



## Implementasi Kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang

Teguh Febriyana <sup>1)</sup>, Rahmat Hidayat <sup>2)</sup>, Rudyk Nababan <sup>3)</sup>

Universitas Singaperbangsa Karawang  
Jalan H.S Ronggo Waluyo Teluk Jambe Timur, Karawang

teguhfebriyana@gmail.com <sup>1)</sup>  
rahmah.hidayat74@yahoo.com <sup>2)</sup>  
rudyknababan@gmail.com <sup>3)</sup>

### Abstrak

Pada dasarnya, permasalahan penurunan penyerapan tenaga kerja ataupun meningkatnya jumlah pengangguran secara nasional merupakan dampak dari persoalan-persoalan yang terjadi di tingkat daerah. Tingginya permasalahan pengangguran di Provinsi Jawa Barat tersebut, juga merupakan gambaran kondisi ketenagakerjaan ditingkat kabupaten/kota, salah satunya Kabupaten Karawang sebagai salah satu kabupaten di Provinsi Jawa Barat yang mengalami tingginya angka pengangguran. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan studi pustaka, observasi, wawancara, dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan teori implementasi kebijakan Model Implementasi G. Shabbir Cheema dan Dennis A. Rondinelli Model ini merupakan kerangka konseptual dalam menganalisis implementasi program pemerintah yang bersifat desentralistis. Terdapat empat konsep yang dapat mempengaruhi kinerja dan dampak suatu program, yaitu konsep kondisi lingkungan, konsep hubungan antar organisasi, konsep sumberdaya organisasi untuk implementasi program, serta konsep karakteristik dan kemampuan agen pelaksana. Hasil menunjukkan bahwa implementasi kebijakan perluasan kesempatan kerja di Kabupaten Karawang sudah diterbitkan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Karawang melalui Peraturan Bupati Nomor 8 Tahun 2016 tentang Perluasan Kesempatan Kerja di Kabupaten Karawang, namun masih terdapat masalah di lapangan.

**Kata Kunci:** Implementasi Kebijakan, Peraturan Bupati, Perluasan Kesempatan Kerja.

### Abstract

*Basically, the problem of decreasing labor absorption or increasing the number of unemployed nationally is the impact of problems that occur at the regional level. The high level of unemployment problems in West Java Province is also a description of the labor condition at the district / city level, one of which is Karawang Regency as one of the districts in West Java Province that experiences high unemployment rates. This study discusses the implementation of the Policy for Expanding Job Opportunities at the Manpower and Transmigration Office of Karawang Regency. The type of research used is descriptive analysis method with a qualitative approach. Data collection techniques in this research are literature study, observation, interviews, and documentation. This study uses the theory of implementation of policies Implementation Model G. Shabbir Cheema and Dennis A. Rondinelli. This model is a conceptual framework in analyzing the implementation of decentralized government programs. There are four concepts that can affect the performance and impact of a program, namely the concept of environmental conditions, the concept of inter-organizational relationships, the concept of organizational resources for program implementation, and the concept of characteristics and capabilities of implementing agencies. The results show that the implementation of the policy of expanding job opportunities in Karawang Regency has been issued by the Regional Government of Karawang Regency through Regent Regulation Number 8 of 2016 concerning Expansion of Job Opportunities in Karawang Regency, but there are still problems in the field.*

**Keywords:** Policy Implementation, Regent Regulation, Job Extension Opportunity



## PENDAHULUAN

Pertumbuhan penduduk suatu negara akan diiringi dengan penambahan angkatan kerja, tentu saja hal ini akan menimbulkan suatu permasalahan tersendiri di bidang ketenagakerjaan. Hal tersebut antara lain disebabkan belum berfungsinya dengan baik sektor-sektor penting kehidupan masyarakat misalnya sektor-sektor yang menjadi lumbung tenaga kerja seperti pertanian, industri, konstruksi, transportasi, perdagangan, dan jasa. Selain itu, pembangunan yang belum merata disegala bidang, telah mengakibatkan laju pertumbuhan penduduk tidak diiringi dengan ketersediaan lapangan pekerjaan.

Pertambahan jumlah angkatan kerja seharusnya dapat dimanfaatkan untuk pelaksanaan pembangunan nasional karena tenaga kerja memiliki peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Namun jika keadaan yang terjadi adalah terbatasnya kesempatan kerja tentu akan meningkatkan angka pengangguran. Akibat dari adanya peningkatan angka pengangguran di samping menjadi beban negara, juga bertambahnya masyarakat miskin, dan yang paling memprihatinkan saat ini berpotensi meresahkan keamanan dengan meningkatnya tindakan kriminal di lingkungan masyarakat. Hal ini tentu dapat menghambat pembangunan dalam jangka panjang.

Salah satu lembaga yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan adalah Kementerian Ketenagakerjaan. Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2015 tentang Kementerian Ketenagakerjaan dalam Pasal 3 huruf a antara lain menyelenggarakan fungsi perumusan, penetapan, dan pelaksanaan kebijakan dibidang peningkatan daya saing tenaga kerja dan produktivitas, peningkatan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja, peningkatan peranhubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja, pembinaan pengawasan ketenagakerjaan serta keselamatan dan kesehatan kerja. Kementerian Ketenagakerjaan menjadi lembaga yang strategis untuk mengatur penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan dalam mewujudkan keberhasilan pembangunan nasional. Perluasan kesempatan kerja sangat diharapkan agar dapat mengimbangi pertumbuhan angkatan kerja yang semakin bertambah banyak. Sebagai lembaga yang telah mengimplementasikan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2013 tentang Perluasan Kesempatan Kerja, permasalahan ketenagakerjaan seharusnya dapat teratasi dengan baik apabila ketentuan pelaksanaannya ditindaklanjuti khususnya oleh Pemerintah Daerah seperti yang telah dinyatakan dalam Pasal 2 ayat (1) Pemerintah dan Pemerintah Daerah menetapkan kebijakan perluasan kesempatan kerja di setiap sektor sesuai dengan kewenangannya yang meliputi (a) kebijakan perluasan kesempatan kerja di dalam hubungan kerja; dan (b) kebijakan perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja.

Pada dasarnya, permasalahan penurunan penyerapan tenaga kerja ataupun meningkatnya jumlah pengangguran secara nasional merupakan dampak dari persoalan-persoalan yang terjadi di tingkat daerah. Salah satu provinsi yang mengalami persoalan ketenagakerjaan adalah provinsi Jawa Barat, seperti dilansir oleh media *online* dari *jabar.tribunnews.com* yang diakses pada tanggal 07/11/2019, diinformasikan bahwa Tingkat pengangguran terbuka (TPT) di Jawa Barat sangat tinggi, bahkan menjadi juara dua di tingkat nasional sebagai daerah dengan angka pengangguran terbanyak setelah Provinsi Banten. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), angka pengangguran terbuka terbesar adalah di Provinsi Banten, yakni 8,11 %, disusul Jawa Barat dengan angka 7,99 %. Kemudian diikuti Maluku 7,08 %, Kepulauan Riau 6,91 %, Sulawesi Utara 6,52 %, Papua Barat 6,24 %, dan DKI Jakarta 6,22 %.

Tingginya permasalahan pengangguran di Provinsi Jawa Barat tersebut, juga merupakan gambaran kondisi ketenagakerjaan ditingkat kabupaten/kota, salah satunya Kabupaten Karawang sebagai salah satu kabupaten di Provinsi Jawa Barat yang mengalami tingginya angka pengangguran. Menurut Suroto selaku Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang yang dikutip dari media *online* *jabarnews.com* pada tanggal 29/12/2019, menyatakan bahwa Sekitar 9,5 persen dari total jumlah penduduk Karawang yang mencapai 2,9 juta jiwa itu masih menganggur. Terkait dengan slogan Karawang kota industri, ia menyatakan secara umum di daerah industri itu memang cukup banyak penganggur. Jumlah pengangguran di Kabupaten Karawang mencapai sekitar 102.000 orang. Dari pernyataan tersebut, Pemerintah Daerah Kabupaten Karawang disamping perlu mulai memikirkan suatu terobosan untuk mengatasi jumlah

penganggur yang terus meningkat, juga perlu mulai memikirkan mekanisme dan prosedur seleksi bagi para pencari kerja untuk mengisi lowongan kerja di berbagai industri/perusahaan yang mana telah menjadi perhatian tersendiri khususnya bagi tenaga kerja lokal atau masyarakat Kabupaten Karawang. Berdasarkan data Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang, keadaan pencari kerja yang belum ditempatkan menurut tingkat pendidikan yang ditamatkan di Kabupaten Karawang pada tahun 2016-2018, sebagaimana tabel 1.1 berikut.

**Tabel 1.**

Keadaan Pencari Kerja yang Belum Ditempatkan Menurut Tingkat Pendidikan yang Ditamatkan Di Kabupaten Karawang, Tahun 2016-2018.

No.	Tingkat Pendidikan	Tahun		
		2016	2017	2018
		Jumlah		
1	SD	4.272	1.855	1.317
2	SMP	10.928	5.437	4.102
3	SMA	141.083	29.576	50.369
4	DIPLOMA	4.274	3.136	4.580
5	SARJANA	5.699	5.813	4.748
<b>Jumlah</b>		<b>166.256</b>	<b>45.817</b>	<b>65.116</b>

Sumber : Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Kabupaten Karawang

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa pada tahun 2016 hingga 2018, masih banyak para pencari kerja yang belum mendapat pekerjaan di Kabupaten Karawang. Meskipun dari tahun 2016 hingga 2017 jumlah pencari kerja yang belum mendapat pekerjaan mengalami penurunan, namun pada tahun 2018 kembali mengalami kenaikan yang tadinya pada tahun 2017 sebanyak 45.817 naik menjadi 65.116 pencari kerja yang belum mendapat pekerjaan. Jika dihitung angka penurunan pencari kerja yang belum mendapatkan pekerjaan dari tahun 2016 hingga 2018, hanya mengalami penurunan sebesar 60.8% saja. Melihat kondisi pencari kerja tersebut di atas tentu saja memprihatinkan. Padahal telah ada aturan yang sudah berjalan selama ± 4 tahun yang lalu sejak Pemerintah Daerah Kabupaten Karawang menerbitkan Peraturan Bupati Nomor 8 Tahun 2016 tentang Perluasan Kesempatan Kerja Di Kabupaten Karawang. Namun ternyata masih belum dapat mengatasi atau tetap saja masih ada masalah yang terjadi di lapangan.

Peluang penyerapan tenaga kerja seharusnya dapat dimaksimalkan serta penurunan angka pencari kerja yang belum mendapatkan pekerjaan dapat turun secara signifikan, mengingat perkembangan industri atau perusahaan yang beroperasi di Kabupaten Karawang terus meningkat. Perkembangan jenis industri atau perusahaan yang beroperasi di Kabupaten Karawang dapat dilihat perbandingannya pada tahun 2014-2018, sebagaimana pada tabel 1.2 berikut.

**Tabel 2**

Jumlah Jenis Industri atau Perusahaan Yang Beroperasi Di Kabupaten Karawang, Tahun 2014-2018

No.	Jenis Industri/Perusahaan	Tahun		
		2014	2016	2018
		Jumlah		
1	Swasta	224	756	787
2	PMDN	237	265	269
3	PMA	540	522	638
4	Joint Venture	36	38	58
<b>Jumlah</b>		<b>1.037</b>	<b>1.581</b>	<b>1.752</b>

Sumber : Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Kabupaten Karawang



Dari tabel 1.2 tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa perkembangan jenis industri atau perusahaan di Kabupaten mengalami peningkatan jumlah yang cukup pesat dari tahun 2014 sampai 2018. Jenis industri atau perusahaan swasta pada tahun 2014 berjumlah 224 perusahaan dan meningkat pada tahun 2016 menjadi 756 perusahaan serta pada tahun 2018 menjadi 787 perusahaan. Jenis industri atau perusahaan PMDN pada tahun 2014 berjumlah 237 perusahaan dan meningkat pada tahun 2016 menjadi 265 perusahaan serta pada tahun 2018 menjadi 269 perusahaan. Jenis industri atau perusahaan PMA pada tahun 2014 berjumlah 540 perusahaan, menurun pada tahun 2016 menjadi 522 perusahaan, dan meningkat kembali pada tahun 2018 menjadi 638 perusahaan. Kemudian jenis industri atau perusahaan *Joint Venture* pada tahun 2014 berjumlah 36 perusahaan dan meningkat pada tahun 2016 menjadi 38 perusahaan serta pada tahun 2018 menjadi 58 perusahaan.

Dalam kurun waktu 4 tahun, secara keseluruhan jumlah industri atau jenis perusahaan yang beroperasi di Kabupaten Karawang mengalami peningkatan. Pada tahun 2014 jumlahnya sebanyak 1.037 perusahaan, pada tahun 2016 jumlahnya meningkat menjadi sebanyak 1.581 perusahaan, dan pada tahun 2018 jumlahnya meningkat menjadi sebanyak 1.752 perusahaan. Jika dihitung jumlah peningkatan perusahaan yang beroperasi di Kabupaten Karawang dalam kurun waktu 4 tahun adalah sebanyak 715 perusahaan. Dapat diperhatikan bahwa pada tahun 2014 jumlahnya hanya sebanyak 1.037 perusahaan, meningkat pada tahun 2018 jumlahnya menjadi sebanyak 1.752 perusahaan.

Walaupun perkembangan jenis industri atau perusahaan meningkat di Kabupaten Karawang, namun tidak diikuti penyerapan tenaga kerja yang memadai sehingga kondisi pengangguran terus meningkat. Hal tersebut disebabkan antara lain seleksi pekerja/buruh belum sepenuhnya dilaksanakan sesuai ketentuan dan masih adanya masalah yang terjadi seperti banyak keluhan dari para pencari kerja bahwa saat ini masih adanya calo penerimaan tenaga kerja yang melakukan praktik-praktik pungutan liar.

Penelitian ini merujuk pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh peneliti, antara lain pertama yaitu dalam penelitian yang dilakukan oleh Bayu Prakoso (2006) menyoroti langkah-langkah yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam peningkatan program perluasan kesempatan kerja di Yogyakarta, kedua yaitu dalam penelitian yang dilakukan oleh Frisca Dewi (2016) menyoroti hal-hal yang sangat mempengaruhi (pertumbuhan ekonomi, angkatan kerja, dan inflasi) terhadap kesempatan kerja di Provinsi Lampung, ketiga yaitu dalam penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Tosirin Anaessaburi (2017) menyoroti upaya dan hambatan pemberian kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas netra di Daerah Istimewa Yogyakarta, keempat yaitu dalam penelitian yang dilakukan oleh Ardi Muhamad Sidik (2019) faktor-faktor pemberdayaan tenaga kerja dan hambatannya dalam program pelatihan tenaga kerja di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Sukabumi. Sedangkan peneliti melakukan penelitian mengenai Implementasi Kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Karawang, dengan menggunakan 4 faktor implementasi kebijakan menurut G. Shabbir Cheema dan Dennis A. Rondinelli dalam Subarsono (2019:101), yaitu kondisi lingkungan, hubungan antar organisasi, sumberdaya organisasi untuk implementasi program, karakteristik dan kemampuan agen pelaksana, sehingga dapat terungkap hal-hal yang perlu dipertahankan dan dikembangkan serta dievaluasi dan diperbaiki demi berlasungnya kebijakan tersebut dengan baik.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan pada latar belakang tersebut di atas, peneliti merasa layak untuk melakukan penelitian 1. Untuk mengetahui Implementasi Kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja Dalam Hubungan Kerja di Kabupaten Karawang dan 2. Untuk mengetahui factor-faktor yang mempengaruhi Implementasi Kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja Dalam Hubungan Kerja di Kabupaten Karawang.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Metode Analisis Deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan dan mencari hubungan variabel itu dengan variabel yang lain". Sugiyono



(2017:35). Inti dari deskriptif tersebut yaitu hanya berfokus pada satu variabel saja tanpa berpengaruh ke variabel lainnya

Peneliti memilih menggunakan metode analisis deskriptif dengan pendekatan penelitian kualitatif untuk menemukan cara, mencari, mengumpulkan, mengolah dan menganalisis data hasil penelitian tersebut. Misalnya dengan wawancara mendalam sehingga akan ditemukan pola-pola yang jelas sehingga memberikan gambaran tentang bagaimana jalannya implementasi kebijakan perluasan kesempatan kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang.

Penelitian ini menggunakan jenis dan sumber data yang berasal dari data primer dan data sekunder yang melalui proses pengumpulan data yaitu dengan metode wawancara, observasi, dan dokumentasi. Informan penelitian ini terdiri dari 8 orang, yaitu 1 kepala Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Kabupaten Karawang, 1 orang Kepala Bidang Bina Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja, 2 Orang dari Industri dan Perusahaan yang ada di Kabupaten Karawang, 1 Orang dari Karang Taruna, dan 3 Orang Masyarakat atau Pencari Kerja.

Analisis data yang dilakukan yaitu dengan menggunakan teori model Miles dan Huberman yaitu dengan *Redaction Data* (Reduksi data) Mereduksi data berarti merangkum, selanjutnya *Display Data* (Penyajian data) Setelah data direduksi, langkah selanjutnya penyajian data. Dalam metode kualitatif, penyajian data yang paling sering digunakan berupa teks yang bersifat naratif. Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif dengan model dari Miles dan Huberman yaitu *Conclusion drawing/verification* adalah menarik kesimpulan atau verifikasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembangunan ketenagakerjaan merupakan salah satu faktor keberhasilan pembangunan nasional secara keseluruhan dan mempunyai dimensi yang berkaitan dengan pelaksanaan kegiatan pembinaan dan pendayagunaan angkatan kerja serta perlindungan dan kesejahteraan. Oleh sebab itu, pembangunan ketenagakerjaan mempunyai sifat yang inklusif, karena melibatkan banyak pihak, baik lembaga pemerintah, swasta maupun masyarakat.

Sebagaimana dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja, dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Guna mewujudkan tujuan pembangunan ketenagakerjaan tersebut diperlukan perencanaan tenaga kerja yang terarah dan berkesinambungan, sebagaimana diamanatkan Pasal 7 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa penyusunan kebijakan, strategi dan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan, pemerintah harus berpedoman pada perencanaan tenaga kerja.

Permasalahan ketenagakerjaan di Kabupaten Karawang masih sangat kompleks terutama pengangguran yang tinggi diiringi dengan jumlah angkatan kerja yang kian meningkat sementara pertumbuhan lapangan kerja tidak mampu menampungnya. Dengan demikian, terjadi ketimpangan antara angkatan kerja yang tinggi dengan lapangan kerja yang terbatas.

Secara umum angkatan kerja menurut tingkat pendidikan selama Tahun 2017-2019 masih didominasi oleh mereka yang berpendidikan SMA sederajat, tetapi bila dilihat total angkatan kerja SMA sederajat per tahun, kecenderungannya tampak berfluktuasi dan memiliki trend yang menaik yakni dari 384.995 orang pada tahun 2017, meski menurun menjadi 223.959 orang pada tahun 2018, namun meningkat kembali secara drastis menjadi 427.148 orang pada tahun 2019.

Dengan kondisi yang demikian maka Pemerintah Kabupaten Karawang bersama dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang telah menyusun Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang Tahun 2016-2021 yang dapat dimanfaatkan sebagai pijakan awal pembangunan ketenagakerjaan ke depan oleh setiap instansi sektoral di Kabupaten Karawang dalam merumuskan dan mengimplementasikan berbagai kebijakan, strategi dan programnya, sehingga selaras dengan pembangunan ketenagakerjaan. Pada gilirannya akan dapat mewujudkan akselerasi dan pencapaian tujuan pembangunan ketenagakerjaan berupa perluasan dan penciptaan kesempatan kerja yang produktif dan peningkatan kualitas angkatan kerja.



Pada tahun 2016 tepatnya pada tanggal 22 Maret sebagai upaya untuk menyelesaikan permasalahan pengangguran dan angka angkatan kerja yang terus meningkat serta untuk merealisasikan salah satu misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang yaitu "Mewujudkan Angka Penurunan Pengangguran", maka Pemerintah Daerah Kabupaten Karawang mengeluarkan Peraturan Bupati Tahun 2016 tentang Perluasan Kesempatan Kerja dimana dalam Pasal 7 ayat (3) dan (4) dijelaskan bahwa perluasan kesempatan kerja di dalam hubungan kerja mengutamakan penyerapan tenaga kerja orang Karawang sekurang-kurangnya 60% dan informasi lowongan pekerjaan serta seleksi pekerja dilakukan dengan mekanisme satu pintu.

Dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan yang lebih optimal, juga mengimplementasikan salah satu misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang yaitu penurunan angka pengangguran di Kabupaten Karawang maka diimplementasikanlah kebijakan perluasan kesempatan kerja. Hal tersebut dilakukan berdasarkan pada Peraturan Bupati Nomor 8 Tahun 2016 tentang Perluasan Kesempatan Kerja di Kabupaten Karawang. Dimana seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya bahwa dari mulai informasi lowongan kerja, proses rekrutmen sampai pada tahap seleksi dilaksanakan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang. Untuk menganalisa bagaimana implementasi kebijakan tersebut, dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teori implementasi dari G. Shabbir Cheema dan Dennis A Rondinelli dalam Subarsono (2019:101) mengatakan bahwa dalam implementasi kebijakan ada (4) empat variabel yang dapat mempengaruhi kinerja dan dampak suatu program yaitu: (1) Kondisi lingkungan, (2) Hubungan antar organisasi, (3) Sumberdaya organisasi untuk implementasi program, dan (4) Karakteristik dan kemampuan agen pelaksana. Dari keempat indikator tersebut peneliti bisa melihat sejauhmana pemerintah menjalankan kebijakan perluasan kesempatan kerja untuk mencapai tujuan dan sasaran yang direncanakan. Oleh karena itu, peneliti melakukan penelitian ke lapangan dan dari hasil dari penelitian tersebut akan dijelaskan sebagaimana berikut.

### **1. Kondisi Lingkungan**

Kondisi lingkungan sangat mempengaruhi implementasi kebijakan perluasan kesempatan kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang, sebab respon dari lingkungan ketika suatu kebijakan tersebut dilaksanakan akan berdampak terhadap keberhasilan kebijakan tersebut. Adapun kondisi lingkungan yang dimaksud adalah pertama yaitu politik lokal, penerapan Peraturan Bupati Karawang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Perluasan Kesempatan Kerja Di Kabupaten Karawang memerlukan dukungan politik lokal baik dari seluruh Organisasi Perangkat Daerah, dari Organisasi Kemasyarakatan, dari masyarakat secara keseluruhan, serta dari perusahaan yang berada di Kabupaten Karawang. Kedua yaitu sosio kultural, yang dimana dalam hal ini berkaitan dengan upaya Pemerintah Daerah dalam memberikan kemudahan perizinan bagi industri atau perusahaan yang mau berinvestasi di Kabupaten Karawang dan diiringi besarnya kemauan masyarakat atau angkatan kerja lokal untuk meningkatkan kemampuan dirinya untuk memperoleh pekerjaan di industri atau perusahaan tersebut. Ketiga yaitu derajat keterlibatan penerima program, yang dimana dalam hal ini keterlibatan masyarakat sebagai penerima kebijakan atau program mesti ditingkatkan karena tujuan dan sasaran dari implementasi suatu kebijakan pemerintah adalah masyarakat. Penting bagi pembuat kebijakan untuk mempertimbangkan derajat keterlibatan masyarakat dalam setiap penyusunan suatu kebijakan. kondisi lingkungan dalam implementasi kebijakan perluasan kesempatan kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang sudah cukup membaik dalam merespon kemudian mendukung kebijakan ini. Meskipun pada awal diterapkannya ketentuan kebijakan ini, banyak respon yang kurang mendukung bahkan menentang agar kebijakan ini dibatalkan dan dalam perkembangannya selama kurang lebih empat tahun ini sudah mengarah ke perkembangan yang positif yaitu dengan semakin meluasnya dukungan baik dari masyarakat, organisasi kemasyarakatan serta perusahaan terhadap ketentuan kebijakan tersebut.

Walaupun kondisi lingkungan dalam implementasi kebijakan sudah cukup membaik, namun ada beberapa permasalahan seperti yang diungkapkan oleh beberapa informan yang telah diuraikan di atas, yaitu *Pertama*, SDM menjadi faktor yang dipermasalahkan oleh perusahaan, sebab ketentuan dan kebutuhan SDM yang diinginkan oleh perusahaan semisal yang menguasai penggunaan alat dan aplikasi komputerisasi serta teknologi lainnya itu kurang dipercayai oleh perusahaan bisa didapatkan melalui rekrutmen dan seleksi calon tenaga kerja dengan mekanisme

satu pintu di Disnakertrans. Sehingga berdampak pada kurangnya kepercayaan dan dukungan perusahaan terhadap kebijakan perluasan kesempatan kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang. *Kedua*, masih banyak perusahaan yang belum menerapkan ketentuan kebijakan ini, karena belum memahami secara detail bagaimana aturan main daripada kebijakan tersebut, ditambah perusahaan lebih memilih pindah tempat beroperasi jika dipersulit oleh pemerintah setempat. *Ketiga*, masih maraknya oknum atau calo yang melakukan praktik pencaloan tenaga kerja di lapangan meskipun berbagai pihak dan para petinggi organisasi kemasyarakatan mendukung kebijakan tersebut.

Beberapa hal yang masih menjadi masalah terkait kondisi lingkungan dalam implementasi kebijakan perluasan kesempatan kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang, tentu menjadi tugas Pemerintah Daerah Kabupaten Karawang dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk menyempurnakan dan merumuskan kembali langkah-langkah tindak lanjut strategis untuk mengatasi permasalahan-permasalahan tersebut.

## 2. Hubungan Antar Organisasi

Konsep hubungan antar organisasi dalam implementasi kebijakan yaitu mengarah pada adanya bentuk hubungan kerja yang baik antara instansi yang menjadi implementor dengan instansi lainnya. Untuk itu, diperlukan koordinasi dan kerjasama antar instansi bagi keberhasilan suatu kebijakan. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang dalam implementasi kebijakan perluasan kesempatan kerja memerlukan dukungan dan koordinasi terutama dengan industri atau perusahaan yang ikut menerapkan kebijakan tersebut serta kerja sama dengan organisasi kemasyarakatan, dan masyarakat secara luas guna keberhasilan pelaksanaan kebijakan tersebut. Fokus Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang dalam membangun hubungan antar organisasi demi terlaksananya dengan baik kebijakan perluasan kesempatan kerja ini ternyata hanya ke perusahaan-perusahaan saja. Tetapi masyarakat jarang mendapatkan informasi bahwa di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang telah dilaksanakan kebijakan perluasan kesempatan kerja yang tujuannya adalah untuk menyerap tenaga kerja sekurang-kurangnya 60% orang Karawang serta proses rekrutmen dan seleksi calon tenaga kerja dilaksanakan dengan mekanisme satu pintu di Disnakertrans. Hubungan antar organisasi dalam implementasi kebijakan perluasan kesempatan kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang belum cukup baik. Sebab fokus Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang dalam mensosialisasikan kebijakan ini hanya ke perusahaan-perusahaan saja, dan itupun belum seluruh perusahaan telah dikunjungi dan diberi pemahaman terkait ketentuan kebijakan tersebut. Kemudian, kurang baiknya komunikasi Disnakertrans kepada masyarakat serta organisasi kemasyarakatan, meskipun Karang Taruna Kabupaten Karawang sering bersama Disnakertrans untuk ikut mengunjungi perusahaan-perusahaan, namun dua informan calon tenaga kerja di atas juga menyebutkan bahwa mereka mengetahui informasi kebijakan ini dengan sendirinya, bukan tahu melalui sosialisasi dari Disnakertrans, organisasi kemasyarakatan, atau melalui media sosial.

## 3. Sumber Daya Organisasi untuk Implementasi Program

Dalam implementasi kebijakan perludidukung sumberdaya baik SDM (*human resources*) maupun sumberdaya non-manusia (*nonhuman resources*). Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang dalam mengimplementasikan kebijakan perluasan kesempatan kerja di dalam hubungan kerja ini tentunya memerlukan dukungan sumberdaya yang cukup memadai berupa (SDM yang memiliki kompetensi, sarana prasarana, anggaran, dan waktu yang cukup) dalam mengimplementasikan kebijakan tersebut. Dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang mesti memaksimalkan pelayanannya, baik dari pelayanan oleh pegawai Dinas maupun sarana dan prasarana yang diberikan sehingga perusahaan maupun masyarakat terutama calon tenaga kerja dapat merasakan dengan baik manfaat dari kebijakan perluasan kesempatan kerja. sumberdaya organisasi untuk implementasi program dalam kebijakan perluasan kesempatan kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang sejauh ini kurang optimal. Karena keluhan dari para calon tenaga kerja yang telah merasakan dan mengikuti rekrutmen dan seleksi calon tenaga kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, keluhan yang dimaksud juga sama seperti yang diungkapkan oleh informan lainnya



yaitu dari Karang Taruna dan PT Yamaha Motor Manufacturing 2, dan keluhan itu diakui juga adanya oleh pihak Disnakertrans. Keluhan tersebut yaitu dimulai dari waktu yang tidak menentu dan keterlambatan dalam menginformasikan lowongan kerja kepada masyarakat, kemudian sarana dan prasarana yang kurang memadai untuk proses seleksi calon tenaga kerja.

#### **4. Karakteristik dan Kemampuan Agen Pelaksana**

Karakteristik dan kemampuan agen pelaksanaan mencakup kemampuan untuk mengkoordinasi, mengontrol, dan mengintegrasikan sebuah program, kemudian keterampilan teknis, manajerial, dan politis pelaksana, hingga kualitas pemimpin instansi serta komitmen pelaksana terhadap suksesnya program. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang dalam mengimplementasikan kebijakan perluasan kesempatan kerja didalam hubungan kerja ini memerlukan dukungan Tim Implementor yang memiliki kompetensi guna keberhasilan penerapan kebijakan tersebut. Karakteristik dan kemampuan agen pelaksana diartikan juga dengan seberapa organisasi atau pihak pemberi pelayanan mampu menanggapi permasalahan dan keluhan dari penerima pelayanan kebijakan perluasan kesempatan kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang. karakteristik dan kemampuan agen pelaksana dalam kebijakan perluasan kesempatan kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang sejauh ini dalam pelayanan dan menanggapi komplek dari masyarakat khususnya calon tenaga kerja dan terutama dalam menghadapi masalah mengenai calo tenaga kerja ataupun pihak yang melakukan perekrutan di luar dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang belum dilakukan secara optimal.

Melihat keluhan para informan calon tenaga kerja mengenai pelayanan pegawai Disnakertrans yang kurang ramah dalam melayani para pencari kerja untuk mengikuti kebijakan perluasan kesempatan kerja ini. Kemudian masih banyaknya calo tenaga kerja yang berkeliaran di lingkungan kantor Disnakertrans dan tidak ada penindakan dengan ditindak dengan tegas dan ditangani secara serius oleh Disnakertrans meskipun Saber Pungli bertugas untuk memberantas hal tersebut.

#### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Kondisi lingkungan dalam implementasi kebijakan perluasan kesempatan kerja di dalam hubungan kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang sudah cukup membaik dalam merespon kemudian mendukung kebijakan ini. Namun dalam beberapa hal dalam kondisi lingkungan ini masih banyak yang menjadi masalah. Hubungan antar organisasi dalam implementasi kebijakan perluasan kesempatan kerja di dalam hubungan kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang belum cukup baik. Sebab fokus Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang dalam mensosialisasikan kebijakan ini hanya ke perusahaan-perusahaan saja, dan itupun belum seluruh perusahaan telah dikunjungi dan diberi pemahaman terkait kebijakan tersebut. Kemudian, kurang baiknya komunikasi kepada masyarakat serta organisasi kemasyarakatan. Sumberdaya organisasi untuk implementasi program dalam kebijakan perluasan kesempatan kerja di dalam hubungan kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang sejauh ini kurang optimal. kemudian sarana dan prasarana yang kurang memadai untuk proses seleksi atau test calon tenaga kerja. Karakteristik dan kemampuan agen pelaksana dalam kebijakan perluasan kesempatan kerja di dalam hubungan kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang sejauh ini dalam pelayanan dan menanggapi komplek dari masyarakat khususnya calon tenaga kerja dan terutama dalam menghadapi masalah mengenai calo tenaga kerja belum dilakukan secara optimal.

Dari paparan mengenai Implementasi Kebijakan kesempatan kerja dalam hubungan kerja di Kabupaten Karawang, maka saran yang disampaikan oleh peneliti adalah, 1) sosialisasi mengenai perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat, 2) melakukan koordinasi dengan perusahaan-perusahaan dan melakukan komunikasi yang baik. 3) menyempurnakan SOP dan penggunaan media elektronik seefektif dan seefisien mungkin. 4) melakukan pelatihan dan pendidikan secara berkesinambungan bagi para pegawai.



## UCAPAN TERIMAKASIH

Terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan proposal ini, mudah-mudahan kontribusi yang diberikan mendapatkan balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT. Penulisan dan penyusunan jurnal ini, tidak terlepas dari bimbingan dan arahan dari berbagai pihak. Terelepas dari itu, dalam kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih, antara lain kepada :

1. Sri Mulyani. AK., CA, selaku Rektor Universitas Singaperbangsa Karawang.
2. Dr. Kusrin, M.Pd., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Singaperbangsa Karawang
3. Dadan Kurniansyah, S.IP., M.Si, selaku Koordinator Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Singaperbangsa Karawang.
4. Para Dosen Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Singaperbangsa Karawang.
5. Para pegawai BagianTata Usaha, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Singaperbangsa Karawang.
6. Kedua orang tua peneliti, serta kedua Kakak saya yang senantiasa memberikan dukungan baik moril maupun materil dalam penyusunan skripsi ini.
7. Sahabat-sahabat setia saya sedari SMP yaitu D'Comel (Indah, Ines, Miya, Jojo, Eca) yang senantiasa mendukung saya untuk segera menyelesaikan skripsi ini.
8. Sahabat dan teman-teman saya di Kelas E Ilmu Pemerintahan 2016.
9. Sahabat kuliah saya yaitu Keluarga Cemara (Oppie, Oci, Novia, Triyos, Ugi, Dio, Rifki)
10. Keluarga besar Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Karawang Komisariat FISIP UNSIKA.
11. Keluarga besar BEM UNSIKA 2020.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Wahab, Solichin. 2004. *Analisis Kebijakan dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan Negara*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arifin, Imamul dan Giana Hadi W. *Membawa Cakrawala Ekonomi*. Jakarta: PT. SetiaPurna.
- Esmara, H. 1986. *Sumber Daya Manusia, Kesempatan Kerja DanPerkembangan Ekonomi*. Jakarta: UI Press.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. BumiAksara.
- Hariyoso, S. 2002. *Pembaruan Birokrasi dan Kebijakan Publik*. Yogyakarta :Peradaban.
- Mantra, Ida Bagus. 1985. *Pengantar Studi Demografi*. Yogyakarta: Nur Cahya.
- Moleong, J Lexy. 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Purwanto dan Sulistya. 2012. *Implementasi Kebijakan Publik*. Yogyakarta : Gaya Media.
- Subarsono. 2019. *Analisis Kebijakan Publik Konsep, Teori, dan Aplikasinya*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sunggono, Bambang. 1994. *Hukum dan Kebijakan Publik*. Jakarta : Sinar Grafika.
- Sukirno, Sadono. 1981. *Pengantar Teori Ekonomi Modern, Edisi 2*. Jakarta: PT. RajaGravindo Persada.
- Sugiyono. 2017. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tachjan. 2006. *Implementasi Kebijakan Publik*. Bandung : APII Bandung.
- Tayibnapis Farida Yusuf. 2008. *Evaluasi Program dan Instrumen Evaluasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Tjikromidjojo, Bintoro. 1994. *Perencanaan Pembangunan*. Jakarta : CV. Haji Masagung.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,(Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).
- Undang-UndangRepublik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587).
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 20Tahun 2004 tentang Rencana Kerja Pemerintah, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 74,Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4405).



- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2013 tentang Perluasan Kesempatan Kerja, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5413).
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2015 tentang Kementerian Ketenagakerjaan, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 19).
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian Tahun 2010-2025, (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 706).
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 27 Tahun 2016 tentang Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2015-2019, (Berita Negara Republik Indonesia No.1219, 2016 Kemenaker. Renstra. Tahun 2015-2019).
- Peraturan Daerah Kabupaten Karawang Nomor 1 Tahun 2011 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, (Lembaran Daerah Kabupaten Karawang Tahun 2011 Nomor : 1 Seri : E).
- Peraturan Bupati Karawang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Perluasan Kesempatan Kerja Di Kabupaten Karawang, (Berita Daerah Kabupaten Karawang Tahun : 2016 Nomor : 8).
- Peraturan Bupati Karawang Nomor 49 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi Dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Karawang, (Berita Daerah Kabupaten Karawang Tahun 2016 Nomor : 49).
- Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Kabupaten Karawang Nomor 954/Kep.4914/Sekrt. tentang Revisi Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang Tahun 2016-2021. 2019. Kabupaten Karawang Dalam Angka Karawang *Regency In Figures*. Karawang : Badan Pusat Statistik Kabupaten Karawang.