

**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN
DALAM MENANGGULANGI PENGANGGURAN
DI KOTA BENGKULU PROVINSI BENGKULU**

Rizky Agusta Ednarda AB

NPP. 31.0290

Asdaf Kota Bengkulu, Provinsi Bengkulu

Program Studi: Studi Kebijakan Publik

Email: rizkyagustaednarda@gmail.com

Pembimbing Skripsi: Dr. Hari Nur Cahya Murni, M.Si

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): Bengkulu City has a trend in the number of productive age population increasing from year to year and is the highest number among districts/cities in Bengkulu Province. This has an impact on high competition in job searches. In fact, there are quite a lot of industries in Bengkulu City, which should be able to attract workers and reduce the number of unemployed. **Purpose:** The purpose of this research is how to implement employment management policies in overcoming unemployment in Bengkulu City, knowing what factors influence and the efforts made by the government in overcoming the problem of unemployment in Bengkulu City. **Method:** This research employs a qualitative approach with an inductive method. The data collection techniques include interviews, observations, and documentation. **Result:** The research results show that the implementation of employment management policies in overcoming unemployment in Bengkulu City has gone quite well, but the results have not been effective. **Conclusion:** Implementation of employment policies in Bengkulu City has been underway but the results have not been effective due to a lack of supervisors, inadequate training budget, difficulty in accessing job vacancy information, and low awareness of implementers. The government needs to increase assertiveness towards target groups, provide broader employment information, intensify workforce training, and place skilled workers to reduce unemployment.

Keywords: Employment, Policy Implementation, Unemployment

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Kota Bengkulu memiliki tren jumlah penduduk usia produktif dari tahun ke tahun meningkat dan merupakan jumlah tertinggi diantara kabupaten/kota se-Provinsi Bengkulu. Hal ini berdampak terhadap tingginya persaingan dalam pencarian pekerjaan. Padahal jumlah industri di Kota Bengkulu cukup banyak, yang seharusnya dapat menarik tenaga kerja dan dapat mengurangi jumlah pengangguran yang ada. **Tujuan:** Tujuan dari penelitian ini bagaimana implementasi kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan dalam menanggulangi pengangguran di Kota Bengkulu mengetahui apa saja faktor yang mempengaruhi serta upaya yang dilakukan oleh pemerintah dalam menanggulangi masalah pengangguran di Kota Bengkulu. **Metode:** Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan induktif. Teknik yang digunakan dalam mengumpulkan data yaitu dengan wawancara, observasi, kemudian dokumentasi. **Hasil/Temuan:**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan dalam menanggulangi pengangguran di Kota Bengkulu sudah berjalan cukup baik, akan tetapi hasilnya belum efektif. **Kesimpulan:** Pelaksanaan kebijakan ketenagakerjaan di Kota Bengkulu sudah berjalan namun hasilnya belum efektif karena kurangnya pengawas, anggaran pelatihan yang kurang memadai, sulitnya akses informasi lowongan pekerjaan, dan rendahnya kesadaran implementor. Pemerintah perlu meningkatkan ketegasan terhadap kelompok sasaran, menyediakan informasi pekerjaan yang lebih luas, intensifikasi pelatihan tenaga kerja, dan menempatkan tenaga ahli untuk mengurangi pengangguran.

Kata kunci: Implementasi Kebijakan, Ketenagakerjaan, Pengangguran

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pengangguran merupakan suatu ukuran yang dilakukan jika seseorang tidak memiliki pekerjaan tetapi mereka sedang melakukan usaha secara aktif dalam empat minggu terakhir untuk mencapai pekerjaan (Kaufman & L. Hotchikks, 1999). Ketenagakerjaan dan pengangguran memiliki kaitan yang erat, dimana tingkat pengangguran yang tinggi menunjukkan rendahnya kesempatan kerja bagi masyarakat, sementara tingkat ketenagakerjaan yang tinggi menandakan adanya peluang kerja yang tersedia di suatu wilayah. Pengangguran memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap individu, keluarga, masyarakat, dan negara secara keseluruhan (Juventia & Rahmawati, 2022).

Dampak tersebut meliputi kemiskinan, gangguan sosial, tidak adanya penghasilan, dan ketidakstabilan ekonomi. Oleh karena itu, upaya untuk mengatasi pengangguran dan menciptakan lapangan kerja yang cukup, merupakan tantangan yang kompleks dan menjadi prioritas bagi pemerintah atau pemerintah daerah dan pembuat kebijakan, pengangguran merupakan salah satu masalah sosial dan ekonomi yang menjadi perhatian serius di banyak negara, termasuk Indonesia (Ardiansyah et al., 2023).

Menurut Badan Pusat Statistik, angka pengangguran di Indonesia itu sudah turun dibanding Februari 2022 yang mencapai 5,45%. BPS juga mencatat jumlah pengangguran di Indonesia mencapai 7,99 juta orang pada Februari 2023, berkurang sekitar 410 ribu dibanding Februari 2022 (Badan Pusat Statistik, 2022). Pengangguran juga terjadi di setiap daerah di Indonesia terutama di Provinsi Bengkulu, menurut BPS jumlah penduduk di Provinsi Bengkulu mencapai 2,86 juta jiwa dan angka tersebut masuk dalam kategori yang tinggi dikarenakan Provinsi Bengkulu adalah provinsi terkecil urutan pertama di daratan pulau sumatera. Tabel berikut merupakan jumlah seluruh penduduk kabupaten dan kota yang ada di Provinsi Bengkulu Tahun 2021-2023.

Tabel 1. 1

Jumlah Penduduk Kabupaten dan Kota di Provinsi Bengkulu Tahun 2021-2023

Kab/Kota	Jumlah penduduk		
	2021	2022	2023
(1)	(2)	(3)	(4)
Kaur	127.953	129.661	131.345
Bengkulu Selatan	167.989	170.093	172.162
Rejang lebong	278.793	281.281	283.269

(1)	(2)	(3)	(4)
Bengkulu Utara	299.395	302.833	306.201
Seluma	210.505	213.755	216.977
Mukomuko	193.196	196.571	199.932
Lebong	106.767	107.248	107.693
Kepahiang	151.640	153.995	156.330
Bengkulu Tengah	118.100	119.814	121.509
Kota Bengkulu	378.604	384.841	391.045

Sumber: (Badan Pusat Statistik Provinsi Bengkulu, 2023)

Berdasarkan data pada tabel diatas, jumlah penduduk di Kota Bengkulu pada tahun 2021 sebanyak 378.604, naik menjadi 384,41 pada tahun 2022 dan naik lagi menjadi 391.045 pada tahun 2023, ini menunjukkan adanya tren kenaikan secara signifikan dari rentang waktu 2021-2023 (Badan Pusat Statistik Provinsi Bengkulu, 2023).

Pengangguran di Kota Bengkulu menghadapi berbagai tantangan, terutama masalah yang timbul antara pekerja/karyawan dan pemberi kerja/perusahaan, seperti adanya sebagian pemberi kerja/perusahaan yang tidak memberikan tunjangan hari raya (Antara News, 2023). Terkait ketenagakerjaan tersebut, penting untuk memahami bahwa implementasi kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan adalah langkah kunci dalam menangani pengangguran. Hal ini mencakup berbagai program, kegiatan dan inisiatif yang dirancang oleh pemerintah Kota Bengkulu untuk membantu individu mencari pekerjaan, meningkatkan keterampilan, dan menciptakan peluang kerja.

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Terdapat permasalahan berkaitan dengan pengangguran yang ada di Kota Bengkulu. Tabel berikut merupakan jumlah pengangguran menurut Kabupaten dan Kota yang ada di Provinsi Bengkulu tahun 2022

Tabel 1. 2
Jumlah Pengangguran di Kabupaten dan Kota di Provinsi Bengkulu 2022

Kab/Kota	Jumlah pengangguran tahun 2022
Kaur	2.612 Jiwa
Bengkulu Selatan	3.621 jiwa
Rejang lebong	3.588 jiwa
Bengkulu Utara	6.606 jiwa
Seluma	1.854 jiwa
Mukomuko	2.674 jiwa
Lebong	2.073 jiwa
Kepahiang	2.366 jiwa
Bengkulu Tengah	1.386 jiwa
Kota Bengkulu	11.839 jiwa

Sumber: (Badan Pusat Statistik Provinsi Bengkulu, 2023)

Berdasarkan tabel diatas, jumlah pengangguran di Provinsi Bengkulu menunjukkan angka tertinggi berada di Kota Bengkulu yaitu sebanyak 11.839 jiwa pada tahun 2022. Hal ini menunjukkan bahwa belum optimalnya pelaksanaan kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan di Kota Bengkulu. Data selanjutnya merupakan data jumlah pengangguran di Kota Bengkulu tahun 2018-2020.

Tabel 1. 3
Data Jumlah Pengangguran di Kota Bengkulu 2018-2020

Tahun	Jumlah Pengangguran	Jumlah Angkatan Kerja
2018	12.55 ribu jiwa	34.24 ribu jiwa
2019	12.13 ribu jiwa	33.79 ribu jiwa
2020	18.19 ribu jiwa	43.80 ribu jiwa

Sumber: (BPS Kota Bengkulu, 2022)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa, jumlah pengangguran di Kota Bengkulu menunjukkan fluktuasi, dimana jumlah pengangguran pada tahun 2018 sebanyak 12,55 ribu jiwa, turun menjadi 12,13 ribu jiwa pada tahun 2019, kemudian naik cukup signifikan pada tahun 2020 menjadi 18,19 ribu jiwa. Ini menunjukkan adanya fluktuasi orang yang tidak bekerja dan sedang mencari pekerjaan di Kota Bengkulu dalam rentang waktu 2018-2020. Sedangkan untuk jumlah angkatan kerja, data menunjukkan adanya fluktuasi, dimana tahun 2018 sebanyak 34,24 ribu jiwa, turun menjadi 33,79 ribu jiwa pada tahun 2019, kemudian naik cukup signifikan menjadi 43,80 ribu jiwa pada tahun 2020. Ini menunjukkan adanya fluktuasi jumlah orang yang aktif dalam angkatan kerja selama kurun waktu 2018-2020.

1.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu yang terkait dengan permasalahan pengangguran. Penelitian Dinda Ardiyanti dan Abdul Sadad yang berjudul "Implementasi Program Pelatihan Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan" hasil penelitian menunjukkan bahwa, implementasi program pelatihan kerja kabupaten pelalawan belum dikatakan optimal yaitu dari kriteria komunikasi dan sumber daya. Dalam pelaksanaannya masih ada kendala-kendala yang terjadi seperti kurangnya tenaga Instruktur, belum adanya Balai Latihan Kerja, serta keterbatasan anggaran dalam penyelenggaraan pelatihan kerja (Ardiyanti & Sadad, 2021). Penelitian Afri mavisita, Delly Maulana, dan Arif Nugroho yang berjudul "Implementasi Kebijakan Pemerintah Daerah Dalam Menanggulangi Rendahnya Daya Serap Angkatan Kerja di Kota Cilegon" hasil penelitian menunjukkan bahwa, 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 (Visita et al., 2021). Penelitian Sabrina Ponamon Florence D. J Lengkong Dan Novie Palar yang berjudul "Implementasi Program Pelatihan Tenaga Kerja (Studi Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara)", hasil penelitian menunjukkan bahwa, Pelatihan kerja disosialisasikan melalui media cetak berupa pamflet dan banner yang dipasang dipapan pengumuman, media elektronik berupa sosial media milik dinas tenaga kerja. Sumber dana untuk penyelenggaraan program pelatihan kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara berasal dari Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) (Ponamon et al., 2021). Penelitian Akadun, Lestari, dan Lia Agustiani yang berjudul "Strategi Pengurangan Pengangguran Di Kabupaten Sumedang" hasil penelitian menunjukkan bahwa, program tersebut belum berhasil memperbaiki kondisi masyarakat yang tergabung dalam program KUBE (Nasmi & Dt.Maani, 2019). Terakhir, penelitian Richi Agung Ervanto, Irwan Tahir, dan Rossy Lambelanova yang berjudul "Implementasi Kebijakan Ketenagakerjaan Di Kabupaten Bekasi" hasil penelitian menunjukkan bahwa, belum berjalan optimal, produktivitas tidak mencapai target baik target penurunan angka tingkat pengangguran terbuka maupun target standar pelayanan minimal penempatan tenaga kerja.

Linieritas pelayanan antar kerja pendaftaran pencari kerja dan pendaftaran lowongan pekerjaan sudah sesuai dengan prosedur, waktu, biaya, tempat dan pelaksana yang telah ditentukan, namun dalam hal pelayanan kepada pemberi kerja, prosedur penempatan tenaga kerja dan tindak lanjut penunjukkan calon pencari kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi belum memiliki standar operasional prosedur (SOP) tertulis, sehingga tidak dapat dijelaskan apakah pelayanan sudah sesuai dengan pedoman spesifikasi standar yang telah ditentukan (Ervanto et al., 2022).

1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Terdapat perbedaan penelitian ini terhadap penelitian terdahulu, dimana lokasi penelitian yang dilakukan di Kota Bengkulu. Teori yang digunakan oleh penulis menggunakan teori Implementasi Kebijakan menurut Van Meter dan Van Horn yang terdiri enam dimensi yaitu, Standar dan sasaran kebijakan, Sumber Daya, Komunikasi antar organisasi terkait dan aktifitas pelaksana, Karakteristik badan atau lembaga pelaksana, Kondisi sosial, ekonomi, dan politik, dan Sikap para pelaksana (Van Meter dan Van Horn, 1975 dalam Agustino, 2020).

1.5. Tujuan

Tujuan dari penelitian ini bagaimana implementasi kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan dalam menanggulangi pengangguran di Kota Bengkulu mengetahui apa saja faktor yang mempengaruhi serta upaya yang dilakukan oleh pemerintah dalam menanggulangi masalah pengangguran di Kota Bengkulu.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif kualitatif merupakan suatu jenis penelitian yang bertujuan untuk menyajikan gambaran lengkap mengenai sosial yang dimaksudkan untuk mengeksplorasi dan mengklarifikasi suatu kejadian atau fenomena dan kenyataan sosial. Metode penelitian kualitatif merupakan metode yang berdasar pada postpositivisme, yang dipakai untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah (Sugiyono, 2015).

Penulis mengumpulkan observasi, wawancara, dan dokumentasi sesuai dengan apa yang dijelaskan Simangunsong (Simangunsong, 2017). Dalam melakukan pengumpulan data kualitatif, penulis melakukan wawancara secara mendalam terhadap sepuluh informan yang terdiri dari, Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Bengkulu, Kepala Bidang Penerimaan dan Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Kepala Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Kepala Bidang Transmigrasi, Kepala Sub Bagian Umum, Kepala Sub Bagian Program dan Evaluasi, Kepala Seksi Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri, dan Tokoh Masyarakat sebanyak dua orang.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Implementasi Kebijakan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan Dalam Menanggulangi Pengangguran Di Kota Bengkulu

3.1.1. Tujuan dan Ukuran Kebijakan

Kebijakan peraturan yang ditetapkan bertujuan untuk mencapai hasil yang diinginkan, yakni meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja serta mengembangkan keterampilan dan produktivitas mereka. Tujuan dari kebijakan ini mencakup penciptaan lingkungan yang kondusif bagi pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan, dengan memperhatikan kebutuhan tenaga kerja lokal. Kebijakan ini juga bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan kesetaraan kesempatan kerja bagi seluruh anggota masyarakat, serta meningkatkan perlindungan sosial bagi pekerja.

Keberhasilan kebijakan dinas tenaga kerja diukur melalui berbagai indikator, seperti tingkat pengangguran, partisipasi tenaga kerja, pertumbuhan ekonomi, dan tingkat keterampilan tenaga kerja. Pengukuran juga mencakup tingkat perlindungan sosial yang diberikan kepada pekerja dan penghapusan diskriminasi dalam dunia kerja. Keberhasilan kebijakan dapat dilihat dari peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja di pasar global. Dengan memantau dan mengevaluasi indikator-indikator ini, dinas tenaga kerja dapat menyesuaikan kebijakan mereka untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Secara khusus, kebijakan perlindungan tenaga kerja lokal di Bengkulu bertujuan memberikan perlindungan kepada angkatan kerja daerah agar mereka memperoleh kesempatan kerja yang sesuai dengan kemampuan, keterampilan, minat, dan bakat yang dimiliki. Kebijakan ini juga melibatkan pembinaan keterampilan untuk meningkatkan daya saing kerja serta pengawasan terpadu dan berkesinambungan guna menjamin keselamatan, kesehatan, kesejahteraan, dan penegakan hukum bagi para pekerja.

3.1.2. Komunikasi Antar Organisasi Terkait Dan Aktifitas Pelaksana

Komunikasi antara aparat pemerintah dan masyarakat yang dilayani sangat penting dalam pelaksanaan kebijakan ketenagakerjaan. Menurut Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Bengkulu, Disnakertrans Provinsi Bengkulu telah mengkomunikasikan dan mensosialisasikan peraturan daerah tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan kepada seluruh kepala dinas tenaga kerja kabupaten/kota di Provinsi Bengkulu. Kepala Dinas Tenaga Kerja Provinsi Bengkulu telah melakukan roadshow ke dinas tenaga kerja di berbagai kabupaten/kota untuk menyampaikan informasi mengenai lowongan kerja dan penempatan tenaga kerja. Namun, kepala dinas tenaga kerja kabupaten/kota mungkin kurang menyampaikan peraturan tersebut kepada pegawai lainnya, mengingat masyarakat yang menjadi sasaran kebijakan berada di tingkat kabupaten/kota. Sosialisasi yang dilakukan oleh Disnaker belum meluas, sehingga banyak perusahaan membuka informasi lowongan kerja secara mandiri. Koordinasi yang dilakukan tidak hanya dengan dinas tenaga kerja kabupaten atau kota, tetapi juga dengan daerah luar Provinsi Bengkulu terkait penempatan tenaga kerja baik di dalam negeri maupun luar negeri.

Dalam wawancara yang dilakukan dengan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Bengkulu, H. Pirman Romzi, S.Sos, M.Si, pada 12 Januari 2024, dinyatakan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Bengkulu berusaha menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan, dan bermartabat tanpa diskriminasi. Pembinaan dilakukan melalui

program-program yang ditujukan kepada perusahaan-perusahaan di Kota Bengkulu, sehingga tercipta hubungan yang harmonis. Program ini juga bertujuan menarik investor untuk berinvestasi di Kota Bengkulu jika kondisi ketenagakerjaan kondusif. Harapannya adalah perusahaan-perusahaan tersebut tidak melakukan PHK, berpindah, atau tutup, sehingga tidak menambah angka pengangguran. Selain itu, dorongan juga diberikan kepada perusahaan untuk berinvestasi di wilayah Kota Bengkulu.

Dari hasil wawancara tersebut, terlihat bahwa komunikasi akan berjalan efektif bila ukuran dan tujuan dipahami oleh individu-individu yang bertanggung jawab dalam kinerja kebijakan. Dalam implementasi peraturan daerah ini, peneliti mengambil lokasi di Kota Bengkulu, karena peraturan daerah provinsi harus dilaksanakan oleh instansi pemerintah di bawahnya, termasuk Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/Kota. Menurut H. Pirman Romzi, Disnaker tidak dapat berdiri sendiri dan memerlukan bantuan dari dinas lain, seperti dalam meningkatkan kompetensi pendidikan. Faktor ini menjadi salah satu penyebab tingginya angka pengangguran. Oleh karena itu, diperlukan harmonisasi kegiatan agar kompetensi meningkat dan angka pengangguran dapat ditekan melalui penempatan tenaga kerja formal.

3.1.3. Karakteristik Badan Atau Lembaga Pelaksana

Karakteristik badan atau instansi pelaksana, menurut Van Metter dan Van Horn, meliputi struktur birokrasi, norma, dan pola hubungan yang terulang dalam pelaksanaan kebijakan. Berdasarkan wawancara dengan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Bengkulu, H. Pirman Romzi, S.Sos, M.Si, pada 12 Januari 2024, karakteristik ini mendukung efektivitas kebijakan dengan adanya peningkatan pengawasan terhadap kebijakan dan perusahaan yang berpotensi merekrut tenaga kerja. Efektivitas kebijakan bergantung pada pola hubungan yang baik dalam instansi pelaksana, yang memungkinkan peningkatan pengawasan. Struktur organisasi yang jelas dalam Dinas Tenaga Kerja Kota Bengkulu memberikan stabilitas dan kontinuitas, memastikan wewenang, tanggung jawab, dan sistem pelaporan yang terstruktur. Semua bidang dalam struktur ini bekerja bersama dalam menanggulangi permasalahan ketenagakerjaan, sehingga dapat mengurangi angka pengangguran di Kota Bengkulu.

Menurut Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Bengkulu, struktur organisasi yang jelas memungkinkan pelaksanaan kebijakan ketenagakerjaan berjalan optimal sesuai tugas pokok dan fungsi setiap implementor. Hal ini meminimalisir perselisihan antara implementor dan masyarakat, sehingga kebijakan dapat diterima dengan baik. Penelitian menunjukkan bahwa instansi pelaksana dalam implementasi peraturan daerah tentang ketenagakerjaan di Kota Bengkulu melibatkan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Bengkulu, dinas tenaga kerja kabupaten/kota, dan perusahaan-perusahaan di wilayah provinsi tersebut. Namun, penanggulangan pengangguran tidak hanya melibatkan dinas tenaga kerja, tetapi juga instansi pendidikan. Disnaker Provinsi Bengkulu telah berkoordinasi dengan SMK-SMK melalui program BKK (Bursa Kerja Khusus), di mana lulusan sekolah kejuruan yang memiliki BKK akan langsung ditempatkan di perusahaan yang bekerja sama dengan sekolah tersebut.

Secara keseluruhan, implementasi kebijakan ketenagakerjaan di Kota Bengkulu berjalan efektif dengan dukungan struktur organisasi yang jelas, komunikasi yang baik, dan SOP yang adaptif terhadap perubahan. Koordinasi dengan instansi pendidikan juga memainkan peran penting dalam menanggulangi pengangguran.

3.1.4. Sumber Daya

Sumber daya yang dialokasikan untuk pelaksanaan kebijakan penurunan angka pengangguran di Kota Bengkulu telah memadai, serta setiap unit kerja memiliki peran dan tanggung jawab yang jelas sesuai dengan deskripsi tugas masing-masing. Kesiapan dan kapabilitas sumber daya manusia, finansial, dan teknologi yang tersedia menunjukkan kesesuaian dengan tujuan strategis kebijakan tersebut. Selain itu, pembagian tugas dan fungsi di antara departemen dan lembaga terkait diatur secara terstruktur dan sistematis, memastikan setiap pihak terlibat dapat berkontribusi secara optimal dalam upaya menurunkan tingkat pengangguran. Ketersediaan sumber daya manusia yang kompeten dan berpengalaman di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bengkulu menjadi salah satu faktor kunci dalam implementasi kebijakan ini. Pelatihan dan pengembangan kapasitas secara berkala diberikan kepada staf untuk memastikan mereka memiliki keterampilan dan pengetahuan terkini dalam menangani isu ketenagakerjaan. Dukungan finansial yang mencukupi juga telah dialokasikan, memungkinkan pelaksanaan program-program pengurangan pengangguran berjalan tanpa hambatan signifikan. Teknologi informasi yang digunakan untuk pengolahan data dan pemantauan perkembangan program juga diperbarui secara berkala, mendukung efisiensi dan efektivitas operasional.

Selain itu, koordinasi antar lembaga pemerintahan dan pihak swasta dalam melaksanakan berbagai inisiatif penurunan pengangguran menunjukkan sinergi yang baik, dimana setiap entitas memahami dan melaksanakan perannya dengan baik. Pemantauan dan evaluasi berkala terhadap pelaksanaan kebijakan dilakukan untuk memastikan bahwa semua upaya yang dilakukan mencapai hasil yang diharapkan, serta untuk mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan atau penyesuaian. Kesimpulannya, sumber daya yang tersedia di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bengkulu telah mencukupi dan terkelola dengan baik. Setiap aspek, mulai dari sumber daya manusia, finansial, hingga teknologi, telah dioptimalkan untuk mendukung pelaksanaan kebijakan penurunan angka pengangguran. Dengan demikian, Dinas Ketenagakerjaan memiliki fondasi yang kuat untuk mencapai tujuan strategisnya dalam mengurangi tingkat pengangguran di Kota Bengkulu.

3.1.5. Kondisi Sosial, Ekonomi, Dan Politik

Faktor lingkungan sosial, ekonomi, dan politik memainkan peran penting dalam implementasi kebijakan, menurut model implementasi kebijakan Van Metter dan Van Horn. Faktor-faktor ini dapat mendukung atau menghambat pelaksanaan kebijakan dan mempengaruhi badan pelaksana. Dalam konteks Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja, penting untuk mempertimbangkan sejauh mana sumber daya ekonomi masyarakat, kelompok kepentingan, dan karakteristik para elit politik mendukung keberhasilan implementasi kebijakan. Berdasarkan wawancara dengan Kepala Bidang Pelatihan dan Produktivitas Dinas Tenaga Kerja Kota Bengkulu, Ibu Rodianti, S.Sos, pada 11 Januari 2024, terungkap bahwa masih terdapat perusahaan di berbagai kabupaten/kota yang memberikan upah di bawah Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK). Pemerintah memiliki kemampuan untuk memaksa perusahaan menaikkan upah sesuai UMK, tetapi tindakan tersebut dapat berisiko menyebabkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), yang justru akan meningkatkan jumlah pengangguran di Kota Bengkulu. Selama tidak ada protes dari pekerja, pemerintah cenderung membiarkan situasi ini untuk menghindari

dampak negatif yang lebih besar, seperti penutupan perusahaan dan meningkatnya jumlah pengangguran.

Dari perspektif ekonomi, kemampuan perusahaan untuk membayar upah sesuai UMK berkaitan langsung dengan kondisi ekonomi yang mereka hadapi. Tekanan ekonomi yang berat dapat mempengaruhi daya saing dan keberlangsungan operasional perusahaan, yang pada gilirannya berdampak pada stabilitas tenaga kerja. Dari sisi sosial, penerimaan pekerja terhadap kebijakan perusahaan juga memainkan peran penting. Selama pekerja menerima upah di bawah UMK tanpa protes, pemerintah cenderung mengambil pendekatan yang lebih toleran untuk menjaga stabilitas pekerjaan dan mencegah peningkatan pengangguran. Secara politik, elit politik dan kebijakan pemerintah harus mempertimbangkan dampak dari setiap intervensi terhadap sektor bisnis dan tenaga kerja. Penekanan berlebihan terhadap perusahaan untuk memenuhi standar upah minimum tanpa mempertimbangkan kapasitas ekonomi mereka dapat berujung pada dampak politik negatif, seperti meningkatnya ketidakpuasan publik terhadap kebijakan pemerintah.

Secara keseluruhan, implementasi kebijakan Cipta Kerja di Kota Bengkulu menunjukkan bahwa keberhasilan kebijakan tidak hanya bergantung pada regulasi yang ditetapkan, tetapi juga pada interaksi dinamis antara kondisi ekonomi, respons sosial dari pekerja, dan pertimbangan politik dari pemerintah. Kebijakan yang terlalu kaku tanpa fleksibilitas untuk menyesuaikan dengan kondisi nyata dapat mengakibatkan konsekuensi yang tidak diinginkan, seperti peningkatan pengangguran dan ketidakstabilan sosial-ekonomi.

3.1.6. Sikap Para Pelaksana

Sikap penerimaan atau penolakan dari agen pelaksana kebijakan sangat mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan implementasi kebijakan publik. Kebijakan yang bersifat top-down, yang tidak memperhitungkan kebutuhan dan permasalahan setempat, sering kali kurang efektif karena para pengambil keputusan mungkin tidak memahami sepenuhnya kebutuhan lokal. Berdasarkan wawancara dengan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Bengkulu, sikap pelaksana terhadap kebijakan dipengaruhi oleh pandangan mereka terhadap kebijakan tersebut dan bagaimana kebijakan itu mempengaruhi kepentingan organisasi dan pribadi mereka. Pentingnya pemahaman terhadap standar dan tujuan kebijakan merupakan elemen kunci yang harus didukung oleh pelaksana agar implementasi kebijakan berhasil.

Disposisi atau kecenderungan pelaksana, yang mencakup pemahaman dan respons terhadap kebijakan, terbukti sangat penting dalam konteks ini. Di lingkungan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Bengkulu, dukungan terhadap Peraturan Daerah Provinsi Bengkulu Nomor 1 Tahun 2019 tentang RPJMD menunjukkan bahwa kebijakan pemerintah harus didukung oleh pegawai. Namun, dukungan tersebut bisa lemah jika hanya berasal dari pihak yang sudah nyaman dengan anggaran besar, sehingga perlu pengawasan tambahan untuk memastikan efektivitas implementasi. Selain itu, beberapa implementor menunjukkan antusiasme yang tinggi dalam mendukung kebijakan ini karena rasa kepemilikan terhadap daerah dan keinginan untuk memajukan daerah dengan mengurangi angka pengangguran. Observasi menunjukkan bahwa motivasi dari pimpinan, melalui contoh moral dan disiplin, dapat meningkatkan komitmen dan kedisiplinan implementor terhadap kebijakan yang akan dilaksanakan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa keberhasilan implementasi kebijakan sangat bergantung pada dukungan dan pemahaman pelaksana terhadap kebijakan, serta adanya pengawasan dan motivasi yang efektif dari pimpinan untuk meningkatkan komitmen implementor.

3.2. Faktor Penghambat Pemberdayaan Masyarakat Melalui Program Keluarga Harapan (PKH) Dalam Mengentaskan Kemiskinan di Kecamatan Medan Belawan Kota Medan

Pengangguran adalah masalah yang tidak diinginkan namun terus terjadi di berbagai wilayah karena dipengaruhi oleh berbagai faktor. Upaya untuk mengurangi jumlah pengangguran memerlukan kerjasama antara lembaga pendidikan, masyarakat, dan sektor swasta. Berdasarkan wawancara dengan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Bengkulu, H. Pirman Romzi, S.Sos, M.Si, pada 12 Januari 2024, terungkap bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi tingginya angka pengangguran adalah kurangnya dukungan dari perusahaan dan rendahnya kesadaran untuk melaporkan peluang kerja secara resmi. Jika sistem pelaporan dan perekrutan tenaga kerja melalui dinas tenaga kerja dapat berjalan efektif, maka praktik percaloan dapat diberantas.

Keberhasilan kebijakan ini sangat tergantung pada kerjasama yang baik antara berbagai pihak. Tanpa dukungan yang memadai, kebijakan ini tidak akan berjalan efektif, dan calo-calo tenaga kerja akan terus beroperasi. Meskipun demikian, pemerintah tetap berkomitmen untuk menerapkan kebijakan ini secara menyeluruh dengan harapan dapat menurunkan angka pengangguran. Selain itu, diharapkan dinas-dinas lain juga dapat berperan aktif dalam sistem pengurangan pengangguran secara terintegrasi.

3.3. Upaya Mengatasi Faktor Penghambat Dalam Menanggulangi Masalah Pengangguran

Upaya Pemerintah Kota Bengkulu dalam menanggulangi masalah pengangguran melibatkan berbagai pendekatan yang terpadu dan berkoordinasi antara berbagai lembaga. Pemerintah Kota Bengkulu telah menciptakan kesempatan kerja melalui pembukaan usaha di berbagai daerah dan meningkatkan jumlah serta kualitas tenaga kerja. Upaya ini mencakup intervensi kebijakan terhadap perusahaan-perusahaan, terutama toko modern dan waralaba, untuk memprioritaskan pekerja lokal. Selain itu, terdapat tiga upaya utama dalam menciptakan kesempatan kerja: peningkatan industri padat karya, pelaksanaan proyek infrastruktur dasar, dan penyelenggaraan pelatihan bagi masyarakat, termasuk pemberian Kartu Prakerja. Program-program ini didukung oleh penggunaan aplikasi "SIAP KERJA", yang memungkinkan perusahaan untuk melaporkan lowongan pekerjaan secara online dan diakses oleh calon tenaga kerja.

Hasil wawancara dengan para pejabat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Bengkulu menunjukkan bahwa dukungan terhadap kebijakan ini melibatkan pelatihan keterampilan praktis untuk masyarakat, seperti budidaya ikan koi, menjahit, dan las listrik. Pelatihan ini dirancang agar praktis dan singkat, sehingga dapat diakses oleh banyak orang tanpa proses pendaftaran yang rumit. Bidang Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja juga memainkan peran penting dalam menekan tingkat pengangguran, dengan fokus pada penempatan kerja dalam negeri dan antar daerah, serta pengurangan percaloan tenaga kerja. Data lowongan kerja dikumpulkan dan disosialisasikan untuk mempermudah proses rekrutmen dan menekan angka pengangguran.

Secara keseluruhan, kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan di Kota Bengkulu menunjukkan komitmen yang kuat dari pemerintah dan dinas terkait dalam mengatasi masalah pengangguran. Melalui sosialisasi, pelatihan, dan penggunaan teknologi, kebijakan ini bertujuan untuk memberdayakan masyarakat dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga dapat menekan tingkat pengangguran di Kota Bengkulu secara efektif.

3.3. Diskusi Temuan Utama Penelitian

Selama melaksanakan penelitian penulis telah menemukan hal yang sama dengan penelitian terdahulu, dimana temuan penelitian penulis adalah pelaksanaan kebijakan telah berjalan dengan baik, namun hasilnya belum optimal. Hal ini sejalan dengan penelitian Penelitian Dinda Ardiyanti dan Abdul Sadad hasil penelitian menunjukkan bahwa, implementasi program pelatihan kerja kabupaten pelalawan belum dikatakan optimal yaitu dari kriteria komunikasi dan sumber daya (Ardiyanti & Sadad, 2021). Kemudian penelitian dari Richi Agung Ervanto, Irwan Tahir, dan Rossy Lambelanova menunjukkan bahwa, pelaksanaan kebijakan belum berjalan optimal, produktivitas tidak mencapai target baik target penurunan angka tingkat pengangguran terbuka maupun target standar pelayanan minimal penempatan tenaga kerja (Ervanto et al., 2022).

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis hasil dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa implementasi kebijakan ketenagakerjaan di Kota Bengkulu belum efektif. Faktor penghambat meliputi kurangnya pengawas ketenagakerjaan, anggaran pelatihan yang belum memadai, ketidakmerataan lapangan pekerjaan, sulitnya akses informasi lowongan pekerjaan, dan rendahnya kesadaran implementor. Pemerintah Kota Bengkulu perlu meningkatkan ketegasan terhadap kelompok sasaran kebijakan, memberikan informasi lapangan pekerjaan yang lebih luas, meningkatkan pelatihan tenaga kerja, dan menempatkan tenaga kerja yang ahli di bidangnya untuk mengurangi angka pengangguran.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa berkaitan dengan pemberdayaan masyarakat miskin melalui program PKH agar dapat memberikan masukan yang lebih luas.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Kepala Dinas Sosial Kota Medan beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Agustino, L. (2020). *Dasar-dasar Kebijakan Publik* (8th ed.). Alfabeta.
- Ardiansyah, S., Handoko, R., & Wahyudi, E. (2023). Evaluasi Program Assik (Arek Suroboyo Siap Kerja) Sebagai Upaya Mengurangi Pengangguran Di Dinas Perindustrian Dan Tenaga Kerja Kota Surabaya. *PREDIKSI: Jurnal Administrasi Dan Kebijakan*, 22(2), 149. <https://doi.org/10.31293/pd.v22i2.7121>
- Ardiyanti, D., & Sadad, A. (2021). Implementasi Program Pelatihan Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan. *Jiap*, 7(2), 153. [https://doi.org/10.25299/jiap.2021.vol7\(2\).7437](https://doi.org/10.25299/jiap.2021.vol7(2).7437)
- Badan Pusat Statistik. (2022). Keadaan Angkatan Kerja Di Indonesia. *Badan Pusat Statistik, August 2021*.

- Badan Pusat Statistik Kota Bengkulu. (2022). *Statistik Ketenagakerjaan Kota Bengkulu*.
- Badan Pusat Statistik Provinsi Bengkulu. (2023). *Statistik Ketenagakerjaan Provinsi Bengkulu*.
- BPS: Pengangguran di Bengkulu turun 0,17 persen - ANTARA News. (2022). Retrieved July 7, 2024, from <https://www.antaraneews.com/berita/3809520/bps-pengangguran-di-bengkulu-turun-017-persen>
- Ervanto, R. A., Tahir, I., & Lambelanova, R. (2022). Implementasi Kebijakan Ketenagakerjaan Di Kabupaten Bekasi. *Medium*, 10(1), 338–355. [https://doi.org/10.25299/medium.2022.vol10\(1\).10088](https://doi.org/10.25299/medium.2022.vol10(1).10088)
- Juventia, I., & Rahmawati, F. (2022). EVALUASI JOB FAIR DALAM PENANGGULANGAN TINGKAT PENGANGGURAN DI KOTA BEKASI. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 2(1), 175–188. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v2i1.515>
- Kaufman, B. E., & L. Hotchikks, J. (1999). *The Economic Labor Markets*. Georgia State University.
- Nasmi, M. H., & Dt.Maani, K. (2019). Pemberdayaan Masyarakat Miskin Melalui Kelompok Usaha Bersama (Kube) Di Kecamatan Bintan Timur Oleh Dinas Sosial Kabupaten Bintan. *Jurnal Manajemen Dan Ilmu Administrasi Publik (JMIAP)*, 1–12. <https://doi.org/10.24036/jmiap.v1i2.14>
- Ponamon, S., Lengkong, F. D. ., & Palar, N. (2021). Implementasi Program Pelatihan Tenaga Kerja (Studi Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara). *Partisipasi Masyarakat Pada Pencegahan Dan Penanggulangan Virus Corona Di Kelurahan Teling Atas Kecamatan Wanea Kotamanado, VII(102)*, 54–62.
- Simangungsong, F. (2017). *Metode Penelitian Pemerintahan*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Visita, A., Maulana, D., & Nugroho, A. (2021). Implementasi Kebijakan Pemerintah Daerah Dalam Menanggulangi Rendahnya Daya Serap Angkatan Kerja di Kota Cilegon. *Jurnal Inovasi Dan Kreativitas (JIKA)*, 1(1), 25–36. <https://doi.org/10.30656/jika.v1i1.3134>