

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN KETENAGAKERJAAN DI KABUPATEN BEKASI

Richi Agung Ervanto¹, Irwan Tahir², Rossy Lambelanova³
^{1,2,3}Institut Pemerintahan Dalam Negeri, Cilandak, Jakarta, Indonesia
Email Korespondensi: richi_oi@yahoo.com

Diterima: 12-04-2022 Disetujui: 13-05-2022 Diterbitkan: 14-06-2022

Abstrak

Teori yang digunakan sebagai pisau analisis dalam penulisan Tesis ini adalah teori model implementasi kebijakan menurut Muchlis Hamdi (2014) yang menjelaskan gambaran mengenai dinamika pergerakan implementasi kebijakan yaitu dimensi produktivitas, linearitas dan efisiensi dan faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan dari implementasi kebijakan yaitu determinan substansi kebijakan, perilaku tugas pelaksana, interaksi jejaring kerja, partisipasi kelompok sasaran dan sumber daya. Metode yang digunakan pendekatan kualitatif, teknik pengumpulan data adalah wawancara, telaah dokumen, dan analisis. Berdasarkan didapatkan gambaran bahwa implementasi kebijakan ketenagakerjaan di Kabupaten Bekasi belum berjalan optimal, produktivitas tidak mencapai target baik target penurunan angka tingkat pengangguran terbuka maupun target standar pelayanan minimal penempatan tenaga kerja. Linieritas pelayanan antar kerja pendaftaran pencari kerja dan pendaftaran lowongan pekerjaan sudah sesuai dengan prosedur, waktu, biaya, tempat dan pelaksana yang telah ditentukan, namun dalam hal pelayanan kepada pemberi kerja, prosedur penempatan tenaga kerja dan tindak lanjut penunjukkan calon pencari kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi belum memiliki standar operasional prosedur (SOP) tertulis, sehingga tidak dapat dijelaskan apakah pelayanan sudah sesuai dengan pedoman spesifikasi standar yang telah ditentukan. efisiensi pelayanan antar kerja sudah cukup efisien, namun pelayanan antar kerja masih dilakukan secara manual dan belum menggunakan teknologi berbasis online yang dapat memperluas jangkauan pelayanan.

Kata Kunci: Implementasi Kebijakan, Ketenagakerjaan, Penempatan Tenaga Kerja

Abstract

The theory used as an analytical knife in writing this thesis is the theory of policy implementation model according to Muchlis Hamdi (2014) which explains the description of the dynamics of the movement of policy implementation, namely the dimensions of productivity, linearity and efficiency and the factors that can affect the success of policy implementation, namely the determinants of policy substance, implementing task behavior, network interaction, target group participation and resources. The method

used is a qualitative approach, data collection techniques are interviews, document review, and analysis. Based on the description obtained that the implementation of employment policies in Bekasi Regency has not run optimally, productivity has not reached the target, both the target for reducing the open unemployment rate and the target for minimum service standards for manpower placement. The service linearity between job seekers registration and job vacancies registration is in accordance with predetermined procedures, time, cost, place and implementer, but in terms of service to employers, procedures for placement of workers and follow-up to the appointment of prospective job seekers, the Bekasi Regency Manpower Office does not yet have a written standard operating procedure (SOP), so it cannot be explained whether the service is in accordance with the standard specification guidelines that have been determined. the efficiency of inter-work services is quite efficient, but inter-work services are still done manually and have not used online-based technology that can expand the range of services.

Keywords: Policy Implementation, Labour, Employment Services.

PENDAHULUAN

Dilansir dari laman <https://bekasisociety.com/2020/12/16/> dengan judul artikel Kabupaten Bekasi Dijuluki Kawasan Industri Terbesar di Asia Tenggara, diakses pada tanggal 04 Maret 2021, Kabupaten Bekasi yang berpusat di Cikarang adalah satu dari beberapa daerah strategis di Jawa Barat, berlokasi di sebelah timur Jakarta, berbatasan langsung dengan Provinsi DKI Jakarta dan Kota Bekasi. Perekonomian Kabupaten Bekasi di tunjang dari sektor perdagangan, perindustrian dan pertanian. Dengan jumlah perusahaan yang beroperasi diperkirakan sudah mencapai lebih dari 4.000 pabrik, Kabupaten Bekasi mendapat julukan sebagai kota industri terbesar di asia tenggara. Kawasan Industri yang terdapat di Bekasi, diantaranya kawasan industri MM2100, Kawasan Industri Jababeka, Kawasan Industri Greenland International Industrial Center (GIIC), kawasan Industri EJIP, kawasan Industri Delta Silicon, kawasan Industri Lippo Cikarang, kawasan Industri KITIC dan lain lain. Berdasarkan data wajib lapor ketenagakerjaan 2021 yang didapat dari Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi jumlah perusahaan yang berada di Kabupaten Bekasi dan terdaftar di wajib lapor ketenagakerjaan per Agustus 2021 sebanyak 7.861 perusahaan.

Kewenangan pemerintah daerah untuk mengatur urusan pemerintahan sendiri tercantum dalam UU Dasar 1945 Negara Kesatuan Republik Indonesia Pasal 18 ayat (2) setelah amandemen kedua yang diturunkan ke dalam UU Nomor 23 Tahun 2014 pasal 10 ayat (2) yaitu "Pemerintah daerah provinsi, daerah kabupaten dan kota mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas pembantuan". Pemerintah daerah lebih mengetahui kondisi dan situasi di

wilayahnya sehingga otonomi daerah memberikan kewenangan daerah untuk mengatur rumah tangga daerahnya.

Membahas mengenai pembangunan tidak terlepas dari ketenagakerjaan, Tenaga kerja atau ketenagakerjaan merupakan hal yang krusial dalam kegiatan bisnis dan perekonomian di Indonesia. Dengan tersedianya tenaga kerja yang kompeten dan berkualitas akan berdampak pada pertumbuhan ekonomi yang baik. Pengangguran adalah tenaga kerja yang belum atau tidak mendapat pekerjaan, terjadi karena kualitas tenaga kerja yang rendah, tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan maupun hal lain yang mengakibatkan terjadinya pengangguran.

Tujuan umum pembangunan bidang ketenagakerjaan di Kabupaten Bekasi adalah adanya peningkatan kompetensi bagi angkatan kerja dan terwujudnya iklim yang kondusif untuk industri, investasi dan perdagangan, hal ini mendukung visi dan misi Kabupaten Bekasi (Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi 2017 -2022), namun upaya dalam mencapai tujuan tersebut tidaklah sederhana, pertumbuhan jumlah penduduk yang semakin tinggi membawa dampak jumlah angkatan kerja yang semakin tinggi pula sehingga jumlah orang yang mencari pekerjaan akan semakin banyak, pada akhirnya menimbulkan masalah ketenagakerjaan khususnya masalah penyediaan lapangan pekerjaan yang memadai.

Untuk menekan angka pengangguran dengan meningkatkan kesempatan kerja upaya yang dapat dilakukan adalah melalui peningkatan penempatan tenaga kerja. Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 39 tahun 2016 tentang penempatan tenaga kerja dijelaskan bahwa penempatan tenaga kerja adalah proses pelayanan yang diberikan untuk pencari kerja agar dapat memperoleh pekerjaan dengan cara mempertemukan pemberi kerja dengan pencari kerja.

BPS mencatat pada tahun 2020, tingkat pengangguran terbuka di Kabupaten Bekasi mencapai angka 11,54 persen dari angkatan kerja. Jumlah tersebut naik signifikan pada saat pandemi covid.19 apabila dibanding kondisi tahun 2019 angka TPT kabupaten Bekasi sebesar 9.00 persen, keadaan ini cukup tinggi karena di wilayah kabupaten Bekasi sektor formal menjadi kekuatan pada sektor lapangan pekerjaan, hal ini berbeda dengan daerah lain di provinsi Jawa

Barat yang memiliki banyak sektor informal yang menjadi kekuatan pada sektor lapangan pekerjaan. Keadaan pandemi merupakan tantangan keras yang harus dihadapi untuk pekerja – pekerja sektor formal. Kegiatan penempatan tenaga kerja dilaksanakan oleh pejabat fungsional pengantar kerja yaitu aparatur sipil negara yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh untuk melakukan kegiatan pelayanan antar kerja, hal ini juga menjadi masalah tersendiri karena berdasarkan hasil wawancara pra penelitian dengan Bapak Rahmat Waluyo, salah satu petugas pengantar kerja di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi pada hari Selasa

tanggal 16 Februari 2021 bertempat di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi Desa Sukamahi Kecamatan Cikarang Pusat Kabupaten Bekasi, dengan predikat kawasan industri terbesar di wilayah asia tenggara yang notabene didalamnya terdapat banyak perusahaan, Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi hanya memiliki 3 (tiga) orang fungsional pengantar kerja, sehingga pelaksanaan pelayanan antar kerja mengalami kendala karena terbatasnya sumber daya manusia yang ada. Kondisi keterbatasan tenaga petugas pengantar kerja di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi juga mengakibatkan adanya kesenjangan informasi yang terjadi karena terdapat kendala dalam arus informasi dari pemberi kerja ke pencari kerja ataupun sebaliknya.

Gugatan terhadap pasal-pasal di atas mengindikasikan adanya penolakan terhadap regulasi yang berkaitan dengan kebijakan ketenagakerjaan di Kabupaten Bekasi, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi tujuan pembangunan ketenagakerjaan yaitu pengentasan kemiskinan dengan cara menekan angka pengangguran.

KERANGKA TEORI

Nugroho (2006) menjelaskan bahwa pengertian implementasi kebijakan adalah cara agar suatu kebijakan bisa mencapai tujuannya. Dalam mengimplementasikan kebijakan publik, terdapat dua pilihan langkah, yaitu dengan cara langsung mengimplementasikan kedalam program-program atau dengan cara formulasi kebijakan derivat atau turunan dari kebijakan publik. Van Meter dan Van Horn dalam Winarno (2014) menjelaskan bahwa implementasi kebijakan publik merupakan segala tindakan dalam keputusan sebelumnya yang meliputi usaha dalam mengubah keputusan menjadi tindakan operasional dalam tenggang waktu tertentu untuk mencapai perubahan besar dan kecil yang ditetapkan oleh keputusan kebijakan dan dilaksanakan oleh organisasi publik yang diarahkan dalam mencapai tujuan yang sudah ditentukan.

Berbagai model implementasi kebijakan publik ditawarkan oleh beberapa ahli kebijakan dalam mengimplementasikan kebijakan publik. Berdasarkan Matland dalam Hamdi (2014) literature tentang implementasi kebijakan terbagi menjadi tiga kelompok yaitu kelompok dengan pendekatan dari atas (top down), kelompok dengan pendekatan dari bawah (bottom up) dan kelompok dengan pendekatan alternatif.

Berdasarkan Edwards (1980) dalam Winarno (2014) studi implementasi kebijakan publik merupakan salah satu tahapan dalam kebijakan publik, antara penentuan kebijakan dan konsekuensi-konsekuensi kebijakan bagi masyarakat. Suatu kebijakan yang sudah direncanakan dengan sangat bagus memiliki kemungkinan dapat mengalami kegagalan jika kebijakan tersebut tidak diimplementasikan secara baik oleh para implementor atau pelaksana kebijakan.

Model Van Meter dan Van Horn memperkenalkan 6 (enam) variabel yang membangun ikatan antara kebijakan dan pencapaian serta pentingnya memperhatikan konsep-konsep perubahan, kontrol dan kepatuhan bertindak dalam prosedur implementasi. Grindle (1980) menunjukkan model implementasi sebagai proses administrasi dan proses politik, beberapa aktor melakukan proses pengambilan keputusan dan materi program yang dicapai menentukan hasil akhirnya dengan melalui hubungan pembuat keputusan dalam konteks politik administratif. Proses politik melewati beberapa proses pengambilan keputusan dengan melibatkan beberapa aktor kebijakan kemudian proses administrasi terlihat melalui proses umum mengenai aksi administratif yang dapat diteliti pada tingkat program tertentu.

Menurut pendekatan model bottom up dalam upaya memahami sebuah implementasi harus difahami tujuan, strategi, aktivitas dan kontak para aktor yang terlibat dalam proses implementasi mikro. Kenyataannya pada tingkat mikro kebijakan dapat secara langsung berdampak kepada masyarakat. Untuk mengetahui prediksi dampak yang dihasilkan oleh suatu kebijakan maka harus dilakukan evaluasi atas pengaruh kebijakan terhadap tindakan petugas pelaksana (street level bureaucrats). Karya empirik yang paling intensif dalam tradisi bottom up adalah yang dilakukan oleh Benny Hjern (Hamdi, 2014).

Hamdi (2014) menjelaskan bahwa strategi Hjern adalah mempelajari suatu masalah kebijakan (policy problem), menanya aktor-aktor level mikro tentang tujuan, aktivitas, masalah dan kontak mereka. Teknik tersebut memungkinkan Hjern untuk memetakan suatu jaringan yang mengidentifikasi struktur implementasi yang relevan bagi suatu kebijakan spesifik pada level lokal, regional dan nasional dan membolehkannya untuk mengevaluasi signifikansi dari program pemerintah vis-d-vis pengaruh lain, antara lain seperti pengaruh pasar. Strategi tersebut juga memungkinkannya untuk melihat untuk melihat koalisi strategis dan juga akibat yang tidak diinginkan dari suatu kebijakan serta sifat dinamis dari implementasi kebijakan.

Goggin et all dalam Hamdi (2014), menjelaskan sebuah model komunikasi implementasi kebijakan antar-pemerintahan yang memandang implementor pemerintah negara bagian (state) dalam serangkaian saluran komunikasi yang digambarkan kedalam tiga kluster variabel yang mempengaruhi implementasi pelaksana kebijakan, yaitu pendukung dan penghambat dari atas (tingkat federal), pendukung dan penghambat dari bawah (tingkat negara bagian dan lokal), dan faktor yang spesifik negara bagian yang diartikan sebagai sebuah dampak akibat suatu keputusan (decisionat outcomes) dan kapasitas negara bagian (state capacity).

Hamdi (2014) menjelaskan bahwa implementasi kebijakan merupakan suatu tahapan proses kebijakan tentang upaya mengubah target menjadi hasil. Target tersebut merupakan konkretisasi/spesifikasi dari tujuan kebijakan yang sudah ditentukan secara rinci dan berjenjang menjadi program atau sub program dan kegiatan. Berdasarkan pengertian tadi, pengkajian terhadap

implementasi kebijakan menampilkan dua dimensi yaitu indikator dan determinan.

METODE PENELITIAN

Penelitian merupakan sebuah proses pencarian kebenaran secara sistematis dalam waktu yang telah ditentukan dan menggunakan metode ilmiah sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku. Seorang peneliti dalam memecahkan suatu persoalan, harus berpikir pada sebuah teori yang sesuai dengan permasalahan yang ada. Dalam rangka mencari solusi dan jalan keluar dari sebuah permasalahan dalam pelaksanaannya diperlukan sebuah metode khusus.

Menurut Suryabrata (2016) penelitian adalah sebuah proses, yang merupakan rangkaian dari langkah-langkah yang dilaksanakan dengan sistematis dan terencana untuk mendapat solusi atau jawaban atas pertanyaan-pertanyaan tertentu.

Menurut penjelasan Wasistiono dan Simangunsong (2015) “metode penelitian sebagai cara kerja yang berhubungan dengan rancangan penelitian, prosedur-prosedur dalam pengumpulan data penelitian dan dalam menganalisis data.” Oleh karena itu diperlukan sebuah desain penelitian yang sesuai dalam menjawab rumusan masalah penelitian, Silalahi (2010) menjelaskan bahwa desain penelitian merupakan rencana dari struktur penyelidikan yang disusun sedemikian rupa sehingga peneliti dapat memperoleh jawaban untuk pertanyaan-pertanyaan penelitiannya.

Menurut Ibrahim (2018) metode penelitian deskriptif merupakan “penelitian untuk melukiskan, menggambarkan atau memaparkan keadaan objek yang diteliti sesuai dengan situasi dan kondisi saat penelitian dilakukan dan Nawawi (2017) menambahkan metode investigasi deskriptif sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggunakan kumpulan fakta yang terlihat atau dengan menjelaskan kondisi keadaan subjek/objek penelitian (orang, lembaga, masyarakat dan lain-lain) pada saat ini. Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa penelitian kualitatif dengan metode penelitian deskriptif merupakan metode penelitian yang meneliti dan menggali secara menyeluruh hal-hal dan masalah dari pengumpulan informasi dengan membaca peristiwa dan fenomena di sekitarnya serta menjelaskan dan menjelaskan masalah yang akan diteliti.

Dalam hal ini penulis menggunakan penelitian kualitatif dengan metode penelitian deskriptif untuk mendalami dan menjelaskan implementasi kebijakan ketenagakerjaan di Kabupaten Bekasi dan upaya yang telah dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan untuk mengatasi faktor determinan yang implementasi kebijakan yang belum berjalan dengan baik.

PEMBAHASAN

Menurut Hamdi (2014) pengkajian terhadap implementasi kebijakan selalu menampilkan dua hal utama yaitu dimensi implementasi kebijakan (produktivitas, linearitas, dan efisiensi) dan determinan implementasi kebijakan (substansi, kebijakan, perilaku tugas pelaksana, interaksi jejaring kerja, partisipasi kelompok sasaran, dan sumber daya). Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Hamdi tersebut yang dijadikan acuan utama dalam penelitian ini, maka dilakukan analisis sebagai berikut.

Dimensi Implementasi Kebijakan Ketenagakerjaan di Kabupaten Bekasi

Implementasi kebijakan Kebijakan Ketenagakerjaan di Kabupaten Bekasi dikaji melalui dimensi: produktivitas, linearitas, dan efisiensi. Dimensi dari implementasi kebijakan terdiri atas serangkaian gambar (perihal atau keadaan) mengenai dinamika pergerakan implementasi kebijakan. Gambaran tersebut berkaitan dengan dimensi implementasi kebijakan yaitu, produktivitas, linearitas dan efisiensi. Gambaran / dimensi implementasi kebijakan ketenagakerjaan di Kabupaten Bekasi tersebut dideskripsikan berikut ini.

Dimensi Produktivitas

Produktivitas adalah kemampuan organisasi untuk menghasilkan kuantitas dan kualitas output yang tepat untuk lingkungan sarannya. Ini termasuk hasil kerja, kualitas kerja, beban kerja, dan waktu produksi. Produktivitas implementasi kebijakan dalam implementasi kebijakan ketenagakerjaan untuk pelayanan antar kerja di Kabupaten Bekasi dapat dilihat dalam kemampuan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi dalam mewujudkan pencapaian standar target yang telah ditetapkan sebelumnya. Target implementasi kebijakan ketenagakerjaan tahun 2018 – 2020 ditetapkan dalam RJPMD Kabupaten Bekasi periode 2017 – 2022 dan dalam target standar pelayanan minimal bidang ketenagakerjaan. Target dan capaian kebijakan ketenagakerjaan tahun 2018 – 2020 yang ditetapkan dalam RJPMD kabupaten Bekasi

Menurut keterangan Bapak H. Suhup, SH, MM Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi pada tanggal 18 Februari 2022 yang ditemui diruang dinas, Kabupaten Bekasi memiliki 11 (sebelas) kawasan Industri dengan jumlah perusahaan lebih dari 7.000 perusahaan lebih namun tingkat pengangguran terbuka Kabupaten Bekasi cukup tinggi terdapat sekitar 332.850 orang yang terdiri dari penduduk yang aktif mencari pekerjaan, penduduk yang sedang mempersiapkan kegiatan usaha tetapi belum memulai bisnis, penduduk yang sengaja mencari tidak pekerjaan karena merasa tidak dapat ditemukan, tidak yang sudah bekerja tapi belum mulai bekerja yang seluruhnya memerlukan perhatian semua pihak dalam penanganannya. Khususnya pada tahun 2020 banyak perusahaan yang tidak dapat menyesuaikan dengan kondisi pandemi sehingga terpaksa mengurangi jumlah pekerja sedangkan jumlah angkatan kerja di kabupaten Bekasi setiap tahun terus bertambah dan kompetensi serta perilaku angkatan kerja lokal

kabupaten masih rendah apabila dibandingkan dengan tenaga kerja dari luar kabupaten Bekasi, dengan UMK Kabupaten Bekasi 2019 cukup tinggi sebesar Rp 4.498.961,51 dan terus meningkat setiap tahun sehingga masih menjadi salah satu tujuan dari para pencari kerja dari daerah luar Kabupaten Bekasi.

Berdasarkan keterangan bapak Kasan Abdullah, S.Sos, MM, Plt. Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi pada tanggal 21 Februari 2022 di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi, pada tahun 2020 Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi mengalami keterbatasan dalam pelaksanaan kegiatan pelayanan antar kerja karena adanya pembatasan kegiatan masyarakat dan adanya refocusing anggaran Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi sehingga realisasi capaian tingkat pengangguran terbuka pada tahun 2020 mencapai angka 11,54% dari target 8,53%. Hal ini terjadi karena tingginya pencari kerja yang mendaftarkan diri di dinas ketenagakerjaan kabupaten Bekasi bila dibandingkan dengan jumlah formasi lowongan pekerjaan yang dilaporkan ke Dinas Ketenagakerjaan

Kabupaten Bekasi seperti yang terlihat pada tabel berikut ini, terlihat pada tahun 2020 pencari kerja yang mendaftarkan diri ke Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi sebanyak 27.922 orang sedangkan lowongan pekerjaan yang dilaporkan ke Dinas Ketenagakerjaan berjumlah 11.607 lowongan dengan jumlah pencari kerja yang ditempatkan sebanyak 10.295 orang atau sebesar 36.87 % dari total pencari kerja terdaftar jauh dibawah target kinerja penempatan yaitu 69.50%.

Bapak Kasan Abdullah, S.Sos, MM, Plt. Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi pada tanggal 21 Februari 2022 di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi menambahkan seperti pada tabel 4.2 diatas terlihat bahwa pada tahun 2019 % penempatan tenaga kerja terdaftar sudah mencapai 83,48% dikarenakan menurunnya jumlah pencari kerja yang mendaftarkan diri ke Dinas Ketenagakerjaan dan terjadi peningkatan jumlah lowongan pekerjaan yang dilaporkan ke dinas ketenagakerjaan sehingga meningkatkan jumlah pencari kerja yang ditempatkan. Namun pada tahun 2020 terjadi penurunan jumlah lowongan pekerjaan yang dilaporkan karena adanya pandemi yang melanda negara.

Bapak H. Suhup Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi menambahkan untuk merespons adanya permasalahan rendahnya kompetensi pencari kerja dikabupaten Bekasi maka salah satu upaya dalam meningkatkan kesempatan kerja masyarakat adalah dengan mengoptimalkan peran UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi dalam meningkatkan kompetensi para pencari kerja agar dapat memenuhi pasar kerja di wilayah Kabupaten Bekasi.

Indonesia sehingga pemerintah memberlakukan pembatasan kegiatan masyarakat melalui PSBB dan PPKM, banyak perusahaan yang mengalami

kondisi sulit akibat pandemi dan banyak pekerja yang kontraknya tidak diperpanjang bahkan ada perusahaan yang terpaksa melakukan pemutusan hubungan kerja hal ini mengakibatkan makin bertambahnya jumlah pencari kerja yang mendaftarkan diri ke Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi. Sehingga pada tahun 2020 Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi realisasi penempatan pencari kerja terdaftar hanya sebesar 36,87% dari target kinerja dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi 69.5% dan target SPM bidang penempatan sebesar 40%.

Berdasarkan data dan analisa di atas didapat hasil bahwa implementasi kebijakan ketenagakerjaan di Kabupaten Bekasi berdasarkan dimensi produktivitas belum produktif dapat digambarkan bahwa pencapaian target angka tingkat pengangguran terbuka dan target standar pelayanan minimal penempatan tenaga kerja masih belum memenuhi target, hal ini terlihat dari pencapaian target baik target SPM maupun target kinerja yang hanya terpenuhi pada tahun 2019, sedangkan pada tahun 2018 hanya mencapai target SPM dan target kinerja tidak terpenuhi. Pada tahun 2020 target SPM dan target kinerja tidak tercapai karena adanya pandemi covid.19 di Indonesia pada tahun 2020 sehingga muncul kebijakan pembatasan kegiatan masyarakat melalui PSBB dan PPKM sehingga aktivitas produksi perusahaan dan aktivitas masyarakat menjadi terbatas dan adanya refocusing anggaran kegiatan yang difokuskan untuk pencegahan penyebaran dan percepatan penanganan pandemic covid.19 di wilayah Kabupaten Bekasi.

Rendahnya produktivitas ini juga disebabkan karena masih rendahnya jumlah perusahaan yang melaporkan lowongan pekerjaan ke Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi sehingga petugas pengantar kerja tidak dapat mengisi kebutuhan perusahaan yang pada akhirnya persentase penempatan tenaga kerja di Kabupaten Bekasi tidak dapat maksimal tercatat pada tahun 2018, 2019 dan 2020 hanya 212, 263 dan 226 perusahaan yang melaporkan lowongan pekerjaannya ke Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi dari sekitar 7.000 perusahaan yang terdapat di Kabupaten Bekasi yang pada akhirnya mempengaruhi jumlah penyerapan tenaga kerja yang ada di kabupaten Bekasi hal ini senada dengan pendapat Kuncoro (2002) Penyerapan pekerjaan adalah banyaknya lapangan pekerjaan yang telah terisi berdasarkan jumlah orang dalam angkatan kerja. Populasi aktif diserap dan tersebar di berbagai sektor ekonomi. Penyerapan tenaga kerja terjadi karena adanya permintaan tenaga kerja.

Dimensi Linearitas

Linieritas adalah kesesuaian standar sesuai dengan pedoman spesifikasi standar yang telah ditetapkan, termasuk prosedur, waktu, biaya, tempat dan pelaksana. Dimensi linieritas dalam implementasi kebijakan ketenagakerjaan di Kabupaten Bekasi terkait dengan kesesuaian proses pemenuhan standar yang telah ditentukan oleh pemerintah Kabupaten Bekasi,

kesesuaian tersebut terkait dengan prosedur, waktu, biaya, tempat dan pelaksana kebijakan ketenagakerjaan di Kabupaten Bekasi.

Berdasarkan hasil riset didapatkan keterangan mengenai alur pendaftaran pencari kerja yang dimulai dari pencari kerja mendaftarkan diri secara online sampai dengan pencari kerja menerima kartu tanda daftar pencari kerja dan sesuai dengan fakta dilapangan bahwa pelayanan pendaftaran pencari kerja dapat dilaksanakan selama 1 (satu) hari kerja dengan waktu pelayanan sekitar 15 - 20 menit, dan pada gambar 4.3 didapatkan keterangan mengenai alur pelaporan lowongan pekerjaan oleh pemberi kerja yang dimulai dari perusahaan mengisi form WLL-1 / form AK.III sampai dengan pengumuman lowongan pekerjaan ke papan pengumuman membutuhkan waktu selama 240 menit atau sekitar 4 jam.

Pelayanan antar kerja diatur dalam SOP Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi. Berdasarkan keterangan bapak Kasan Abdullah, S.Sos, MM, Plt. Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi pada tanggal 21 Februari 2022 di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi bahwa terdapat SOP pelayanan pendaftaran pencari kerja yang mengatur pelayanan terhadap pencari kerja dalam mendapatkan kartu AK/I atau kartu tanda daftar pencari kerja (kartu kuning). Dalam pelayanan pendaftaran pencari kerja, pelayanan dilakukan sesuai dengan SOP yang sudah ditetapkan, termasuk prosedur, waktu, biaya, tempat dan pelaksana sudah sesuai dengan SOP. Pencari kerja dapat mendaftar secara online untuk kemudian datang ke Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi pada hari dan tanggal sesuai yang diinginkan dengan membawa persyaratan untuk diverifikasi oleh petugas dan apabila persyaratan lengkap maka pencari kerja akan langsung mendapatkan kartu tanda pencari kerja dalam waktu 15 (lima belas) menit dan pelayanan tidak dipungut biaya (gratis) dan di setiap sudut pelayanan di pasang pemberitahuan pelayanan kartu pencari kerja gratis.

Penulis melakukan wawancara untuk mengumpulkan informasi terkait pelayanan antar kerja di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi, Berdasarkan keterangan dari Bapak Rahmat Waluyo, S.Kom, pejabat fungsional pengantar kerja ahli muda yang bertugas melakukan pelayanan antar kerja pada tanggal 22 Februari 2022 di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi menerangkan bahwa untuk pelayanan pendaftaran pencari kerja, kita sudah memiliki sistem antrean online untuk membatasi jumlah pencari kerja yang datang ke dinas untuk mengurangi kerumunan, sehingga ikut membantu pencegahan penyebaran virus covid.19. Dalam pelayanan antar kerja sudah terdapat SOP untuk pelayanan pendaftaran kartu pencari kerja, namun untuk untuk pelayanan kepada pemberi kerja, prosedur penempatan tenaga kerja dan tindak lanjut penunjukkan calon pencari kerja belum dibuat standar pelayanan secara tertulis, untuk pelayanan kepada pemberi kerja berupa laporan lowongan pekerjaan, perusahaan bersurat ke Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi kemudian surat tersebut

didisposisi ke kepala bidang penempatan dan ke subkoordinator fungsi penempatan tenaga kerja untuk kemudian di umumkan ke masyarakat melalui papan pengumuman dinas untuk kemudian pencari kerja dapat mendaftar, kemudian petugas akan memilih pendaftar yang memenuhi syarat untuk kemudian dikirimkan ke perusahaan untuk mengikuti tes seleksi.

Bapak Rahmat Waluyo, S.Kom menambahkan bahwa pelaksanaan pendaftaran pencari kerja dilakukan di kantor Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi oleh petugas pengantar kerja dengan dibantu operator pelayanan pendaftaran pencari kerja dan waktu pelayanan yang dibutuhkan sekitar 10-15 menit, untuk pelayanan kepada pemberi kerja berupa laporan lowongan pekerjaan berdasarkan SOP pendaftaran lowongan pekerjaan, perusahaan bersurat ke Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi kemudian surat tersebut akan di disposisi ke kepala bidang penempatan dan ke subkoordinator fungsi penempatan tenaga kerja untuk kemudian di umumkan ke masyarakat melalui papan pengumuman dinas untuk disampaikan kepada pencari kerja agar mendaftar, kemudian petugas akan memilih pendaftar yang memenuhi syarat untuk kemudian dikirimkan ke perusahaan untuk mengikuti tes waktu yang dibutuhkan untuk melakukan pelayanan pelaporan dari mulai pelaporan hingga dipublikasi sekitar 240 menit dan pelayanan pendaftaran lowongan pekerjaan tidak dipungut biaya.

Berdasarkan keterangan Adinda Marta Sari, Pencari kerja asal Desa Telaga Murni Kecamatan Cikarang Barat pada tanggal 04 Maret 2022 di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi menerangkan bahwa dia pergi ke kantor Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi untuk membuat kartu kuning, caranya dengan mendaftar online kemudian datang ke kantor dinas ketenagakerjaan kabupaten Bekasi pada hari dan tanggal yang sudah ditentukan, setelah berkas saya diperiksa oleh petugas tidak lama kartu kuning saya jadi, sekitar 5 -10 menit dan gratis.

Berdasarkan data dan analisa di atas didapat hasil bahwa implementasi kebijakan ketenagakerjaan di Kabupaten Bekasi berdasarkan dimensi linieritas dapat digambarkan bahwa pelayanan antar kerja belum linier karena pelayanan belum memiliki SOP secara keseluruhan, hanya terdapat SOP pendaftaran pencari kerja dan SOP pendaftaran lowongan pekerjaan yang sudah sesuai dengan pedoman spesifikasi standar yang telah ditentukan, termasuk prosedur, waktu, biaya, tempat dan pelaksana sudah sesuai dengan standar, namun dalam hal pelayanan kepada pemberi kerja, prosedur penempatan tenaga kerja dan tindak lanjut penunjukkan calon pencari kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi belum memiliki standar operasional prosedur (SOP) tertulis, sehingga tidak dapat dijelaskan apakah pelayanan sudah sesuai dengan kesesuaian pemenuhan standar dengan pedoman spesifikasi standar yang telah ditentukan, termasuk prosedur, waktu, biaya, tempat dan pelaksana.

Tidak adanya SOP dalam pelayanan kepada pemberi kerja, prosedur penempatan tenaga kerja dan tindak lanjut penunjukkan calon pencari kerja

dalam pelayanan antar kerja ini membuat penulis tidak dapat mengevaluasi secara keseluruhan dimensi linieritas yang merupakan kesesuaian pemenuhan standar dengan pedoman spesifikasi standar yang telah ditentukan, termasuk prosedur, waktu, biaya, tempat dan pelaksana.

Penyusunan dan pelaksanaan standar operasional prosedur memerlukan peran serta penuh seluruh komponen aparatur di instansi pemerintah. Diperlukan partisipasi penuh dari semua bagian organisasi ini didasarkan pada kenyataan bahwa karyawanlah yang paling memahami kondisi yang ada di tempat kerja mereka dan siapa yang akan terpengaruh secara langsung oleh perubahan ini pada gilirannya akan dapat meningkatkan kualitas pelayanan masyarakat.

Dimensi Efisiensi

Dimensi efisiensi dalam implementasi kebijakan ketenagakerjaan di Kabupaten Bekasi terkait dengan kemampuan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi dalam pemberdayaan sumber daya yang terdiri atas pelaksana, asset, dana dan teknologi secara optimal. Idealnya suatu layanan akan efektif jika birokrasi pelayanan dapat memberikan masukan terhadap layanan, kemampuan menggunakan sumber daya memudahkan masyarakat untuk bertindak sebagai pengguna layanan. Demikian pula dalam sisi output pelayanan, birokrasi secara ideal dapat memberikan produk pelayanan yang berkualitas terutama dari aspek ketepatan pelayanan.

Berdasarkan keterangan Bapak Andi Akbar, SH, M.Si subkoordinator fungsi penempatan tenaga kerja pada tanggal 21 Februari 2022 di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi menjelaskan bahwa sejak tanggal 30 Desember 2021 Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi mendapat penambahan pejabat fungsional pengantar kerja dari hasil penyetaraan jabatan dari jabatan struktural ke jabatan fungsional sebanyak 5 (lima) orang sehingga pada saat ini pejabat fungsional pengantar kerja berjumlah 7 (tujuh) orang, dan masing-masing fungsional pengantar kerja hasil penyetaraan jabatan ini diberikan tugas tambahan yang mendukung program penempatan sehingga pendayagunaan pengantar kerja yang ada sudah cukup efisien dengan dibantu petugas pelaksana baik ASN maupun honorer cukup dapat memaksimalkan pelayanan antar kerja di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi namun perlu adanya peningkatan kompetensi pejabat fungsional pengantar kerja hasil penyetaraan jabatan sebanyak 5 (orang) petugas karena belum mengikuti diklat fungsional pengantar kerja.

Berdasarkan keterangan bapak Kasan Abdullah, S.Sos, MM pada tanggal 21 Februari 2022, terkait dengan petugas pengantar kerja yang masih belum memiliki dasar keilmuan sesuai dengan permenpan RB nomor 1 tahun 2022 beliau menjelaskan bahwa dari 7 (tujuh) orang petugas pengantar kerja yang ada sekarang terdapat 2 (dua) orang petugas pengantar kerja yang masih belum memiliki dasar keilmuan sesuai dengan permenpan RB nomor 1 tahun

2022, untuk bapak Rahmat Waluyo memiliki background pendidikan sarjana komputer,

Merupakan petugas pengantar kerja yang diusulkan dan lulus Diklat Fungsional pengantar kerja pada tahun 2010 yang diselenggarakan oleh Kementrian Ketenagakerjaan RI dan verifikasi persyaratan untuk mengikuti diklat dilakukan oleh Kementrian Ketenagakerjaan RI, sedangkan untuk Bapak R. Agung E memiliki dasar pendidikan sarjana peternakan yang merupakan petugas pengantar kerja hasil penyetaraan jabatan yang semula menjabat sebagai kepala seksi informasi pasar kerja yang tugas sehari-harinya dalam pengelolaan informasi pasar kerja disetarakan menjadi pejabat fungsional pengantar kerja ahli muda. Dalam hal ketidaksesuaian kompetensi ini, Bapak Rahmat Waluyo yang merupakan pejabat fungsional pengantar kerja paling senior di Kabupaten Bekasi rajin mengikuti pendidikan dan pelatihan yang terkait dengan ketenagakerjaan khususnya terkait dengan bidang tugas pengantar kerja yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun oleh umum. Dinas Ketenagakerjaan juga mendorong untuk pejabat fungsional pengantar kerja hasil penyetaraan terutama untuk selalu meningkatkan kompetensi dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan yang terkait dengan bidang tugas pengantar kerja.

Implementasi kebijakan ketenagakerjaan di Kabupaten Bekasi dalam dimensi efisiensi menunjukkan sudah cukup efisien hal ini terlihat dari Kompetensi Pelaksana kebijakan bahwa 5 dari 7 orang atau sekitar 71% petugas pengantar kerja yang ada di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi sudah memiliki kompetensi yang dipersyaratkan terlihat dari pendidikan terakhir yang sesuai dengan yang dipersyaratkan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 tahun 2022 tentang Jabatan Fungsional Pengantar Kerja, penggunaan dana dalam kegiatan pelayanan antar kerja telah cukup efisien karena telah memfasilitasi kegiatan pelayanan antar kerja, penyuluhan dan bimbingan jabatan serta pelayanan penyediaan informasi pasar kerja dan penggunaan sarana prasarana yang ada seperti ruang tunggu, ruang pelayanan, papan pengumuman, sejumlah perangkat komputer dan jaringan

Internet yang memadai dalam mendukung pelayanan antar kerja sudah cukup efisien serta penambahan jumlah petugas pengantar kerja yang melaksanakan kegiatan pelayanan antar kerja sebanyak 5 (lima) orang dan dibantu petugas pelaksana dan staff honorer sehingga semakin dapat membantu pelayanan antar kerja sehingga pelayanan dapat berjalan dengan efisien, namun pelayanan antar kerja masih dilakukan secara manual sehingga data yang dihasilkan masih terpisah-pisah dan belum menggunakan teknologi berbasis online yang dapat memperluas jangkauan pelayanan sehingga pendayagunaan teknologi untuk mendukung pelayanan menjadi belum efisien. Dana yang tersedia untuk mendukung kegiatan pelayanan antar kerja cukup mendukung namun karena pada tahun 2021 terdapat refocussing anggaran yang mengakibatkan berkurangnya anggaran, dana yang tersedia

menjadi tidak efisien karena tidak dapat mendukung seluruh kegiatan yang ada. Adanya penambahan pejabat fungsional pengantar kerja, sarana prasarana pelayanan antar kerja yang mumpuni dan anggaran yang cukup akan dapat berjalan lebih maksimal apabila didukung dengan teknologi yang sesuai yang dapat mempermudah pelayanan kepada masyarakat baik pencari kerja dalam mendapatkan kesempatan bekerja sesuai dengan minat bakat dan kemampuan yang dimilikinya maupun perusahaan dalam memperoleh kandidat pekerja yang sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan. hal ini senada dengan pendapat Sedarmayanti (2014) bahwa Efisiensi adalah ukuran penggunaan sumber daya dalam suatu proses. Semakin sedikit penggunaan suatu sumber daya, semakin efisien proses tersebut dikatakan. Proses yang efisien ditandai dengan perbaikan proses sehingga menjadi lebih murah dan cepat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa; Implementasi kebijakan ketenagakerjaan di Kabupaten Bekasi belum berjalan dengan optimal, hal ini terlihat dari gambaran dimensi implementasi ketenagakerjaan yang belum optimal diantaranya pencapaian target angka tingkat pengangguran terbuka dan target standar pelayanan minimal penempatan tenaga kerja tidak memenuhi target, pelayanan belum memiliki SOP secara keseluruhan, dan belum menggunakan teknologi berbasis online yang dapat memperluas jangkauan pelayanan. Beberapa indikator faktor yang mempengaruhi keberhasilan implementasi kebijakan ketenagakerjaan di Kabupaten Bekasi juga belum berjalan dengan baik di antaranya substansi kebijakan perda 04 tahun 2016 tentang ketenagakerjaan belum memiliki peraturan bupati yang mengatur tentang persyaratan dan tata cara pelaporan informasi lowongan kerja, hubungan wewenang antar Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi dan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat khususnya UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan wilayah II belum berjalan dengan baik, partisipasi kelompok sasaran perusahaan yang melaporkan kebutuhan pekerja ke Dinas Ketenagakerjaan relatif masih rendah apabila dibandingkan dengan jumlah perusahaan yang ada di Kabupaten Bekasi.

Upaya yang telah dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi untuk mengatasi faktor determinan implementasi kebijakan ketenagakerjaan di Kabupaten Bekasi yang belum berjalan dengan baik diantaranya untuk pelaksanaan teknis kegiatan pelaporan lowongan pekerjaan berpedoman pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI No 39 tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja dan Keppres no 4 tahun 1980 tentang Wajib Laport Lowongan Pekerjaan dan membuat standar operasional prosedur pelayanan pelaporan lowongan pekerjaan berdasarkan SOP yang dibuat berdasarkan Permenaker RI nomor 39 tahun 2016 tentang penempatan tenaga kerja. Mengagendakan kegiatan penguatan Jejaring

Stakeholder yang masuk dalam kegiatan pengelolaan informasi pasar kerja yang bertujuan memperkuat jejaring stakeholder pelayanan antar kerja baik perusahaan, pencari kerja, dinas, Pengawas Ketenagakerjaan, praktisi dan para stakeholder yang berkaitan dan melakukan koordinasi dan komunikasi non formil dengan kepala UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah dalam rangka mencari formulasi pembinaan dan pengawasan kebijakan ketenagakerjaan khususnya pelayanan antar kerja di wilayah kabupaten Bekasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Tohir, 2017. Siaran Pers Bonus Demografi 2030-2040: Strategi Indonesia Terkait Ketenagakerjaan dan Pendidikan, Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Bappenas, Jakarta
- Afandi, Pandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Andityaputra, Muhammad Indra., Wibhawa Budhi., dan Fedryansyah Muhammad, 2015. Implementasi Kebijakan Ketenagakerjaan Di Kabupaten Sumedang, Prosiding Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat, Universitas Padjadjaran, Bandung
- Anderson James E, 1984. Public Policy Making, New York, Holt, Rinehart and Wiston.
- Arikunto. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Rineka Cipta. Jakarta.
- Baker E. Wayne. (2000). Networking Smart: How To Build Relationships for Personal and Organizational Success. New York: Universe Publisher.
- Bungin, Burhan. 2016. Penelitian Kualitatif. Jakarta: Kencana
- Cook Curtins W & Hunsaker Philip. (2007). Management and Organizational Behaviour. New York: McGraw-Hill Education
- Creswell, John W. 2014. Research Design, Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif dan Campuran, Edisi ke 4. 2014. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Denzin, Norman K. dan Yvonna S. Lincoln (eds.). 2009. Handbook of Qualitative Research. Terj. Dariyatno dkk. Jogjakarta: Pustaka Pelajar
- Dunn, William N. 2003, Pengantar Analisis Kebijakan Publik, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Dye, Thomas R. 2002. Understanding Public Policy, Tenth Edition. Prentice-Hall, New Jersey.

- Edward III, George C. (1980). *Implementing Public Policy*. Washington DC: Congressional Quarterly Press.
- Febryana, Teguh., Hidayat, Rahmat., dan Nababan, Rudyk., 2021. Implementasi Kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang. *Jurnal Ilmiah Muqadimah*, Universitas Muhamadiyah, Tapanuli Selatan.
- Grindle, Marilee S., 1980. *Implementation as A Pilitical and Administrative Process*, Princetone University Press.
- Hamdi, Muchlis. 2002, *Bunga Rampai Pemerintahan*. Yasrif Watampoe, Jakarta.
- Hariandja, Marihat Tua Efendi, 2002, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Grasindo, Jakarta.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Pintar Membuat SOP (Standar Operasional Prosedur)*. Yogyakarta: Flashbooks.
- Husein, Umar 2004. *Metode Riset Ilmu Administrasi, Ilmu Administrasi Negara, Pembangunan dan Niaga*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Ibrahim. 2018. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeda CV.
- Idrus, Muhammad. 2009. *Metode Penelitian Ilmu Sosial, Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*, Jakarta: Erlangga
- Indrajit, Richardius Eko. 2002. *Electronic Government*. Yogyakarta. Andi
- Indrati S, Maria Farida. 2007. *Ilmu perundang-undangan (jenis, fungsi, dan materi muatan)*. Penerbit Kanisius. Yogyakarta
- Martono, Nanang. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Raya Grafindo Persada.
- Maxwell, J. A. (2013). *Qualitative Research Design : An Interactive Approach (3rd Ed)*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Komariah, Aan dan Satori, Djam'an 2010, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Alfabeta Bandung.
- Kuncoro, Haryo. 2002." Upah Sistem Bagi Hasil dan Penyerapan Tenaga Kerja." *Jurnal Ekonomi Pembangunan. Kajian Ekonomi Negara Berkembang*, Vol. 7 No. 1, 2002. ISSN:1410-2641.
- Mazmanian, Daniel H., dan Paul A. Sabatier. 1983. *Implementation and Public. Meter*, Donald S. Van and Carl E Van Horn (1978) *The Policy Implementation Process: A conceptual Framework* Administration & Society, sage Publication. Inc

- Moleong, Lexy. 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Edisi Revisi Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari. 2017. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Nugroho, Riant, 2017. *Public Policy, Dinamika Kebijakan Publik, Analisis kebijakan publik, Manajemen Kebijakan Publik, Etika Kebijakan Publik, Kimia Kebijakan Publik*, Edisi 6, PT Elex Media Komputindo, Jakarta
- Nurcholis, Hanif, 2007, *Teori dan Praktik Pemerintahan dan Otonomi Daerah*, Grasindo, Jakarta
- Nursyariyah, Najwa., Nur, Tuah., dan Meigawati, Deine., 2020. *Implementasi Kebijakan Ketenagakerjaan Tentang Bursa Kerja Di Dinas Tenaga Kerja Kota Sukabumi*. Spirit Publik Volume 15, Nomor 2, 2020.
- Oentarto, dkk. 2004. *Menggagas Format Otonomi Daerah Masa Depan*. Jakarta: Samitra Media Utama
- Praja, S., & Auzola, F. (2021). *Implementasi Peraturan Daerah Nomor 13 Tahun 2018 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal Di Kota Pekanbaru Provinsi Riau*. *Jurnal Kebijakan Pemerintahan*, .
- Prawirosentono, Suryadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE. Yogyakarta Purnama, Ulung (2019, 28 November).
- Putri, Maulida Rahmawati, Purnaweni, Hartuti dan Soedjono (2019), *implementasi kebijakan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri oleh BP3TKI provinsi Jawa Tengah*,
- Sedarmayanti, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Silalahi, Ulber. 2010. *Metode Penelitian Sosial*.: Refika Aditama. Jakarta.
- Simangunsong, Fernandes. 2016. *Metodologi Penelitian Pemerintahan*, Bandung: Alfabeta
- Sinambela dkk, Lijan Poltak. 2016. *Reformasi Pelayanan Publik Teori, Kebijakan dan Implementasi*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Soemohadiwidjojo, Arini T. 2014. *Mudah Menyusun SOP (Standard Operating Procedure)*. Jakarta: Penebar plus+.
- Suaedi, Falih, Wardianto, Bintoro. 2010 . *Revitalisasi Administrasi Negara: reformasi birokrasi dan e – government*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- Sukirno, Sadono., 1994. *Pengantar Ekonomi Makro*. PT. Raja Grasindo Perseda. Jakarta.

- Surianingrat, Bayu., Mengenal Ilmu Pemerintahan, PT Rineka Cipta, Jakarta, 1992
- Suryabrata, Sumadi. 2016. Metodologi Penelitian. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sutabri, Tata. 2014. Pengantar Teknologi Informasi. Yogyakarta, Andi
- Tjahjanto, Eka 2008, Implementasi Peraturan Perundang – Undangan Ketenagakerjaan Sebagai Upaya Perlindungan Hukum Terhadap Eksploitasi Pekerja Anak, Universitas Diponegoro, Semarang
- Van Meter, Donald. S., Van Horn, Carl E., (1975). The Policy Implementation Process: A Conceptual Framework Administration And Society. Sage, London Vol.6 No.4
- Wahab, Solichin Abdul, 2008. Analisis Kebijakan, dari formulasi ke Implementasi Kebijakan Negara. PT.Bumi Aksara. Jakarta.
- Wasistiono, Sadu dan Fernandes Simangunsong, 2015, Metodologi Ilmu Pemerintahan, IPDN Press- Jatinangor
- Winarno, Budi. 2014. Kebijakan Publik, Teori dan Proses dan Studi Kasus, Graha Ilmu. Yogyakarta,
- Wursanto, IG. Drs. 1992 “Manajemen Kepegawaian 1”, cetakan ketiga Penerbit Kanisius Jogjakarta.