

**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PEMERINTAH DAERAH TENTANG  
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN DALAM PERLUASAN  
KESEMPATAN KERJA OLEH DINAS TENAGA KERJA KOTA CIMAH**

**Agustina Setiawan**

<sup>1</sup>Universitas Jenderal Achmad Yani

\*Korespondensi: [agustinasetiawan@gmail.com](mailto:agustinasetiawan@gmail.com)

(Diterima oleh Dewan Redaksi: xx-xx-xxxx)

(Dipublikasikan oleh Dewan Redaksi: xx-xx-xxxx )

**ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan untuk mendeskripsikan implementasi kebijakan pemerintah daerah tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan dalam perluasan kesempatan kerja oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi. Masalah dalam penelitian ini implementasi kebijakan Pemerintah Daerah tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan dalam perluasan kesempatan kerja Kota Cimahi belum optimal. Tujuan penelitian mendeskripsikan dan menganalisis faktor penghambat serta upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan tersebut. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah observasi, wawancara, dokumentasi, dan studi Pustaka. Informan dalam skripsi ini adalah Kepala Seksi Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi, Pihak Swasta, Lembaga Pelatihan Kerja Kota Cimahi, dan 3 orang masyarakat Kota Cimahi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Implementasi Kebijakan Pemerintah Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan dalam Perluasan Kesempatan Kerja oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi belum optimal, dapat dilihat pada dimensi komunikasi dalam penyampaian informasi oleh pemerintah daerah Kota Cimahi belum optimal, masih kurangnya pada dimensi sumber daya yaitu sumber daya manusia yang kurang kompeten dan masih memiliki rasa acuh terhadap aturan, serta sumber daya anggaran yang terbatas sehingga kurang terpenuhinya sumber daya fasilitas pelatihan kerja. Hambatan yang terjadi adalah sosialisasi atau pengarahan kepada masyarakat kurang maksimal, rendahnya kualitas sumber daya manusia, serta keterbatasan anggaran dan fasilitas. Pemerintah daerah Kota Cimahi masih melakukan upaya untuk memperbaiki masalah – masalah yang ada dengan memaksimalkan Kembali apa yang menjadi kekurangan dan hambatan dengan sumber anggaran dan sumber daya manusia yang ada.

**Keywords:** Implementasi Kebijakan, Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, Perluasan Kesempatan Kerja

---

Setiawan A, 2024 . IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PEMERINTAH DAERAH TENTANG PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN DALAM PERLUASAN KESEMPATAN KERJA OLEH DINAS TENAGA KERJA KOTA CIMAHI

## A. PENDAHULUAN

Penyelenggaraan ketenagakerjaan memberikan informasi terkait lowongan pekerjaan. Perluasan kesempatan kerja adalah upaya yang dilakukan untuk menciptakan lapangan pekerjaan baru dan mengembangkan lapangan pekerjaan yang tersedia. Pemerintah mengupayakan program – program untuk memperluas kesempatan kerja bagi masyarakat Indonesia. Baik program pelatihan kerja, kerja sama dengan berbagai perusahaan swasta atau menarik para investor baik dalam negeri hingga investor asing.

Kota Cimahi mampu membangun dirinya dengan cukup pesat. Sebagai contoh di bagian Selatan Cimahi, berdirinya beberapa pabrik besar yang menjadikan wilayah tersebut sebagai wilayah atau kawasan industri yang tentunya memberikan banyak keuntungan bagi Kota Cimahi. Selain itu di bagian tengah dan utara Cimahi, kini semakin kian tumbuh kafe – kafe dan restoran cepat saji kenamaan yang menambah daya tarik dan eksistensi Kota Cimahi. Perkembangan dan keberadaan industri di Kota Cimahi menjadi salah satu faktor penarik perpindahan penduduk dari desa ke kota.

Kota Cimahi saat ini sudah memiliki kebijakan yang mengatur terkait penyelenggaraan ketenagakerjaan yaitu Peraturan Daerah Kota Cimahi Nomor 8 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan. Peraturan Daerah tersebut mengatur segala bentuk penyelenggaraan ketenagakerjaan di Kota Cimahi khususnya terkait perluasan kesempatan kerja di Kota Cimahi. Namun pada kenyataannya pelaksanaan atau implementasi dari Peraturan tersebut masih belum optimal, hal tersebut dapat dilihat dari masih tingginya angka pengangguran di Kota Cimahi. Hal ini dapat kita lihat pada tampilan tabel dibawah ini :

Tabel 1  
Tingkat pengangguran terbuka kota  
Cimahi

Tahun	Tingkat Pengangguran Terbuka	
	Laki-Laki	Perempuan
2022	13,74%	11,50%
2023	6,11%	6,74%

Sumber : Data Badan Pusat  
Statistik Kota Cimahi 2023

Dari data tabel di atas jumlah jumlah pengangguran di Kota Cimahi berjenis kelamin laki-laki pada tahun 2023 sebesar 6,11% juta jiwa sementara jenis kelamin perempuan mencapai 6,74% juta jiwa. Hal tersebut tentu menjadi permasalahan dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan khususnya dalam perluasan kesempatan kerja di Kota Cimahi.

Peraturan daerah Kota Cimahi nomor 8 tahun 2015 pasal 1 tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan menjelaskan bahwa pengusaha wajib melaporkan satu bulan sebelumnya informasi lowongan kerja kepada instansi yang terkait dalam hal ini yaitu Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi.

Implementasi penyelenggaraan ketenagakerjaan khususnya dalam perluasan kesempatan kerja di Kota Cimahi dalam Peraturan Daerah Kota Cimahi Nomor 8 Tahun 2015 tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan pada Bab V pasal 12 ayat 1 masih belum optimal. Hal ini bisa dilihat dari masih banyaknya terdapat perusahaan-perusahaan di Kota Cimahi yang tidak melaporkan secara tertulis informasi lowongan pekerjaan melalui Dinas Tenaga Kerja.

Hal ini selaras dengan pernyataan dari Kepala Bidang pelatihan penempatan tenaga kerja dan transmigrasi Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi pada laman berita (Cimahi.inews.id, 2022) yang menerangkan bahwa “setidaknya lebih dari 70 perusahaan industri

manufaktur yang ada di kota Cimahi dan dari sekian banyak perusahaan tersebut masih terdapat perusahaan-perusahaan yang tidak mengikuti aturan khususnya pemberian informasi lowongan pekerjaan”.

Selain itu komunikasi yang dilakukan dengan pihak perusahaan ataupun masyarakat masih belum maksimal yang menyebabkan informasi terkait lowongan

pekerjaan ataupun pelatihan kerja belum mencapai hasil yang memuaskan.

Sumber daya pendukung khususnya sumber daya manusia Manusia yang dimiliki Kota Cimahi masih kalah bersaing dengan masyarakat yang dari luar Kota Cimahi, hal ini diakibatkan masih kurangnya pengetahuan atau kemampuan yang menjadikan perlunya pengembangan kualitas Sumber Daya Manusia yang siap bersaing di dunia industri.

Disposisi atau kemampuan, kemauan dari Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan khususnya perluasan kesempatan kerja Kota Cimahi belum menampakkan hasil yang optimal, hal ini terbukti dari masih kurangnya penyampaian informasi-informasi baik pelatihan kerja hingga lowongan pekerjaan secara luas dan merata khususnya kepada masyarakat Kota Cimahi sehingga masih banyaknya masyarakat Kota Cimahi yang tidak mengetahui informasi-informasi tersebut.

Struktur Birokrasi harus sesuai dengan masing-masing tugas para pelaksana agar kebijakan dapat disampaikan kepada masyarakat dengan kondusif sehingga dapat menjadi suatu keberhasilan kinerja implementasi kebijakan.

Maka berdasarkan fenomena diatas peneliti tertarik untuk meneliti yang tertuang dalam bentuk skripsi yang berjudul “Implementasi Kebijakan Pemerintah Daerah Tentang Penyelenggaraan

Ketenagakerjaan dalam Perluasan Kesempatan Kerja oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi”.

## **B. KAJIAN PUSTAKA**

Nugroho (2009: 503-515) menyatakan bahwa, untuk memahami implementasi sebuah kebijakan, terdapat sembilan model implementasi kebijakan yang dapat dijadikan dasar teori yaitu model Edward, Van Mater dan Van Horn, Grindle, Mazmania dan Sabatier, Hogwood dan Gunn, Goggin, Elmore dan Model Jaringan. Namun dalam penelitian ini, hanya empat model yang dipaparkan dalam tinjauan pustidaka, mengingat empat model tersebut memiliki beberapa kemiripan, dan sesuai dengan design penelitian ini.

### **1. Model Edwards III**

Edward melihat implementasi kebijakan sebagai suatu proses yang dinamis, dimana terdapat banyak faktor yang saling berinteraksi dan mempengaruhi implementasi kebijakan. Faktor-faktor tersebut perlu ditampilkan guna mengetahui bagaimana pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap implementasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan implementasi kebijakan yaitu faktor (1) Komunikasi, (2) sumber daya, (3) disposisi dan (4) struktur birokrasi. (Edward III dalam Agustino 2012:149).

#### **a. Komunikasi**

Variabel atau Faktor pertama adalah Komunikasi. Menurutnya lebih lanjut, sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan dari implementasi kebijakan publik. Implementasi yang efektif terjadi apabila para pembuat keputusan sudah mengetahui apa yang akan mereka kerjakan. Pengetahuan atas apa yang

akan mereka kerjakan dapat berjalan bila komunikasi berjalan dengan baik, sehingga setiap keputusan kebijakan dan peraturan implementasi harus diransmisikan (atau dikomunikasikan) kepada bagian personalia yang tepat. Komunikasi (atau pentransmision informasi) diperlukan agar para pembuat keputusan dan para implementor akan semakin konsisten dalam melaksanakan setiap kebijakan yang ditetapkan didalam masyarakat.

Terdapat tiga Indikator yang dapat dipakai (atau digunakan) dalam mengukur keberhasilan variabel komunikasi tersebut yaitu :

#### 1) Transmisi

Transmisi, Penyaluran komunikasi yang baik akan dapat menghasilkan suatu implementasi yang baik pula. Seringkali yang terjadi dalam penyaluran komunikasi adalah adanya salah pengertian (miskomunikasi), hal tersebut disebabkan karena komunikasi telah melalui beberapa tingkatan birokrasi, sehingga apa yang diharapkan terdistorsi ditengah jalan.

#### 2) Kejelasan

Komunikasi yang diterima oleh para pelaksana kebijakan haruslah jelas dan tidak membingungkan (tidak ambigu/mendua).

#### 3) Konsistensi

Perintah yang diberikan dalam pelaksanaan suatu komunikasi haruslah konsisten dan jelas. Karena jika perintah yang diberikan sering berubah-ubah, maka dapat menimbulkan kebingungan bagi pelaksanaan dilapangan.

#### b. Sumber Daya

Variabel atau faktor kedua adalah Sumber daya. Edward III dalam Agustino (2012:151) Mengemukakan indikator sumber daya terdiri dari beberapa elemen, yaitu:

1) Staf, sumber daya utama dalam implementasi kebijakan adalah staf. Kegagalan sering terjadi dalam implementasi kebijakan salah satunya pembagian tugas oleh karena staf yang tidak mencukupi, memadai ataupun tidak kompeten dibidangnya.

Penambahan jumlah staf dan implementor saja tidak mencukupi tetapi diperlukan pulak kecukupan staf dengan keahlian dan kemampuan yang diperlukan dalam mengimplementasikan kebijakan atau melaksanakan tugas yang diinginkan oleh kebijakan itu sendiri.

2) Informasi, dalam implementasi kebijakan, informasi mempunyai dua bentuk, yaitu

pertama informasi yang berhubungan dengan cara melaksanakan kebijakan. Dan kedua mengenai data kepatuhan dari para pelaksana terhadap peraturan dan regulasi pemerintah yang telah ditetapkan.

3) Wewenang, bersifat formal agar perintah dapat dilaksanakan. Kewenangan merupakan legitimasi atau otoritas bagi para pelaksana dalam melaksanakan kebijakan yang ditetapkan secara politik.

4) Fasilitas, fasilitas fisik juga merupakan faktor penting dalam implementasi kebijakan. Implementor mungkin memiliki staf yang mencukupi dan memiliki wewenang untuk melaksanakan tugasnya. Tetapi tanpa adanya fasilitas pendukung maka implementasi kebijakan tersebut tidak akan berhasil.

#### c. Disposisi

Variabel ketiga faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan implementasi kebijakan publik (Edward III dalam Agustino (2012:152) adalah Disposisi atau sikap dari pelaksana kebijakan adalah faktor penting ketiga dalam pendekatan suatu

kebijakan publik.

Hal-hal penting yang perlu dicermati pada variabel/faktor disposisi, menurut Edward III adalah:

1) Pengangkatan birokrat, disposisi atau sikap para pelaksana akan menimbulkan hambatan-hambatan yang nyata terhadap implementasi kebijakan bila personil ada yang tidak melaksanakan kebijakan-kebijakan yang diinginkan oleh pejabat tinggi.

2) Insentif, Edward menyatakan bahwa salah satu teknik yang disarankan untuk mengatasi masalah kecendrungan para pelaksana dengan memanipulasi insentif. Oleh karena itu, pada umumnya orang bertindak menurut kepentingan mereka sendiri, maka memanipulasikan insentif oleh para pembuat kebijakan mempengaruhi tindakan para pelaksana kebijakan.

#### d. Struktur Birokrasi

Variabel keempat yang mempengaruhi tingkat keberhasilan implementasi kebijakan publik adalah struktur birokrasi. Walaupun sumber-sumber untuk melaksanakan suatu kebijakan tersedia, atau para pelaksana kebijakan mengetahui apa yang seharusnya dilakukan, dan mempunyai keinginan

untuk melaksanakan suatu kebijakan, kemungkinan kebijakan tersebut tidak dapat terlaksana atau terealisasikan karena terdapatnya kelemahan dalam struktur birokrasi. Kebijakan yang begitu kompleks menuntut adanya kerjasama banyak orang, ketika struktur birokrasi tidak

kondusif pada kebijakan yang tersedia, maka hal ini akan menyebarkan sumber daya menjadi tidak efektif dan menghambat jalannya kebijakan. Birokrasi sebagai pelaksana sebuah kebijakan harus dapat mendukung kebijakan yang telah diputuskan secara politik dengan jalan melakukan koordinasi dengan baik. (Edward III dalam Agustino (2012:153).

## 2. Model Merilee S. Grindle

Menurut Merilee S. Grindle (dalam Subarsono 2013: 93), terdapat dua variabel besar yang mempengaruhi implementasi kebijakan, yaitu isi kebijakan (*content of policy*) dan lingkungan implementasi (*context of implementation*).

- a. Variabel isi kebijakan  
Mencakup: (1) sejauh mana kepentingan kelompok sasaran atau *target groups* termuat dalam isi kebijakan; (2) jenis manfaat yang diterima oleh *target group*; (3) sejauh mana perubahan yang diinginkan dari sebuah kebijakan; (4) apakah letidak sebuah program sudah tepat; (5) apakah sebuah kebijakan telah menyebutkan implementor

dengan rinci; dan (6) apakah sebuah program didukung oleh sumber daya yang memadai.

- b. Variabel lingkungan kebijakan

Mencakup: (1) seberapa besar kekuasaan, kepentingan, dan strategi yang dimiliki oleh para aktor yang terlibat dalam implementasi kebijakan; (2) karakteristik institusi dan rezim yang sedang berkuasa; (3) tingkat kepatuhan dan responsivitas kelompok sasaran.

## 3. Model Mazmanian dan Sabatier

Menurut Mazmanian dan Sabatier (dalam Subarsono 2013: 94), dan Nugroho (2008: 215), ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi keberhasilan implementasi:

- a. Mudah tidaknya masalah dikendalikan (*tractability of the problem*). Kategori *tractability of the problem* mencakup variabel-variabel yang disebutkan oleh Subarsono (2013: 95): “(1) Tingkat kesulitan teknis dari masalah yang bersangkutan. (2) Tingkat kemajemukan kelompok sasaran. (3) Proporsi kelompok sasaran terhadap total populasi (4) Cakupan perubahan perilaku yang diharapkan”.
- b. Kemampuan kebijakan untuk menstrukturisasikan proses implementasi (*ability of statute to structure implementation*). Kategori *ability of statute to structure implementation* mencakup variabel-variabel yang disebutkan oleh Subarsono (2013: 97), antara lain: (1) Kejelasan isi kebijakan (2)

Seberapa jauh kebijakan tersebut memiliki dukungan teoritis (3) Besarnya alokasi sumberdaya finansial terhadap kebijakan tersebut (4) Seberapa besar adanya keterpautan dan dukungan antar instansi pelaksana (5) Kejelasan dan konsistensi aturan yang ada pada badan pelaksana (6) Tingkat komitmen aparat terhadap tujuan kebijakan (7) Seberapa luas akses kelompokkelompok luar untuk berpartisipasi dalam implementasi kebijakan.

c. Variabel di luar kebijakan/variabel lingkungan (*non-statutory variables affecting implementation*). Subarsono (2013: 98), menyebutkan kategori *non-statutory variables affecting implementation* mencakup variabel yang terdiri dari: (1) Kondisi sosial ekonomi masyarakat dan tingkat kemajuan teknologi (2) Dukungan publik terhadap kebijakan (3) Sikap dari kelompok pemilih (*constituent groups*) (4) Tingkat komitmen dan keterampilan dari aparat dan implementor.

#### 4. Model Van Meter dan Van Horn

Menurut Van Meter dan Van Horn (dalam Nugroho 2009: 503-515), terdapat enam variabel yang mempengaruhi implementasi kebijakan yaitu: standar dan sasaran kebijakan, sumberdaya, komunikasi antar organisasi dan penguatan aktivitas, karakteristik agen pelaksana, dan kondisi sosial, ekonomi dan politik, disposisi Implementor.

Selanjutnya variabel-variabel

yang dikemukakan oleh Van Meter dan Van Horn tersebut dijelaskan secara rinci oleh Subarsono, (2013: 99), adalah sebagai berikut:

a. Standar dan sasaran kebijakan

Standar dan sasaran kebijakan harus jelas dan terukur sehingga dapat direalisasikan. Apabila standar dan sasaran kebijakan kabur, maka akan terjadi multi interpretasi dan mudah menimbulkan konflik di antara para agen implementasi.

b. Sumber daya

Implementasi kebijakan perlu dukungan sumberdaya baik sumberdaya manusia (*human resources*) maupun sumberdaya nonmanusia (*non-human resources*). Dalam berbagai kasus program pemerintah, seperti Program Jaring Pengaman Sosial (JPS) untuk kelompok miskin di pedesaan kurang berhasil karena keterbatasan kualitas aparat pelaksana.

c. Hubungan antar organisasi

Dalam banyak program, implementasi sebuah program perlu dukungan dan koordinasi dengan instansi lain. Untuk itu, diperlukan koordinasi dan kerja sama antar instansi bagi keberhasilan suatu program.

d. Karakteristik agen pelaksana

Yang dimaksud karakteristik agen pelaksana adalah mencakup birokrasi, norma-norma, dan pola-pola hubungan yang terjadi dalam birokrasi, yang semuanya itu akan memengaruhi implementasi

suatu program.

e. Kondisi sosial, politik, dan ekonomi

Variabel ini mencakup sumber daya ekonomi lingkungan yang dapat mendukung keberhasilan implementasi mendukung atau menolak, bagaimana sifat opini publik yang ada di lingkungan, dan apakah *elite* politik mendukung implementasi kebijakan.

f. Disposisi implementor

Disposisi implementor ini mencakup tiga hal yang penting, yakni:

(a) respons implementor terhadap kebijakan, yang akan mempengaruhi kemauannya untuk melaksanakan kebijakan,

(b) kognisi, yakni pemahamannya terhadap kebijakan, dan

(c) intensitas disposisi implementor, yakni preferensi nilai yang dimiliki oleh implementor. Kebijakan sejauh mana kelompok-kelompok kepentingan memberikan dukungan bagi implementasi kebijakan, karakteristik para partisipan.

Berdasarkan relevansi penelitian dengan objek penelitian maka peneliti memilih model yang dikembangkan oleh Edward III sebagai landasan teoritis penelitian. Dalam model Edward III, implementasi kebijakan publik meliputi komunikasi, sumber-sumber, disposisi dan struktur

birokrasi. Alasan peneliti mengambil model implementasi dari Edward III yaitu karena model implementasi dari Edward III memiliki pendekatan yang dapat mempresentasikan fenomena terkait kebijakan ketenagakerjaan di Kota Cimahi.

### C. METODE PENELITIAN

Metode yang peneliti gunakan dalam penelitian ini yaitu metode Deskriptif Kualitatif. Menurut Sugiyono (2016:9) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan jenis data kualitatif, sebab penelitian ini berusaha untuk menjelaskan suatu fakta atau realita fenomena sosial tertentu sebagaimana adanya dan memberikan gambaran secara objektif tentang keadaan atau permasalahan yang dihadapi (Subagyo, A. Kristian, I;2023).

Penelitian kualitatif disebut juga penelitian naturalistik. Disebut kualitatif karena sifat data yang dikumpulkan tidak kuantitatif dan tidak menggunakan alat ukur statistik. Disebut naturalistik karena situasi lapangan penelitian bersifat alamiah, tanpa dimanipulasi dan diatur oleh eksperimen dan pengujian. Menganalisis semua temuan dari berbagai bacaan, berkaitan dengan kekurangan masing-masing sumber, kekuatan atau hubungannya masing-masing tentang wacana yang dibahas di dalamnya. Penelitian ini berhubungan langsung dengan teks, dengan data lapangan atau saksi mata, berupa peristiwa, orang, atau objek.

### D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam pelaksanaan kebijakan ketenagakerjaan khususnya perluasan kesempatan kerja sangat diperlukan komunikasi yang dimana pelaksanaan ini dilakukan oleh pihak – pihak yang terlibat antara lain pemerintah daerah Kota Cimahi, pihak swasta, lembaga pelatihan kerja, serta masyarakat Kota Cimahi. Hambatan yang terjadi dengan

sikap pemerintah yang saat ini mengedepankan perkembangan penyebaran informasi melalui berbagai media sosial, yakni masih ada dan banyak dari masyarakat Kota Cimahi khususnya yang memiliki umur produktif kerja gagap teknologi dan masih malas dalam mengembangkan pengetahuannya sehingga informasi – informasi yang disampaikan pemerintah dalam media sosial tidak tersampaikan dengan baik.

Namun dalam upayanya untuk mengatasi berbagai hambatan yang terjadi dalam pengimplementasian kebijakan terkait ketenagakerjaan di Kota Cimahi, Pemerintah Daerah Kota Cimahi dapat dikatakan selalu konsisten dalam penyebaran setiap informasinya. Bahwa dalam setiap tahunnya bahkan setiap bulan pemerintah selalu menyampaikan informasi – informasi baik terkait lowongan pekerjaan yang tersedia ataupun terkait program pelatihan kerja yang akan diadakan. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh pemerintah daerah Kota Cimahi khususnya di Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi dikatakan sudah cukup baik dimana pernyataan dari pihak pemerintah terkait para staf dari Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi saat ini diisi oleh orang – orang yang memiliki pengalaman dalam bidang ketenagakerjaan serta memiliki keahlian yang diharapkan dapat melancarkan setiap kegiatan khususnya terkait ketenagakerjaan di Kota Cimahi. Sedangkan dari sisi swasta, pemerintah menyatakan saat ini masih terdapat hambatan permasalahan karena masih ada penyelewengan peraturan yang dilakukan oleh beberapa perusahaan swasta Kota Cimahi yang tidak mengikuti aturan padahal sudah jelas di dalam Peraturan Daerah No. 8 tahun 2015 menjelaskan bahwa perusahaan wajib melaporkan informasi lowongan pekerjaan melalui Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi, agar setiap informasi dan data yang diterima dapat tersimpan serta disampaikan kembali kepada pihak yang memang menjadi target tujuan informasi tersebut.

Pada saat ini masyarakat Kota Cimahi dapat dikatakan selalu kalah

bersaing dalam hal mendapatkan pekerjaan di Kota Cimahi dengan masyarakat dari daerah lainnya. menjadikan salah satu penyebab saat ini angka pengangguran di Kota Cimahi masih tinggi. Terkait sumber daya anggaran dan fasilitas yang dimiliki oleh Kota Cimahi dalam mendukung pelaksanaan ketenagakerjaan di Kota Cimahi melaksanakan setiap program atau kegiatan ketenagakerjaan selalu mengusahakan sebaik mungkin dan memaksimalkan setiap anggaran yang tersedia. Anggaran yang didapatkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi masih belum mampu untuk menyediakan setiap peralatan yang diperlukan dalam melaksanakan setiap kegiatan khususnya terkait kegiatan pelatihan kerja. Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi belum cukup mampu untuk menyediakan ruang atau bangunan khusus untuk melaksanakan program – program terkait ketenagakerjaan seperti melaksanakan pelatihan kerja, sosialisasi, serta pertemuan di tempat yang dimiliki dan dikelola langsung Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi.

Kesiapan serta kompetensi dari Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi sudah cukup baik dalam melaksanakan berbagai program kegiatan terkait ketenagakerjaan di Kota Cimahi. Namun peneliti berpendapat bahwa semua itu akan sulit mencapai keberhasilan dari tujuan kebijakan apabila pelaksana lainnya yakni masyarakat Kota Cimahi belum sepenuhnya berkembang atau masih tertinggal bahkan kurangnya kompetensi yang dimiliki oleh setiap masyarakatnya. Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi dalam setiap melaksanakan program kerja selalu memulai perencanaan terlebih dahulu dengan merancang kegiatan beserta anggaran sehingga dijadikan sebagai acuan kerja yang di dalamnya terdapat SOP untuk melaksanakan kegiatan yang akan diselenggarakan. Setiap kegiatan dalam pelaksanaan kebijakan memang harus memahami apa yang diperlukan dan membenahi setiap kekurangan dengan berkomunikasi dengan pihak-pihak lainnya dalam mendukung penyelenggaraan kebijakan ketenagakerjaan.

Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi sudah sangat baik dalam menjalankan setiap kegiatan yang dilakukan dengan mengacu kepada aturan yang ada serta memiliki standard operating procedures (SOP) yang jelas dari setiap kegiatan atau program-program yang dilaksanakan. Hal ini tentunya menjadi sebuah modal besar bagi Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi untuk terus melaksanakan program-program ketenagakerjaan di Kota Cimahi sebaik mungkin dengan mengupayakan berbagai cara dan rencana untuk mengatasi setiap hambatan yang ada.

## E. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya dengan mengumpulkan data-data berupa observasi, wawancara dan studi kepustakaan kemudian melakukan analisis data sesuai dengan metode penelitian yang digunakan maka peneliti menarik kesimpulan terkait implementasi kebijakan pemerintah daerah tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan dalam perluasan kesempatan kerja oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi, sebagai berikut:

### 1. Implementasi kebijakan pemerintah daerah tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan dalam perluasan kesempatan kerja Kota Cimahi :

(1) dari segi komunikasi, pada implementasi kebijakan yang dilakukan pemerintah daerah Kota Cimahi masih kurang maksimal karena dalam penyebaran informasi masih terdapat hambatan dengan masih terdapatnya masyarakat belum mengerti dan memahami teknologi secara baik sehingga setiap informasi yang diberikan oleh pihak pemerintah dan pihak lainnya belum tersampaikan secara menyeluruh. Namun untuk sisi konsistensi dalam melakukan setiap komunikasi antara pemerintah daerah Kota Cimahi dengan pihak

lainnya yang terlibat sudah cukup baik.

(2) Terkait dimensi sumber daya pada implementasi kebijakan ketenagakerjaan di Kota Cimahi masih kurang maksimal karena masih terdapat beberapa hambatan yang perlu dibenahi oleh semua pihak pemerintah daerah Kota Cimahi baik dari segi kualitas dan kompetensi sumber daya manusia yang masih rendah serta keterbatasan sumber daya anggaran dan keterbatasan sumber daya fasilitas yang belum dimiliki sepenuhnya pemerintah daerah Kota Cimahi dalam menunjang program pelatihan kerja.

(3) Terkait disposisi pada implementasi kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan pemerintah daerah Kota Cimahi, karakteristik pelaksana yang diartikan sebagai kemampuan atau kompetensi yang dimiliki oleh pelaksana kebijakan sudah cukup baik dapat dilihat dari pelaksanaannya program-program pelatihan kerja yang telah dijalankan oleh pemerintah daerah Kota Cimahi

(4) Terkait struktur birokrasi dari implementasi kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi selalu memiliki aturan yang menjadi pedoman dalam setiap pelaksanaan program-program ketenagakerjaan dengan harapan dalam terlaksana dengan baik.

### 2. Hambatan yang terjadi dalam implementasi kebijakan tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan dalam perluasan

kesempatan kerja oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi antara lain:

(1) Sosialisasi serta pengarahan kepada masyarakat kurang maksimal dapat dilihat minimnya pengetahuan akan teknologi yang mempengaruhi terhadap informasi – informasi yang diberikan tidak tersampaikan dengan maksimal. Keikutsertaan masyarakat Kota Cimahi belum maksimal dikarenakan pengarahan dan pemberian informasi dari pemerintah daerah Kota Cimahi masih belum menyeluruh. Sehingga masih banyaknya masyarakat Kota Cimahi yang acuh serta gagap teknologi sehingga sulit mendapatkan atau mengetahui berbagai macam informasi mengenai ketenagakerjaan di Kota Cimahi.

(2) Rendahnya kualitas sumber daya manusia yang dapat dilihat dari pihak swasta yang masih banyak tidak mengikuti aturan khususnya peraturan daerah Kota Cimahi No.8 Tahun 2015 tentang ketenagakerjaan. Serta kualitas masyarakat Kota Cimahi yang masih kalah bersaing dengan masyarakat daerah lain dalam memenuhi kriteria atau persyaratan kerja di perusahaan – perusahaan yang ada di Kota Cimahi, sehingga menimbulkan tingginya angka pengangguran di Kota Cimahi.

(3) Keterbatasan anggaran dan fasilitas menjadi penghambat dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan di Kota Cimahi dapat dilihat dari keterbatasan dana APBD yang menjadikan kurangnya fasilitas yang dimiliki untuk

menunjang program – program pelatihan kerja. Selain itu keterbatasan lahan yang dimiliki oleh pemerintah daerah Kota Cimahi, serta fasilitas seperti alat penunjang pelatihan kerja belum sepenuhnya dimiliki oleh pemerintah daerah Kota Cimahi.

3. Adapun upaya – upaya dalam mengatasi hambatan – hambatan dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan khususnya perluasan kesempatan kerja di Kota Cimahi yaitu

(1) Pemerintah daerah Kota Cimahi melakukan sosialisasi secara langsung kepada masyarakat, dengan melakukan pengarahan kepada masyarakat Kota Cimahi dengan turun langsung ke lapangan, membuat unggahan di media sosial, membuat pertemuan kepada setiap kelurahan di Kota Cimahi, dan perlunya kepedulian sesama masyarakat untuk memberikan informasi bagi masyarakat Kota Cimahi yang masih kesulitan mendapatkan informasi. Dengan secara langsung dan menyeluruh tersebut diharapkan dapat memperbaiki peran pemerintah serta dapat membuka ide – ide dan inovasi – inovasi baru dari masyarakat Kota Cimahi secara langsung.

(2) Pemerintah melakukan pengembangan program – program pelatihan kerja dengan melakukan upaya sikap yang tegas dalam ketidakpatuhan dan kurang kesadaran pihak swasta terhadap aturan yang ada. Dengan melakukan berbagai sanksi yang tegas bagi pihak swasta sebagai bukti bahwa

peraturan wajib diikuti dan ditaati oleh semua pihak. Serta memperbanyak program – program pelatihan kerja dengan harapan dapat menghasilkan masyarakat Kota Cimahi yang memiliki beragam keahlian serta kemampuan sehingga akan memperbesar peluang kesempatan bekerja.

(3) Pemerintah melakukan kerjasama dengan pihak – pihak lain seperti lembaga pelatihan kerja yang memiliki fasilitas penunjang pelatihan kerja, agar dapat digunakan untuk pembinaan dan pelatihan dalam melaksanakan program – program perluasan kesempatan kerja untuk masyarakat Kota Cimahi. Pemerintah daerah Kota Cimahi mengharapkan upaya ini dapat menutup sementara hambatan yaitu kekurangan penyelenggaraan ketenagakerjaan khususnya perluasan kesempatan kerja untuk kebutuhan masyarakat Kota Cimahi dalam mengembangkan kemampuannya.

## **SARAN**

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang telah dikemukakan peneliti mengenai implementasi kebijakan tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan dalam perluasan kesempatan kerja oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi, peneliti memiliki saran yang diharapkan dapat membantu berjalannya pelaksanaan pencapaian keberhasilan tujuan yang telah ditetapkan oleh pemerintah daerah Kota Cimahi antara lain:

1. Untuk kedepannya diharapkan pemerintah daerah dalam hal ini yaitu Dinas Tenaga Kerja Kota

Cimahi dapat segera mengembangkan fasilitas pendukung pelatihan kerja dan memperbanyak program – program pelatihan kerja agar masyarakat Kota Cimahi memiliki beragam keahlian kerja sehingga terwujudnya pemerataan kesempatan kerja bagi masyarakat Kota Cimahi.

2. Perlu adanya sosialisasi secara langsung dengan menyeluruh dan dilakukan secara berkala untuk mengubah pola pikir masyarakat dalam mencapai tujuan kebijakan. Sosialisasi tersebut berupa arahan langsung dari pemerintah daerah Kota Cimahi yang terjun langsung membuat pertemuan kepada setiap kelurahan di Kota Cimahi dan menyampaikan langsung kepada masyarakat dengan memberikan pemberitahuan dalam menggunakan teknologi yang sudah digunakan oleh pemerintah Kota Cimahi serta mengenai informasi – informasi pelatihan kerja.

3. Untuk masyarakat diharapkan kedepannya dengan adanya sosialisasi dan pengarahan yang tepat dapat membantu, keikutsertaan serta memberi masukan secara langsung terhadap segala kegiatan yang sedang dilaksanakan oleh pemerintah daerah khususnya dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan. Selanjutnya masyarakat perlu untuk saling memiliki rasa kepedulian terhadap masyarakat lainnya yang tertinggal akan informasi yang diberikan oleh pemerintah daerah Kota Cimahi sehingga akan terwujudnya pemerataan kesempatan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- (2023, November 14). Diambil kembali dari Cimahi.inews.id: www.cimahi.inews.id
- Abdul Khakim. (2014). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT. Citra Adirya Bakti.
- Abdul, K. (2003). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Agustino, L. (2020). *Dalam Dasar-Dasar Kebijakan Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Arikunto. (2004). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asri, W. (2009). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Budi, W. (2005). *Kebijakan Publik, Teori dan Proses*. Yogyakarta: Media Presindo.
- C, G., & Edward III. (1980). *Implementing Public Policy*. Washington DC: Congressional Quarterly Press.
- Dwijowijoto, & Ryant Nugroho. (2003). *Kebijakan Publik Formulasi, Implementasi dan Evaluasi*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih, & Moh. Firdaus Shoihin. (2016). *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Kristian, I. (2021). Evaluasi Kebijakan Penataan Pedagang Kaki Lima (PKL) di Jalan Kiara Condong Kota Bandung. *Jurnal Dialektika: Jurnal Ilmu Sosial*, 19(2), 23-34.
- Kristian, I. (2022). Implementasi Kebijakan Program Keluarga Harapan Di Kecamatan Pamulihan Kabupaten Garut. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 9(1), 23- 37.
- Makmur. (2013). *Teori Manajemen Stratejik Dalam Pemerintahan dan Pembangunan*.
- Moleong, L. J. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Partanto, P. (2001). *Dalam Kamus Ilmiah Populer*. Surabaya: PT. Rhineka Citra.
- Pius Partanto dkk. (2001). *Kamus Ilmiah Populer*. Surabaya: Arkola. Pranadja. (2003). *Hubungan Antar Lembaga Pemerintahan*. Bandung.
- Soemitro. (1994). *Ekonomi Dasar teori ekonomi Perumbuhan dan Ekonomi*. Jakarta: PT Pustaka.
- Soepartono. (2000). *Saran dan Prasarana Olahraga*. Jakarta: Depdiknas.
- Subagyo, A., Ip, S., Kristian, I., Ip, S., & Kom, S. (2023). *Metode Penelitian Kualitatif*. CV. Aksara Global Akademia.
- Subarsono, A. (2011). *Dalam Analisis Kebijakan Publik. (ke-2004). teori dan analisis kebijakan aplikasi*.
- Subarsosono, A. (2005). *Analisis Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2013). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta.
- Wasistiono, S. (2013). *Dalam Pengantar Ekologi Pemerintahan (edisi Revisi)*. Jainangor: IPDN Press.
- Wibowo, S. (1994). *Pedoman Mengelola Perusahaan Kecil*. Jakarta: Swadaya.
- Winarmo, B. (2014). *Kebijakan publik: teori, proses, dan studi kasus*. Yogyakarta: CAPS.
- Yulianto Kadji. (2015). *Formulasi dan Implementasi Kebijakan Publik Kepemimpinan dan Perilaku Birokrasi dalam Fakta Realitas*. Gorontalo: UNG Press Gorontalo.