

**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PEMERINTAH DAERAH
DALAM MENANGGULANGI RENDAHNYA DAYA SERAP ANGKATAN KERJA
DI KOTA CILEGON**

**THE IMPLEMENTATION OF LOCAL GOVERNMENT POLICIES IN
OVERCOMING THE LOW ABSORPTION CAPACITY OF THE WORKFORCE
IN CILEGON CITY**

Afri mavisita, Delly Maulana, Arif Nugroho

Program Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial, dan Hukum, Universitas Serang Raya mavisitaafri21@gmail.com, dellymaulana@yahoo.com, ariyul88@gmail.com

Abstract

Problems: There are still many numbers of unemployment, low absorption of the labor force, quality of human resources (HR), and capital-intensive industries rather than labor-intensive.

Purpose: To find out the implementation of government policies in overcoming the low absorption capacity of the labor force in the City of Cilegon, to determine what factors influence the implementation of government policies in overcoming the low absorption capacity of the workforce.

Methodology: This research method uses descriptive qualitative methods, and data collection techniques use observation, interviews, and documentation.

Results/Findings: The low absorption capacity of the workforce can be improved by making policies or regulations related to the absorption capacity of the force, such as BLK, which can improve the quality of human resources (HR) and can compete with human resources outside the region. The absorption capacity of the workforce can be increased through programs or policies made by the government.

Paper Type: field research

Keywords: Labor Force Absorption; Implementation; Policy

Abstrak

Masalah: Masih banyak jumlah angka pengangguran, rendahnya daya serap angkatan kerja, kualitas sumber daya manusia (SDM), dan industri padat modal daripada padat karya.

Tujuan: mengetahui implementasi kebijakan pemerintah dalam menanggulangi rendahnya daya serap angkatan kerja di Kota Cilegon, untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi implementasi kebijakan pemerintah dalam menanggulangi rendahnya daya serap angkatan kerja.

Metodologi: Metode penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dan teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi.

Temuan/Hasil Penelitian: Rendahnya daya serap angkatan kerja dapat ditingkatkan dengan membuat kebijakan-kebijakan ataupun peraturan-peraturan yang terkait dengan daya serap angkatan seperti BLK yang dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) dan dapat bersaing dengan SDM yang di luar Daerah. Daya serap angkatan kerja dapat ditingkatkan melalui program atau kebijakan yang dibuat oleh pemerintah.

Jenis penelitian: Riset lapangan

Kata kunci: Daya Serap Angkatan Kerja; Implementasi; Kebijakan

A. PENDAHULUAN

Indonesia sebagai negara berkembang sampai saat ini masih belum bisa dipisahkan dari masalah-masalah sosial yang mencengkeram masyarakatnya, terutama masalah sosial ekonomi serta masalah lapangan pekerjaan. Pemerintah dalam hal ini memegang peranan penting dalam rangka melindungi masyarakat dari segala akses buruk masalah sosial ekonomi. Suatu realitas kehidupan dalam masyarakat jika tanpa adanya peranan pemerintah, maka masyarakat akan melahirkan berbagai bentuk kekerasan dan kekacauan dimana mereka dapat menjadi momok paling menakutkan dari dampak masalah sosial ekonomi yang terjadi yaitu rendahnya daya serap angkatan kerja.

Berdasarkan data disebutkan bahwa jumlah angkata kerja atau tenaga kerja di Indonesia merupakan yang terbesar keempat didunia. Artinya jumlah angkata kerja di Indonesia cukup tinggi seiring dengan bertambahnya jumlah penduduk.

Berdasarkan data BPS tahun 2014 angkat kerja di Indonesia berjumlah 122.742.601 jiwa dan mengalami peningkatan 125.316.991 jiwa. Maka dalam hal ini pemanfaatan tenaga keja harus dilakukan secara maksimal baik oleh pemerintah dan warga negara nya sendiri dalam menciptakan pekerjaan, jika tidak perlahan bertambahnya jumlah angkata kerja yang tidak terserap (pengangguran) akan menjadi beban dan penghambat dalam pertumbuhan perekonomian di Indonesia.

Angkatan kerja yang tidak terserap (pengangguran) merupakan penyakit yang dimiliki oleh setiap negara, bahkan negara yang telah maju sekalipun. Jika masalah tersebut dibiarkan berlarut-larut maka sangat besar kemungkinannya untuk mendorong suatu krisis sosial. yang terjadi tidak saja menimpa para pencari kerja yang baru lulus sekolah, melainkan juga menimpa orangtua yang kehilangan pekerjaan karena kantor dan pabriknya tutup. Indikator masalah sosial bisa dilihat dari begitu banyaknya anak-anak yang mulai turun ke jalan. Mereka menjadi

pengamen, pedagang asongan maupun pelaku tindak kriminalitas. Mereka adalah generasi yang kehilangan kesempatan memperoleh pendidikan maupun pembinaan yang baik.

Kota Cilegon berada di Provinsi Banten, Indonesia. Cilegon berada di ujung barat laut pulau Jawa, di tepi selat sunda. Kota cilegon merupakan gerbang utama yang menghubungkan sistem pulau jawa dengan pulau sumatera. Cilegon terdiri dari 8 kecamatan, yaitu Ciwandan, Citangkil, Pulo Merak, Purwakarta, Grogol, Cilegon, Jombang, Cibeber. (*Badan Pusat Statistik*, 2019) Kota cilegon berkembang pesat seperti berdirinya kantor-kantor, pabrik industri, pusat perbelanjaan, sarana perhubungan, sarana hiburan dan sebagainya. Di kota cilegon banyak orang mengadu nasib, bagi mereka yang mempunyai ilmu pengetahuan dan keterampilan yang cukup bukan tidak mungkin mereka mampu bertahan di kota ini. Tapi sebaliknya bagi mereka yang belum beruntung bukan tidak mungkin pula mereka menyambung hidup sebagai pengangguran.

Banyaknya industri yang tersebar di wilayah Kota Cilegon, tidak berimbas pada penurunan jumlah angka pengangguran di kota tersebut. Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) Cilegon (*Badan Pusat Statistik*, 2019) menunjukkan tingkat pengangguran yang signifikan. Angka Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Kota Cilegon dari 2008-2018 masih kisaran 9,33% ini menempatkan Kota Industri di urutan ketiga tertinggi tingkat pengangguran di Provinsi Banten. Untuk masalah rendahnya daya serap yang begitu besar pada angkatan kerja tidak berbanding lurus dengan kesempatan yang ada, pemerintah harus lebih bekerja keras untuk lebih inovatif dan terus menggali potensi-potensi yang lain. Namun pada tahun 2019 angka pengangguran di kota Cilegon mengalami kenaikan hingga 9,68% yang sebelumnya 9,33%. (*Badan Pusat Statistik*, 2019)

Kondisi pengangguran di Kota Cilegon dilihat dari banyaknya industri di Kota Cilegon yang padat modal dibandingkan padat karya, dimana di Kota Cilegon dalam memproduksi bahan lebih menggunakan mesin teknologi dibandingkan tenaga manusia, SDM di Kota Cilegon tidak memenuhi kriteria yang dibutuhkan industri di Kota Cilegon dan lulusan Sarjana Teknik Kimia dan Teknik Industri di Cilegon masih sedikit.

Salah satu penyebab rendahnya daya serap angkata kerja di Kota Cilegon yaitu minimnya serapan tenaga kerja lokal di industri yang banyak tersebar disebabkan oleh faktor warga Kota Cilegon sendiri, dimana mereka belum siap dengan kondisi tumbuh kembangnya industri di kota itu. Ketidaksiapan itu, disebabkan oleh sumber daya manusia (SDM) masyarakat yang memang belum menunjang untuk bersaing dengan tenaga kerja dari daerah lain yang lebih siap. Kata faktor yang disebabkan oleh dunia industri itu sendiri. Seolah ragu-ragu untuk menggunakan tenaga kerja lokal, menyusul tingkat kemampuan masyarakat yang tidak didukung oleh SDM yang handal.

Dalam mengatasi rendahnya daya serap angkatan kerja Disnaker Kota Cilegon juga melakukan pengawasan kepada setiap industri-industri di Kota Cilegon dengan mengeluarkan surat ederan kepada perusahaan terkait kewajiban untuk memberikan laporan setiap ada kebutuhan tenaga kerja ke Disnaker Kota Cilegon. Surat ederan ini untuk memperkuat peraturan Kemenaker yang mewajibkan tiap-tiap perusahaan, setiap ada kebutuhan orang kerja perekrutan karyawan harus lapor Disnaker, ini tertuang dalam Permenaker No. 39 Tahun 2016. Selain itu, Provinsi Banten juga mengeluarkan Perda terkait Penyelenggaraan Ketenagakerjaan tentang Lapor Lowongan di Cilegon Perda No. 2 Tahun 2009.

Kebijakan pemerintah dalam

mengatasi permasalahan rendahnya daya serap tenaga kerja di Kota Cilegon sangat diperlukan ditandai dengan jumlah pengangguran yang cukup banyak, pendapatan yang relatif rendah dan kurang merata yang menjadi beban keluarga dan masyarakat menjadikan kemiskinan bertambah dan menghambat pembangunan bangsa Indonesia kedepan.

Inilah yang menjadi latar belakang penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang "Implementasi Kebijakan Pemerintah Daerah Dalam Menanggulangi Rendahnya Daya Serap Angkatan Kerja Di Kota Cilegon".

B. KERANGKA TEORI

Kebijakan

Kebijakan merupakan jenis tindakan Administrasi Negara berasal dari kewenangan diskresi yang pada umumnya digunakan untuk menetapkan peraturan kebijakan pelaksanaan undang-undang. (Nugroho, 2008, 93) Kebijakan adalah rangkaian konsep dan asas yang menjadi pedoman dan dasar rencana dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, kepemimpinan, dan cara bertindak. Istilah ini dapat diterapkan pada pemerintahan, organisasi dan kelompok sektor swasta, serta individu. Dalam meningkatkan pelayanan publik pemerintah dalam hal ini bisa juga disebut sebagai kebijaksanaan., ada saatnya jika konflik dapat diredam dengan upaya kesatuan publik. (Yulna, Dewita, 2013, 210)

Dapat disimpulkan bahwa kebijakan merupakan sistem yang saling berkaitan yang dibuat oleh pemerintah yang diciptakan dari berbagai isu atau masalah yang timbul, keterlibatan pelaku kebijakan yaitu warga negara akan mempengaruhi dan dipengaruhi oleh lingkungan kebijakan yang dibuat dan dilaksanakan sebagai tolak ukur dalam bertindak berdasarkan program pemerintah yang telah ditentukan.

Implementasi Kebijakan

Implementasi kebijakan dipandang sebagai suatu proses melaksanakan keputusan kebijakan yang dibentuk dari undang-undang, peraturan pemerintah, keputusan peradilan, perintah eksekutif dan dekrit presiden.

Menurut Bernadine R. Wijaya dan Susilo Purwanto, mengatakan bahwa implementasi adalah proses mentransformasikan suatu rencana ke dalam praktik. Menurut Grindle, implementasi sering dilihat sebagai suatu proses yang penuh dengan muatan politik dimana mereka yang berkepentingan berusaha sedapat mungkin mempengaruhinya. Menurut Gordon, mengatakan bahwa implementasi berkenaan dengan berbagai kegiatan dan diarahkan pada realisasi program. (Harbani Pasolong, 2013, 57)

Implementasi kebijakan dapat diartikan sebagai proses menerjemahkan peraturan ke dalam bentuk tindakan. Dalam praktiknya implementasi kebijakan merupakan suatu proses yang begitu kompleks bahkan tidak jarang bermuatan politis karena wujudnya intervensi berbagai kepentingan. (Agustino Leo, 2016, 126)

Implementasi kebijakan bukan sekadar bersangkut paut dengan mekanisme penjabaran keputusan-keputusan politik ke dalam prosedur rutin lewat saluran-saluran birokrasi, melainkan juga menyangkut masalah konflik, keputusan, dan siapa yang memperoleh apa dari suatu kebijakan.

Implementasi kebijakan memerlukan tindakan seperti tindakan yang sah, oleh karena itu implementasi kebijakan dikatakan sebagai suatu upaya untuk mencapai tujuan tertentu dengan sarana-sarana tertentu dan dalam urutan waktu tertentu. Peraturan perundang-undangan akan menjadi efektif apabila dalam pembuatan dan implementasinya didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai. Dapat disimpulkan bahwa

implementasi kebijakan merupakan aspek yang penting dari keseluruhan proses kebijakan yang diarahkan pada pencapaian tujuan akhir yang dinyatakan dalam kebijakan.

Tenaga Kerja

Keberhasilan suatu pembangunan ekonomi dipengaruhi oleh faktor produksi. Faktor produksi sering didefinisikan sebagai setiap hal yang diperlukan secara teknis untuk memproduksi suatu barang atau jasa. Faktor-faktor produksi tersebut diantaranya yaitu bahan pokok peralatan gedung, tenaga kerja, mesin dan modal yang secara garis besar dapat dikategorikan menjadi input manusia dan non manusia.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja memberikan pengertian tentang tenaga kerja yang terdapat dalam Pasal 1 ayat 2 bahwa tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Pengertian tentang tenaga kerja yang dikemukakan oleh Simanjuntak memiliki pengertian yang lebih luas dari pekerja/buruh. Pengertian tenaga kerja disini mencakup tenaga kerja/buruh yang sedang terkait dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Sedangkan pengertian dari pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja atau buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja.

Tenaga kerja sebagai penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu Negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan

terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktifitas tersebut. (Firnawati, Muhammadiyah, 2016, 238).

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah setiap penduduk yang mampu menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, dengan batas usia minimal angkatan kerja yaitu 15 tahun.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif, yaitu penelitian yang tidak diadakan perhitungan (Moleong, 2006). Penelitian Kualitatif merupakan penelitian yang ber-landaskan filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi (Sugiyono, 2011).

Penelitian kualitatif menggunakan lingkungan alamiah sebagai sumber data. Peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam suatu situasi sosial merupakan kajian utama penelitian kualitatif. Peneliti pergi ke lokasi tersebut, memahami dan mempelajari situasi. Studi dilakukan pada waktu interaksi berlangsung di tempat kejadian dengan menggunakan pendekatan deskriptif. Penelitian ini bersifat deskriptif Analisis, deskriptif adalah data yang terbentuk kata-kata atau gambar sehingga tidak menekankan pada angka (Sugiyono, 2011).

Deskriptif adalah penelitian yang diarahkan untuk memberikan gejala-gejala, fakta-fakta atau kejadian secara sistematis dan akurat mengenai sifat-sifat populasi dan daerah tertentu (Nurul, 2006). Melalui penelitian dengan menggunakan deskriptif, penelitian

berusaha mendeskripsikan peristiwa dan kejadian yang menjadi pusat perhatian tanpa memberikan perlakuan khusus terhadap peristiwa tersebut. Adapun analisis yaitu menganalisis data yang telah dikumpulkan dan berfungsi untuk memberikan makna yang terkandung dalam data (Kasiran, 2008).

Deskriptif analisis merupakan suatu yang mendeskripsikan dan menguraikan peristiwa atau kejadian yang menjadi pusat perhatian untuk mencari makna yang terkandung dalam data, namun mendeskripsikannya bukan hanya dari kejadiannya saja tetapi peneliti menganalisa sendiri dari setiap kejadian tersebut namun tetap berpedoman pada sumber data yang terbentuk dalam kata-kata.

Penelitian tentang Implementasi Kebijakan Pemerintah Daerah dalam Menanggulangi Rendahnya Daya Serap Angkatan Kerja di Kota Cilegon menggunakan jenis penelitian kualitatif yang hasilnya akan disajikan secara deskriptif. Peneliti bertujuan mendeskripsikan temuannya apa adanya dan menginterpretasi yang lebih dalam tentang hubungan-hubungan. Pada model implementasi kebijakan ini, penulis merujuk pada model yang berola dari atas ke bawah (top-down), yaitu metode kebijakan yang dilakukan pemerintah untuk rakyat, dimana partisipasi lebih berbentuk mobilisasi.

Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mendapatkan data-data yang diperlukan adalah dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan metode observasi non-participant. Dalam hal ini peneliti datang ke lokasi penelitian, namun tidak ikut terlibat dalam kegiatan yang dilakukan dari subjek penelitian. Artinya peneliti hanya melakukan pengamatan Implementasi Kebijakan Pemerintah Daerah Dalam Menanggulangi Rendahnya Daya Serap Angkatan Kerja Di Kota

Cilegon. Tujuan penggunaan metode observasi dalam penelitian ini yakni peneliti dapat mencatat hal-hal yang berkaitan dengan penelitian, mendokumentasikan, dan merefleksikannya secara sistematis terhadap kegiatan dan interaksi dari subjek penelitian. Dengan demikian, maka data-data yang dikumpulkan berdasarkan hasil teknik pengumpulan data lainnya, dapat dapat ditriangulasikan dengan menggunakan metode ini. Hal ini ditujukan untuk mendapatkan data yang valid. Validasi data sangat diperlukan dalam penelitian ini karena keabsahan data yang didapat apakah sesuai dengan fakta yang ada dilapangan atau tidak

Metode wawancara yang digunakan adalah wawancara yang mana peneliti melakukan dengan sengaja untuk melakukan wawancara dengan informan dan peneliti tidak sedang observasi partisipasi, ia bisa tidak terlibat intensif dalam kehidupan sosial informan dalam kurun waktu tertentu. Tujuannya yaitu untuk memperoleh data secara jelas, dan konkret. Metode ini merupakan usaha untuk menggali keterangan yang lebih jelas dari sebuah kajian dari sumber yang relevan berupa pendapat, kesan, pengalaman, dan sebagainya yang berkaitan Implementasi Kebijakan Pemerintah Daerah Dalam Menanggulangi Rendahnya Daya Serap Angkatan Kerja Di Kota Cilegon.

Metode dokumentasi merupakan suatu cara pengumpulan data yang menghasilkan catatan-catatan penting yakni berhubungan dengan masalah yang diteliti, sehingga akan diperoleh data yang lengkap, sah, dan bukan berdasarkan perkiraan. Penggunaan metode dokumentasi digunakan sebagai data pendukung terkait masalah penelitian. Dengan adanya data pendukung tersebut ditujukan sebagai penguat argumentasi dari data-data primer yang didapatkan dari hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan peneliti sebelumnya.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Implementasi Kebijakan Pemerintah Daerah dalam Menanggulangi Rendahnya Daya Serap Angkatan Kerja

Hasil penelitian yang dilakukan peneliti di Disnaker Kota Cilegon dan BLK Kota Cilegon, bahwasannya Implementasi kebijakan dalam penelitian ini adalah suatu kebijakan pemerintah dalam merencanakan suatu tujuan dalam praktik. Dalam hal ini, peneliti sependapat dengan teori Bernadine R. Wijaya dan Susilo Purwanto yang mengatakan bahwa "Implementasi adalah proses mentransformasikan suatu rencana ke dalam praktik".

Hal ini sependapat dengan pandangan Model Implementasi Top-Down yaitu Carl Van Horn dan Donald Van Meter, bahwasannya "Implementasi kebijakan menghubungkan antara tujuan kebijakan dan realisasinya dengan hasil kegiatan pemerintah".

Berdasarkan hasil penelitian peneliti bahwasannya implementasi kebijakan pemerintah Kota Cilegon dalam menanggulangi rendahnya daya serap angkatan kerja yaitu :

1. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia secara umum merupakan sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, penge-tahuan, daya dan karya. Satu-satunya sumber daya yang memiliki rasio, rasa dan karsa. Sumber potensi dari sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuan. Bagaimanapun majunya teknologi, berkembangnya informasi dan tersedianya modal dan bahan jika tanpa kontribusi dari sumber daya manusia maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya dan pengembangannya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Disnaker dan BLK Kota Cilegon

bahwasannya kondisi sumber daya manusia khususnya di Kota Cilegon masih belum baik bisa dilihat dari kualitas sumber daya manusia yang lemah. Hal ini menyebabkan melemahnya persaingan kerja sumber daya manusia Kota Cilegon sehingga daya serap angkatan kerja di Kota Cilegon hanya sedikit diambil dari pihak perusahaan atau industri yang ada di Kota Cilegon.

Dalam mengatasi kualitas sumber daya manusia (SDM) di Kota Cilegon pihak pemerintah Kota Cilegon harus bekerjasama dengan semua pihak yang terkait, selain itu pemerintah Kota Cilegon menerapkan Balai Latihan Kerja (BLK) untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia Kota Cilegon yang memiliki skill atau kemampuan yang baik.

Berdasarkan hasil temuan penelitian di Disnaker dan BLK Kota Cilegon, bahwasannya sumber daya manusia (SDM) dapat ditingkatkan kualitasnya dengan mengikutsertakan balai latihan kerja (BLK). Dalam penelitian ini SDM merupakan faktor terpenting dalam daya serap angkatan kerja karena SDM sebagai tenaga penggerak untuk mencapai suatu tujuan. Hal ini sependapat dengan teori Donald S. Van Meter dan Carl E. Van Horn bahwasanya dalam implementasi kebijakan diperlukan sumber daya sebagai tenaga dan kekuatan dalam pencapaian tujuan baik sumber daya manusia maupun sumber daya non manusia (Winarno, 2007).

Selain sependapat dengan teori Donald S. Van Metter dan Carl E. Van Horn, sependapat dengan teori George III bahwasanya sumber-sumber yang dapat menentukan keberhasilan pelaksanaan adalah salah satunya sumber daya yang tersedia, karena menurut George C. Edward III sumber daya merupakan sumber penggerak dari pelaksana. Manusia merupakan sumber daya yang terpenting dalam menentukan suatu keberhasilan proses pelaksanaan,

sedangkan sumber daya merupakan keberhasilan proses implementasi yang dipengaruhi dengan pemanfaatan sumber daya manusia, biaya, dan waktu. Sumber-sumber kebijakan tersebut sangat diperlukan untuk keberhasilan suatu kebijakan yang dibuat oleh pemerintah (Winarno, 2007).

Sumber daya merupakan faktor penting dalam implementasi kebijakan dimana dalam perumusan kebijakan tanpa adanya sumber daya yang memadai maka kebijakan tersebut tidak berjalan atau mengalami kesulitan dalam mengimplemen-tasikannya. Sumber daya yang memadai suatu implementasi kebijakan akan meng-alami dukungan dan keberhasilan. Adapun sumber daya yang dimaksud adalah jumlah orang atau staf sebagai pelaksana yang mempunyai keahlian yang memadai, informasi dan fasilitas yang men-dukung lainnya.

2. Komunikasi

Komunikasi sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan dari pelaksanaan. Pelaksanaan yang efektif terjadi apabila para pembuat keputusan sudah mengetahui apa yang akan dikerjakan. Pengetahuan atas apa yang dikerjakan dapat berjalan bila komunikasi berjalan dengan baik, sehingga setiap keputusan dan peraturan pelaksanaan ditransmisikan (dikomunikasikan) kepada bagian personalia yang tepat (Winarno, 2007).

Hasil temuan wawancara dan observasi di Disnaker dan BLK Kota Cilegon bahwasannya komunikasi yang berjalan dari pihak pemerintah Kota Cilegon dan pihak Disnaker dan BLK Kota Cilegon sudah berjalan dengan baik, bisa dilihat dari proses penyampaian informasi dari pihak pemerintah ke Disnaker dan BLK Kota Cilegon sudah berjalan dengan baik.

Salah satu contoh komunikasi yang sudah berjalan dengan baik dari pihak

pemerintah ke pihak Disnaker dan BLK Kota Cilegon yaitu penerapan wajib lapor yang sesuai dengan Regulasi Pelaksanaan Wajib Lapor Ketenaga-kerjaan di Perusahaan yaitu Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 320).

Namun karena pada masa pandemi seperti ini, komunikasi dari pihak Disnaker Kota Cilegon dengan Perusahaan Industri Kota Cilegon adanya hambatan yang berkaitan dengan wajib lapor ketenagakerjaan, ada beberapa perusahaan yang ada di Kota Cilegon ketika membutuhkan tenaga kerja mereka tidak melakukan wajib lapor ke pihak Disnaker namun mereka langsung menyebarkannya melalui sosial media seperti instagram. Hal ini menyebabkan pihak Disnaker tidak mengetahui bahwasannya di suatu perusahaan sedang membutuh-kan tenaga kerja karena tidak ada wajib lapor dari pihak perusahaan tersebut.

3. Sikap (Disposisi)

Disposisi atau sikap para pelaksana adalah faktor penting dalam pendekatan mengenai pelaksanaan (Khasanah, 2018). Jika pelaksanaan ingin efektif, maka para pelaksana tidak hanya mengetahui apa yang akan dilakukan tetapi juga harus memiliki kemampuan untuk melak-sana-kannya, dimana kualitas dari suatu kebijakan dipengaruhi oleh kualitas atau ciri-ciri para aktor pelaksana. Keberhasilan kebijakan bisa dilihat dari disposisi (karakteristik agen pelak-sana) (Winarno, 2007).

Berdasarkan hasil temuan penelitian di Disnaker dan BLK Kota Cilegon, bahwasannya sikap (disposisi) pemerintah Kota Cilegon dalam menanggulangi rendahnya daya serap angkatan kerja sudah dikatakan baik karena pihak pemerintah sudah berusaha keras dalam menangani rendahnya daya serap angkatan

kerja dengan berbagai kebijakan-kebijakan yang sudah ditetapkan. Hal ini sependapat dengan teori Edward III mengatakan bahwa (Widodo, 2010, 105) "Jika implementasi kebijakan ingin berhasil secara efektif dan efisien, para pelaksana (implementors) tidak hanya mengetahui apa yang harus dilakukan dan mempunyai kemampuan untuk melakukan kebijakan tersebut, tetapi mereka juga harus mempunyai kemauan untuk melaksanakan kebijakan-kebijakan tersebut"

Faktor-faktor yang menjadi perhatian Edward III mengenai disposisi dalam implementasi kebijakan, yaitu :

- a. Pengangkatan birokrasi. Disposisi atau sikap pelaksana akan menimbulkan hambatan-hambatan yang nyata terhadap implementasi kebijakan bila personal yang ada tidak melaksanakan kebijakan yang diinginkan oleh pejabat-pejabat yang lebih atas. Karena itu, pengangkatan dan pemilihan personal pelaksana kebijakan haruslah orang yang memiliki dedikasi pada kebijakan yang telah ditetapkan, lebih khusus lagi pada kepentingan warga masyarakat.
- b. Intensif merupakan salah satu teknik yang disarankan untuk mengatasi masalah sikap para pelaksana kebijakan dengan memanipulasi intensif. Pada dasarnya orang bergerak berdasarkan kepentingan dirinya sendiri, maka memanipulasi intensif oleh para pembuat kebijakan mempengaruhi tindakan para pelaksana kebijakan. Dengan cara menambah keuntungan atau biaya tertentu mungkin akan menjadi faktor pendorong yang membuat para pelaksana menjalankan perintah dengan baik. Hal ini dilakukan sebagai upaya memenuhi kepentingan pribadi atau organisasi.

4. Isi Kebijakan

Isi kebijakan merupakan isi yang terkait dengan kebijakan-kebijakan yang

telah dibuat oleh pemerintah untuk mencapai suatu tujuan yang disepakati. Isi kebijakan ini harus ada komunikasi dengan pihak yang terkait karena dalam membuat kebijakan tidak sewenang-wenang keputusan sendiri melainkan keputusan yang disepakati secara bersama-sama.

Berdasarkan hasil temuan penelitian di Disnaker dan BLK Kota Cilegon bahwasannya isi kebijakan terkait dengan rendahnya daya serap angkatan kerja yaitu isi kebijakannya yaitu meningkatkan kualitas SDM manusia di Kota Cilegon dengan menerapkan BLK di setiap kecamatan yang ada di Kota Cilegon.

Isi kebijakan dalam penelitian ini terkait dengan kebijakan-kebijakan apa saja yang diambil pemerintah Kota Cilegon dalam menangani rendahnya daya serap angkatan kerja kemudian ditransformasikan ke dalam implementasi di lapangan. Hal ini sependapat dengan teori Grindle ditentukan oleh isi kebijakan dan konteks implementasinya. Ide dasarnya adalah bahwa setelah kebijakan ditransformasikan barulah implementasi kebijakan hasilnya ditentukan oleh implementability (Nugroho, 2013).

5. Lingkungan

Lingkungan merupakan kondisi tempat suatu tempat tinggal ataupun tempat yang bersifat umum. Lingkungan ini sangat berpengaruh dalam tumbuh kembangnya suatu kebijakan yang diambil. Hasil temuan di Disnaker dan BLK Kota Cilegon bahwasanya kondisi lingkungan pemerintah Kota Cilegon dalam menanggulangi rendahnya daya serap angkatan kerja sudah didukung dengan baik dilihat dari program-program yang dibuat pemerintah Kota Cilegon. Hal ini sependapat dengan teori Van Metter dan Van Horn adalah sejauh mana lingkungan turut mendorong keberhasilan kebijakan publik yang telah diterapkan. Lingkungan yang tidak kondusif dapat menjadi penyebab dari kegagalan kinerja implementasi kebijakan. Oleh karena itu,

upaya untuk mengimplementasikan kebijakan harus memperhatikan kekondusifan lingkungan.

Kondisi lingkungan dapat mempunyai pengaruh yang penting pada keinginan dan kemampuan yurisdiksi atau organisasi dalam mendukung struktur, validitas, dan keahlian yang ada dalam badan-badan administrasi maupun tingkat dukungan politik yang dimiliki. Kondisi lingkungan juga akan berpengaruh pada kecenderungan-kecenderungan para pelaksana. Jika masalah-masalah yang dapat diselesaikan oleh suatu program begitu berat dan para warganegara swasta serta kelompok-kelompok dimobilisasi untuk mendukung suatu program maka besar kemungkinan para pelaksana menolak program tersebut.

Faktor yang Mempengaruhi Implementasi Kebijakan Pemerintah dalam Menanggulangi Rendahnya Daya Serap Angkatan Kerja di Kota Cilegon

Implementasi kebijakan adalah tindakan-tindakan yang dilakukan baik oleh individu atau pejabat atau kelompok-kelompok yang dilakukan baik individu atau pejabat atau kelompok-kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijakan (Anggara, 2012).

Implementasi kebijakan melibatkan seluruh stakeholder (pemangku kepentingan) yang ada. Baik sektor swasta maupun publik secara kelompok maupun individual. Implementasi kebijakan meliputi tiga unsur yakni tindakan yang diambil oleh badan atau lembaga administratif, tindakan yang mencerminkan ketaatan kelompok target serta jejaring sosial politik dan ekonomi yang mempengaruhi tindakan stakeholder tersebut. Interaksi ketiga unsur tersebut pada akhirnya yang akan menimbulkan dampak, baik dampak yang diharapkan maupun dampak yang tidak diharapkan.

Berdasarkan hasil penelitian di Disnaker Kota Cilegon dan BLK Kota Cilegon bahwasannya faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan pemerintah dalam menanggulangi rendahnya serap angkatan kerja di Kota Cilegon, yaitu Pemerintah kota Cilegon dan Masyarakat Kota Cilegon. Sumber daya pemerintah Kota Cilegon sangat berpengaruh dalam membuat kebijakan atau aturan dalam menangani rendahnya daya serap angkatan kerja, kerana mereka yang mengatur wilayahnya. Seperti membuat aturan atau kebijakan untuk perusahaan industri yaitu wajib melapor jika membutuhkan tenaga kerja.

Selain itu, harus ada saling komunikasi antara Pemerintah Kota Cilegon dengan Pihak Disnaker Kota Cilegon, BLK Kota Cilegon dan Perusahaan di Kota Cilegon. Komunikasi yang tidak baik akan terjadinya masalah yang berkaitan dengan tujuan atau sasaran atau target yang ingin dicapai dalam implementasi kebijakan pemerintah dalam menanggulangi rendahnya daya serap angkatan kerja.

Faktor masyarakat Kota Cilegon yang berpengaruh dalam mengimplementasikan kebijakan pemerintah Kota Cilegon yaitu mengubah mindset masyarakat yang tidak seharusnya selalu menginginkan bekerja di perusahaan industri di Kota Cilegon dibandingkan wirausaha yang sudah diberikan pelatihan oleh pihak BLK Kota Cilegon.

E. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Implementasi Kebijakan Pemerintah dalam Menanggulangi Rendahnya Daya Serap Angkatan Kerja di Kota Cilegon, maka dapat diambil kesimpulan bahwa implementasi Kebijakan Pemerintah dalam Menanggulangi Rendahnya Daya Serap Angkatan Kerja di Kota Cilegon,

kebijakannya antara lain yaitu sumber daya manusia, komunikasi, disposisi (sikap), isi kebijakan, dan lingkungan implementasi. Kondisi Sumber daya manusia di Kota Cilegon kurang berkualitas sehingga menyebabkan angka pengangguran meningkat, selain itu juga menyebabkan rendahnya daya serap angkatan kerja di perusahaan di Kota Cilegon.

Komunikasi Pemerintah Kota Cilegon dengan pihak terkait seperti Disnaker dan BLK Kota Cilegon sudah baik, bisa dilihat dari pemerintah Cilegon mentaati Peraturan Undang-Undang dengan wajib lapor untuk perusahaan. Namun dari pihak Disnaker dengan pihak Industri di Kota Cilegon ada komunikasi yang belum berjalan dengan baik dikarenakan kondisi virus corona, banyak perusahaan di Kota Cilegon tidak wajib lapor ke Disnaker yaitu dengan melakukan membuka lowongan di sosial media salah satunya di instagram.

Sikap Pemerintah Kota Cilegon dalam menanggulangi rendahnya daya serap angkatan kerja sudah baik, bisa dilihat dari beberapa kebijakan-kebijakan yaitu membentuk BLK di setiap kecamatan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) di Kota Cilegon dan membuat kebijakan ke setiap perusahaan atau industri di Kota Cilegon untuk wajib lapor ketika membutuhkan tenaga kerja. Isi kebijakan pemerintah Kota Cilegon dengan pihak Disnaker, BLK dan Perusahaan di Kota Cilegon sudah baik dalam menanggulangi rendahnya daya serap angkatan kerja yaitu salah satu isi kebijakannya dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM), wajib lapor di perusahaan Kota Cilegon dan membangun BLK di setiap kecamatan yang ada di Kota Cilegon. Kondisi lingkungan pemerintah Kota Cilegon dalam mengatasi rendahnya daya serap angkatan kerja sangat mendukung dilihat dari kerjasama dan komunikasi pemerintah Kota Cilegon dengan pihak yang terkait,

dan kebijakan-kebijakan yang dibuat untuk mengatasi rendahnya daya serap angkatan kerja.

Faktor yang Mempengaruhi Implementasi Pemerintah dalam Menanggulangi Rendahnya Daya Serap Angkatan Kerja di Kota Cilegon, yaitu faktor pemerintah Kota Cilegon dan Masyarakat Kota Cilegon. Pemerintah merupakan segala sesuatu yang mengatur dan membuat kebijakan untuk mencapai suatu tujuan. Pemerintah Kota Cilegon sangat berpengaruh dalam mengatasi rendahnya daya serap angkatan kerja yaitu dengan membuat kebijakan-kebijakan yang berpengaruh untuk mengatasi rendahnya daya serap angkatan kerja di Kota Cilegon. Masyarakat sangat berpengaruh dalam kebijakan-kebijakan yang diambil pemerintah dalam mengatasi rendahnya daya serap angkatan kerja. Masyarakat merupakan objek yang sedang diatasi pemerintah Kota Cilegon dalam rendahnya daya serap angkatan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustino, L. (2016). *Dasar-dasar Kebijakan Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Anggara, S. (2012). *Ilmu Administrasi Negara: Kajian Konsep, Teori, dan Fakta Dalam Upaya Menciptakan Good Governance*. Bandung: CV Pustaka Setia. <http://digilib.uinsgd.ac.id/11003/1/7>. *Buku Ilmu Administrasi Negara.pdf*
- Badan Pusat Statistik Kota Cilegon. (2019). *Indikator Ketenagakerjaan Kota Cilegon (Persen), 2017-2019*. <https://cilegonkota.bps.go.id/indicator/6/77/1/indikator-ketenagakerjaan-kota-cilegon.html>
- Christianingrum, S. I., & Djumiarti, T. (2019). Implementasi Program Kota Tanpa Kumuh di Kecamatan Semarang Timur. *Journal of Public Policy and Management Review*, 8(2), 88–105.

<https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jppmr/article/view/23515>

Fahurrahman, M. (2016). Faktor birokrasi dalam keberhasilan implementasi kebijakan publik. *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, 2(02), 14-27. <http://jurnal.uinbanten.ac.id/index.php/tarbawi/article/view/60>

Firnawati, F., Muhammadiyah, M., & Mone, A. (2016). Peran Pemerintah dalam penanggulangan pengangguran di Kota Makassar. *Kolaborasi: Jurnal Administrasi Publik*, 2(3), 237-251. <https://jurnal.unismuh.ac.id/index.php/kolaborasi/article/view/881>

Hamzah, A. (2008). Keselerasan Kebijakan, Perencanaan, dan Standar Teknologi Informasi terhadap Strategi Teknologi Informasi pada Instansi Pemerintah. *Seminar Nasional Aplikasi Teknologi Informasi (SNATI)*, 1(1), 23-28. <https://journal.uui.ac.id/index.php/Snati/article/view/839>

Harbani, P. (2013). *Teori Administrasi*. Bandung: Alfabeta.

Hia, Y. D. (2013). Strategi dan kebijakan pemerintah dalam menanggulangi pengangguran. *Economica: Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi STKIP PGRI Sumatera Barat*, 1(2), 208-213. <http://ejournal.stkip-pgri-sumbar.ac.id/index.php/economica/article/view/121>

Kasiran. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Malang: UIN Maliki Press.

Khasanah, N. (2018). Pengaruh Sumber Daya Dan Disposisi Pelaksana Terhadap Keberhasilan Implementasi Kebijakan Program Keluarga Harapan (PKH) Di Kecamatan Bandongan Kabupaten Magelang. *JMAN Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara*, 2(2), 30 - 35. <http://jom.untidar.ac.id/index.php/jm>

[an/article/view/334](https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jppmr/article/view/334)

Lelau, A. (2013). Kebijakan Pemerintah Tentang Penurunan Tingkat Pengangguran di Kota Manado. *HOLISTIK, Journal Of Social and Culture*, 6(11b), 1-11. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/holistik/article/view/3008>

Moleong, L. J. (2006). *Metode penelitian kualitatif edisi revisi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Nugroho, R. (2013). *Metode penelitian kebijakan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Nurul, Z. (2006). *Metodelogi Penelitian Sosial dan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sari, H. (2020). Evaluasi Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Bagi Calon Tenaga Kerja Di Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Balai Latihan Kerja Pengembangan Produktifitas Dan Keterampilan Transmigrasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan. *@-Publik: Jurnal Administrasi Publik*, 25(02), 26 - 41. <http://ejournal.candradimukamap.ac.id/index.php/JAP/article/view/17>

Sugiyono. (2011). *Metodologi penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Wahab, S. A. (2021). *ANALISIS KEBIJAKAN: dari Formulasi ke Penyusunan Model-Model Implementasi Kebijakan Publik*. Bumi Aksara. <https://books.google.co.id/books?id=mHorEAAAQBAJ>

Widodo. (2010). *Kebijakan Publik*. Malang: Banyumedia Publishing.

Winarno, B. (2007). *Kebijakan publik: Teori dan proses*. Yogyakarta: Media Pressindo.