansial yang signifikan. Untuk menilai sebuah efisiensi kebijakan tidak hanya berdasarkan biaya pengeluaran kegiatan, kita justru harus melihat dari sisi kebijakan ini apakah efisien dilaksanakan atau tidak, Jika kebijakan ini tidak memberikan efisiensi yang signifikan, akan sulit bagi perusahaan untuk mendukung keberlanjutannya Hal ini juga diungkapkan oleh Yulia HRD PT. Nippon Stell Chemical Indonesia, berikut kutipan wawancaramya:

“ ...Belum semaksimal itu ya kalau efisiensi soalnya kebanyakan kita balik lagi ya kalau di perusahaan itu kita kan karena Yayasan jadi nggak bisa karyawan lokal Kabupaten Bekasi bisa masuk belum bisa menerapkan eee peraturan yang ada di Kabupaten Bekasi yang mendapatkan itu wajib harus misal Masih 20% ya belum 50% jadi belum efisiensi sih belum belum terlihat dampaknya ya dari kebijakan soalnya di sekitar saya masih banyak yang Belum dapat kerja jadi kayak malah lebih susah tapi lebih gampang bagi tenaga kerja yang di luar Kabupaten Bekasi untuk kerja di perusahaan-perusahaan di sini gitu sih...” (Wawancara dengan I₃₋₁ pada tanggal 29 September 2024).

Hal tersebut berbeda dengan yang disampaikan oleh Rais Ramadhan HRD PT. EPS Indonesia, yaitu:

“ ...Di perusahaan saya, yang beroperasi di sektor ketiga, efisiensi sudah cukup terasa tapi belum secara signifikan setelah kebijakan diterapkan....”
(Wawancara dengan I₃₋₂ pada tanggal 29 September 2024)

Pendapat dari kedua belah pihak menunjukkan bahwa meskipun efisiensi rekrutmen dan pelatihan sudah diterapkan, akan tetapi dampaknya masih belum optimal. PT Nippon Stell Chemical masih bergantung kepada yayasan untuk rekrutmen yang berdampak hanya sekitar 20% tenaga kerja lokal yang terserap, sementara PT EPS Indonesia merasa terdapat efisiensi, tetapi belum signifikan. Hal ini menyoroti bahwa keberhasilan kebijakan tidak hanya dilihat dari biaya, tetapi juga dari dampaknya terhadap tenaga kerja lokal dan fokus untuk mengurangi pengangguran. Perusahaan pun idealnya melakukan kerja sama dengan Dinas Ketenagakerajaan untuk mempercepat penyerapan tenaga kerja lokal akan tetapi di lapangan kerja sama tersebut belum terjadi sebagaimana

disampaikan oleh Pak H. Mahesa S.Kom, M.M Kepala Tim Pengembangan Perluasan Kesempatan Kerja dan Transmigrasi yaitu:

“...kalau untuk mou itu sebenarnya waktu tahun berapa ya, kalau mou untuk pekerjaan tidak ada paling untuk pelatihan mereka tidak mengadakan malah banyakan dari disnaker, masalahnya alumni yang kita latih dan mempunyai sertifikasi yang lengkap pas disodorkan ke perusahaan di kabupaten bekasi tidak terima karena kembali lagi ke peraturan perusahaan. Karena tidak punya kerja sama jadi timbul hal seperti itu...” (Wawancara dengan I₁ pada tanggal 02 Oktober 2024)

Hal tersebut diiyakan oleh Yulia HRD PT.Nippon Steel Chemical Indonesia yaitu:

“...Sejauh ini sudah kerja sama dengan Disnaker terkait perusahaan ini Cuma untuk audit tahunan sejauh ini kan tidak fokus untuk penyerapan karyawan lokal yang bekerja di perusahaan kita ya lebih kayak seperti apa kayak gitu-gitu aja sih tadi udah ada tapi mungkin bukan dalam konteksnya berbeda...” (Wawancara dengan I₃₋₁ pada tanggal 29 September 2024).

Dari pendapat diatas, terlihat bahwa meskipun berbagai upaya efisiensi telah dilakukan, dampaknya terhadap penyerapan tenaga kerja lokal belum maksimal. Masalah utama nya adalah belum ada lingkaran kolaborasi antara pemerintah dan perusahaan yang tujuannya berfokus untuk mengurangi angka pengangguran, hal tersebut menyebabkan kesenjangan antara lulusan pelatihan serta kebutuhan tenaga kerja perusahaan. Dinas Ketenagakerjaan saat ini lebih berfokus terhadap audit tahunan perusahaan, bukan pada penyerapan tenaga kerja lokal, hal tersebut menunjukkan perlu adanya kolaborasi atau kerja sama yang terarah untuk memaksimalkan dampak kebijakan perluasan kesempatan kerja serta mengurangi pengangguran di Kabupaten Bekasi.

Dapat disimpulkan bahwa, meskipun efisiensi dalam biaya, rekrutmen dan pelatihan telah diterapkan di kedua perusahaan, dampaknya terhadap penyerapan tenaga kerja lokal belum optimal. PT Nippon Stell Chemical Indonesia masih bergantung pada yayasan untuk rekrutmen, yang mengakibatkan jumlah tenaga kerja lokal yang bekerja di Perusahaan tersebut hanya berjumlah 20% dari total 260 tenaga kerja di perusahaan tersebut,

sementara PT EPS Indonesia mengakui adanya efisiensi, akan tetapi dampaknya belum signifikan. Dampaknya ialah kurangnya kerja sama yang efektif antara perusahaan dan Dinas Ketenagakerjaan, yang menyebabkan lulusan pelatihan sulit diterima di perusahaan. Dengan demikian untuk mencapai efisiensi dalam kriteria evaluasi kebijakan sangat perlu diperhatikan, karena keberhasilan atau kegagalan dalam pelaksanaan sebuah kebijakan yang diimplementasikan sangat ditentukan oleh tingkat efisiensi. Hal ini sangat perlu diperhatikan, karena menentukan keberhasilan kebijakan kedepannya.

3. Kecukupan

Kecukupan merupakan salah satu, bentuk kriteria di dalam sebuah proses evaluasi kebijakan menurut William Dunn khususnya di dalam proses evaluasi kebijakan perluasan kesempatan kerja untuk tenaga kerja lokal di Kabupaten Bekasi, kecukupan ini merupakan suatu nilai berdasarkan dari seberapa jauh pencapaian dari sebuah hasil yang diinginkan dan apakah kebijakan tersebut sudah cukup dalam memenuhi kebutuhan masyarakat lokal. Dalam hal ini hasil diinginkan merupakan ketersediaan dan peraturan tenaga kerja lokal dan kecukupan kebijakan dengan kebutuhan tenaga kerja.

a. Ketersediaan dan Peraturan Tenaga Kerja Lokal

Dalam upaya pembangunan ekonomi serta peningkatan kesejahteraan masyarakat, menurut Peraturan Bupati Bekasi No.9 Tahun 2019 tentang perluasan kesempatan kerja, tenaga kerja lokal adalah Tenaga Kerja yang berasal dari Kabupaten Bekasi atau dari daerah lain yang lahir di Kabupaten Bekasi secara turun temurun atau berdomisili dalam jangka waktu tertentu dibuktikan dengan Kartu Tanda Penduduk dan Kartu Keluarga. Kebijakan tersebut memiliki peran penting, terutama dalam memberikan akses yang memadai terhadap peluang kesempatan bekerja bagi tenaga kerja lokal. Berdasarkan Pasal 6 Ayat 3 Peraturan Bupati Bekasi No.9 Tahun 2019 tentang perluasan kesempatan kerja tentang perluasan kesempatan kerja yaitu Program dan kegiatan perluasan kesempatan kerja di Dalam Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat

(2), dengan menyerap sebanyak-banyaknya tenaga kerja lokal. Dalam peraturan tersebut hanya menyebutkan dengan menyerap sebanyak-banyaknya tenaga kerja lokal tanpa memastikan kebijakan tersebut sudah mencakup ketentuan khusus yang mengatur pengutamaan tenaga kerja lokal. Sesuai yang disampaikan oleh Pak H.Mahesa S.Kom M.M Kepala Tim Pengembangan Perluasan Kesempatan Kerja dan Transmigrasi yaitu:

“...kalau tenaga kerja yang lokal masuk ini maksudnya masuk ke perusahaan atau perusahaan kalau tenaga kerja yang masuk ke perusahaan mungkin bisa dibilang ada ya Cuma begitu masih banyak makanya pengangguran makanya kita bicara apa pengangguran kembali angkatan pengangguran yang ada di Kabupaten Bekasi itu itu kalau tidak tidak main kita udah usaha dari dari pintu ke pintu perusahaan anda tidak akan bisa dan tidak akan bisa mengurangi pengangguran ya makanya kita adakan Kalau nggak salah kita di sini punya tim penanggulangan pengangguran tim Itulah yang untuk mendata perusahaan agar bisa menerima lowongan pekerjaan untuk tenaga kerja lokal untuk point khusus sudah ada tapi untuk presentase sendiri belum ada ya...” (Wawancara dengan I₁ pada tanggal 02 Oktober 2024)

Hal tersebut diperkuat dengan pendapat Pak Hari Wibowo Staff Pengelola

“...Ada, tapi jumlah pengangguran masih tinggi. Kami punya tim penanggulangan pengangguran yang mendata perusahaan agar menerima tenaga kerja lokal...” (Wawancara dengan I₂ pada tanggal 02 Oktober 2024).

Pertanyaan tambahan diajukan kepada Pak Mahesa S.Kom, M.M Kepala Tim Pengembangan Perluasan Kesempatan Kerja dan Transmigrasi untuk memperkuat data, terkait ketersediaan data yang menyajikan perbandingan antara data tenaga kerja lokal dan data tenaga kerja luar daerah, menurut hasil pertanyaan yang diajukan, beliau menjawab,

“..Sejauh ini si belum ada ya untuk data tersebut..” (Wawancara dengan I₁ pada tanggal 02 Oktober 2024)

Dalam data diatas menunjukkan bahwa meskipun telah terdapat point yang membahas terkait dengan tenaga kerja lokal akan tetapi terdapat kesenjangan antara kebijakan yang telah ditetapkan dengan implementasi di lapangan. Meskipun terdapat upaya untuk mendata perusahaan serta menyerap tenaga kerja lokal, kenyataannya menunjukkan masih tingginya jumlah pengangguran di

Kabupaten Bekasi dan tidak ada data yang menyajikan terkait perbandingan tenaga kerja lokal dengan tenaga kerja luar daerah. Hal tersebut menimbulkan pertanyaan penting lainnya apakah dengan adanya kebijakan tersebut seluruh aspek yang diperlukan untuk perluasan kesempatan kerja telah terpenuhi, kita perlu mencermati apakah kebijakan tersebut mencakup program pelatihan kerja, akses informasi lowongan pekerjaan serta hal lain yang dapat membantu untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja lokal di dalam persaingan pasar kerja. Seperti yang disampaikan oleh Pak Mahesa S.Kom M.M Kepala Tim Pengembangan Perluasan Kesempatan Kerja dan Transmigrasi yaitu:

“...sebenarnya sudah sudah mencakup semuanya Cuma tinggal tergantung masyarakatnya itu sendiri kalau untuk kalau untuk bisa perluasan kesempatan kerja ya kita kembalikan lagi kepada minat masyarakat itu sendiri terkait program-program yang kita adakan secara gratis tidak ada pungutan apapun juga kita adakan ini adalah tujuannya itu bagaimana pelaksanaan masyarakat ini berminat untuk mengikuti selain dia untuk mencari pekerjaan formal dan mengikuti program yang tadi...” (Wawancara dengan I₁ pada tanggal 02 Oktober 2024)

Berbeda dengan yang disampaikan oleh Pak Mahesa, respon dari Michael Mochammad Tenaga Kerja Lokal yang bekerja di PT. Sari Roti menyampaikan bahwa:

“...Kebijakannya agak kurang membantu saya ya apalagi salah satunya mungkin bagi saya tenaga kerja lokal ya saya juga walaupun sudah mengetahui bahwa isinya kebijakan, akan tetapi masih kurang fokus untuk tenaga kerja lokal bahkan walaupun terdapat upaya dengan mengadakan program kewirausahaan juga kayak gitu. Menurut saya program ini kebijakan ini sangat membantu apabila benar-benar direalisasikan dan benar-benar terus dijalankan kayak gitu kalau misalkan kebijakan ini hanya sebatas kebijakan dan tidak adanya keberlanjutan atas bukti nyata kerjanya dalam kebijakan ini menurut saya tidak membantu juga dan hanya sebuah kebijakan dalam kertas saja...” (Wawancara dengan I₄₋₁ pada tanggal 22 September 2024)

Perbedaan pandangan menunjukkan bahwa pendapat ini menyoroti pentingnya partisipasi masyarakat dalam memanfaatkan program-program yang tersedia, namun juga menimbulkan pertanyaan tentang sejauh mana kebijakan ini dapat menginspirasi minat dan motivasi masyarakat untuk terlibat aktif dalam

program yang ditawarkan. Pandangan dari Michael menunjukkan bahwa meskipun kebijakan telah dirumuskan, kurangnya fokus dan implekentasi yang konsisten dapat mengakibatkan ketidakpuasaan di kalangan masyarakat lokal khususnya tenaga kerja lokal. Hal tersebut menjadi tantangan bagi pemerintah dan pemangku kebijakan untuk dapat memastikan bahwa seluruh aspek yang diperlukan guna melakukan perluasan kesempatan kerja tidak hanya termaktup dalam kertas kebijakan, tetapi juga diimplementasikan secara efektif dan berkelanjutan. Keterlibatan masyarakat dalam program yang ada sangat penting, namun hal tersebut harus didukung dengan keberlanjutan dan bukti nyata dari hasil implementasi kebijakan agar benar-benar memberikan manfaat bagi tenaga kerja lokal di Kabupaten Bekasi.

Evaluasi kecukupan terhadap menunjukkan bahwa meskipun ada dukungan untuk pengutamaan tenaga kerja lokal, terdapat kesenjangan antara kebijakan dan implementasi. Upaya mendata perusahaan dan menyerap tenaga kerja lokal belum optimal, yang terlihat dari tingginya angka pengangguran di Kabupaten Bekasi. Kebijakan ini belum mencakup ketentuan khusus untuk pengutamaan tenaga kerja lokal, dan implementasi program pelatihan kerja serta akses informasi lowongan pekerjaan masih kurang. Sementara pendapat Pak Mahesa menekankan pentingnya minat masyarakat, tanggapan Michael Mochammad menunjukkan bahwa kurangnya fokus dan keberlanjutan dalam implementasi kebijakan tidak memberikan manfaat nyata.

Oleh karena itu, Evaluasi kebijakan Ketersediaan dan Peraturan Tenaga Kerja Lokal kriteria kecukupan kebijakan belum terpenuhi. Diperlukan langkah perbaikan konkret agar kebijakan dapat diimplementasikan secara efektif dan berkelanjutan, sehingga dapat meningkatkan kesempatan kerja dan mengurangi pengangguran di daerah tersebut.

b. Kecukupan Kebijakan dengan Kebutuhan Tenaga Kerja

Dalam upaya meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui penyediaan lapangan kerja yang optimal, kebijakan tenaga kerja menjadi salah satu sebuah instrumen penting yang harus dievaluasi secara berkala. Di Kabupaten Bekasi dengan jumlah pertumbuhan industri yang cukup pesat, penting untuk menilai sejauh mana kebijakan yang diterapkan sudah memenuhi kebutuhan tenaga kerja di Perusahaan yang beroperasi, hal tersebut menjadi sangat penting dikarenakan adanya dinamika pasar tenaga kerja yang selalu berubah, terutama dengan adanya permintaan tenaga kerja dan keterampilan keterampilan yang bisa dibidang baru belum sepenuhnya terpenuhi, Sesuai pada Pasal 1 Ayat 18 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan, perusahaan wajib melaporkan kondisi ketenagakerjaan mereka. Ini memastikan kepatuhan terhadap regulasi serta kemampuan perusahaan untuk mengakomodasi tenaga kerja lokal dengan keterampilan yang sesuai. Dengan perkembangan industri, kebutuhan akan keterampilan spesifik, terutama di era digitalisasi, menuntut kebijakan yang lebih adaptif. Tanpa itu, kesenjangan antara kebutuhan perusahaan dan ketersediaan tenaga kerja dapat menghambat pertumbuhan ekonomi lokal. Evaluasi kebijakan ini penting untuk memastikan kecukupan pemenuhan kebutuhan tenaga kerja dan akses masyarakat terhadap pekerjaan yang sesuai. Selaras dengan hal tersebut Rais Ramadhan HRD PT. EPS Indonesia menyatakan bahwa:

“...Kebijakan ini sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja di Kabupaten Bekasi, terutama dengan jumlah tenaga kerja 780cal yang berhasil direkrut. Meskipun demikian, kami masih menghadapi tantangan terkait efisiensi dalam proses rekrutmen dan pelatihan. Beberapa aspek, seperti waktu yang dibutuhkan untuk proses seleksi dan pelatihan, serta pengelolaan sumber daya, perlu diperbaiki agar kami dapat mencapai hasil yang lebih optimal. Dengan melakukan evaluasi dan perbaikan berkelanjutan terhadap kebijakan ini, diharapkan perusahaan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerjanya...” (Wawancara dengan I₃₋₂ pada tanggal 29 September 2024)

Pendapat berbeda disampaikan oleh Yulia HRD PT Nippon Steel Chemical Indonesia yaitu:

“ ...Belum cukup memenuhi kebutuhan misalkan kan kita mau menerapkan eee misal 50% tenaga kerja tuh harus tenaga kerja lokal Kabupaten Bekasi tapi aktualnya kan belum ada ya belum ada upaya dan kita masih bisa lihat di sekeliling kita kan pengangguran anak-anak yang baru lulus masih Pada nganggur malah lebih susah mencari kerjanya dibanding anak-anak perantauan yang eee di luar dan Kabupaten Bekasi yang lebih gampang jadi Daihatsu kita bisa dilihat juga kan banyak kontrakan malah justru di dihuni oleh warga yang bukan dari Kabupaten Bekasi berarti eee belum memenuhi ya gitu karena masih banyak yang tadi itu disebutkan...”
(Wawancara dengan I₃₋₁ pada tanggal 29 September 2024).

Kedua pandangan ini memberikan gambaran yang komprehensif mengenai tantangan yang dihadapi oleh perusahaan dalam menerapkan kebijakan tenaga kerja di Kabupaten Bekasi. Di satu sisi, terdapat pencapaian dalam perekrutan tenaga kerja lokal, namun di sisi lain, implementasi kebijakan tersebut masih belum merata dan menghadapi tantangan dalam pengoptimalan sumber daya manusia lokal. Evaluasi lebih lanjut diperlukan untuk menyesuaikan kebijakan agar lebih responsif terhadap kebutuhan nyata di lapangan dan mampu mengatasi kesenjangan yang ada. Ini termasuk perbaikan dalam proses rekrutmen, pelatihan, serta penyediaan kesempatan kerja yang lebih merata bagi masyarakat lokal, berbicara terkait masyarakat lokal khususnya tenaga kerja lokal suara mereka sangat penting dalam permasalahan kebijakan ini. Kebijakan yang baik tidak hanya berfungsi di level makro untuk sebuah perusahaan akan tetapi juga harus dirasakan manfaatnya oleh individu yang mencari pekerjaan dengan ,engumpulkan umpan balik dari masyarakat dapat memberikan gambaran yang lebih jelas terkait kecukupan kebijakan ini, sesuai dengan hal tersebut Riki Kurniawan Tenaga Kerja Lokal Bank BPR KMI, menegaskan bahwa:

“ ...Masih belum cukup ya karena menurut saya selama masih belum tepat dan masih terdapat permasalahan dalam penerapannya dan tidak menguntungkan tenaga kerja lokal belum cukup...” (Wawancara dengan I₄₋₂ pada tanggal 24 September 2024)

Hal tersebut dikuatkan oleh pendapat dari Anggita Dian Pusparini Calon Tenaga Kerja Lokal, yaitu:

“ ...Sebenarnya ya kalau pas Daftar-daftar ke Jakarta padahal gue punya potensi lebih Ini kalau misalkan gua daftar di Cikarang karena kan pasti kalau daftar kerja itu kan mama lihat kita domisili di mana kan dan kalau misalkan kita tahu kok Kabupaten Bekasi harusnya pun Ketika saya tidak tahu adanya kebijakan ini Para perusahaan itu udah dengan sadar mereka tuh harus melaksanakan peraturan atau kebijakan ini karena memang sudah dengan pemerintah ya akan menyerap tenaga kerja lokal gitu seharusnya seharusnya sih ini bisa jadi satu apa ya satu relevan gimana Iya pemerintah bareng sama swasta swasta menjalankan dan akhirnya kita pun pas tahu nih pas ketika ada kebijakan ini ya aku ngapain tadi kerja di Jakarta gitu aku ngapain cari kerja di luar Aku bahkan sampai keluar sampai memperluas lagi ke Jawa Barat ke pulau Jawa gitu ya kalau mungkin tahu mungkin sangat membantu ya Ini tuh ini usul banget Jujur aja ya Pas lihat dengan kebijakan ini Cuma memang tadi ada beberapa part ini harus diperbaiki harus disertai tajam lagi gitu ya...” (Wawancara dengan I4-3 pada tanggal 27 September 2024)

Berbeda dengan disampaikan oleh Riki dan Anggita, Ayu Wulandari Tenaga Kerja Lokal PT. Denso mengungkapkan bahwa:

“...Cukup, karena saya bekerja juga melalui BKK sekolah...” (Wawancara dengan I4-4 pada tanggal 29 September 2024)

Dari berbagai prespektif diatas, terlihat bahwa terdapat kesenjangan dalam implementasi kebijakan perluasan kesempatan kerja di Kabupaten Bekasi. Sementara terdapat individu merasa bahwa kebijakan ini sudah cukup membantu mereka untuk mendapatkan sebuah pekerjaan, banyak juga yang merasakan bahwa kebijakan tersebut masih belum optimal dan memerlukan perbaikan terutama dalam rangka memastikan bahwa tenaga kerja lokal mendapatkan prioritas dan kecukupan yang adil. Kesimpulan dari ilustrasi di atas menunjukkan bahwa kebijakan ketenagakerjaan di Kabupaten Bekasi, khususnya terkait tenaga kerja lokal, belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan. Meski ada pencapaian dalam perekrutan tenaga kerja lokal, tantangan seperti efisiensi rekrutmen, pelatihan, dan ketimpangan kesempatan kerja antara tenaga kerja lokal dan pendatang masih menjadi isu. Evaluasi berkelanjutan dan perbaikan kebijakan diperlukan agar lebih adaptif terhadap kebutuhan di

lapangan, terutama terkait keterampilan baru dalam era digital. Berdasarkan Aspek Kecukupan Evaluasi Kebijakan William Dunn, evaluasi ini belum sepenuhnya memadai karena belum mencakup secara menyeluruh dan efektivitas kebijakan masih perlu ditingkatkan.

4. Perataan

Kebijakan perluasan kesempatan kerja merupakan salah satu bentuk upaya strategis pemerintah untuk mendorong pertumbuhan perekonomian secara inklusif serta mengurangi kesenjangan yang terjadi di masyarakat. Dalam rangka evaluasi kebijakan perluasan kesempatan kerja aspek perataan kesempatan kerja merupakan aspek terpenting dalam evaluasi kebijakan menurut William Dunn. Evaluasi kebijakan perluasan kesempatan kerja pada penelitian ini difokuskan pada dua dimensi utama, yaitu peluang kerja lintas sektor dan distribusi tenaga kerja lokal. Pertama, kebijakan ini perlu dianalisis berdasarkan seberapa efektifnya kebijakan tersebut masuk kedalam penciptaan lapangan dan peluang kerja yang merata di berbagai sektor. Selanjutnya kebijakan ini memperhatikan terkait distribusi tenaga kerja lokal, khususnya di wilayah industri Kabupaten Bekasi, selain itu, penting juga mengidentifikasi apakah ada kelompok yang merasa diuntungkan dan dirugikan oleh kebijakan tersebut.

Tujuan dari evaluasi perataan adalah untuk memahami dan mengetahui sejauh mana kebijakan perluasan kesempatan kerja mampu mencapai perataan yang adil, dan memastikan bahwa semua kelompok masyarakat memiliki akses yang setara terhadap lapangan pekerjaan.

a. Peluang Kerja di Berbagai Sektor

Kebijakan perluasan kesempatan kerja, khususnya dalam meningkatkan partisipasi tenaga kerja lokal, memiliki peran vital dalam mendukung pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan memastikan penyebaran peluang yang lebih merata bagi seluruh lapisan masyarakat. Kabupaten Bekasi sebagai salah satu pusat industri di Indonesia, sangat bergantung pada kebijakan ini untuk memastikan keterlibatan tenaga kerja lokal di berbagai sektor, mulai dari

manufaktur, pertanian, hingga sektor jasa dan teknologi. Kebijakan tersebut tidak hanya bertujuan untuk menciptakan lapangan kerja baru, tetapi juga untuk menjamin bahwa perataan kesempatan kerja bisa dirasakan oleh semua kalangan, tanpa terkecuali. Dengan demikian, evaluasi kebijakan ini perlu memperhatikan aspek lintas sektor, yakni bagaimana kebijakan yang ada mampu mendorong pertumbuhan kesempatan kerja di sektor-sektor yang berbeda secara seimbang dan merata

Dalam konteks ini, menurut Pak H. Mahesa S.Kom, M.M., Kepala Tim Pengembangan Perluasan Kesempatan Kerja dan Transmigrasi, kebijakan perluasan kesempatan kerja, terutama yang didukung oleh pemerintah pusat, sudah memiliki dampak yang signifikan dalam memperluas peluang kerja. Beliau menjelaskan bahwa:

“...Sangat mempengaruhi kalau semisalnya peraturan bupati ini untuk perluasan kesempatan kerja sendiri sebetulnya sudah ada bisa membantu akan tetapi anggaran bukan dari APBD tetapi turun dari kementerian dengan program padat karya untuk yang pokmas ini tujuannya bantuan dari kementerian padat karya untuk misalkan memperbaiki jalan jalan jelek gorong-gorong, kalau untuk di perbup bantuan yang dianggarkan ga ada anggaran...” (Wawancara dengan I₁ pada tanggal 02 Oktober 2024)

Hal tersebut didukung dengan pernyataan yang disampaikan oleh Pak Hari Wibowo Staff Pengelola Pengembangan Perluasan Kesempatan Kerja dan Transmigrasi yaitu:

“...Pengaruhnya cukup besar, terutama melalui program padat karya dari kementerian. Program ini membantu memperbaiki infrastruktur seperti jalan dan gorong-gorong. Namun, untuk anggaran dari APBD, tidak ada yang dialokasikan secara khusus....” (Wawancara dengan I₂ pada tanggal 02 Oktober 2024).

Dari pertanyaan diatas, dapat dilihat bahwa kebijakan perluasan kesempatan kerja di Kabupaten Bekasi memang memiliki tantangan terkait pembiayaan yang tidak sepenuhnya dapat ditangani melalui APBD. Program padat karya dari kementerian menjadi salah satu jalan keluar untuk mengatasi permasalahan tersebut, namun kesenjangan dalam anggaran tetap menjadi isu yang harus diselesaikan, terutama untuk memastikan perataan kesempatan kerja untuk

tenaga kerja lokal khususnya. Selain dari aspek pemerintahan penting juga untuk mengetahui apakah kebijakan ini mempengaruhi perataan kesempatan kerja dalam sektor perusahaan khususnya tenaga kerja lokal. Menjawab pertanyaan terkait pengaruh perataan kesempatan kerja di Perusahaan, Yulia HRD PT Nippon Steel Chemical Indonesia, memberikan pandangan bahwa kebijakan tersebut belum sepenuhnya dapat berdampak merata di perusahaan. Dalam wawancara dilakukan ia menyatakan:

“ ...Belum merata seharusnya jika mau merata Mau presentase ya 50% sama 50% atau bisa agak menguntungkan gitu biar enak jadi 30% 3 lokal jadi biar presentasinya juga agak lumayan tinggi atau enggak 40% dan bisanya Ya Sisanya merekalah Seperti apa gitu kira-kira yang apa namanya yang mereka sebagai pemangku kepentingan gitu yang ngurus kira-kira harus berapa sih perusahaan gitu Tapi kan Nah selanjutnya Apakah sejauh ini nih yang udah Terdapat masukan dari masyarakat , sejauh ini ada karena berkaitan dengan proses kesempatan kerja untuk tenaga kerja lokal dalam perusahaan yang tinggal di daerah perusahaan ini malah ga dapet gitu kita yang susah banget masuk eh susah banget untuk bekerja di perusahaan ini apa sih kendalanya kayak gitu-gitukan balik lagi kalau kita kan enggak terlalu bisa langsung merekrut ya karena di peraturan perusahaan kita pun ada pihak kedua jadi kita nggak bisa asal rekrut orang gitu aja karena karena adanya organisasi sebenarnya jadi di suatu perusahaan itu ada sebuah organisasi di mana organisasi itu yang mengatur ee Gimana sih cara rekrut si karyawan gimana sih peraturan yang harus dilaksanakan di perusahaan juga jadi ya Tergantung perusahaannya sih sebenarnya Ada yang perusahaan menggunakan pihak kedua ada juga perusahaan yang langsung ya juga ada juga perusahaan yang perusahaan keluarga Kalau saya itu maksudnya ke perusahaan yang mengambil tenaga kerja itu dari pihak kedua...”
(Wawancara dengan I₃₋₁ pada tanggal 29 September 2024).

Berikut merupakan data karyawan di PT Nippon Stell Chemical Indonesia:

Tabel 4. 2 Data Karyawan PT Nippon Stell Chemical Indonesia

Tenaga Kerja Lokal	Tenaga Kerja Asing	Tenaga Kerja Luar Daerah
52	4	204
Jumlah Tenaga Kerja PT.Nippon Stell Chemical Indonesia		260

Sumber data: data diolah oleh Penulis sesuai dengan data informan

Sementara itu, Rais Ramadhan HRD PT.EPS Indonesia, dalam wawancaranya, menyatakan bahwa kebijakan ini memang telah berkontribusi dalam perataan kesempatan kerja, terutama dengan memberikan akses yang baik bagi tenaga kerja lokal. Namun, ia juga menekankan bahwa proses perataan ini masih membutuhkan berbagai perbaikan. Dari kedua pandangan ini, dapat disimpulkan bahwa meskipun kebijakan perluasan kesempatan kerja telah menunjukkan dampak yang signifikan, terutama dalam memberikan peluang lebih besar bagi tenaga kerja lokal, banyak perusahaan masih menghadapi tantangan dalam hal implementasi di lapangan. Masalah rekrutmen yang diatur oleh pihak kedua, ketidakmampuan untuk langsung merekrut tenaga lokal, serta kurangnya koordinasi antara kebijakan dan pelaksanaannya di tingkat perusahaan menjadi hambatan yang perlu diselesaikan agar perataan kesempatan kerja dapat benar-benar tercapai.

“...Kebijakan ini telah berkontribusi dalam perataan kesempatan kerja di perusahaan, terutama dalam memberikan akses lebih baik bagi tenaga kerja lokal untuk mendapatkan posisi yang sesuai dengan keahlian mereka ya kembali lagi menurut kami perlu ada perbaikan perbaikan dalam proses nya...” (Wawancara dengan I₃₋₂ pada tanggal 29 September 2024)

Dari kedua pandangan ini, dapat disimpulkan bahwa meskipun kebijakan perluasan kesempatan kerja telah menunjukkan dampak yang signifikan, terutama dalam memberikan peluang lebih besar bagi tenaga kerja lokal, banyak perusahaan masih menghadapi tantangan dalam hal implementasi di lapangan. Masalah rekrutmen yang diatur oleh pihak kedua, ketidakmampuan untuk langsung merekrut tenaga lokal, serta kurangnya koordinasi antara kebijakan dan pelaksanaannya di tingkat perusahaan menjadi hambatan yang perlu diselesaikan agar perataan kesempatan kerja dapat benar-benar tercapai yang bertujuan untuk menyejahterakan masyarakat. Berbicara terkait masyarakat khususnya mereka, hal ini penting karena dapat memberikan wawasan berharga mengenai efektivitas kebijakan dari sudut pandang penerima manfaat secara langsung, yaitu para pencari kerja. Hal tersebut menjadi relevan karena mencerminkan persepsi dan pengalaman masyarakat lokal, menjawab hal tersebut Michael

Mohammad Staff PT Sari Roti mengungkapkan bahwa di sektor yang ia minati, yakni administrasi perkantoran, persaingannya sangat ketat. Ia menyampaikan bahwa keadilan dalam distribusi pekerjaan sulit dicapai karena banyaknya persaingan serta kualifikasi yang dibutuhkan. Dalam wawancaranya, Michael mengatakan:

“...Jujur di sektor yang saya Minati kalau berbicara adil itu sangat sulit ya karena yang tadi saya bilang kendalanya kendala itu Dalam persaingan karena banyak sekali perusahaan Apalagi saya di bidang administrasi mungkin di dalam perkantoran ya bukan di bagian produksi itu justru sulit bagi orang-orang yang tidak kuliah tidak lulus kuliah atau tidak memiliki gelar sarjana atau yang itu hanya mengandalkan BLK kemudian melatih skill satu dan pengalaman kerja dan itu juga butuh waktu bertahun-tahun untuk diterima kayak gitu ya mungkin saya juga tidak bilang tidak adil dalam pembagian kerja karena semua ada prosesnya kayak gitu Dan saya yakin orang yang lulus kuliah juga beliau eee memiliki skill yang lebih mumpuni dibandingkan saya yang sekedar berpengalaman Jadi kalau dibilang adil tidak adil Saya tidak ingin menjawab itu yang pasti saya berharap ke depannya mau itu bagi dinas pemerintahan atau dari perusahaannya juga itudiharapkan bukan hanya sekedar melihat gelar atau lulusan saja tapi melainkan juga melihat bagaimana cara dia Skill dia pengalamannya dia kayak gitu selama dia bekerja atau sama dia melamar kayak gitu Mungkin menurut saya itu sih...” (Wawancara dengan I₄₋₁ pada tanggal 22 September 2024)

Sementara itu, Riki Kurniawan, staff di Bank BPR KMI, memberikan pandangan yang berbeda. Ia merasa bahwa kesempatan kerja di sektor yang ia minati relatif cukup adil, meskipun ia juga mengakui bahwa ada beberapa pihak yang diuntungkan, dalam wawancaranya ia menyatakan:

”...cukup adil tapi ada beberapa pihak yang diuntungkan...” (Wawancara dengan I₄₋₂ pada tanggal 24 September 2024)

Dari kedua sudut pandang ini, dapat disimpulkan bahwa pandangan masyarakat mengenai keadilan dalam distribusi kesempatan kerja sangat bervariasi, tergantung pada sektor dan pengalaman masing-masing individu. Bagi beberapa orang, seperti Michael yang bekerja di sektor administrasi, kendala utama adalah adanya penekanan pada kualifikasi akademis. Sementara itu, Riki yang berada di sektor perbankan merasa bahwa kesempatan kerja di

sektor tersebut lebih adil, meskipun masih terdapat faktor-faktor yang dapat memberikan keuntungan bagi sebagian individu. Secara keseluruhan, meskipun kebijakan perluasan kesempatan kerja ditujukan untuk menciptakan kesetaraan dalam peluang, pelaksanaannya di lapangan masih menghadapi beragam tantangan yang perlu diatasi, baik di tingkat pemerintah, perusahaan, maupun masyarakat.

Melalui evaluasi kebijakan perluasan kesempatan kerja di Kabupaten Bekasi, dapat disimpulkan bahwa kebijakan ini belum sepenuhnya berhasil dalam menciptakan peluang yang merata di seluruh sektor. Meskipun tujuannya adalah untuk meningkatkan partisipasi tenaga kerja lokal di berbagai sektor, seperti manufaktur, pertanian, jasa, dan teknologi, kendala dalam hal pembiayaan dan pelaksanaan tetap menjadi hambatan utama.

b. Distribusi dan Penyerapan Tenaga Kerja Lokal

Distribusi dan penyerapan tenaga kerja lokal dimulai dengan pentingnya keberadaan ketentuan yang jelas terkait jumlah tenaga kerja lokal yang harus terserap di Industri, terutama di Kabupaten Bekasi merupakan salah satu kiblat perindustrian di Indonesia. Dalam hal ini peraturan yang mengatur dalam Peraturan Bupati Bekasi No.9 Tahun 2019 tentang Perluasan Kesempatan Kerja menjadi sangat krusial untuk memastikan bahwa masyarakat sekitar mendapatkan kesempatan kerja yang adil dan merata. Oleh karena itu muncul pertanyaan terkait Apakah sudah ada ada ketentuan yang mengatur jumlah minimal tenaga kerja lokal yang terserap di Industri Kabupaten Bekasi. Menurut Pak H.Maheza S.Kom M.M Kepala Tim Pengembangan Perluasan Kesempatan Kerja dan Transmigrasi, saat ini belum terdapat ketentuan yang jelas yang mengatur hal tersebut. Dalam wawancaranya, ia menyatakan bahwa:

“ ...Setau saya si belum ada ya...” (Wawancara dengan I₁ pada tanggal 02 Oktober 2024)

Namun hal tersebut memicu pertanyaan lebih lanjut mengenai pentingnya adanya regulasi yang lebih jelas yang mengatur presentase tenaga kerja lokal yang terserap di industri Kabupaten Bekasi, Peneliti mengajukan pertanyaan terkait “Menurut Bapak perlu enggak sih adanya presentase yang jelas dalam peraturan agar perusahaan bisa mengikuti peraturan-peraturan tersebut khususnya untuk tenaga kerja lokal” Pak Mahesa menjelaskan bahwa, bagi perusahaan, mengikuti peraturan yang ada, baik dari kementerian maupun dari daerah seharusnya merupakan hal yang wajib, Dalam wawancaranya ia menyatakan bahwa:

“...kalau bagi perusahaan kalau untuk mengikuti peraturan-peraturan baik itu peraturan dari Kementerian ada pengumuman peraturan dari daerah masing-masing itu tuh sebenarnya wajib Coba kita kembalikan lagi ini ada aturan juga yang terbaik bicaranya terkait undang undang dasar 1945 setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Jadi kan kemungkinan perusahaan itu dia mengambil adopsi nya ke uud 1945 sebetulnya bukan hanya 30% ya kalau saya tau kalau itu ada 2 aturan diluar antara 60 dan 40 60 lokal 40 luar, kalau yang saya tau perusahaan di kab bekasi mengikuti adopsi UUD 1945, paling dia cuma mengambil lingkungan dibagi lah sisanya masyarakat luar...”

Pertanyaan dengan model yang sama juga turut ditanyakan ke calon/tenaga kerja lokal, Anggita Dian Pusparini Calon Tenaga Kerja Lokal menjawab bahwa:

“...Menurut saya si perlu banget karena eh satu kebijakan ini kan dibuat agar untuk dilaksanakan Ya maksudnya enggak mungkin kebijakan itu hanya dibuat tanpa ada proses implementasi gitu ketika satu kebijakan dibuat tapi tanpa apa ya tanpa Apa ya Gimana ya ibaratnya kebijakan ini tadi yang dari kita dia bilang itu kurang tajam gitu tanpa ada konsultasi terlebih dahulu jadi kebijakan Ya udah dibuat Pokoknya harus ada penyerapan tenaga kerja lokal tapi enggak dibuat kayak perjanjian antar pemerintah dengan suasananya Seperti apa tuh kita enggak tahu kan tadi harusnya ada eee travel yang mungkin memang ditentukan minimal 30% ya di satu perusahaan tuh ada menyerap tenaga kerja lokal itu wajib gitu dan itu di atas hitam di atas putih kita sebagai masyarakat tahu adanya persyaratan seperti itu kita bisa menuntut lah ibaratkan kita ini apa ya pemerintah itu kan eee pelayanan publik gitu Jadi kita bisa menuntut kalau ketika memang kita masuk nih ke satu perusahaan tapi ternyata tidak terserapnya apa ya itu itu Yusuf enggak sih jadinya Iya makanya satu kebijakan ini kalau di pasti itu kan nonton dari

mulai persuasi dan sampai tahap eksekusi itu kan pasti sudah ditimbang dengan baik dan banyak sekali apa ya tahapannya gitu ya makanya sayang aja ketika ada satu kebijakan tapi tidak tajam tidak kita tahu lah kita eee kita tuh kuliah...” (Wawancara dengan I₄₋₃ pada tanggal 27 September 2024)

Pernyataan ini menunjukkan bahwa perlu adanya regulasi yang jelas dan tegas mengenai persentase tenaga kerja lokal sangat penting untuk menjamin perataan kesempatan kerja. Dengan ketentuan yang konkret, diharapkan perusahaan dapat berkomitmen lebih baik dalam menyerap tenaga kerja lokal, sehingga lebih banyak masyarakat setempat yang mendapatkan akses ke peluang kerja di industri Kabupaten Bekasi. Meskipun prinsip-prinsip dasar dalam undang-undang telah mengatur hak setiap individu untuk mendapatkan pekerjaan, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa belum ada aturan yang secara eksplisit menetapkan presentase tenaga kerja lokal yang harus diserap oleh perusahaan. Hal ini menimbulkan kekhawatiran bahwa tanpa adanya ketentuan yang jelas, kesempatan kerja bagi tenaga kerja lokal di Kabupaten Bekasi dapat terabaikan. Oleh karena itu, diskusi ini menjadi sangat penting untuk memahami bagaimana kebijakan dan implementasinya dapat berkontribusi pada distribusi dan penyerapan tenaga kerja lokal yang lebih baik di masa depan.

Oleh karena itu, penelitian ini menjadi sangat penting untuk memahami bagaimana kebijakan ini dapat berkontribusi pada perataan distribusi dan penyerapan tenaga kerja lokal yang lebih baik di masa depan. Selain itu penting untuk menggali apakah ada kelompok yang merasa diuntungkan dan dirugikan dalam penerapan kebijakan ini. Selaras dengan hal tersebut peneliti melakukan wawancara kepada Ayu Wulandari Tenaga Kerja Lokal PT. Denso yaitu:

“...kalau untung ya pasti pekerja ya tapi ada Beberapa hal yang dirugikan pastinya pekerja karena ada pihak pihak yang bermain dalam proses penyerapan tenaga Kerja atau proses rekrutmen, karena mencari Kerja tidak menjamin bersih dari pungli...” (Wawancara dengan I₄₋₄ pada tanggal 29 September 2024)

Disisi lain, Riki Kurniawan Staff Bank BPR KMI, menyoroti praktik yang sama pada saat beliau mencari pekerjaan dengan menyatakan:

“...eh kan kita kan tahu ya gitu banyakan dari Yayasan sebuah Yayasan itu banyak sekali yang kerjasama dengan Leadernya gitu bisa main-main kambing hitam lah jadi bisa main belakang gitu ya Oke berarti kalau yang merasa diuntung dirugikan gitu pastinya siapa sebagai orang kecil...”
(Wawancara dengan I4-2 pada tanggal 24 September 2024)

Dari kedua perspektif di atas menyatakan bahwa dalam implementasi kebijakan penyerapan tenaga kerja lokal terdapat dinamika yang kompleks. Di satu sisi, kebijakan ini dirancang untuk memberikan peluang salah satunya kepada masyarakat setempat, tetapi di sisi lain, realitas lapangan menunjukkan adanya tantangan yang serius dalam implementasinya, seperti kurangnya transparansi dan muncul praktik-praktik yang tidak etis. Praktik ini menciptakan keraguan di kalangan pencari kerja dan merusak kepercayaan pada sistem yang seharusnya melindungi hak mereka. Keadaan ini menunjukkan bahwa evaluasi dan penyesuaian kebijakan sangat diperlukan agar distribusi tenaga kerja lokal dapat berlangsung secara adil. Kebijakan yang tidak didukung dengan pengawasan yang memadai dan partisipasi masyarakat berisiko tidak mencapai tujuannya. Oleh karena itu, penting untuk melibatkan semua pemangku kepentingan, termasuk pemerintah, perusahaan, dan masyarakat, dalam diskusi yang konstruktif.

Bedasarkan analisis evaluasi perataan ilustrasi distribusi dan penyerapan tenaga kerja lokal di Kabupaten Bekasi, terlihat bahwa kebijakan yang ada belum sepenuhnya memenuhi aspek perataan, meskipun telah terdapat peraturan yang mengatur dengan memiliki tujuan untuk memperluas kesempatan kerja bagi masyarakat setempat, tidak adanya ketentuan jelas mengenai jumlah tenaga kerja lokal yang harus diserap oleh perusahaan menjadi sebuah kendala utama. Kesimpulannya, meskipun kebijakan ini bertujuan memberikan kesempatan kepada tenaga kerja lokal, implementasinya masih belum merata; untuk mencapai perataan yang diinginkan, keterlibatan aktif semua pemangku

kepentingan, transparansi dalam rekrutmen, dan pengawasan yang efektif sangatlah penting.

5. Responsivitas

Kabupaten Bekasi, sebagai sebuah pusat industri besar, memiliki peran penting dalam menciptakan lapangan kerja bagi masyarakat lokal. Efektivitas kebijakan ini tidak hanya dilihat dari jumlah pekerjaan yang tercipta akan tetapi juga dilihat dari seberapa responsif pemerintah dan perusahaan untuk menerima berbagai aspirasi dari masyarakat. Responsivitas berkenaan dengan seberapa jauh kebijakan dapat memenuhi kebutuhan, aspirasi atau nilai kelompok masyarakat tertentu.

Ilustrasi yang digunakan dalam rangka evaluasi kebijakan perluasan kesempatan kerja untuk tenaga kerja lokal di Kabupaten Bekasi mencakup dua aspek utama yaitu Masukan masyarakat terkait kebijakan dan Penanganan Umpan Balik Oleh Pemerintah dan Perusahaan. Evaluasi ini dapat menjadi respon pemerintah dan perusahaan dalam proses pelaksanaan kebijakan yang sudah ada ini agar lebih maksimal, memberikan hasil yang baik, memberikan kemudahan dan tanggap terhadap kebutuhan yang diinginkan oleh masyarakat.

a. Masukan Dari Masyarakat Terkait Kebijakan

Dalam evaluasi kebijakan perluasan kesempatan kerja untuk tenaga kerja lokal di Kabupaten Bekasi salah satu elemen terpenting dalam mengevaluasi kebijakan perluasan kesempatan kerja adalah meninjau sejauh mana masukan dari masyarakat yang diperoleh. Pertanyaan evaluasi ini diajukan kepada calon tenaga kerja lokal, pemerintah, dan perusahaan yang ada di Kabupaten Bekasi, hal tersebut dapat memberikan gambaran mengenai tingkat partisipasi masyarakat serta hambatan yang dihadapi oleh khususnya tenaga kerja lokal. Pada hal ini, Anggita Dian Pusparini, seorang calon tenaga kerja lokal di Kabupaten Bekasi, memberikan pendapat terkait mekanisme pengaduan yang tersedia. Dalam jawabannya, Anggita menyoroti terkait pentingnya platform pengaduan yang memungkinkan masyarakat untuk melapor isu yang mereka hadapi

“... jujur saya belum pernah melapor tapi dengan adanya pengaduan kayak gini sih bagus sih yang tadi yang tadi kita temuin penipuan Insya Allah dan lain sebagainya ternyata bisa dilaporkan gitu ya Dan saya harap dengan adanya apa ya kesempatan kita untuk melapor ada juga kesempatan bagi kita untuk mendapatkan feedback dari laporan yang kita lakukan baik...” (Wawancara dengan I4-3 pada tanggal 27 September 2024)

Dari pernyataan ini, terlihat meskipun Anggita pernah menjadi korban pada saat pencarian kerja, ia belum pernah melakukan pengaduan ke pihak terkait. Ini menunjukkan bahwa masyarakat yang memiliki permasalahan ketidakadilan dalam rekrutmen kerja merasa perlu diberi informasi lebih lanjut mengenai mekanisme pengaduan yang ada. Masalah utama yang diungkap adalah kurangnya penggunaan platform pengaduan, yang mungkin disebabkan oleh minimnya informasi atau kepercayaan masyarakat terhadap efektivitas pengaduan tersebut. Dari sisi perusahaan masukan terkait kesempatan kerja mencerminkan sebuah tantangan yang dihadapi. Yulia HRD dari PT Nippon Stell Chemical Indonesia, memberikan tanggapan mengenai hambatan dalam penerimaan tenaga kerja lokal, yaitu:

“...sejauh ini ada karena berkaitan dengan proses kesempatan kerja untuk tenaga kerja lokal dalam perusahaan yang tinggal di daerah perusahaan ini malah ga dapet gitu kita yang susah banget masuk eh susah banget untuk bekerja di perusahaan ini apa sih kendalanya kayak gitu-gitukan balik lagi kalau kita kan enggak terlalu bisa langsung merekrut ya karena di peraturan perusahaan kita pun ada pihak kedua jadi kita nggak bisa asal rekrut orang gitu aja karena karena adanya organisasi sebenarnya jadi di suatu perusahaan itu ada sebuah organisasi di mana organisasi itu yang mengatur ee Gimana sih cara rekrut si karyawan gimana sih peraturan yang harus dilaksanakan di perusahaan juga jadi ya Tergantung perusahaannya sih sebenarnya Ada yang perusahaan menggunakan pihak kedua ada juga perusahaan yang langsung ya juga ada juga perusahaan yang perusahaan keluarga Kalau saya itu maksudnya ke perusahaan yang mengambil tenaga kerja itu dari pihak kedua...” (Wawancara dengan I3-1 pada tanggal 29 September 2024).

Tanggapan berbeda diberikan oleh Rais Ramadhan HRD PT EPS Indonesia, yang memberikan tanggapan yang lebih optimis:

“...Sejauh ini, belum ada masukan atau keluhan dari masyarakat terkait perluasan kesempatan kerja di perusahaan...” (Wawancara dengan I₃₋₂ pada tanggal 29 September 2024)

Kedua pernyataan ini menunjukkan perbedaan pandangan antara perusahaan satu dengan lainnya terkait masukan dari masyarakat. PT Nippon Steel Chemical mengakui adanya masalah dalam merekrut tenaga kerja local yang masuknya dari masyarakat, sementara PT EPS Indonesia tidak menerima keluhan apapun dari masyarakat. Namun hal tersebut menimbulkan pertanyaan mengenai sejauh mana masyarakat berani untuk menyampaikan pendapatnya kepada pihak perusahaan. Tanggapan dari pihak pemerintah yang disampaikan oleh Pak H.Mahesa S.Kom M.M Ketua Tim Pengembangan Perluasan Kesempatan Kerja dan Transmigrasi semakin menyoroti dinamika ini. Ia menyebutkan bahwa belum ada masukan terkait perluasan kesempatan kerja serta mengindikasikan bahwa platform pengaduan belum sepenuhnya dikembangkan, berikut kutipan wawancaranya:

”...Masukan sejauh ini belum ada terkait masalah perluasan kesempatan kerja, pertanyaan terkait platform pengaduan kalau untuk pengaduan belum ada karena kalau bisa jangan sampai ada...” (Wawancara dengan I₁ pada tanggal 02 Oktober 2024)

Namun hal tersebut memicu pertanyaan lebih lanjut mengenai tersedianya platform yang mendukung pengaduan Masyarakat. Pertanyaan adalah Apakah ada platform yang mendukung semisal terdapat laporan dari masyarakat, jawaban dari beliau adalah:

“ ...kalau untuk pengaduan kalau sp4n lapor sebetulnya bisa aja cakupannya dinas kalau bukan dinas belum semua untuk sampai saat ini dan belum ada platform khusus untuk pengaduan...”

Namun hal berbeda justru disampaikan oleh staff pengelola Pak Hari Wibowo yang menyampaikan bahwa:

”... Masukan terkait masalah perluasan kesempatan kerja sejauh ini sudah mulai bermunculan dari berbagai kalangan masyarakat, terutama yang berkaitan dengan kebutuhan untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian tenaga kerja lokal agar lebih siap bersaing di pasar kerja. Salah satu masukan yang sering muncul adalah permintaan untuk menyediakan pelatihan yang lebih spesifik, misalnya pelatihan kebersihan dapur. Pelatihan semacam ini dinilai sangat penting karena banyak perusahaan, terutama di sektor hospitality dan food service, membutuhkan tenaga kerja yang terampil dalam menjaga kebersihan dan sanitasi di area dapur. Dengan adanya pelatihan yang terfokus pada keahlian tertentu seperti ini, masyarakat yang mengikuti pelatihan dapat memiliki keunggulan kompetitif yang lebih spesifik di bidang tersebut, sehingga memperbesar peluang mereka untuk diterima di sektor-sektor yang membutuhkan keterampilan khusus.... ” (Wawancara dengan I₂ pada tanggal 02 Oktober 2024).

Dengan kedua jawaban tersebut menegaskan bahwa sistem komunikasi yang ada mungkin tidak memadai yang dapat menjadi penghalang utama bagi masyarakat untuk menyampaikan pendapat dan keluhan mereka secara terbuka. Gabungan sudut pandang dari perusahaan, baik yang optimis maupun skeptis, serta tanggapan dari pemerintah, mengindikasikan bahwa perlu adanya peningkatan dalam saluran komunikasi yang ada. Hal ini sangat penting agar masyarakat merasa lebih aman dan nyaman dalam menyampaikan pendapat mereka. Selain itu, hal ini juga akan membantu perusahaan menjadi lebih responsif terhadap kebutuhan dan kekhawatiran masyarakat. Dengan mengenali tantangan dan peluang yang ada, kolaborasi antara perusahaan dan pemerintah bisa menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan transparan, sehingga semua pihak baik masyarakat maupun perusahaan dapat merasakan manfaat dari perluasan kesempatan kerja yang lebih adil. Dari sini, dapat disimpulkan bahwa responsivitas terhadap masukan dari masyarakat terkait kebijakan belum sepenuhnya terwujud. Secara keseluruhan, perspektif yang diungkapkan oleh berbagai pihak menunjukkan masih adanya kendala dalam komunikasi dan partisipasi masyarakat. Untuk membangun lingkungan kerja yang lebih baik, kolaborasi antara perusahaan dan pemerintah sangat diperlukan dalam

menciptakan saluran komunikasi yang lebih efektif dan transparan. Dengan demikian, masyarakat akan lebih terdorong untuk menyampaikan pendapat dan keluhan mereka dengan lebih leluasa.

b. Penanganan Umpan Balik Oleh Pemerintah dan Perusahaan

Dalam upaya menanggapi umpan balik dan masukan dari masyarakat terkait kebijakan perluasan kesempatan kerja untuk tenaga kerja lokal, Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi telah menunjukkan komitmennya, meskipun mekanisme yang terstruktur belum sepenuhnya diterapkan. Pihak dinas tetap membuka pintu bagi masukan dan saran dari masyarakat, mencerminkan niat baik untuk mendengarkan masyarakat, sesuai dengan yang disampaikan oleh Pak Hari Wibowo Staff Pengelola Pengembangan Perluasan Kesempatan Kerja dan Transmigrasi yaitu:

“ ...Dikoordinasikan dengan atasan dan apakah masukan tersebut akan ditindak lanjuti atau tidak jika iya akan masuk ke kegiatan di tahun depan...”
(Wawancara dengan I₂ pada tanggal 02 Oktober 2024).

Pernyataan ini menunjukkan adanya komitmen untuk menampung serta mengevaluasi setiap masukan dari masyarakat. Proses ini mencerminkan keseriusan Dinas Ketenagakerjaan untuk dapat memperbaiki serta menyesuaikan dengan kebutuhan masyarakat. Dengan memasukkan umpan balik ke dalam rencana kegiatan tahunan berikutnya. Namun tanggapan dari perusahaan juga dapat memainkan peran penting dalam penanganan umpan balik ini. Yulia HRD PT Nippon Steel Chemical, menjelaskan mengenai bagaimana Perusahaan merespon umpan balik atas masukan atau saran yang mereka terima:

”...kita sih ya menyerahkan semuanya sih sama Yayasan ya karena kita sudah bekerja sama-sama Yayasan sudah kurang lebih jadi sekitaran 10 tahun dari awal kita berdiri itu benar-benar semua rekrutment si operator gitu-gitu dari dari apa namanya dari Yayasan Jadi kalau itu sih kita udah informasi Yayasan untuk mengutamakan yang ber KTP Kabupaten Bekasi dulu baru ke yang lain cuma kan ada seleksi tes ya di Yayasan tuh kayak psikotes tes interview juga Mungkin banyak yang enggak lolos di situ juga sih jadi kalau itu balik lagi ke anak-anaknya Ya gimana Mereka menjalani ujian tersebut...” (Wawancara dengan I₃₋₁ pada tanggal 29 September 2024).

Dari pernyataan tersebut, terlihat bahwa PT Nippon Steel Chemical mengandalkan yayasan dalam proses rekrutmen tenaga kerja, sambil tetap memprioritaskan kandidat dari Kabupaten Bekasi. Ini menunjukkan bahwa meskipun perusahaan memberikan perhatian pada keadilan dan kesempatan bagi masyarakat lokal, hasil akhir tetap bergantung pada kemampuan individu dalam menghadapi proses seleksi. Dapat disimpulkan berdasarkan ilustrasi evaluasi penanganan umpan balik oleh Dinas Ketenagakerjaan dan perusahaan terkait kebijakan perluasan kesempatan kerja bagi tenaga kerja lokal di Kabupaten Bekasi, dapat disimpulkan bahwa meskipun terdapat upaya responsif, masih ada ruang untuk perbaikan. Dinas Ketenagakerjaan menunjukkan komitmen dengan membuka saluran komunikasi dan berencana untuk memasukkan umpan balik masyarakat ke dalam rencana kegiatan tahunan, mencerminkan niat baik untuk memperbaiki kebijakan yang ada. Namun, mekanisme terstruktur untuk menangani umpan balik tersebut masih perlu diperkuat. Sementara itu, PT Nippon Steel Chemical berusaha mengutamakan tenaga kerja lokal melalui kolaborasi dengan yayasan, meskipun hasil akhir tetap tergantung pada kemampuan individu dalam menghadapi proses seleksi yang ketat. Secara keseluruhan, meskipun langkah-langkah positif telah diambil, baik pemerintah maupun perusahaan harus meningkatkan mekanisme penanganan umpan balik untuk memastikan responsivitas yang lebih baik dan menjamin kesempatan kerja yang adil bagi tenaga kerja lokal.

6. Ketepatan

Dalam mengevaluasi kebijakan, tahap terakhir yang menjadi salah satu kriteria penting adalah ketepatan. Aspek ini mencakup sejauh mana kebijakan tersebut mampu memenuhi kebutuhan tenaga kerja lokal di Kabupaten Bekasi. Evaluasi ketepatan kebijakan perluasan kesempatan kerja melibatkan dua kriteria utama. Pertama, sasaran kebijakan harus tepat, mencakup tenaga kerja muda, lokal, serta sektor-sektor yang membutuhkan. Kebijakan yang efektif akan mampu memberikan akses sesuai dengan kompetensi tenaga kerja lokal dan peluang yang ada di industri setempat. Kedua, keselarasan antara kebijakan

dan praktik di lapangan. Evaluasi perlu memastikan kebijakan dijalankan secara efektif, dengan menyediakan pelatihan yang relevan serta akses informasi yang jelas. Ketidaksesuaian antara kebijakan dan implementasi dapat menghambat keberhasilan program tersebut.

a. Sasaran Kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja

Sasaran dalam kebijakan perluasan kesempatan kerja di Kabupaten Bekasi sangat luas serta mencakup seluruh lapisan masyarakat. Kebijakan ini dirancang dengan tujuan utama meningkatkan akses terhadap pekerjaan formal yang layak bagi semua masyarakat. Dalam konteks ini kebijakan ini memiliki tujuan lain yaitu untuk memberdayakan masyarakat agar lebih siap bersaing di dunia kerja yang semakin kompetitif, menurut Pak H.Maheza S.Kom M.M Kepala Tim Pengembangan Perluasan Kesempatan Kerja dan Transmigrasi menegaskan bahwa kebijakan ini difokuskan pada membantu masyarakat untuk mendapatkan pekerjaan melalui berbagai program pelatihan. Berikut kutipan wawancaranya:

”...Kalau untuk sasaran untuk seluruh masyarakat ya membantu bagaimana mereka bisa mendapatkan pekerjaan formal kita bantu program program pelatihan terkait masalah pelatihan pelatihan gratis untuk kewirausahaan agar dia bisa menjual produk dari medsos dan lain lain disediakan secara gratis...” (Wawancara dengan I₁ pada tanggal 02 Oktober 2024)

Pak Hari Wibowo staff pengelola Perluasan Kesempatan Kerja dan Transmigrasi menegaskan bahwa sasaran utama kebijakan ini adalah seluruh masyarakat Kabupaten Bekasi. Selain berfokus pada penempatan kerja program ini juga memperhatikan aspek pengembangan keterampilan masyarakat melalui pelatihan kewirausahaan, berikut kutipan wawancaranya:

” Sasarannya adalah seluruh masyarakat, di mana kami berkomitmen untuk membantu mereka dalam mendapatkan pekerjaan formal yang layak dan meningkatkan kesejahteraan hidup mereka. Dalam upaya ini, kami tidak hanya fokus pada penempatan kerja, tetapi juga menyediakan pelatihan kewirausahaan secara gratis yang dirancang untuk membekali individu dengan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk memulai usaha mereka sendiri. Dengan memberikan akses ke pelatihan kewirausahaan, kami berusaha menciptakan ekosistem yang mendukung pengembangan usaha kecil dan menengah, yang dapat berkontribusi pada perekonomian lokal dan menciptakan lapangan kerja baru. Kami percaya

bahwa dengan memberdayakan masyarakat melalui pelatihan yang relevan dan bantuan dalam pencarian kerja, mereka akan lebih siap menghadapi tantangan di dunia kerja yang semakin kompetitif. Dengan demikian, kami berharap dapat mendorong partisipasi aktif masyarakat dalam pembangunan ekonomi daerah serta meningkatkan taraf hidup mereka melalui kesempatan kerja yang lebih baik. Keterlibatan masyarakat dalam program-program ini sangat penting, sehingga kami juga berupaya untuk meningkatkan kesadaran tentang manfaat pelatihan dan kesempatan kerja yang tersedia, agar lebih banyak individu termotivasi untuk berpartisipasi dan meraih keberhasilan dalam karier dan usaha yang mereka jalani.” (Wawancara dengan I₂ pada tanggal 02 Oktober 2024).

Dari pernyataan diatas, pemerintah berupaya menciptakan ekosistem yang kondusif bagi pengemban usaha mandiri sekaligus memberikan kesempatan kerja yang lebih luas tidak hanya di sektor formal saja. Pemberdayaan masyarakat melalui pelatihan diharapkan dapat meningkatkan kesiapan merak dalam rangka menghadapi dunia persaingan di dunia kerja yang semakin kompetitif. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa Kebijakan perluasan kesempatan kerja di Kabupaten Bekasi ditujukan untuk seluruh lapisan masyarakat, dengan fokus utama meningkatkan akses terhadap pekerjaan formal yang layak dan memberdayakan individu agar lebih siap bersaing di dunia kerja yang kompetitif. Melalui program pelatihan, termasuk pelatihan kewirausahaan gratis, masyarakat diharapkan dapat memanfaatkan teknologi untuk memasarkan produk mereka. Selain itu, kebijakan ini juga mendukung pengembangan keterampilan dan penciptaan ekosistem yang menguntungkan bagi usaha kecil dan menengah (UMKM), yang berkontribusi pada kesejahteraan masyarakat dan perekonomian lokal.

Kebijakan ini sudah memenuhi beberapa kriteria ketepatan, seperti kesesuaian sasaran yang menjangkau semua masyarakat, dukungan terhadap pengembangan keterampilan, pemberdayaan masyarakat untuk mencapai kemandirian, dan inklusi ekonomi melalui dukungan UMKM. Meskipun demikian, evaluasi lebih lanjut diperlukan untuk memastikan bahwa implementasi di lapangan berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

b. Ketepatan dan Praktik di Lapangan

Dalam penerapan kebijakan ini, ketepatan dan praktik di lapangan menjadi krusial dalam pelaksanaan kebijakan perluasan kesempatan kerja. Kebijakan yang mendukung tenaga kerja lokal harus mampu menjawab tantang di dunia kerja, baik dari regulasi maupun implementasi. Muncul pertanyaan terkait Apakah Anda merasa kebijakan ini sesuai dengan kebutuhan Anda sebagai tenaga kerja lokal yang mengartikan bahwa kebijakan yang efektif harus memenuhi kebutuhan tenaga kerja dan perusahaan dengan relevansi terhadap realitas yang ada. Pada hal ini Anggita Dian Pusparini, kebijakan ini menjadi acuan yang jelas bagi perusahaan dalam melaksanakan prosedur penerimaan tenaga kerja dan menyadari bahwa meskipun masih ada beberapa perusahaan yang tidak mengikuti kebijakan tersebut, keberadaan kebijakan ini tetap memberikan batasan yang diperlukan. Ia berpendapat bahwa:

“...kalau kita lihat lagi pada kebijakan secara umum ya ini sangat membantu Tadi aku bilang kita tuh sangat diuntungkan sebagai tenaga kerja lokal kita kita punya Cikarang sebagai kawasan industri kita dari Bekasi sampai Cikarang itu tuh apa ya Ibarat kan kita udah punya satu punya kota punya satu kota metropolitan lagi gitu di Cikarang ngapain kita jauh-jauh ke Jakarta sebenarnya kita bisa tetap Stay di kawasan kita bisa tetap Stay di tempat tinggal kita tanpa kita harus bermigrasi benar dan kalau misalkan ditanya ya apa tadi ya eee beruntung Apa alasan kebijakan itu tepat dengan kebutuhan anda saya bisa katakan ini tepat tapi tadi dengan beberapa persyaratan mungkin bisa dipertajam lagi bisa adanya ee apa ya perjanjian engagement antara pemerintah dengan pelaku usaha atau sewaktu itu apa Seperti apa gitu Jadi kita tahu memang kita tuh kita nih Oke kita harus kualifikasi kita satu lolos sebagai tenaga kerja lokal yang kedua mungkin dari perusahaan kan pasti ada minta yang seperti tenaga Oke deh kita tenaga kerja lokal tapi gua minta yang abcd misalkan misalkan minimal batas usia atau minimal background pendidikan enggak minimal tingkat pendidikan atau bagaimana Jadi kan kita tahu gitu ya Kak daripada gini kita enggak enggak tahu nih ee apa ya oke nyeret 30% dan jarak 30% tapi kan tetap diseleksi lagi karena kita enggak sesuai kualifikasi dari perusahaan dong Karena kan untuk nunjukin misalkan satu jabatan H ternyata ada minimal usia 25 tahun minimal pendidikan S1 psikologi Padahal saya manajemen SDM kalau misalkan hal itu sudah disamaratakan maksudnya dibuat peraturannya dengan jelas pertama tadi ada stok tadi ada 30% terus dibuat mungkin bukan antara pemerintah dan perusahaan apa aja dengan persyaratan pertama batas usia ditentukan minimal pendidikan juga ditentukan misalkan dengan bagian pendidikan yang eee itu kembali lagi ke

perusahaan nanti itu kan kita bisa dengan jelas dan clear liat sebagai masyarakat Oke berarti gua bisa di daftar dan gua punya kaca mata gitu Tapi kalau hal-hal itu tidak ditentukannya kebijakan ini mau bagaimana kita rasakan eee manfaatnya gitu kalau memang tidak ya kita tahu-tahu yang tahu-tahu aja yang tahu ya udah gitu kan Ya sayang aja di dengan adanya kebijakan ini yang sudah lama banget tuh dari 2019 masyarakat Sebagian sektor aja yang tahu Jadi malah harus sampai mungkin sampai ke akar ini mungkin sih ini menjadi apa ya tanpa adanya konsultasi yang jelas tanpa ada Sosialisasi pada masyarakat kebijakan yang dibikin apa tanpa mungkin konsultasi dulu Tanpa mereka disebut dulu rakyat dan ada beberapa step dari pembuatan kebijakannya Memang mereka langkahin gitu kadang mungkin ada sesuatu tidak tahu juga oke baik mungkin gitu...” (Wawancara dengan I4-3 pada tanggal 27 September 2024)

Namun, di sisi lain, Riki Kurniawan, seorang Staff Bank BPR KMI, mengungkapkan keraguan terhadap efektivitas kebijakan ini. Ia menekankan bahwa kendala yang dihadapi sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan kebijakan.

“...belum belum eh karena kendalanya mungkin ya karena kendalanya kayak gimana tadi masalahnya itu ya seperti tadi banyak calo ya Yang banyak pemain dari belakang gitu...” (Wawancara dengan I4-2 pada tanggal 24 September 2024)

Kedua pandangan ini mencerminkan adanya realitas yang kompleks di lapangan. Di satu sisi ada harapan bahwa kebijakan dapat memberikan keadilan dan kesempatan yang lebih baik bagi tenaga kerja lokal, seperti yang mungkin diharapkan anggita. Di sisi lain, tantangan yang dihadapi oleh Riki Kurniawan menunjukkan bahwa implementasi kebijakan tidak selalu jalan dengan harapan, dan bahwa ada banyak faktor yang perlu diperhatikan guna memastikan keberhasilan kebijakan tersebut. Dalam pandangan pemerintahan terkait meningkatkan kesempatan kerja di Kabupaten Bekasi, Pak Hari Wibowo Staff Pengelola Perluasan Kesempatan Kerja dan Transmigrasi menyatakan bahwa :

“ ...Sebagian besar sudah tepat sasaran, tapi masalahnya banyak yang lebih memilih pekerjaan formal. Kami juga fokus pada bagaimana masyarakat bisa mendapatkan penghasilan meskipun tidak bekerja di sektor formal. ” (Wawancara dengan I2 pada tanggal 02 Oktober 2024).

Hal tersebut diperkuat dengan jawaban dari Pak H.Mahesa S.Kom M.M yang menegaskan bahwa:

”...Sebagian besar untuk kesempatan kerja di kabupaten bekasi sudah ada sebagian namun mereka kebanyakan kalau gak bisa masuk pekerjaan formal mereka berwirausaha akan tetapi jika masuk perusahaan formal sedikit, makanya di perluasan kesempatan kerja fokus terkait bagaimana masyarakat lokal dapat penghasilan walaupun tidak bekerja di perusahaan formal ” (Wawancara dengan I1 pada tanggal 02 Oktober 2024)

Kedua pandangan tersebut menunjukkan bahwa meskipun kebijakan ini dirancang untuk meningkatkan kesempatan kerja di Kabupaten Bekasi, tantangan nyata tetap ada dalam pelaksanaannya. Ada harapan bahwa kebijakan ini dapat menjawab kebutuhan tenaga kerja lokal, namun ada pula kesulitan yang perlu diatasi untuk memastikan bahwa setiap individu memiliki akses yang adil terhadap kesempatan yang tersedia. Menyangkut tentang ketidaksesuaian antara kebijakan dan praktik di lapangan, beberapa narasumber memberikan pandangan yang beragam. Dari sisi pemerintah yang diwakili pendapat Pak H Mahesa S.Kom M.M menegaskan bahwa hingga saat ini tidak ada ketidaksesuaian yang signifikan antara kebijakan yang diterapkan dan praktik yang dilakukan. Ia menyatakan :

“ kalau untuk ini tidak ada kita sesuai dengan kebijakan dan aturan yang ada kita tidak pernah belok belok dari aturan. ” (Wawancara dengan I1 pada tanggal 02 Oktober 2024)

Sebaliknya Yulia HRD PT.Nippon Steel Chemical Indonesia menyoroti bahwa belum ada kepatuhan penuh terhadap peraturan yang ada. Ia mencatat terdapat kurangnya sosialisasi dari pemerintah daerah terkait kebijakan ini. Ia menyatakan:

”...mungkin belum sesuai ya tapi kalau sejauh ini kita belum mengikuti peraturan yang ada sih sebenarnya cuma ya balik lagi karena kita kurang sosialisasi dari Pemkab Kabupaten Bekasi mungkin di situ kita juga enggak tahu ya kalau misalnya harus ada minimal tenaga kerja lokal yang masuk di dalam perusahaan kita jadi menurut saya sih Balik lagi sih kalau misalnya mengikuti pemerintahaan Kabupaten Bekasi tentang tenaga kerja lokal kita belum belum sesuai tapi kalau misalnya kita sudah mempekerjakan eee tenaga kerja lokal untuk mengurangi apa adanya

pengangguran atau perluasan pekerjaan itu kita udah sesuai sih sebenarnya...” (Wawancara dengan I₃₋₁ pada tanggal 29 September 2024).

Pandangan lain datang dari Michael Mohammad, Tenaga Kerja Lokal PT. Sari Roti yang merasa bahwa kebijakan ini masih kurang membantu. Ia berpendapat bahwa meskipun kebijakan telah ada, implementasinya belum sepenuhnya efektif. Michael menegaskan pentingnya kebijakan sebagai acuan yang jelas bagi perusahaan dalam mengikuti prosedur yang telah ditetapkan, ia menyatakan bahwa:

“kalau bagi pribadi saya itu masih kurang membantu Ya maksudnya jangan adanya kebijakan ini juga tentu karena sedikit kurangnya atau sedikit lebihnya juga kebijakan ini juga dapat pastinya jika sesuai akan membantu mungkin perusahaan-perusahaan untuk mengikuti prosedur dalam persiapan yang telah dibuat oleh pada dan tidak kewenangan-wenang Meskipun mungkin masih ada beberapa perusahaan yang tidak mengikuti kebijakan tapi dengan adanya kebijakan justru sebagai acuan atau batasan perusahaan dalam mungkin penerimaan atau mungkin dalam penerapan dalam pekerjaan dunia kerja di Perusahaan” (Wawancara dengan I₄₋₁ pada tanggal 22 September 2024)

Pernyataan-pernyataan tersebut menunjukkan adanya perbedaan pandangan antara pemerintah dan pelaku industri terkait efektivitas kebijakan. Di satu sisi, pemerintah percaya bahwa kebijakan telah diterapkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Namun, di sisi lain, pelaku industri dan tenaga kerja lokal merasakan adanya kesenjangan yang signifikan dalam pelaksanaannya. Situasi ini menyoroti pentingnya evaluasi dan peningkatan komunikasi antara pemerintah, perusahaan, dan masyarakat guna menciptakan ekosistem yang lebih baik dalam memanfaatkan kebijakan yang ada. Jika hal ini tidak dilakukan, ketidaksesuaian antara kebijakan dan praktik di lapangan akan terus menghambat upaya untuk meningkatkan kesempatan kerja di Kabupaten Bekasi.

Dapat disimpulkan bahwa ilustrasi atau aspek ini belum dapat dikatakan tepat karena terdapat ketidaksesuaian antara harapan dan realita yang ada. Meskipun pemerintah berpendapat bahwa kebijakan ini telah dijalankan sesuai dengan aturan yang berlaku, para pelaku industri dan tenaga kerja lokal merasakan adanya kesenjangan yang signifikan, terutama dalam hal sosialisasi

dan pemahaman terhadap kebijakan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa untuk menciptakan dampak yang nyata, penting bagi pemerintah untuk meningkatkan komunikasi dan kolaborasi dengan pihak-pihak terkait. Tanpa adanya langkah-langkah yang konkret untuk mengevaluasi dan menyesuaikan kebijakan dengan kebutuhan di lapangan, peluang untuk meningkatkan kesempatan kerja dan memenuhi harapan masyarakat akan tetap terhambat.

C. Pembahasan

Langkah selanjutnya dalam penelitian ini adalah melakukan pembahasan yang berdasarkan pada penyajian data yang telah diuraikan. Pada tahap ini, kegiatan interpretasi hasil penelitian menjadi sebuah focus utama. Pembahasan ini mencakup penafsiran terhadap hasil akhir pengujian data dengan mengacu pada teori dan konsep para ahli. Peneliti dalam hal ini menghubungkan temuan hasil penelitian di lapangan dengan dasar teori yang telah ditetapkan sejak awal, dalam hal ini adalah model teori evaluasi kebijakan William Dunn. Teori ini menjelaskan bahwa kriteria evaluasi kebijakan yang digunakan untuk mengevaluasi kebijakan perluasan kesempatan kerja untuk tenaga kerja lokal di Kabupaten Bekasi, dapat dilihat bahwa hasil evaluasi kebijakan berdasarkan rumusan masalah bagaimana evaluasi kebijakan perluasan kesempatan kerja terhadap penyerapan tenaga kerja lokal di Kabupaten Bekasi? yaitu:

1. Efektivitas

Efektivitas Kebijakan berkaitan dengan erat tingkat keberhasilan suatu aktivitas, sehingga suatu kegiatan akan dikatakan efektif bilamana kebijakan tersebut mempunyai pengaruh yang besar terhadap penyerapan tenaga kerja lokal, yang tidak lain dalam kaitan ini adalah sasaran dari kebijakan yang telah ditetapkan. Setiap kebijakan mempunyai pencapaian target yang hendak dan tujuan yang ingin dicapai. Kebijakan ini dibuat sebagai respons atas tingginya tingkat pengangguran serta bertujuan guna memberikan lebih banyak peluang bagi tenaga kerja lokal. Namun, data dari lapangan menunjukkan bahwa banyak masyarakat yang belum sepenuhnya menyadari keberadaan kebijakan ini.

Sosialisasi yang kurang efektif oleh pemerintah daerah menjadi salah satu factor utama mengapa kebijakan ini belum dirasakan dampaknya oleh sebagai besar warga Kabupaten Bekasi. Padahal, efektivitas kebijakan sangat bergantung pada pemahaman dan penerimaan masyarakat terhadap kebijakan tersebut.

Dari sisi perusahaan, penarapan kebijakan ini juga menghadapi tantangan. Banyak perusahaan yang masih menggunakan pihak kedua, seperti yaysan, dalam rangka proses rekrutmen tenaga kerja. Hal ini menyebabkan adanya ketidakpastian apakah tenaga kerja yang dipekerjakan berasal dari wilayah lokal. Beberapa perusahaan cenderung lebih memprioritaskan pekerja dari luar Kabupaten Bekasi dibandingkan tenaga kerja lokal. Dalam beberapa wawancara, terlihat bahwa kebijakan ini belum sepenuhnya diikuti oleh perusahaan, sehingga kontribusi kebijakan terhadap pengurangan pengangguran masih sangat minim. Hal ini menunjukkan bahwa implementasi kebijakan perlu ditingkatkan agar benar memberikan manfaat bagi masyarakat lokal. Selain sosialisasi yang kurang, tantangan lain dalam penerapan kebijakan ini adalah kurangnya mekanisme pengawasan yang ketat dari pemerintah daerah. Kebijakan ini membutuhkan pengawasan yang lebih baik guna memastikan perusahaan mematuhi peraturan yang ada untuk memberikan prioritas pada tenaga kerja lokal. Jika pengawasan lebih ketat, kemungkinan besar kebijakan ini dapat lebih efektif dalam rangka mencapai tujuannya. Pemerintah perlu bekerja sama lebih erat dengan perusahaan agar proses rekrutmen bisa lebih transparan serta mengutamakan masyarakat lokal.

Dampak dari kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja terhadap pengangguran di Kabupaten Bekasi masih belum signifikan. Beberapa informan menyatakan bahwa tingkat pengangguran masih tinggi meskipun kebijakan telah diterapkan. Salah satu faktor yang mempengaruhi adalah banyaknya masyarakat yang lebih memilih pekerjaan formal dibandingkan berwirausaha, meskipun program pelatihan kewirausahaan telah disediakan oleh pemerintah. Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan yang ada belum sepenuhnya mampu menjawab kebutuhan

masyarakat dalam hal ketersediaan lapangan kerja yang sesuai dengan preferensi mereka. **Secara keseluruhan, efektivitas kebijakan ini belum bisa dikatakan efektif, efektivitas kebijakan ini masih perlu ditingkatkan.** Pemerintah Kabupaten Bekasi harus lebih giat dalam melakukan sosialisasi, memastikan bahwa informasi mengenai kebijakan ini sampai kepada masyarakat dan perusahaan. Selain itu, pengawasan yang lebih baik terhadap perusahaan juga dibutuhkan agar kebijakan ini dapat berjalan sesuai dengan tujuan awalnya. Tanpa adanya upaya yang lebih serius, kebijakan ini dikhawatirkan tidak akan dapat memberikan dampak yang signifikan dalam rangka mengurangi tingkat pengangguran di Kabupaten Bekasi.

2. Efisiensi

Efisiensi merupakan sebuah faktor krusial dalam menilai kebijakan perluasan kesempatan kerja, khususnya bagi tenaga kerja lokal di Kabupaten Bekasi. Efisiensi disini melibatkan penggunaan sumber daya optimal, minimnya penggunaan biaya serta dampak langsung terhadap masyarakat dan perusahaan. Program yang diinisiasi oleh Dinas Ketenagakerjaan, seperti pelatihan dilalat marketing dan keterampilan praktis lainnya, bertujuan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja lokal. Namun, rendahnya partisipasi masyarakat dalam program ini menunjukkan adanya kendala dalam penyebaran informasi, sehingga program tersebut belum dapat dimanfaatkan secara maksimal oleh masyarakat yang membutuhkan. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa distribusi informasi yang efektif, potensi manfaat program tidak dapat dirasakan sepenuhnya.

Salah satu tantangan dalam mengukur efisiensi adalah rendahnya minat dan partisipasi masyarakat dalam pelatihan yang telah disediakan. Meskipun pemerintah telah berusaha menyediakan berbagai pelatihan gratis yang dibiayai melalui dana APBD, banyak masyarakat yang tidak mengetahui adanya program tersebut, seperti yang diungkapkan oleh beberapa tenaga kerja lokal. Kondisi ini disebabkan oleh minimnya sosialisasi yang efektif, meskipun berbagai platform telah digunakan untuk menyebarkan informasi. Rendahnya

partisipasi masyarakat menjadi penghambat utama dalam rangka mencapai efisiensi program, karena dana serta sumber daya yang telah dialokasikan tidak dimanfaatkan secara optimal. Selain itu, sebagian masyarakat masih lebih tertarik pada pekerjaan formal dibandingkan dengan mengikuti pelatihan yang disediakan oleh pemerintah.

Dari sisi perusahaan, efisiensi juga terkait dengan biaya operasional yang ditanggung, terutama dalam rangka proses rekrutmen dan pelatihan tenaga kerja. Beberapa perusahaan, seperti PT Nippon Stell Chemical Indonesia, menghadapi tantangan dalam penyerapan tenaga kerja lokal karena ketergantungan pada yayasan dalam proses rekrutmen. Akibatnya, tenaga kerja lokal yang terserap hanya mencapai 20%, sementara PT EPS Indonesia lebih berhasil dalam mengelola efisiensi rekrutmen dan pelatihan melalui pelatihan langsung di lapangan. Namun keduanya menghadapi masalah yang sama, dampak kebijakan terhadap efisiensi belum maksimal. Kondisi ini menyoroti perlunya kolaborasi yang lebih baik antara pemerintah dan perusahaan guna meningkatkan penyerapan tenaga kerja lokal.

Secara keseluruhan, **meskipun upaya efisiensi telah dilakukan, baik dari sisi program pelatihan maupun perusahaan, dampaknya masih belum optimal.** Rendahnya partisipasi masyarakat dalam program pelatihan serta kurangnya kerja sama antara perusahaan dan Dinas Ketenagakerjaan menjadi hambatan utama dalam rangka mencapai tujuan perluasan kesempatan kerja. Agar kebijakan ini dapat berjalan lebih efisien, perlu adanya perbaikan dalam strategi komunikasi dan penyebaran informasi, serta kolaborasi yang lebih terarah antara pemerintah serta perusahaan guna memaksimalkan dampak terhadap pengurangan pengangguran di Kabupaten Bekasi.

3. Kecukupan

Kecukupan merupakan salah satu bentuk kriteria di dalam proses evaluasi kebijakan perluasan kesempatan kerja untuk tenaga kerja lokal di Kabupaten Bekasi. Kecukupan disini merupakan suatu nilai dari seberapa jauhnya pencapaian dari sebuah hasil yang diinginkan telah tercapai dan apakah kebijakan

tersebut telah memenuhi kebutuhan masyarakat. Dalam konteks kebijakan perluasan kesempatan kerja di Kabupaten Bekasi, kecukupan ini berkaitan dengan apakah kebijakan sudah mampu meningkatkan lapangan kerja bagi tenaga kerja lokal. Kebijakan ini bertujuan untuk mengutamakan perluasan kesempatan kerja yang diatur dalam Peraturan Bupati Bekasi No.9 Tahun 2019. Namun, implementasi kebijakan tersebut masih memenuhi kendala di lapangan, seperti tingginya tingkat pengangguran dan ketidak adaan data yang jelas terkait perbandingan antara tenaga kerja lokal dan luar daerah.

Dalam hal ketersediaan tenaga kerja lokal, kebijakan yang ada mengatur terkait penyerapannya secara maksimal di perusahaan yang beroperasi di Kabupaten Bekasi. Meski telah terdapat tim penanggulangan dan upaya mendata perusahaan, kebijakan tersebut belum memberikan hasil yang optimal. Ini terlihat dari tingginya angka pengangguran di daerah tersebut. Selain itu, belum ada fokus yang cukup dalam mengutamakan tenaga kerja lokal dalam proses rekrutmen, serta minimnya informasi pelatihan kerja yang memadai untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja lokal. Pendapat dari tenaga kerja lokal sendiri mencerminkan kekecewaan terhadap kebijakan ini, yang dinilai kurang cukup dalam pelaksanaan.

Kecukupan kebijakan juga harus dinilai dari kemampuan kebijakan tersebut dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja di perusahaan yang beroperasi. Dalam konteks Kabupaten Bekasi yang industrinya berkembang pesat yang menjadikan Kabupaten Bekasi sebagai daerah industri terbesar se Indonesia, perusahaan menghadapi tantangan menyeimbangkan kebutuhan tenaga kerja dengan kecukupan keterampilan yang diperlukan, terutama di era digitalisasi. Beberapa perusahaan merasa bahwa kebijakan ini sudah cukup membantu, namun proses rekrutmen dan pelatihan masih perlu ditingkatkan. Sebaliknya, ada juga perusahaan yang menyatakan bahwa kebijakan ini belum memadai karena pengutamaan tenaga kerja lokal belum tercukupi dan terealisasi dengan baik, sehingga kesenjangan antara kebutuhan perusahaan dengan tenaga kerja lokal masih terasa.

Secara keseluruhan, **hasil evaluasi kecukupan kebijakan perluasan kesempatan kerja di Kabupaten Bekasi menunjukkan bahwa kebijakan tersebut belum mampu memenuhi perluasan kesempatan kerja bagi tenaga kerja lokal.** Masalah dalam pelaksanaan serta kurangnya perhatian terhadap pengutamaan tenaga kerja lokal menandakan perlunya revisi dan peningkatan kebijakan agar lebih efektif. Pemerintah diharapkan mengambil langkah nyata untuk memperkuat pelatihan, menyediakan akses yang lebih baik terhadap informasi pekerjaan, serta memastikan bahwa kebijakan ini diterapkan secara berkesinambungan, sehingga mampu mengurangi angka pengangguran dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja lokal.

4. Perataan

Dalam evaluasi ini, konsep perataan menjadi salah satu aspek terpenting, terutama dalam memastikan bahwa setiap target kebijakan dapat mendapatkan kesempatan yang setara dalam memperoleh pekerjaan. William Dunn, menekankan bahwa perataan adalah salah satu kriteria utama dalam evaluasi kebijakan (Dunn, 2003). Penelitian ini berfokus pada dua dimensi penting dalam analisis perataan yaitu peluang kerja lintas sektor dan distribusi tenaga kerja lokal. Di Kabupaten Bekasi, kebijakan tersebut sangat relevan mengingat daerah ini merupakan salah satu pusat industri terbesar di Indonesia.

Dalam dimensi atau ilustrasi pertama, yaitu peluang kerja berbagai sektor, kebijakan ini bertujuan untuk menciptakan kesempatan kerja yang merata di berbagai sektor, mulai dari manufaktur hingga teknologi. Di Kabupaten Bekasi, sektor tersebut memiliki peran penting dalam menyerap tenaga kerja lokal. Namun masalah pendanaan dan implementasi menjadi tantangan. Program padat karya yang didanai oleh kementerian membantu menciptakan lapangan kerja di sektro infrastruktur, namun tidak semua kebutuhan tenaga kerja dapat diatasi hanya dengan dana tersebut. Selain itu, kebijakan ini sering kali belum mampu menjamin distribusi yang adil, terutama dalam memastikan bahwa tenaga kerja lokal mendapatkan porsi yang signifikan di berbagai sektor industri.

Di tingkat perusahaan, kendala dalam implementasi kebijakan perataan ini juga terlihat. PT Nippon Steel Chemical Indonesia, mennghadapi kesulitan dalam memastikan perataan kesempatan kerja bagi tenaga kerja lokal. Kebijakan yang melibatkan pihak kedua dalam proses rekrutmen sering kali menghambat penyerapan tenaga kerja lokal secara langsung. Selain itu, banyak perusahaan yang tidak memiliki atau regulasi yang jelas mengenai tenaga kerja lokal yang harus dipekerjakan, yang akhirnya berdampak pada ketidakadilan dalam distribusi kesempatan kerja. Masalah ini diperparah oleh kurangnya regulasi yang mengharuskan perusahaan untuk menyerap tenaga kerja lokal dalam jumlah tertentu.

Pandangan masyarakat terkait perataan kesempatan kerja juga bervariasi, beberapa pekerja lokal merasa bahwa persaingan yang ketat serta persyaratan akademis yang tinggi membuat distribusi pekerjaan terasa tidak adil. Misalnya, di sektor administrasi, banyak pencari kerja yang merasa kesulitan mendapatkan posisi karena perusahaan lebih memilih kandidat yang kompeten. Di sisi lain, beberapa orang di sektor lain, seperti perbankan, merasa distribusi kesempatan kerja relatif lebih adil. Namun, masih terdapat keluhan mengenai adanya pihak-pihak yang diuntungkan dalam proses rekrutmen, yang menambah ketidakpercayaan masyarakat terhadap keadilan kebijakan ini.

Meskipun kebijakan perluasan kesempatan kerja di Kabupaten Bekasi telah memberikan dampak positif dalam menciptakan peluang kerja, masih banyak tantangan yang perlu diatasi. **Kurangnya regulasi yang jelas tentang penyerapan tenaga kerja lokal, praktik rekrutmen yang kurang transparan, serta kurangnya koordinasi antara pemerintah dan perusahaan, menjadi hambatan utama dalam mencapai perataan yang diinginkan.** Oleh karena itu, diperlukan upaya lebih lanjut untuk memperbaiki implementasi kebijakan ini agar tujuan menciptakan kesempatan kerja yang merata benar-benar tercapai.

5. Responsivitas

Bedasarkan penyajian data diatas mengenai responsivitas dalam evaluasi kebijakan perluasan kesempatan kerja untuk tenaga kerja lokal di Kabupaten Bekasi menunjukkan berbagai tantangan serta peluang. Responsivitas kebijakan ini mengacu pada sejauh mana kebijakan dapat merespon kebutuhan dan aspirasi masyarakat lokal, terutama terkait penciptaan lapangan kerja. Pemerintah dan perusahaan pemegang peran kunci dalam menerima dan menanggapi masukan dari masyarakat agar kebijakan yang diterapkan sesuai dengan harapan masyarakat. Responsivitas ini menjadi indikator penting dalam rangka mengukur evaluasi kebijakan, termasuk bagaimana umpan balik dari masyarakat dapat diakomodasi dan diterapkan.

Dalam evaluasi terhadap masukan masyarakat, terlihat bahwa kebijakan ini belum sepenuhnya responsif. Masyarakat, khususnya calon tenaga kerja lokal, masih mengalami kesulitan dalam menyampaikan keluhan atau masukan mereka. Salah satu hambatan yang diungkapkan adalah kurangnya informasi mengenai platform yang tersedia yang menyebabkan minimnya angka partisipasi dalam proses pengaduan. Terdapat pula perbedaan pandangan dari perusahaan; sementara terdapat perusahaan yang mengakui adanya tantangan dalam merekrut tenaga kerja lokal, PT EPS Indonesia justru tidak menerima keluhan apapun. Hal ini mengindikasikan tingkat responsivitas berbeda antara satu perusahaan dengan perusahaan yang lain dan secara keseluruhan, sistem pengaduan belum tersedia dan penerimaan masih kurang terstruktur.

Dari sisi pemerintah, meskipun terdapat komitmen untuk mendengar masukan masyarakat, mekanisme pengaduan terkait perluasan kesempatan kerja atau ketenagakerjaan belum tersedia, yang berpotensi menjadi hambatan masyarakat untuk memberikan saran, kritik dan masukan atau bahkan laporan terkait perluasan kesempatan kerja. Akan tetapi terdapat upaya dari beberapa pihak pemerintah untuk memasukan saran dari masyarakat ke dalam perencanaan kegiatan di masa mendatang. Hal tersebut mencerminkan niat baik, namun belum dapat dikategorikan sebagai responsive sepenuhnya karena belum

ada implementasi yang jelas dan konkret yang memastikan bahwa umpan balik dari masyarakat benar benar dapat direspon dengan cepat dan efektif.

Secara umum, pemerintah dan perusahaan telah mengambil beberapa langkah dalam menanggapi masukan dari masyarakat, namun responsivitas kebijakan ini masih belum sepenuhnya optimal. Meski ada perkembangan dalam hal mendengarkan aspirasi, mekanisme untuk menangani umpan balik dari masyarakat dan tenaga kerja lokal masih kurang terorganisir dengan baik. Agar responsivitas bisa ditingkatkan, diperlukan kerja sama yang lebih erat antara pemerintah dan perusahaan untuk menciptakan saluran komunikasi yang lebih efisien dan inklusif.

6. Ketepatan

Ketepatan merujuk pada nilai dari tujuan kebijakan dan kuatnya asumsi yang melandasi tujuan-tujuan kebijakan. Hal ini mencakup seberapa jauh kebijakan tersebut dapat memenuhi kebutuhan tenaga kerja lokal. Dalam pembahasan ketepatan ada dua dimensi atau kriteria yang dipakai dalam evaluasi ini, pertama Sasaran Kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja, kebijakan harus menargetkan kelompok yang tepat, seperti tenaga kerja lokal dan Ketepatan dan Praktik di Lapangan, yang memastikan kebijakan dijalankan secara efektif melalui pelatihan yang relevan dan akses informasi yang memadai. Ketidaksesuaian antara perencanaan dan implementasi dapat menghambat efektivitas program tersebut.

Sasaran kebijakan ini mencakup seluruh lapisan masyarakat Kabupaten Bekasi, dengan tujuan meningkatkan akses terhadap pekerjaan formal dan mempersiapkan masyarakat untuk dapat bersaing di pasar kerja yang semakin kompetitif. Selain menyediakan pekerjaan, kebijakan ini juga memberikan pelatihan gratis, termasuk pelatihan kewirausahaan untuk mendorong masyarakat memulai usaha mandiri. Program tersebut diharapkan tidak hanya memberikan kesempatan kerja formal, tetapi juga menciptakan ekosistem yang mendukung perkembangan usaha kecil dan menengah, yang berperan penting

dalam perekonomian lokal. Kebijakan ini menunjukkan upaya pemerintah guna memberdayakan masyarakat dan menciptakan kondisi yang kondusif bagi pertumbuhan ekonomi lokal.

Namun, dalam praktik di lapangan, terdapat berbagai pandangan mengenai ketepatan kebijakan ini. Beberapa tenaga kerja lokal merasakan manfaat dari kebijakan ini, terutama dalam hal akses yang lebih mudah ke pekerjaan sektor formal di kawasan industri setempat. Namun, ada keluhan terkait ketidaksempurnaan dalam implementasi, seperti kurangnya sosialisasi dari pemerintah daerah mengenai kebijakan serta ketentuan yang ada. Ketidaksesuaian antara regulasi dan kenyataan di lapangan, serta kendala seperti adanya peran perantara atau calo, turut menjadi hambatan dalam mencapai tujuan kebijakan ini.

Secara keseluruhan, meskipun kebijakan perluasan kesempatan kerja di Kabupaten Bekasi sudah mencakup aspek ketepatan dalam merancang sasaran dan programnya, implementasinya di lapangan masih menghadapi tantangan yang signifikan. Ada kesenjangan antara harapan pemerintah dan realitas yang dirasakan oleh masyarakat serta pelaku industri. Kesenjangan ini terlihat dari perbedaan pandangan antara pemerintah, yang menganggap kebijakan telah berjalan sesuai aturan, dan masyarakat serta perusahaan yang merasa kebijakan belum sepenuhnya efektif. Masyarakat lokal, terutama tenaga kerja, merasakan bahwa sosialisasi dan informasi mengenai kebijakan ini kurang menjangkau seluruh lapisan, sementara perusahaan merasa belum ada panduan yang jelas terkait penerapan tenaga kerja lokal. Akibatnya, beberapa perusahaan belum mematuhi kebijakan tersebut sepenuhnya. Berdasarkan pembahasan di atas kendala-kendala yang dihadapi dalam penerapan kebijakan perluasan kesempatan Kerja di Kabupaten Bekasi, maka kendala tersebut dapat peneliti klasifikasikan berdasarkan kriteria evaluasi kebijakan menurut William Dunn (Dunn, 2003) yang dapat dilihat melalui table berikut.

Tabel 4. 3 Kendala dalam Penerapan Kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja di Kabupaten Bekasi

No.	Kriteria Evaluasi Kebijakan	Kendala yang dihadapi
1.	Efektivitas	<ul style="list-style-type: none"> a. Sosialisasi yang kurang efektif b. Ketidapatuhan Perusahaan c. Kurangnya Pengawasan
2.	Efisiensi	<ul style="list-style-type: none"> a. Rendahnya partisipasi Masyarakat b. Kurangnya Kerjasama dengan Perusahaan c. Ketergantungan Pada Pihak Kedua
3.	Kecukupan	<ul style="list-style-type: none"> a. Kebijakan Belum Mengatasi Tingginya Pengangguran b. Minimnya data yang jelas c. Kurangnya fokus Pada Tenaga Kerja Lokal
4.	Perataan	<ul style="list-style-type: none"> a. Distribusi Pekerjaan yang tidak adi; b. Kurangnya Regulasi Tentang Penyerapan Tenaga Kerja Lokal c. Persyaratan yang tinggi
5.	Responsivitas	<ul style="list-style-type: none"> a. Sistem Pengaduan yang Tidak Efektif b. Perbedaan Respons Perusahaan c. Belum Tersedia Mekanisme Pengaduan yang jelas
6.	Ketepatan	<ul style="list-style-type: none"> a. Sasaran Kebijakan Tidak Jelas b. Ketidaksesuaian di Lapangan c. Kurangnya Pedoman untuk Perusa

Sumber: *Diolah Peneliti, 2024.*

D. Sintesis Pemecahan Masalah

Untuk memecahkan berbagai kendala dalam penerapan kebijakan perluasan kesempatan kerja di Kabupaten Bekasi, perlu adanya langkah-langkah strategis yang komprehensif dan berkelanjutan. Berdasarkan evaluasi kriteria kebijakan menurut William Dunn (Dunn, 2003), beberapa tantangan yang dihadapi dapat diselesaikan melalui peningkatan efektivitas, efisiensi, kecukupan, perataan, responsivitas, dan ketepatan kebijakan. Pendekatan ini dapat diimplementasikan melalui perbaikan dalam komunikasi, pengawasan, regulasi, serta kolaborasi yang lebih erat antara pemerintah dan pihak perusahaan. Dengan demikian, kebijakan ini diharapkan dapat mencapai tujuan utamanya, yakni mengurangi pengangguran dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja lokal di Kabupaten Bekasi.

1. Efektivitas

Efektivitas kebijakan menilai seberapa jauh tujuan utama kebijakan telah tercapai. Berdasarkan data yang dikumpulkan, Peraturan Bupati Bekasi No.9 Tahun 2019 tentang Perluasan Kesempatan Kerja belum mampu mencapai tujuannya secara optimal. Meskipun kebijakan ini bertujuan untuk menekan angka pengangguran, faktanya masih banyak tenaga kerja lokal khususnya yang masih tidak mengetahui keberadaan serta rincian dari peraturan ini. Hal ini dikonfirmasi oleh wawancara dengan beberapa responden, seperti Anggita Dian Pusparini, yang menyatakan bahwa informasi terkait kebijakan ini belum tersosialisasikan secara baik, bahkan di level masyarakat yang dekat dengan pemerintahan daerah. Sosialisasi yang tidak merata menjadi penyebab utama mengapa kebijakan ini tidak efektif dalam rangka mencapai sasaran yang diinginkan. Selain itu, banyak perusahaan, seperti PT Nippon Stell Chemical Indonesia, yang masih menggunakan pihak kedua dalam proses rekrutmen. Hal tersebut bisa jadi mengurangi peluang bagi tenaga kerja lokal karena yayasan cenderung kurang mengetahui untuk memprioritaskan tenaga kerja Kabupaten Bekasi.

Solusi yang konkret untuk meningkatkan efektivitas kebijakan ini, diperlukan langkah konkret, yaitu, Pemerintah Kabupaten Bekasi perlu memperkuat sosialisasi kebijakan. Banyak masyarakat yang masih belum memahami kebijakan ini, akibat dari kurangnya informasi yang tersebar. Oleh karena itu, diperlukan strategi komunikasi yang lebih efektif, seperti penggunaan media sosial, website resmi pemerintah, serta keterlibatan aktif tokoh masyarakat dan lembaga pendidikan dalam menyebarkan informasi. Selain itu, pengawasan terhadap kepatuhan perusahaan harus diperketat melalui penerapan sanksi yang lebih jelas bagi perusahaan yang tidak memprioritaskan tenaga kerja lokal. Ini akan memastikan bahwa kebijakan ini diterapkan sesuai dengan tujuannya. Dan Pemerintah Kabupaten Bekasi dapat membentuk tim pengawasan khusus yang terdiri dari Dinas Ketenagakerjaan, pihak kepolisian, dan pengawas ketenagakerjaan untuk secara rutin melakukan inspeksi mendalam ke perusahaan-perusahaan di wilayah tersebut. Tim ini dapat memantau langsung proses perekrutan dan memastikan perusahaan menjalankan kebijakan sesuai aturan. Selain inspeksi, laporan dari masyarakat mengenai pelanggaran dapat dijadikan dasar untuk investigasi lebih lanjut.

2. Efisiensi

Dari sisi efisiensi, evaluasi kebijakan bertujuan untuk menilai bagaimana sumber daya, biaya, waktu serta tenaga yang digunakan untuk mencapai tujuan kebijakan. Dalam hal ini, evaluasi efisiensi terbagi menjadi dua aspek utama: yang pertama program perluasan kesempatan kerja, program pelatihan kerja seperti “Sekolah Siap Kerja” dan pelatihan digital marketing yang diselenggarakan oleh Dinas Ketenagakerjaan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan masyarakat lokal, namun efisiensinya masih terbatas. Meskipun program-program tersebut disediakan secara gratis melalui APBD, efektivitasnya masih dibatasi oleh beberapa permasalahan. Masalah utama adalah minimnya penyebaran informasi menyebabkan rendahnya partisipasi meskipun program ini gratis. Banyak warga belum menyadari manfaatnya, sementara tenaga kerja lokal mengeluhkan kurangnya akses informasi. Efisiensi

program juga dipengaruhi oleh SDM. Meski SDM kompeten telah dialokasikan, strategi yang lebih efektif dibutuhkan untuk menarik minat masyarakat. Praktik penipuan dalam pencarian kerja juga menjadi kendala. Untuk meningkatkan efisiensi, diperlukan penyebaran informasi yang lebih baik dan optimalisasi SDM guna mengurangi pengangguran.

Dan yang kedua adalah Dampak kebijakan pada perusahaan Efisiensi kebijakan dinilai dari dampaknya pada perusahaan di Kabupaten Bekasi, terutama dalam rekrutmen dan pelatihan tenaga kerja. PT Nippon Stell Chemical Indonesia dan PT EPS Indonesia mengakui adanya peningkatan biaya operasional akibat kebijakan tersebut, tetapi dampaknya pada penyerapan tenaga kerja lokal masih minim. PT Nippon Stell tetap mengandalkan yayasan untuk rekrutmen, sementara PT EPS lebih memilih pelatihan langsung di lapangan, meski hasilnya belum optimal. Kurangnya kerja sama antara Dinas Ketenagakerjaan dan perusahaan memperburuk situasi, dengan fokus lebih pada audit tahunan daripada kolaborasi efektif untuk meningkatkan penyerapan tenaga kerja lokal.

Secara keseluruhan, tantangan rendahnya partisipasi masyarakat dalam program pelatihan dan minimnya kerja sama antara pemerintah dan perusahaan perlu diatasi. Pemerintah dapat bekerja sama dengan perusahaan untuk menciptakan program pelatihan yang lebih menarik dan relevan dengan kebutuhan pasar kerja. Selain itu, sosialisasi mengenai program pelatihan harus ditingkatkan agar masyarakat mengetahui manfaat dari partisipasi mereka. Ketergantungan perusahaan pada pihak ketiga dalam proses rekrutmen juga perlu diminimalkan dengan mendorong perusahaan untuk melakukan rekrutmen langsung guna meningkatkan penyerapan tenaga kerja lokal secara signifikan.

3. Kecukupan

Evaluasi kecukupan bertujuan untuk mengukur sejauh mana kebijakan memenuhi kebutuhan yang ada di masyarakat. Dalam hal ini, evaluasi kecukupan ini terbagi menjadi dua aspek yaitu: Ketiadaan dan Peraturan Tenaga Kerja Lokal, Peraturan Bupati Bekasi No. 9 Tahun 2019 mengutamakan tenaga kerja lokal, namun kebijakan ini belum mencakup persentase minimal yang harus dipenuhi oleh perusahaan. Meskipun ada upaya mendata perusahaan dan menyerap tenaga kerja lokal, hal ini belum maksimal dan jumlah pengangguran di Kabupaten Bekasi tetap tinggi. Beberapa pihak menyatakan bahwa kebijakan ini membutuhkan penguatan, terutama dalam memastikan program pelatihan kerja dan akses informasi pekerjaan yang lebih luas. Dan yang kedua adalah kecukupan kebijakan dengan kebutuhan tenaga kerja, Evaluasi juga menunjukkan kesenjangan antara kebutuhan perusahaan dan kapasitas tenaga kerja lokal. Beberapa perusahaan, seperti PT Nippon Steel Chemical Indonesia, mengakui bahwa mereka kesulitan memenuhi kebutuhan tenaga kerja lokal karena kesenjangan keterampilan. Selain itu, proses rekrutmen dan pelatihan belum efisien. Pandangan ini didukung oleh tenaga kerja lokal yang merasa bahwa kebijakan belum memberikan manfaat nyata, karena implementasinya tidak konsisten dan kurang fokus. Kebijakan ini belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan tenaga kerja lokal di Kabupaten Bekasi. Ada kesenjangan dalam implementasi, khususnya terkait rekrutmen, pelatihan, dan prioritas bagi tenaga kerja lokal.

Oleh karena itu, kebijakan ini perlu ditingkatkan agar mampu menekan angka pengangguran yang masih tinggi di Kabupaten Bekasi. Untuk itu, penting bagi pemerintah untuk memiliki data yang lebih akurat terkait jumlah tenaga kerja lokal dan luar daerah yang terserap oleh perusahaan. Dengan data yang jelas, kebijakan dapat disusun lebih tepat sasaran. Pemerintah juga harus lebih fokus dalam memprioritaskan tenaga kerja lokal melalui kebijakan yang lebih tegas, termasuk insentif bagi perusahaan yang mempekerjakan lebih banyak tenaga kerja lokal.

4. Perataan

Aspek perataan berfokus pada seberapa merata distribusi kesempatan kerja yang dihasilkan oleh kebijakan. Berdasarkan data evaluasi, kebijakan perluasan kesempatan kerja di Kabupaten Bekasi belum menciptakan distribusi yang adil bagi tenaga kerja lokal. Dalam evaluasi kebijakan di Kabupaten Bekasi, fokusnya pada dua dimensi: peluang kerja lintas sektor, Kebijakan ini diharapkan menciptakan peluang kerja merata di sektor-sektor utama seperti industri, pertanian, jasa, dan teknologi. Namun, meski ada program padat karya yang didanai kementerian, anggaran dari APBD untuk memperluas kesempatan kerja lokal belum ada, sehingga kebijakan ini tidak sepenuhnya efektif dalam mendorong pemerataan. Dalam perusahaan, seperti di PT Nippon Steel Chemical Indonesia, rekrutmen tenaga kerja lokal belum merata karena banyaknya campur tangan pihak kedua dalam proses perekrutan dan yang kedua adalah Distribusi dan Penyerapan Tenaga Kerja Lokal Tidak ada ketentuan yang jelas terkait persentase minimal tenaga kerja lokal yang harus diserap oleh perusahaan. Hal ini menimbulkan ketidakpastian dalam distribusi kerja yang adil. Pihak perusahaan dan masyarakat lokal menyatakan pentingnya regulasi tegas agar perusahaan lebih aktif menyerap tenaga kerja lokal.

Kebijakan ini belum sepenuhnya mampu menciptakan perataan kesempatan kerja di Kabupaten Bekasi. Meskipun program padat karya dan inisiatif kebijakan telah membantu, masalah terkait distribusi tenaga kerja lokal dan rekrutmen masih menjadi hambatan. Untuk mencapai perataan yang lebih baik, diperlukan penyusunan kebijakan lintas sektor, Solusinya, regulasi yang lebih ketat dan spesifik perlu diterapkan untuk memastikan bahwa setiap perusahaan di Kabupaten Bekasi memberikan kesempatan yang adil kepada tenaga kerja lokal. Pemerintah juga bisa menyediakan program peningkatan keterampilan yang dapat membantu tenaga kerja lokal memenuhi persyaratan industri yang semakin kompetitif.

5. Responsivitas

Responsivitas kebijakan merujuk pada seberapa jauh pemerintah dan perusahaan merespons kebutuhan, aspirasi, serta masukan masyarakat terkait kebijakan perluasan kesempatan kerja di Kabupaten Bekasi. Evaluasi ini mencakup masukan dari masyarakat dan penanganan umpan balik oleh pemerintah dan perusahaan, untuk melihat bagaimana kebijakan ini berjalan serta keterbukaan pihak terkait dalam menindaklanjuti saran dari masyarakat. Yang pertama Masukan dari masyarakat terkait kebijakan, Dalam evaluasi ini, respons masyarakat terhadap kebijakan sangat bervariasi. Beberapa tenaga kerja, seperti Anggita Dian Pusparini, mengakui bahwa platform pengaduan yang ada belum banyak digunakan karena kurangnya informasi, meski mekanisme pengaduan dianggap penting untuk menangani keluhan terkait rekrutmen. Di sisi lain, beberapa perusahaan, seperti PT Nippon Steel Chemical, mengakui adanya kendala dalam proses perekrutan tenaga kerja lokal yang sebagian besar diatur oleh pihak kedua. Sebaliknya, PT EPS Indonesia menyatakan tidak menerima keluhan apapun, menimbulkan pertanyaan tentang sejauh mana masyarakat berani menyampaikan pendapat mereka.

Yang kedua penanganan umpan balik oleh pemerintah dan perusahaan, Pemerintah melalui Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi telah berupaya merespons masukan masyarakat dengan berkomitmen untuk menerima dan menilai saran guna dimasukkan dalam program tahunan. Namun, belum tersedia platform pengaduan khusus yang secara efektif dapat menangani keluhan. Di sisi lain, PT Nippon Steel Chemical menyerahkan proses perekrutan dan pengaduan kepada yayasan, meskipun mereka tetap memprioritaskan tenaga kerja lokal. Hasil dari rekrutmen ini bergantung pada kemampuan individu dalam menjalani seleksi, yang dapat menjadi hambatan bagi tenaga kerja lokal. Oleh karena itu guna menyelesaikan permasalahan khususnya pada evaluasi responsivitas solusi yang dapat dilakukan adalah pembuatan platform pengaduan yang transparan, Pemerintah daerah harus menyediakan platform pengaduan yang mudah diakses

oleh masyarakat untuk melaporkan keluhan mereka terkait pelaksanaan kebijakan. Platform ini dapat berupa hotline telepon, aplikasi pengaduan online, atau layanan langsung di kantor pemerintah. Dan tindak lanjut dari pengaduan Pemerintah harus memastikan bahwa setiap pengaduan yang diterima segera ditindaklanjuti dengan solusi yang nyata pemerintah harus menciptakan mekanisme pengaduan yang lebih jelas dan mudah diakses oleh masyarakat. Saat ini, sistem pengaduan yang tidak efektif menghambat masyarakat untuk memberikan umpan balik atau melaporkan masalah terkait pelaksanaan kebijakan. Dengan membangun platform pengaduan yang transparan dan responsif, baik dalam bentuk aplikasi daring atau pusat layanan masyarakat, pemerintah dapat lebih cepat merespons kebutuhan masyarakat dan menyesuaikan kebijakan yang diterapkan di lapangan sesuai dengan kondisi nyata.

6. Ketepatan

Kriteria ketepatan dalam evaluasi kebijakan perluasan kesempatan kerja di Kabupaten Bekasi mencakup sejauh mana kebijakan ini mampu memenuhi dan tepat sasaran untuk tenaga kerja lokal. Berdasarkan evaluasi, pemecahan masalah yang dapat diidentifikasi melibatkan dua aspek atau dimensi yaitu, sasaran kebijakan Kebijakan ini bertujuan untuk memberikan akses pekerjaan yang lebih luas bagi seluruh masyarakat Kabupaten Bekasi, dengan fokus pada pemberdayaan tenaga kerja lokal melalui pelatihan keterampilan dan kewirausahaan. Masalah yang teridentifikasi adalah bahwa meskipun kebijakan ini sudah mencakup program pelatihan dan kewirausahaan, masih terdapat kendala dalam menjangkau semua lapisan masyarakat, terutama mereka yang belum mengetahui keberadaan program ini. Yang kedua adalah kesesuaian antara kebijakan dan praktik di lapangan, Evaluasi kebijakan menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara tujuan kebijakan dan implementasi di lapangan. Beberapa perusahaan tidak mengikuti kebijakan terkait prioritas tenaga kerja lokal karena kurangnya sosialisasi dari pemerintah dan ketergantungan pada pihak ketiga dalam proses rekrutmen. Selain itu, tantangan dalam pelaksanaan

kebijakan di lapangan termasuk kurangnya pengetahuan mengenai peraturan yang berlaku dan kurangnya pengawasan dari pemerintah.

Oleh karena itu Ketepatan kebijakan perluasan kesempatan kerja di Kabupaten Bekasi belum sepenuhnya tercapai, Untuk memperbaiki hal ini, pemerintah harus memberikan pedoman yang lebih jelas kepada perusahaan mengenai penyerapan tenaga kerja lokal. Selain itu, penting untuk memastikan bahwa kebijakan yang dibuat tidak hanya berfokus pada penyediaan pekerjaan formal, tetapi juga mencakup pengembangan kewirausahaan sebagai solusi jangka panjang dalam menciptakan lapangan kerja.

Secara keseluruhan, penyelesaian masalah ini memerlukan sinergi yang kuat antara pemerintah, perusahaan, dan masyarakat. Sosialisasi yang lebih efektif, peningkatan partisipasi masyarakat dalam program pelatihan, regulasi yang lebih ketat, serta mekanisme pengaduan yang lebih baik adalah kunci dalam memastikan bahwa kebijakan perluasan kesempatan kerja di Kabupaten Bekasi dapat mencapai tujuannya. Tanpa langkah-langkah tersebut, kebijakan ini berisiko tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap pengurangan pengangguran dan peningkatan kesejahteraan tenaga kerja lokal.

Untuk menyelesaikan masalah ini, diperlukan sinergi yang kuat antara pemerintah, perusahaan, dan masyarakat. Efektifitas sosialisasi, peningkatan partisipasi masyarakat dalam pelatihan, regulasi yang lebih ketat, serta mekanisme pengaduan yang lebih baik adalah kunci untuk memastikan keberhasilan kebijakan perluasan kesempatan kerja di Kabupaten Bekasi. Jika langkah-langkah ini tidak diambil, risiko kebijakan ini tidak akan memberikan dampak yang signifikan dalam mengurangi pengangguran dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja lokal.